

**I Tartufi n. 21**  
Febbraio 2006

## **LA DOMANDA ESPLICITATA DI NUOVI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI NELLA PROVINCIA DI VENEZIA**

di Bruno Anastasia, Stefania Bragato e Maurizio Rasera



*Questa ricerca, incoraggiata e resa possibile dalla Direzione provinciale del lavoro di Venezia, è stata realizzata dal Coses e dall'Osservatorio di Veneto Lavoro grazie ad un finanziamento congiunto della Provincia di Venezia e del Progetto Migranti, promosso dalla Regione del Veneto-Direzione Flussi Migratori.*

## Sommario

1.	Le ragioni di un'indagine inusuale .....	5
2.	Un'esperienza di collaborazione tra istituzioni ed enti di ricerca .....	10
3.	Le domande delle aziende di nuovi immigrati per lavoro subordinato .....	12
3.1	Caratteristiche anagrafiche dei lavoratori richiesti (età, sesso, nazionalità) .....	12
3.2	Caratteristiche dei datori di lavoro e delle aziende offerenti (residenza, dimensione).....	14
3.3	Caratteristiche del lavoro offerto.....	18
3.4	La distribuzione territoriale.....	21
4.	La domanda di immigrati lavoratori espressa dalle famiglie .....	23
4.1	Il contesto .....	23
4.2	I lavoratori richiesti: caratteristiche generali .....	24
4.3	Le condizioni di lavoro offerte.....	29
4.4	La distribuzione territoriale.....	31
5.	Nota conclusiva.....	33
	Riferimenti bibliografici.....	33



## 1. Le ragioni di un'indagine inusuale

E' praticamente impossibile sottovalutare il rilievo che ha assunto il tema dei flussi di ingresso di immigrati-lavoratori nel nostro Paese come anche in Europa.

E' uno dei rovelli oggi centrali per il *policy maker* stretto tra spinte di non facile composizione:

- a. *la diffusa spinta ad emigrare in Occidente* da parte di tanti cittadini di Paesi poveri ma ricchi di sottoccupati, disoccupati, lavoratori a basso reddito: si tratta di una spinta di difficile contenimento – come dimostrano le cronache di ogni giorno – anche perché essa ben si sposa con
- b. *l'oggettiva necessità, da parte di tanti Paesi occidentali, di nuovi lavoratori* a causa sia del declino demografico della popolazione in età lavorativa<sup>1</sup> sia del rifiuto, da parte della popolazione locale, di impiegarsi in mansioni troppo faticose o troppo poco redditizie o incongruenti con le aspettative di status;
- c. *la preoccupazione di tipo identitario di parte della popolazione locale*, timorosa di essere “inquinata” dall'afflusso incontrollabile di persone di diversa cultura, razza, religione, costumi; a ciò si aggiunge il fatto che gli strati più svantaggiati della popolazione locale possono interpretare tale afflusso come sottrazione di opportunità (posti di lavoro, Welfare).

Le scelte adottate dai principali Paesi europei sono diverse, risentono fortemente della “storia” e della collocazione geo-politica di ciascuno di essi, ma sono anche convergenti nella direzione di restringere e filtrare gli accessi per lavoro.

A questo proposito la Commissione delle Comunità Europee negli ultimi due anni è intervenuta ripetutamente, cercando di costruire una (non facile) cornice di riferimento comune per le politiche dei singoli Paesi:

- il 4 giugno 2004 ha presentato uno studio sulle connessioni tra migrazione legale e illegale (Commissione delle Comunità europee, 2004a);
- il 16 luglio 2004 ha presentato la “Prima relazione annuale su migrazione e integrazione” (Commissione delle Comunità europee, 2004b);
- l'11 gennaio 2005 ha adottato il libro verde sull'approccio dell'Unione europea alla gestione della migrazione economica (Commissione delle Comunità europee, 2005a);
- il 21 dicembre 2005 ha presentato il piano d'azione sull'immigrazione legale (Commissione delle Comunità europee, 2005b).

Quest'ultimo documento riconosce che pur essendo stata attirata “l'attenzione sui vantaggi possibili di un quadro orizzontale che preveda condizioni di ammissione per tutti i cittadini di paesi terzi che cercano di entrare nei mercati del lavoro degli Stati membri (...), gli Stati membri non hanno dimostrato un sostegno unanime per tale approccio”. Perciò il piano si sostanzia non proponendo norme comuni vincolanti ma una serie di misure complementari – una direttiva quadro

---

1. La Commissione delle Comunità europee (2005b) cita proiezioni Eurostat secondo cui “si prevede che la percentuale della popolazione in età lavorativa (...) rispetto alla popolazione totale diminuisca fortemente passando dal 67,2% del 2004 al 56,7% del 2050, con un calo di 52 milioni (...)”. Il calo della popolazione lavorativa in Europa dovrebbe iniziare nel 2011 ma alcuni Stati lo stanno già sperimentando (Germania, Ungheria, Italia, Lettonia).

generale e quattro strumenti specifici<sup>2</sup> – finalizzate ad offrire un approccio corretto a tutti gli immigrati per motivi di lavoro nonché condizioni favorevoli per le categorie specifiche di immigrati necessarie nell'Unione europea.

Con riferimento all'Italia, le possibilità di ingresso legale di cittadini extracomunitari sono così articolate:

- il canale principale di accesso è sempre quello basato sulla motivazione turistica (riportano tale motivazione almeno la metà dei visti concessi ogni anno, che sono all'incirca un milione); è ben noto che non di rado la motivazione "turismo" è una motivazione fittizia che dà origine a quella particolare tipologia di irregolari/ clandestini che sono gli *overstayers*, vale a dire persone che entrano regolarmente ma si fermano oltre la scadenza del loro permesso di soggiorno;
- un canale di grande rilevanza per i nuovi ingressi legali di lunga durata è costituito dai ricongiungimenti familiari (vale a dire dalla motivazione per coesione familiare); come è noto, chi entra in Italia con un permesso di soggiorno così motivato può accedere al mercato del lavoro;
- il canale per gli ingressi motivati dall'inserimento nel lavoro subordinato è – salvo alcune situazioni particolari (es. infermieri etc.) – regolato dalla concessione di autorizzazioni entro il limite massimo delle quote stabilite ogni anno con uno o più appositi decreti. Tali quote prevedono al loro interno un'ulteriore suddivisione in "quote privilegiate" per Paese (destinate quindi a candidati di un determinato Paese con il quale l'Italia ha specifici accordi) e/o per contratto (quote destinate a lavoratori stagionali o autonomi o subordinati di lunga durata). Va rilevato che le quote "privilegiate" non costituiscono solo una "riserva" destinata in esclusiva a cittadini di un dato Paese ma anche una "gabbia", nel senso che i cittadini di un Paese con quote "privilegiate" non possono competere sulle quote non destinate a particolari nazionalità. Ciò si risolve in un'evidente penalizzazione per i cittadini di Paesi con forte spinta ad emigrare in Italia (e forte domanda delle loro prestazioni) e basse quote "privilegiate": come vedremo è il caso, nel veneziano, soprattutto di moldavi e bengalesi.

Le "quote" fissate per l'Italia fino al 2005 sono espresse in **tab. 1**. Lo schema riportato non tiene conto delle quote previste, dopo l'allargamento del 2004, per i 10 Paesi neo-comunitari. Si osserva che le quote annue si sono per diversi anni aggirate intorno alle 80.000 unità, con un peso sempre rilevante della parte destinata a lavoratori stagionali (i quali, in buona parte, sono i medesimi anno dopo anno).<sup>3</sup> L'impostazione assai restrittiva delle politiche di ingresso, che si esplicita nelle

---

2. La Direttiva-quadro generale ha l'obiettivo di garantire un quadro comune di diritti per tutti i cittadini di paesi terzi legalmente occupati già ammessi in uno Stato membro ma non ancora in possesso dello status di residenti di lunga durata; le quattro direttive specifiche concernono: 1. le condizioni di ingresso e soggiorno di lavoratori altamente qualificati diversi dai ricercatori; 2. le condizioni di ingresso e soggiorno dei lavoratori stagionali; 3. le procedure che disciplinano l'ingresso, il soggiorno temporaneo e la residenza dei lavoratori in trasferimento all'interno di società multinazionali; 4. le condizioni di ingresso e soggiorno dei tirocinanti retribuiti.

3. Si può stimare che il tasso di ripetenza (inteso come il rapporto tra lavoratori assunti nell'anno t e lavoratori assunti nell'anno t-1) per i lavoratori a tempo determinato in Veneto sia (come minimo) superiore al 35% e in agricoltura sia oltre il 40% (Cnel, 2003, pag. 111).

quote stabilite, è alla base del grande numero di domande di regolarizzazione (705.000 di cui 60.000 in Veneto, accolte in oltre il 90% dei casi)<sup>4</sup> presentate nel 2002 a seguito dell'approvazione della legge 189/2002 (cosiddetta "Bossi-Fini") che prevedeva la possibilità di regolarizzare i lavoratori impiegati nei servizi domestici, possibilità poi estesa con la l. 222/2002 anche ai lavoratori delle imprese.

Un primo ampliamento effettivo delle quote è divenuto operativo con riferimento al 2005: da un lato si è ridotto l'ammontare riservato in esclusiva agli stagionali (anche perché una quota importante dell'offerta specifica in questo segmento era ed è assicurata dai lavoratori dei Paesi neo-comunitari), dall'altro si è ampliata la quota riservata ai lavoratori subordinati non stagionali. Una parte consistente (ma non totalitaria) delle quote viene "regionalizzata" e quindi "provincializzata": le quote assegnate al Veneto sono state oltre 13.000 nel 2004 e quasi 12.000 nel 2005; di esse oltre la metà riguardavano lavoratori stagionali.

**Tab. 1 - Quote d'ingresso. Totale a livello italiano e quote assegnate al Veneto**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Italia/quote definite</b>							
- solo lavoratori stagionali	26.600	17.500	41.150	60.000	68.500	50.000	45.000
- solo lavoratori subordinati non stagionali					9.500	26.100	50.800
- solo lavoratori autonomi	3.500	2.000	3.000	5.000	800	2.500	2.500
- solo subordinati non stagionali e autonomi			45.250				
- solo subordinati, sia stagionali che non	27.900	63.500		10.000			
- dirigenti/esperti				500	500	500	1.000
- senza vincoli (italo-argentini)				4.000	200	400	200
<b>TOTALE</b>	<b>58.000</b>	<b>83.000</b>	<b>89.400</b>	<b>79.500</b>	<b>79.300</b>	<b>79.500</b>	<b>99.500</b>
<b>Veneto/quote assegnate per destinazione</b>							
- solo lavoratori stagionali	3.212	7.317	6.049	9.250	8.690	8.000	6.350
- solo lavoratori subordinati non stagionali	4.523	2.500	3.287		1.125	5.436	5.270
- solo lavoratori autonomi							200
- solo subordinati, sia stagionali che non	979			1.441			
- dirigenti/esperti						60	100
<b>TOTALE</b>	<b>8.714</b>	<b>9.817</b>	<b>9.336</b>	<b>10.691</b>	<b>9.815</b>	<b>13.496</b>	<b>11.920</b>

Fonte: elab. Veneto Lavoro

In **tab. 2** sono riportate le quote "privilegiate" per nazionalità. Esse si sono molto ampliate negli ultimi anni, tanto da raggiungere il 90% nel 2003-2004; nel 2005 si sono attestate a due terzi del totale. Si osserva la continua crescita dei Paesi con quote privilegiate: ai tre originari del 1998 (Albania, Marocco e Tunisia) si sono via via aggiunti altri 9 Paesi<sup>5</sup>. Da questa lista è uscita solo la Romania, e questa è stata forse la fortuna dei lavoratori rumeni che hanno così potuto accedere alle quote non privilegiate.

