

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

ASSESSORATO ALLE POLITICHE PER LA SALUTE

**IMMIGRATI E SICUREZZA SUL LAVORO.
CONOSCENZE, ATTEGGIAMENTI E COMPORAMENTI**

**RAPPORTO DI RICERCA A CURA DI
NORA LONARDI**

(Pubblicata in Vittorio Curzel (a cura di), *Comunicazione pubblica e marketing sociale per la sicurezza e la salute sul lavoro – II*, Strumenti per la formazione, Edizioni Provincia Autonoma di Trento, Assessorato alle Politiche per la salute, Trento 2006.

PREMESSA

La crescente offerta di lavoro da parte delle imprese locali nei confronti di lavoratori immigrati fa sì che la presenza di questi nel comparto produttivo provinciale rappresenti oramai una componente strutturale, essenziale e destinata ad aumentare.

L'ingresso nel mondo del lavoro da parte di individui provenienti da realtà diverse da quella locale - sul piano linguistico-culturale, ma anche su quello delle condizioni materiali e socioeconomiche - spesso non si accompagna ad un'adeguata informazione e consapevolezza riguardo ad alcuni aspetti fondanti il lavoro. Ci riferiamo sia ai contenuti specificamente professionali sia al quadro pratico-normativo cui si ascrivono i diritti-doveri del lavoratore. Anche quando si tratta di persone a media o elevata scolarità, come spesso accade, comportamenti e atteggiamenti sul lavoro possono risentire di numerose variabili fra cui, ovviamente, la formazione di base e le pratiche in uso nel paese di origine, così come le difficoltà linguistiche, ma anche i progetti personali, familiari e migratori che motivano e determinano la loro presenza qui.

Un capitolo particolarmente importante e delicato del lavoro è sicuramente quello della sicurezza, questione fondamentale sempre e comunque, ma che nel caso specifico dei lavoratori stranieri assume ulteriore peso, poiché, per le considerazioni sopra esposte, il lavoratore immigrato nel mercato del lavoro viene a spesso a trovarsi in una condizione di debolezza, soprattutto all'inizio del rapporto lavorativo.

La sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro sono attualmente tutelate e regolate dal decreto legislativo 626/94, in base alla quale il datore di lavoro è obbligato all'attuazione delle norme di legge verso i propri lavoratori dipendenti. La fornitura dei dispositivi di protezione personale e, più in generale, l'informazione e la formazione in materia di sicurezza, ricadono pertanto sui titolari di impresa, ma sicuramente l'utilizzo dei dispositivi e l'attuazione delle procedure di prevenzione dipendono anche dai comportamenti dei lavoratori stessi. Per questi ultimi diventa pertanto fondamentale la comprensione delle norme e delle pratiche di sicurezza, in termini sia tecnici, sia propriamente *culturali*, ossia sul piano degli atteggiamenti e della consapevolezza dei propri diritti-doveri lavorativi.

Recentemente l'INAIL centrale ha avviato un'osservazione specifica sugli infortuni dei lavoratori immigrati. In una nota stampa dello scorso luglio si legge: "È interessante notare (...) che gli infortuni sul lavoro occorsi a lavoratori extracomunitari nel 2002 sono stati 76.600, pari al 7,9% del totale nazionale (967.785); nello stesso anno si sono verificati 91 casi mortali corrispondenti al 6,5% del totale nazionale (1.397). Mettendo in relazione questi dati e quelli forniti dall'Osservatorio INPS, secondo il quale sono oltre 1.800.000 gli extracomunitari ufficialmente occupati nel nostro Paese, si rileva un indice di incidenza infortunistica pari a 41,7 per mille occupati che è inferiore al valore medio nazionale (45,3%). Bisogna considerare, però, che per gli extracomunitari è verosimilmente presente una minore propensione alla denuncia degli infortuni" (INAIL, Ufficio Stampa, Roma, 22 luglio 2003).

Oltre al comportamento denunciatorio, è da valutare anche l'incidenza del lavoro nero fra i lavoratori immigrati, che ovviamente esula dal calcolo sopra riportato.

A livello provinciale alcune indicazioni sull'irregolarità della posizione lavorativa e sugli infortuni occorsi a lavoratori immigrati sono contenute nel rapporto annuale sull'immigrazione in Trentino dell'assessorato alle politiche sociali. Il dato sugli infortuni, rilevato presso le sedi INAIL di Trento e Rovereto, ha rilevato nel 2002 in totale 1.745 denunce di infortunio (di cui 20 con invalidità permanente e tre mortali), con un incremento pari al 23,1% rispetto al 2001. Nello stesso rapporto, riguardo all'esposizione al rischio infortunistico, si legge "(sono) gruppi a dominanza maschile, occupati prevalentemente nell'industria, in edilizia, in settori dei servizi che prevedono mansioni pesanti e pericolose. Una frequenza di oltre 1.700 eventi infortunistici (...), rivela aspetti inquietanti dell'impiego di lavoratori stranieri nel sistema economico locale: possiamo stimare che accada, come minimo, un infortunio all'anno ogni dieci immigrati occupati. A causa della maggiore concentrazione dei fattori di rischio in alcuni settori, possiamo immaginare che in taluni ambiti il rapporto tra infortuni e occupati sia decisamente più elevato."¹.

La presente ricerca ha quindi tentato di cogliere gli aspetti critici della questione sicurezza per i lavoratori immigrati, al fine di poter fornire elementi utili a migliorare la loro comprensione attraverso la comunicazione e gli interventi formativi.

¹ M. Ambrosini e P. Boccagni (a cura di), *L'immigrazione in Trentino, Rapporto annuale 2003*, Provincia Autonoma di Trento, Servizio Attività socio-assistenziali, *Infosociale*, n. 7, 2003.

1. SCOPI E STRUTTURA DELLA RICERCA

La ricerca mirava a fornire contenuti e indicazioni finalizzati alla messa a punto di una campagna informativa atta a promuovere la sicurezza negli ambienti di lavoro, con riferimento specifico ai lavoratori immigrati.

1.1. Obiettivi, aree di indagine e ipotesi di ricerca

Ai fini di un'impostazione corretta e mirata della campagna informativa, sono emerse tre direttrici in base a cui orientare l'analisi:

1. Elementi costitutivi della conoscenza relativa al tema in oggetto
2. Linguaggi veicolari per la formazione e l'informazione
3. Canali informativi

Definite le direttrici, sono state individuate le principali aree di indagine da considerare nella costruzione del questionario:

1. Competenze, situazione lavorativa, cultura del lavoro e della sicurezza

La rilevazione di tali elementi tiene conto di un insieme di fattori che permettono di definire contenuti e dinamiche conoscitive/comportamentali in tema di sicurezza fra i lavoratori immigrati. Sono stati a tali fine individuati i seguenti ambiti:

- *Conoscenze linguistiche, percorso formativo e professionale* nel paese di origine
- *Situazione lavorativa attuale*, con particolare attenzione a conoscenza e consapevolezza concernenti condizioni di rischio per infortuni e malattie
- *Valutazioni sul lavoro*, ossia insieme degli atteggiamenti inerenti al tema della sicurezza e ad una più generale cultura del lavoro

2. Linguaggi veicolari per la formazione e l'informazione

- *Formazione* sui temi della sicurezza e individuazione delle modalità e dei soggetti maggiormente "attesi" per l'*informazione*.

3. Canali informativi

- *Canali* formali e informali e preferenze mediatiche per l'acquisizione e il passaggio delle informazioni
- Informazioni generali riguardanti il *tempo libero* e i *progetti migratori*

Le ipotesi che hanno guidato la ricerca miravano a verificare l'esistenza di una relazione fra percezione del tema della sicurezza e:

- α) settore di occupazione
- β) stabilità dell'occupazione
- χ) atteggiamenti generali verso il lavoro e valutazione della propria condizione lavorativa
- δ) provenienza dei lavoratori, situazione familiare e progetti migratori

1.2 Settori occupazionali

Sono stati presi in considerazione i settori occupazionali caratterizzati da una significativa presenza di lavoratori immigrati: edile, estrattivo, metalmeccanico.

Il settore agricolo e quello turistico non sono stati considerati in questa prima fase in quanto prettamente a carattere stagionale e perché nella loro specificità richiedono necessariamente un approfondimento ad hoc. Per quest'ultima ragione è stato anche momentaneamente escluso il settore domestico e quello dell'assistenza.

1.3. Metodologia

Per la rilevazione dei dati è stato costruito un questionario semi-strutturato, formulato sulla base delle aree di indagine individuate. Il questionario è stato somministrato ad un campione di lavoratori immigrati, occupati nei settori sopra definiti, in diverse aree del territorio provinciale e tutti di sesso maschile in ragione del lavoro svolto. Data la difficoltà a costruire l'universo aggiornato e attendibile dei lavoratori immigrati attualmente occupati, tenendo conto degli ultimi dati disponibili

riguardanti le autorizzazioni al lavoro, si è cercato di ottenere un campione significativo in relazione ai settori occupazionali considerati. Importante a tal fine è stato il coinvolgimento dei mediatori interculturali, che oltre a stabilire i necessari contatti, si sono occupati della somministrazione dei questionari. Sono stati intervistati in totale 247 lavoratori stranieri.

Parallelamente all'indagine sui lavoratori, i temi analizzati sono stati approfonditi attraverso la conduzione di 25 interviste in profondità, condotte con testimoni qualificati della realtà in esame.

Di seguito si riportano i dati più significativi del campione dei lavoratori immigrati.

Caratteristiche strutturali del campione

Provenienza	
	%
Paesi ex Yugoslavia (est europeo) (Bosnia, Croazia, Serbia, Slovenia, Macedonia, Romania)	44,1
Paesi del Maghreb (Algeria, Marocco, Tunisia)	34,8
Albania	16,6
Asia (Cina, Kurdistan, Pakistan, Turchia)	4,5
Età	
	%
18-29 anni	29,5
30-44 anni	49,2
45 e oltre	21,3
Settore occupazionale	
	%
Edilizia	42,5
Metalmecanico	37,2
Estrattivo	20,2
Area provinciale di occupazione	
	%
Valsugana	30,3
Rovereto e Vallagarina	24,2
Trento	13,9
Pergine e Alta Valsugana	11,9
Val di Cembra	10,2
Valli di Non e Sole	9,4

2. RISULTATI DELLA RICERCA SUI LAVORATORI IMMIGRATI

2.1. Permanenza in Italia, situazione familiare e abitativa

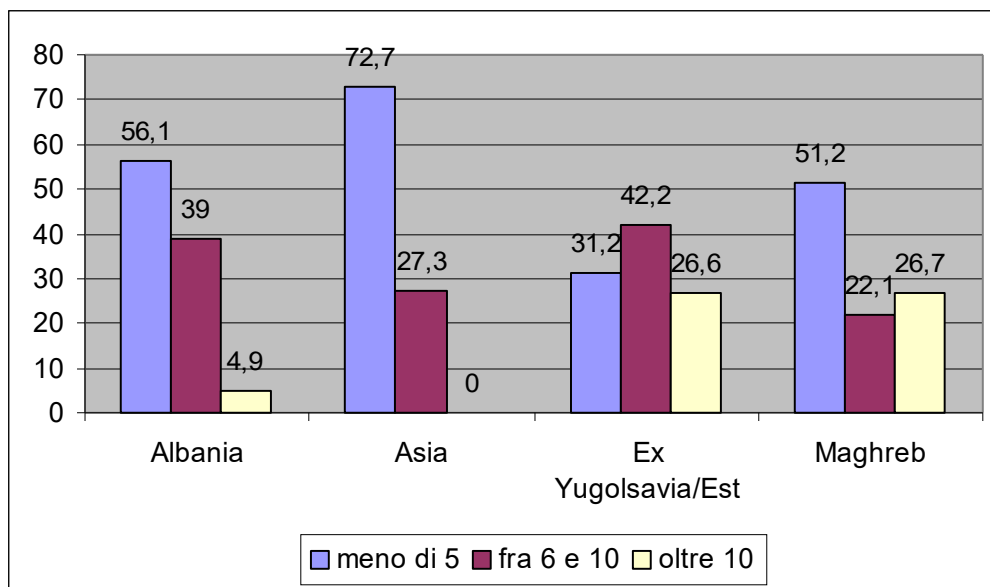
Permanenza

La maggior parte degli intervistati risiede in Italia da oltre cinque anni e per un terzo circa la permanenza sul territorio nazionale supera il decennio. Più recente è invece complessivamente l'arrivo in Trentino, in particolare per i lavoratori di origine albanese.

Tabella 1. Presenza in Italia

Anni	%
Meno di cinque	33,9
Fra sei e dieci	33,9
Oltre dieci	32,2
Totale	100,0

Grafico1. - Presenza in Trentino secondo l'area di provenienza²



Situazione familiare

² Data l'esiguità numerica del campione di origine asiatica, il dato relativo, qui come in altre tabelle analoghe, va letto con una certa cautela.

Per quanto riguarda la situazione familiare, oltre il 75% dei lavoratori intervistati è coniugato e la maggior parte vive in Trentino con la moglie. La situazione familiare attuale degli intervistati è riassunta nella seguente tabella.

Tabella2. - Situazione familiare attuale

Situazione	%
Coniuge e figli presenti	42,5
Coniuge e (eventuali) figli assenti	21,9
Coniuge presente figli assenti	11,3
Non coniugato	24,3
Totale	100,0

Il ricongiungimento familiare risulta più frequente fra i lavoratori coniugati provenienti dai paesi della ex Jugoslavia (92% dei coniugati), meno fra quelli di origine albanese (63%) e maghrebina (53%).

Alloggio

In relazione alla situazione abitativa, la maggioranza degli intervistati afferma di alloggiare in affitto presso appartamenti privati, mentre bassa risulta la percentuale di usufruenti dell'edilizia pubblica. In crescita risulta invece la pratica dell'acquisto della casa, tuttavia una quota non indifferente del campione vive condizioni abitative provvisorie o comunque non autonome.

Tabella3. - Situazione abitativa

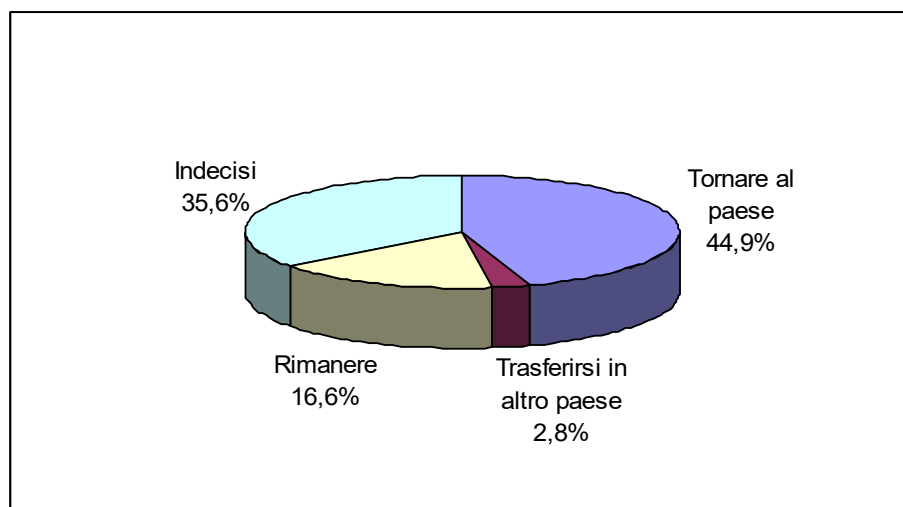
Situazione	%
Affitto alloggio privato	73,3

Appartamento proprio	7,7
Affitto alloggio edilizia pubblica	6,1
Affitto stanza	4,9
Presso amici	2,8
Alloggio provvisorio	2,8
Presso datore di lavoro	1,6
Altro	1,2
Totale	100,0

Progetti migratori

Solo una minima parte dei lavoratori intervistati ha deciso con certezza di stabilirsi definitivamente nella provincia trentina. La maggior parte, in verità, pensa di fare prima o poi ritorno al paese di origine, ma oltre un terzo ancora non ha preso alcuna decisione in merito.

Grafico 2. - Progetti migratori



2.2. Formazione, occupazione nel paese di origine e condizioni lavorative attuali

Istruzione

Prima di considerare i livelli formativi acquisiti, è opportuna una breve premessa sulle competenze linguistiche e in particolare sul grado di conoscenza della lingua

madre e della lingua italiana. Si tratta ovviamente di una valutazione soggettiva fornita dagli intervistati ma che in ogni caso può essere indicativa. Si è riscontrato che il livello di analfabetismo, vale a dire di non conoscenza della propria lingua in forma scritta, riguarda circa il 9% degli intervistati, in prevalenza lavoratori provenienti dall'area maghrebina. Per quanto riguarda la lingua italiana, il 65% afferma di avere una conoscenza buona (parlato, lettura e scrittura) o discreta (parlato e lettura), mentre oltre un terzo dichiara una conoscenza scarsa (solo parlato o, in pochi casi, nemmeno quello). Maggiori difficoltà nella lingua italiana vengono segnalate da cittadini maghrebini e asiatici; è evidente d'altra parte che a tale riguardo si deve tenere conto, oltre che del periodo di permanenza in Italia, anche degli ostacoli che si possono incontrare nell'apprendere una lingua totalmente diversa dalla propria nella forma sia parlata sia scritta.

Andando ora a considerare i livelli di scolarità, si rileva che la mancanza di un qualsiasi titolo di studio riguarda in totale circa l'8% del campione, ma mentre questa percentuale si riduce praticamente a zero per i lavoratori dell'Albania e della ex Jugoslavia, arriva al 22% fra i lavoratori dell'area maghrebina. In sintesi, un'elevata scolarità (diploma di scuola superiore e laurea) caratterizza maggiormente i lavoratori di origine albanese. I più bassi livelli di istruzione (nessun titolo o scuola dell'obbligo) riguardano invece i soggetti dell'area maghrebina. A questo riguardo si deve tuttavia considerare che l'età media di questi lavoratori è inferiore rispetto a quelli di altra provenienza; di fatto un terzo si trovava nella condizione di studente nel momento in cui ha intrapreso la scelta migratoria. Il possesso di una qualifica professionale è più diffuso infine fra i lavoratori provenienti dai paesi della ex Jugoslavia.

Tabella 4. - Titolo di studio

Titolo	%
Nessuno	8,5
Scuola dell'obbligo	36,8
Qualifica professionale	27,1
Diploma scuola superiore	23,9
Laurea	3,6

Totale	100,0
--------	-------

Per quanto riguarda i titoli conseguiti, sono state rilevate le materie di studio più varie, in relazione tanto alle qualifiche rilasciate dalla scuola professionale, quanto ai diplomi e alle lauree. Trattandosi comunque di lavoratori impiegati in comparti ben definiti e specifici, si rileva una scarsa incidenza di qualifiche professionali relative a settori produttivi qui non considerati (ad esempio cuochi, camerieri ecc.), mentre piuttosto elevato è il peso della maturità liceale e dei diplomati in materie tecnico-amministrative. Prevalgono in ogni caso le qualifiche conseguite nel settore metalmeccanico, mentre più contenuti numericamente risultano i titoli professionali nel ramo dell'edilizia

Tabella 5. - Qualifiche conseguite

Qualifiche	%
Nessuna	45,3
Settore metalmeccanico	15,4
Maturità liceale	13,4
Diploma tecnico-amministrativo	10,5
Settore edile	6,9
Laurea in discipline varie	3,2
Altra qualifica professionale	2,0
Non indicata	3,2
Totale	100,0

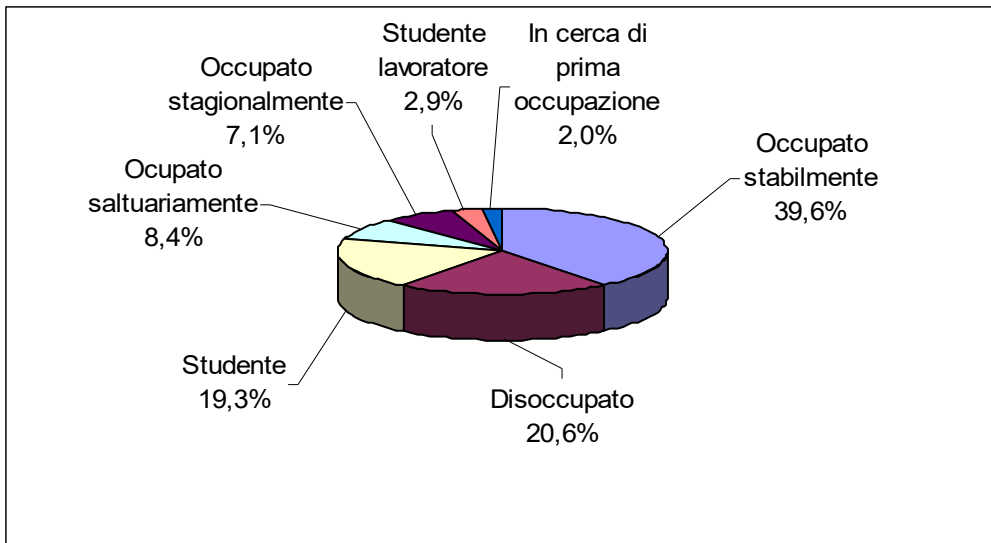
Il titolo di studio è stato conseguito dalla quasi totalità (95%) nel paese di origine.

Condizione lavorativa nel paese di origine

Veniamo così a considerare la condizione occupazionale e l'attività svolta dai lavoratori nel paese d'origine.

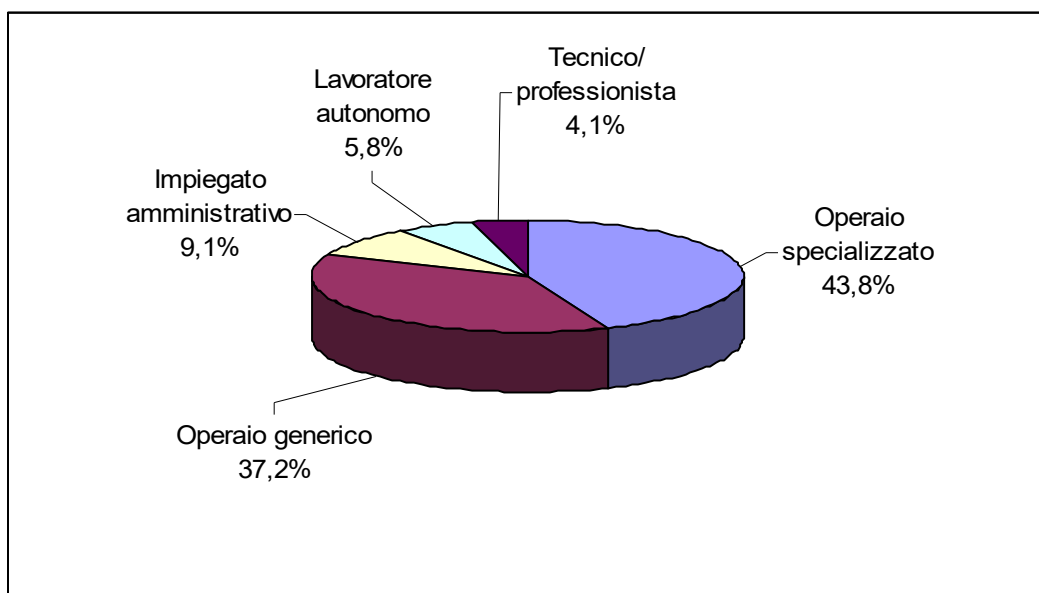
Oltre la metà degli intervistati svolgeva un'attività lavorativa. Si trattava in buona parte di un'occupazione stabile, mentre si trovava in una posizione lavorativa precaria (saltuaria o stagionale) poco più del 15%. Oltre un quinto dei lavoratori era invece disoccupato o in cerca di prima occupazione.

Grafico 3. - Condizione occupazionale nel paese d'origine (val.%)



In merito alla posizione occupazionale, quattro su cinque erano operai (di cui oltre la metà specializzati), mentre tanto il lavoro impiegatizio quanto l'attività autonoma erano esercitati da una minoranza.

