

COMPENDIO EUROPEO DI PRASSI CORRETTA PER LA PREVENZIONE DEL RAZZISMO SUI LUOGHI DI LAVORO

RIASSUNTO

Nell'ottobre 1995 le parti sociali a livello europeo hanno firmato a Firenze la Dichiarazione congiunta sulla prevenzione della discriminazione razziale e della xenofobia e sulla promozione della parità di trattamento sul luogo di lavoro. Tale dichiarazione propone una serie di misure supplementari tra cui la compilazione di un compendio di prassi corrette, affidandone l'elaborazione alla Fondazione europea.

Il compendio di prassi corrette per la prevenzione del razzismo sul luogo di lavoro comprende 25 studi di casi sull'argomento, raccolti nei 15 Stati membri dell'Unione europea. Gli studi di casi vertono su aziende private e pubbliche, sindacati, accordi collettivi, codici di condotta e iniziative nazionali.

Ci si augura che il compendio aiuterà i responsabili delle politiche, le parti sociali e gli operatori ad apprendere da esperienze passate e prevedere azioni future. Nonostante la diversità degli esempi selezionati, tutti gli studi di casi dimostrano la fattibilità degli interventi pratici volti a prevenire il razzismo e la xenofobia e promuovere la parità di trattamento sul luogo di lavoro. Il principale obiettivo del compendio è dunque quello di contribuire ad un più ampio scambio di prassi corrette, promuovendo nuove iniziative per contrastare il razzismo e la xenofobia e favorendo la parità di trattamento sul luogo di lavoro.

Un numero sempre crescente di paesi europei ha adottato, o sta adottando, delle leggi che vietano in maniera specifica la discriminazione sul lavoro. Tuttavia i divieti legali in questo settore, benché necessari, non sono sufficienti ad affrontare il problema della discriminazione diretta o indiretta, che assai spesso limita le opportunità di lavoro degli immigrati e delle minoranze etniche provenienti da paesi terzi. I provvedimenti giuridici forniscono la cornice nella quale intraprendere ulteriori azioni 'volontarie' sia a livello di singola organizzazione o impresa, nella forma di politiche per le pari opportunità, la parità di trattamento o contro la discriminazione, che a livello nazionale o settoriale, nella forma di accordi collettivi delle parti sociali. Il compendio è incentrato su esempi di "prassi corretta" a livello di iniziative volontarie.

Ai fini di questo progetto, dei ricercatori nazionali in ciascuno degli Stati membri dell'UE hanno elaborato un rapporto contenente studi di casi di prassi corretta nel proprio paese. La maggior parte degli studi di casi concreti riguarda le politiche in vigore a livello di singola impresa od organizzazione. Tuttavia in alcuni casi le attività si svolgono a livello settoriale, regionale o nazionale, magari in seguito ad accordi tra le organizzazioni sindacali e datoriali. Tra tali accordi vi sono contratti collettivi, dichiarazioni comuni e campagne di informazione, formazione ed istruzione. Pertanto, anche gli esempi di interventi a questo livello figurano come studi di casi.

Il Compendio di prassi corretta raccoglie una selezione di 25 studi di casi tra tutti i rapporti sui 15 Stati membri, raggruppandoli per settore o tipo. Il primo gruppo comprende le imprese del settore privato in ambito manifatturiero, metallurgico e del commercio al dettaglio. Il secondo gruppo consta per lo più di organizzazioni del settore pubblico, ma include anche le imprese private che si occupano della prestazione di servizi. Del terzo gruppo fanno parte le organizzazioni sindacali mentre nel quarto si ritrovano accordi e iniziative a livello settoriale e nazionale, in cui di norma sono coinvolte le parti sociali. Per questa sintesi è stato scelto dal Compendio un solo esempio di studio di caso per ciascuno Stato membro, presentando dunque casi per ognuno dei quattro gruppi, a dimostrazione della gamma di iniziative che si ritrovano in questo settore in tutta Europa. Una più ampia descrizione di queste ultime e di altri studi di casi figura nel Compendio vero e proprio mentre un resoconto più dettagliato di tutti i casi originari figura nei singoli rapporti nazionali.





ESEMPI DI PRASSI CORRETTA

1. Imprese del settore privato

AUSTRIA - iR3 Video International è un'azienda produttrice di video, in cui un' "imperfetta conoscenza del tedesco da parte di lavoratori immigrati si è trasformata in un potenziale problema, allorché è stata avviata una ristrutturazione della produzione. Con la creazione di gruppi di lavoro autorizzati a prendere decisioni semi-autonome sui processi di produzione, l'organizzazione del tempo e l'assegnazione dei compiti all'interno del gruppo, non era più sufficiente che un lavoratore della produzione fosse in grado di comprendere le istruzioni in maniera passiva, bensì doveva comunicare attivamente in seno al gruppo per contribuire al suo successo.

All'insegna dello slogan "Parlare insieme – lavorare insieme", l'azienda ha organizzato corsi di tedesco per i dipendenti, volti a coprire tre settori principali: grammatica, capacità di comunicare e informazione utile al lavoro e all'azienda. Quest'ultimo elemento includeva la garanzia di qualità, gli ideali dell'azienda, la salute sul lavoro, la descrizione del lavoro, nonché testi e argomenti tratti dalla rivista aziendale. I corsi, organizzati in modo che si tenessero tra la fine e l'inizio dei turni, avevano una cadenza bisettimanale e in un primo momento sono durati sei settimane; successivamente sono stati portati a otto settimane durante la fase finale nell'autunno 1995. I corsi si sono tenuti nei locali dell'azienda, da una parte per ridurre al minimo i costi e dall'altra per ridurre quanto più possibile il tempo necessario a ciascun partecipante.

I corsi di lingua hanno avuto un duplice beneficio: da una parte hanno ridotto l'eventualità di effetti negativi sulla produzione e la sicurezza a causa di incomprensioni, e dell'altra hanno ridotto il rischio che i lavoratori immigrati venissero rimpiazzati da altri che avessero una migliore padronanza del tedesco.