4. Cfr. Zucchetti (2004).

**Tab. 2 - Incidenza nella programmazione dei flussi delle quote "privilegiate" per nazionalità (2000-2005)**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Albania	3.000	3.000	6.000	6.000	3.000	1.000	3.000	3.000
Marocco	1.500	1.500	3.000	1.500	2.000	500	2.500	2.500
Tunisia	1.500	1.500	3.000	3.000	2.000	600	3.000	3.000
Romania			2.500					
Somalia				500				100
Egitto					1.000	300	1.500	2.000
Nigeria					500	200	2.000	2.000
Moldavia					500	200	1.500	2.000
Sri Lanka					1.000	500	1.500	1.500
Bangladesh						300	1.500	1.500
Filippine								1.500
Pakistan							1.000	1.000
Argentina*					4.000	200		
Venezuela*							400	200
Uruguay*								
Quote riservate a Paesi già o prossimi firmatari di accordi in materia migratoria			6.000	4.000			2.500	700
Assunzioni stagionali riservate a:								
- Paesi candidati all'adesione Ue								
- Paesi con accordi bilaterali sul lavoro stagionale o in materia migratoria					53.000	68.500	50.000	45.000
- Lavoratori stagionali nell'anno o nel biennio precedente								
- Paesi balcanici (Serbia, Montenegro, Romania, Croazia e Bulgaria)								
Totale quote riservate	6.000	6.000	20.500	15.000	67.000	72.300	70.400	66.000
Totale quote programmate	58.000	58.000	83.000	89.400	79.500	79.500	79.500	99.500
% quote riservate	10,3%	10,3%	24,7%	16,8%	84,3%	90,9%	88,6%	66,3%

Fonte: elab. Veneto Lavoro

In **tab. 3** sono riportate le autorizzazioni effettivamente concesse in Veneto e in provincia di Venezia.<sup>6</sup> I dati provvisori disponibili indicano che le autorizzazioni concesse in Veneto hanno ben superato quota 11.000; in provincia di Venezia dalla nostra ricerca risultano oltre 2.700.

Le caratteristiche evidenziate di fatto dal sistema delle quote fino al 2005 possono essere condensate nei seguenti tratti fondamentali:

- l'ammontare complessivo degli immigrati ammissibili, rimasto stabile per molti anni, non ha rispecchiato la dinamica congiunturale dell'economia, non si è basato su alcuna valutazione previsiva demografica od economica; piuttosto è stato mirato all'obiettivo di socchiudere la stretta porta legale d'accesso a ingressi non di rado solo formalmente "nuovi" (perché riferiti a stagionali oppure ad overstayers oppure ancora a soggetti entrati clandestinamente): in buona parte si è trattato, dunque, di una sorta di mini-regolarizzazione annuale;<sup>7</sup>

5. Escludendo da questo conteggio il caso particolare dei latino-americani di origine italiana nonché le assunzioni riservate di lavoratori stagionali.

6. Esse non sono direttamente comparabili con le quote ripartite: talvolta infatti le autorizzazioni concesse sono riferite a quote ripartite nell'anno precedente; oppure a fronte di un'unica quota ci possono essere due autorizzazioni (nel caso ad esempio di una rinuncia).

7. Ciò è messo in evidenza anche dalle cronache di questi giorni relative al grande flusso di immigrati che hanno ritirato presso le poste il kit necessario a presentare la domanda sulle quote del 2006.



- b. la quota principale è sempre stata una quota per lavoratori stagionali, in buona parte, come abbiamo già detto, ricorrenti;
- c. la parte preponderante del sistema delle quote è vincolata per Paese di origine e/o per tipo di contratto.

La politica delle quote, non certo un'esclusiva del settore immigrazione, ha mutuato in definitiva la prassi a lungo invalsa per i trasferimenti agli enti locali, vale a dire il principio della "spesa storica" premiando le scelte fatte dagli attori locali nel passato<sup>8</sup>, aggiungendovi – similmente a quanto accaduto in agricoltura con le quote latte – la possibilità della redistribuzione territoriale delle quote inutilizzate. Merita notare che la gestione dei flussi di ingresso tramite le quote si è fondata su una prassi secondo la quale *prima* lo Stato manifesta la sua volontà<sup>9</sup>, *poi* le imprese esplicitano i loro fabbisogni. Inoltre questa esplicitazione – che avviene al momento della presentazione delle domande di autorizzazione all'ingresso – è stata spesso costretta entro i limiti delle quote: infatti a quote esaurite l'Amministrazione non accettava nuove domande, né tantomeno veniva riconosciuto al richiedente alcun diritto di "prelazione" sulle quote future. In tal modo, lo Stato si è autonegato il miglior strumento di conoscenza della domanda effettiva: quello di indurla ad esplicitarsi puntualmente.

**Tab. 3 - Autorizzazioni concesse a cittadini extracomunitari.  
Veneto e Venezia (1995-2004)**

	Tempo indeterminato		Tempo determinato		Totale	
	Venezia	Veneto	Venezia	Veneto	Venezia	Veneto
1995	153	1.048	20	69	173	1.117
1996	118	475	76	92	194	567
1997	204	897	415	742	619	1.639
1998	284	1.888	84	1.480	368	3.368
1999	727	3.392	264	3.104	991	6.496
2000	598	3.896	363	4.970	961	8.866
2001	592	2.869	975	6.547	1.567	9.416
2002		16	978	7.997	978	8.013
2003	173	1.186	1.799	9.705	1.972	10.891
2004	306	1.643	1.646	8.583	1.952	10.226
2005*	1.221	4.964	1.491	6.299	2.712	11.263

\* dati provvisori (al 15 novembre per il Veneto, al 15 agosto per Venezia)  
Fonte: elab. Veneto Lavoro

In Veneto è stato comunque possibile, a più riprese, sia raccogliere informazioni sulle istanze giacenti e inevase<sup>10</sup> – una *proxy* assai interessante della domanda non soddisfatta – sia disporre delle previ-

8. Il riferimento è soprattutto al caso del Trentino Alto Adige, destinatario da sempre della quota più importante per lavoratori stagionali.

9. Talvolta questa "manifestazione di volontà" ha fatto seguito a una veloce raccolta di informazioni empiriche – mediante telefonate e colloqui – a cura delle associazioni datoriali, informazioni assemblate dagli organismi regionali del Ministero del lavoro in collaborazione con la Commissione regionale di concertazione.

10. In particolare sono stati realizzati due studi sistematici sulla domanda effettivamente esplicitata dalle imprese con atti amministrativi: il primo è lo studio condotto dall'Osservatorio di Veneto lavoro sulle 3.091 istanze presentate (accolte e non accolte) nel corso del 2001 a Vicenza e sulle analoghe 3.201 presentate a Venezia (cfr. Veneto Lavoro, 2002 e Zucchetti, 2004, pag. 225 ss.); il secondo è lo studio realizzato dall'Osservatorio economico di Treviso su 3.004 domande presentate in quella provincia a valere sulle quote definite per il 2004 (Osservatorio economico della provincia di Treviso, 2005).

sioni sui fabbisogni formulate dalle parti sociali (**tab. 4**). La somma tra istanze giacenti e autorizzazioni concesse si è in genere avvicinata alle indicazioni formulate in sede di previsione dei fabbisogni.

**Tab. 4 - Domande inevase e stime di fabbisogno**

	Totale		di cui stagionali	
	Venezia	Veneto	Venezia	Veneto
Istanze giacenti al 31.1. 2001	1.733	11.117	263	1.204
Istanze presentate al 21.1.2002	2.686	12.537	363	638
Istanze giacenti al 31.12.2004	1.515	10.026	23	580
Istanze giacenti al 15.11.2005	n.d.	20.120	n.d.	1.837
Fabbisogno indicato per il 2002	5.900	23.780	800	6.800
Fabbisogno indicato per il 2003	n.d.	35.954	n.d.	8.691
Fabbisogno indicato per il 2004	n.d.	31.469	n.d.	14.354

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Ministero del lavoro-Direzione regionale lavoro e Commissione regionale di concertazione

Nel 2005 il cambiamento nelle modalità di presentazione, da parte delle imprese interessate, delle domande di autorizzazione all'ingresso di lavoratori residenti all'estero – con l'utilizzo come sportello degli uffici postali in sostituzione delle Direzioni provinciali lavoro – ha introdotto una novità con potenzialità assai significative ai fini della conoscenza: ha posto infatti le premesse amministrative per poter condurre un'analisi approfondita di *tutta* la domanda legale di nuovi ingressi per lavoro, non solo di quella soddisfatta. Anche se, nell'interpretazione di questa domanda, va tenuto conto che, talvolta, l'istanza di autorizzazione è tesa ad ottenere un ingresso legale, nonostante l'assenza di una reale prospettiva di lavoro: in questi casi siamo di fronte ad una domanda di regolarizzazione della presenza in Italia, non di una effettiva domanda di lavoro (che poi il posto di lavoro formalmente offerto sia fittizio, è abbastanza facilmente verificabile studiando la durata effettiva del rapporto di lavoro che ha generato l'autorizzazione all'ingresso).

## **2. Un'esperienza di collaborazione tra istituzioni ed enti di ricerca**

Quella che presentiamo è la storia di un'esperienza riuscita di collaborazione operativa tra la Direzione provinciale del lavoro di Venezia (d'ora in poi Dpl), la Provincia di Venezia (tramite i due Assessorati del lavoro e dell'immigrazione), due istituti di ricerca operanti nel territorio, il Coses e l'Osservatorio & Ricerca di Veneto Lavoro e il Progetto Migranti promosso dalla Regione Veneto.

Lo studio può essere collocato nell'ambito della ricerca economico-sociale tesa a supportare le politiche del lavoro e sociali per le quali il legislatore ha assegnato un ruolo preciso all'ente provinciale.

I partner hanno così contribuito alla realizzazione del progetto: i due enti di ricerca hanno messo a disposizione risorse umane (operatori per *data entry* e ricercatori) e attrezzature (computer); la

Provincia ha finanziato parte del progetto e messo a disposizione proprie risorse tecnologiche; la Dpl ha offerto la massima disponibilità dei propri tecnici, funzionari e dirigenti e, naturalmente, ha messo a disposizione i locali per l'allestimento delle postazioni di lavoro; la Regione Veneto con il Progetto Migranti ha assicurato parte del finanziamento.

L'attività svolta ha riguardato innanzitutto l'inserimento delle richieste di autorizzazione arrivate alla Dpl. Si tratta di circa 6.000 richieste pervenute a seguito del decreto flussi Dpcm del 7.12.2004 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 2.2.2005.<sup>11</sup>

Ai fini dell'attività amministrativa le domande pervenute vengono inserite dagli uffici periferici del Ministero del lavoro in un database centralizzato (Silen) tramite un programma predisposto dallo stesso Ministero. L'utilizzo a fini statistici dei dati così inseriti è peraltro limitato, in quanto non è previsto l'accesso diretto, da parte delle Direzioni provinciali, all'archivio dei dati se non per interrogazioni standard consentite dal programma medesimo. Inoltre, la selezione delle informazioni da inserire nell'archivio è funzionale alle esigenze dell'amministrazione e, come accade solitamente per le fonti amministrative, riflette solo parzialmente la selezione che sarebbe invece interessante a fini di ricerca (ad esempio non vengono inserite le istanze cui non ha fatto seguito un'autorizzazione, causa esaurimento delle quote disponibili).

In ragione di ciò, i due enti di ricerca – in accordo con la Direzione provinciale del lavoro di Venezia – hanno predisposto un autonomo *software* di inserimento dati e messo a disposizione risorse umane e tecnologiche per provvedere al caricamento di tutte le domande pervenute con particolare attenzione alle informazioni rilevanti ai fini specifici di ricerca. Si sono così allestite nei locali della Dpl tre postazioni. Nell'ambito del *team* di lavoro preposto all'inserimento (composto da un tecnico informatico, un ricercatore, tre operatori di *data entry* selezionati dagli enti di ricerca<sup>12</sup>), il tecnico informatico ha svolto il ruolo di interfaccia sia nei confronti degli uffici della Dpl, per le fasi più operative, sia nei confronti del ricercatore responsabile di questa fase del lavoro. Se la qualità dei dati inseriti per alcune variabili non è elevata, ciò dipende non da trascuratezze nella fase di *data entry*, ma dalla compilazione delle domande, talvolta imprecisa, e dalla non univocità dei moduli utilizzati.

Come abbiamo già detto, sono state inserite tutte le domande presentate, sia che avessero ottenuto l'autorizzazione sia che non l'avessero ottenuta. Il totale delle autorizzazioni concesse è pertanto quello che risultava alla data di chiusura della fase di inserimento dei dati, 19 agosto 2005, a distanza di circa due mesi dall'avvio della medesima. Dopo la chiusura delle operazioni di inserimento sono stati autorizzati altri lavoratori, a seguito in particolare della ri-attribuzione di quote precedentemente trattenute dal Ministero (ad esempio per la realizzazione delle opere pubbliche) o

---

11. Solo marginalmente potrebbero essere incluse ulteriori richieste giunte a seguito dell'ordinanza numero 3426 del Presidente del Consiglio dei Ministri emanata nella tarda primavera 2005 e riguardante l'integrazione delle quote per lavoratori stagionali.