Grafico 4. Posizione occupazionale nel paese d'origine



Condizione lavorativa attuale

Lavoratori albanesi, asiatici ed est europei sono occupati in prevalenza nel settore metalmeccanico (rispettivamente 56%, 46% e 37%), ma troviamo una presenza cospicua di lavoratori della ex Jugoslavia, specialmente macedoni, nel settore estrattivo (28%). Gli immigrati dai paesi maghrebini sono invece occupati prevalentemente nell'edilizia (57%).

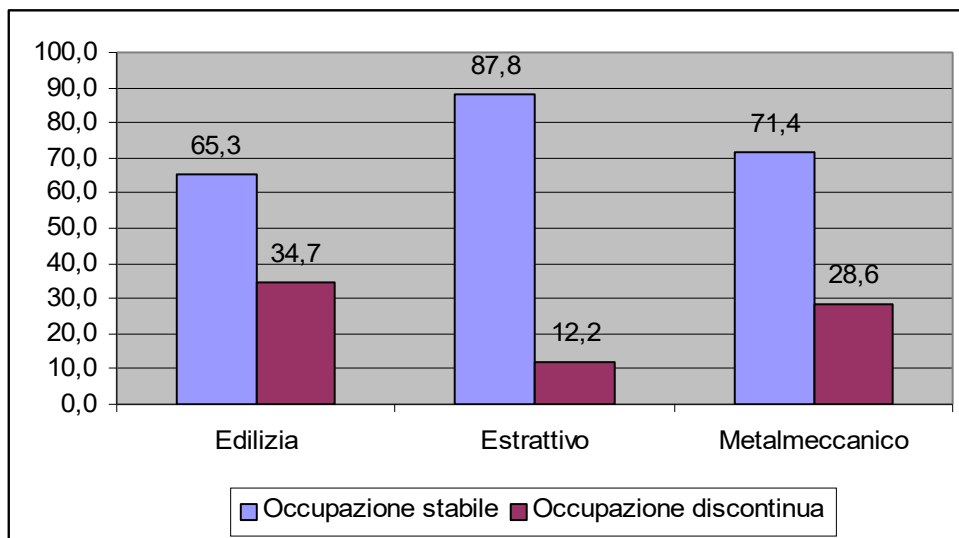
Attualmente l'85% degli intervistati afferma di avere un'occupazione stabile (non saltuaria o stagionale), ma a ben vedere una quota inferiore, pari al 72%, risulta assunto con un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Complessivamente oltre un quarto degli intervistati si trova in una posizione occupazionale precaria e fra questi emerge anche l'incidenza dichiarata, minima ma non per questo irrilevante, del lavoro nero.

Tabella 6. - Contratto di assunzione

Contratto	%
Tempo indeterminato	72,2
Tempo determinato	22,0
Apprendista	1,7
Contratto Formazione Lavoro	0,8
Lavoro interinale	0,4
Nessun contratto	2,9
Totale	100,0

Il settore estrattivo è quello dove si riscontra una maggiore incidenza di rapporti stabili di lavoro, mentre l'edilizia risulta il settore dove la discontinuità occupazionale è più frequente.

Grafico 5. - Incidenza di lavoro stabile o discontinuo secondo i settori considerati



Riguardo alla regolarità dell'assunzione, come si è già osservato poco meno del 3% dichiara di non essere in regola con i contributi previdenziali e assicurativi, ma rilevante è anche il fatto che il 10,5% afferma di non essere al corrente riguardo alla propria situazione contributiva, in altri termini non sa dire se per il lavoro in corso i contributi vengano o no versati.

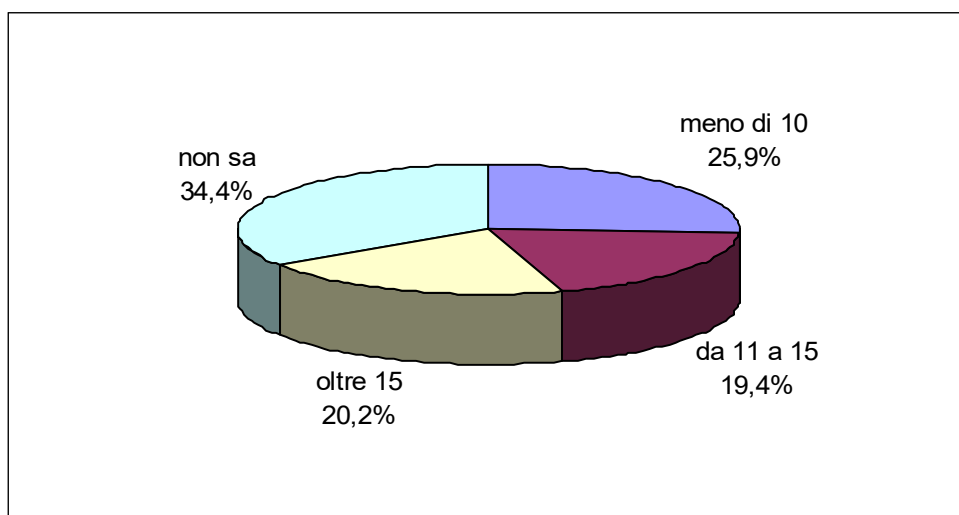
Le mansioni svolte sono quelle che attengono ai rami occupazionali considerati e sono principalmente, in ordine di frequenza: muratore (15,9%), manovale edile (7,7%), saldatore (7,5%), operaio comune nel porfido (5,0%), cubettista (5,0), ferraiolo (4,6%) cernitore porfido (4,2%), riparatore meccanico (2,9%); seguono le varie mansioni. Complessivamente soltanto il 25% fra chi ha conseguito un titolo di studio svolge un lavoro congruo con la qualifica ottenuta. Su tale percentuale pesano ovviamente tutti i diplomati e laureati, che, ricordiamo, rappresentano il 27,5% del campione e la cui occupazione attuale non è ovviamente adeguata alla scolarità acquisita. Più in dettaglio, oltre la metà (55,3%) di chi risulta in possesso di una qualifica professionale nel ramo metalmeccanico e quasi i due terzi (64,7%) fra coloro che hanno una qualifica per il

lavoro edile svolgono attualmente una mansione all'interno dei settori di competenza, spesso tuttavia come operai comuni (61,1% del campione) anziché specializzati (38,9%).

Per concludere la parte descrittiva riguardante gli aspetti strutturali dell'occupazione attuale, prendiamo in considerazione due elementi solitamente ritenuti significativi per la questione della sicurezza. Tali elementi sono le dimensioni aziendali e lo svolgimento del lavoro da soli o con altri colleghi.

Con riferimento alle dimensioni aziendali, è stato chiesto agli intervistati di indicare il numero di dipendenti assunti nell'impresa in cui lavorano. Di fatto, soltanto due intervistati su tre hanno saputo fornire una risposta a tale domanda, dato che di per sé potrebbe essere indicativo di una certa estraneità rispetto al luogo di lavoro. Le risposte fornite in ogni caso vedono prevalere le piccole aziende, con un numero di addetti inferiore a dieci (soprattutto nel settore edile e in quello estrattivo), tuttavia il 20% degli intervistati indica dimensioni superiori ai quindici addetti (in particolare nel settore metalmeccanico).

Grafico 6. - Addetti occupati nelle imprese dichiarati dai lavoratori



A prescindere dal numero di addetti occupati nell'impresa, lavora sempre da solo quasi il 16% degli intervistati, mentre lavora anche da solo, ma non sempre, circa uno su quattro. Tale dato appare tuttavia fortemente influenzato dal settore di occupazione. E' soprattutto il comparto estrattivo, infatti, a caratterizzarsi da questo punto di vista,

poiché ben il 50% dei lavoratori di questo settore dichiara di lavorare sempre singolarmente.

Grafico 7. - Con chi lavora

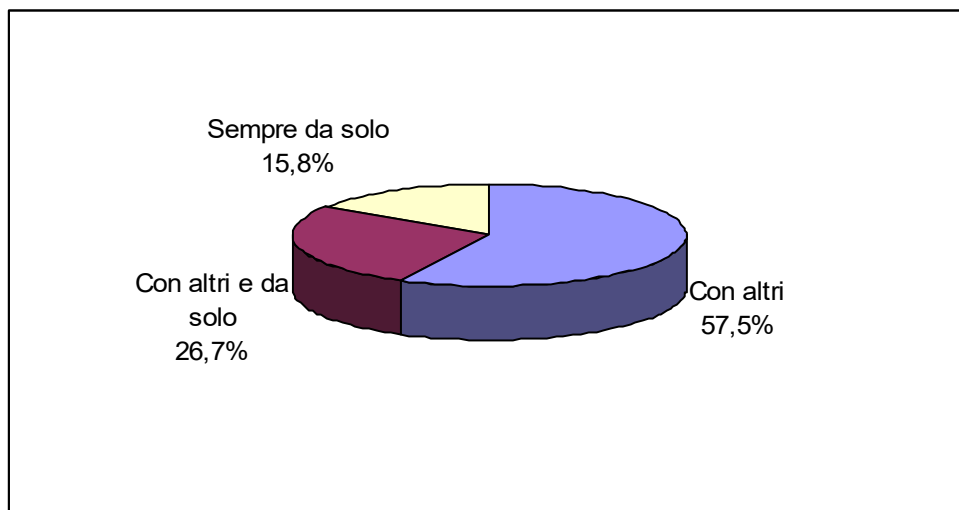
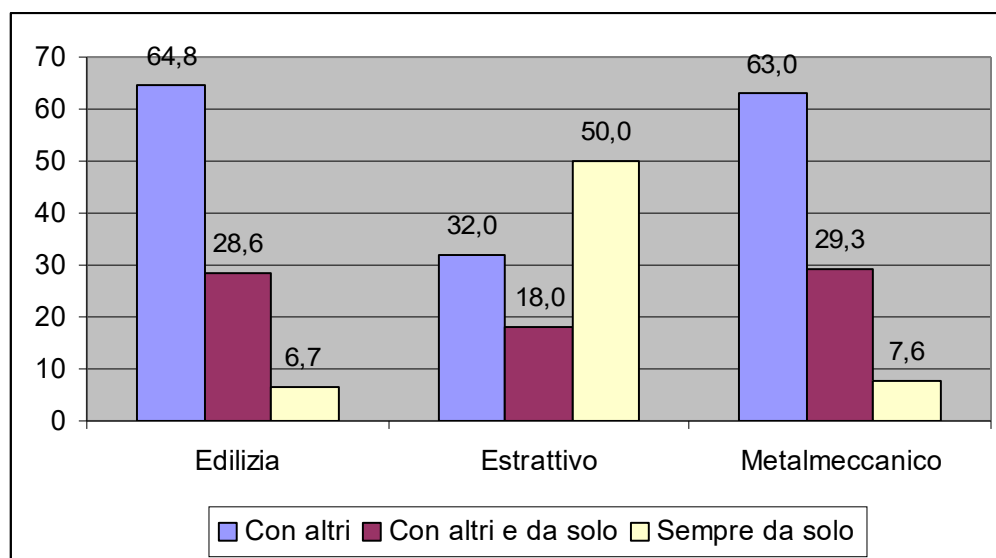


Grafico 8. - Con chi lavora secondo il settore di occupazione



2.3. Valutazioni e atteggiamenti verso il lavoro

Prima di passare a considerare il tema della sicurezza sul lavoro, può risultare utile rilevare alcuni indicatori generali di valutazione e atteggiamento nei confronti del lavoro. Una delle ipotesi che ha guidato la ricerca riteneva infatti che tali elementi potessero in qualche modo influire anche sugli orientamenti e sui comportamenti riguardanti l'aspetto più specifico della sicurezza.

Difficoltà nel lavoro

Veniamo innanzi tutto a considerare le difficoltà incontrate nello svolgimento del lavoro. Da ciò emerge un primo risultato importante, ossia che complessivamente quasi la metà dei lavoratori riscontra difficili condizioni di lavoro sotto il profilo della salute e della sicurezza. Tale dato risulta inoltre fortemente correlato con il settore occupazionale, quindi si rileva che mentre nel metalmeccanico la percentuale è inferiore al dato medio (37,0%), la stessa cresce fra gli addetti dell'edilizia (54,3%) e ancora di più fra i lavoratori del settore estrattivo (60,0%).

Tabella 7. - Difficoltà incontrate nello svolgimento del lavoro

Difficoltà	%
Cattive condizioni di lavoro sotto il profilo della salute e della sicurezza	49,0
Difficoltà di comunicazione dovute alla lingua	31,2
Problemi relativi ai periodi di ferie	27,5
Orari e turni di lavoro particolarmente pesanti	19,4
Ostilità/tensioni con colleghi o datori di lavoro	17,4
Mancanza di indicazioni precise riguardo alle mansioni da svolgere	16,2
Difficoltà a conciliare orari e turni di lavoro con le esigenze familiari	14,2

La seconda difficoltà segnalata in ordine di frequenza riguarda la comprensione linguistica, in particolare per i lavoratori di lingua araba dell'area maghrebina (48,8% contro il dato medio del 31,2%) e asiatici (36,4%).

Atri problemi riguardano la possibilità di usufruire in maniera flessibile delle ferie, soprattutto per coloro che hanno maggiori difficoltà a raggiungere il proprio paese, vale a dire ancora una volta i lavoratori del Maghreb (44,2%). Un quinto circa dei lavoratori sperimenta difficoltà inerenti al carico complessivo di lavoro, ritenuto particolarmente pesante. Altri problemi avvertiti con una certa frequenza, tuttavia non in

maniera particolarmente diffusa, sono quelli che si possono incontrare sul piano pratico o relativi ai rapporti interni. Meno sentita è infine la difficoltà di conciliare impegni lavorativi e familiari.

Vediamo ora l'indice complessivo di difficoltà lavorativa, ottenuto sommando la percentuale di risposte affermative in relazione ai vari aspetti considerati e calcolato come segue.

Livello basso: segnalazione di zero o una difficoltà

Livello medio: segnalazione di due o tre difficoltà

Livello alto: segnalazione di quattro o più difficoltà

Tabella 8. - Indice di difficoltà sul lavoro

Livello	%
Basso	47,4
Medio	37,2
Alto	15,4
Totale	100,0

La percezione da parte dei lavoratori delle proprie condizioni di lavoro risulta problematica per circa un intervistato su sei, mentre la maggioranza sembra vivere positivamente o discretamente la propria situazione lavorativa. Livelli più elevati di disagio nel lavoro caratterizzano maggiormente i lavoratori dell'area maghrebina, i più anziani e quelli a bassa scolarità, variabili che sono d'altra parte fra loro correlate positivamente. E' infatti soprattutto il tipo e il grado di scolarità (a proposito del quale si conferma l'effetto positivo di un'istruzione media/professionale), unitamente alle difficoltà linguistiche, ad incidere in maniera diretta sulle difficoltà vissute nel luogo di lavoro.

Grafico 9. - Percezione di grave difficoltà sul luogo di lavoro secondo il livello di scolarità

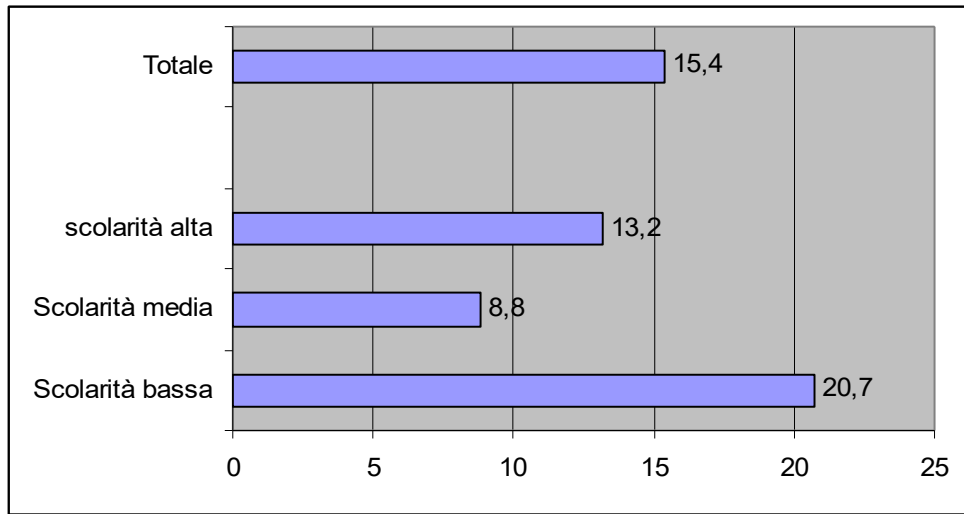
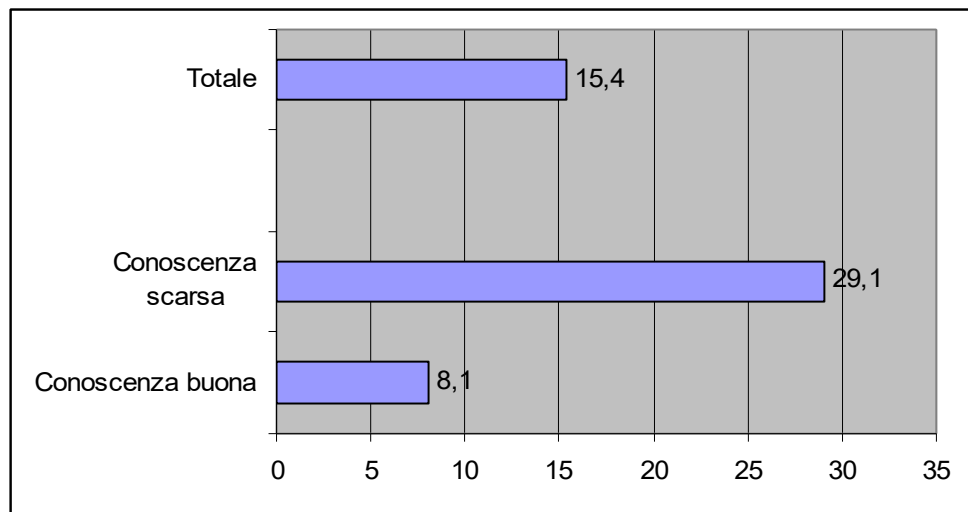


Grafico 10. - Percezione di grave difficoltà nel luogo di lavoro secondo il grado di conoscenza della lingua italiana



Aspirazioni e realtà nel lavoro

Un'altra delle questioni riferite agli aspetti motivazionali dell'occupazione riguardava il "lavoro ideale". A questo proposito è stata utilizzata una batteria di 11

item, predisposta al fine di definire le caratteristiche ideali di un'occupazione. Vediamo quali erano le caratteristiche suggerite e l'opinione degli intervistati, con la precisazione che, essendo gli aspetti proposti di per sé tutti apprezzabili, può essere più interessante considerare qui unicamente le risposte relative alla categoria "molto importante".

Tabella 9. - Caratteristiche del lavoro ideale

Caratteristiche del lavoro ideale	"Molto Importante"
	%
La tutela della salute e della sicurezza	89,5
L'ambiente fisico di lavoro	82,6
La possibilità di guadagnare molto	81,8
La certezza e la continuità del lavoro	73,7
La qualità delle relazioni	70,0
La possibilità di scegliere i periodi ferie	47,4
L'autonomia nello svolgere il lavoro	47,0
La possibilità di far valere le proprie capacità	45,3
La formazione e l'aggiornamento professionale	41,3
La presenza di un mediatore interculturale	39,7
Un orario di lavoro elastico	36,8

Dal grado di massima importanza attribuito alle varie dimensioni del lavoro, si desume immediatamente che la "sicurezza", in termini non soltanto economici, ma anche e innanzi tutto relativi alla salubrità e alla stabilità del lavoro, rappresenta una componente molto importante per la grande maggioranza degli intervistati. Certo l'oggetto specifico della ricerca può avere in qualche modo influenzato le risposte a questo riguardo, tant'è che la tutela della salute e della sicurezza compare al primo posto

nella scelta delle caratteristiche del lavoro ideale. E' opportuno d'altra parte ricordare che questi lavoratori sono effettivamente occupati in alcune delle mansioni oggettivamente più a rischio sotto il profilo della salute e della sicurezza e che tale rischio è ampiamente percepito, come si vedrà meglio più avanti. Chiaramente nel proseguimento l'analisi si proporrà di verificare e approfondire questo risultato. Tuttavia, nel complesso, il significato che la componente "sicurezza" in senso lato viene ad assumere, sembra ridimensionare la convinzione secondo la quale agli immigrati non importi svolgere lavori poco garantiti e tutelati. Il fatto che si rendano disponibili per necessità a questo tipo di attività, non esclude, in realtà, che aspirino ad una migliore condizione lavorativa.

In secondo luogo, osserviamo che anche gli aspetti relazionali hanno un certo peso. L'inserimento nell'ambiente di lavoro in termini di rapporti umani risulta di fatto essenziale ancora per una buona parte dei lavoratori.

Meno condivise rispetto alle dimensioni appena considerate, sono invece quelle inerenti alla sfera del miglioramento professionale e della flessibilità lavorativa, quest'ultima intesa in termini di autonomia nel lavoro e gestione degli orari. Anche la presenza di un mediatore interculturale, pur essendo molto importante per circa il 40% dei lavoratori, non è fra le caratteristiche più appetibili del lavoro.

Le risposte fornite a questa batteria riguardante il lavoro ideale, sono state sottoposte ad una procedura di analisi specifica³, la quale ha individuato propriamente tre dimensioni fondamentali, che corrispondono grosso modo a quelle sopra accennate e che ora vedremo meglio. Su queste dimensioni sono quindi stati costruiti degli indici che ne misurano l'intensità.

Vediamo dunque le dimensioni del lavoro ideale e il grado di adesione all'indice da queste ricavato.

I – Garanzia

Questa dimensione riguarda gli aspetti di garanzia e tutela del lavoratore, sotto il profilo della salute, della continuità, dei tempi di lavoro. L'indice corrispondente rileva valori significativi nel 73,7% degli intervistati.

³ Si tratta dell'analisi fattoriale, che si utilizza nell'ambito della misurazione degli atteggiamenti per estrarre, da una batteria come quella qui impiegata, dei "fattori" che raggruppano i diversi item sulla base della correlazione fra gli stessi.

II - Relazioni

Riguarda le caratteristiche relative al “clima” aziendale, e quindi i rapporti interni, l’inserimento, l’accettazione nel gruppo di lavoro, ma anche il riconoscimento delle proprie capacità. Si tratta di una dimensione lavorativa il cui indice registra un peso rilevante per il 65,6%.

III – Professionalità

E’ la dimensione lavorativa inerente all’ambizione e alla realizzazione professionale, all'autonomia nel lavoro, all’impegno a migliorare la propria posizione attraverso l’apprendimento, la formazione. E’ ritenuta importante dal 36,6% del campione.

In definitiva, la tutela della salute e dell’occupazione e la qualità delle relazioni, il "clima" aziendale, sono dimensioni cui i lavoratori immigrati ambiscono in misura più consistente di quanto non accada per aspetti inerenti alla realizzazione professionale.

Tuttavia l'atteggiamento nei confronti del lavoro risente dell'influenza di alcune variabili. In particolare, per quanto riguarda la provenienza dei lavoratori, si riscontra che gli addetti di origine albanese abbassano i valori medi dell'indice "garanzia" (livello forte: 56,8%), mentre i lavoratori provenienti dai paesi della ex Jugoslavia registrano un aumento in corrispondenza dello stesso indice (81,1%). Gli altri indici non rivelano invece particolari variazioni in relazione alla variabile origine. Per quanto riguarda l'età, i lavoratori meno giovani (dai 45 anni in su) tendono a riconoscersi meno frequentemente nelle dimensioni ideali del lavoro chiamate "Relazioni" (livello forte: 59,6%) e "Professionalità" (29,4%), mentre sono molto più numerosi fra quanti si riconoscono nella dimensione "Garanzia" (livello forte: 81,6%). Il livello di scolarità si rivela ancora una volta significativo, nel senso che i lavoratori in possesso di una qualifica professionale rivelano notevoli variazioni di segno positivo soprattutto nei valori relativi agli indici "Garanzia" (livello forte: 86,2%) e "Professionalità" (46,3%), risultato che sembra confermare in termini complessivi un maggior investimento motivazionale nella professione da parte di questi lavoratori.

