



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
DI TORINO



IN COLLABORAZIONE CON

NON SOLO BRACCIA

Un'indagine sull'impiego di lavoro immigrato nelle imprese del torinese



Camera di commercio industria artigianato agricoltura di Torino
Tutti i diritti riservati. Vietata la riproduzione a terzi.

A cura di Camera di commercio di Torino, Settore "Studi, statistica e documentazione", via San Francesco da Paola 24, 10123 Torino - www.to.camcom.it - e FIERI, Forum Internazionale ed Europeo di Ricerche sull'Immigrazione, via Ponza 3, 10121 Torino - www.fieri.it

Coordinamento editoriale: Settore "Studi, statistica e documentazione" Camera di commercio di Torino.

Si ringraziano: le associazioni imprenditoriali della provincia di Torino e le imprese che hanno partecipato ai *focus group*; Irene Soldani; Silvia Mazzotta; Giorgio Vernoni (Provincia di Torino); Omero Lencioni (Provincia di Torino); Michele Mosca.

Indice

Premessa

Immigrazione e lavoro. Perché spostare lo sguardo sulle imprese <i>di Ferruccio Pastore</i>	6
---	---

Capitolo primo

Il lavoro straniero in provincia di Torino

<i>di Claudia Villosio</i>	9
1.1 Gli occupati stranieri	9
1.2 L'imprenditoria straniera: tendenze recenti, <i>a cura del Settore "Studi, statistica e documentazione", Camera di commercio di Torino</i>	15
1.3 Gli stranieri che assumono	18
1.4 Nota metodologica. Le nuove opportunità di ricerca offerte dalla digitalizzazione degli archivi amministrativi, <i>a cura dell'Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Torino</i>	29

Capitolo secondo

Il lavoro immigrato: la prospettiva delle imprese

<i>di Eleonora Castagnone</i>	31
2.1 Perché i lavoratori immigrati? Processi di sostituzione e segnali di competizione	31
2.1.1 Perché gli immigrati? I lavori che gli italiani non vogliono più fare.....	31
I lavori poco pagati e faticosi.....	31
I lavori non qualificati	33
I lavori umili e ritenuti socialmente degradanti.....	34
2.1.2 Perché gli immigrati? Gli elementi che rendono preferibili gli stranieri	35
Livello di istruzione elevato	35
Le risorse motivazionali e l'etica di lavoro	36
Le competenze tecnico-professionali, effettive o socialmente costruite	37
2.2 Reclutamento e fidelizzazione della manodopera straniera: il ruolo dei <i>network</i> comunitari .	39
Procedure di reclutamento informali basate sulle reti sociali	39
I vantaggi (e i limiti) delle imprese a manodopera straniera "mono-etnica"	41
Costi e benefici dell'integrazione in azienda: la fidelizzazione dei lavoratori immigrati	43

2.3 Gestire una forza-lavoro multiculturale: retoriche egualitarie ed esperimenti di <i>diversity management</i>	45
Il trattamento indifferenziato come orientamento di fondo.....	45
Gli embrioni di <i>diversity management</i> nella contrattazione nazionale	46
Il <i>diversity management</i> a livello locale	48
Le imprese e la gestione quotidiana della diversità	50
Un inserimento non problematico nelle aziende	52
I lavoratori immigrati come potenziale risorsa d'impresa per innovare e internazionalizzarsi.....	53
2.4 Dalla crisi in avanti: fra strategie di sopravvivenza e prospettive di futura ripresa.....	55
2.5 Imprese e politiche di ingresso: ruolo e punti di vista, <i>di Ester Salis</i>	58
2.5.1 Le politiche di ammissione per motivi di lavoro in Italia: una descrizione sintetica.....	58
2.5.2 Le inefficienze del sistema di ingresso per motivi di lavoro: il punto di vista delle imprese .	61
2.5.3 Le possibili soluzioni.....	63

Conclusioni

Verso un nuovo modello migratorio. Due direzioni di marcia

di Eleonora Castagnone e Ferruccio Pastore.....65

Riferimenti Bibliografici.....68

Premessa

Il percorso di ricerca avviato proficuamente da diversi anni dalla Camera di commercio di Torino e FIERI - Forum Internazionale ed Europeo di Ricerche sull'Immigrazione - ha preso le mosse, in prima istanza, dalla volontà congiunta di esplorare potenzialità e peculiarità dell'imprenditoria straniera in provincia di Torino.

In un'ottica di sempre maggiore approfondimento, da una prima analisi di carattere generale sul mondo degli imprenditori di nazionalità straniera, l'attività di ricerca ha portato di anno in anno a privilegiare un'osservazione più attenta di alcune nazionalità, settori economici, e luoghi che - per motivi identitari, di tipicità, di consistenza imprenditoriale, o ancora per la presenza di particolari dinamiche relazionali e di scambio - caratterizzano una realtà imprenditoriale dai tratti sempre più netti e sostanziali.

Quest'anno - non a caso segnato da difficoltà del tessuto economico locale - la scelta è stata quella di innovare ed integrare l'ambito di osservazione e ricerca: abbiamo ritenuto opportuno, infatti, indagare anche il ruolo del lavoro e della manodopera immigrata nel sistema produttivo torinese dal punto di vista delle nostre imprese, mediante una prima analisi condotta anche grazie al supporto di alcuni preziosi testimoni privilegiati e di alcune associazioni di categoria del territorio.

Siamo consapevoli infatti che, oggi più che mai, la forza lavoro immigrata può svolgere un ruolo decisivo per il sistema imprenditoriale locale, in forza di un arricchimento culturale, di nuove ed emergenti competenze tecnico - professionali e di una ulteriore valorizzazione del capitale sociale.

Alessandro Barberis

Presidente della Camera di commercio di Torino

Introduzione

Immigrazione e lavoro. Perché spostare lo sguardo sulle imprese

di Ferruccio Pastore

Dopo anni di *boom*, l'immigrazione straniera in Italia è in frenata: durante il 2011 sono stati rilasciati 361.690 nuovi permessi di soggiorno, un numero ancora imponente, ma inferiore di quasi il 40% all'anno prima (Istat 2012). La contrazione è ancora più netta se guardiamo ai flussi per lavoro: meno 65%. La tendenza risulta confermata anche se guardiamo alle dimensioni complessive della popolazione straniera, che continuano a crescere, ma ad un ritmo rallentato rispetto al passato recente: nel corso del 2010, gli stranieri iscritti nelle liste anagrafiche dei comuni italiani sono cresciuti di 335mila unità (Istat 2011), un aumento ragguardevole, ma di gran lunga inferiore a quelli registrati solo pochi anni prima (quasi mezzo milione nel 2007, oltre 450mila nel 2008).

Assistiamo dunque a una frenata, ma assai meno brusca di quella che, nello stesso arco di tempo, ha effettuato il sistema produttivo italiano. Proprio da questo scarto tra ciclo migratorio e ciclo economico nasce un'anomalia finora poco sottolineata: l'Italia degli ultimi anni spicca come unico paese dell'Unione europea in cui la correlazione tra flussi migratori in ingresso e PIL pro capite è negativa e significativa. In altri termini, solo da noi si registrano *alti livelli di immigrazione anche in assenza di crescita economica*. Abbiamo tentato altrove di abbozzare un'interpretazione di quest'eccezione italiana (Pastore, Salis, Villosio, 2012): in breve, il paradosso si può spiegare con la prevalenza delle determinanti demografiche su quelle prettamente economiche e con la natura stessa dell'immigrazione in Italia che, nel lavoro citato, abbiamo sinteticamente definito "*low cost*". Essa, cioè, risulta sostenibile (e conveniente, nel breve periodo almeno), anche in presenza di crescita debole o persino negativa, solo in quanto rigidamente confinata in specifiche nicchie del mercato del lavoro, sottopagata e dequalificata, poco onerosa per il welfare pubblico e per l'amministrazione pubblica in generale. Questa immigrazione a basso costo è però anche portatrice di benefici limitati: funziona come una *stampella per un sistema produttivo in deficit di innovazione e produttività*, permettendogli di stare in piedi ma non di ripartire con la velocità e l'energia che sarebbero necessarie.

Senza addentrarci oltre nelle complesse dinamiche del modello migratorio italiano, vogliamo però sottolineare un dato di fondo, che in qualche modo ha rappresentato il punto di partenza della ricerca presentata in questo rapporto. Un'immigrazione che funziona come una stampella è certamente utile, anzi, nell'immediato può risultare addirittura indispensabile, ma non è certo un segno di buona salute. È comprensibile che, pur non rinunciandovi, si eviti di metterla in evidenza. Forse qui risiede la ragione profonda di una certa povertà del dibattito pubblico italiano sul tema, una povertà che sembra accentuarsi mano a mano che la crisi si aggrava, acuendo anche le contraddizioni a cui abbiamo fatto cenno. *L'immigrazione low cost è uno specchio delle carenze strutturali del modello economico italiano* e, come tutti gli specchi, nei momenti bui, si preferisce non fermarsi davanti a lungo. Questa reticenza riguarda innanzitutto la politica, consapevole che il tema dell'immigrazione legale per motivi economici non è facilmente utilizzabile per produrre consenso a breve termine; ma la stessa mancanza di attenzione sembra affliggere il mondo economico.