BELGIO - Electrocoat-Genk è una filiale di una delle maggiori imprese di galvanizzazione del mondo. L'azienda ha assunto personale attraverso un'agenzia che era stata creata per aiutare i minatori disoccupati della regione, caratterizzata da recessione fin dalla chiusura delle miniere di carbone locali. La ricerca si è limitata alle persone che rispondessero ai "requisiti minimi di impiegabilità" sul mercato del lavoro. Un altro criterio per la selezione era la disponibilità al lavoro e la tolleranza nei confronti di persone di diversa etnia. Per due dei tre corsi di formazione è stato deciso di puntare a un minimo di 50% di immigrati.

La formazione consisteva in un semestre di familiarizzazione nel reparto e comprendeva la formazione tecnica, la motivazione e l'inclinazione al lavoro, la padronanza della lingua e la cooperazione interculturale. L'azienda intende instaurare tra i propri dipendenti di diversa etnia un clima di lavoro in cui ogni individuo si senta rispettato e parte dell'azienda. A intervalli regolari si svolgono riunioni tra i capireparto e i tirocinanti, durante i quali si discute di qualsiasi problema, del modo migliore di affrontare le differenze culturali, ecc. Ai lavoratori di origine magrebina, qualora lo richiedano, è concesso un periodo di congedo estivo più lungo del normale. Durante le pause coloro che desiderano praticare il proprio culto possono ritirarsi negli spogliatoi.

Uno dei vantaggi per l'azienda è stato la riduzione dell'avvicendamento di personale al 15% all'anno, un valore notevolmente basso per un'impresa di questo tipo.

FRANCIA - L'ipermercato Continent è situato in un grande centro commerciale recentemente aperto in una zona urbana caratterizzata da un'elevata percentuale di stranieri e cittadini francesi di origine straniera e afflitta da numerosi problemi sociali. In seguito alle forti pressioni esercitate dai residenti che temevano di non trarre nessun vantaggio dalla realizzazione del nuovo centro commerciale, nella fase di costruzione è stata applicata una politica di "assunzione preferenziale per residenti". È stato dunque siglato un accordo nel quale i dettaglianti del centro si impegnavano a dare precedenza per la copertura dei posti di lavoro ai residenti dei quartieri in prossimità del centro commerciale "purché disponessero delle qualifiche e competenze adeguate".

È stato istituito un programma di formazione per i dirigenti del *Continent* affinché si familiarizzassero con il contesto economico, sociale e culturale dell'ipermercato, nonché con i suoi futuri dipendenti. È stato raggiunto un accordo con un'agenzia locale di collocamento per la selezione di soggetti altamente svantaggiati dei Quartiers-Nord, garantendo loro un addestramento iniziale per incrementare la possibilità di essere assunti al *Continent*. Complessivamente 58 dei 90 tirocinanti sono stati assunti "a scatola chiusa", senza dover sottostare a nessun test di selezione del *Continent* prima dell'apertura dell'ipermercato; le stesse 58 persone sono state successivamente assunte con contratti a durata indeterminata dopo aver ricevuto un'ulteriore formazione di due o tre mesi da parte dell'impresa.

Invece di porre l'accento sui criteri di assunzione, sulle qualifiche formative e l'esperienza di tipo "classico", ecc., sono state elaborate dettagliate descrizioni del posto di lavoro. A ciò ha fatto seguito una campagna di informazione pubblica per rendere nota la disponibilità di tali posti di lavoro. Alla fine di questo processo sono state assunte oltre 450 persone che hanno quindi iniziato i corsi di formazione forniti dal *Continent*. Il 95% dei dipendenti assunti su base locale ha ottenuto contratti di lavoro permanenti.

Sono evidenti i vantaggi economici di una simile politica: il centro commerciale è meno afflitto dalla criminalità di altri suoi concorrenti situati in altre zone, forse perché tale centro è stato accettato come "proprio" dai residenti e perché la maggior parte degli addetti alla sicurezza sono stati assunti tra i giovani residenti nei quartieri circostanti. La direzione ha sottolineato l'elevato grado di motivazione e impegno dei lavoratori e un livello di assenteismo che è meno della metà della media nazionale.

GERMANIA - Thyssen Stahl AG è un'affermata acciaieria in cui i lavoratori stranieri costituiscono il 18% dell'organico. Nel 1996 il Consiglio di amministrazione dell'azienda e il comitato d'impresa hanno siglato un "Accordo aziendale per la promozione della parità di trattamento di tutti i lavoratori stranieri e tedeschi". L'accordo istituiva principi aziendali di uguaglianza inerenti a tre aspetti della parità di trattamento: personale (ad esempio assunzioni, retribuzioni, promozioni), questioni sociali (ad esempio l'assegnazione degli alloggi aziendali) e la formazione professionale. Inoltre, in collaborazione con il centro per la formazione degli adulti di Duisburg, vengono forniti corsi di formazione e di istruzione in una vasta gamma di settori ad argomenti inerenti all'accordo, tra cui:

- corsi di lingua tedesca per i dipendenti di origine straniera che hanno una conoscenza elementare della

lingua e desiderano o devono migliorarla per motivi di lavoro;

- corsi di lingua turca (livello introduttivo, intermedio e avanzato) per i dipendenti che desiderino apprendere il turco o approfondire la loro conoscenza del turco per lavoro o per motivi personali;
- direzione di équipes multiculturali: formazione interculturale;
- apprendimento reciproco: week-end sociale per i dipendenti di diverse nazionalità e i loro partner;
- corso di tedesco come lingua straniera per le coniugate dei nuovi lavoratori arrivati in Germania.