Incrociando fra loro i diversi indici appena considerati, otteniamo una tipologia motivazionale più delineata, definita nei seguenti termini:

Tranquillità e garanzia. Esprime l'atteggiamento più diffuso in generale (40% del campione) e prevalente in quei lavoratori che nel lavoro attribuiscono rilevanza alla sicurezza in senso lato, sia sul piano della certezza e continuità del lavoro, sia sotto il profilo della salute, mentre danno meno significato agli aspetti strettamente relazionali ma soprattutto professionali. Diffusa fra i lavoratori meno giovani, occupati nel settore estrattivo, da più tempo in Trentino, e fra coloro che hanno ottenuto il ricongiungimento familiare, questa tipologia è invece generalmente poco presente nei lavoratori di origine albanese.

Investimento. Caratterizza quei lavoratori (31% del campione) che attribuiscono molta importanza alle varie dimensioni lavorative: attenti alle relazioni interne come al miglioramento professionale, senza trascurare garanzie di continuità dell'occupazione e sicurezza. Non a caso si tratta di una tipologia più frequente nel settore metalmeccanico, fra i lavoratori più giovani e quelli con scolarità media-professionale, ossia probabilmente quei lavoratori che hanno oggettivamente maggiori opportunità di avanzamento professionale. Non si rilevano invece particolari caratterizzazioni di questa tipologia in relazione alle altre variabili.

Flessibilità⁴. Più inclini a trascurare le garanzie di continuità e sicurezza sul lavoro, e in generale con scarse aspettative nei confronti del lavoro, coloro che si riconoscono maggiormente in questa categoria (30%) svolgono di fatto prevalentemente attività in forma precaria nei settori dell'edilizia e del porfido e sono più frequentemente di origine albanese.

Queste dunque le tendenze che emergono negli atteggiamenti verso il lavoro ricostruiti attraverso la batteria di item sul *lavoro ideale*. Interessante è a questo punto

⁴ "La questione della flessibilità del lavoro non si pone solo in relazione alla 'entrata' nel mercato del lavoro ed all'accesso all'attività, ma continua a caratterizzare la prestazione di lavoro anche nella sua 'durata', oltre all'aspetto, largamente dibattuto, della flessibilità in uscita". V. CNEL, Commissione Politiche del lavoro e politiche sociali, *Salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro*, rel. F. Perini, Assemblea 19 dicembre 2002.

vedere il livello di soddisfazione espresso dai lavoratori nel confronto fra *lavoro ideale* e *lavoro reale*.

Il grado di soddisfazione rispetto al lavoro reale è stato misurato attraverso gli stessi indicatori utilizzati per il lavoro ideale, dai quali abbiamo ottenuto i seguenti risultati.

Tabella 10. Grado di soddisfazione⁵ rispetto al “lavoro reale”

Caratteristiche del lavoro reale	"Molto Soddisfatto"
	%
La tutela della salute e della sicurezza	16,4
L'ambiente fisico di lavoro	14,3
La possibilità di guadagnare molto	8,4
La certezza e la continuità del lavoro	26,0
La qualità delle relazioni	33,5
La possibilità di scegliere i periodi ferie	17,3
L'autonomia nello svolgere il lavoro	24,9
La possibilità di far valere le proprie capacità	20,0
La formazione e l'aggiornamento professionale	8,4
La presenza di un mediatore interculturale	4,5
Un orario di lavoro elastico	22,5

Come è possibile rilevare, i livelli di soddisfazione sono piuttosto bassi se consideriamo unicamente le risposte "molto soddisfatto", mentre crescono sommando le risposte “molto” e “abbastanza” (per quanto in alcuni casi rimanga anche così abbastanza elevata la quota di insoddisfatti). La questione appare particolarmente critica per gli aspetti riguardanti la retribuzione, la formazione, così come l'ambiente di lavoro e le condizioni di sicurezza (ricordiamo che l'incidenza percentuale è stata calcolata solo tenendo conto di coloro che ritengono “importanti” i vari aspetti considerati).

⁵ Dal conteggio in percentuale sono stati esclusi, per ogni singolo indicatore, i soggetti che avevano indicato lo stesso come aspetto non importante, e che si reputano pertanto “indifferenti” rispetto al grado di soddisfazione

Su questa domanda, tenendo conto anche delle risposte "abbastanza soddisfatto", è stato costruito un indice complessivo di soddisfazione nel lavoro, che ha dato il seguente risultato.

Tabella 11. Indice di soddisfazione nel lavoro

Livello	%
Basso	18,6
Medio	41,7
Alto	39,7
Totale	100,0

Complessivamente l'indice sembra fornire risultati abbastanza ottimistici, ma in realtà l'incrocio con le variabili strutturali del campione rivela differenze consistenti. Di fatto si registrano forti oscillazioni nel livello di soddisfazione in relazione alla provenienza, all'età, alla scolarità e al settore di occupazione, ma anche in relazione alla durata della permanenza in Italia e in Trentino, al grado di conoscenza della lingua italiana, così come alla situazione familiare. Nello specifico la percezione di un divario fra aspirazioni e realtà lavorativa è molto più ampia per maghrebini e asiatici, lavoratori giovani, con bassa scolarità, occupati nell'edilizia, di recente insediamento, con scarsa conoscenza della lingua italiana. Inoltre risultano più frequentemente insoddisfatti del proprio lavoro coloro che non hanno attuato il ricongiungimento familiare. Infine traggono maggiore soddisfazione quanti si riconoscono nell'atteggiamento definito "Investimento", vale a dire i più motivati in generale.

Vedremo più avanti se e in che modo l'investimento motivazionale nel lavoro e i livelli di soddisfazione relativa sono anche correlati con gli atteggiamenti e i comportamenti inerenti alla sicurezza.

Grafico 11. - Insoddisfazione nel lavoro secondo l'area di provenienza

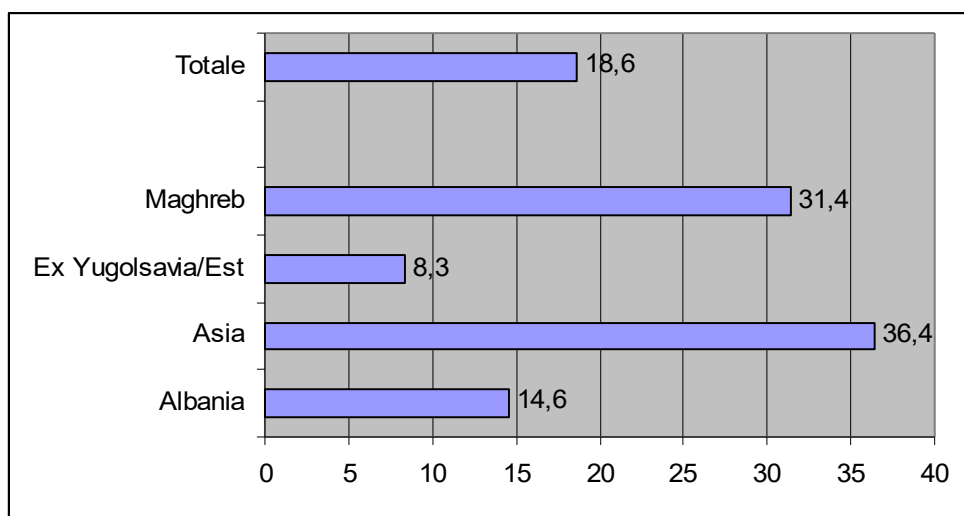


Grafico 12. - Insoddisfazione nel lavoro secondo l'età

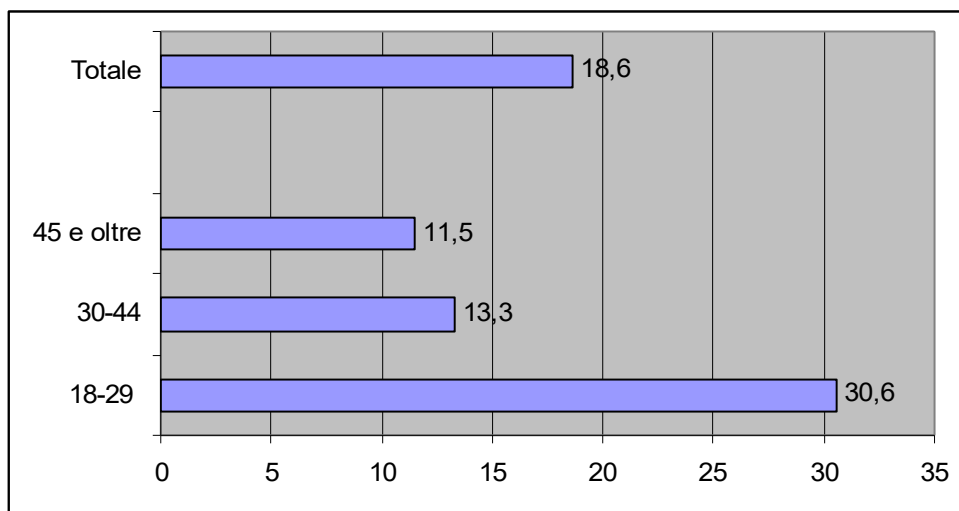


Grafico 13. - Insoddisfazione nel lavoro secondo il settore di occupazione

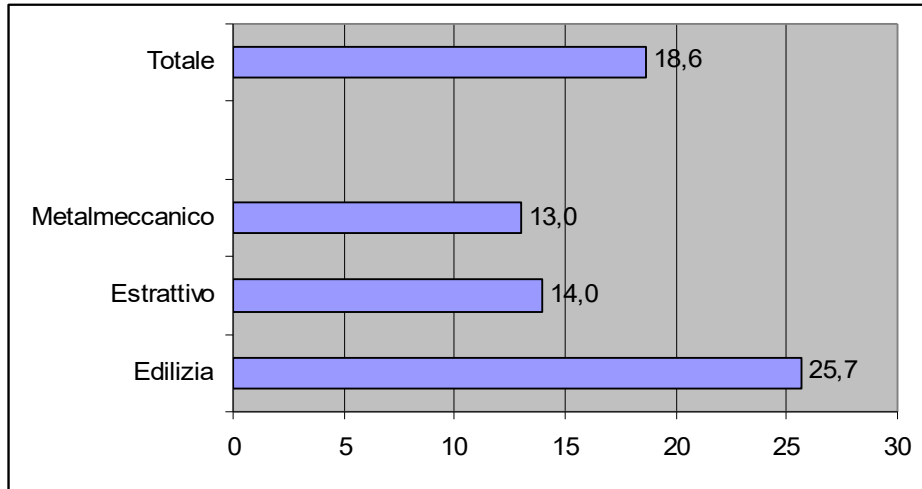


Grafico 14. - Insoddisfazione nel lavoro secondo il grado di conoscenza della lingua italiana

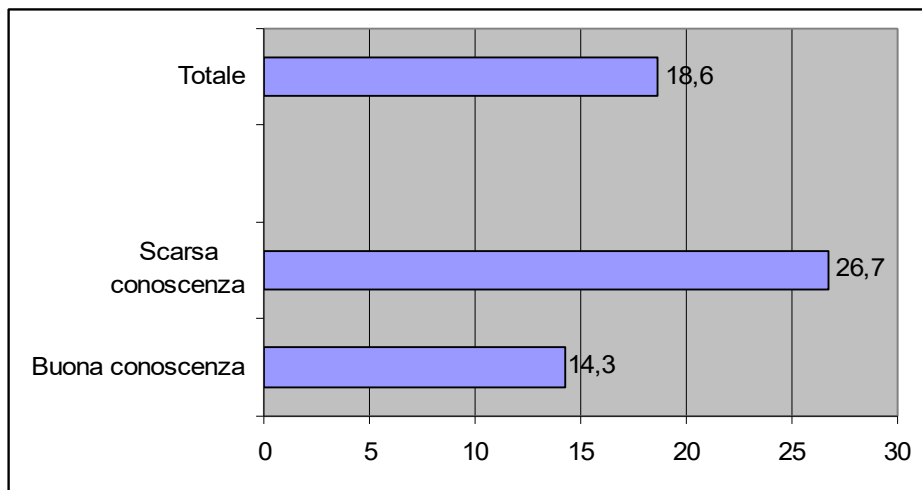
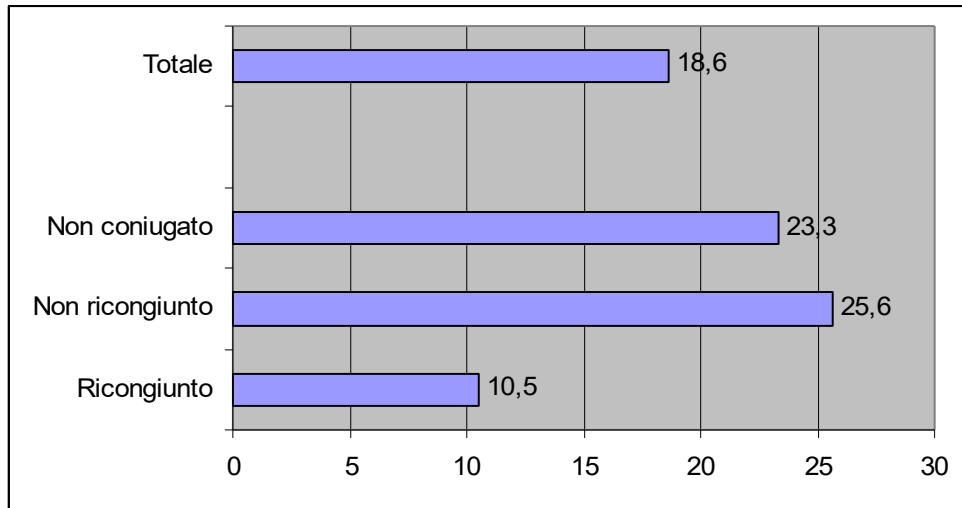


Grafico 15. - Insoddisfazione nel lavoro secondo la situazione familiare



2.4. Sicurezza e prevenzione. Percezione del rischio, conoscenze e comportamenti

Veniamo così ad affrontare il tema centrale della ricerca e pertanto a valutare la situazione relativa alle questioni della sicurezza.

A tale proposito sono stati considerati tre livelli di analisi:

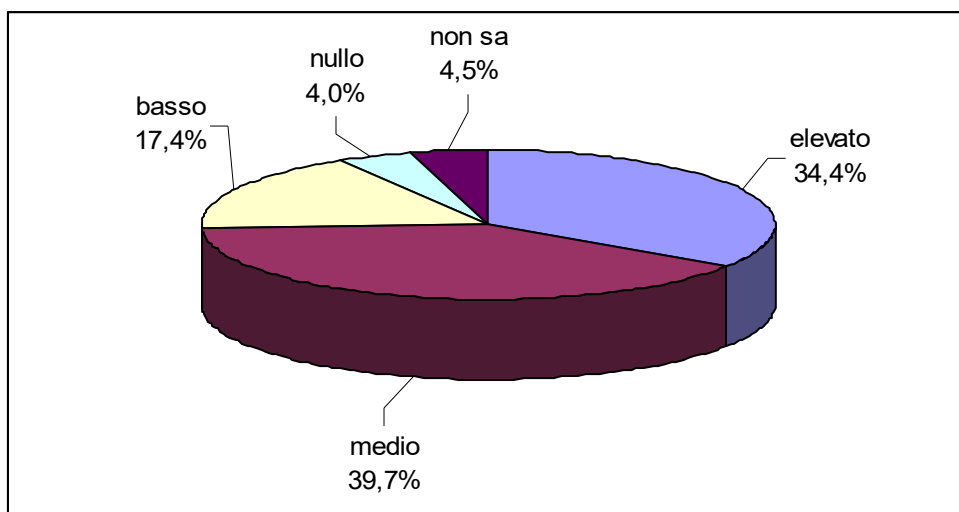
- α) percezione del rischio e grado di informazione;
- β) comportamenti e misure di prevenzione;
- χ) formazione e comunicazione.

Percezione del rischio e grado di informazione

Valutazione soggettiva ed esperienza diretta

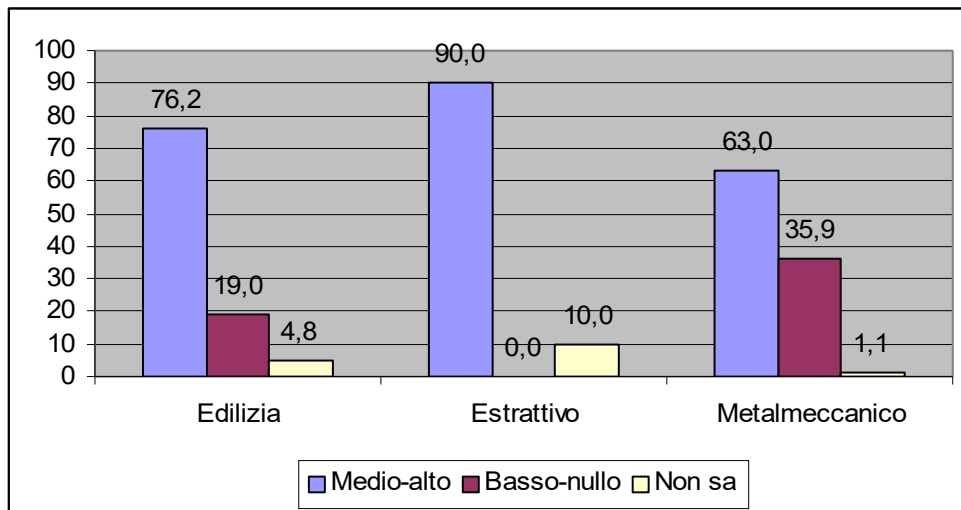
Cominciamo l'analisi andando a considerare la percezione soggettiva delle condizioni di rischio. Oltre un terzo dei lavoratori ritiene di correre rischi in misura elevata nello svolgimento del proprio lavoro e circa quattro su dieci reputano che i rischi riguardanti la propria occupazione siano di media entità. Un quinto circa degli intervistati invece non ravvisa l'esistenza di rischi, se non in bassa misura. Infine una parte degli intervistati non è in grado di fornire una valutazione in merito.

Grafico 16. - Valutazione del grado di rischio nello svolgimento del proprio lavoro



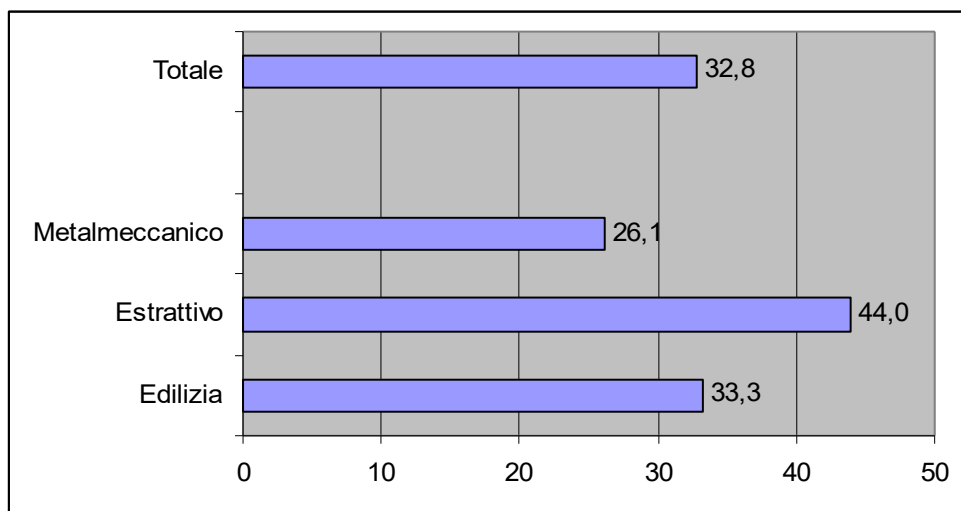
Osserviamo tuttavia notevoli variazioni nelle risposte degli intervistati, sulla base di alcune variabili. Innanzi tutto, aggregando le categorie di risposta "elevato-medio" e "basso-nullo", la percezione del rischio appare molto più marcata nel settore estrattivo del porfido, dove ben il 90% degli addetti denuncia una presenza di rischi in misura medio-alta, mentre risulta meno avvertita soprattutto per i lavoratori del settore metalmeccanico.

Grafico 17. - Valutazione del grado di rischio nello svolgimento del proprio lavoro secondo il settore di occupazione



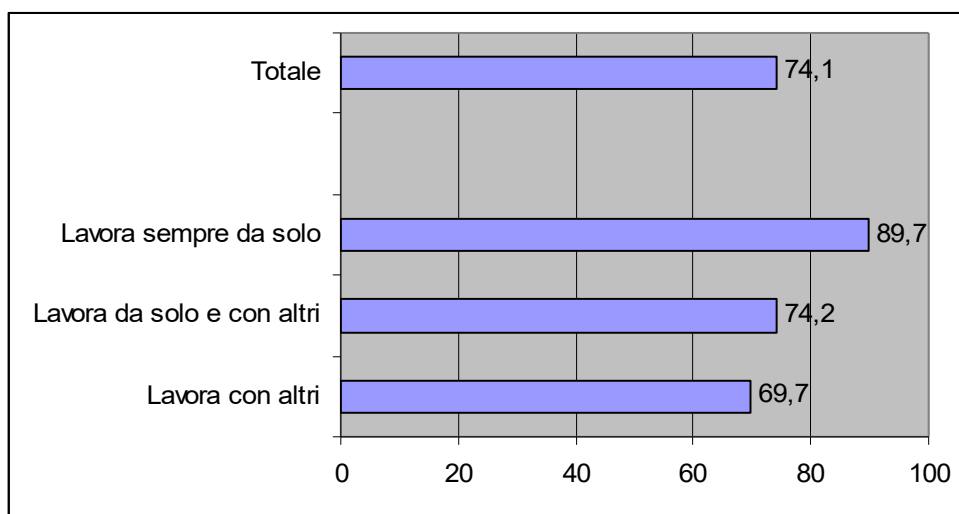
D'altra parte, come è ragionevole attendersi, la percezione del rischio è maggiormente diffusa fra quanti hanno già subito un infortunio sul lavoro di una certa entità, esperienza che riguarda complessivamente circa un terzo degli intervistati e che non a caso ha interessato maggiormente gli addetti del settore estrattivo, che anche per questo motivo, si presume, appaiono più sensibilizzati e consapevoli.

Grafico 18. - Esperienza diretta di infortunio sul lavoro secondo il settore di occupazione



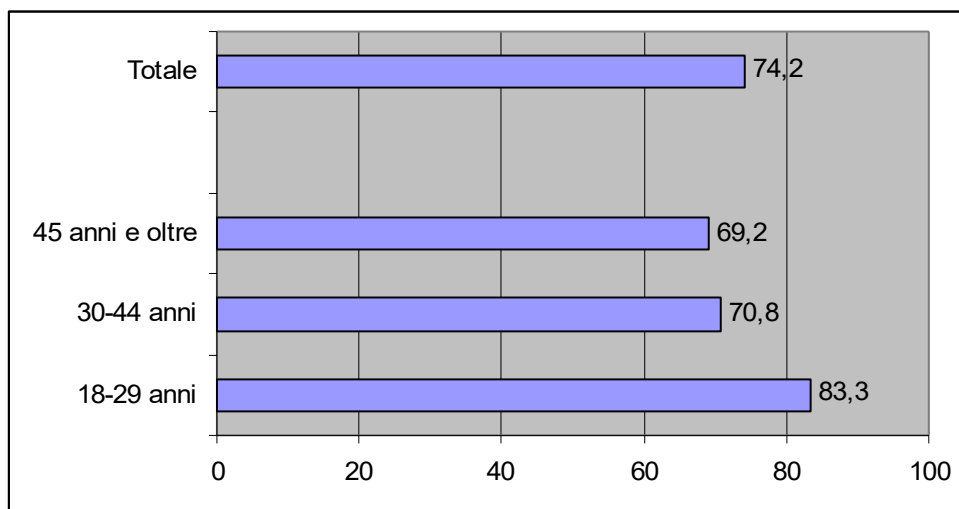
La forte percezione di rischi sul lavoro rilevata fra gli addetti del porfido, oltre che essere legata a motivi oggettivi e/o ad una maggiore consapevolezza, aspetti che avremo modo di approfondire, parrebbe anche in relazione al fatto che in questo settore molti lavoratori affermano di lavorare da soli, e questa condizione è di fatto correlata positivamente con la percezione del rischio, come vediamo nel grafico successivo.