12. In definitiva tre persone qualificate hanno lavorato per due mesi, dalla metà di giugno alla metà di agosto, per inserire (non valutare) 6.000 domande: mediamente dunque mille domande al mese per operatore. E' questo un indicatore che dà la misura del carico di lavoro cui devono far fronte gli uffici nei periodi successivi all'emanazione del cosiddetto "decreto flussi".

comunque non utilizzate. Altre autorizzazioni possono essere state concesse a seguito di sostituzioni per rinunce. L'ordine di grandezza delle autorizzazioni non registrate nei nostri archivi non dovrebbe comunque essere di molto superiore alle 100 unità (vale a dire che circa il 3% dei non autorizzati secondo i nostri archivi ha ottenuto l'autorizzazione successivamente alla fase di chiusura dell'attività di *data entry* finalizzata a questa ricerca).

Nei paragrafi successivi verranno descritte le caratteristiche dei lavoratori richiesti dalle aziende (par. 3) e dalle famiglie (par. 4).

Verranno dunque esposti i risultati derivanti dall'elaborazione di 6.049 domande presentate per altrettanti lavoratori da 3.473 datori di lavoro di cui 2.049 (59%) aziende e 1.424 (41%) famiglie. Circa tre quarti dei lavoratori (4.545) risulta richiesto da aziende e solo un quarto dalle famiglie; nel complesso 2.712 sono i lavoratori autorizzati. La domanda soddisfatta, quindi, rappresenta il 45% del totale, esito medio tra la quota di soddisfazione del 35% per le richieste delle famiglie e del 48% per quelle delle aziende.

### **3. Le domande delle aziende di nuovi immigrati per lavoro subordinato**

#### *3.1 Caratteristiche anagrafiche dei lavoratori richiesti (età, sesso, nazionalità)*

Le principali caratteristiche anagrafiche dei 4.545 lavoratori richiesti dalle aziende sono illustrate in **tab. 5**:

- le donne sono 1.302, meno del 30% del totale;
- la classe d'età più rappresentata è quella tra i 25 e i 34 anni: vi si addensano 2.000 lavoratori richiesti, quasi la metà del totale;
- la provenienza vede al primo posto i lavoratori rumeni (1.583) e moldavi (454): insieme costituiscono il 45% del totale dei lavoratori richiesti; significative sono pure le quote di domande di lavoratori di altri paesi dell'Est come Albania, Macedonia, Croazia, Serbia-Montenegro; al di fuori dell'Est europeo i Paesi più rilevanti, quanto alla nazionalità dei lavoratori richiesti, sono Bangladesh, Marocco, Cina ed Egitto; insieme i primi 10 Paesi concentrano il 90% dei lavoratori richiesti;
- per le donne il livello di concentrazione è ancora maggiore: rumene e moldave costituiscono quasi il 70% del totale.

I lavoratori autorizzati sono stati, come abbiamo già visto, circa la metà del totale (48,1%), almeno fino alla data di conclusione della nostra rilevazione. La quota di autorizzazioni risulta più elevata per le donne (71%) che per gli uomini (39%).

Fondamentale è la distinzione tra lavoratori richiesti per lavoro stagionale, per i quali il tasso di successo sfiora il 100% e i rimanenti lavoratori, per i quali il tasso di successo si ferma al 24,4% (**fig. 1**).

**Tab. 5 - Lavoratori richiesti dalle aziende per Paese di provenienza, classe di età, sesso ed esito della domanda. Primi 10 Paesi**

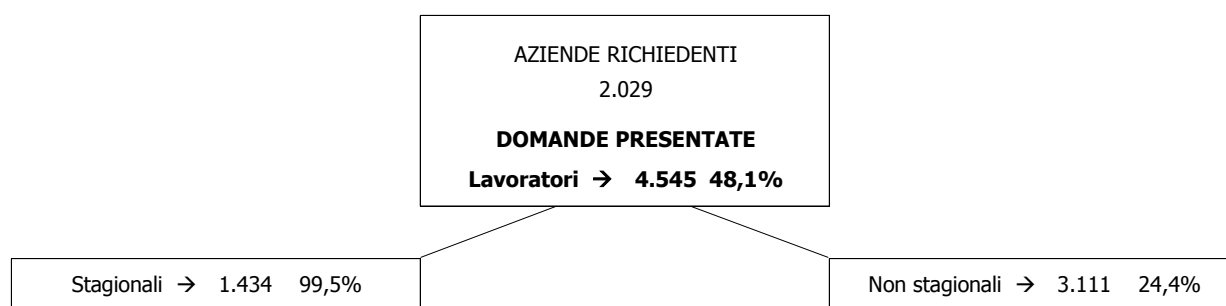
	Distribuzione % per classe d'età						Totale v.a.	Comp. %		Autorizzati	
	15-18	19-24	25-34	35-44	45-54	55 e oltre		%	% cum.	v. ass.	incid. %
<b>Totale</b>											
Romania	2,3	23,9	47,9	19,6	5,7	0,6	1.583	34,8	34,8	1.040	65,7
Moldavia	0,7	31,9	43,2	18,3	5,9	0,0	454	10,0	44,8	169	37,2
Bangladesh	4,9	36,8	48,3	8,7	1,3	0,0	389	8,6	53,4	49	12,6
Albania	8,5	31,6	34,8	20,2	3,8	1,2	342	7,5	60,9	158	46,2
Marocco	2,4	27,4	48,0	19,4	2,8	0,0	248	5,5	66,4	91	36,7
Macedonia	5,0	25,9	34,3	28,5	6,3	0,0	239	5,3	71,6	21	8,8
Cina	7,4	44,5	31,4	13,5	3,1	0,0	229	5,0	76,7	57	24,9
Croazia	0,6	22,5	41,0	23,1	11,6	1,2	173	3,8	80,5	129	74,6
Egitto	3,0	37,3	45,2	12,7	1,2	0,6	166	3,7	84,1	166	100,0
Serbia Montenegro	0,0	32,5	42,7	16,6	7,0	1,3	157	3,5	87,6	52	33,1
Altri	2,1	23,7	44,6	22,1	7,3	0,2	565	12,4	100,0	254	45,0
<b>Totale</b>	140	1.292	1.999	855	238	21	4.545	100,0		2.186	48,1
Comp. %	3,1	28,4	44,0	18,8	5,2	0,4					
Autorizzati	52	575	994	424	127	14	2.186				
% autorizz. su tot.	37,1	44,5	49,7	49,6	53,4	66,7	48,1				
<b>Femmine</b>											
Romania	1,4	24,9	48,5	19,3	5,6	0,4	732	56,2	56,2	610	83,3
Moldavia	0,6	30,1	39,1	21,2	9,0	0,0	156	12,0	68,2	93	59,6
Bangladesh	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	0,2	68,4	0	0,0
Albania	4,7	27,9	41,9	18,6	2,3	4,7	43	3,3	71,7	30	69,8
Marocco	0,0	22,0	53,7	22,0	2,4	0,0	41	3,1	74,8	26	63,4
Macedonia	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	2	0,2	75,0	1	50,0
Cina	8,3	40,6	35,4	11,5	4,2	0,0	96	7,4	82,3	23	24,0
Croazia	1,4	26,0	42,5	15,1	13,7	1,4	73	5,6	87,9	68	93,2
Egitto	0,0	33,3	66,6	0,0	0,0	0,0	3	0,2	88,2	3	100,0
Serbia Montenegro	0,0	20,0	40,0	32,0	8,0	0,0	25	1,9	90,1	23	92,0
Altri	0,8	20,2	45,0	28,7	4,7	0,0	129	9,9	100,0	47	36,4
<b>Totale</b>	23	343	592	258	79	7	1.302	100,0		924	71,0
Comp. %	1,8	26,3	45,5	19,8	6,1	0,5					
Autorizzate	14	231	414	197	62	6	924				
% autorizz. su tot.	60,9	67,3	69,9	76,4	78,5	85,7	71,0				

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

Distinguendo il tasso di successo (rapporto tra lavoratori autorizzati e lavoratori richiesti) per quanto riguarda le nazionalità di provenienza, superiore alla media risultano gli autorizzati (e ancor più le autorizzate) rumeni; un valore ancor più elevato si registra per i croati e le croate oltre che per gli egiziani/e. Al lato opposto, invece, livelli minimi si registrano per i macedoni (sono stati autorizzati meno del 10% dei lavoratori richiesti), i bengalesi (12,6%) e i cinesi (24,9%).

Quanto all'incidenza delle autorizzazioni per classe d'età, si nota che essa è positivamente correlata all'età, sia nel totale che per le donne: decisamente più 'intense' risultano le autorizzazioni quanto più è anziano il lavoratore richiesto.

**Fig. 1 - Lavoratori richiesti dalle aziende**



Nota: in valori percentuali il tasso di successo, vale a dire il rapporto tra autorizzati e richiesti

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

### 3.2 Caratteristiche dei datori di lavoro e delle aziende offerenti (residenza, dimensione)

Le aziende che hanno fatto richiesta di lavoratori stranieri sono poco più di 2.000: mediamente, dunque, ogni impresa ha presentato richiesta per due lavoratori (**tab. 6**).

Ricordiamo che – secondo il censimento del 2001 – erano attive in provincia di Venezia 68.000 unità locali di imprese con poco più di 180.000 dipendenti. Si può stimare, dunque, che alla richiesta di nuovi immigrati risulti interessata un'impresa ogni 30/35 e che i lavoratori richiesti equivalgano all'incirca ad una crescita occupazionale del 2%.

**Tab. 6 - Aziende richiedenti per cittadinanza del datore di lavoro**

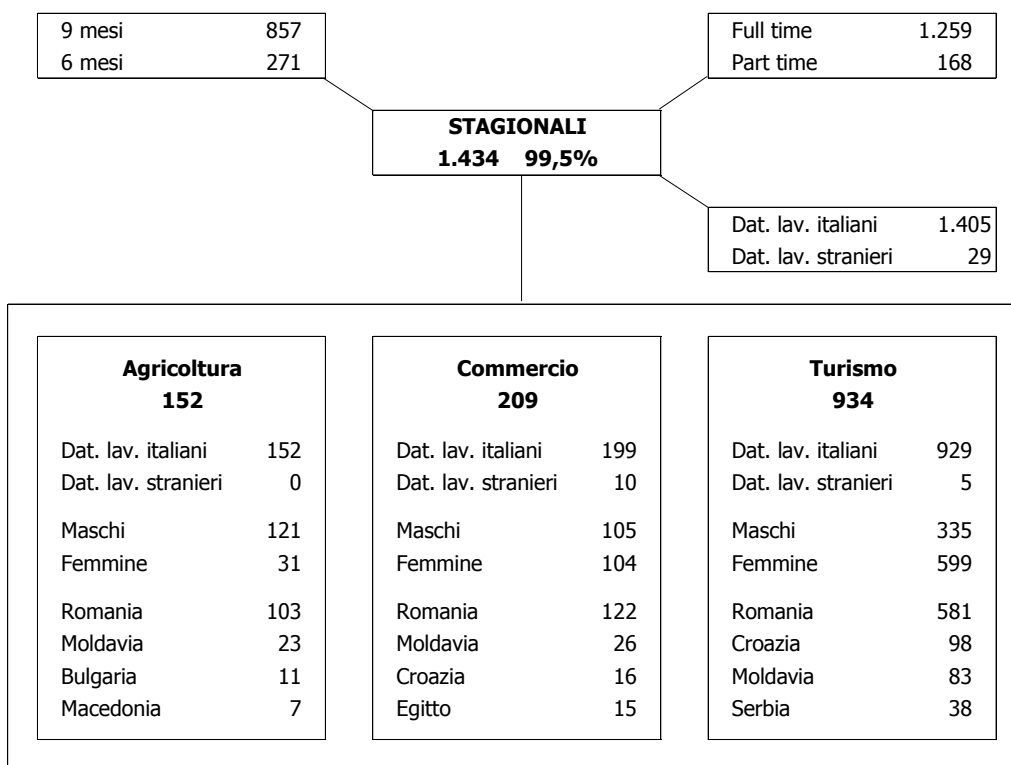
	N. aziende		N. lavoratori richiesti		Lavoratori autorizzati		Media lavoratori richiesti
	v.a.	%	v.a.	di cui connazionali	v.a.	inc. %	
Italia	1.594	77,8	3.517		1.951	55,5%	2,2
Macedonia	86	4,2	227	195	15	6,6%	2,6
Cina	81	4,0	164	164	38	23,2%	2,0
Albania	58	2,8	109	93	27	24,8%	1,9
Bangladesh	50	2,4	107	104	8	7,5%	2,1
Romania	32	1,6	57	52	1	1,8%	1,8
Serbia Montenegro	22	1,1	42	35	0	0,0%	1,9
Marocco	17	0,8	38	34	10	26,3%	2,2
Egitto	14	0,7	80	75	79	98,8%	5,7
Bosnia	11	0,5	37	37	5	13,5%	3,4
Tunisia	11	0,5	36	20	21	58,3%	3,3
Altri	73	3,6	131		31	23,7%	1,8
Totale	2.049	100,0	4.545		2.186	48,1%	2,2

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

Per quanto riguarda la nazionalità dei datori di lavoro, si verifica che gli italiani sono circa 1.600, mentre 455 (poco meno di un quarto) sono le aziende richiedenti con titolari stranieri. Tra questi ultimi prevalgono i macedoni (86), seguiti da cinesi, albanesi e bengalesi. Ovviamente i datori di lavoro stranieri richiedono connazionali, in una misura che nel caso dei cinesi e dei bosniaci arriva al 100% dei lavoratori richiesti. E' evidente che la presenza di un'impresarialità straniera è, di per sé, un fattore di alimentazione di nuovi flussi di immigrati. Particolarmente elevata – pari a quasi 6 unità – è la richiesta media di lavoratori presentata dagli imprenditori egiziani.