ITALIA - La **Cooperativa Fonderie di Modena** è una fonderia di ghisa in cui quasi il 25% dell'organico è composto da cittadini extracomunitari. I maggiori problemi incontrati da questi ultimi riguardano la lingua e l'alloggio. Di fronte alle notevoli difficoltà create dalla reticenza dei proprietari di affittare abitazioni ad immigrati, l'azienda si è impegnata a trovare appartamenti per i propri dipendenti extracomunitari. I contratti di affitto sono stati firmati a nome dell'azienda che a sua volta subaffitta gli alloggi ai propri dipendenti, previo benessere dei proprietari. In tal modo l'azienda è riuscita non solo ad aiutare i dipendenti a trovare un alloggio ma anche ad instaurare con loro legami più stretti.

Per aiutare i lavoratori stranieri ad imparare l'italiano, l'azienda ha organizzato un corso annuale di lingua per tutti i non italofofoni, la cui frequenza era facoltativa e i cui costi sono stati sostenuti dall'azienda. Si sono registrati elevati livelli di frequenza e, a fine corso, la maggior parte dei partecipanti possedeva un discreto livello d'italiano. A testimonianza del successo di una simile iniziativa, va segnalato che mentre le prime riunioni si tenevano in inglese, perché tutti potessero partecipare attivamente, attualmente le riunioni si svolgono in italiano.

I suddetti provvedimenti sono stati positivi sia per l'azienda che per i lavoratori immigrati. Questi ultimi sono stati aiutati a trovare un alloggio e ad apprendere la lingua, tenendo parzialmente conto delle loro differenze di culto, mentre l'azienda è stata in grado di tenersi i propri

dipendenti in un settore in cui risulta problematico assumere personale e mantenerlo sul luogo di lavoro.

REGNO UNITO - La catena di negozi **Virgin Our Price** vende una vasta gamma di articoli, tra cui CD e musicassette, video, giochi, libri e simili articoli. Nel quadro delle politiche di promozione delle pari opportunità sul luogo di lavoro, sono state distribuite a tutti i dipendenti delle schede di informazione personale, in cui si richiedeva che essi stessi definissero le proprie origini etniche. Dall'indagine è emerso, *inter alia*, che le minoranze etniche erano insufficientemente rappresentate ai livelli manageriali intermedi e superiori.

L'azienda ha quindi introdotto misure di azione positiva per assicurare che i gruppi insufficientemente rappresentati fossero informati in merito alle diverse opportunità di lavoro, offrendo loro altresì un addestramento affinché fossero in grado di competere alle stesse condizioni per i posti di lavoro disponibili. Tutti i membri delle commissioni di assunzione/selezione seguono dei corsi di formazione antidiscriminatoria e ai colloqui di selezione è sempre presente un rappresentante del personale. La politica aziendale delle pari opportunità stabilisce, tra le altre cose, che qualsiasi grave episodio di razzismo può comportare il licenziamento in tronco per colpa gravissima.

Secondo l'azienda, questa politica presenta diversi vantaggi in quanto, tra le altre cose

- assicura l'assunzione dei migliori candidati dal pool di qualifiche e talenti disponibili, la cui composizione si fa sempre più multirazziale e consente di utilizzare appieno il potenziale umano;
- assicura che l'azienda soddisfi efficacemente le necessità dei suoi clienti attuali e potenziali, grazie ad un organico che rispecchia la composizione delle comunità sue clienti, fornendole un vantaggio concorrenziale per raggiungere e attrarre nuovi mercati alternativi;
- consente di evitare i costi diretti della discriminazione razziale: costi finanziari, minore motivazione e impegno del personale e un danno all'immagine dell'organizzazione a causa di una cattiva pubblicità.

2. Settore pubblico e servizi pubblici

FINLANDIA - L'istituto medio-superiore **Männistö** offre ai propri allievi la possibilità di seguire i corsi nella lingua materna. Una delle ragioni di questo approccio è che la padronanza della propria lingua è una condizione per l'apprendimento di altre lingue, per il mantenimento del legame coi propri genitori e con la propria cultura e, nel caso dei figli di rifugiati, per un eventuale ritorno nel paese di origine. Durante l'anno scolastico 1996-1997 vi erano quattro sezioni internazionali: una somala, una estone, una russa e una araba. Grazie all'enfasi posta sull'insegnamento internazionale, la scuola superiore Männistö dà lavoro al maggior numero di immigrati della città di Kuopio.

La formazione del personale docente svolge un ruolo importante nell'insegnamento bilingue e multiculturale. Alcuni degli insegnanti di origine straniera sprovvisti di qualifiche professionali hanno acquisito tali qualifiche grazie alla formazione messa a loro disposizione sul luogo di lavoro. La scuola incoraggia i docenti a partecipare ai

corsi biennali per insegnanti di madrelingua, che si svolgono in parte per corrispondenza.

Sia agli adulti che agli scolari viene insegnato a rispettare culture e valori diversi, nonché i propri. L'abbigliamento islamico (ad esempio il tradizionale foulard) non suscita nessuna attenzione particolare. Le competenze multiculturali acquisite dagli insegnanti hanno contribuito alla serena atmosfera che regna a scuola e i docenti, dal canto loro, si compiacciono di aver potuto risolvere alcuni problemi e malintesi di tipo culturale. Si tratta di un buon esempio di approccio multiculturale messo in pratica, che serve a migliorare i risultati degli studenti e, nel contempo, ad offrire nuove opportunità di lavoro ai docenti di origine straniera.

IRLANDA - L'iniziativa per i "traveller" del Servizio di collocamento locale (*Local Employment Service*) è stata avviata nel 1996 come programma di ampio respiro per combattere la disoccupazione di lungo periodo ed altri svantaggi sul mercato del lavoro. I pregiudizi e la discriminazione di cui sono vittime i *traveller* (nomadi), che costituiscono la principale minoranza etnica del paese,



hanno contribuito alla loro estrema situazione di svantaggio ed emarginazione sociale. È stato così deciso di avviare una speciale iniziativa a favore dei *traveller* nel quadro del servizio di collocamento locale (LES).