Grafico 19. - Percezione di rischio elevato secondo la modalità di lavoro (da solo o con altri colleghi)



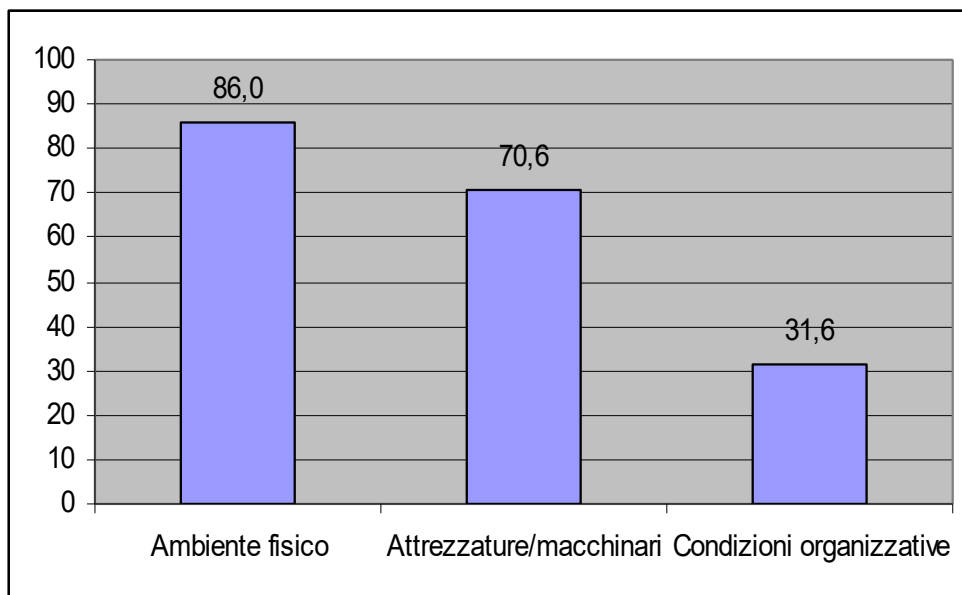
Differenze nella valutazione del rischio si osservano infine in relazione all'età dei lavoratori, per cui si rileva che la percezione del pericolo tende ad aumentare fra i più giovani.

Grafico 20. - Percezione di rischio elevato secondo l'età



Proseguendo l'analisi sulla valutazione dei rischi legati al lavoro, vediamo che il pericolo appare connesso prevalentemente all'ambiente fisico in cui è svolta l'attività, data la presenza di elementi nocivi per la salute o critici per l'incolumità personale. Molti intervistati ritengono che anche l'uso di determinate attrezzature o di particolari macchinari possano minacciare la propria sicurezza, mentre minore responsabilità è attribuita alle condizioni di svolgimento dell'attività in termini di organizzazione o di ritmi lavorativi.

Grafico 21. - Individuazione delle condizioni di rischio sul luogo di lavoro



Infine, come ultimo elemento relativo alla valutazione soggettiva del rischio, è interessante vedere le opinioni degli intervistati in merito ad una più marcata esposizione a condizioni di rischio dei lavoratori stranieri. Poco meno della metà ha risposto positivamente a tale domanda, ritenendo che i lavoratori immigrati vadano incontro a rischi sul lavoro in misura maggiore rispetto ai lavoratori italiani, soprattutto in quanto svolgono attività più pericolose e pesanti, in secondo luogo perché le difficoltà linguistiche ostacolano una corretta comprensione delle istruzioni. Anche la non conoscenza delle norme incide, per circa un decimo, sulle condizioni di rischio dei

lavoratori immigrati, mentre solo una minoranza attribuisce tale criticità ad una mancanza di tutela sul piano normativo o sindacale.

Tabella 12. - Motivi per cui i lavoratori stranieri sono più a rischio nel lavoro

Motivi	%
Fanno lavori più pericolosi o pesanti	41,3
Hanno difficoltà linguistiche nel comprendere le informazioni	33,9
Non conoscono bene le regole/leggi	9,6
Sono meno tutelati dalla legge	5,5
Hanno minore tutela sindacale	3,2
Sono meno attenti alle norme di sicurezza	2,8
Nei loro paesi hanno altre regole/abitudini	1,4
Altro	2,3
Totale	100,0

Informazione

Come ulteriore aspetto esplicativo di una maggiore o minore sensibilità al rischio infortunistico andiamo ora a considerare il fattore dell'informazione (rimandando la questione più specifica della formazione ad un paragrafo successivo).

Il primo livello dell'informazione su norme e comportamenti atti a salvaguardare la sicurezza sul lavoro, è quello fornito direttamente dall'azienda e tale azione rientra tra l'altro espressamente nei compiti attribuiti dalla legge. Si è chiesto pertanto agli intervistati se tali informazioni, unitamente ad altre attinenti il proprio lavoro, sono state impartite. Vediamo di seguito le risposte.

Tabella 13. - Informazioni riguardanti il lavoro fornite dall'azienda al momento dell'assunzione (Risposte affermative)

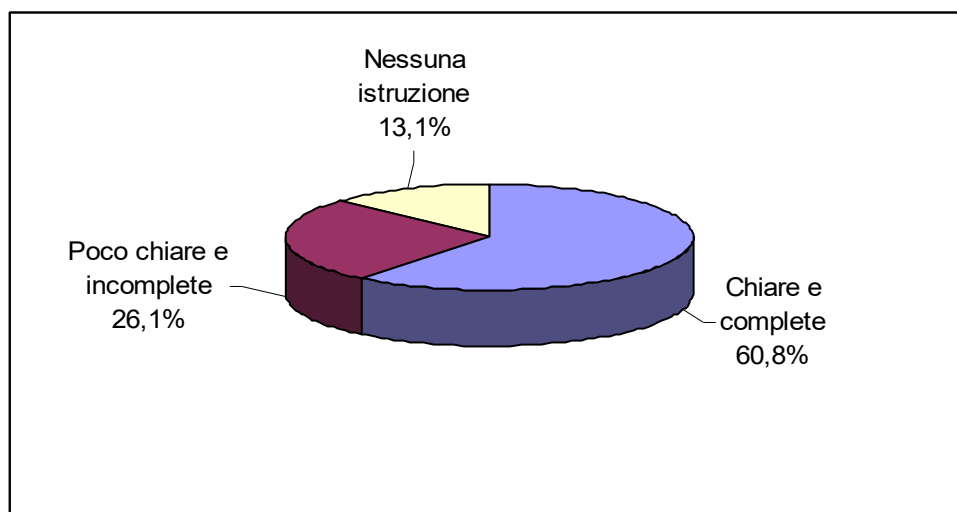
Informazioni su:	Edile	Estrattivo	Metalmecc	Totale

	%			
Regole di comportamento sul lavoro	75,2	96,0	88,0	84,2
Dispositivi di protezione personale	64,8	94,0	94,6	81,8
Rischi presenti sul lavoro inerenti alla mansione	61,9	76,0	83,7	72,9
Misure di prevenzione adottate dall'azienda	63,8	60,0	83,7	70,4
Diritti e doveri del lavoratore	62,9	72,0	78,3	70,4

Sulla base delle risposte fornite dagli intervistati, l'informazione, impartita nella quasi totalità dei casi (93%) unicamente in lingua italiana (i casi contrari probabilmente si riferiscono ai lavoratori di imprese il cui titolare è della stessa origine), appare non proprio unanime in relazione ai diversi aspetti considerati, con particolare riferimento a quelli riguardanti la questione della sicurezza. Le lacune nell'informazione riguardano specialmente il settore dell'edilizia, i cui addetti hanno fornito riscontri positivi in misura costantemente inferiore agli altri. Al contrario, gli addetti degli altri due settori rilevano una maggiore diffusione dell'informazione (fa eccezione il dato, un po' contraddittorio a dire il vero, relativo alle misure di prevenzione adottate dall'azienda, che si abbassa significativamente nel settore edile).

Una domanda più specifica riguardante l'informazione fornita dall'azienda in merito ai metodi da adottare per tutelare la sicurezza, ha dato risultati ancora meno confortanti. Di fatto, solo poco più del 60% dei lavoratori ha risposto di avere ricevuto istruzioni chiare e complete (certo anche le difficoltà linguistiche hanno il loro peso, come loro stessi riconoscono).

Grafico 22. - Istruzioni per la prevenzione di infortuni impartite dall'azienda



Anche in questo caso, sono gli addetti dell'edilizia a denunciare maggiormente la mancanza o l'inadeguatezza di indicazioni, affermando soltanto nel 46% dei casi di aver ricevuto istruzioni chiare e complete da parte dell'azienda, mentre ben il 24% sostiene di non avere ricevuto alcuna specifica istruzione. Al contrario, il 74% degli estrattivi e il 70% dei metalmeccanici hanno fornito alla domanda un riscontro positivo.

Ancora riguardo all'informazione, o meglio in questo caso alla ricerca attiva di informazioni relative alla sicurezza, osserviamo che praticamente nessuno dei lavoratori (eccetto un singolo caso) si è rivolto agli organismi sindacali per avere chiarimenti su questi aspetti. Il contatto con il sindacato, avvenuto finora complessivamente per il 41% degli intervistati, è in genere motivato nella maggior parte dei casi dalla richiesta di informazioni di vario genere (72% dei lavoratori che si sono rivolti ad un sindacato) o per vertenze di lavoro (14%). Vale la pena sottolineare a questo proposito che, fra tutti, si rivolgono meno ai sindacati i lavoratori di origine albanese (solo il 22%), i più giovani di età (18-29 anni: 22,2%) e gli addetti dell'edilizia (34% contro il 41% dei metalmeccanici e il 54% degli estrattivi).

Il bisogno di informazione e di azioni formative riguardanti il tema della sicurezza, meglio ancora se nella lingua di origine, è, in ogni caso, molto diffuso fra i lavoratori immigrati. Infatti, tale suggerimento emerge fra tutti quelli espressi spontaneamente dagli intervistati in risposta ad una domanda aperta. Nella seguente tabella sono riportate le indicazioni emerse, raggruppate secondo alcune categorie di significato, precisando che soltanto due intervistati su cinque hanno risposto alla domanda (il 60% non ha saputo o voluto fornire alcuna indicazione o suggerimento ai fini della prevenzione).

Tabella 14. - Suggerimenti per aumentare la sicurezza sul lavoro

Suggerimenti	%
Intensificare informazione e formazione (anche in lingua di origine)	41,6
Migliorare ambienti, condizioni e strumenti di lavoro	22,4

Maggiore attenzione da parte dei lavoratori	17,4
Più controlli e ispezioni a tutela dei lavoratori	13,0
Fornire sempre misure e dispositivi di protezione	5,6
Totale	100,0

Fra i vari suggerimenti forniti dai lavoratori, vediamo che oltre alla questione della formazione emerge anche la richiesta di migliorare gli ambienti e le condizioni di lavoro. Nello specifico in questa categoria sono state raggruppate indicazioni quali, ad esempio: "aspiratori per le polveri più potenti", "non dover sollevare troppi pesi", "rallentare i ritmi/tempi di lavoro", "aumentare gli spazi", "evitare uso delle scale nei cantieri" "mettere più segnali" "diminuire il rumore dei macchinari". Terzo (per frequenza di risposte) ambito di prevenzione che si rileva nella tabella è quello che sollecita comportamenti più prudenti da parte dei lavoratori stessi, come "usare sempre le misure di protezione", "non fare le cose in fretta", "pensare sempre alla propria salute". Proseguendo, un certo numero di suggerimenti riguardano l'opportunità di intensificare i controlli nei cantieri (soprattutto) e nelle fabbriche ("molte più care", "più ispezioni") e, più in generale, la richiesta di una maggiore tutela dei lavoratori da parte di sindacati, responsabili per la sicurezza, organi pubblici. Infine, in alcuni casi, è stato fatto un richiamo esplicito ai datori di lavoro affinché forniscano sempre, oppure ammodernino, le misure di protezione.

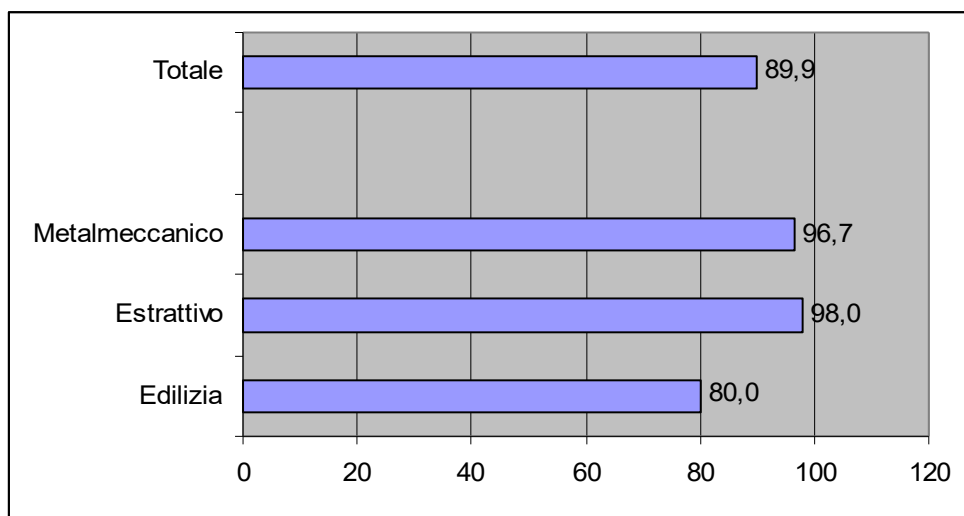
2.5. Comportamenti, misure di prevenzione, fattori di rischio aggiuntivo

Passiamo ora ad esaminare i comportamenti dichiarati dagli intervistati riguardo alle misure di protezione e più in generale ai comportamenti da attuare per la prevenzione di infortuni.

Dispositivi di protezione personale e prassi per la prevenzione

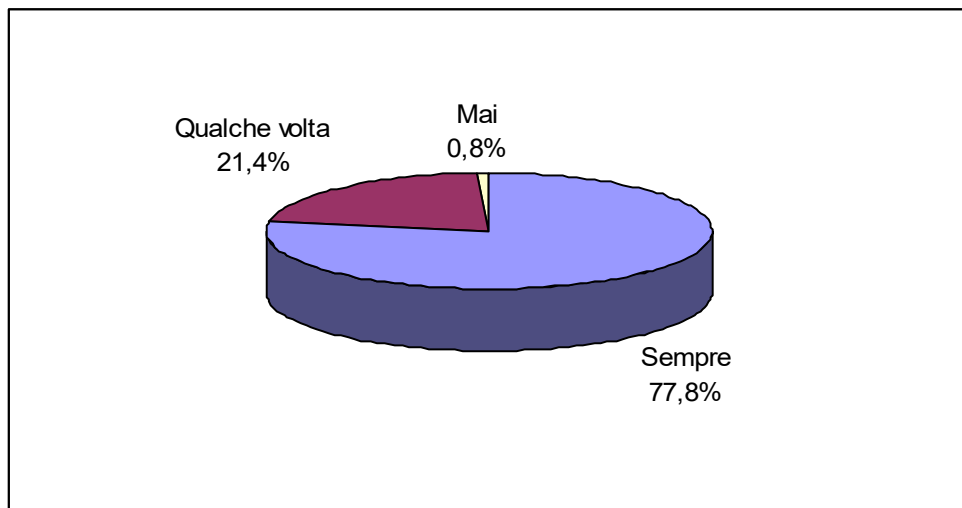
Il 96% degli intervistati afferma che le aziende forniscono i dispositivi personali di protezione, mentre più basso è il riscontro per quanto riguarda le segnaletiche, la cui assenza è rilevata tuttavia quasi esclusivamente dai lavoratori edili.

Grafico 23. - Presenza delle segnaletiche antinfortunistiche nelle aziende secondo il settore di occupazione



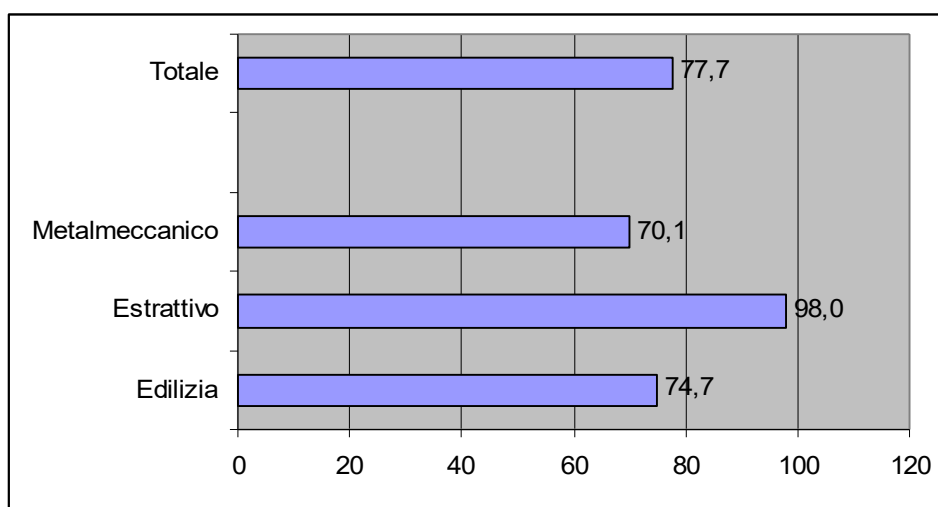
Accertato che tutte, o quasi, le aziende forniscono i dispositivi di protezione, non tutti i lavoratori però li utilizzano sempre. Oltre un quinto, infatti, afferma di usarli soltanto qualche volta e in due casi si ammette di non utilizzarli mai.

Grafico 24. - Utilizzo dei dispositivi di protezione personale



Anche a questo riguardo registriamo delle variazioni rispetto al dato medio in relazione al settore di occupazione. Così osserviamo che l'impiego costante dei dispositivi di protezione è una pratica pressoché unanime fra i lavoratori del porfido, mentre è meno frequente fra gli edili e i metalmeccanici.

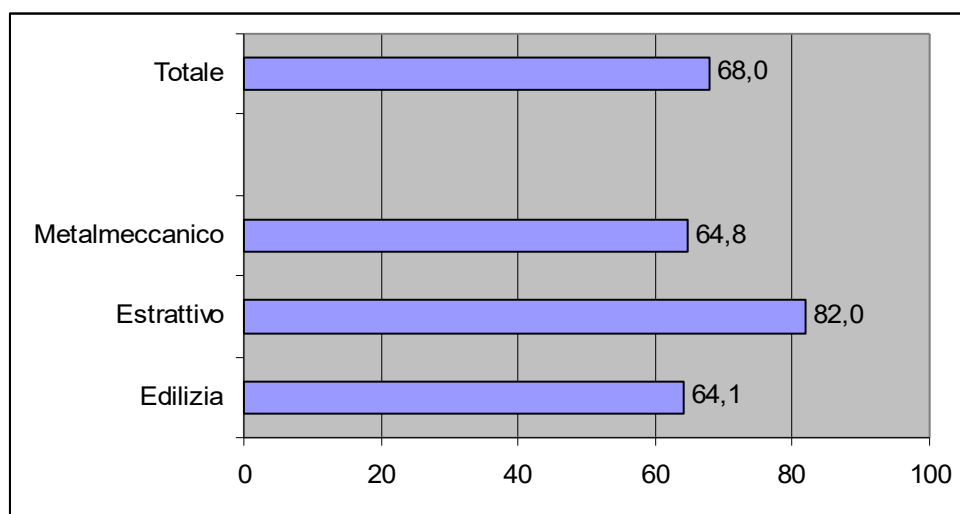
Grafico 25. - Utilizzo costante dei dispositivi di protezione personale secondo il settore di attività



Inoltre, in merito alla provenienza, si rileva anche in questo caso che l'utilizzo dei dispositivi è meno diffuso nei lavoratori di origine albanese.

Oltre all'impiego dei dispositivi di protezione, è stato anche chiesto agli intervistati se seguono le procedure per ridurre il rischio di infortunio sul lavoro. Anche in questo caso si è riscontrato una tendenza più o meno marcata a disattendere tale prassi in una buona parte dei soggetti, precisamente quasi un terzo, ma con la consueta variazione di percentuale in relazione al settore di occupazione, che vede ancora una volta più attenti gli addetti del porfido.

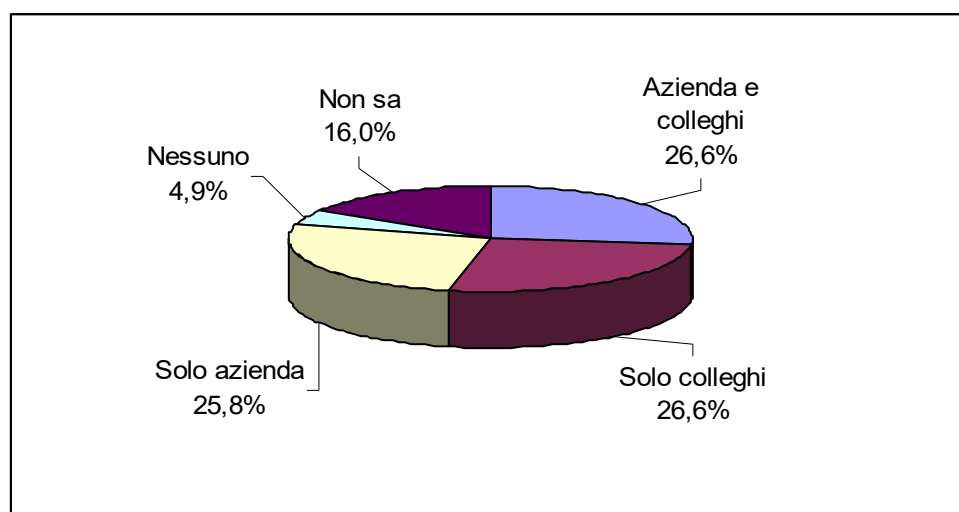
Grafico 26. - Attuazione costante delle procedure antinfortunistiche secondo il settore di occupazione



Fra le ragioni addotte al mancato uso dei dispositivi o alla "evasione" dalle procedure di sicurezza, emergono motivi quali: "Si perde tempo", "E' troppo ingombrante/scomodo", "Non sono sempre necessari/non sempre c'è pericolo".

Ma come agiscono i lavoratori immigrati qualora dovessero accorgersi di situazioni che potrebbero comportare un pericolo? Poco meno del 27% afferma di segnalarlo sia ai colleghi, sia all'azienda; altrettanti dichiarano di segnalare il pericolo solamente ai colleghi e una quota di poco inferiore avvisa unicamente l'azienda; una minoranza dei lavoratori sostiene di non avvisare nessuno in caso di avvertito pericolo, mentre circa un sesto afferma di non saper rispondere alla domanda giacché non si è mai trovato nella situazione ipotizzata. Il pericolo non viene invece mai segnalato, o almeno così sostengono, tranne in due casi, a soggetti esterni all'ambiente lavorativo (ispettorato del lavoro, sindacati ecc.)