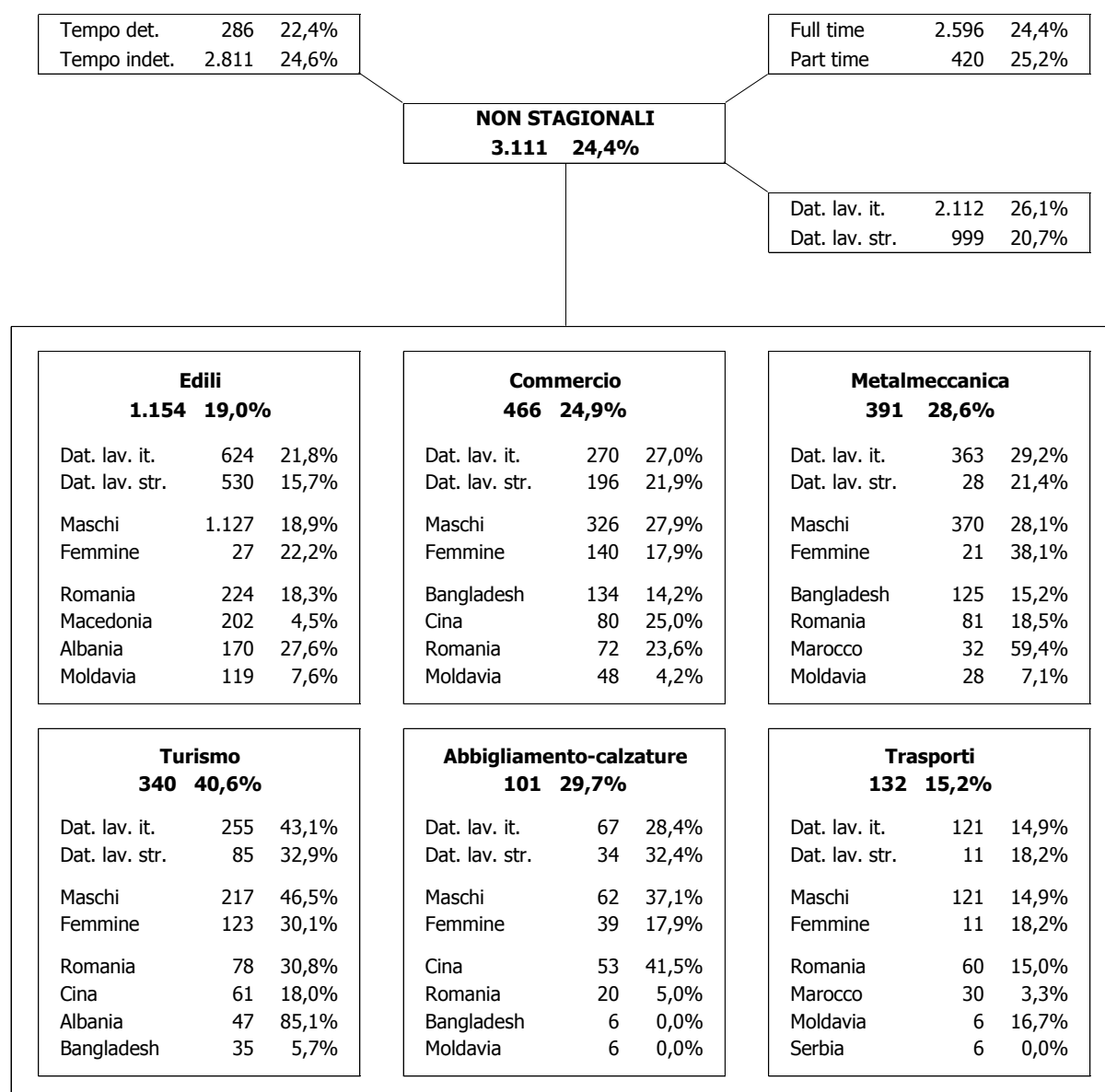
Nel complesso i lavoratori stranieri richiesti da imprenditori stranieri sono stati 1.028, pari al 22,6% del totale. Il tasso di successo nell'ottenere l'autorizzazione da parte dei datori di lavoro stranieri è nettamente inferiore a quello degli imprenditori italiani: per costoro il rapporto è pari al 56%; per gli stranieri non si arriva al 23%. Particolarmente depresso risulta il tasso di successo degli imprenditori macedoni e bengalesi. Solo egiziani e tunisini raggiungono – tra gli imprenditori stranieri – un elevato tasso di successo, al riparo evidentemente del meccanismo delle quote privilegiate che per queste nazionalità risulta disegnato in modo corrispondente alla domanda. Va notato, peraltro, che i datori di lavoro stranieri non sono presenti nel segmento del lavoro stagionale e quindi il confronto con gli italiani dev'essere più correttamente proposto solo con riferimento ai non stagionali: in tal caso il tasso di successo dei datori di lavoro italiani è pari al 26% dei lavoratori richiesti contro il 21% dei datori di lavoro stranieri (**fig. 2** e **fig. 3**).

**Fig. 2 - Lavoratori stagionali richiesti dalle aziende**



Nota: in valori percentuali il tasso di successo, vale a dire il rapporto tra autorizzati e richiesti  
 Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

**Fig. 3 - Lavoratori non stagionali richiesti dalle aziende**



Nota: in valori percentuali il tasso di successo, vale a dire il rapporto tra autorizzati e richiesti  
 Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

Osservando il medesimo fenomeno – vale a dire l’impatto dell’imprenditorialità straniera sull’attivazione delle richieste – dal lato dei lavoratori (**tab. 7**), si nota che la quota più elevata di “autocontenimento”, vale a dire di corrispondenza bi-univoca tra nazionalità del datore di lavoro e nazionalità, è quella dei macedoni (tra i macedoni richiesti, l’82% lo è da imprenditori connazionali) cui fa seguito il corrispondente valore per i cinesi (71%). Quote elevate, vicine al 50%, si osservano anche per bosniaci ed egiziani, mentre di minor spessore ma comunque significativo è il dato di albanesi, bengalesi e serbi-montenegrini (sempre attorno al 30%). Sembra che solo per le due nazionalità maggiormente richieste – rumeni e moldavi – l’attivazione da parte di imprenditori connazionali assuma un ruolo marginale.



**Tab. 7 - Lavoratori richiesti per Paese di provenienza (11 Paesi principali) e cittadinanza del datore di lavoro**

	Datori di lavoro stranieri				di cui: connazionali			Datori di lavoro italiani			Totale		
	Totale richiesti	Quota richiesti su totale	di cui auto-rizzati	quota % auto-rizzati	Totale richiesti	di cui auto-rizzati	quota % auto-rizzati	Totale richiesti	di cui auto-rizzati	quota % auto-rizzati	Totale richiesti	di cui auto-rizzati	quota % auto-rizzati
Albania	108	31,6%	27	25,0%	93	24	25,8%	234	131	56,0%	342	158	46,2%
Bangladesh	110	28,3%	10	9,1%	104	8	7,7%	279	39	14,0%	389	49	12,6%
Bosnia	48	46,2%	8	16,7%	37	5	13,5%	56	27	48,2%	104	35	33,7%
Cina	164	71,6%	38	23,2%	164	38	23,2%	65	19	29,2%	229	57	24,9%
Croazia	8	4,6%	6	75,0%	2	1	50,0%	165	123	74,5%	173	129	74,6%
Egitto	75	45,2%	75	100,0%	75	75	100,0%	91	91	100,0%	166	166	100,0%
Macedonia	195	81,6%	9	4,6%	195	9	4,6%	44	12	27,3%	239	21	8,8%
Marocco	51	20,6%	11	21,6%	34	10	29,4%	197	80	40,6%	248	91	36,7%
Moldavia	34	7,5%	3	8,8%	11	2	18,2%	420	166	39,5%	454	169	37,2%
Romania	73	4,6%	6	8,2%	52	2	3,8%	1.510	1.034	68,5%	1.583	1.040	65,7%
Serbia M.	44	28,0%	0	0,0%	35	0	0,0%	113	52	46,0%	157	52	33,1%
Altri	118	25,6%	42	35,6%	105	39	37,1%	343	177	51,6%	461	219	47,5%
<b>Totale</b>	<b>1.028</b>	<b>22,6%</b>	<b>235</b>	<b>22,9%</b>	<b>907</b>	<b>213</b>	<b>23,5%</b>	<b>3.517</b>	<b>1.951</b>	<b>55,5%</b>	<b>4.545</b>	<b>2.186</b>	<b>48,1%</b>

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

Per quanto riguarda la taglia delle imprese richiedenti (**tab. 8 e 9**), le domande presentate provenivano soprattutto dalla piccola impresa. Frequente risulta il caso di richiesta da parte di aziende senza dipendenti: ciò vale per 886 (43% del totale) aziende.

Le altre 1.163 aziende richiedenti risultavano avere in forza complessivamente 14.278 dipendenti – in media poco più di 10 dipendenti ciascuna – tra cui 3.659 stranieri (pari al 25% del totale: una quota indubbiamente significativa e superiore alla media riscontrabile nella struttura economica provinciale). Circa un terzo (376) delle imprese richiedenti risultava avere già in organico personale extracomunitario; in particolare 125 aziende richiedenti avevano già più di 5 stranieri alle dipendenze.

**Tab. 8 - Aziende che hanno richiesto lavoratori extracomunitari per classe dimensionale**

Classe dimensionale aziende richiedenti	N. aziende		Totale dipendenti		Nuovi extracomunitari richiesti
	Totale	di cui senza lav. extracomunitari	Totale	di cui extracomunitari	
0	886	886			1.961
1	215	111	215	110	422
2	166	68	332	169	308
3	148	54	444	218	281
4-10	408	101	2.509	933	907
11-50	189	33	3.971	984	502
51-100	24	7	1.693	352	78
>100	13	2	5.114	893	86
<b>Totale</b>	<b>2.049</b>	<b>1.262</b>	<b>14.278</b>	<b>3.659</b>	<b>4.545</b>

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

**Tab. 9 - Lavoratori richiesti per classe dimensionale e numero di lavoratori extracomunitari già in forza nell'azienda richiedente**

Classe dimensionale aziende richiedenti	Lav. richiesti per numero di extracomunitari già in forza nell'azienda richiedente								N. aziende	
	0	1	2	3	4	5	oltre 5	Totale		
0	1.961								1.961	886
1	185	237							422	215
2	113	44	151						308	166
3	105	48	44	83			1		281	148
4-10	224	146	139	79	144	86	89		907	408
11-50	88	43	40	22	28	44	237		502	189
51-100	15	1			2	1	59		78	24
>100	21		1				64		86	13
<b>Totale complessivo</b>	<b>2.712</b>	<b>519</b>	<b>375</b>	<b>184</b>	<b>174</b>	<b>131</b>	<b>450</b>		<b>4.545</b>	
<b>N. aziende</b>	<b>1.262</b>	<b>264</b>	<b>181</b>	<b>102</b>	<b>65</b>	<b>50</b>	<b>125</b>			<b>2.049</b>

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

Modestissimo è l'impatto sulla richiesta di immigrati proveniente dalle medie e grandi imprese: le 37 aziende richiedenti con oltre 50 dipendenti hanno attivato una domanda complessiva per soli 164 stranieri (meno del 4% del totale).