È stato approvato un programma d'azione che prevede tra l'altro lo sviluppo di un modulo da utilizzarsi nella formazione sul lavoro del personale degli uffici di collocamento, perché apprendano a comprendere i *traveller* e le loro aspirazioni. Il programma prevede altresì la definizione di una procedura di monitoraggio da utilizzarsi nell'ambito dei diversi servizi di collocamento locali, per verificare la frequenza con cui i *traveller* ottengono un lavoro e inventariare le loro esperienze con gli stessi servizi.

Esiste inoltre un progetto pilota in un quartiere, volto a coordinare gli attuali servizi di sostegno alla formazione e all'occupazione. Tale progetto fornisce altresì un servizio di consulenza, attraverso cui dei consulenti professionisti lavorano con individui in cerca di lavoro per esaminare la loro posizione ed elaborare un piano d'azione per trovare un impiego adeguato. Il compito del consulente consiste nel determinare le necessità del singolo cliente in termini di occupazione, formazione e sviluppo, in modo da adeguarle alle opportune possibilità di lavoro. Il lavoro comporterà altresì una funzione di collegamento con gli operatori della formazione e i datori di lavoro per incoraggiarli ad assumere i *traveller*. Questi ultimi andranno altresì incoraggiati a rivolgersi ai servizi di collocamento locali, mediante contatti diretti con singoli membri delle loro comunità, attraverso le organizzazioni dei *traveller*.

PAESI BASSI - La Direzione dei lavori pubblici e della gestione delle acque del Noord-Holland (directie Noord-Holland van het directoraat-generaal Rijkswaterstaat) è responsabile delle opere di difesa contro le alluvioni, la gestione delle acque, il traffico, i trasporti e le comunicazioni. Da un'indagine è emerso che la scarsa risposta delle minoranze etniche agli annunci di lavoro dipendeva per lo più dalla loro disillusione sulla possibilità di ottenere un impiego. Sono stati dunque avviati contatti con le organizzazioni degli immigrati ed altri organismi competenti per incoraggiare la presentazione di candidature, mentre contemporaneamente sono stati siglati degli accordi con agenzie per il lavoro interinale, stabilendo che la domanda di personale temporaneo sarebbe stata coperta in primo luogo da candidati appartenenti a minoranze etniche.

Questi ultimi sono stati inoltre invitati dalla Direzione a dei colloqui preliminari, durante i quali sono state loro fornite delle informazioni sull'organizzazione e la procedura e su come migliorare le domande di lavoro e i loro curriculum vitae. Tali colloqui hanno creato un rapporto di fiducia, cosicché sono stati mantenuti i contatti anche dopo la domanda iniziale ed è stato possibile raccogliere le reazioni sul progresso della procedura. Durante la selezione i funzionari responsabili del personale hanno vigilato a che

fosse seguita la corretta procedura per i candidati appartenenti a minoranze etniche e che non fossero adottate ragioni scorrette per respingerli.

Infine, una volta verificato che alcuni candidati appartenenti a minoranze etniche possedevano i titoli necessari ma non la necessaria esperienza di lavoro, è stato incoraggiato l'accesso a impieghi a breve termine (come ad esempio contratti di formazione ed apprendistato). Al 1° gennaio 1996 la percentuale di dipendenti appartenenti a minoranze etniche era salita al 7%, ovvero due punti percentuali in più rispetto all'obiettivo raccomandato dal piano nazionale della funzione pubblica.

SVEZIA - Quasi il 18% del personale presso il **Consiglio provinciale di Stoccolma** (*Stockholms Läns Landsting, SLL*) è costituito da persone nate all'estero. Nel settore dell'assistenza sanitaria, il Consiglio ritiene che vada attribuita particolare importanza all'utilizzo della lingua e delle competenze culturali dei propri dipendenti. I dipendenti bilingui dovrebbero essere considerati un'importante risorsa. I vari dipartimenti sono stati incoraggiati ad inventariare le conoscenze linguistiche degli immigrati che hanno ricevuto un'istruzione e acquisito esperienze all'estero.

Esistono anche diversi progetti di formazione. Il Consiglio sta incorporando aspetti culturali nella formazione interna, esaminando la necessità di mettere a disposizione materiale didattico speciale per determinati gruppi o realizzare ausili per la formazione del personale in materia di comprensione culturale. Gli impiegati che hanno ricevuto una formazione infermieristica all'estero usufruiscono di un addestramento integrativo che consenta loro di svolgere la propria professione in Svezia. È stato inoltre predisposto un corso speciale di lingua svedese di dieci settimane per il personale della cucina, incentrato sulla lettura e la scrittura di ricette, la comprensione delle istruzioni di lavoro, il livello di lettura necessario a comprendere una bibliografia specialistica e la capacità di riferire oralmente e per iscritto sui compiti di lavoro. Si trattava di un corso a tempo pieno i cui partecipanti percepivano l'intera retribuzione. Infine è stato predisposto un corso dal titolo "Razzismo e xenofobia sul lavoro" dedicato ai capireparto, al personale di origine straniera e ai docenti dell'istituto di assistenza sanitaria. Il corso ha trattato i pregiudizi e gli atteggiamenti ostili dovuti a ignoranza, fornendo l'opportunità di discutere la xenofobia e il razzismo in maniera concreta allo scopo di promuovere, sul lungo termine, un cambiamento delle mentalità.

Il programma del Consiglio provinciale di Stoccolma nel settore dell'assistenza sanitaria è dunque riuscito nel duplice scopo di migliorare l'assistenza sanitaria per una società multiculturale e di fornire altresì migliori opportunità di lavoro per gli immigrati in Svezia.