In altri grandi paesi europei, come risulta anche dagli studi di caso coordinati da FIERI nell'ambito di un progetto di ricerca in corso sulla governance delle migrazioni per lavoro in Europa (www.labmiggov.eu), le organizzazioni imprenditoriali sono assai attive in materia di immigrazione economica: promuovono ricerche, elaborano documenti programmatici e intervengono spesso sui media. In Italia, salvo isolate eccezioni (ricordiamo, in particolare, il lavoro svolto da alcuni anni dalla Fondazione Leone Moressa, promossa dall'Associazione Artigiani e Piccole Imprese di Mestre), non accade lo stesso. La grande impresa, nel suo complesso, fa scarso uso diretto di lavoro immigrato (mentre è significativo, sebbene assai poco studiato, l'impiego di stranieri mediante agenzie interinali). A questo scarso utilizzo sembra corrispondere un debole interesse, pur con alcuni segnali controcorrente provenienti soprattutto dal mondo cooperativo. Quanto alla piccola e media impresa, si registra indubbiamente un'intensità di riflessione e una ricchezza di iniziative maggiori, ma rimaniamo lontani da un pensiero organico di fonte imprenditoriale su quella che rimane pur sempre una delle novità di fondo, se non la principale, del mercato del lavoro italiano degli ultimi decenni.

La debolezza del dibattito italiano sul ruolo economico dell'immigrazione non ha conseguenze soltanto sul piano culturale; ripercussioni forse ancora più importanti si verificano sul terreno delle politiche. In assenza di una domanda chiara ed esplicita di *policy* da parte del mondo economico, e in presenza invece di un sonoro discorso politico ostile all'immigrazione da parte di frange influenti del sistema politico, risulta più difficile, per chi abbia responsabilità di governo, elaborare ed attuare politiche attive per la promozione e la gestione dell'immigrazione per lavoro. In altri paesi europei, sono proprio le organizzazioni datoriali i principali fattori di politiche più aperte ed efficienti in questo campo; in Italia, questo non accade. Come abbiamo detto, la grande impresa ha altre priorità, mentre la piccola impresa e le famiglie, cioè i soggetti che esprimono la domanda più forte, sebbene atomizzata, di lavoro immigrato, non hanno la coesione e la forza necessarie al fine di formulare proposte articolate e di esercitare un'azione di *lobbying* coerente ed efficace. Siamo dunque in presenza di un ambito di *policy-making* con caratteristiche peculiari, in cui la categoria di attori che dovrebbe esprimere più direttamente una domanda di *policy* – i datori di lavoro, appunto – rimane invece in disparte. Forse anche da questa “*lobby mancante*” dipendono la cronica inefficienza delle politiche italiane in materia di reclutamento dall'estero e il conseguente ricorso, reiterato e sistematico, a forme diverse, dichiarate e surrettizie di regolarizzazione.

Alla disattenzione del mondo politico ed economico, e quindi anche dei media e dell'opinione pubblica, verso l'immigrazione per lavoro, corrisponde un debole interesse da parte della ricerca scientifica. Questa, non solo in Italia, ha storicamente indirizzato la propria attenzione soprattutto verso altre “*facce*”, più sensazionali o attraenti (dall'immigrazione clandestina alle seconde generazioni) del fenomeno migratorio. Quanto alle ricerche, relativamente poche, dedicate alla presenza straniera nel mercato del lavoro, esse si sono concentrate principalmente su dinamiche macro (tra gli apporti più recenti e significativi, a questo livello, ricordiamo quelli di Emilio Reyneri e Giovanna Fullin) o - per quanto riguarda gli studi di caso - sul versante dell'offerta, analizzando cioè i processi e gli esiti dell'inserimento dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro italiano, ma trascurando invece la prospettiva della domanda, ossia dei datori di lavoro. Tra le poche e meritevoli eccezioni, si annoverano alcuni studi dedicati proprio alla realtà torinese e piemontese (Allasino, 2006; Sciarrone, Santi, 2000), che hanno rappresentato un utile punto di partenza per il nostro lavoro.

Dopo alcuni anni di fruttuosa collaborazione nello studio del fenomeno dell'imprenditoria straniera, abbiamo sentito – come Settore Studi, statistica e documentazione della Camera di commercio di Torino e come FIERI – la necessità di allargare lo sguardo, per considerare in modo più ampio il ruolo economico dell'immigrazione nell'economia torinese. Come nella tradizione degli studi svolti insieme da Camera di commercio di Torino e FIERI, abbiamo deciso di studiare le forme dell'inserimento dei lavoratori stranieri nelle imprese della provincia di Torino mediante un *mix* di metodi quantitativi e qualitativi.

La sezione quantitativa della ricerca ha analizzato da diverse angolature - e utilizzando diverse basi-dati, alcune inedite - il complesso fenomeno del lavoro straniero in provincia di Torino. In particolare viene sviluppata per la prima volta un'analisi delle assunzioni effettuate da imprenditori stranieri titolari di ditte individuali, grazie ad un archivio costruito *ad hoc* da parte dell'Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Torino.

La parte qualitativa¹ è consistita nella realizzazione di nove interviste a rappresentanti di associazioni imprenditoriali del territorio torinese², ai quali è stata sottoposta in anticipo una traccia di intervista con i punti principali che si sarebbero affrontati nel corso dell'incontro³. Il Settore "Studi, statistica e documentazione" della Camera di commercio di Torino ha svolto un lavoro preliminare di presa di contatto e organizzazione degli incontri, che si sono svolti presso le sedi delle varie associazioni, in presenza sia di ricercatori FIERI che di rappresentanti del Settore "Studi, statistica e documentazione" della Camera di commercio⁴. Le interviste sono state registrate e trattate con il *software* Sonal⁵, che ha permesso di trascrivere, categorizzare e analizzare il materiale delle interviste direttamente a partire dai file audio. Sono inoltre stati organizzati due *focus group*, uno con imprese del settore artigiano, dell'edilizia e della piccola e media industria; l'altro con aziende del settore agricolo. Nel corso del lavoro sono citati frammenti di interviste, delle quali si è scelto di non esplicitare la persona e l'associazione datoriale e di categoria.

Abbiamo lamentato sopra quella che a noi appare come un'insufficiente propensione del sistema economico italiano ad affrontare i temi dell'immigrazione per lavoro nel dibattito pubblico. Dobbiamo dire, però, che i rappresentanti locali delle organizzazioni di categoria e i singoli imprenditori che abbiamo sollecitato e coinvolto nel nostro lavoro di ricerca hanno risposto con interesse, offrendoci generosamente il loro tempo, la loro esperienza e la loro capacità di analisi. Senza la loro disponibilità, questo ricerca sarebbe stata impossibile. Li ringraziamo dunque tutti calorosamente, specificando naturalmente che le opinioni e gli eventuali errori contenuti in questo rapporto sono da attribuire esclusivamente ai suoi autori.

¹ La ricerca qualitativa è stata realizzata da Eleonora Castagnone, in collaborazione con Ester Salis e con il coordinamento scientifico di Ferruccio Pastore.

² API, ASCOM, CIA, COLLEGIO COSTRUTTORI EDILI ANCE TORINO, CNA, CONFAGRICOLTURA, CONFCOOPERATIVE, CONFESERCENTI, LEGACOOOP.

³ La traccia di intervista ha affrontato i seguenti temi: il trattamento dei lavoratori stranieri nell'ambito delle attività e delle iniziative dell'associazione; l'evoluzione della componente straniera nel settore di pertinenza; la gestione dei lavoratori stranieri nell'ambito delle imprese associate; la valutazione delle politiche e delle normative sull'immigrazione di lavoro.

⁴ Le interviste sono state realizzate da Eleonora Castagnone, Ester Salis e Ferruccio Pastore di FIERI, in collaborazione con Silvia Mazzotta del Settore "Studi, statistica e documentazione" della Camera di commercio di Torino.

⁵ www.sonal-info.com

Capitolo I

Il lavoro straniero in provincia di Torino

di Claudia Villosio

In questa sezione viene descritto da diverse angolature, alcune inedite, il complesso fenomeno del lavoro straniero in provincia di Torino. Lavoro straniero che si compone in misura maggioritaria di lavoro dipendente, a cui si affianca una importante componente di imprenditori stranieri di cui i precedenti rapporti realizzati dalla Camera di commercio di Torino e da FIERI hanno descritto approfonditamente caratteristiche e andamenti.

Il capitolo propone inizialmente (par. 1.1) un quadro descrittivo dell'occupazione straniera in provincia di Torino, la dinamica negli ultimi tre anni e le principali caratteristiche socio-demografiche degli occupati stranieri. L'analisi prende anche in considerazione le retribuzioni degli occupati stranieri e il divario con quelle dei nazionali. Inoltre l'analisi si focalizza sugli avviamenti al lavoro di cittadini stranieri negli ultimi quattro anni sfruttando la banca dati dell'Osservatorio Provinciale sul Mercato del Lavoro.

Il successivo paragrafo 1.2 presenta una fotografia aggiornata dell'imprenditoria straniera, riprendendo quanto sviluppato nei precedenti rapporti.

Infine nel paragrafo 1.3 viene sviluppata per la prima volta un'analisi delle assunzioni effettuate da imprenditori stranieri titolari di ditte individuali, fornendo in primo luogo una quantificazione del volume di lavoro generato dall'imprenditoria (individuale) straniera. Vengono inoltre messi in luce alcuni primi elementi quantitativi sull'esistenza di una imprenditoria etnica che non soltanto preferisce costituire insieme a connazionali l'attività imprenditoriale piuttosto che mettersi in società con italiani (Fondazione Leone Moressa, 2012), ma che tende anche a privilegiare l'assunzione di connazionali.