### 3.3 Caratteristiche del lavoro offerto

Il lavoro offerto (**tab. 10**) è di tipo stagionale in un terzo dei casi (1.500 sul totale); come abbiamo già visto per questo segmento il tasso di successo è pieno: gli autorizzati raggiungono infatti quasi il 100%. Le nazionalità coinvolte sono in primis rumeni, moldavi e croati: insieme costituiscono l'80% dei lavoratori stagionali richiesti.

**Tab. 10 - Lavoratori richiesti dalle aziende: Paese di provenienza, tipo di contratto ed esito richiesta**

	Stagionale			Tempo determinato			Tempo indeterminato			Totale	
	Totale	di cui autorizzati	% autorizzati	Totale	di cui autorizzati	% autorizzati	Totale	di cui autorizzati	% autorizzati	Totale	di cui autorizzati
Romania	906	905	99,9	87	25	28,7	589	110	18,7	1.583	1.040
Moldavia	149	149	100,0	34	1	2,9	267	18	6,7	454	168
Bangladesh	4	0	0,0	58	0	0,0	325	49	15,1	389	49
Albania	51	50	98,0	17	2	11,8	274	106	38,7	342	158
Marocco	50	50	100,0	7	0	0,0	191	41	21,5	248	91
Macedonia	10	10	100,0	0	0	0,0	227	11	4,8	239	21
Cina	0	0	0,0	12	3	25,0	217	54	24,9	229	57
Croazia	114	114	100,0	1	0	0,0	56	14	25,0	173	128
Egitto	43	43	100,0	0	0	0,0	123	123	100,0	166	166
Serbia Montenegro	46	45	97,8	11	2	18,2	100	5	5,0	157	52
Altri	61	61	100,0	59	31	52,5	442	161	36,4	565	253
<b>Totale</b>	<b>1.434</b>	<b>1.427</b>	<b>99,5</b>	<b>286</b>	<b>64</b>	<b>22,4</b>	<b>2.811</b>	<b>692</b>	<b>24,6</b>	<b>4.545</b>	<b>2.183</b>

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

**Tab. 11 - Lavoratori richiesti: settore di impiego e tipo di contratto offerto**

	Stagionale	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale	di cui autorizzati	quota % autorizzati
Agricoltura	152	13	52	217	172	79,3%
Alimentari	11	5	20	36	17	47,2%
Tessile-abbigl.-calz.	15	10	91	116	45	38,8%
Legno		5	46	51	6	11,8%
Metalmecanica	1	72	318	392	113	28,8%
Altre manifatturiere		3	33	36	7	19,4%
Edili	2	90	1.061	1.156	219	18,9%
Commercio	209	27	436	675	324	48,0%
Turismo	934	17	322	1.274	1.069	83,9%
Terziario	25	27	89	141	51	36,2%
Trasporti	14	4	128	146	34	23,3%
Pulizie	34	5	49	88	53	60,2%
Non disponibile	37	8	166	217	76	35,0%
<b>Totale</b>	<b>1.434</b>	<b>286</b>	<b>2.811</b>	<b>4.545</b>	<b>2.186</b>	<b>48,1%</b>

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

Più variegata, per nazionalità coinvolte, è la richiesta per lavori a tempo determinato o indeterminato (**tab. 11**). La graduatoria è sempre guidata da rumeni (676), cui seguono i bengalesi (383), quindi albanesi e moldavi intorno alle 300 richieste e poi, intorno alle 200 richieste, cinesi, macedoni e marocchini. Per le richieste a tempo determinato e a tempo indeterminato il tasso di successo è inferiore al 25%; raggiungono quote più consistenti solo le nazionalità che possono avvalersi di congrue quote privilegiate.

**Tab. 12 - Lavoratori richiesti: settore di impiego e Paese di provenienza**

	Agricoltura	Alimentari	Tessile-abbigl.-calzature	Legno	Metalmecanica	Altre manifatturiere	Edili	Commercio	Turismo	Terziario	Pulizie	Trasporti	Non disponibile	Totale
Albania	10	2	1	3	20	2	170	28	81	9	5		11	342
Bangladesh	1	2	6	2	125	3	34	135	38	12	2	5	24	389
Bosnia Erzegovina					7	1	69	1	22			1	3	104
Cina		6	53	4	6	2	1	80	61	6			10	229
Croazia					20		24	19	104	2		1	3	173
Egitto	3	5			16		37	39	38	2	14		12	166
Macedonia	7			1	1		202	1	4			3	20	239
Marocco	8	2	3	2	32	4	62	23	46		8	30	28	248
Moldavia	37	3	6	10	28	9	119	74	111	17	13	6	21	454
Romania	135	13	35	23	82	10	225	194	659	44	30	82	51	1.583
Serbia Montenegro	2			1	1	1	86	9	40		3	7	7	157
Altri	14	3	12	5	54	4	127	72	70	49	13	11	27	461
<b>Totale</b>	<b>217</b>	<b>36</b>	<b>116</b>	<b>51</b>	<b>392</b>	<b>36</b>	<b>1.156</b>	<b>675</b>	<b>1.274</b>	<b>141</b>	<b>88</b>	<b>146</b>	<b>217</b>	<b>4.545</b>

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

Per quanto riguarda i settori di impiego, le richieste di lavoro stagionale provengono soprattutto dai comparti del turismo e del commercio (insieme totalizzano oltre 1.100 richieste) cui fa seguito l'agricoltura (150 richieste).

Per quanto riguarda il tempo indeterminato e determinato, invece, la quota più significativa è costituita dalle domande presentate da aziende del settore edile (1.151) cui vanno seguito il commercio, la metalmeccanica, il turismo, i trasporti e il settore moda.

La distribuzione delle nazionalità per settore (**tab. 12**) vede:

- in agricoltura la quota maggioritaria è costituita dai rumeni;
- nel sistema moda circa la metà dei lavoratori richiesti è formata da cinesi;
- nella metalmeccanica prevalgono i bengalesi;
- in edilizia i lavoratori più richiesti sono rumeni, macedoni e albanesi;
- nel commercio troviamo i rumeni e i bengalesi;
- nel turismo di gran lunga prevalenti sono le richieste di rumeni (oltre la metà del totale); lo stesso vale per il settore dei trasporti.

**Tab. 13 - Lavoratori richiesti a part time per settore di impiego e contratto offerto**

	Stagionale	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale	Di cui donne
Agricoltura	16		1	17	5
Alimentari	6	3	6	15	10
Tessile-abbigl.-calz.		1	12	13	3
Legno			1	1	0
Metalmeccanica		2	27	29	11
Altre manifatturiere			2	2	1
Edili		17	55	72	9
Commercio	50	10	110	172	69
Turismo	80	7	79	166	105
Terziario	3	8	24	35	15
Trasporti			8	8	4
Pulizie	1	3	9	13	8
Non disponibile	1	2	14	18	8
<b>Totale complessivo</b>	<b>157</b>	<b>53</b>	<b>348</b>	<b>561</b>	<b>248</b>

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

La richiesta di part time (**tab. 13**) riguarda complessivamente 561 domande (poco più del 10% del totale); una maggiore incidenza del part time è osservata per le richieste di lavoratori a tempo indeterminato (348 su 2.811) rispetto a quelle per lavoratori stagionali. Nel complesso, la maggior parte dei part time richiesti (313) sono riferiti a personale maschile.

Per quanto riguarda la durata del contratto di lavoro offerto (**tab. 14**), le richieste di lavoratori stagionali si addensano principalmente attorno alla modalità 9 mesi e in subordine intorno ai 6 mesi; le richieste a tempo determinato sono cadenzate soprattutto attorno all'anno.

**Tab. 14 - Lavoratori richiesti: contratto offerto e relativa durata (n. mesi)**

	Stagionale	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale
non definita	4	5	2.810	2.832
1	1			1
3	34	19		53
4	34	3		37
5	132	2		134
6	271	43	1	315
7	53	2		55
8	47	6		53
9	857	29		887
10		1		1
11		29		29
12		108		108
24		28		28
36	1	7		8
42		3		3
54		1		1
Totale complessivo	1.434	286	2.811	4.545

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

I dati indicati sulle retribuzioni sono da maneggiare con cura perché talvolta sono stati intesi al lordo, altre al netto e quindi non sono omogenei. Prendendoli quindi con questa avvertenza si registra comunque che:

- in un terzo dei casi (1.551) il valore della retribuzione mensile non risulta dichiarato;
- nel 12% dei casi le retribuzioni indicate sono assai basse (al di sotto di 750 euro);
- per una quota consistente (1.286), vicina al 30%, le retribuzioni indicate oscillano tra i 750 e i 1000 euro;
- oltre tale soglia si trovano il 25% dei lavoratori richiesti, in particolare per un piccolo gruppo – una sessantina di persone – la retribuzione indicata supera i 1.500 euro mensili.

Per quanto riguarda le qualifiche e le mansioni, il panorama è tutto incentrato su occupazioni manuali e di servizio alla vendita: dominano ampiamente le figure operaie non qualificate, commessi/e, camerieri/e, addetti alle pulizie, lavapiatti, addetti al facchinaggio; le professioni che si distinguono sono sicuramente al di sotto del 10% del totale: un centinaio di impiegati, un direttore tecnico, alcuni fisioterapisti, un pugno di infermieri, un centinaio di operai specializzati e qualificati.

### 3.4 La distribuzione territoriale

La maggior parte delle richieste proviene dall'area del centro storico e dalle località interessate al turismo estivo (**tab. 15 e tab. 16**).

Le richieste provenienti dai comuni litoranei interessano in quote quasi paritarie maschi e femmine, riflettendo la caratteristica del lavoro turistico, molto orientato all'impiego di personale femminile. Le richieste provenienti dal resto del territorio sono invece rivolte con assoluta prevalenza a lavoratori maschi. In **tab. 17** è riportata la distribuzione per comuni delle richieste di lavoratori per i settori manifatturieri: si tratta di oltre 600 domande provenienti soprattutto dai comuni dell'entroterra veneziano (Scorzè, Fossò, Mirano).

**Tab. 15 - Lavoratori richiesti dalle aziende per luogo di lavoro (distribuzione per Centri per l'impiego)**

	Totale	Autorizzati v.a.	Autorizzati %
Venezia	1.425	372	26,1
San Donà	1.102	728	66,1
Portogruaro	999	805	80,6
Mirano	320	92	28,8
Dolo	272	95	34,9
Chioggia	80	41	51,3
Provincia di Venezia non det.	22	3	13,6
Altro*	325	50	15,4
<b>Totale</b>	<b>4.545</b>	<b>2.186</b>	<b>48,1</b>

\* sul totale di 325 incide per 75% la mancanza del dato

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

**Tab. 16 - Lavoratori richiesti per luogo di lavoro indicato (comuni con oltre 50 lavoratori richiesti)**

	Donne	Uomini	Totale	Quota donne su totale
Venezia	312	1.068	1.380	22,6%
San Michele al Tagliamento	206	276	482	42,7%
Jesolo	253	224	477	53,0%
Caorle	121	103	224	54,0%
Cavallino-Treporti	134	74	208	64,4%
San Donà di Piave	22	133	155	14,2%
Santo Stino di Livenza	7	80	87	8,0%
Eraclea	41	45	86	47,7%
Scorzè	12	69	81	14,8%
Portogruaro	4	68	72	5,6%
Mirano	11	57	68	16,2%
Mira	19	42	61	31,1%
Noventa di Piave	5	54	59	8,5%
Spinea	7	52	59	11,9%
Chioggia	16	36	52	30,8%
Altri	132	862	994	13,3%
<b>Totale</b>	<b>1.302</b>	<b>3.243</b>	<b>4.545</b>	<b>28,6%</b>

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

**Tab. 17 - Lavoratori extracomunitari richiesti nei settori industriali per luogo di lavoro indicato**

	Alimentari	Tessile- abbigliamento- calzature	Legno	Metalmec- canica	Altre manifatturiere	Totale
Venezia	11	6	12	151	4	184
Jesolo	3	32		6	1	42
San Donà di Piave	6		5	26		37
Scorzè		12	4	13	2	31
Noventa di Piave		5	2	20		27
Fossò		4		21	1	26
Mirano	2	6	2	11	2	23
Camponogara			2	13	7	22
Cavarzere		11	2	2		15
Pianiga		3	3	9		15
Salzano		4		11		15
Santa Maria di Sala	3		4	4	3	14
Marcon	2	1		9	1	13
Portogruaro				12	1	13
Vigonovo		10	1	2		13
Spinea		2	1	9		12
Ceggia			1	9	1	11
Altri comuni provincia di Venezia	9	19	7	39	10	84
Altro o luogo non indicato		1	5	25	3	34
<b>Totale</b>	<b>36</b>	<b>116</b>	<b>51</b>	<b>392</b>	<b>36</b>	<b>631</b>

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

La quota di autorizzati è particolarmente elevata nel Portogruarese (80%) e nel Sandomatese (66%): ciò dipende sia dal fatto che in queste aree le domande sono state presentate soprattutto per lavoro stagionale sia dal fatto che molte richieste sono state inoltrate attraverso gli uffici postali del vicino Friuli Venezia Giulia, i quali in diversi casi hanno aperto gli sportelli in anticipo rispetto al Veneto.