3. Organizzazioni sindacali

DANIMARCA - La Rete NIF (*Netværk i Fagbevaegelsen*) del **Forum internazionale del movimento sindacale** (*Arbejdsbevaegelsens Internationale Forum*) è una rete di minoranze etniche nell'ambito del movimento sindacale, finanziate dalla Confederazione dei sindacati danesi (LO) e da altri sindacati. Scopo della rete è migliorare le condizioni delle minoranze etniche sul mercato del lavoro e instaurare buoni rapporti tra le minoranze etniche e i sindacati. Tre sono le ragioni principali che hanno convinto gli iscritti della necessità della rete NIF: le loro stesse esperienze di razzismo da parte di colleghi e di altri iscritti al sindacato, la lentezza con cui i sindacati affrontano i problemi che sono importanti per gli

iscritti di origine straniera e la lentezza con cui questi ultimi aderiscono al sindacato.

La rete NIF parte dal presupposto che gli immigrati e i rifugiati dovrebbero essere in grado di lottare da soli per i propri diritti (e difenderli) piuttosto che restare inattivi o semplicemente "lamentarsi". Una delle prime iniziative è stata la pubblicazione di un opuscolo dal titolo "Introduzione al mercato del lavoro danese", rivolto agli immigrati e rifugiati, contenente informazioni essenziali sulle loro possibilità e i loro diritti e doveri. Il gruppo NIF ha organizzato riunioni con i sindacati locali, ha avviato una campagna di informazione e ha organizzato visite regolari di gruppi di sindacalisti nel Regno Unito, per ricavarne nuove idee sulle ulteriori iniziative e politiche.



L'obiettivo della rete NIF è la creazione, nelle zone in cui vi siano lavoratori immigrati, di un comitato per gli immigrati all'interno di ciascuna sezione sindacale locale. Esistono già precedenti al riguardo, giacché vi sono comitati che si occupano di altre questioni: un comitato per la parità di trattamento tra uomini e donne, un comitato internazionale e uno per la formazione. In ultima analisi, l'obiettivo consiste nel far sì che le pari opportunità per gli immigrati diventino qualcosa di "normale" in tutte le sezioni sindacali locali.

LUSSEMBURGO - La sezione "Immigrati" della OGB-L, il sindacato socialista del Lussemburgo, è stata creata nel 1985. Si è sentita l'esigenza di una simile sezione perché allora le riunioni sindacali si svolgevano in lussemburghese: gli immigrati non riuscivano a seguire i dibattiti e pertanto non si sentivano partecipi delle attività del sindacato. Le riunioni organizzate da questa sezione speciale si svolgono in francese, benché ciascun lavoratore possa intervenire o formulare domande nella propria lingua. Opuscoli e articoli di interesse per i lavoratori immigrati sono tradotti nelle diverse lingue e integrati nella rivista sindacale *Actualités*.

L'OGB-L attribuisce particolare importanza alla partecipazione degli immigrati. L'intero organico della sezione immigrati è di origine straniera, poiché si ritiene che sia possibile fare qualcosa per gli immigrati soltanto attraverso il loro coinvolgimento e la loro integrazione nel funzionamento del sindacato. La sezione fornisce anche sportelli di contatto attraverso i quali si aiutano gli immigrati a risolvere ogni tipo di problema: lavoro, sicurezza sociale, alloggio, assicurazione sanitaria, amministrazione, ecc..

Nel 1996 la sezione immigrati ha elaborato e approvato un programma d'azione che copre diversi settori problematici nelle politiche relative agli immigrati, sia sul luogo di lavoro che al di fuori di esso. Tra i vari punti approvati vi sono la richiesta di regolarizzare la posizione dei lavoratori stranieri extracomunitari, la garanzia di una retribuzione minima per chi ne ha veramente bisogno, a prescindere dal periodo di residenza e dall'età, e la richiesta che il settore pubblico sia a disposizione di tutti. La sezione ha anche sollecitato l'introduzione di chiare disposizioni di legge che vietino espressamente il razzismo.

4. Accordi, codici di condotta e iniziative nazionali



GRECIA - La regolarizzazione degli immigrati clandestini diverrà per la prima volta politica ufficiale in Grecia. Nel 1997 il Ministro del Lavoro ha sottolineato in un discorso che tutti gli stranieri residenti nel paese dovrebbero avere gli stessi diritti, sul lavoro e nella sicurezza sociale, dei cittadini greci e che ai cittadini stranieri che vivono in Grecia da sette anni e più andrebbero garantite agevoli procedure di naturalizzazione. Si calcola che in Grecia vi siano attualmente dai 350 000 ai 450 000 immigrati economici clandestini.

Nel 1996 è stata istituita una commissione incaricata di elaborare due decreti presidenziali per la regolarizzazione degli immigrati clandestini e stabilire le condizioni alle quali possono essere rilasciati i permessi di soggiorno e di lavoro. Il primo decreto sancirà le procedure di registrazione per i cittadini stranieri in Grecia e le condizioni a cui verrebbe rilasciato e rinnovato il

SPAGNA - UGT e CC.OO. sono le due principali organizzazioni sindacali spagnole, che insieme detengono circa il 75% degli iscritti al sindacato del paese. Ciascuno dei due sindacati ha creato una rete di centri speciali che si occupano dei problemi specifici degli immigrati: CITEs (CC.OO.) e *Centros-Guía* (UGT). Già nel 1997 esistevano in Spagna oltre cento CITEs e sportelli informativi. Le attività svolte da tali centri includono l'organizzazione di campagne per la regolarizzazione e il ricongiungimento delle famiglie, negoziati con le autorità in materia di permessi di soggiorno e di lavoro, problemi di lavoro e di sicurezza sociale, nonché denunce di discriminazione. I centri forniscono altresì corsi di formazione per immigrati e per i lavoratori spagnoli in contatto con gli immigrati. La rete dei *Centros-Guía* della UGT risale al 1991 e attualmente ve ne sono diversi nelle 11 Comunità autonome con il maggior numero di immigrati. Nelle località in cui non vi sono tali centri, sono i servizi per la sicurezza sociale del sindacato a fornire consigli ed assistenza agli immigrati. I centri si occupano anche delle pratiche burocratiche (permessi di soggiorno e di lavoro, visti, informazioni sul lavoro) e delle attività sociali, quali ad es. corsi di lingua e cultura spagnola, attività culturali volte a promuovere la tolleranza nei confronti di altre culture, nonché campagne di sensibilizzazione contro il razzismo.