1.1 Gli occupati stranieri

Secondo i dati Istat sulle forze di lavoro, nel 2011 gli occupati stranieri in provincia di Torino erano poco meno di 130 mila, pari al 14% del totale. Negli ultimi due anni (dal 2009 al 2011) sono cresciuti di quasi 5 mila unità, pari ad un incremento percentuale del 4%. Nello stesso periodo gli occupati nazionali in provincia di Torino, sono cresciuti solamente di 2.700 unità (pari allo 0,3%). Si conferma quindi anche a Torino, come nel resto del Paese (si veda ad es. Pastore e Villosio, 2012), una buona tenuta dell'occupazione straniera, almeno per quel che riguarda i livelli assoluti (cfr. tabella 1).

Tuttavia, poiché anche la popolazione straniera residente in provincia di Torino ha continuato ad aumentare, e il sistema economico non è stato in grado di assorbire con la stessa intensità del passato le risorse umane disponibili, si sono deteriorati gli indicatori che abitualmente vengono utilizzati per misurare la situazione del mercato del lavoro: i tassi di occupazione e disoccupazione relativi agli stranieri (cfr. tabella 2).

Il tasso di occupazione per gli stranieri si è, infatti, ridotto di un punto percentuale (dal 60% al 59%) negli ultimi due anni, mentre quello dei nazionali è rimasto invariato. Ma è soprattutto il tasso di disoccupazione che ha fatto registrare un forte incremento: sei punti percentuali (dal 14% al 20%) rispetto ad una sostanziale stabilità dell'analogo tasso

calcolato sui nazionali. Nel 2011 un disoccupato su tre è risultato essere straniero. Infine è da segnalare il calo dell'inattività del 3%. Questo dato è molto interessante in quanto, differenziando per genere, si può osservare che mentre tra gli uomini gli inattivi sono in leggera crescita, le donne straniere che non partecipano al mercato del lavoro si sono ridotte di oltre il 7% nel corso dell'ultimo anno. Si è quindi assistito, in coincidenza con la crisi, e dunque con la necessità di diversificare le fonti di reddito in famiglia, ad un maggiore ingresso delle donne nel mercato del lavoro rispetto al passato.

Tabella 1 Composizione della popolazione straniera in provincia di Torino nel 2011

	Stranieri	Quota sul totale provincia	Variazione 2009- 2011	
			Val. ass.	%
Occupati	129.346	13,6%	+ 4.939	+4%
In cerca di occupazione	31.434	32,8%	+ 11.311	+36%
Inattivi	71.950	5,8%	-2.433	-3%
Popolazione	232.730	10,2%	+ 13.818	+6%

Fonte: Elaborazioni su dati Istat RCFL

Tabella 2 Indicatori del mercato del lavoro per nazionali e stranieri in provincia di Torino

	Tasso di occupazione		Tasso di disoccupazione	
	2009	2011	2009	2011
Nazionali	46,1%	46,4%	7,4%	7,3%
Stranieri	60,1%	59,2%	13,9%	19,6%

Fonte: Elaborazioni su dati Istat RCFL

Degli oltre 129 mila stranieri occupati, 60mila sono donne (pari al 46% del totale). La componente straniera femminile è decisamente significativa all'interno del mercato del lavoro torinese, rappresentando il 14% di tutte le occupate, quota superiore all'incidenza di occupazione straniera maschile che è pari al 13%.

Gli occupati stranieri sono mediamente più giovani degli italiani: il 73% ha meno di 45 anni, mentre i nazionali con meno di 45 anni rappresentano il 55% degli occupati torinesi. L'incidenza maggiore degli stranieri si ha nella classe di età più giovane, tra i 15 e i 24 anni, dove gli stranieri rappresentano oltre un quinto degli occupati totali.

La componente di lavoro subordinato è quella prevalente: è infatti dipendente l'87% degli stranieri rispetto al 78% degli italiani, mentre è autonomo il 13% degli stranieri contro il 22% degli italiani. Tra i dipendenti stranieri, è significativa la quota di lavoratori a termine: sono il 17% degli occupati complessivi (italiani e stranieri) a tempo determinato, mentre rappresentano il 15% di quelli a tempo indeterminato.

Il settore di occupazione prevalente è quello delle costruzioni, dove gli stranieri rappresentano il 33% degli occupati in totale e il 36% degli occupati uomini. Tra le donne, come atteso, il settore prevalente è quello dei servizi dove si trovano l'84% delle occupate straniere. All'interno di questo ampio ed eterogeneo settore, spiccano l'ambito della ristorazione, che occupa l'8% delle donne straniere, e quello del lavoro domestico, in cui è impiegato il 45% delle occupate straniere. In questi due settori la presenza di lavoro straniero femminile rappresenta rispettivamente il 21% e il 75% del totale.

Tabella 3 Caratteristiche dell'occupazione italiana e straniera in provincia di Torino nel 2011

	Italiani	Stranieri	Stranieri/totale
Donne	44%	46%	14%
Uomini	56%	54%	13%
Età 15-24	4%	8%	22%
Età 25-34	19%	31%	20%
Età 35-44	32%	34%	14%
Età 45-54	30%	21%	10%
Età 55-64	13%	6%	7%
Età 65-74	1%	0%	
Dipendente a tempo indeterminato	67%	74%	15%
Dipendente a tempo determinato	9%	12%	17%
Collaboratore	2%	1%	8%
Autonomo	22%	13%	9%
Agricoltura	2%	1%	9%
Industria in senso stretto	26%	21%	11%
Costruzioni	5%	17%	33%
Commercio	12%	5%	6%
Altre attività	54%	56%	14%
<i>Uomini</i>			
Agricoltura	2%	1%	8%
Industria in senso stretto	34%	30%	12%
Costruzioni	8%	31%	36%
Commercio	12%	6%	7%
Altre attività	44%	32%	10%
<i>Donne</i>			
Agricoltura	1%	1%	10%
Industria in senso stretto	16%	10%	9%
Costruzioni	2%	1%	10%
Commercio	13%	4%	5%
Altre attività:	68%	84%	17%
<i>di cui attività legate alla ristorazione</i>	5%	8%	21%
<i>di cui lavoro domestico</i>	2%	45%	75%
Alta specializzazione	41%	11%	4%
Media specializzazione	51%	63%	16%
Bassa specializzazione	8%	26%	34%

Fonte: Elaborazioni su dati Istat RCFL

Infine, gli stranieri sono maggiormente concentrati in lavori di bassa specializzazione: nelle mansioni non qualificate infatti gli stranieri contano per il 34% del totale rispetto al 4% delle mansioni ad alta specializzazione.

Un ulteriore indicatore della bassa qualità del lavoro degli immigrati si ha dal confronto delle retribuzioni medie (cfr. tabella 4). I salari medi degli stranieri non raggiungono la soglia dei 1.000 euro al mese. In media, le donne straniere occupate in provincia di Torino percepiscono 775 euro al mese. Va un po' meglio agli uomini che percepiscono in media 1.176 euro al mese. Gli stranieri guadagnano circa il 26% in meno degli italiani, pari a 336 euro in meno al mese. Questo differenziale è più pronunciato tra le donne per le quali è pari a oltre 360 euro, circa un terzo in meno della retribuzione percepita in media delle occupate torinesi.

Tabella 4 Retribuzione media mensile in euro e deviazione standard (in parentesi) in provincia di Torino nel 2011

	Italiani	Stranieri	Differenziale	
			v. assoluto	%
Totale	1.311	975	336	26%
	(586)	(519)		
Uomini	1.476	1.176	300	20%
	(635)	(554)		
Donne	1.141	775	366	32%
	(475)	(391)		

Fonte: Elaborazioni su dati Istat RCFL

Nota: Retribuzione netta percepita il mese precedente la rilevazione con esclusione delle altre mensilità (tredicesima, quattordicesima, ecc.) e delle voci accessorie non percepite regolarmente tutti i mesi (premi di produttività annuali, arretrati, indennità per missioni, straordinari non abituali, ecc.)

Sono oltre 70 mila gli stranieri avviati al lavoro nel 2011 in provincia di Torino⁶ (cfr. Tabella 5). Dopo una sensibile riduzione tra il 2008 e il 2009, gli avviamenti di stranieri nella nostra provincia hanno ripreso a crescere, raggiungendo il 20% di tutti gli avviamenti.

Le donne straniere avviate rappresentano più di metà degli avviamenti di cittadini stranieri, e il 70% degli avviamenti riguarda tipologie di lavoro a tempo determinato. La quota di avviamenti a tempo determinato è inferiore all'analogo dato relativo ai cittadini italiani, che è stato pari all'86% nel 2011. Questa differenza è data in primo luogo dalla quota rilevante di avviamenti di stranieri nel settore del lavoro domestico, tipologia di contratto che viene registrata tra quelli a tempo indeterminato.

Quasi metà degli avviamenti totali di stranieri ha riguardato cittadini romeni, in particolare le donne; i marocchini con il 13% degli avviamenti totali, si confermano la seconda comunità per volumi in ingresso sul mercato del lavoro.