Grafico 27. - Chi avvisa se avverte la presenza di un pericolo sul luogo di lavoro



Propensione soggettiva al rischio

In sintesi, per quanto riguarda i comportamenti dei lavoratori, dalle risposte concernenti l'utilizzo dei dispositivi di protezione e l'attuazione delle procedure antinfortunistiche, possiamo ricavare un indice di propensione soggettiva al rischio che risulta positivo per il 38,5% degli intervistati. In particolare tale propensione tende ad accentuarsi nei lavoratori di origine albanese e nordafricana (rispettivamente 46% e 49%), mentre è più debole fra quelli provenienti dai paesi della ex-Yugoslavia (26%). La svalutazione del pericolo è decisamente più marcata nei lavoratori precari (51%) e "flessibili" e fra quanti hanno un basso livello di soddisfazione nel lavoro (50%). Anche una condizione abitativa precaria sembra avere una certa influenza sulla propensione soggettiva al rischio (47% di chi vive in alloggi provvisori). Molto più attenti si confermano gli addetti del settore estrattivo (propensione al rischio: 16%). Inoltre l'inclinazione al rischio sfuma nei lavoratori più anziani (oltre 45 anni: 27%) e fra coloro che sono ricongiunti con la famiglia (29%).

Fattori di rischio aggiuntivo

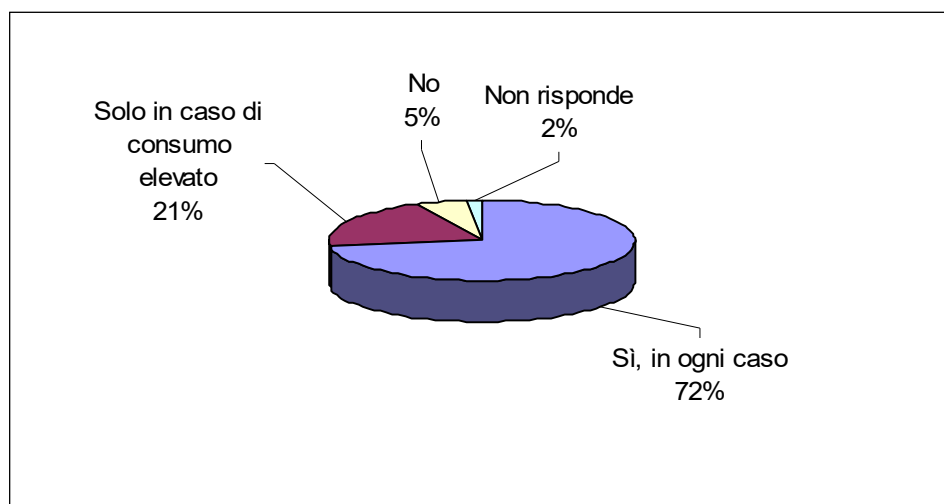
Oltre ai comportamenti dichiarati e al grado di informazione concernenti le condizioni di rischio, sono stati considerati ulteriori fattori che possono o potrebbero incidere complessivamente sulla soglia di criticità nel corso della giornata lavorativa.

Alcol

Uno dei fattori maggiormente imputati per il rischio di infortunio sul lavoro è il consumo di alcol. Tale eventuale comportamento non è stato rilevato in maniera diretta, tuttavia è parso opportuno chiedere l'opinione dei lavoratori immigrati a questo riguardo. Riferendosi alla propria attività, quasi tre intervistati su quattro ritengono che il consumo di bevande alcoliche prima e durante l'orario di lavoro possa comportare in ogni caso dei rischi, mentre la parte restante è prevalentemente portata a relativizzare,

attribuendo l'eventuale rischio ad una situazione di abuso. Tuttavia il 5% dei rispondenti esclude in modo assoluto un pericolo legato all'assunzione di alcol.

Grafico 28. - Opinioni sul consumo di alcol come fattore di rischio sul lavoro



Curiosamente sulla risposta in questione non sembrano incidere più di tanto variabili culturali in senso religioso, tant'è che l'opinione dei lavoratori di origine araba non si discosta particolarmente dai valori medi, mentre più "permissivi" rispetto al rischio alcol sembrerebbero i lavoratori di origine albanese. L'età registra un peso significativo a questo riguardo. Anche in questo caso, sono i più giovani a sottovalutare maggiormente il rischio legato all'assunzione di bevande alcoliche: meno del 60% dei lavoratori di età compresa fra i 18 e i 29 anni ritiene che anche un consumo moderato possa costituire un rischio e quasi il 10% esclude in maniera assoluta che bere alcolici prima o durante il lavoro possa mettere a rischio l'incolumità personale (propria e altrui). Tale maggior "tolleranza" nell'atteggiamento nei confronti dell'alcol da parte dei lavoratori immigrati più giovani potrebbe indurre a ipotizzare un avvicinamento a certi modelli comportamentali oggi piuttosto diffusi nelle nuove generazioni, aspetto su cui torneremo nell'analisi delle interviste a testimoni competenti. Una minore considerazione del rischio alcol è espressa infine dagli addetti dell'edilizia.

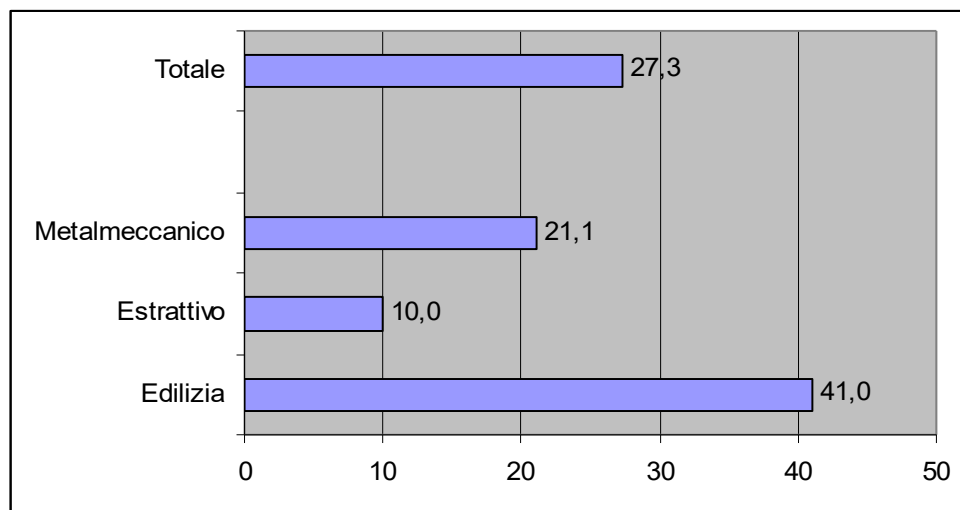
Secondo lavoro

La doppia attività lavorativa costituisce sicuramente un fattore aggiuntivo di rischio infortunio, dato il maggiore dispendio fisico e psicologico. Solo una minoranza (7,7%) degli intervistati dichiara di svolgere una seconda attività lavorativa. La percentuale tuttavia tende ad aumentare fra i lavoratori albanesi (12,2%) e gli addetti dell'edilizia (11,4%), mentre è del tutto assente fra i lavoratori del porfido. Inoltre il secondo lavoro risulta avere un'incidenza doppia (15%) fra coloro che svolgono un'attività in forma precaria (lavoro a tempo determinato o stagionale).

Monte ore giornaliero

Generalmente, ma non necessariamente, correlato al fattore appena considerato, il monte ore di lavoro giornaliero incide ovviamente sul livello di attenzione necessaria ad evitare situazioni di pericolo. Per quanto riguarda i nostri soggetti, l'orario di lavoro complessivo (considerato l'eventuale doppio lavoro) registra un valore medio pari a 8,4 ore giornaliere. Più in dettaglio, è occupato fino ad un massimo di otto ore al giorno circa il 73% dei lavoratori, gli altri oltrepassano questo tetto fino ad arrivare nell'8% dei casi alle dieci ore giornaliere e a superarle nel 3%. In ogni caso si registrano forti variazioni nel monte ore complessivo in relazione al settore; infatti fra gli edili ben il 41% supera le otto ore giornaliere, percentuale che solo in parte è spiegata dalla maggior frequenza della doppia attività fra questi lavoratori. La stessa percentuale diminuisce invece nettamente fra i lavoratori del porfido.

Grafico 29. - Monte ore lavorativo giornaliero superiore alle otto ore per settore di attività

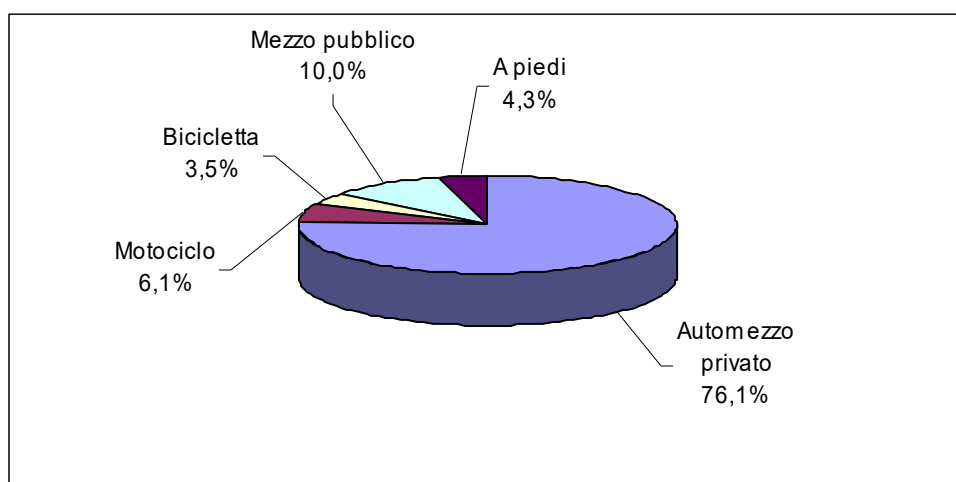


Spostamenti casa-lavoro

Come ultimo fattore aggiuntivo di rischio, consideriamo qui infine la percorrenza del tratto casa-lavoro, con riferimento particolare al mezzo di trasporto utilizzato e ai tempi di spostamento.

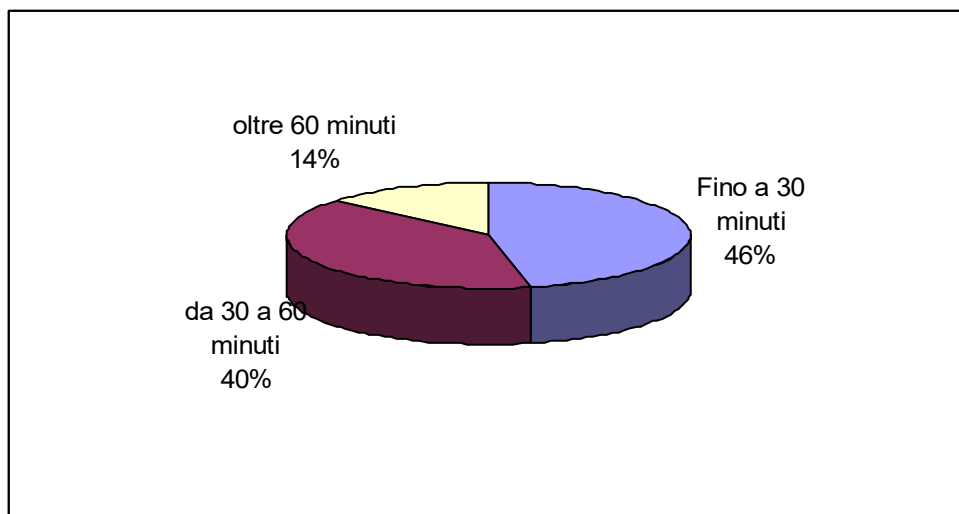
Il mezzo di trasporto utilizzato più frequentemente è l'automezzo privato, che è citato da oltre il 70% degli intervistati come mezzo prevalente. Altri mezzi propri come la moto o la bicicletta rilevano un utilizzo più basso, pari a quello relativo all'uso dei mezzi pubblici. Infine una minoranza degli intervistati si sposta a piedi.

Grafico 30. - Mezzo utilizzato prevalentemente nel tragitto casa-lavoro



Per quanto riguarda i tempi di spostamento, la maggioranza dei lavoratori non impiega più di trenta minuti fra andata e ritorno. I tempi complessivi sono invece compresi fra trenta e sessanta minuti per due lavoratori su cinque, mentre infine oltre il 10% impiega oltre un'ora al giorno per recarsi al lavoro e tornare a casa.

Grafico 31. - Tempi complessivi di spostamento (andata-ritorno) nel tragitto casa-lavoro



Ovviamente percorrere a piedi o su un mezzo di trasporto pubblico il tragitto casa-lavoro presenta rischi inferiori rispetto allo spostamento in macchina, o moto, o anche bicicletta, soprattutto se i tempi in questi casi sono prolungati. Incrociando il dato relativo al mezzo di trasporto utilizzato con quello riguardante i tempi di spostamento, si osserva che il 43% dei lavoratori che si muove con mezzi privati per un tempo giornaliero complessivo superiore ai trenta minuti, incorrendo così in un rischio di infortunio aggiuntivo.

In ultima analisi, tralasciando il fattore tempi e mezzi di trasporto che incide in generale ma dipende da variabili contingenti e non strutturali, vediamo in ogni caso che anche per quanto riguarda i fattori aggiuntivi si conferma una più marcata esposizione al rischio per alcune specifiche categorie di lavoratori, in particolare edili, di origine albanese e maghrebina, in giovane età.

2.6. Formazione e comunicazione

Veniamo quindi a trattare l'aspetto della formazione concernente il tema della sicurezza, nonché dei mezzi e delle forme di comunicazione più diffuse o preferite fra i

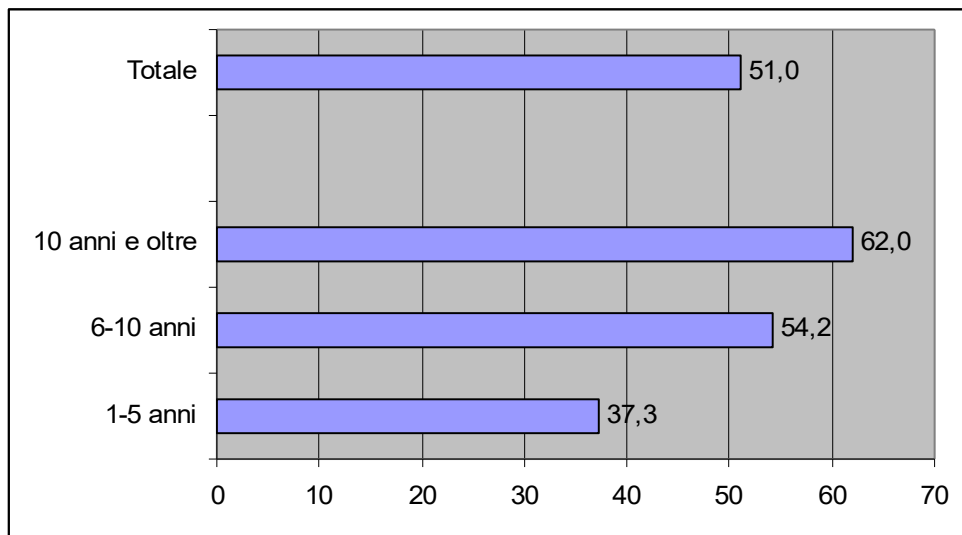
lavoratori immigrati per acquisire conoscenze in generale e su questi specifici temi in particolare.

Formazione

Per quanto riguarda in generale la formazione professionale, soltanto poco più di un quinto degli intervistati sostiene di aver frequentato in Italia uno o più corsi di formazione e/o aggiornamento riguardanti il lavoro attualmente svolto. L'incidenza della formazione professionale tuttavia è molto più elevata, ancora una volta, fra gli addetti dell'estrattivo, interessando il 34%.

Più diffusa, ma tutt'altro che unanime, risulta l'esperienza formativa specifica sui temi della sicurezza, che ha interessato finora poco più della metà del campione. Risultano avvantaggiati nella formazione gli addetti del porfido, inoltre incide la provenienza dei lavoratori (fra i maghrebini la percentuale di risposte affermative scende al 34%) e soprattutto la permanenza in Italia (come accade per la formazione in generale), a proposito della quale si rileva che solo il 37% di quanti risiedono da cinque anni o meno ha frequentato corsi in materia di sicurezza, contro il 62% dei residenti da oltre 10 anni. La questione è solo apparentemente ovvia, poiché ciò dimostra che gli interventi formativi sui lavoratori immigrati non avvengono tempestivamente, come sarebbe invece auspicabile ai fini di un adeguato e *sicuro* inserimento lavorativo.

Grafico 32. Esperienza formativa sui temi della sicurezza per tempo di permanenza in Italia



Anche in questo caso inoltre risultano avvantaggiati i lavoratori con una scolarità di tipo professionale e, altro aspetto rilevante, coloro che svolgono il lavoro in forma continuata e non precaria.

Grafico 33. - Esperienza formativa sui temi della sicurezza per tipo di scolarità

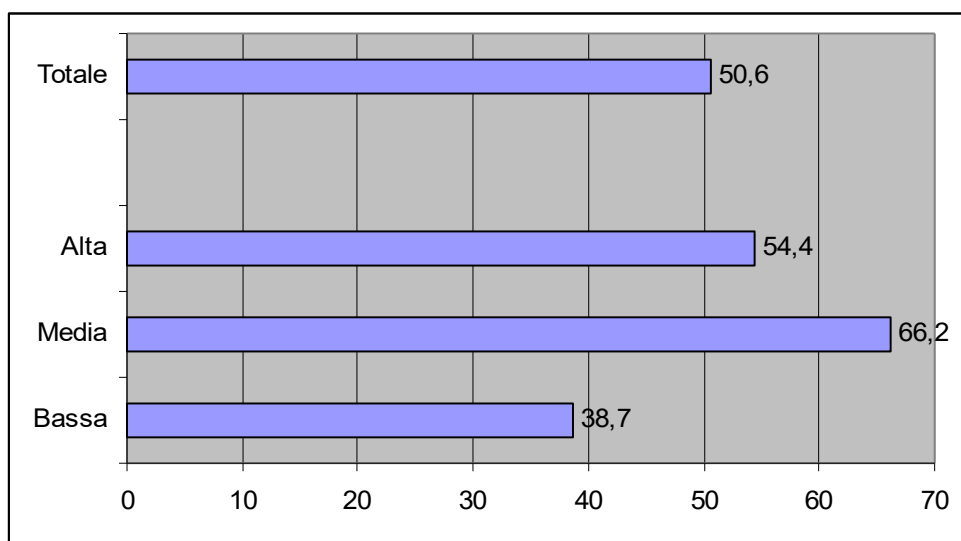
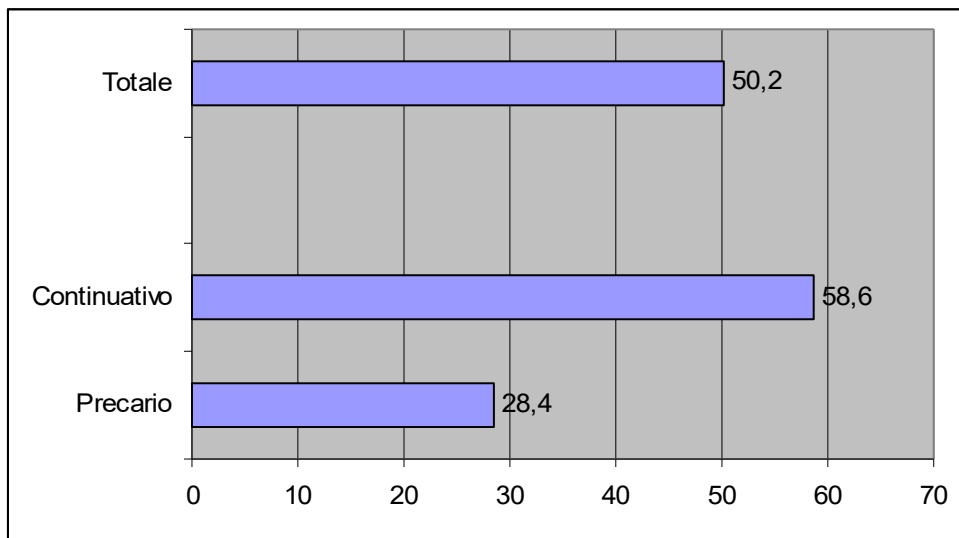


Grafico 34. - Esperienza formativa sui temi della sicurezza per tipologia di lavoro



Per la maggior parte (74%) i corsi sui temi della sicurezza sono stati organizzati direttamente dalle imprese e in minor misura da altri enti (l'8% non è in grado di rispondere a questa domanda). L'esperienza è stata ritenuta utile dalla quasi totalità (92%) dei frequentanti, da molti avvertita come un fondamentale sostegno ai lavoratori immigrati spesso a digiuno di norme e comportamenti in materia di sicurezza.

In ogni caso è necessario sottolineare che evidentemente la formazione in materia di sicurezza, oltre a non essere comune a tutti i lavoratori, non riesce a raggiungere in particolare alcune categorie che per vari motivi (lingua, informazione inefficace, disinteresse del lavoratore), sfuggono a questo fondamentale diritto-dovere. Per quanto riguarda l'orientamento dei lavoratori immigrati verso opportunità di approfondimento concernente il tema della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, circa due intervistati su tre esprimono interesse elevato.

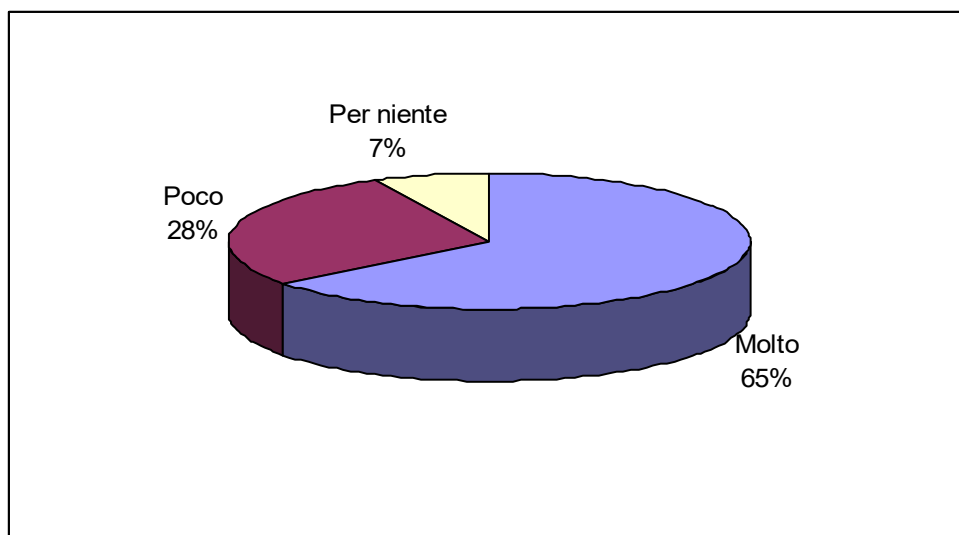


Grafico 35. - Grado di interesse ad approfondire temi della sicurezza

Si conferma ancora una volta una più diffusa attenzione a questi temi nei lavoratori del porfido. Inoltre il livello di interesse espresso a tale riguardo appare correlato direttamente con il livello di soddisfazione lavorativa; in particolare coloro che esprimono bassi livelli di soddisfazione si dichiarano più frequentemente non interessati ad approfondire i temi relativi alla sicurezza.