Sia UGT che CC.OO. sono impegnate in attività politiche intese a promuovere l'integrazione degli immigrati sul mercato del lavoro, in negoziati con gli enti amministrativi sulle politiche relative agli stranieri e nell'organizzazione di campagne di sensibilizzazione destinate ai lavoratori spagnoli, perché siano più consapevoli del problema dell'immigrazione. Entrambe le organizzazioni sindacali si sono impegnate a combattere la discriminazione, perseguendo sul tavolo della contrattazione collettiva e in altre sedi, l'obiettivo di garantire agli immigrati di paesi terzi gli stessi diritti dei cittadini UE, promuovendo l'accesso alla formazione professionale e lottando contro l'immigrazione clandestina, aiutando i lavoratori a regolarizzare la loro situazione e intentando azioni legali contro i datori di lavoro che impiegano manodopera illegale e coloro che gliela procurano.

permesso temporaneo di soggiorno. Il secondo decreto fisserà le condizioni alle quali il titolare del permesso di soggiorno temporaneo può ottenere un permesso di soggiorno a durata determinata, rinnovarlo e ottenere un permesso a lungo termine. Disciplinerà altresì le questioni inerenti all'occupazione legale dei cittadini stranieri nel settore pubblico e nel settore primario dell'economia, nonché gli obblighi e i diritti degli stranieri e dei loro datori di lavoro in materia di sicurezza sociale.

Nel medio termine la regolarizzazione potrebbe avere alcuni effetti collaterali negativi: ad es. gli immigrati potrebbero perdere parte della propria flessibilità lavorativa, della mobilità geografica o essere assunti in lavori più specializzati, venendo quindi a trovarsi in diretta concorrenza con gli autoctoni sul mercato del lavoro. Per allora, tuttavia, il problema dell'ingente numero di manodopera immigrata irregolare non sarà più così acuto e saranno state gettate le basi per una forza lavoro multinazionale e multietnica, in una società più tollerante.

PORTOGALLO - L'accordo sociale EXPO 98 è stato firmato dalle parti coinvolte in questo imponente progetto di ingegneria civile a Lisbona. Le misure approvate comprendono tra l'altro:

- un sistema volto a prevenire il ricorso al lavoro "illegale". Per entrare nei cantieri di Expo 98 occorre esibire una tessera rilasciata esclusivamente ai lavoratori che abbiano dimostrato di risiedere legalmente nel paese e siano iscritti alla sicurezza sociale;
- la creazione di una "Borsa del lavoro e della formazione professionale" allo scopo di equilibrare l'offerta e la domanda di lavoro, agevolare le assunzioni, garantire la mobilità, migliorare le qualifiche professionali dei lavoratori e prevenire gli ingaggi illegali;

- disposizioni mirate alla promozione della sicurezza, dell'igiene e della salute sul lavoro. Sia gli appaltatori che i subappaltatori sono tenuti ad assicurare i propri dipendenti contro gli infortuni sul lavoro e prendere i provvedimenti necessari a garantire la copertura assicurativa anche ai cottimisti e ai lavoratori autonomi. Qualora gli appaltatori, le società e il loro personale non ottemperino agli obblighi giuridici e contrattuali o alle disposizioni del "Piano per la sicurezza e la salute", il cliente è autorizzato a sospendere i lavori e i conseguenti ritardi e perdite sono a carico dell'appaltatore responsabile. Sul cantiere è sempre disponibile un posto di pronto soccorso.

Benché non direttamente mirata alla prevenzione del razzismo, questa misura potrebbe avere un effetto positivo in questo settore, dato l'elevato numero di lavoratori immigrati.



CONCLUSIONI

Le attività descritte nel compendio possono essere suddivise grosso modo in vari livelli differenti. In primo luogo, al livello più ampio, esistono accordi nazionali o settoriali, dichiarazioni politiche e codici di buona condotta. Si tratta di dichiarazioni d'intento e punti di partenza e sono importanti per quei settori che non hanno registrato alcuno sviluppo, affinché l'argomento sia posto all'ordine del giorno. Sebbene alcuni accordi a livello nazionale di per sé possano non contenere dei meccanismi in grado di produrre cambiamenti tangibili, possono però incoraggiare altri ad intraprendere azioni a livello locale.

Cambiare le mentalità

Ben più mirate di alcuni degli accordi sociali generali sono le campagne (ad es. contro il razzismo) avviate di recente dalle parti sociali. Alcune sono organizzate a livello nazionale e comportano la realizzazione di materiale per i mezzi di comunicazione e pacchetti formativi e si rivolgono alla società in generale. Altre campagne, ancora più specifiche, sono mirate ai dipendenti di un'organizzazione, presentando informazioni su come lavorare con cittadini stranieri e come evitare il razzismo. Tali campagne sono generalmente volte a cambiare la mentalità, spianando la strada ad ulteriori cambiamenti. Ancora più specifici, e anch'essi volti a cambiare la mentalità, sono alcuni dei programmi di formazione descritti nel compendio, svolti da organizzazioni che addestrano il proprio personale ad es. sul modo in cui "vivere e lavorare con gli stranieri".

Cambiare i comportamenti

Ancora più mirate dei tentativi di cambiare le mentalità sono quelle iniziative che offrono informazioni e alcune capacità relativamente specifiche, quali ad es. i corsi di formazione in "gestione interculturale" o "cooperazione interculturale", ritrovati in diversi studi di casi. Alcuni di questi studi attribuiscono particolare importanza alla formazione dei responsabili delle selezioni e di altri le cui attività possono influire direttamente sulle opportunità di lavoro delle minoranze etniche. Tra le misure intraprese vi sono corsi di formazione sulle procedure eque di assunzione e selezione e sul modo in cui ottemperare alla normativa antidiscriminatoria.