⁶ In questa sezione gli stranieri sono identificati in base alla cittadinanza. Sono considerati stranieri tutti gli avviamenti riguardanti persone con cittadinanza diversa da quella italiana

Tabella 5 Avviamenti di cittadini stranieri in provincia di Torino. Anni 2008 - 2011

	2008	2009	2010	2011
Avviamenti	78.920	66.015	69.190	74.430
Variazione % rispetto all'anno precedente		- 16%	+ 5%	+ 8%
% su totale avviamenti dell'anno	19%	19%	19%	20%
% Donne (sugli avviamenti totali di stranieri)	48%	55%	52%	53%
% Tempo determinato (sugli avviamenti di stranieri)	67%	61%	70%	70%
(% tempo determinato tra cittadini italiani)	82%	85%	86%	86%
% Rumeni (sugli avviamenti totali di stranieri)	49%	44%	47%	46%
% Marocchini (sugli avviamenti totali di stranieri)	13%	12%	13%	13%
Donne (% sugli avviamenti di donne straniere):				
% tempo determinato	59%	54%	63%	62%
% Rumeni	52%	46%	49%	49%
% Marocchini	9%	10%	11%	11%
Uomini (% sugli avviamenti di uomini stranieri):				
% tempo determinato	76%	70%	79%	78%
% Rumeni	46%	42%	44%	44%
% Marocchini	16%	14%	15%	15%

Fonte: Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Torino

Solo il 10% degli avviamenti di stranieri ha riguardato professioni ad alta specializzazione (cfr. tabella 6), dei quali però una quota considerevole si riferisce a cittadini comunitari (ad esclusione dei nuovi paesi comunitari). Un terzo di tutti gli avviamenti dell'anno per lavori non qualificati e un quarto di quelli a media specializzazione hanno interessato lavoratori stranieri. Gli avviamenti di stranieri per posti di lavoro non qualificati hanno interessato principalmente lavoratori di sesso maschile. Tuttavia, questo è spiegato dal fatto che dal 2011 le attività di assistenza agli anziani (badanti), benché non richiedano nessun tipo di qualifica, sono classificate come attività a media specializzazione⁷.

Distinguendo per settore di attività dell'impresa presso cui i lavoratori sono assunti, si rileva che oltre la metà degli avviamenti (64%) di cittadini stranieri avviene nei servizi, il 18% nell'industria e l'11% nelle costruzioni.

Da sottolineare come, benché gli avviamenti in agricoltura in provincia di Torino siano numericamente contenuti, quelli di stranieri, nel 2011, siano stati quasi la metà del totale; gli stranieri sono stati inoltre oggetto del 43% degli avviamenti nelle costruzioni, e dell'80%

⁷ A partire dal 2011, l'Istat ha adottato la nuova classificazione delle professioni CP2011, frutto di un lavoro di aggiornamento della precedente versione (CP2001) e di adattamento alle novità introdotte dalla *International Standard Classification of Occupations* - Isco08. In precedenza le attività di assistenza agli anziani (badanti) rientravano nelle professioni non qualificate (categoria 8) assieme al lavoro domestico (colf), mentre le attività di assistenza ai bambini (*baby sitter*) erano inserite nelle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (categoria 5) classificate come a media specializzazione. Secondo la nuova classificazione le attività delle badanti sono state spostate nella categoria 5 (professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi).

nel settore del lavoro domestico (colf, baby-sitter e badanti). Questi ultimi, come atteso, hanno riguardato per oltre il 90% donne straniere. Gli avviamenti di donne straniere sono stati consistenti anche nel settore della ristorazione.

I settori maggiormente attrattivi di giovani lavoratori stranieri sono risultati invece il commercio e la ristorazione, dove gli avviamenti di giovani con meno di 25 anni sono stati superiori alla media.

Tabella 6 Caratteristiche degli avviamenti di stranieri nel 2011 in provincia di Torino per professione e settore

	N. avviamenti	Composiz. %	Quota stranieri/ totale	% Neo-comunitari	% Altri comunitari	% maghrebini	% Altri non comunitari	% donne	% giovani
Totale	74.430	100%	20%	48%	2%	14%	35%	53%	16%
Alta specializzazione	7.776	10%	7%	32%	13%	15%	40%	72%	12%
Media Specializzazione	47.039	63%	24%	50%	1%	13%	36%	58%	17%
Bassa specializzazione	19.615	26%	34%	50%	0%	16%	34%	32%	17%
Agricoltura	1.490	2%	46%	62%	0%	7%	30%	23%	17%
Industria in senso stretto	12.674	18%	22%	54%	2%	16%	28%	25%	19%
Costruzioni	7.667	11%	43%	64%	0%	14%	22%	3%	17%
Commercio	3.853	5%	9%	40%	4%	15%	41%	49%	24%
Altre attività:	45.723	64%	21%	44%	2%	14%	39%	71%	15%
<i>di cui hotel e ristoranti</i>	<i>7.726</i>	<i>11%</i>	<i>20%</i>	<i>38%</i>	<i>2%</i>	<i>15%</i>	<i>46%</i>	<i>60%</i>	<i>27%</i>
<i>di cui lavoro domestico</i>	<i>15.694</i>	<i>22%</i>	<i>80%</i>	<i>54%</i>	<i>0%</i>	<i>9%</i>	<i>37%</i>	<i>91%</i>	<i>8%</i>

Fonte: Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Torino

Nota: Neo-comunitari: Romania, Bulgaria, Cipro, Estonia, Malta, Lettonia, Lituania, Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Slovenia e Ungheria.

Maghrebini: Marocco, Tunisia, Algeria, Libia, Mauritania, Sahara Occidentale.

1.2 L'imprenditoria straniera: tendenze recenti

A cura del Settore "Studi, statistica e documentazione" Camera di commercio di Torino

A fine 2011 in provincia di Torino risultavano 31.235 posizioni imprenditoriali intestate a stranieri, con un incremento del +3,7% rispetto al 2010 e del +118% dal 2002 ad oggi. Nella nostra provincia opera circa il 5% del totale degli imprenditori stranieri attivi in Italia, quota che la colloca in terza posizione alle spalle delle province di Milano e Roma, aree in cui risiede complessivamente un quinto del totale nazionale. Circa il 64% degli stranieri che ricoprono cariche imprenditoriali ha un'età compresa fra i 30 ed i 49 anni; le donne rappresentano il 26% del totale, mentre la stessa percentuale, per le sole posizioni intestate a Italiani, supera il 30%. Oltre la metà (59,2%) delle posizioni imprenditoriali straniere si riferisce ad imprese individuali cui seguono le società di persone (26,3%) e quelle di capitale (12,4%).

In analogia con la scelta metodologica consolidata negli anni precedenti, la successiva analisi tiene conto delle sole imprese individuali - per il ruolo sostanziale che ancora rivestono nell'ambito del sistema imprenditoriale straniero - al netto degli imprenditori nati nell'Unione Europea dei 15, nei principali Paesi industrializzati⁸, e nei Paesi del Sud America destinatari della passata emigrazione italiana⁹ e piemontese.

Dall'universo delle 31.235 posizioni imprenditoriali presenti in provincia di Torino, si passa a considerare un insieme di 15.756 imprenditori individuali stranieri, attivi a fine 2011.

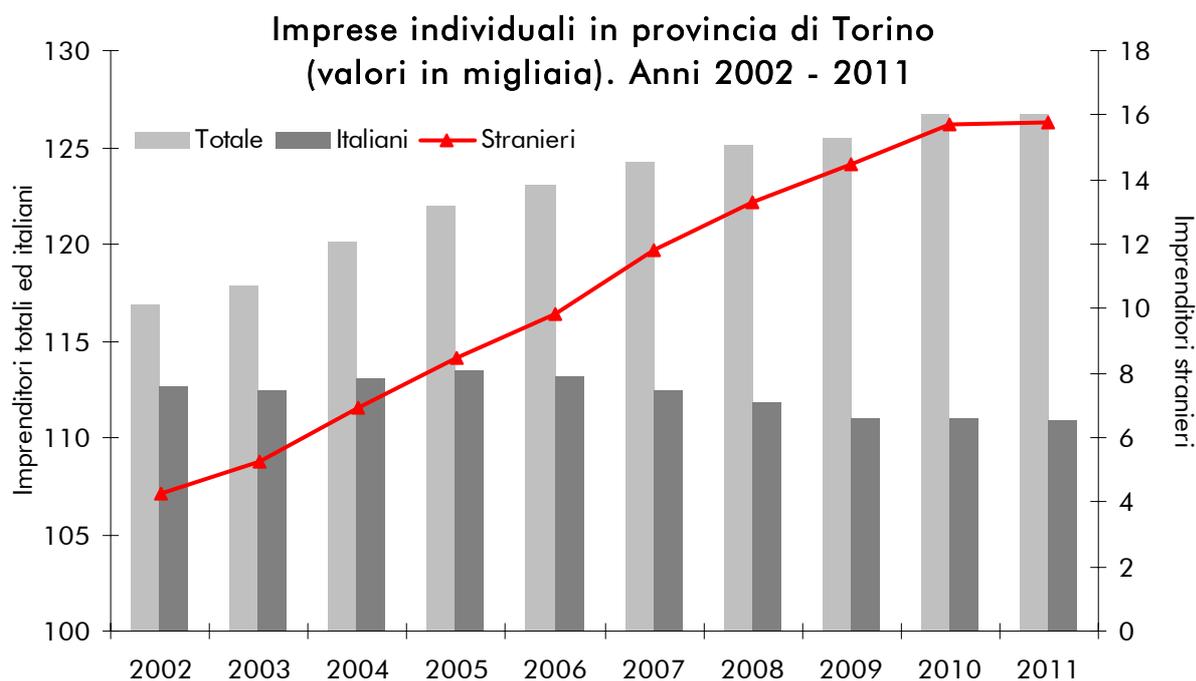
1.2.1 Gli stock

I 15.756 imprenditori individuali di nazionalità straniera operanti in provincia di Torino alla fine del 2011 rappresentano uno stock sostanzialmente invariato (+0,09%) rispetto all'anno precedente, contrariamente a quanto storicamente si registra per questa importante componente produttiva del territorio. Nel complesso, pertanto, lo stock di imprese individuali nazionali e straniere in provincia si è mantenuto sostanzialmente immutato rispetto al 2010, rivelando un calo inferiore allo 0,1%.