Per quanto riguarda gli eventuali argomenti da sviluppare attraverso un'iniziativa formativa o informativa, per la maggior parte i lavoratori non hanno espresso esigenze particolari bensì generiche. Tuttavia in alcuni casi sono anche stati esplicitati dei bisogni conoscitivi specifici, con particolare riferimento ai seguenti temi:

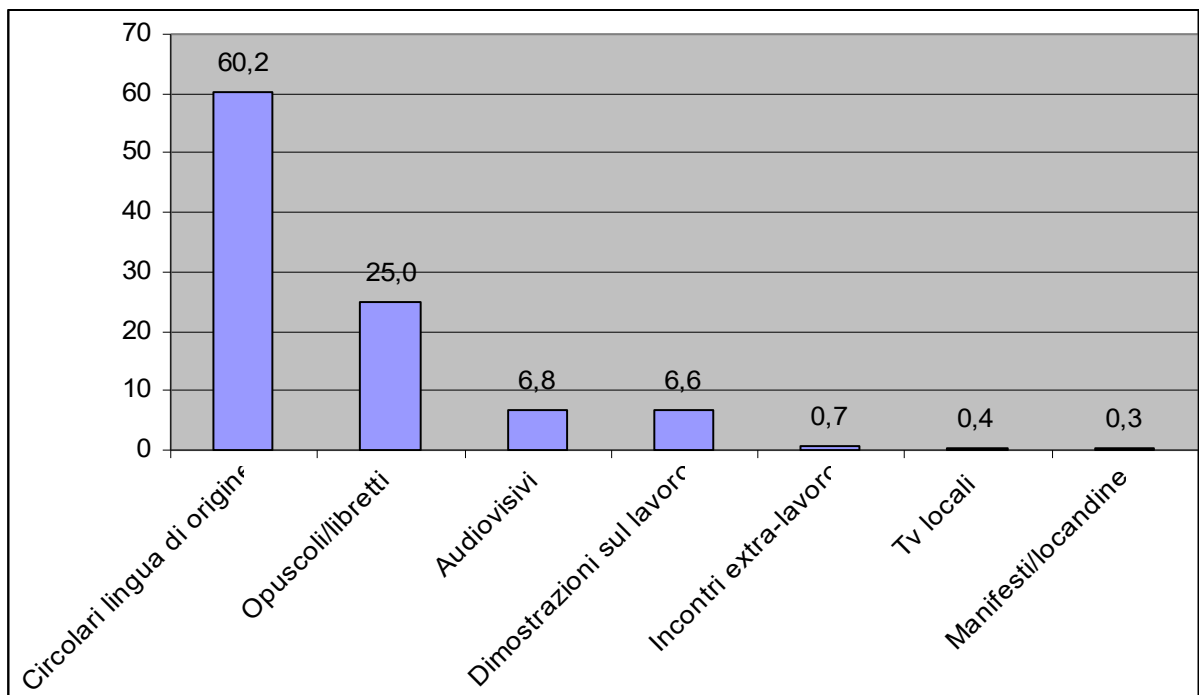
- condizioni psicofisiche dei lavoratori
- diritti sanitari (e più in generale legislazione e diritti-doveri dei lavoratori in tema di sicurezza)
- malattie professionali
- problemi inerenti all'inalazione di prodotti chimici
- pronto soccorso interno
- quadro preciso sui rischi presenti (nel proprio lavoro) e come prevenirli
- responsabilizzazione dei lavoratori
- utilizzo corretto dei dispositivi

Comunicazione

Per quanto concerne invece la preferenza rivolta ai vari veicoli informativi, fra quelli proposti la scelta cade decisamente sulla diffusione di circolari in lingua di origine, oppure, in second'ordine, su opuscoli e/o libretti stampati, che peraltro il 60% già afferma di ricevere. A questo proposito, gli organismi che più frequentemente entrano nella case dei lavoratori immigrati attraverso materiale informativo di vario genere sono i sindacati (37,2% di risposte affermative), seguiti dalle associazioni di lavoratori (15%) e da enti pubblici vari (11%). Si deve comunque sottolineare che molti

lavoratori affermano di non ricordare se e da chi ricevono tale materiale e di quale natura esattamente sia.

Grafico 36. - Mezzi di comunicazione preferiti per informazioni su temi della sicurezza



La scelta del mezzo informativo non subisce particolari modifiche in relazione ad alcuna delle variabili strutturali quali età, provenienza, scolarità, conoscenza della lingua italiana; in ogni caso la forma stampata (ad esclusione delle locandine) è di gran lunga preferita agli audiovisivi o agli altri mezzi di informazione. Tale dato in realtà contrasta in parte quello che emerge in relazione alla fruizione dei mezzi di informazione nell'uso del tempo libero. In questo caso, infatti, la percentuale di quanti guardano la tv è di molto superiore a quella riguardante la lettura (nello specifico dei quotidiani); in realtà però sono le trasmissioni televisive nazionali ad essere seguite, mentre quelle locali sono più frequentemente disertate.

Tabella 15. - Frequenza delle attività svolte nel tempo libero

Attività	Tutti i giorni o quasi	Alcuni giorni alla settimana	Raramente o mai
Guardare programmi televisivi nazionali	52,9	38,0	9,1
Guardare programmi televisivi locali	27,2	41,8	31,0
Ascoltare programmi radiofonici nazionali	12,6	44,4	43,1
Ascoltare programmi radiofonici locali	8,4	35,0	56,6
Leggere un quotidiano locale	8,4	26,6	65,0
Leggere un quotidiano sportivo	11,3	29,3	59,4
Leggere un quotidiano nazionale	5,0	23,5	71,4
Frequentare enti o gruppi religiosi	4,3	11,6	84,1
Frequentare una biblioteca	3,3	10,4	86,3
Frequentare un'associazione	0,4	6,1	93,5

Poco seguite sono anche le trasmissioni radiofoniche, ma sempre in misura più frequente dei quotidiani (ad eccezione di quelli sportivi che sono i più letti). Ancora in relazione al tempo libero, decisamente bassi risultano i livelli di frequentazione di associazioni, gruppi vari e biblioteche.

Luoghi privilegiati di frequentazione sono i bar, ma molti lavoratori amano anche trovarsi all'aperto, nelle piazze e nei parchi, oppure nei centri commerciali, altro

luogo di frequentazione e aggregazione. Anche le strutture sportive, come piscine e campi da calcio sono luoghi piuttosto abituali. Infine per i lavoratori musulmani la moschea o sala di preghiera rappresenta il luogo in assoluto più frequentato nel tempo libero.

Tabella 16. - Luoghi di frequentazione e aggregazione nel tempo libero

Luoghi	%
Bar	26,6
Piazza e parchi	21,2
Centri commerciali	15,2
Casa propria o di amici/parenti	11,4
Strutture sportive	10,8
Moschea	7,3
Altri luoghi	7,6
Totale	100,0

Terminata l'analisi dei dati raccolti attraverso i questionari somministrati ai lavoratori immigrati, prima di passare a delineare alcune considerazioni di sintesi e indicative, ci soffermiamo sugli elementi emersi dai colloqui con alcuni testimoni privilegiati della realtà in esame.

3. ANALISI QUALITATIVA. IL PUNTO DI VISTA DEGLI OSSERVATORI

Gli aspetti più significativi e importanti emersi analizzando l'esperienza e il punto di vista dei lavoratori sono stati approfonditi attraverso il contributo di alcuni interlocutori qualificati, individuati all'interno delle seguenti categorie:

- Soggetti pubblici e privati di controllo e verifica sulle condizioni della sicurezza
- Soggetti pubblici e privati per la consulenza e la formazione alle imprese e agli immigrati
- Imprenditoria
- Medicina del lavoro e medicina legale
- Organizzazioni sindacali
- Rappresentanti delle comunità straniere (mediatori culturali, esponenti dell'associazionismo)

I punti di vista seguono quindi angolature varie e molteplici. Come si vedrà, molti sono gli elementi su cui si rileva un accordo pressoché unanime, ma non mancano ovviamente alcune divergenze di opinione, a seconda delle competenze e delle priorità attribuite sulla base del ruolo esercitato.

Vediamo, in relazione ad alcuni aspetti specifici, cosa è emerso dai colloqui.

3.1. Settori produttivi e fattori critici. Lavoratori immigrati più a rischio?

Come punto di partenza possiamo rilevare una convergenza di fondo riguardo alla criticità di settore sotto il profilo della sicurezza. In particolare, confermando quanto emerge dall'analisi dei questionari rivolti ai lavoratori immigrati, in linea di massima gli interlocutori concordano sui seguenti aspetti:

- limitata problematicità nel settore metalmeccanico, dove il margine di rischio, seppur sempre presente, appare più controllabile;
- rischio elevato nel settore estrattivo, ma in buona parte presidiato, sia per fattori connaturati al tipo di lavoro (è praticamente impossibile, si dice, non usare i

dispositivi di protezione), sia per il massiccio intervento in campo formativo avviato in favore del settore;

- situazione più critica nel settore edile, sia per la particolare configurazione strutturale del settore che talora "complica" l'utilizzo dei mezzi di protezione (anche se regolarmente distribuiti), sia perché il comparto appare più caratterizzato dal fattore *precarietà*, inteso come: mobilità/discontinuità dell'occupazione (turn-over elevato), forte eterogeneità nella tipologia di impresa, talora frammentazione della titolarità/responsabilità (soprattutto in relazione al fenomeno dei subappalti).

Se naturalmente queste considerazioni valgono a livello complessivo, nel caso degli addetti immigrati si possono rilevare alcuni elementi specifici.

Più in generale e al di là del settore produttivo, a detta dei testimoni possono effettivamente verificarsi delle condizioni lavorative particolarmente a rischio e può altresì accadere che in tali condizioni, per vari motivi, si vengano a trovare più frequentemente i lavoratori immigrati, ma soprattutto una parte di loro.

Riportiamo di seguito alcuni brani tratti dalle interviste che testimoniano come la criticità risulti insita in alcuni settori più che in altri, di come tuttavia sia legata soprattutto ad aspetti strutturali (in particolare alle dimensioni aziendali) e come tale criticità, unitamente a situazioni lavorative precarie e discontinue, possa imprimere un'accelerazione al rischio infortunistico per i lavoratori immigrati, ciò che non accade o accade comunque in maniera limitata in altre condizioni.

Da noi fortunatamente i rischi sono bassi. C'è stato infatti un doppio percorso, negli ultimi dieci anni: da una parte l'evoluzione tecnologica, con la carenatura di tutte le macchine; poi teniamo sotto controllo il rumore, eliminiamo o sostituiamo prodotti chimici particolarmente pericolosi per l'uomo e l'ambiente, eliminiamo le polveri, utilizziamo macchine sempre più sofisticate per la movimentazione dei pesi,... Dall'altra parte, però, ci sono ancora molte operazioni manuali (come l'assemblaggio) e gli infortuni che accadono sono proprio questi legati alla quotidianità (...) Gli stranieri che lavorano da noi parlano l'italiano. Questo perché la manodopera che cerchiamo è specialistica, con competenze in meccanica, quindi è richiesto un livello professionale di primo livello, un percorso scolastico che porta per forza a conoscere la lingua italiana. Ma in altri casi (penso alla carpenteria pesante) il lavoratore è medio, con bassa scolarizzazione, e deve fare i conti con due fattori: la situazione ambientale compromessa e l'assenza di formazione, per problemi di lingua o problemi

economici di gestione dell'impresa. (Responsabile per la sicurezza, settore metalmeccanico).

Il settore metalmeccanico è effettivamente meno a rischio rispetto agli altri due. In alcuni settori di produzione (macchinari chiusi, a controllo numerico ecc.) per farsi male si deve proprio non attivare le procedure previste. ...C'è da dire che fino a qualche anno era quasi più facile far utilizzare i mezzi di protezione ai lavoratori stranieri che ai locali, perché questi erano reduci da una storia di lavoro dove non esistevano le normative attuali e quindi interiorizzare tutta una serie di prassi non è stato immediato. Ora tutti si stanno adeguando, specie i più giovani, stranieri e italiani. (Imprenditrice metalmeccanico)

Esistono delle normative molto precise, quindi è cura del datore di lavoro fare in modo che i vari lavoratori siano a conoscenza di tutto; è un settore che presenta dei rischi ma con le precauzioni, i provvedimenti che vengono presi i rischi si riducono molto. Forse perché è stata fatta maggior informazione rispetto anche ad altri settori... in questo momento nel porfido c'è un occhio molto attento alla sicurezza, ma non solo da parte dei lavoratori, anche da parte degli imprenditori. (...) C'è mobilità, però non come nell'edilizia. La mobilità è spesso tra le aziende, alla ricerca dell'azienda migliore, che può dare garanzie migliori, o la più vicina a casa o perché si conosce il titolare. Però ho visto che chi entra nel settore ci resta per lungo periodo.(...) Nel settore del porfido l'immigrato svolge ogni tipo di lavoro, quindi ci sono manovali, cubettisti, segantini, scalpellini. Rispetto ai colleghi italiani non hanno maggiori rischi o maggiori pericoli. Il fatto che lo straniero faccia quello che l'italiano rifiuta... è una cosa che poteva accadere in passato. Può essere che alcuni ruoli siano un po' snobbati dalla gente del posto, però credo che il caso sia molto limitato. Mi viene da pensare all'agricoltura, dove probabilmente è più forte questa cosa, se andiamo nelle cave vediamo italiani e stranieri che fanno lo stesso lavoro assieme, non vedo grosse differenze. (Referente ESPO)

Nel settore del porfido i dispositivi sono decisamente indispensabili, non puoi non usarli, sei costretto.....Bisogna usare i tappi perché c'è molto rumore, se non li usi diventi sordo. Se cade un sasso, sei costretto ad avere le scarpe con il puntale di ferro. Se solo prendi cinque sassi senza guanti la pelle delle mani si rovina. I rischi sono talmente evidenti che non puoi dimenticare....(Lavoratore macedone e mediatore culturale)

I lavoratori stranieri non svolgono nel porfido lavori diversi o più pesanti o pericolosi, questo può valere per l'edilizia, dove ad esempio le demolizioni spesso vengono affidate agli immigrati e i lavoratori stranieri sono a volte culturalmente qualificati ma professionalmente non qualificati, un impiegato che demolisce un solaio non ha alcuna preparazione tecnica e quindi il rischio si moltiplica. E' vero che a volte l'incentivo del cottimo (nel porfido) può stimolare a lavorare di più (il lavoro più è pesante e più è pagato, nel porfido si va per guadagnare), ma questo vale per tutti. (Referente Progetto salute)

Nell'edilizia viene confermata una certa inclinazione a non utilizzare con costanza i dispositivi personali, ma questo sembra declinarsi come un comportamento piuttosto generale, in qualche modo "imitato" dai lavoratori stranieri.

È un fatto diffusissimo, perché se devo mettere il casco e il casco è a cento metri di distanza, faccio fatica. In genere le imprese tendono a dare tutto quanto ai lavoratori, tutti gli strumenti, a tutti, in generale, anche agli extracomunitari. Gli extracomunitari, appena ricevono l'elmetto, i guanti, ... vanno vestiti di tutto punto che sembrano dei marziani, poi un po' alla volta si comportano come gli altri perché non vogliono essere diversi. I nostri lavoratori infatti dicono: "con queste mani grosse, perché devo mettere i guanti per alzare un tombino di ghisa", poi li prendono in mano e se questo cade si tranciano una mano (...) cosa vuoi che mettano le cuffie... "ci impiegano un minuto", o la mascherina, "per un taglio di un secondo, vuoi che vada a mettermi la mascherina"... (Imprenditore edile).

Pare sopravvivere, in particolare nel comparto dell'edilizia, una cultura del lavoro che si declina in termini virili, maschili, che mal si coniugano con gli accorgimenti necessari a prevenire malattie e infortuni.

La cultura "machista" che ancora si intravede nel settore edile, porta non tanto a sottovalutare i rischi quanto a sopravvalutare le proprie capacità e la propria forza fisica (Referente sindacato).

Ho visto più di una volta persone con martelli pneumatici o persone sulle impalcature senza imbracature, in situazione di esposizione, non hanno gli elmetti e qualche volta ci sono anche problemi con gli scarponi, o ruspe e dispositivi che fanno molto rumore, e questo si vede. Questo penso sia legato un po' anche al tipo di impasto culturale che c'è nel cantiere, dove probabilmente l'utilizzo di un dispositivo individuale di protezione viene visto come qualcosa di poco "maschile"; anche parlandone anche con segretari di settore coinvolti nella formazione sulla 626, mi dicevano di avere delle difficoltà...si percepiscono le battute tra colleghi dove si dice "ma no, ma non serve" (Referente sindacato)

D'altra parte vengono sottolineate alcune situazioni critiche anche nel settore del porfido, dove permangono disagi e rischi, per quanto i dispositivi siano sempre dati in dotazione e i comportamenti dei lavoratori necessariamente adeguati.

In realtà è un lavoro con tanti pericoli, ci sono macchine pericolose, ci sono blocchi che cadono..... E per forza devi proteggerti: senza guanti non puoi toccare il porfido, ti bruci le mani; senza occhiali le schegge della sfaldatura arrivano dappertutto; le scarpe le metti sempre perché sempre c'è qualcosa che cade. Questi dispositivi li abbiamo tutti, li abbiamo dalle ditte in dotazione: tappi, cuffie, guanti e tutto il resto. (...). A volte uno straniero che si fa male va in malattia, dice che ha sbattuto contro una porta, per non essere guardato male dal datore di lavoro, ci sono di questi casi. Si nasconde l'infortunio per paura. Adesso come adesso si ha un po' paura, se c'è un infortunio si va in malattia (...) Le visite periodiche (dei medici) ci sono, sono previste, ma quando vengono c'è sempre il sole e va tutto bene. Non vengono quando piove, c'è fango e diventa tutto scivoloso e non si può lavorare. (...) Io insisto sui medici, che devono fare controlli più spesso, nel tempo giusto, quando serve, e devono venire a parlare con noi, con gli operai. (Responsabile per la sicurezza, porfido)

Alcuni testimoni in campo medico, dell'ispettorato del lavoro e sindacale, hanno evidenziato situazioni particolari che riguardano i lavoratori immigrati, confermando una peculiare problematicità nel settore edile (ma non solo), ma ponendo l'accento soprattutto sulle caratteristiche strutturali che spesso si trovano ad avere queste aziende e sulla specificità della manodopera immigrata che frequentemente svolge questo tipo di occupazione in forma discontinua.

Confermo la maggior presenza di rischio nel settore edile, sia per la presenza di lavoro nero, sia perché spesso si tratta di piccole aziende, sia perché spesso si tratta di lavori stagionali. Però non vedrei tanto differenze specifiche tra settori, quanto piuttosto tra aziende grandi e piccole: dove c'è una grossa azienda c'è una struttura che riduce la probabilità di avere lavoratori in nero; c'è un organismo per la sicurezza e un responsabile, c'è più controllo e c'è questa "corrente" di lavoratori che ingloba anche il nuovo arrivato. (Non so chi sia) più sensibile alla sicurezza, tra italiani e stranieri; però posso vedere chi è più esposto: lo straniero è più esposto perché più facilmente può cadere nel nero e perché si sposta di più; inoltre può essere stato assunto per un breve periodo quindi non ha raggiunto una sufficiente preparazione in questa tematica. Questo non per una sua minor disponibilità ad usare sistemi di protezione, ma perché spesso lo straniero si trova a dover fare quel lavoro che l'italiano non accetta più, ed è chiamato ora qui e ora lì; questo impedisce di avere una grande conoscenza, perché la permanenza in un posto ha un'importanza enorme. È qui che si vede la differenza tra piccola e grande azienda: perché proprio nelle ditte artigiane si prende una persona magari per una settimana, spesso il lavoro è difficile, la stessa azienda è anche meno sindacalizzata... (Medico del lavoro)

Ma il problema non riguarda tanto i lavoratori immigrati stanziali, quanto i precari, anche in relazione ai progetti migratori. Si deve distinguere fra i lavoratori che intendono rimanere qui da quelli che vogliono tornare, perché questo cambia completamente anche il modo di porsi verso il lavoro.

Nell'edilizia spesso sono quelli che fanno il lavoro nero, operano al di fuori delle organizzazioni economiche, lavorano il sabato e la domenica, a ritmi elevati, a volte hanno un secondo lavoro. Questi sono i veri lavoratori a rischio, ma questi non si vedono neanche, sfuggono a tutti i controlli. Le imprese che forniscono lavoro a questi lavoratori spesso sono a loro volta piccole imprese di immigrati che figurano come imprese individuali e utilizzano connazionali come lavoro nero. Le grosse imprese ormai sottostanno alla normativa. (Medico del lavoro)

I lavoratori immigrati sono più ricattabili perché soggetti deboli, anche se regolari, specialmente nel settore edile e estrattivo dove prevalgono per questi lavoratori i contratti a termine. Nella precarizzazione del lavoro si perdono di vista tutti gli aspetti sindacali in generale e nello specifico anche quelli relativi alla sicurezza. (Per i lavoratori immigrati) la sicurezza è un aspetto che viene "dopo", prima di tutto devono lavorare. L'obiettivo prevalente è il lavoro per poter sopravvivere. Solo in un momento successivo, quando raggiungono una certa stabilità, vengono a dare importanza alla sfera dei diritti, ma sempre secondo una scala di priorità dove primeggiano, in ordine, il permesso di soggiorno, l'alloggio, l'occupazione, il ricongiungimento familiare. (Referente sindacato)

Gli immigrati sono più soggetti al lavoro irregolare perché meno sindacalizzati, meno consapevoli dei loro diritti, almeno all'inizio, hanno un disperato bisogno di lavorare.... L'edilizia si presta a questo tipo di lavoro. Inoltre c'è il problema della lingua, spesso sono impiegati nei lavori atipici....Hanno magari già lavorato nel loro paese e nello stesso settore ma senza il bagaglio di sicurezza necessario ...Provengono da realtà depresse, trasferiscono un modo di vivere, più spartano, meno attento in generale alla "qualità", anche nel lavoro. (...) Accade che questa "disponibilità" del lavoratore immigrato possa tornare utile ad alcuni datori di lavoro (ma questo può accadere in qualsiasi settore), sia perché la prevenzione ha dei costi diretti, sia perché rallenta i tempi di lavoro. Se un lavoratore italiano, magari più sindacalizzato e sensibilizzato dice in queste condizioni non lavoro, un lavoratore immigrato non se lo può permettere, è più ricattabile, soprattutto se ha qui la famiglia o vuole averla. (Ispettore del lavoro)

Si conferma dunque una certa diffusione del lavoro atipico fra gli addetti immigrati, e viene anche confermata la tendenza frequente all'avvio di piccole attività in forma autonoma che nascondono spesso il cosiddetto lavoro para-subordinato.

Sono spesso lavoratori dipendenti che decidono, per una serie di motivi, di iniziare l'attività imprenditoriale, partono da zero, spesso hanno un committente unico (quello che prima gli dava lavoro come dipendente adesso diventa il loro committente), non ricevono più una retribuzione ma un compenso in seguito all'emissione di una fattura. Parlando però di sicurezza, interpretando strettamente la 626, possiamo dire che tutte queste imprese, in quanto imprese individuali senza dipendenti o collaboratori di alcun tipo, non sono soggette agli obblighi della 626 (anche se noi con i nostri iscritti cerchiamo di sensibilizzare ad una interpretazione estensiva della legge): sono tutte

imprese che, anche se operano singolarmente non sono obbligata a nessun tipo di adempimento in relazione alla sicurezza, salvo la salvaguardia personale della vita... per quanto nel momento che lavorano in un cantiere devono rispettare le regole di sicurezza che vigono nel cantiere (Referente Associazione Artigiani)

Tornando brevemente all'aspetto della precarietà lavorativa come fonte di rischio per la sicurezza, un legame solido con l'ambiente di lavoro risulta fondamentale anche sul piano relazionale, ed è questo un altro fattore che spesso manca nei rapporti di lavoro degli immigrati.

(Analizzando gli infortuni mortali accaduti a lavoratori immigrati) vediamo che si tratta spesso di lavoratori che proprio per il rapporto di lavoro precario hanno una scarsa conoscenza dell'ambiente di lavoro, relazioni con i lavoratori stabili estremamente episodiche, informazioni assolutamente insufficienti. C'è un collegamento intimo, organico fra sicurezza e precarietà. Infortuni, incidenti riguardano più diffusamente lavoratori precari che oltre ad avere scarsa informazione sui pericoli hanno scarsa informazione sulle norme e comportamenti di prevenzione, ma hanno anche meno rapporti con i lavoratori più stabili. La cultura della sicurezza non è soltanto una questione di conoscenza libresco e formale ma è legata strutturalmente ad una conoscenza più precisa dell'ambiente e dei rischi di lavoro. I lavoratori precari vivono in un contesto come questo, in una situazione svantaggiata, la maggior parte dei lavoratori immigrati è occupata con contratti precari e atipici di varia forma e quindi si comprende come vivano condizioni di rischio maggiore. (Referente sindacato)

Fondamentale è anche la motivazione al lavoro, come sottolinea un altro dei testimoni privilegiati.