Azioni positive

Molte delle iniziative presentate nel Compendio sono volte a garantire la parità di trattamento cercando di

cambiare mentalità e prassi ed eliminare le barriere discriminatorie, onde conseguire la parità di condizioni per tutti. C'è chi afferma tuttavia che la parità di trattamento e la garanzia delle suddette 'pari condizioni per tutti' non siano sufficienti e che occorranza interventi che si spingano oltre la mera garanzia della parità di diritti e l'eliminazione della discriminazione. Le misure di "azione positiva" si basano sull'assunto che la "parità di trattamento" non è di nessuna utilità se gli immigrati partono da situazioni alquanto disparate e svantaggiate, che risultano talvolta dal razzismo e dalla xenofobia del passato. Laddove la parità di trattamento implicherebbe trattare i candidati ad un posto di lavoro senza alcuna discriminazione, l'azione positiva comporta, ad es. compiere un ulteriore sforzo per incoraggiare i gruppi che di norma non si presenterebbero affatto. Pertanto l'azione positiva implica un intervento supplementare per le minoranze in precedenza escluse, qualcosa che generalmente non viene garantito alla maggioranza dei cittadini di un paese.

Nel suo significato più semplice, l'azione positiva potrebbe significare l'assegnazione di maggiori risorse ai corsi di lingua e di formazione per gli immigrati, al fine di prepararli meglio al lavoro. Questo tipo di iniziativa è forse quella che si riscontra più frequentemente in tutti gli studi di casi del compendio e quella che sembra sollevare meno controversie. Le misure che si spingono oltre la "parità di trattamento" sono quelle che si adeguano alle specifiche esigenze religiose e culturali dei gruppi di minoranza nell'ambito di un'organizzazione. Anche queste sono ragionevolmente frequenti nei diversi studi di casi.

Altre forme di azione positiva potrebbero consistere in speciali iniziative per l'assunzione, quali ad es. la traduzione di annunci di lavoro nelle lingue delle minoranze etniche, l'inserzione degli annunci nella loro stampa o una formulazione tale del testo dell'annuncio in modo da incoraggiare candidati appartenenti a minoranze etniche. Un'iniziativa sempre più in voga è quella di affidare i neoassunti appartenenti a minoranze etniche ad un "mentore", allo scopo di mantenerli in seno all'organizzazione. Nel Compendio, la forma più completa di azione positiva è il trattamento preferenziale riscontrato negli studi di casi dei Paesi Bassi. La legge olandese prevede che, a parità di qualifiche, sarà data precedenza ai candidati appartenenti a minoranze etniche. Non si tratta

tuttavia ancora di una forma particolarmente avanzata di trattamento preferenziale, giacché non è previsto alcun abbassamento dei criteri di selezione.

Dallo studio del caso francese risulta che la formazione nel quadro dell'azione positiva è stata mirata a soggetti locali "svantaggiati" per migliorare le loro possibilità di impiego nell'ipermercato. Unitamente alla politica di dare precedenza di lavoro ai residenti dei quartieri limitrofi al centro commerciale, purché in possesso delle "necessarie qualifiche e capacità", si tratta di una forma tangibile ed efficace di azione positiva che rasenta la discriminazione positiva. Tuttavia questa decisione è stata meno controversa di quanto avrebbe potuto essere, in quanto non è stata concepita come "azione positiva" per minoranze etniche bensì per gli "abitanti del luogo".

Soltanto pochi studi di casi presentano un intero pacchetto di misure di pari opportunità, che coprano tutta la gamma di iniziative proposte nella "Dichiarazione congiunta" di Firenze e in altre. Si tratta degli studi di casi relativi ai Paesi Bassi, alla Svezia e al Regno Unito, i quali, nel complesso, presentano una vasta gamma di prassi diverse, tra cui inserzioni speciali, concessioni per differenze culturali, formazione all'azione positiva per immigrati, formazione per il personale sulle pratiche antidiscriminatorie di assunzione e selezione, sanzioni in caso di episodi di razzismo, misurando e seguendo i progressi mediante statistiche, nonché obiettivi fissati in relazione all'equa rappresentanza delle minoranze nel lungo termine. L'attento monitoraggio dei propri dipendenti nel tempo ha permesso alle organizzazioni studiate di valutare i progressi compiuti e correggere le relative politiche; un tale monitoraggio ha altresì dimostrato che la proporzione di minoranze etniche nell'organico delle organizzazioni è effettivamente aumentata.

Vantaggi economici

Molti degli studi di casi raccolti nel compendio hanno rivelato una consapevolezza dei vantaggi economici delle politiche esaminate. Alcuni hanno intravisto la possibilità di conseguire vantaggi commerciali rendendo l'azienda più interessante per i clienti appartenenti a minoranze etniche o migliorare l'immagine aziendale in un settore culturalmente diverso. Questa politica potrebbe rientrare nel quadro di una strategia interna per il mercato del lavoro volta a valorizzare appieno il potenziale di dipendenti stimati evitando, ad es., la scarsa motivazione o bassa produttività che sono caratteristici di lavoratori impiegati al di sotto delle proprie capacità. In alcuni casi l'introduzione di un programma ben gestito di pari opportunità, che prevede l'attento monitoraggio dell'attuale forza di lavoro e di nuovi candidati, ha gettato nuova luce su taluni aspetti della gestione delle risorse umane dell'azienda. A volte il riconoscimento dei vantaggi di tali politiche è derivato dall'impostazione basata sulla "gestione della diversità" che sostiene con vigore il 'valore aggiunto' offerto da una forza di lavoro mista.