#### **4. La domanda di immigrati lavoratori espressa dalle famiglie**

##### *4.1 Il contesto*

Sulla richiesta di lavoro domestico e di assistenza familiare c'è molta attenzione da parte della ricerca empirica soprattutto in questi ultimi anni. L'invecchiamento della popolazione e l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, accanto ad un sistema di *welfare* pubblico sempre più in affanno per le risorse limitate, sono i fattori cui la letteratura in materia attribuisce un ruolo preminente nello spiegare l'incremento osservato nell'ultimo periodo di lavoratori domestici (Colombo, 2005). Accanto alle ragioni della domanda si devono affiancare anche quelle dell'offerta: in particolare la disponibilità di un contingente di lavoratori stranieri impiegabili a condizioni sotto livelli standard e a basso costo, può funzionare essa stessa da stimolo alla domanda medesima.

Non è ancora assodato se l'ascesa della richiesta di lavoratori domestici sia un *trend* di lungo periodo: in Italia essa si impone all'attenzione a partire dalla seconda metà degli anni Novanta. Secondo i dati dell'Indagine longitudinale sulle famiglie italiane riportati in Colombo (2005), la quota delle famiglie italiane che utilizza personale di servizio è del 9%; quindi, su circa 312.000 famiglie veneziane (dati del Censimento della popolazione del 2001) ce ne sarebbero all'incirca 27.000 con personale di servizio. Se teniamo conto della quota di famiglie con personale straniero (circa il 3%), allora nella provincia dovrebbero esserci 8.400 famiglie che ricorrono a personale immigrato. Per una stima dei lavoratori impiegati, si ricorre ai dati di fonte Inps in base ai quali si può stimare che siano circa 4-5.000 i lavoratori domestici stranieri in regola in provincia di Venezia.

E' in questo contesto che si inserisce la richiesta annuale di lavoratori domestici/assistenti familiari extracomunitari. Di seguito si analizzerà la domanda esplicitata in provincia di Venezia per l'ingresso in Italia di nuovi lavoratori extracomunitari da impiegare presso le famiglie. Sono dati di flusso relativi al 2005 da cui si ricavano informazioni su:

- le principali caratteristiche – genere, età e provenienza – possedute dai lavoratori extracomunitari richiesti dalle famiglie;
- le relazioni tra domande e autorizzazioni concesse;
- le principali caratteristiche (cittadinanza ed età) dei datori di lavoro;
- gli aspetti legati al contratto, al salario, all'alloggio e al tipo di contratto offerto;
- la distribuzione sul territorio provinciale della domanda considerata.

Prima di avviare l'esposizione dei risultati dell'analisi, è opportuno precisare che si parlerà spesso di "lavoratrici" anziché di lavoratori perché per l'83% la domanda è rivolta a donne e si userà, per semplicità, il termine generico "domestiche" seppure sia del 48% la richiesta specificata per assistenti familiari.

#### 4.2 I lavoratori richiesti: caratteristiche generali

Le famiglie del veneziano hanno presentato domanda per 1.504 domestiche/i.

Con le quote disponibili in base al decreto flussi per il 2005 e alle successive ripartizioni a livello regionale e provinciale, la domanda espressa dalle famiglie è stata soddisfatta per solo il 35%, in altre parole ciò significa che due richieste su tre non sono state accolte.

La domanda è rivolta principalmente a donne moldave<sup>13</sup> (42%), le più richieste ma anche le meno autorizzate. Solo il 4% delle lavoratrici moldave ha ottenuto infatti l'autorizzazione all'ingresso; va meglio alle ucraine e alle rumene per le quali il tasso di successo sale a circa il 63-64%. Le tre nazionalità indicate rappresentano più di tre quarti dell'intera domanda: infatti su 1.504 lavoratrici richieste, quelle provenienti da Ucraina e Romania pesano entrambe per il 17% (**tab. 18**). Quote minoritarie sono costituite da cittadini maschi del Bangladesh (6% della domanda complessiva) e

---

13. Le provenienze sono state definite in base allo stato estero di residenza in quanto nelle domande manca il dato sulla cittadinanza del lavoratore e le informazioni sul luogo di nascita molto spesso contenevano, per il segmento dei lavoratori domestici, l'indicazione della città e non dello Stato di appartenenza. Diversamente le domande provenienti dalle aziende molto raramente riportavano la città di nascita ma sempre lo Stato estero, indicando così una maggiore correttezza nella compilazione dei moduli.



dello Sri Lanka (3%, di cui l'85% uomini). Se a queste nazionalità si aggiunge il Brasile (2%) si arriva a rappresentare l'87% dell'intera richiesta.

I tassi di successo più elevati interessano, oltre all'Ucraina e alla Romania che abbiamo visto avere un tasso tra il 63% e il 64%, anche lo Sri Lanka e le Filippine, paesi entrambi con tassi del 100%; seguono la Cina (81%) e la Russia (69%). I più bassi, oltre alla Moldavia, sono registrati dal Bangladesh (8%), dall'Albania (17%) e dal Brasile (37%).

Per capire le ragioni dei diversi tassi osservati si ricorda che l'autorizzazione viene concessa nel rispetto di tre criteri:

- le quote disponibili;
- l'ora di spedizione della richiesta agli uffici postali;
- le quote riservate.

**Tab. 18 - Lavoratori richiesti dalle famiglie per Paese di provenienza, classe di età, sesso ed esito della domanda. Primi 10 Paesi**

	Distribuzione % per classe d'età							Totale v.a.	Comp. %		Autorizzati	
	15-18	19-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e oltre		%	% cum.	v. ass.	incid. %
<b>Totale</b>												
Moldavia	0,3	14,7	32,0	32,9	18,2	1,6	0,3	632	42,0	42,0	23	3,6
Ucraina	0,4	7,3	13,4	34,0	38,2	6,9	0,0	262	17,4	59,4	164	62,6
Romania	1,2	16,4	40,4	30,8	10,0	0,8	0,4	250	16,6	76,1	159	63,6
Bangladesh	3,3	40,2	51,1	5,4	0,0	0,0	0,0	92	6,1	82,2	7	7,6
Sri Lanka	0,0	35,4	37,5	25,0	2,1	0,0	0,0	48	3,2	85,4	48	100,0
Brasile	0,0	13,3	56,7	23,3	6,7	0,0	0,0	30	2,0	87,4	11	36,7
Filippine	0,0	34,8	39,1	26,1	0,0	0,0	0,0	23	1,5	88,9	23	100,0
Albania	11,1	27,8	27,8	27,8	5,6	0,0	0,0	18	1,2	90,1	3	16,7
Cina	0,0	31,3	37,5	25,0	0,0	0,0	6,3	16	1,1	91,2	13	81,3
Russia	0,0	6,3	31,3	37,5	25,0	0,0	0,0	16	1,1	92,2	11	68,8
Altri	0,9	29,9	31,6	19,7	14,5	1,7	1,7	117	7,8	100,0	64	54,7
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>265</b>	<b>482</b>	<b>442</b>	<b>265</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>1.504</b>	<b>100,0</b>		<b>526</b>	<b>35,0</b>
Comp. %	0,8	17,6	32,0	29,4	17,6	2,1	0,4					
Autorizzati	2	109	145	152	102	14	2	526				
% autorizz. su tot.	16,7	41,1	30,1	34,4	38,5	43,8	33,3					
<b>Maschi</b>												
Bangladesh	3,3	40,2	51,1	5,4	0,0	0,0	0,0	92	35,8	35,8	7	7,6
Sri Lanka	0,0	34,1	36,6	26,8	2,4	0,0	0,0	41	16,0	51,8	41	100,0
Moldavia	3,2	41,9	38,7	12,9	3,2	0,0	0,0	31	12,1	63,8	0	0,0
Romania	0,0	35,0	40,0	15,0	5,0	0,0	5,0	20	7,8	71,6	8	40,0
Ucraina	0,0	45,5	18,2	18,2	18,2	0,0	0,0	11	4,3	75,9	10	90,9
Brasile	0,0	10,0	70,0	10,0	10,0	0,0	0,0	10	3,9	79,8	2	20,0
Filippine	0,0	50,0	33,3	16,7	0,0	0,0	0,0	6	2,3	82,1	3	50,0
India	0,0	66,7	0,0	0,0	33,3	0,0	0,0	6	2,3	84,4	6	100,0
Perù	0,0	0,0	25,0	75,0	0,0	0,0	0,0	4	1,6	86,0	1	25,0
Albania	0,0	33,3	33,3	0,0	33,3	0,0	0,0	3	1,2	87,2	2	66,7
Altri	0,0	39,4	39,4	15,2	3,0	0,0	3,0	33	12,8	100,0	18	54,5
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>98</b>	<b>108</b>	<b>35</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>257</b>	<b>100,0</b>		<b>98</b>	<b>38,1</b>
Comp. %	1,6	38,1	42,0	13,6	3,9	0,0	0,8					
Autorizzati	0	41	34	15	7	0	1	98				
% autorizz. su tot.	0,0	41,8	31,5	42,9	70,0	0,0	50,0					

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

Queste ultime riguardano alcune nazionalità e solo dopo aver soddisfatto le richieste di lavoratori con quote riservate si procede a concedere, se ci sono ancora quote inutilizzate, autorizzazioni a lavoratori provenienti da altri paesi. Le quote riservate, interpretate come contingenti massimi, di fatto costituiscono un limite per i lavoratori interessati qualora siano assai contenuti i contingenti di riserva rispetto al numero delle richieste giunte: ciò contribuisce a spiegare i ridotti tassi di successo che riguardano i cittadini moldavi, stretti tra l'alta numerosità delle richieste e le limitate quote riservate.<sup>14</sup>

L'ingresso delle donne dell'Europa dell'Est nel mercato del lavoro italiano è un fatto recente. Esse svolgono in prevalenza il lavoro di assistenza agli anziani, sono giunte nel nostro paese attratte dalla domanda e spinte dalle trasformazioni sociali ed economiche che hanno interessato i loro paesi negli anni Novanta e nei primi anni Duemila. Le svalutazioni del rublo hanno avuto rilevanti ripercussioni nei paesi appartenenti all'ex Urss o che, comunque, gravitavano attorno all'ex blocco sovietico. Gli elevati tassi di inflazione seguiti alla svalutazione del rublo hanno portato spesso all'impoverimento le famiglie della piccola e media borghesia locale. Cosicché molte delle donne che arrivano per svolgere un lavoro servile nel nostro paese, hanno livelli di istruzione mediamente più elevati degli altri immigrati e sono persone che nel loro paese avevano un lavoro e godevano di un buon inserimento sociale.