Abbiamo notato che molti lavorano nell'edilizia non per scelta ma perché non hanno trovato altro. Questo al di là del fatto che sia straniero o italiano: quando uno sceglie un lavoro non perché gli piace ma perché gli serve uno stipendio a fine mese, è ovvio che è meno concentrato, meno interessato ad imparare il lavoro, quindi è più possibile che si faccia male. Succede molte volte invece che un laureato dei paesi dell'est accetti di venire qui e ricominciare tutto da capo, come muratore...sono persone molto intelligenti, preparate, pronte ad imparare, che danno quasi "filo da torcere" ai colleghi. In realtà, tra gli stranieri troviamo un notevole turn over: magari si comincia con l'edilizia, poi si spera di trovare altre situazioni tramite qualche connazionale. Vedo che nell'edilizia rimangono poco, proprio il tempo di imparare la lingua, di ambientarsi, di cercare nuove opportunità, poi quando trovano un lavoro che li soddisfa di più, escono dal settore. Però, la cosa più importante è se amano o meno il lavoro che fanno: se uno lavora sei mesi ma con passione, perché gli piace, è anche più attento al comportamento da adottare, anzi, questo bagaglio di esperienza gli può tornare utile nella sua vita privata, ma anche per iniziare una nuova attività in proprio, in Italia o nel suo paese. Se invece uno rimane anche quattro anni nel settore, ma non

gli interessa, se il lavoro gli viene a noia, non gli passa il tempo e continua a guardare l'orologio... in realtà non lo impara e non pone nessuna attenzione ai rischi. (Referente Centrofor)

La motivazione è anche legata alle condizioni personali, ad esempio sul piano del ricongiungimento familiare, che la ricerca ha già messo in luce come fattore rilevante nell'ambito degli atteggiamenti verso il lavoro, oppure anche alla perdita dell'autostima personale.

Poi c'è il problema della famiglia: magari sono lontani, non si sa se arrivano o no, e questi pensieri possono distrarre ed essere fattori di rischio. Ci sono poi (altri) fattori, si hanno troppi pensieri come "non riesco a trovare un bel lavoro, sono tanti anni che sono uscito dal mio paese e cosa ho fatto fino adesso..." (Lavoratore pakistano e mediatore culturale)

D'altra parte c'è anche chi sottolinea come alcuni fra i lavoratori immigrati tendano a loro volta a non rispettare le regole del lavoro, ad assumere comportamenti elastici in vari frangenti, a "creare problemi" in diverse situazioni, soprattutto in termini di assenteismo ingiustificato, ma anche sul piano delle relazioni.

Alcuni rivelano maggiori problemi nell'interazione con gli altri addetti (una certa aggressività, difficoltà di collaborazione) e dimostrano un diverso modo di intendere il lavoro, ad esempio prolungando le ferie perché tornano al paese. Una piccola impresa artigiana non può fare a meno di un addetto per due mesi di fila. Questo fra l'altro crea situazioni conflittuali in azienda soprattutto con gli altri lavoratori. (Imprenditrice metalmeccanico)

A volte succede (e crea molti problemi tra datore e lavoratore straniero) che uno straniero magari è stato in giro tutta la notte, il giorno dopo ha il turno di mattina e non va, non telefona nemmeno. Il caporeparto aspetta, magari non ha il recapito telefonico, o il telefonino è spento. E questa è sempre mancanza di informazione, non sa che quando non si va a lavorare si deve comunicarlo, dire che si è malati o altro, ma avvertire. Oppure il lavoratore arriva tardi, quando ha dormito un po' di ore. E questo comporta grossi problemi sul lavoro. Oppure se sono malati non vanno all'INPS. Oppure gli telefonano dal suo paese, la moglie, la famiglia, il fratello, gli dicono "stiamo facendo questo lavoro, ci serve la tua presenza", e lui chiede ferie al datore di lavoro. Gli chiede magari tre mesi, il datore dà solo dieci giorni perché di più non è possibile, e chi parte per dieci giorni alla fine sta via cinque mesi, senza avvisare, e anzi, quando torna, va al lavoro e si lamenta perché il suo posto è occupato da un altro! E dice: "questo è il mio posto! Fai così perché sono uno straniero". Non pensa che lui ha sbagliato... pensa che il datore è ingiusto con lui solo perché è uno straniero. (Lavoratore pakistano e mediatore culturale)

L'incidenza sull'approccio al lavoro di alcune variabili di tipo culturale e dell'esperienza acquisita nel paese di origine viene sottolineata anche nel settore dell'accoglienza.

Si è notato ad esempio nei lavoratori albanesi, soprattutto in quelli arrivati per primi, una resistenza a comprendere il significato di ritenute e oneri contributivi, per il fatto che nel loro paese (l'assistenza sanitaria e previdenziale) erano garantite (magari male) al di là della busta paga. Prendevano magari un salario basso ma "intero", netto, e quindi non capivano perché qui dallo stipendio si dovesse togliere questo e quello. ... (Referente associazione di accoglienza)

Da una parte, quindi, una diversa cultura del lavoro e un'informazione inadeguata (aspetti su cui torneremo), dall'altra, la percezione di un trattamento differente perché stranieri (dato confermato, come si è visto, dagli stessi lavoratori immigrati). Fattori, questi, che talora (ma certo non in generale) possono indurre un atteggiamento molto accorto e "sindacalizzato", soprattutto ad infortunio avvenuto.

E' più facile che sia lo straniero ad intraprendere un'azione legale per avere risarcimento dei danni, rispetto al lavoratore locale che tende a giustificare l'infortunio come rischio del mestiere; il locale è più restio ad esporsi contro l'azienda che gli dà lavoro, c'è un rapporto con l'azienda quasi di tipo familiare. O forse c'è un minor attaccamento a quel posto di lavoro particolare da parte dello straniero, un po' come succede all'italiano che lavora in una grande azienda, in cui non ci sono particolari rapporti personali con i datori di lavoro. (Responsabile per la sicurezza, metalmeccanico)

Si preoccupano molto di più a seguito dell'infortunio del recupero completo e delle possibili conseguenze. (...) Rilevo una più alta conflittualità fra imprenditori e lavoratori stranieri, non so dire se perché c'è una prevenzione o se davvero esistono maggiori problemi. Tale questione riguarda anche gli infortuni. Capita che il datore di lavoro contesti più frequentemente l'infortunio, sia le modalità di accadimento sia la durata del periodo. (Medico legale)

Ma conta molto anche la psicologia, secondo me: a volte, il lavoratore straniero, soprattutto (nord)africano, viene posto in un ambiente un po' a rischio, così il secondo lavoratore che arriva, viene con un pregiudizio, è già in difesa, quindi si crea un minimo di complesso di persecuzione: hanno paura di essere "fregati" per una cosa o l'altra. Sì, hanno questa percezione di essere trattati peggio degli altri e vanno a informarsi di più in caso di disturbi. (Medico del lavoro)

3.2. Consapevolezza, formazione e comunicazione

Riguardo al grado di coscienza negli immigrati dei propri diritti - doveri di lavoratore, in generale, e sui temi della salute e sicurezza in particolare, le posizioni dei testimoni intervistati, come in parte si è già visto, non sempre concordano. A fronte di alcuni che ritengono tale consapevolezza assente o comunque lacunosa sia all'origine, sia come formazione acquisita in Italia e sui luoghi di lavoro, c'è al contrario chi sostiene di riscontrare in questi lavoratori una certa abilità nel reperire e recepire le informazioni.

Non parlano d'altro, sanno tutto... a volte ne sanno di più dell'imprenditore; sanno quando scatta la malattia, quando scatta l'infortunio... ..(Imprenditore edile)

Noto sicuramente che lo straniero conosce perfettamente quello che deve fare e quello che gli deve essere concesso. Conoscono perfettamente i loro diritti, forse più di un italiano...Probabilmente deriva da un maggior flusso di informazioni attraverso le associazioni di immigrati (Responsabile per la sicurezza, metalmeccanico)

A volte sono più consapevoli degli italiani. A volte hanno anche un atteggiamento di "pretesa" (...) Questo perché penso che ci sia un grande scambio di informazioni tra di loro, quando si ritrovano. O anche perché si considerano parte debole, quindi sono più interessati di un italiano a sapere se una certa cosa è legittima o non lo è; sono tutti preparati sull'aspetto sindacale: molti di loro fanno parte di un sindacato, mentre non è così per gli italiani. Il sindacato per loro diventa un vero punto di appoggio, perché è un ente che li tutela, che dà delle informazioni "sicure", non le voci di corridoio. (Referente Centrofor)

Nel sindacato, d'altra parte, si percepiscono situazioni di irregolarità contributiva più o meno evidenti che vengono frettolosamente sanate, carenze nell'informazione, ma si riscontra anche nei lavoratori immigrati un utilizzo talvolta strumentale del servizio, dovuto a quella che sembra essere una falsa coscienza dei diritti e ad attese di tipo assistenzialista, non corrette all'interno delle reti comunitarie, e agevolate da una politica sociale che non favorisce una cittadinanza attiva.

A seguito di infortunio si rivolgono all'INAIL se lo possono fare, se hanno tutti i documenti in regola, ma in una significativa percentuale gli infortuni avvengono, guarda caso, nel primo giorno di lavoro. (Referente sindacato)

La maggior parte delle persone straniere che lavorano non hanno una precisa conoscenza dell'ambiente di lavoro in cui sono occupate, che può essere diverso e particolare rispetto all'esperienza precedentemente vissuta. A questo si aggiungano questioni di comprensione per una insufficiente conoscenza linguistica, difficoltà di relazione con i lavoratori italiani anche perché molte conoscenze spicciole ma estremamente utili si apprendono in maniera assolutamente informale, attraverso la quotidianità di rapporto con altre persone più esperte. (...) C'è una certa strumentalità anche nei confronti delle organizzazioni sindacali, una scarsa partecipazione e insufficiente protagonismo, con meccanismi di delega quasi clientelare, quasi che il sindacato debba erogare prestazioni e protezione senza assumere un ruolo più attivo e incisivo da parte dei lavoratori. Il limitato accesso ai diritti di cittadinanza può accrescere nei lavoratori immigrati stessi una autopercezione in termini di lavoratori di serie b. Le associazioni e le comunità degli immigrati dovrebbero sensibilizzare maggiormente i lavoratori nell'assumere ruoli di responsabilità nell'attività di tutela dei lavoratori. Certo non sono molti quelli che sono disposti perché potrebbe portarli anche a rapporti di asprezza con i datori di lavoro. (...). In particolare le associazioni potrebbero contribuire a far maturare una concezione del lavoro come lavoro sicuro non in termini assistenziali ma come acquisizione di diritti che devono essere garantiti. (Referente sindacato).

Lacune nell'informazione dei lavoratori immigrati e una conseguente esposizione al rischio vengono anche rilevate da chi si occupa di casi di invalidità a seguito di infortunio.

La percezione del rischio è bassa. Lo si vede quando avviene l'infortunio. Spesso sono molto giovani e subiscono anche infortuni gravi. Si affidano per il passa parola ad altre persone e magari arrivano dopo molto tempo. C'è anche un problema a confrontarsi con la burocrazia. Spesso è anche difficile spiegare loro i diritti, anche per un problema di lingua. Rispetto ad un altro lavoratore hanno meno esperienza, poca solidarietà all'interno dell'azienda e vengono mandati un po' allo sbaraglio. (Se avviene l'infortunio) vanno anche dal medico ma dipende dal tipo di conoscenza che hanno e dalla percezione del loro stato invalidante o meno. Da noi arrivano tardi o perché riusciamo a raggiungerli noi se abbiamo i dati, ma è solo quando uno ha un bisogno estremo che si fa avanti, quindi perdiamo quella fase importante di prevenzione. (Referente ANMIL)

Da parte dei lavoratori stranieri vengono confermate le enormi difficoltà di comprensione che per forza "viziano" il processo conoscitivo e consapevolistico rispetto alla realtà con cui ci si confronta, il che può anche portare ad assumere atteggiamenti poco corretti dal punto di vista di chi eroga lavoro e servizi.

All'inizio, se qualcuno ti dà una pagina da leggere dici "sì, sì, l'ho letta" ma la metti da parte perché non la capisci, e sei fuori da ogni informazione; e magari la prima

volta vai a fartela spiegare da qualcuno, poi questo non sempre ne ha voglia, e allora anche allo straniero passa la voglia di provare a leggere. E la stessa cosa succede anche ai corsi: fai finta di esserci, poi segui i tuoi pensieri perché non capisci niente di quello che dicono. (Inoltre) quando uno si fa un'abitudine culturale, questa rimane; dal suo paese porta il suo modo di lavorare, anche se lì non c'è tanta sicurezza, e vai avanti ugualmente, rischi o non rischi. Tutta questa mancanza di comunicazione è negativa per il lavoratore ma anche per i suoi connazionali: il datore di lavoro prende un pakistano per prova, se è contento ne prende altri, se non è contento lo manda via e non ne vuole assumere altri, non vuole più impegnarsi con i lavoratori pakistani (...). Quelli che sanno sono veramente pochi. Alcuni, per esempio, quando sono in malattia portano personalmente il certificato, e non si dovrebbe; oppure portano il certificato dieci giorni dopo, quando tornano al lavoro, e l'INPS non lo accetta più, e perde soldi e tutele. Poi, nella comunità le informazioni girano, ma fanno tutti lavori diversi, quindi anche le informazioni sono diverse e le esigenze diverse. Fra settori diversi le informazioni servono a poco, e si rimane un po' indietro, non si è aggiornati. (...)".
(Lavoratore pakistano e mediatore culturale)

Ovviamente la capacità di comprensione e l'atteggiamento verso l'informazione nel momento iniziale dell'inserimento non sono variabili fisse e uguali per tutti, ma dipendono anche da fattori quali l'età, il livello di scolarizzazione, l'origine. Il grado di *socializzazione anticipata* alla lingua e ai modelli culturali italiani-europei - che spesso interessa i paesi da cui provengono gli immigrati, in forma attiva (studio, interesse personale...) e passiva (televisione, beni materiali e modelli di consumo...) - è chiaramente diversa, ad esempio, fra i lavoratori che provengono dell'est europeo da quelli di origine pakistana. Inoltre il passaggio in rete comunitaria delle informazioni inerenti al lavoro è anche correlato alla caratterizzazione occupazionale, nel senso che può accadere che una particolare comunità, a differenza di altre, sia presente in misura predominante all'interno di un settore occupazionale (come i lavoratori macedoni di lingua albanese occupati in buon parte nel settore del porfido), il che permette un'omogeneità dell'informazione che non avviene invece laddove le professioni esercitate sono eterogenee (come sopra riportato per i lavoratori pakistani).

La maggior parte dei macedoni lavora nel settore del porfido, nelle cave ma anche come piastrellisti, cubettisti, segantini, palisti, camionisti. Arrivano impreparati perché è un settore che da noi non esiste: non conoscono il lavoro, non ne conoscono i rischi, perciò devono essere informati dal datore di lavoro e dai colleghi. Con il tempo, poi imparano dal conoscente, dall'amico... Anche se qualcuno non è tanto capace di leggere i documenti o di sapere tante cose, nei nostri raduni (alle feste, o al sabato e domenica) se è successo un caso a qualcuno subito si parla di come fare, e qualcuno che sa, spiega. Così tutti sanno come fare. (...) Certo, parlano molto e spiegano..

perché ci sono stati casi di infortunio e si sa cosa il tale ha fatto, come è stato, dove è andato, in che uffici... e allora se uno una volta ha sentito queste cose, se gli succede qualcosa è già informato, sa come muoversi. Anche in questo caso funzionano di più le informazioni che ricevono dai connazionali che le comunicazioni del sindacato: perché si ha un impatto diretto, perché si conosce chi si è fatto male e lui spiega tutto. (Lavoratore macedone albanese e mediatore)

In ogni caso l'informazione che avviene all'interno delle reti comunitarie, a meno che non si tratti di informazione organizzata e formalmente strutturata, non offre garanzia di adeguatezza e conformità, il che può avere conseguenze non indifferenti sul percorso di conoscenza del lavoratore immigrato.

I canali di accesso al lavoro sono spesso amicali-familiari e pertanto sono del tutto insufficienti sul piano informativo. (Medico di base e rappresentante di comunità)

E' risaputo, d'altra parte, che l'informazione, in particolare sui temi della sicurezza, deve obbligatoriamente avvenire in termini formativi sul luogo di lavoro e attraverso corsi specifici. Aspetto questo che, secondo le percezioni dei lavoratori immigrati, presentava delle lacune.

Vediamo cosa è emerso dai testimoni intervistati riguardo al tema specifico della formazione.

Innanzitutto emerge chiaramente che la formazione attuata fino a questo momento non ha previsto corsi specifici rivolti ai lavoratori immigrati, né in generale né tantomeno in materia di sicurezza e su questo aspetto le posizioni tendono a divergere. Da una parte chi reputa necessario organizzare una formazione specifica, magari in lingua originale e/o con la presenza di un mediatore culturale, dall'altra quanti invece ritengono che un'offerta formativa mirata ai soli lavoratori stranieri possa rivelarsi inattuabile e anche controproducente, per alcuni versi "ghettizzante".

Del resto l'opportunità non mancherebbe, ma per qualche motivo sembra non esservi un efficace collegamento fra domanda e offerta formativa.

La formazione specifica rivolta ai lavoratori immigrati c'è nel piano (Interventi di politica del lavoro) ma il piano è scarsamente conosciuto. Pur essendoci la possibilità di finanziare (fino all'80%) nella fase dell'inserimento lavorativo sia l'apprendimento della lingua, sia quello del mestiere, sia delle norme che regolano il lavoro, non c'è

tuttavia un riscontro da parte delle aziende. Sono corsi che vengono attivati su richiesta delle aziende e non rientrano quindi nel piano degli interventi attivi dell'Agenzia (ma potrebbero in futuro rientrarci): forse non arriva l'informazione, attualmente si sta studiando la pubblicazione di una rivista che arrivi a tutte le aziende sopra i sette dipendenti per informare sull'offerta formativa. (Referente Agenzia del lavoro)

Il punto è che le imprese, ma non solo le imprese, sembrano avere un diverso parere circa la formazione rivolta agli immigrati. Se sostanzialmente vedono con favore i corsi in lingua italiana, ritengono che in generale il resto della formazione riguardi complessivamente tutti i lavoratori, immigrati e italiani, senza differenziazione nell'offerta.

Non credo nell'utilità di una formazione specifica, in lingua originale, per lavoratori stranieri, piuttosto proporrei dei corsi di lingua italiana e poi l'adeguamento all'iter formativo normale, anche perché le origini e le lingue sono molteplici, così come sono tanti i settori e le relative problematiche. L'interazione con gli altri lavoratori inoltre è importante nell'apprendimento forse anche più di un corso. (Imprenditrice metalmeccanico)

In realtà il problema è risolto nella prima settimana di lavoro: l'extracomunitario forse all'inizio non capisce se il caposquadra gli dice di portargli qualcosa, ma sbaglia una volta e poi rimedia. Fare corsi in lingua diventa un problema... come si fa a fare un corso per un operaio mio, uno tuo... poi per gli opuscoli, non sono d'accordo: ce ne sono anche di facili, con foto e simbologie, ma nessuno li guarda, nessuno. Tanto vale che lo tenga qui io, in ufficio, e il primo giorno quando gli spiego le cose glielo faccio vedere. Ci sono testi con traduzioni in arabo, francese, tedesco, albanese, inglese; ma cosa serve per gente che viene dall'est, dalla Russia... (Imprenditore edilizia)

Principalmente la formazione è sul campo: ancora prima di essere adibiti al lavoro vengono informati su tutti i rischi e le malattie professionali. Vengono consegnate le schede mansionali e gli opuscoli informativi per quanto riguarda i rischi delle lavorazioni e anche per quanto riguarda l'esposizione al rumore, ovviamente con le informazioni pratiche sul corretto uso delle protezioni e delle dotazioni di protezione personali. Questo si fa per qualunque neo assunto, non perché immigrato. Il discorso dei corsi di lingua... penso che il compito sia non tanto delle aziende quanto (dell'ente pubblico). Comunque, anche per l'esperienza che ho io, sono pochi i lavoratori che non parlano l'italiano(...). Sarebbe difficile prevedere un depliant in ogni lingua...In genere, se un immigrato va a lavorare in cava è perché già conosce l'amico, il parente, il cugino che l'ha chiamato. Quindi di fatto esiste un immigrato già inserito che fa un po' da mediatore, cioè una specie di solidarietà tra lavoratori. Infatti, spesso i problemi di lingua vengono superati con il collega che traduce, che dà le informazioni. (Referente ESPO)

E bisogna assolutamente evitare i ghetti: italiani da una parte e stranieri dall'altra. Lo straniero ha bisogno di integrarsi nell'ambiente di lavoro, e spesso impara il dialetto per sentirsi accettato. Così, faccio il corso per gli stranieri, dico di mettere il casco, poi quando lo mette viene deriso dai colleghi che non usano. È evidente che anche lo straniero finisce per conformarsi perché il suo primo obiettivo è quello di integrarsi con gli altri. Quindi, secondo me, può essere utile in un primo momento la presenza di qualcuno che parla la sua lingua madre e che gli consente di capire bene dei concetti fondamentali. Sul lungo periodo è svantaggioso, dal punto di vista della sicurezza, tenere separati italiani e stranieri. C'è bisogno di integrarsi, di interagire, di scambiarsi le misure di sicurezza... anche perché spesso gli stranieri vengono da paesi dove non esiste una cultura di sicurezza sul lavoro. (Referente Centrofor)

C'è invece chi, di diverso avviso, sollecita, avanzando anche alcune ipotesi interessanti, una formazione specifica e adeguata, almeno ad un livello iniziale, proprio perché il problema non è solo linguistico ma anche culturale, insito nelle abitudini di vita, nelle prassi e nelle concezioni apprese e interiorizzate che incidono sui comportamenti in generale e sugli atteggiamenti verso il lavoro (e verso la sicurezza) in particolare.

Vedrei una formazione diversificata, a seconda delle situazioni, dei progetti (migratori) e anche delle fasi di inserimento lavorativo. Sicuramente è importante una formazione iniziale specifica, di accompagnamento, propedeutica, "soft", per l'apprendimento di concetti e questioni riguardanti il quadro dei diritti-doveri, regolamenti, tempi e ritmi produttivi, aspetti che spesso mancano nella storia e nell'esperienza di questi lavoratori (perché fanno parte della storia di qui) (...) Per questo è importante che anche i datori di lavoro si attivino in questo senso (richiedendo interventi di formazione per i loro lavoratori immigrati) che ricadono positivamente anche sulla produttività (Referente associazione di accoglienza)

Inoltre, la fatica vissuta da chi non comprende bene "di cosa si sta parlando" può anche indurre un atteggiamento di finto interesse e un'estraneità di fatto ai contenuti che si vogliono trasmettere.