⁸ Islanda, Svizzera, Norvegia, Canada, Groenlandia, Stati Uniti, Australia e Nuova Zelanda.

⁹ Natale, Casacchia, Strozza (1999).

Grafico 1



Fonte: elaborazioni Camera di commercio di Torino su dati InfoCamere

Dall'inizio del secolo le imprese individuali torinesi sono cresciute del 10,8%: scomponendo, però, questa variazione emerge un calo contenuto delle imprese italiane (-0,7%) a fronte di un aumento del 500% dei titolari stranieri. La composizione di queste due dinamiche di segno opposto ha provocato un aumento notevole del peso degli stranieri sul totale, passato dal 2,3% di inizio secolo al 12,4% registrato al termine dello scorso anno.

Per quanto riguarda le aree geografiche di provenienza, si mantiene preponderante il peso della componente proveniente dall'Est europeo (il 46% del totale degli imprenditori stranieri), seguiti dai cittadini dei Paesi africani che si affacciano sul Mediterraneo (il 28%) e dai cittadini asiatici (l'11%) e africani (il 10%), mentre non supera il 5% la quota relativa all'America latina. Ampliando l'orizzonte temporale, e riproducendo questa valutazione con riferimento a ciò che avveniva nel 2000, si rileva, invece, la forte mobilità del fenomeno imprenditoriale straniero: nel dettaglio, all'epoca l'Est Europa contava circa un quinto del totale degli imprenditori operanti sul territorio provinciale, mentre l'Africa mediterranea e l'Africa centro-meridionale contavano rispettivamente per il 39% e il 21%. Le quote asiatica e americana, al contrario, non hanno subito variazioni imponenti: il peso delle due macro-aree all'epoca ammontava rispettivamente al 17% e al 4%.

**Tabella 7 Imprese individuali straniere in provincia di Torino
per principali nazionalità. Anno 2011**

Nazionalità	Stock 31.12.2011	Peso % sul totale	Var. % stock 2011/2010
Romania	5.536	35,1%	2,3%
Marocco	3.492	22,2%	-5,3%
Cina	1.155	7,3%	6,3%
Albania	859	5,5%	0,0%
Nigeria	791	5,0%	5,0%
Senegal	581	3,7%	-1,2%
Tunisia	419	2,7%	-2,6%
Egitto	408	2,6%	0,2%
Moldavia	326	2,1%	2,5%
Perù	249	1,6%	4,2%
Brasile (solo citt. brasiliana)	216	1,4%	4,3%
Bangladesh	191	1,2%	8,5%

Fonte: elaborazione Camera di commercio di Torino su dati InfoCamere e Istat

Volendo valutare nel dettaglio quali siano le nazionalità più importanti sul territorio provinciale, non si registrano modifiche nella graduatoria rispetto alla dinamica degli ultimi anni: si conferma la leadership della Romania, stato di nascita del 35% degli imprenditori stranieri (pari al 77% del totale Est europeo), segue il Marocco (il 22% del totale, e il 79% della macro-area) e la Cina (il 7% del totale e il 67% del totale asiatico). Per incontrare le principali nazionalità africane occorre passare al quinto e al sesto posto della graduatoria, occupati rispettivamente dalla Nigeria (il 5% del totale) e dal Senegal (il 3,7%) che insieme rappresentano l'84% della macro-area africana.

Le principali nazionalità sudamericane, Perù e Brasile, si collocano in decima e undicesima posizione, e valgono rispettivamente l'1,6% e l'1,4% del totale, ma l'imprenditoria d'oltreoceano si dimostra più eterogenea, e la quota complessiva di queste due nazionalità non supera il 59%.

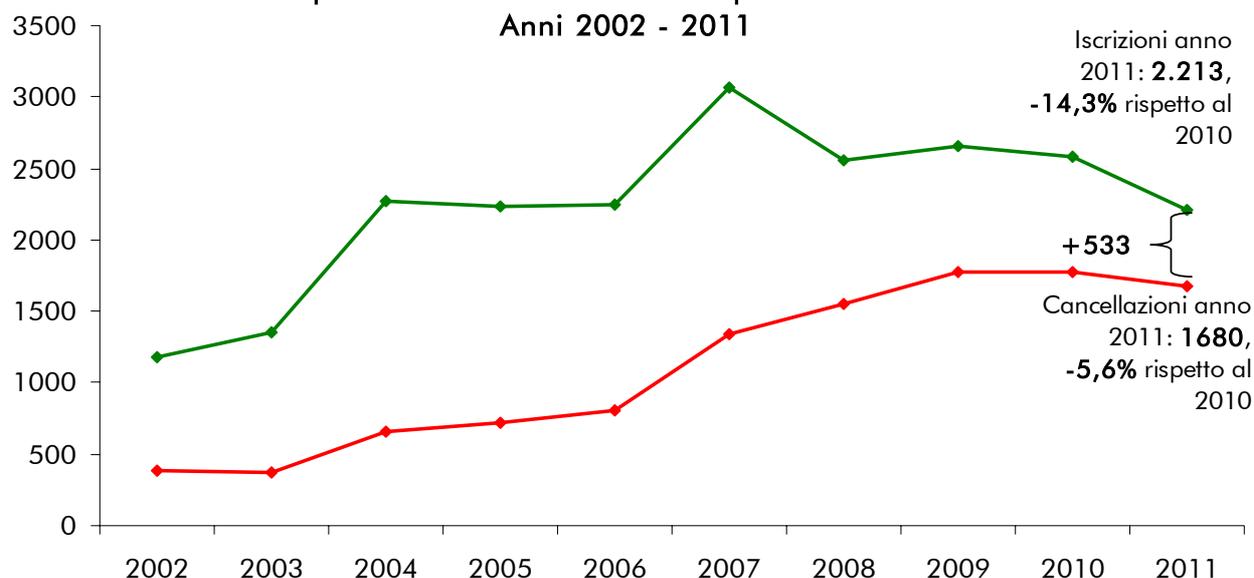
Tabella 8 Imprenditori con ditte individuali in provincia di Torino per area geografica di provenienza al 31 dicembre

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ditte individuali	116.951	117.787	120.073	121.941	123.069	124.278	125.195	125.497	126.742	126.666
Luogo di nascita:										
ITALIA	112.695	112.524	113.130	113.478	113.240	112.456	111.901	110.997	111.000	110.910
Var. % di consistenza	0,2%	-0,2%	0,5%	0,3%	-0,2%	-0,7%	-0,5%	-0,8%	0,0%	-0,1%
ESTERO*	4.256	5.263	6.943	8.463	9.829	11.822	13.294	14.500	15.742	15.756
Var. % di consistenza	23,5%	23,7%	31,9%	21,9%	16,1%	20,3%	12,5%	9,1%	8,6%	0,1%
% stranieri su totale DI	3,60%	4,50%	5,80%	6,90%	8,00%	9,5%	10,6%	11,6%	12,4%	12,4%
AFR	20%	19%	16%	15%	14%	11,9%	11,2%	10,6%	10,2%	10,4%
AFR MED	38%	37%	35%	34%	34%	32,4%	31,2%	30,9%	30,0%	28,2%
AME LAT	3%	3%	3%	3%	3%	4,7%	4,6%	4,8%	4,6%	5,0%
ASIA	15%	14%	13%	12%	12%	10,4%	9,7%	10,0%	10,3%	10,9%
EST	23%	27%	33%	35%	37%	40,5%	43,2%	43,7%	44,8%	45,6%

Fonte: elaborazione Camera di commercio di Torino su dati InfoCamere

1.2.2 I flussi

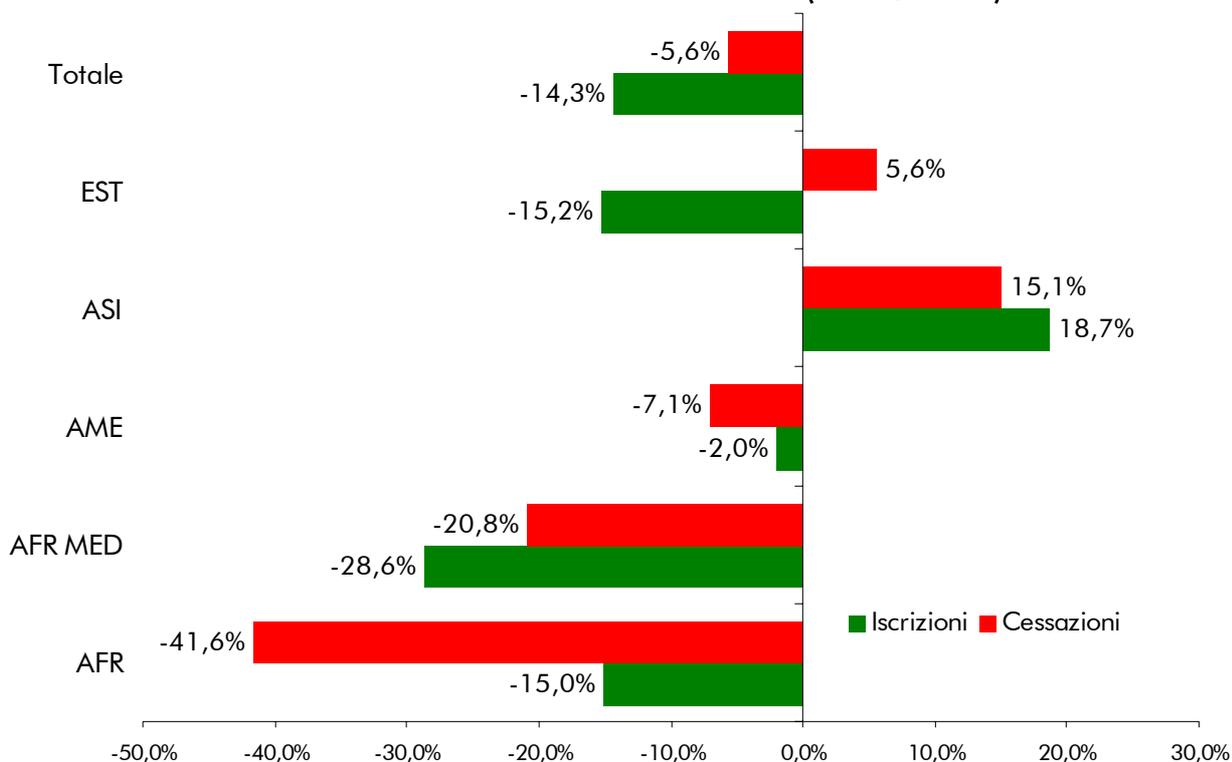
Grafico 2 Andamento di iscrizioni e cessazioni di imprese individuali straniere in provincia di Torino. Anni 2002 - 2011