**Tab. 19 - Lavoratori richiesti dalle famiglie per paese di origine e nazionalità del richiedente. Primi 6 Paesi per richiedente connazionale**

	Totale v.a.	Richiesti da connazionali		Autorizzati per datore connaz. (A)
		v.a.	%	
Bangladesh	92	74	80,4	5
Sri Lanka	48	16	33,3	0
Cina	16	6	37,5	4
Albania	18	5	27,8	0
Romania	250	4	1,6	0
Senegal	4	3	75,0	0

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

Dall'analisi per età emerge una concentrazione nella fascia centrale 25-44 anni in cui trova collocazione circa il 61% delle lavoratrici, ma ben rappresentata è anche la classe di età più alta 45-54 anni (18%). E' proprio sull'età che si osserva una tra le più rilevanti differenze tra i lavoratori richiesti dalle famiglie e quelli dalle aziende. La presenza consistente in classi di età più mature è un aspetto che riguarda solo le lavoratrici presso le famiglie e non i lavoratori richiesti dalle aziende, e non riguarda nemmeno la componente maschile tra i lavoratori domestici per la quale la distribuzione per età assomiglia di più a quella dei lavoratori richiesti dalle aziende con concentrazioni sulla classe di età 19-34. Si osserva, inoltre, una maggiore presenza dei maschi, soprattutto per alcuni paesi, nella fascia di età più giovane (19-24 anni). Questa peculiarità interessa

14. Per ovviare a questo problema lo schema del decreto flussi per l'anno 2006 prevede esplicitamente che i cittadini moldavi possano concorrere alla ripartizione delle quote non riservate.

in particolare i maschi bengalesi, moldavi, ucraini, filippini e indiani. Il sospetto che si tratti in realtà di domanda di lavoro rivolta a propri parenti connazionali per i quali la via del ricongiungimento è resa difficile dai lunghi iter burocratici, può trovare, almeno in parte, conferma specialmente per le provenienze dall'area indiana. Su un totale di 92 bengalesi e di 48 cingalesi, ben l'80% dei primi e il 33% dei secondi sono richiesti da datori di lavoro (famiglie) connazionali (**tab. 19**). Il fenomeno riguarda anche altre nazionalità – ad esempio Cina, Albania, Romania e Senegal – ma per numerosità di lavoratori richiesti da datori connazionali spiccano le due prime provenienze evidenziate.

**Tab. 20 - Lavoratori richiesti dalle famiglie per tipo di professione**

	Totale	Colf	Assistenti familiari	N.d.	Assistenti/totale
Moldavia	632	256	375	1	59,3
Ucraina	262	104	157	1	59,9
Romania	250	111	136	3	54,4
Bangladesh	92	79	10	3	10,9
Sri Lanka	48	47	1	0	2,1
Brasile	30	27	3	0	10,0
Filippine	23	20	2	1	8,7
Albania	18	14	4	0	22,2
Cina	16	16	0	0	0,0
Russia	16	10	5	1	31,3
Altri	117	85	31	1	26,5
Totale	1.504	769	724	11	48,1
% maschi/totale	17,1	27,4	5,4		

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

In base alle indicazioni segnalate nei formulari della domanda, risulta che circa il 48% delle richieste totali sono per assistenti familiari (**tab. 20**), dove la quota delle donne raggiunge il 95% circa, contro il 73% nel caso delle domande per colf. Il lavoro di assistenza familiare interessa in particolare le provenienze dall'Ucraina (60%), dalla Moldavia (59%) e dalla Romania (54%), mentre cinesi, bengalesi, cingalesi, filippini e brasiliani sono più richiesti per lavori domestici.

Il 91% della domanda di immigrati da impiegare presso le famiglie è espresso da datori di lavoro italiani, il 6% delle istanze è presentato da immigrati dell'area indiana (**tab. 21**)<sup>15</sup>. Più di un terzo delle richieste provenienti dalle famiglie italiane è stato soddisfatto (36%), contro solo il 7% delle domande di bengalesi ma ben il 94% di quelle dei cingalesi. Seppure in termini di numero di lavoratori la richiesta sia di poche unità, presentano tassi di successo più elevati del dato medio anche le domande dei cinesi e dei macedoni (entrambi con tassi del 67%), mentre i filippini vedono accolte per intero le loro istanze.

15. Per meglio comprendere il significato delle **tabb. 19** e **21** è utile fare un esempio per i bengalesi. Sono stati richiesti complessivamente 92 lavoratori del Bangladesh (**tab. 18**): per 74 di essi la domanda viene da connazionali (**tab. 19**), i quali a loro volta hanno presentato 75 istanze (**tab. 21**). Ciò significa che i datori di lavoro bengalesi hanno richiesto oltre ai 74 connazionali anche un altro lavoratore con altra nazionalità.

**Tab. 21 - Lavoratori richiesti dalle famiglie per cittadinanza del datore di lavoro ed esito della domanda.  
Primi 10 Paesi di cittadinanza del datore**

	Totale	Autorizzati v.a.	Autorizzati %
Italia	1.368	488	35,7
Bangladesh	75	5	6,7
Sri Lanka	17	16	94,1
Cina	6	4	66,7
Albania	5	0	0,0
Romania	4	1	25,0
Macedonia	3	2	66,7
Senegal	3	0	0,0
Filippine	2	2	100,0
Ghana	2	0	0,0
Altri	19	8	42,1
<b>Totale</b>	<b>1.504</b>	<b>526</b>	<b>35,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

Il numero delle famiglie coinvolte nella domanda di 1.504 lavoratori/lavoratrici è 1.424, vale a dire un rapporto tra lavoratori e famiglie di 1,1 (**tab. 22**); si supera l'unità non solo per i richiedenti italiani ma anche per i bengalesi e i cingalesi.

Nel caso si tratti di domande per assistenti familiari, il datore di lavoro non sempre è l'assistito. Infatti, chi rivolge la richiesta può essere un familiare o un'altra persona non appartenente al nucleo familiare. Nonostante ciò, il 40% dei richiedenti italiani ha 75 anni e più, di cui il 20% ha raggiunto, se non superato, gli 85. Un altro 12% appartiene alla fascia 65-74 anni. Tra le restanti classi di età si distribuiscono gli altri casi (**tab. 23**) con una progressione di quote decrescente.

**Tab. 22 - Famiglie richiedenti per cittadinanza del datore di lavoro e numero di lavoratori richiesti.  
Primi 10 Paesi**

	v.a.	%	Numero lavoratori richiesti
Italia	1.296	91,0	1.368
Bangladesh	71	5,0	75
Sri Lanka	16	1,1	17
Cina	6	0,4	6
Albania	5	0,4	5
Romania	4	0,3	4
Macedonia	3	0,2	3
Filippine	2	0,1	2
Ghana	2	0,1	2
Marocco	2	0,1	2
Altri	17	1,2	20
<b>Totale</b>	<b>1.424</b>	<b>100,0</b>	<b>1.504</b>

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

**Tab. 23 - Famiglie per classe di età del richiedente. Primi 4 Paesi**

	<35	35-44	45-54	55-64	65-74	75-84	85 e oltre	Totale %	Totale v.a.
Italia	2,1	11,3	16,8	17,1	12,2	20,8	19,6	100,0	1.296
Bangladesh	56,3	33,8	9,9	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	71
Sri Lanka	37,5	25,0	31,3	6,3	0,0	0,0	0,0	100,0	16
Cina	33,3	16,7	33,3	16,7	0,0	0,0	0,0	100,0	6
Totale	6,0	13,4	16,6	16,0	11,1	19,0	17,8	100,0	1.424

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

Seppure l'analisi consideri complessivamente colf ed assistenti familiari, anche perché non sempre è chiara la distinzione delle mansioni, è ragionevole dedurre che l'età degli assistiti si colloca prevalentemente dai 75 anni in su.

Nettamente più giovani risultano invece i datori di lavoro stranieri, in particolare i bengalesi, che hanno meno di 35 anni nel 56% dei casi, i cingalesi (38%) e i cinesi (33%).

#### 4.3 Le condizioni di lavoro offerte

Lo studio delle domande consente di conoscere le condizioni contrattuali ufficialmente prospettate. Si prendono in considerazione in particolare tre aspetti: la coabitazione, il tipo di contratto offerto e la retribuzione.

**Tab. 24 - Incrocio tra tipo di contratto e sistemazione alloggiativa dei lavoratori richiesti dalle famiglie**

	Full time	Part time	N. d.	Totale v.a.
Convivente	23,8	76,2	49	1.000
Non convivente	28,9	71,1	9	248
Subtotale	295	895		
Non disponibile	32	87	137	256
Totale	327	982		1.504

Nota: le percentuali sono state calcolate sui casi validi

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

Circa due terzi dei lavoratori richiesti dalle famiglie trovano alloggio presso le stesse (**tab. 24**), ciò che appare sorprendente è che per il 76% circa dei casi di convivenza il contratto preveda un tempo parziale. E' noto che la convivenza, soprattutto nel caso delle assistenti familiari, è una condizione molto frequente che soddisfa le esigenze del richiedente per un'assistenza prolungata nell'arco della giornata e risolve i problemi di alloggio per la lavoratrice. Da una ricerca svolta nelle Marche (Pavolini, 2005), nella quale si sono intervistate 600 assistenti familiari straniere, risulta

che per il 59% del campione l'assistenza giornaliera supera le 12 ore di impegno, per il 63% c'è convivenza con l'assistito e nel 52% di questi ultimi casi le intervistate abitano da sole con l'utente. E' evidente che il rapporto di lavoro di un'assistente familiare difficilmente è svolto a tempo parziale tanto più se è convivente con l'assistito. Piuttosto la dichiarazione di un impiego limitato consente al datore di lavoro di assumere la lavoratrice nel rispetto dei minimi contrattuali previsti dalla normativa lasciando così una parte contrattuale più libera da stabilirsi tra le parti al di là del rispetto della normativa sui rapporti di lavoro e sugli obblighi dei versamenti contributivi. Le dichiarazioni di impiego a full time interessano di più le richieste per lavoratori del Brasile (**tab. 25**) (69%) e delle Filippine (39%), ma nessuna relazione significativa emerge tra la provenienza e le due variabili esaminate (convivenza e impiego a full time). L'indipendenza tra le due variabili conferma le logiche diverse che sottendono alla determinazione della sistemazione alloggiativa e alla dichiarazione del tipo di rapporto di lavoro.

**Tab. 25 - Quote di lavoratori richiesti dalle famiglie sistemazione alloggiativa, tipo di contratto e provenienza**

	% conviventi	% full-time
Moldavia	81,5	24,8
Ucraina	80,1	18,0
Romania	76,8	28,1
Bangladesh	89,4	17,2
Sri Lanka	77,1	25,0
Brasile	34,5	69,0
Filippine	91,3	39,1
Albania	50,0	27,8
Cina	100,0	18,8
Altri	86,4	26,8
Totale	80,1	25,0

Nota: le percentuali sono state calcolate sui casi validi

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

Per le tre nazionalità più rappresentate nelle richieste – Moldavia, Ucraina e Romania – la quota delle richieste a full time non raggiunge il 29%, con un valore minimo per le ucraine (18%) per le quali si registra una percentuale di convivenza dell'80%, un valore simile a quello osservato per le moldave (82%) e più alto di quello che interessa che le rumene (77%).

In coerenza con l'alta quota di richieste a tempo parziale, la retribuzione netta mensile dichiarata nei modelli nella maggioranza dei casi (59%) non supera i 500 euro<sup>16</sup> (**tab. 26**). Questo valore dichiarato è da mettere in relazione con il minimo retributivo fissato dalle norme per un tempo parziale a 439 euro. Circa un terzo delle domande indica un salario netto tra i 500 e i 750 euro; sopra tale soglia si colloca solo l'8% delle istanze.

16. E' opportuno precisare che in alcuni modelli la retribuzione da indicare era quella lorda. Anche se la frequenza di uso di modelli diversi è stata limitata, nelle cifre qui indicate ci potrebbe essere un problema di sottostima.

**Tab. 26 - Distribuzione per fasce della retribuzione netta dei lavoratori richiesti dalle famiglie**

	Femmine	Maschi	Totale
fino a 500	59,4	57,7	59,1
501-750	33,6	30,8	33,1
751-1000	7,0	11,5	7,7
Totale valido	1.143	227	
Non disponibile	104	30	134
Totale	1.247	257	

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

Se questi sono i valori della retribuzione che si è disponibili a dichiarare, più alto dovrebbe essere il valore del reale salario netto come abbiamo sopra accennato. In base ai risultati della ricerca condotta nelle Marche, il reddito percepito dalle assistenti familiari è per il 68% del campione tra i 500 e i 750 euro. Da tali esiti possiamo ipotizzare un salario netto percepito dalle lavoratrici richieste dalle famiglie veneziane più elevato di quanto dichiarato nelle richieste, seppure, vale la pena ricordarlo, il nostro campione sia composto per circa il 52% da colf, categoria che potrebbe avere un salario più basso delle assistenti familiari.

Qualche differenza di genere emerge dal confronto tra le retribuzioni dichiarate. La quota di uomini che si colloca nella fascia più alta della retribuzione (751-1.000 euro) è del 12% contro il 7% delle donne. Tale differenza non trova spiegazioni in una maggiore quota di uomini impiegati a full time. Potremmo ipotizzare meccanismi di discriminazione di genere anche nel mercato del lavoro degli immigrati, magari per effetto dei noti fenomeni di segregazione occupazionale risultanti da un'occupazione femminile in impieghi lavorativi di fatto meno remunerati rispetto a quelli degli uomini.