Utilizziamo molto materiale video, ma la materia non è semplice, bisogna far passare anche concetti tecnici che richiedono necessariamente una certa conoscenza linguistica e condivisione di modelli culturali che si tende a dare per scontati (lo stesso concetto di cura della persona, di igiene...). Anche quelli che non hanno problemi di lingua fanno fatica a stare seduti ad ascoltare per qualche ora. In questo momento c'è bisogno di una mediazione culturale specifica. Questo è uno dei nostri progetti nel cassetto: favorire la crescita di persone che dovrebbero fare la mediazione culturale nel campo specifico della sicurezza, in lingua madre, ma capace soprattutto di superare l'ostacolo culturale. Senza volerlo ci complichiamo molto le cose; un formatore - mediatore

avrebbe anche gli strumenti concettuali giusti per passare le informazioni. Sarebbe importante far arrivare la formazione e l'addestramento attraverso forme familiari e non estranee, come può essere chiudersi in un'aula e sentire parlare per quattro ore una persona in una lingua diversa con espressioni (non sempre facili da acquisire). E' un'ipotesi complessa e costosa che presuppone un corso (da noi già concepito). Un'altra ipotesi è quella di produrre un filmato, da doppiare in varie lingue (quelle più diffuse), distinto per settore. Un conduttore che parla in lingua madre e spiega direttamente. (Referente Progetto Salute)

Nei corsi hanno spesso più difficoltà a comprendere, tendono a non esprimersi anche se forzati, e manifestano una maggiore persistenza di comportamenti non adeguati. Sono le persone più difficili da raggiungere, sono poco permeabili. (...). Pur essendoci lo strumento e l'opportunità finora non c'è stata risposta perché forse non è considerato un problema, invece sarebbe importante tra l'altro una formazione generale sulle tematiche del lavoro, comportamenti, regole, prassi. Lingua ed esperienza diversa: le due cose messe insieme comportano un moltiplicatore in termini di tempo perché devo innescare una relazione credibile con te, perché se ti dico che devi cambiare i tuoi comportamenti non c'è niente di più difficile. Non basta l'informazione, devi avere un rapporto di fiducia con il docente prima, devi poi ritrovare nell'ambiente di lavoro un'applicazione e una disciplina per quanto riguarda la sicurezza. (...) Per conquistare la fiducia dei lavoratori stranieri sarebbe importante coinvolgere i mediatori culturali ma a monte c'è il problema di convincere i datori di lavoro. Potrebbe essere importante una campagna informativa di incontro attraverso i mediatori e le associazioni dei datori di lavoro, mandando anche lettere mirate alle aziende dei settori più a rischio che occupano lavoratori stranieri. (Referente Agenzia del lavoro)

La formazione non dovrebbe inoltre limitarsi ai soli lavoratori stranieri, ma rivolgersi anche agli imprenditori e in particolare a quelli che assumono lavoratori immigrati. Quando si ha a che fare con un tema delicato come quello della sicurezza sul lavoro, è fondamentale raggiungere la sensibilità personale di tutti i soggetti e mantenere costante l'attenzione con una formazione adeguata e mirata.

La formazione spesso è troppo standardizzata, formale. C'è dispersione, i pacchetti sono precostituiti. Un intervento di formazione sui lavoratori immigrati dovrebbe essere fatto fin da subito, è basilare all'inizio del percorso lavorativo, non solo sulla sicurezza, con il coinvolgimento dei mediatori. Non basta una formazione tecnica, si devono veicolare contenuti specifici che possono essere diversi nei vari paesi. Si dovrebbe fare a livello pubblico un'analisi seria dei fabbisogni formativi in tema di sicurezza in relazione al comparto di lavoro e mirare gli interventi sia sui lavoratori immigrati sia sui datori di lavoro che li assumono. (...) In generale se non si forma una sensibilità personale dei datori di lavoro la sicurezza rimane solo un onere formale da assolvere ma non si ha una cultura della sicurezza, che impone di ragionare sull'organizzazione e riorganizzazione del lavoro, in termini quindi sostanziali. L'attenzione deve essere costante, sempre alta, bisogna vincere quella tendenza alla confidenza con il lavoro che riguarda tanto i lavoratori quanto i datori di lavoro e che

fa abbassare la guardia, si potrebbe pensare quindi agire anche sull'impatto visivo di conseguenze fisiche degli incidenti, coinvolgendo anche maggiormente nella formazione enti come l'ANMIL. (Referente sindacato)

Inoltre, dal momento che comunque le comunità di origine rappresentano un referente importante per gli immigrati,

Sarebbe importante coinvolgere le comunità in modo organizzato e fin dall'inizio per impedire un passaparola dell'informazione inadeguata e inefficace. La consapevolezza che le iniziative nascono anche attraverso loro aumenta l'interesse e l'entusiasmo (Referente Cinformi)

Il coinvolgimento delle comunità potrebbe essere un passaggio fondamentale, per il rapporto di fiducia che li lega e potrebbe baipassare quella certa diffidenza che c'è invece all'inizio nel rapporto con le istituzioni (referente ANMIL)

Un'altra ipotesi avanzata è stata quella di progettare programmi di formazione sul tema del lavoro e della sicurezza nei paesi di origine, *tramite accordi fra Provincia e paesi di provenienza, in attesa di ottenere l'autorizzazione* (referente Cinformi). Tale ipotesi è per altro già stata valutata da un centro di formazione, e forse attraverso accordi con l'ente pubblico potrebbe avere maggiori possibilità di attuazione.

Abbiamo preso contatti con una scuola in Romania, dove ci sono 800 persone, da istruire lì, nel luogo di provenienza, sulle tematiche della sicurezza, poi portarne qui una quindicina, far fare uno stage in azienda, quelli che vanno bene assumerli qui, gli altri farli tornare in Romania. Adesso però la legge attuale ci crea dei problemi, e poi c'è tutta la questione dei costi, del mantenimento per tutta la durata del progetto. (Referente Centrofor)

Va inoltre segnalata l'osservazione di un medico curante, figura che spesso, proprio per il rapporto di fiducia che è portato ad instaurare, potrebbe avere un ruolo importante nella sensibilizzazione e informazione sui temi della sicurezza.

Nella categoria medica in generale sull'argomento dell'infortunistica non c'è molta preparazione. Sarebbe importante che anche i medici di base fossero informati sulla normativa e sulla prevenzione delle malattie professionali e infortuni, avessero materiale informativo da consegnare direttamente ai pazienti, in modo da poter consigliare il lavoratore immigrato in particolare ma anche in generale. (Medico di base e rappresentante di comunità)

Certamente, per finire, un'attenzione particolare nell'informare va rivolta soprattutto alle persone che si trovano in una posizione difficile, di inserimento problematico nella società come nel lavoro, magari dopo un passato e una recente esperienza migratoria a dir poco sofferti.

Non è solo questione di comunicazione, è questione di atteggiamento. Chi è appena arrivato con un gommone dall'Albania (anche se regolarizzato) ha presumibilmente un atteggiamento verso questi aspetti che è tutto diverso da chi si è inserito già da molti anni, si è ricongiunto con la famiglia, ha già seguito un percorso. Il problema è soprattutto quello di raggiungere i primi, i secondi vanno seguiti e tutelati come tutti gli altri lavoratori (Medico del lavoro).

4. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

4.1. Tipologia dei lavoratori immigrati

Le interviste in profondità hanno confermato molti dei risultati già discussi, ampliando l'ottica interpretativa. Con particolare riguardo alla tipologia dei lavoratori immigrati, possiamo suddividere gli operai stranieri in tre categorie, che in buona parte rispecchiano gli orientamenti motivazionali emersi dall'analisi delle risposte al questionario dei lavoratori (Fattori: Garanzia, Investimento, Flessibilità):

- α) Lavoratori inseriti da tempo, informati, stabilizzati nell'occupazione (e spesso anche nella comunità sociale), con buona conoscenza della lingua italiana, vivono relazioni positive nell'ambiente di lavoro, sono attenti e sensibili sul piano della sicurezza lavorativa, come e forse anche più della media dei lavoratori.
- β) Lavoratori presenti da poco tempo, anche con alcune difficoltà sul piano linguistico, ma motivati e facilitati nell'inserimento lavorativo da una certa preparazione professionale (anche se non sempre adeguata).
- χ) Infine una componente forse più ristretta, ma altamente significativa, di persone in grande difficoltà sul piano comunicativo e relazionale, vivono una situazione complessivamente precaria e problematica, rivelano flessibilità sia nell'occupazione sia sul piano della sicurezza e della prevenzione del rischio.

Ferme restando le variabili di rischio che possono colpire maggiormente tutti i lavoratori immigrati proprio in quanto stranieri (a cominciare dalla lingua per arrivare alla mancanza di una cultura della sicurezza nei paesi di origine), è soprattutto la terza categoria di lavoratori quella che più frequentemente (ma certo non esclusivamente) viene a svolgere la propria attività in maniera discontinua, cambiando spesso luogo di lavoro, trovando occupazione soprattutto nelle piccole imprese, talvolta meno organizzate sia sul piano produttivo sia su quello formativo, pertanto in situazioni rischiose.

4.2. Lavoratori immigrati e propensione al rischio: settori e fattori critici

- Il settore estrattivo si caratterizza per un elevato potenziale di rischio infortuni e malattie professionali: ciò emerge chiaramente nella consapevolezza degli addetti immigrati del comparto, e si riflette di conseguenza nei comportamenti dichiarati. Questi lavoratori, infatti, si rivelano più coscienti dei rischi, più attenti nell'uso dei dispositivi e nell'adottare le procedure di sicurezza, più disponibili nei confronti di interventi di formazione e informazione. E' probabile che l'intensa azione formativa già diretta a questo settore, sia a livello generale sia in particolare sui temi della sicurezza - come dichiarano gli intervistati e come confermano gli esperti - abbia dato i suoi frutti. Rimangono tuttavia aperte alcune questioni, che richiederebbero un approfondimento, riguardanti in particolare il comportamento denunciatorio dei lavoratori immigrati a seguito di infortunio.
- I lavoratori del settore metalmeccanico rivelano nel complesso una situazione relativamente migliore sul piano oggettivo. Per quanto anche questo comparto sia particolarmente critico sul piano della sicurezza, come indicano i dati sugli infortuni, nel confronto fra i tre settori qui considerati il metalmeccanico parrebbe essere oggettivamente il più "sicuro". Questi lavoratori immigrati si percepiscono meno a rischio rispetto agli altri e rilevano di fatto una minore frequenza di eventi infortunistici. Mediamente più scolarizzati rispetto agli altri (come lo sono in generale coloro che provengono dai paesi dell'Est europeo e che nella ricerca costituiscono la maggioranza degli addetti di questo settore), più familiarizzati con la lingua italiana (per vicinanza geografica), più motivati professionalmente (anche forse perché provenienti da aree dove si è maggiormente diffusa una cultura industriale), non sempre tuttavia adottano i dispositivi e le procedure per arginare i rischi.
- Il settore più critico risulta quello edile. Nei lavoratori edili si riscontra in modo costante una più frequente svalutazione del rischio, che non indica necessariamente "ignoranza" o non consapevolezza dei pericoli che si corrono sul luogo di lavoro. Sembrano piuttosto altri i fattori che qui incidono e riguardando in particolare i

lavoratori edili, ma che si delineano in termini anche più generali, e che si riassumono di seguito.

Fattori critici

Anzi tutto il settore edile è quello maggiormente caratterizzato da

- discontinuità e precarietà occupazionale
- e questo sembra giocare un ruolo importante negli atteggiamenti e comportamenti che riguardano la sicurezza. La continuità/discontinuità del rapporto di lavoro, cui sembrano particolarmente soggetti i lavoratori immigrati, appare infatti correlata da una parte con:

- frequenza e incisività dell'informazione/formazione
- investimento motivazionale nel lavoro.

In secondo luogo, come fanno notare anche i testimoni competenti, soprattutto le piccole aziende edili si caratterizzano per una elevata

- mobilità nel cantiere e interscambiabilità delle mansioni (le procedure non sono standardizzate e ripetitive come avviene più frequentemente negli altri settori) che, oltre ad aumentare le situazioni di rischio, potrebbe portare maggiormente i lavoratori a trascurare l'uso dei dispositivi;

Non trascurabile inoltre l'influenza di quella che è stata definita

- una cultura del lavoro "machista",
che porta ad enfatizzare requisiti di forza e virilità e atteggiamenti di noncuranza verso le norme di sicurezza; una cultura che viene facilmente imitata anche dai lavoratori immigrati.
- Le piccole imprese inoltre spesso non hanno un sistema sufficientemente organizzato per la sicurezza⁶.

Ancora, le difficoltà percepite a livello della

- comunicazione linguistica

⁶ Anche nella relazione dell'assemblea del CNEL su Salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro (cit.), viene citata "La maggiore criticità delle piccole e piccolissime aziende rispetto alle grandi, pur tenendo conto che il 626 è una norma la cui applicazione meglio si attaglia alle aziende di dimensioni medie e grandi".

risultano particolarmente sentite dai lavoratori immigrati occupati nell'edilizia, che, ricordiamo, sono in gran parte di lingua araba. Appare quasi superfluo, ma comunque doveroso, sottolineare come la comprensione delle misure di sicurezza sia anche un fatto puramente linguistico e che questo sia un aspetto cruciale soprattutto nelle prime fasi dell'inserimento lavorativo, specialmente qualora la

- comunicazione aziendale

risulti incompleta o comunque non adeguatamente veicolata.

Inoltre, sempre il settore edile è quello i cui addetti vivono più frequentemente, secondo questa ricerca

- condizioni di rischio aggiuntivo

in particolare dichiarano un monte ore complessivo mediamente più elevato e la tendenza a svolgere una doppia attività.

Infine, gli edili sono quelli che dichiarano livelli di

- insoddisfazione nel lavoro

più elevati e che ritengono, in quanto lavoratori stranieri, di essere maggiormente a rischio rispetto ai lavoratori italiani.

In definitiva, quanto più il lavoratore vive condizioni di precarietà nel lavoro, di scarso investimento motivazionale, di bassa autostima, tanto più rischia di compromettere la propria attenzione sul piano delicato e cruciale della sicurezza lavorativa, specialmente quando opera (come di fatto sovente accade per questi lavoratori) dentro quelle aziende poco organizzate, caratterizzate da un turn-over elevato, che investono in forma limitata nel settore della sicurezza.

Apprendo una breve parentesi, una particolare attenzione va sicuramente riservata al diffondersi di quel fenomeno che sembra investire in particolare alcuni settori produttivi e che riguarda sempre più anche i lavoratori immigrati, ossia le varie forme del cosiddetto lavoro atipico. Come si sottolinea nel rapporto del CNEL sul mercato del lavoro, assistiamo a quel “travaso fra lavoratori la cui autonomia poggia sulle classiche basi patrimoniali della bottega o del mestiere, e lavoratori autonomi di seconda generazione, il cui profilo poggia su basi funzionali e si confonde talvolta con quello della para-subordinazione”.⁷ Con tutto ciò che segue sul piano della tutela del lavoratore

⁷ CNEL, Rapporto sul mercato del lavoro: 1997-2002, luglio 2002.

- titolare di impresa, e in particolare sotto il profilo della sicurezza, che sfugge in questo modo (almeno in gran parte) dalle maglie del decreto legislativo 626/94. Come è emerso anche in questa ricerca (per quanto tale tipologia di lavoratori non sia stata qui considerata), il fenomeno è presente anche nella nostra provincia.

Variabili da considerare

Scolarità

Si conferma, come in altre ricerche, l'importanza della variabile scolarità sul piano del vissuto lavorativo degli immigrati in generale e anche nel caso specifico della questione sicurezza. In particolare chi ha acquisito una scolarità "media", ossia di tipo professionale, svolge lavori consoni alla propria preparazione in misura più frequente di quanto accade alle persone con bassa scolarità come a quelle con scolarità elevata. Si nota in questi lavoratori una migliore ricezione/disponibilità verso l'informazione ed un più assiduo ricorso alle misure di protezione.

Permanenza in Italia

La durata della permanenza in Italia esercita un'influenza positiva sul piano della comunicazione (oltre che in generale sotto il profilo dell'inserimento lavorativo e sociale), per cui i residenti da più tempo riscontrano in misura maggiore un'informazione adeguata da parte delle aziende, mentre la variabile si rivela meno significativa sul piano dei comportamenti inerenti alle misure di protezione.

Età

I lavoratori immigrati più anziani, di età superiore ai 45 anni, esprimono tendenzialmente atteggiamenti più prudenti e in generale più attenti agli aspetti di "garanzia" in senso ampio, dalla sicurezza alla continuità dell'occupazione. I più giovani tendono invece a manifestare maggiore insoddisfazione, variabile che abbiamo visto essere correlata con la propensione personale al rischio sul lavoro. Inoltre fra i più giovani sembrerebbe emergere un certo atteggiamento di tolleranza verso l'assunzione di bevande alcoliche durante le ore di lavoro. Atteggiamento che d'altra parte non sembra

tradursi in comportamento effettivo, poiché tale problema non è stato rilevato da nessuno dei testimoni interpellati.

Progetti migratori

Non si rilevano particolari differenze negli orientamenti dei lavoratori in tema di sicurezza sulla base dei progetti migratori, anche perché, come si è visto, una buona parte di loro non ha ancora preso decisioni precise in merito. La scelta di rimanere o no appare strettamente legata al realizzarsi o meno di determinate condizioni abitative, lavorative, familiari. Sicuramente, infatti, sugli atteggiamenti incide il ricongiungimento familiare: si è osservata una maggiore attenzione e motivazione alla sicurezza, così come nel lavoro in generale, fra quanti hanno ottenuto il ricongiungimento e anche fra i single, rispetto a coloro la cui partner e la cui famiglia si trovano ancora nel paese di origine.

Origine

Ricordando che l'esigua numerosità dei soggetti di origine asiatica non ha permesso di considerare tali lavoratori nell'analisi dei dati disaggregati secondo la variabile origine, le condizioni più critiche sembrano in ogni caso riguardare i lavoratori di origine nordafricana e albanese. I primi, ricordiamo, sono prevalentemente occupati nel settore edile, per cui possono valere le considerazioni già presentate riguardo alle condizioni di lavoro in generale e alle difficoltà linguistiche. I secondi, occupati prevalentemente nel metalmeccanico ma anche nell'edilizia (soprattutto nelle valli periferiche), rivelano alcune difficoltà in particolare sul piano motivazionale, sia per quanto riguarda il lavoro in generale (minore attenzione agli aspetti *stabilizzanti*), sia sotto il profilo specifico della sicurezza e della formazione su questi temi. Ricordiamo anche che i cittadini maghrebini e albanesi vivono in generale maggiori difficoltà di inserimento a livello generale e un più accentuato sentimento di estraneità, acuito dalla percezione di una certa *distanza sociale* da parte della comunità trentina e da un senso di non accettazione.⁸

⁸ Si veda la ricerca *Cittadini immigrati e famiglie straniere in Trentino. Inserimento comunitario e bisogni sociali*, a cura di Studio RES, P.A.T., Servizio Attività socio-assistenziali, *Infosociale*, n.1/2002.

4.3. Informazione – Formazione - Comunicazione

Emerge in particolare

- un problema linguistico-culturale

che può ostacolare la comprensione delle istruzioni e delle informazioni, ma anche di alcuni concetti che si tende a ritenere acquisiti e condivisi, ma che potrebbero non essere tali o non avere la stessa priorità. Ciò può ripercuotersi negativamente soprattutto nella fase di inizio lavoro, un periodo particolarmente delicato e a rischio. Inoltre diversi fra i lavoratori immigrati, all'inizio dell'esperienza lavorativa, si trovano a dover apprendere:

- una cultura del lavoro legata a modalità e ritmi di produzione poco diffusi nei paesi di origine, tenendo anche conto che una buona parte di loro proviene da settori lavorativi diversi da quelli in cui sono inseriti attualmente o non hanno alcuna esperienza di lavoro pregressa (studenti, disoccupati)
- norme e usanze in materia di sicurezza cui non sono stati abituati nel proprio paese.

Non a caso appare diffusa la richiesta di

- informazioni in lingua di origine

(o comunque non esclusivamente in lingua italiana). E' vero che, secondo quanto affermano i testimoni intervistati, i lavoratori immigrati tendono ad osservare attentamente e a copiare quello che fanno gli altri, ma è certo anche che l'apprendimento di norme e prassi adeguate in tema di sicurezza non può essere unicamente affidato all'esempio del collega, anche perché non sempre il comportamento dei compagni di lavoro è encomiabile. Come emerge dai colloqui con la categoria imprenditoriale, accade anche di trovare lavoratori immigrati, soprattutto edili, che dopo un periodo iniziale di scrupoloso utilizzo dei dispositivi e osservanza pedissequa delle procedure "copiano" il cattivo esempio di alcuni colleghi avvezzi e non proprio rigorosi.

Appare pertanto opportuno che

- la formazione sia il più tempestiva possibile, riguardi sia i temi del lavoro (norme e prassi), sia l'aspetto specifico della sicurezza e sia distinta per settore di occupazione.

Per quanto sul tema della formazione siano emerse delle discordanze che riguardano l'opportunità o meno di interventi specificamente rivolti agli immigrati, sono state

avanzate da alcuni dei soggetti intervistati indicazioni e proposte concrete, in alcuni casi già in fase di progettazione.

In sintesi, tali proposte ipotizzano o prevedono in particolare:

- interventi seminari con esperti della formazione, rappresentanti delle categorie e degli organismi sindacali, enti e associazioni previdenziali, con il coinvolgimento delle comunità straniere e dei mediatori culturali;
- materiale video plurilingue;
- interventi formativi nei paesi di origine.

In un caso è stato anche suggerita l'istituzione di un numero verde (anch'esso plurilingue), iniziativa che tra l'altro, in termini generali, è già stata ipotizzata presso l'Azienda provinciale per i servizi sanitari e inserita nel progetto n. 5 del Piano operativo per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro.⁹

I mediatori culturali in particolare potrebbero essere coinvolti, oltre che nell'ambito della formazione, nella progettazione degli interventi e delle forme linguistiche più adatte per una compagna di comunicazione sulla sicurezza rivolta a lavoratori immigrati. Fondamentale anche prevedere in ogni caso l'apprendimento della lingua italiana.

E' abbastanza evidente, inoltre, che i livelli contenuti di lettura e di fruizione dei programmi radiofonici e televisivi locali sembrerebbero scoraggiare la comunicazione in tale direzione. Tuttavia si può ipotizzare che maggiore seguito possano ricevere:

- programmi locali espressamente rivolti ai cittadini immigrati (come quello radiofonico già attivato dal servizio provinciale Cinformi e altri programmi anche televisivi nella rete nazionale), resi noti attraverso una adeguata pubblicizzazione, nella cui programmazione vengano previsti temi specifici (come quello sulla sicurezza nei luoghi di lavoro), anche a carattere periodico.

In ogni caso la comunicazione diretta può orientarsi anche verso altri luoghi e altri canali:

- nelle piazze e nei luoghi pubblici, nei centri commerciali (per quanto non tutti i testimoni concordano su queste forme), magari attraverso camper attrezzati (come un testimone ha suggerito). Ma anche negli ambulatori dei medici di base e nei luoghi di aggregazione e di culto.

⁹ Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro: un impegno comune, Atti della Conferenza provinciale, Documenti per la Salute 7, Provincia Autonoma di Trento, 2001.

Luoghi privilegiati per l'informazione possono essere inoltre

- i centri territoriali di educazione permanente, dove si svolgono attività scolastiche e di apprendimento linguistico per stranieri

Ma oltre che sulla trasmissione e comprensione dei messaggi, è anche e soprattutto sulla

- motivazione

che è opportuno agire. Abbiamo visto che molti lavoratori immigrati sono attenti alla propria salute e sicurezza, né più né meno di altri lavoratori, e forse in alcuni casi anche di più. Tuttavia preoccupa una certa categoria, ben evidente in questa ricerca, che tende ad assumere un atteggiamento "flessibile" nei confronti dei rischi presenti sul lavoro.

Si è visto che tale atteggiamento è in parte legato ad un

- vissuto di precarietà complessiva

(dalla posizione - insoddisfazione nel lavoro a quella familiare, abitativa e sociale).

E' difficile raggiungere l'obiettivo attraverso messaggi centrati unicamente sulla tutela della salute e dell'incolumità fisica, quando i destinatari della comunicazione sono persone la cui vita è caratterizzata in tutto e per tutto dall'insicurezza, da un retroterra problematico socialmente ed economicamente, da condizioni e ambienti vitali tuttora poco dignitosi, dalla difficoltà a costruire un progetto di vita, dalla mancanza di legami affettivi e familiari, dall'isolamento, e, qualche volta, dal pregiudizio sociale.

Pertanto una campagna per la sicurezza sul lavoro in questo ambito, importante ed essenziale, potrebbe anche individuare (nel linguaggio della comunicazione come nelle politiche di intervento) contenuti e modalità finalizzate ad accrescere l'autostima del lavoratore immigrato, puntando al riconoscimento e alla valorizzazione della sua dignità personale, in primo luogo, e quindi della sua crescita professionale.