Fonte: elaborazioni Camera di commercio di Torino su dati InfoCamere

Nel 2011 la dinamica dell'imprenditoria individuale straniera sul territorio fa registrare una contrazione rispetto all'anno precedente: sono state 2.213 le nuove iscrizioni nell'anno appena concluso (in calo del 14,3% rispetto al 2010), mentre le cancellazioni sono state in totale 1.680 (-5,6% rispetto al 2010). Il saldo si è mantenuto pertanto positivo (+533 imprese), ma in calo rispetto agli anni passati, quando il disavanzo era maggiore. Dal 2008 ad oggi, infatti, la crisi ha determinato una dinamica simile per l'andamento di iscrizioni e cessazioni, che si sono mantenute entrambe pressoché stabili dopo il rispettivo calo e picco del 2008, mentre nel 2011 si è registrato un minimo storico nello scarto tra aperture e chiusure di imprese individuali straniere.

**Grafico 3 Iscrizioni e cessazioni
per area geografica di provenienza dell'imprenditore:
variazione % annua di consistenza (2011/2010)**



Fonte: elaborazioni Camera di commercio di Torino su dati InfoCamere

Seguendo l'andamento già registrato nel 2010, il peso delle iscrizioni di titolari stranieri sul totale è andato calando e si è attestato nel 2011 al 19,3%, nonostante il calo subito anche dalla componente italiana (-2,7%).

Sebbene negli ultimi 10 anni si sia verificata una flessione del tasso di iscrizione di imprese individuali straniere, passato dal 27,6% del 2002 al 14,05% del 2011, è bene rilevare che la riduzione più consistente si è avuta in concomitanza con l'avvio della crisi economico-finanziaria; tale tasso, pur avendo raggiunto il minimo storico nel 2011, si è comunque mantenuto ben superiore al corrispondente valore nazionale (pari all'8,35%).

Tabella 9 Iscrizioni annuali di ditte individuali nazionali e straniere

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Iscrizioni Totali	10.863	10.242	12.391	11.931	11.969	13.105	12.243	11.536	12.096	11.474
Nazionali	9.690	8.894	10.120	9.695	9.720	10.044	9.681	8.880	9.514	9.261
Straniere	1.173	1.348	2.271	2.236	2.249	3.061	2.562	2.656	2.582	2.213
% iscriz. straniere su tot iscr.	10,80%	13,20%	18,30%	18,70%	18,80%	23,4%	20,9%	23,0%	21,3%	19,3%
Tassi iscriz. Naz.	8,60%	7,90%	8,90%	8,50%	8,60%	8,93%	8,62%	8,00%	8,57%	8,35%
Tassi iscriz. Straniere	27,60%	25,60%	32,70%	26,40%	22,90%	25,88%	19,56%	18,32%	16,40%	14,05%
Comp. % iscriz. DI straniere										
AFRICA	19,30%	12,10%	8,90%	9,60%	8,80%	4,97%	5,70%	5,67%	5,67%	6,64%
AFRICA MED.	36,10%	33,70%	29,20%	31,50%	34,90%	24,57%	23,93%	28,77%	28,77%	21,64%
AMERICA LATINA	2,60%	3,50%	3,70%	3,40%	2,80%	4,18%	4,14%	5,25%	5,25%	4,52%
ASIA	14,30%	11,80%	9,70%	11,20%	9,60%	7,36%	6,05%	10,88%	10,88%	15,77%
EUROPA EST	27,70%	38,90%	48,40%	44,30%	44,00%	59,03%	60,19%	49,43%	49,43%	51,42%

Fonte: elaborazione Camera di commercio di Torino su dati InfoCamere

L'Est Europa mantiene il comando nella graduatoria delle aree di provenienza più dinamiche dal punto di vista dell'avvio di nuova imprenditorialità (il 51,4% delle nuove iscrizioni straniere nel 2011 è riconducibile a cittadini di origine Est europea); nonostante il calo del numero di iscrizioni (-15,2% rispetto al 2010), l'Africa settentrionale si conferma in seconda posizione (il 21,6%), anch'essa registrando un calo (-28,6%) del numero di iscrizioni. Seguono l'Asia (il 15,8%; +18,7%), l'Africa centro-meridionale (il 6,6%; -15%) e l'America Latina (il 4,5%; -2%).

Tabella 10 Cessazioni annuali di ditte individuali nazionali e straniere

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Cessazioni										
Totali	9.798	9.433	10.130	10.097	10.867	11.919	11.353	11.261	10.867	11.568
Nazionali	9.409	9.061	9.473	9.381	10.061	10.578	9.801	9.482	9.087	9.888
Straniere	389	372	657	716	806	1.341	1.552	1.779	1.780	1.680
% cess. straniere su tot cess.	4,00%	3,90%	6,50%	7,10%	7,40%	11,3%	13,7%	15,8%	16,4%	14,5%
Tassi cess. naz.	8,30%	8,10%	8,40%	8,30%	8,90%	9,41%	8,76%	8,54%	8,19%	8,92%
Tassi cess. straniere	9,10%	7,10%	9,50%	8,50%	8,20%	11,34%	11,67%	12,27%	11,31%	10,66%
Comp. % Cessaz. Straniere										
AFRICA	16,50%	14,20%	9,00%	11,30%	8,10%	8,43%	6,19%	6,35%	7,02%	4,35%
AFRICA MED.	35,50%	32,50%	33,20%	30,20%	30,60%	28,19%	26,03%	28,27%	31,29%	26,25%
AMERICA LATINA	4,10%	4,30%	3,50%	4,20%	3,60%	4,18%	4,83%	4,00%	4,78%	4,70%
ASIA	16,50%	16,70%	12,90%	13,50%	10,80%	8,20%	7,80%	8,26%	10,06%	12,26%
EUROPA EST	27,50%	32,30%	41,40%	40,80%	46,90%	51,00%	55,15%	53,12%	46,85%	52,44%

Fonte: elaborazione Camera di commercio di Torino su dati InfoCamere

In aumento nel corso dell'anno passato il numero complessivo di imprese individuali che hanno chiuso i battenti: 11.568 in totale sul territorio provinciale, di cui ben il 14,5% intestato a cittadini stranieri, mentre nel 2002 la stessa quota non superava il 4%. Il tasso di cessazione nel 2011 si è attestato al 10,7%, superiore a quanto calcolato per le imprese nazionali (8,9%), ma in calo rispetto ai 3 anni precedenti.

Coerentemente con il peso che le imprese gestite da cittadini dell'Est Europa assumono in provincia di Torino, si rileva che il 52,4% delle cessazioni di imprese individuali straniere nel 2011 ha riguardato questa categoria (stock in aumento del 5,6% rispetto al 2010), l'altra sponda del Mediterraneo segue in seconda posizione, con il 26,3% delle cessazioni (in calo però del 20,8%), il 12,3% delle chiusure ha riguardato, invece, imprese gestite da cittadini asiatici (+15,1%), mentre le quote di America Latina e Africa centro-meridionale non hanno raggiunto il 5%, registrando un calo rispettivamente del 7,1% e del 41,6% rispetto all'anno precedente.

1.2.3 Le principali caratteristiche delle imprese individuali straniere

Le elaborazioni relative alle imprese individuali attive in provincia di Torino al 31 dicembre 2011 e guidate da cittadini di nazionalità straniera confermano la struttura e le caratteristiche peculiari dell'imprenditoria straniera sul nostro territorio, che la differenziano notevolmente dal fenomeno nazionale.

Genere ed età degli imprenditori

Nel valutare il peso della componente femminile sul tessuto imprenditoriale provinciale, emerge una riduzione parziale dello storico divario tra la percentuale di imprese individuali guidate da donne sul totale italiano rispetto a quanto non riscontrabile per gli stranieri. Nel 2011, infatti, la proporzione di donne italiane alla guida di un'impresa era pari al 24,8%, contro il 19,1% straniero, mentre appena un anno prima lo stesso confronto riportava rispettivamente i valori di 25,5% e 18,8%. Come si osserva dai dati, la parziale tendenza al riallineamento è, però, imputabile più a una depressione del fenomeno a livello italiano, che ad un avanzamento delle imprenditrici straniere rispetto ai colleghi uomini.