#### 4.4 *La distribuzione territoriale*

L'ultimo aspetto esaminato riguarda la distribuzione territoriale delle richieste. L'analisi è condotta prima di tutto per bacini territoriali determinati dalle aree dei Centri per l'impiego. Più del 50% della domanda provinciale proviene dalle famiglie dei comuni del Centro per l'impiego di Venezia (55%), seguono San Donà (14%), Dolo (11%), Portogruaro e Mirano con quote attorno al 9% e, infine, Chioggia con appena il 3% (**tab. 27**). La percentuale della domanda soddisfatta è più elevata nei comuni del Veneto orientale, infatti nel Portogruarese si raggiunge il valore del 49% e nel Sandonatese il tasso di successo è del 41%. Nelle restanti aree provinciali la quota delle richieste soddisfatte è attorno al 30-36%.

**Tab. 27 - Lavoratori richiesti dalle famiglie per Centro per l'impiego, ubicazione del luogo di lavoro ed esito della domanda**

	Totale	Comp. %	Autorizzati v.a.	Autorizzati %
Venezia	825	54,9	271	32,8
Portogruaro	136	9,0	67	49,3
San Donà	204	13,6	83	40,7
Chioggia	36	2,4	12	33,3
Mirano	129	8,6	46	35,7
Dolo	159	10,6	46	28,9
Totale prov. di Venezia	1.489	99,0	525	35,3
Altro	15	1,0	1	6,7
Totale	1.504	100,0	526	35,0

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

**Tab. 28 - Lavoratori richiesti dalle famiglie per comune luogo di lavoro. Primi 16 comuni**

	Femmine	Totale	% Femmine/totale	Comp. %	% Autorizzati
Venezia	626	800	78,3	53,2	32,8
San Donà di Piave	54	65	83,1	4,3	40,0
Mira	55	60	91,7	4,0	28,3
Portogruaro	46	48	95,8	3,2	52,1
Jesolo	37	42	88,1	2,8	33,3
Spinea	33	42	78,6	2,8	35,7
Mirano	28	32	87,5	2,1	31,3
Chioggia	26	26	100,0	1,7	38,5
Cavallino-Treporti	17	21	81,0	1,4	28,6
Caorle	17	20	85,0	1,3	30,0
Musile di Piave	15	19	78,9	1,3	47,4
Dolo	16	16	100,0	1,1	37,5
Marcon	14	16	87,5	1,1	37,5
Concordia Sagittaria	14	15	93,3	1,0	60,0
Martellago	15	15	100,0	1,0	13,3
San Michele al Tagliamento	13	15	86,7	1,0	80,0
Altri	221	252	87,7	16,8	
Totale	1.247	1.504	82,9	100,0	

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione provinciale del lavoro di Venezia

Da un esame per comune (**tab. 28**) è interessante osservare che il comune capoluogo rappresenta da solo circa il 53% dell'intera domanda provinciale; grande è il distacco con gli altri comuni di medie dimensioni della provincia per i quali i rispettivi valori percentuali si attestano al di sotto del 5%. Rilevante è, inoltre, la differenza dei tassi di successo tra i comuni: si va da un massimo dell'80% di San Michele la Tagliamento al minimo di Martellago con il 13%. E' probabile che su tali divergenze abbiano influito i diversi orari di apertura degli uffici postali. Infatti la concentrazione ad Est della provincia dei tassi più alti (oltre a San Michele al Tagliamento anche Concordia Sagittaria con il 60% e Portogruaro con il 52%), fa pensare ad una precedenza delle richieste in base all'orario risultante di ricevimento della domanda da parte degli uffici postali, che nella vicina regione Friuli Venezia Giulia avevano un orario di apertura anticipato rispetto ad altre aree del Veneto.



## 5. Nota conclusiva

Questo lavoro di ricerca offre spunti di riflessione in almeno tre direzioni:

- l'evoluzione dell'immigrazione: dinamica, consistenza, caratteristiche;
- le politiche di gestione dei flussi: congruenza ed efficacia;
- le condizioni del mercato del lavoro: professionalità richieste, qualificazioni mancanti (l'immigrazione rappresenta sempre un'ottima cartina di tornasole dei processi in corso nel mercato del lavoro).

Ci sono in particolare alcune domande che a noi sembrano di rilievo e che possiamo affacciare indicandole come le successive piste di ricerca:

- a. quale è il grado di integrazione dei lavoratori autorizzati, quale la durata del loro effettivo inserimento nel mondo del lavoro?
- b. che ne è dei lavoratori non autorizzati? per essi verranno ripresentate le domande per concorrere sulle quote annuali del 2006? O, anche, sono già state presentate in passato e ugualmente non sono riuscite ad entrare nelle quote?
- c. che ne è delle imprese che hanno presentato autorizzazione senza ottenerla? quale effettiva strategia hanno seguito per recuperare i lavoratori di cui hanno dichiarato di aver bisogno?

Detto in altre parole, occorre chiedersi qual è l'impatto sul sistema economico delle mancate autorizzazioni: si traducono in lavoro nero? in ulteriori affanni alla ricerca di altri lavoratori (italiani o non) disponibili? in contrazioni non volute per l'esercizio di determinate attività?

A queste domande di ricerca, le analisi qui presentate offrono una cornice informativa definita e attendibile.

## Riferimenti bibliografici

- Colombo A. (2005), "Il mito del lavoro domestico: struttura e cambiamenti in Italia (1970-2003)", in *Polis* n. 3.
- Cnel (2003), *Regolazione dei flussi migratori: tra programmazione e precarietà degli interventi*, Documenti, 29, Roma (www.cnel.it).
- Commissione delle Comunità europee (2004a), *Studio sulle connessioni tra migrazione legale e illegale*, COM(2004) 412 definitivo, Bruxelles, 4 giugno,
- Commissione delle Comunità europee (2004b), *Prima relazione annuale su migrazione e integrazione*, COM(2004) 508 definitivo, Bruxelles, 16 luglio.
- Commissione delle Comunità europee (2005a), *Libro verde. Sull'approccio dell'Unione Europea alla gestione della migrazione economica*, COM(2004) 811 definitivo, Bruxelles, 4 giugno.
- Commissione delle Comunità europee (2005b), *Piano d'azione sull'immigrazione legale*, COM(2005) 669 definitivo, Bruxelles, 21 dicembre.

- Osservatorio economico della provincia di Treviso (2005), *La domanda di lavoro immigrato. Una ricerca sulle richieste alla Direzione Provinciale del Lavoro di Treviso*, collana Studi e ricerche, n. 7, Treviso.
- Pavolini E. (2005), “Il mercato privato dell’assistenza nelle Marche: caratteristiche e ruolo regolativo dell’attore pubblico”, in Armal, *Lavoro*, Approfondimenti tematici n. 17, Ancona.
- Veneto Lavoro (2002), *Lavoratori extracomunitari in Veneto. Un quadro aggiornato*, ottobre, [www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)
- Zanfrini L. (2005), “Domanda di lavoro e immigrazione”, in Unioncamere, *Rapporto Excelsior 2005. Alcune tendenze evolutive del mercato del lavoro in Italia*, Roma.
- Zucchetti E. (a cura di) (2004), *La regolarizzazione degli stranieri. Nuovi attori nel mercato del lavoro italiano*, Franco Angeli, Milano.

## **I Tartufi già pubblicati:**

- 1/2000 **EXTRACOMUNITARI AL LAVORO IN VENETO: LO “STATUS QUAESTIONIS”**  
Canali d'ingresso, rischio disoccupazione, livello e caratteristiche della domanda di lavoro  
*di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera*
- 2/2000 **LA DISOCCUPAZIONE “AMMINISTRATIVA”: UN'APPROSSIMAZIONE (O UNA FINZIONE) IRRINUNCIABILE?**  
*di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera*
- 3/2001 **COME CAMBIA L'OFFERTA E LA DOMANDA DI LAVORO FEMMINILE NEL VENETO**  
*di Anna de Angelini e Luciana Positello*
- 4/2001 **OPPORTUNITÀ E DISPARITÀ. L'OCCUPAZIONE FEMMINILE NELLE GRANDI IMPRESE DEL VENETO**  
Considerazioni sul monitoraggio dell'art. 9 della legge 125/91  
*di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera*
- 5/2001 **GIOVANI PERITI AL LAVORO. I PERCORSI DEI DIPLOMATI NEGLI ANNI '90 ALL'ITIS “L. DA VINCI” DI PORTOGRUARO**  
*di Bruno Anastasia e Maurizio Gambuzza*
- 6/2001 **ANNUALE DI DATI E STATISTICHE. DATI 1996-1999**
- 7/2002 **IL NUOVO APPRENDISTATO NEL VENETO**  
*di Anna de Angelini*
- 8/2002 **PERCORSI DI STUDIO E DI LAVORO DI TRE LEVE DI DIPLOMATI DELL'ITIS “A. PACINOTTI” DI MESTRE**  
*di Marina Camonico*
- 9/2002 **SCENARI DI EVOLUZIONE DEMOGRAFICA IN VENETO**  
Le conseguenze di ipotetici scenari di flussi migratori prossimi venturi  
*di Enzo Migliorini*
- 10/2002 **DOPO L'APPRENDISTATO**  
I percorsi lavorativi degli ex apprendisti a confronto con quelli di altri gruppi di lavoratori  
*di Anna de Angelini e Alessandra Boldrin*
- 11/2002 **MISURE DELL'OCCUPAZIONE TEMPORANEA: CONSISTENZA, DINAMICA E CARATTERISTICHE DI UNO STOCK ETEROGENEO**  
*di Bruno Anastasia e Danilo Maurizio*
- 12/2002 **AL LAVORO. INDAGINE SULLA TRANSIZIONE SCUOLA-LAVORO DEI DIPLOMATI ALL'ISTITUTO PROFESSIONALE “A. PAROLINI” DI BASSANO DEL GRAPPA**  
*di Marina Camonico*
- 13/2003 **DINAMICA DELL'OCCUPAZIONE E MUTAMENTI NELLA STRUTTURA DEL LAVORO DIPENDENTE**  
*di Maurizio Gambuzza, Danilo Maurizio e Maurizio Rasera*  
(in corso di pubblicazione)
- 14/2003 **L'APPETITO VIEN MANGIANDO. LA TRANSIZIONE SCUOLA - LAVORO DEI DIPLOMATI PRESSO GLI ISTITUTI PROFESSIONALI PER I SERVIZI ALBERGHIERI E DELLA RISTORAZIONE DEL VENETO**  
*di Marina Camonico*
- 15/2003 **“COMMERCIO E SERVIZI”. LA TRANSIZIONE SCUOLA - LAVORO DEI DIPLOMATI PRESSO L'ISTITUTO PROFESSIONALE PER I SERVIZI COMMERCIALI E TURISTICI “MARCO POLO” E L'ISTITUTO TECNICO COMMERCIALE “E. DE AMICIS” DI ROVIGO**  
*di Marina Camonico*
- 16/2004 **OCCUPATI STABILI, MOBILI, TEMPORANEI IN VENETO: MISURE DI CONSISTENZA E DI “LOCK IN”**  
*di Bruno Anastasia, Massimo Disarò e Danilo Maurizio*
- 17/2004 **LA MOBILITÀ DEI LAVORATORI IN VENETO DAL 1993 AL 2003. UN CONFRONTO FRA LE MISURE EFFETTUATE SU DATI RTFL E LE MISURE EFFETTUATE SU DATI NETLABOR**  
*di Anna de Angelini*
- 18/2005 **VENEZIA E TERRAFERMA. LE ESPERIENZE DI STUDIO E DI LAVORO DEI DIPLOMATI**  
*di Marina Camonico*
- 19/2005 **I LAVORATORI ANZIANI NEL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE: CONDIZIONAMENTI DEL PASSATO E NUOVI COMPORTEMENTI**  
*di Anna de Angelini*
- 20/2005 **I LAVORATORI DIPENDENTI IN VENETO 1998-2003: PROFILI E PERCORSI**  
**Statistiche sistematiche da “Giove 2005”**
- 21/2006 **LA DOMANDA ESPLICITATA DI NUOVI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI NELLA PROVINCIA DI VENEZIA**  
*di Bruno Anastasia, Stefania Bragato e Maurizio Rasera*