In numerosi casi la prassi corretta è stata avviata da individui preoccupati, da un punto di vista sociale e morale, dalla lacerazione del tessuto sociale che potrebbe risultare da un'esclusione ingiustificata dalle opportunità di lavoro di una fascia della popolazione, quantunque spesso queste preoccupazioni fossero accompagnate dal riconoscimento di altri vantaggi concreti che potrebbero derivare da una tale impostazione. Ad es. in alcuni casi, l'introduzione nell'industria metallurgica di corsi speciali di lingua e di formazione per immigrati e le concessioni sul lavoro in materia di cultura e religione sono scaturite principalmente dalla necessità di attirare e mantenere gli immigrati in un settore in cui sarebbe altrimenti difficile assumere manodopera. Gli studi di casi dimostrano chiaramente che in diversi modi e a diversi livelli numerose organizzazioni si rendono conto dei vantaggi economici diretti e tangibili derivanti dall'applicazione di politiche di pari opportunità.

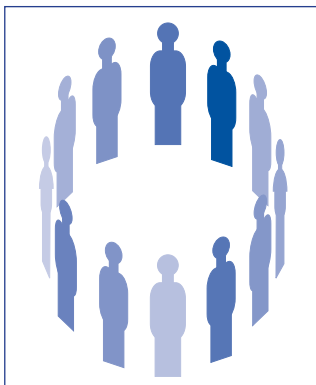
Conclusioni

Gli studi di casi hanno confermato che le differenze del contesto nazionale implicano che delle idee e prassi considerate normali in un paese sono sconosciute in un altro. Talune di queste differenze sono comprensibili, data la diversità delle situazioni. Nei paesi dell'Europa meridionale in cui gli immigrati irregolari sono vittime di maggiore sfruttamento, sarebbe alquanto inadatto parlare di "monitoraggio etnico" o di "obiettivi etnici". In un simile contesto le politiche volte a garantire la 'parità di trattamento' possono promuovere notevolmente il miglioramento e l'integrazione. Tuttavia, nei paesi in cui gli immigrati sono insediati ormai da tempo ed esistono già una seconda e una terza generazione, una semplice politica di 'parità di trattamento' non sarebbe sufficiente a prevenire la discriminazione razziale ed etnica in tutte le sue manifestazioni. In questi casi ha maggiore probabilità di successo una più vasta gamma di politiche incentrate sulle 'pari opportunità'.

In un raffronto internazionale, c'è il rischio che il riconoscimento delle differenze reali nel contesto nazionale possa condurre ad una situazione di totale relatività culturale sull'argomento, negando la possibilità di affermare che alcune prassi utilizzate in un paese possano essere più auspicabili che quelle di un altro, alimentando quindi l'opinione che "se queste politiche sono sensate nel vostro paese, non lo sono però assolutamente nel nostro". Pur riconoscendo che le prassi nazionali possono essere pienamente comprese e valutate soltanto conoscendo la storia, la cultura, la politica e le condizioni socioeconomiche del paese, è altresì importante accettare il principio che tutte le parti possono trarre vantaggio da uno scambio di idee e prassi. Questo compendio rappresenta un contributo ad un più ampio scambio di esperienze tra gli Stati membri dell'Unione europea, favorendo l'emergere di nuove iniziative volte a contrastare il razzismo e la xenofobia e a promuovere la parità di trattamento sul luogo di lavoro.

L'EQUIPE DI RICERCA

Il compendio è stato realizzato per la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro da John Wrench, del Centro danese di emigrazione e studi etnici. I ricercatori nazionali di ciascuno Stato membro dell'Unione europea hanno elaborato un rapporto contenente studi di casi di prassi corretta relativi al proprio paese. Jaume Costa è il direttore di ricerca della Fondazione responsabile di questo progetto.



PUBBLICAZIONI

PUBBLICAZIONI INERENTI ALL'ARGOMENTO

Le pubblicazioni della Fondazione possono essere acquistate dai rivenditori autorizzati dell'Unione europea o presso l'Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, L-2985 Lussemburgo. Le pubblicazioni che non recano alcuna indicazione di prezzo sono gratuite e possono essere richieste direttamente alla Fondazione.

1. European Compendium of Good Practice for the Prevention of Racism at the Workplace.

N. di cat. AF-09-97-195-EN-C.
ECU: 25

2. Preventing Racism at the Workplace: A Report on 16 European Countries

N. di cat. SY-95-96-576-EN-C.
ECU: 20

Prevenzione del razzismo sul luogo di lavoro (rapporto su 16 paesi europei)

Riassunto. Opuscolo informativo n. 26:

N. di cat. SY-95-96-584-EN-C
(disponibile in tutte le lingue ufficiali dell'UE)
ECU: 7

3. European Conference on Preventing Racism at the Workplace – Proceedings.
N. di cat. SY-95-96-891-EN-C.
ECU: 16,50

4. Case studies of good practice for the prevention of racial discrimination and xenophobia and the promotion of equal treatment in the workplace.

Austria (WP/97/34/EN)
Belgium (WP/97/35/EN)
Denmark (WP/97/36/EN)
Finland (WP/97/37/EN)
France (WP/97/38/EN)
Germany (WP/97/39/EN)
Greece (WP/97/40/EN)
Ireland (WP/97/41/EN)
Italy (WP/97/42/EN)
Luxembourg (WP/97/43/EN)
The Netherlands (WP/97/44/EN)
Portugal (WP/97/45/EN)
Spain (WP/97/46/EN)
Sweden (WP/97/47/EN)
UK (WP/97/48/EN)

ULTERIORI INFORMAZIONI

Per ulteriori informazioni rivolgersi a
Dimitrios Politis
Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro
Wyattville Road
Loughlinstown
Co. Dublin, Irlanda.
Tel: + 353 1 204 3140
Fax: + 353 1 282 6456/282 4209
E-mail: dimitrios.politis@eurofound.ie

Copyright © Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. Riproduzione autorizzata, salvo a fini commerciali, con citazione della fonte ed invio di una copia alla Fondazione.

Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irlanda

Tel: (+353) 1 204 3100

Fax: (+353) 1 282 6456

E-mail: postmaster@eurofound.ie

EF/97/51/IT



UFFICIO DELLE PUBBLICAZIONI UFFICIALI
DELLE COMUNITÀ EUROPEE

ISBN 92-828-1954-X



9 789282 819548