Occorre evidenziare inoltre una forte differenziazione all'interno dell'aggregato straniero tra cittadini di diversa provenienza geografica: in particolare si osserva una maggiore intraprendenza per le donne africane e asiatiche (quota di imprese femminili sul totale di macro-area pari rispettivamente al 36,8% e 34,8%), di quanto non avvenga per le cittadine dell'altra sponda del Mar Mediterraneo (solo l'11,5% di imprenditrici donne) o dell'Est Europa (il 14,9%). Questa suddivisione geografica riflette in buona parte la differenziazione settoriale tipica delle diverse nazionalità, che nel tempo hanno maturato spesso specificità e professionalità in distinti ambiti.

Tabella 11 Genere degli imprenditori individuali. Anno 2011 (valore %)

	Genere	
	F	M
ITALIANI	24,8	75,2
STRANIERI:	19,1	80,9
AFR	36,8	63,2
AFR MED	11,5	88,5
AME	28,6	71,4
ASI	34,8	65,2
EST	14,9	85,1

Fonte: elaborazione Camera di commercio di Torino su dati InfoCamere

Oltre la metà delle donne straniere è titolare di un'impresa attiva nel commercio (il 50,6% del totale); importanti sono anche il settore turistico (l'8,8% del totale) e le attività di servizi logistici e in generale di servizi alle imprese (8,7%). Al contrario gli uomini sono maggiormente specializzati nel settore edile (il 51,3% delle imprese individuali maschili si occupa di costruzioni) e nel commercio (il 32% del totale), mentre le altre categorie produttive sono decisamente marginali.

**Tabella 12 Età degli imprenditori individuali.
Anno 2011 (valore %)**

	Età			
	18-29	30-49	50-69	over 70
ITALIANI	7,5	54,0	34,2	4,3
STRANIERI	15,2	70,2	14,2	0,4
AFR	6,7	70,9	21,9	0,5
AFR MED	11,4	67,6	20,0	1,0
AME	9,7	70,2	19,6	0,5
ASI	17,1	67,9	14,5	0,4
EST	19,5	72,2	8,2	0,1

Fonte: elaborazione Camera di commercio di Torino su dati InfoCamere

Gli imprenditori e le imprenditrici straniere hanno in media 29-30 anni, età inferiore a quanto rilevato per gli italiani. In particolare solo il 61,5% degli imprenditori italiani ha meno di 50 anni, mentre per gli stranieri la stessa percentuale è superiore all'85%.

Anche con riferimento alla distribuzione per età si rileva eterogeneità tra le diverse macro-aree di provenienza: i cittadini dell'Est Europa sono senz'altro i più giovani (ben il 92% di loro ha meno di 50 anni), anche a causa della loro specializzazione nel settore edile, insieme agli asiatici (l'85% è under 50). I cittadini americani e dell'Africa centro-meridionale, invece, sono quelli meno propensi ad avviare attività imprenditoriali da giovani, visto che meno del 10% di loro infatti è under 30.

Settori di attività economica

Come anticipato nella trattazione relativa alle caratteristiche demografiche degli imprenditori stranieri, i settori più gettonati dagli stranieri che avviano un'impresa individuale sul nostro territorio sono di gran lunga quello delle costruzioni (il 42,4% del totale, contro il 22,3% italiano) e il commercio (il 35,6% contro il 32,2% nazionale), soprattutto al dettaglio.

Si rilevano inoltre alcune specializzazioni lavorative collegate alla provenienza geografica, e dovute spesso a catene migratorie e alla creazione di reti di supporto nel territorio all'interno delle comunità nazionali. Così i cittadini dell'Est Europa, e in particolare i romeni, sono molto attivi nell'avvio di imprese di costruzioni (il 74% opera in questo campo), oltre la metà degli asiatici e degli africani opera nel commercio (rispettivamente il 59,6% e il 76,8% e 58,2% per l'Africa centro-meridionale e mediterranea). I Sudamericani invece, hanno una distribuzione meno polarizzata tra i diversi settori di attività e operano per il 37,5% nelle costruzioni e per il 22,8% nel commercio.

Tabella 13 Settori di attività degli imprenditori individuali. Anno 2011 (valore %)

Settore *	ITALIANI	STRANIERI	AFR	AFR MED	AME LAT	ASI	EST
Agricoltura	9,7	0,5	0,2	0,3	1,3	0,8	0,5
Industria	7,8	4,5	4,1	2,8	6,3	6,5	4,9
Costruzioni	22,3	42,4	2,2	21,7	37,5	3,9	74,0
Commercio	32,2	35,6	76,8	58,2	22,8	59,6	7,8
di cui:							
<i>Commercio, manutenzione, riparazione di autoveicoli</i>	<i>10,2</i>	<i>2,8</i>	<i>2,5</i>	<i>1,7</i>	<i>7,8</i>	<i>0,8</i>	<i>9,9</i>
<i>Commercio all'ingrosso</i>	<i>30,5</i>	<i>14,7</i>	<i>26,9</i>	<i>6,7</i>	<i>25,7</i>	<i>12,0</i>	<i>24,9</i>
<i>Commercio al dettaglio</i>	<i>59,3</i>	<i>82,6</i>	<i>70,5</i>	<i>91,5</i>	<i>66,5</i>	<i>87,2</i>	<i>65,2</i>
Trasporti e magazzinaggio	4,0	2,3	3,5	2,9	7,5	0,6	1,6
Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	4,5	3,9	0,8	4,3	3,4	15,1	1,8
Servizi di informazione e comunicazione	1,6	1,4	4,5	1,5	2,6	2,1	0,4
Attività finanziarie e assicurative	3	0,3	0,6	0,2	1,1	0,1	0,3
Attività immobiliari	1,1	0,1	0,2	0,0	0,6	0,1	0,1
Attività professionali, scientifiche e tecniche	3,4	1,1	1,2	0,9	2,2	1,3	1,0
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	3,2	3,9	1,7	4,1	7,7	1,5	4,5
Istruzione	0,2	0,1	0,1	0,0	0,5	0,0	0,0
Sanità e assistenza sociale	0,2	0,6	0,5	1,3	1,1	0,1	0,3
Attività artistiche, sportive e di intrattenimento	0,7	0,3	0,1	0,2	0,6	1,1	0,2
Altre attività di servizi	5,8	2,9	3,4	1,6	4,7	7,1	2,3

Fonte: Elaborazioni Camera di commercio di Torino su dati InfoCamere

* Ateco 2007

Anni di attività delle imprese

Considerata la bassa complessità della struttura giuridica "impresa individuale" e l'alta mobilità e precarietà del lavoro immigrato, ci si aspetterebbe un alto turnover imprenditoriale, una veloce successione di avvii e chiusure d'impresa in tempi brevi. Nel corso degli ultimi anni, invece, si assiste a un fenomeno di stabilizzazione sul territorio delle imprese straniere: al termine del 2011 solo il 13,7% delle imprese selezionate risultava attiva da meno di un anno, mentre un quarto di esse operava da almeno 7 anni. Non deve stupire la scarsa importanza numerica rivestita dalle imprese in vita da oltre 12 anni (il 3,1%): considerata la maggiore stabilità socio-economica che le comunità migratorie stanno sviluppando, è auspicabile e altamente probabile che negli anni a venire si assisterà a un consolidamento dell'imprenditoria straniera e a una sua strutturazione in forme societarie più complesse.

Tabella 14 Imprese individuali straniere per numero di anni di attività. Anno 2011 (valori %)

	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Oltre 12 anni	3,1	3,1
10-12 anni	8,5	11,6
7-9 anni	13,4	25,0
4-6 anni	25,7	50,7
1-3 anni	35,6	86,3
Meno di un anno	13,7	100,0
Totale	100,0	

Fonte: elaborazione Camera di commercio di Torino su dati InfoCamere

Occorre inoltre specificare che le macro-aree individuate per questo studio rivelano storie di continuità imprenditoriale differenti. Le imprese guidate dagli Africani sono quelle più stabili sul territorio, mentre i cittadini dell'Est Europa sono stati i più attivi negli ultimi 5 anni circa nell'avviare imprese individuali e mantenerle in attività. Le imprese asiatiche si distribuiscono quasi equamente nelle diverse categorie, con una leggera prevalenza tra le imprese più longeve o di più recente costituzione, mentre le imprese avviate da cittadini sudamericani occupano una posizione più rilevante tra le imprese di oltre 12 anni.

Per quanto riguarda le distribuzioni settoriali o di genere non si verificano invece particolari differenziazioni, se non con riferimento alle specificità territoriali già affrontate.

1.3 Gli stranieri che assumono

In questo paragrafo si approfondiscono le caratteristiche degli avviamenti effettuati nel periodo 2008 - 2011 da parte degli imprenditori stranieri illustrati e descritti nel paragrafo 1.2. A tal proposito si è utilizzato un archivio costruito *ad-hoc* da parte dell'Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Torino e descritto nei dettagli nell'appendice metodologica al paragrafo 1.4.

L'archivio contiene tutti gli avviamenti fatti nel periodo 2008 - 2011 da parte delle ditte individuali con titolare straniero, attive al 31 dicembre 2011.

Nel periodo 2008 - 2011, 15.756 ditte individuali con titolare straniero hanno effettuato avviamenti che hanno coinvolto 15mila lavoratori (una media di un lavoratore per impresa). E' bene ricordare che vengono qui considerate unicamente le ditte individuali, imprese di piccole dimensioni che hanno in media non più di uno o due dipendenti.

Quasi metà degli avviamenti ha riguardato assunzioni a tempo indeterminato, una percentuale maggiore di quella rilevata sia nell'insieme degli avviamenti effettuati in provincia di Torino, sia tra quelli riferiti all'insieme dei cittadini stranieri (si veda sopra tabella 5).

Non disponiamo dell'analogo dato relativo all'intero insieme delle ditte individuali, che ci permetterebbe di avanzare ipotesi sull'esistenza di una predisposizione o meno degli imprenditori stranieri nell'utilizzo di contratti a tempo indeterminato. Non possiamo quindi

concludere a questo stadio se la significativa presenza di avviamenti a tempo indeterminato sia da ascrivere alla tipologia giuridica dell'impresa (e alle sue specificità settoriali) o alla nazionalità dell'imprenditore.

Distinguendo per provenienza dell'imprenditore, oltre metà degli avviamenti sono stati effettuati da imprenditori dell'Europa orientale (in primo luogo romeni) a cui seguono gli imprenditori asiatici (per la quasi totalità imprenditori cinesi).

La maggior incidenza di avviamenti a tempo indeterminato si ha fra quelli effettuati da imprenditori cinesi e da imprenditori provenienti dall'Africa. La minor incidenza si riscontra invece negli avviamenti effettuati da imprenditori dell'Est Europa.

Tabella 15 Avviamenti effettuati in provincia di Torino nel periodo 2008-2011 dagli imprenditori individuali stranieri attivi al 31 dicembre 2011

Origine dell'imprenditore	Avviamenti effettuati		Persone coinvolte	
	Tot. 2008-2011	% Tempo Indeterminato	Tot. 2008-2011	% Tempo Indeterminato
AFRICA	190	65%	187	66%
AFRICA MEDITERRANEA	3.358	56%	3.140	58%
AMERICA LATINA	620	45%	587	47%
ASIA	3.617	81%	3.519	82%
EUROPA EST	8.185	28%	7.563	30%
Totale	15.970	47%	14.996	49%

Fonte: Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Torino

L'analisi delle durate in giorni dei contratti a tempo determinato permette di evidenziare come gli imprenditori dell'Europa orientale, che hanno effettuato una quota elevata di avviamenti a tempo determinato, mostrano nel contempo anche le durate presunte maggiori per tali contratti. All'estremo opposto si trovano gli imprenditori africani e dell'America Latina che hanno effettuato avviamenti a tempo determinato con una durata media presunta comparativamente più bassa.

Tabella 16 Durate medie in giorni degli avviamenti con contratti a tempo determinato (esclusi contratti di somministrazione) effettuati in provincia di Torino nel periodo 2008 - 2011 dagli imprenditori individuali stranieri attivi al 31 dicembre 2011 per origine dell'imprenditore

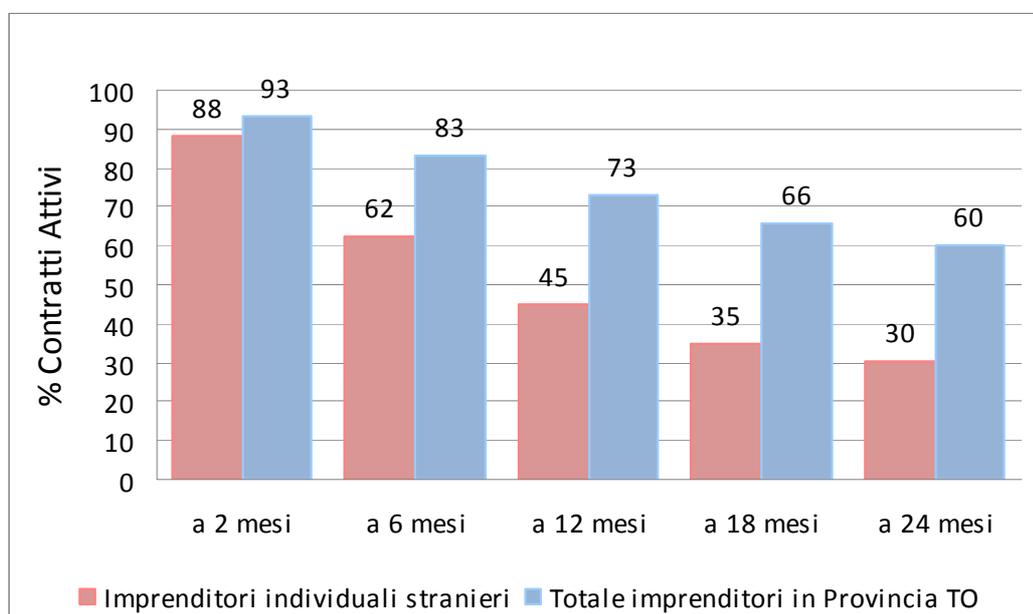
Origine dell'imprenditore	Tot 2008-2011
AFRICA	213
AFRICA MEDITERRANEA	261
AMERICA LATINA	243
ASIA	321
EUROPA EST	337
Totale	317

Fonte: Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Torino

Nota: le durate sono da intendersi come durate presunte, in quanto fanno riferimento alla data di fine rapporto dichiarata al momento dell'assunzione.

Come si è detto, gli imprenditori stranieri hanno effettuato una quota elevata, e comparativamente superiore alla media, di avviamenti a tempo indeterminato. Tuttavia la durata media (effettiva) di tali contratti è piuttosto bassa, e inferiore alla durata media (effettiva) di tutti gli avviamenti a tempo indeterminato effettuati in provincia di Torino (grafico 4). Su cento avviamenti iniziati tra il 2008 e il 2009, solo trenta sono ancora attivi dopo due anni, rispetto ad una media provinciale di sessanta. La “mortalità” è particolarmente elevata all’inizio: il 12% degli avviamenti a tempo indeterminato non supera una durata di due mesi, il 40% non arriva a sei mesi e oltre la metà è terminata entro l’anno.

Grafico 4 Percentuale di contratti a tempo indeterminato ancora attivi per distanza temporale dall’assunzione. Imprenditori individuali stranieri e totale provinciale a confronto. Contratti attivati nel periodo 2008-2009.



Fonte: Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Torino

Gli imprenditori stranieri hanno avviato al lavoro principalmente lavoratori maschi e giovani: l’80% degli avviamenti effettuati ha riguardato uomini, un quarto ha coinvolto un giovane sotto i 25 anni, mentre quelli relativi a lavoratori oltre i 40 anni hanno rappresentato solo il 20% del totale. Sono soprattutto gli imprenditori asiatici e quelli dell’Europa dell’Est che hanno avviato al lavoro giovani lavoratori, mentre la quota maggiore di *over 40* è stata avviata da imprenditori dell’America Latina.

E’ già stato riportato come gli avviamenti degli imprenditori stranieri abbiano privilegiato lavoratori di sesso maschile. Distinguendo per provenienza, notiamo tuttavia che poco meno della metà dei lavoratori avviati al lavoro da imprenditori asiatici sono donne (44%), mentre sono soprattutto gli imprenditori dell’Est Europa e gli imprenditori magrebini a non avvalersi di lavoratrici, evento che non sorprende data la forte presenza di questi imprenditori nel settore dell’edilizia.

Tabella 17 Caratteristiche degli avviamenti effettuati in provincia di Torino nel periodo 2008-2011 dagli imprenditori individuali stranieri attivi al 31 dicembre 2011 per origine dell'imprenditore, età e genere degli avviati.

Origine dell'imprenditore	% fino a 24 anni	% oltre 40 anni	%donne
AFRICA	16%	16%	38%
AFRICA MEDITERRANEA	16%	23%	13%
AMERICA LATINA	22%	31%	24%
ASIA	29%	21%	44%
EUROPA EST	29%	21%	13%
Totale	26%	21%	21%

Fonte: Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Torino

Gli imprenditori stranieri assumono principalmente lavoratori stranieri, soprattutto se il titolare è asiatico o magrebino. Tra gli stranieri assunti, come prevedibile e come teorizzato da ampia parte della letteratura sull'impresa etnica (Waldinger et al. 1990), vengono privilegiati quelli della stessa nazionalità dell'imprenditore. Il legame di provenienza tra imprenditore e lavoratori dipendenti è meno pronunciato se l'imprenditore è originario dell'Europa dell'Est, mentre è molto forte se l'imprenditore è asiatico.

Tabella 18 Caratteristiche degli avviamenti effettuati in provincia di Torino nel periodo 2008 - 2011 dagli imprenditori individuali stranieri attivi al 31 dicembre 2011 per origine dell'imprenditore e degli avviati.

Origine dell'imprenditore	Persone Assunte	di cui straniero	% stranieri	di cui stessa origine	% Stessa origine (nazione) sul totale persone assunte
AFRICA	187	151	81%	81	43%
AFRICA MEDITERRANEA	3140	2740	87%	2174	69%
AMERICA LATINA	587	416	71%	263	45%
ASIA	3519	3166	90%	3058	87%
EUROPA EST	7563	5941	79%	4873	64%
Totale	14996	12414	83%	10449	70%

Fonte: Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Torino

Nota: l'origine dell'imprenditore è individuata dal luogo di nascita (cfr. paragrafo 1.2); quella degli avviati è individuata dalla cittadinanza.

Scendendo nel dettaglio delle singole nazionalità, il primo posto quanto a preferenza di origine è occupato dagli imprenditori cinesi, mentre sono gli imprenditori albanesi quelli più "multiculturali" dal punto di vista degli avviamenti. Questo risultato porta un ulteriore elemento a conferma della bassa apertura alle altre comunità mostrata dagli imprenditori cinesi. Si è già rilevato infatti in precedenza (si veda CCIAA-FIERI, 2011) come gli imprenditori cinesi abbiano una bassissima propensione a creare imprese con strutture societarie più complesse in associazione con imprenditori di altre nazionalità. Vediamo qui come tale tendenza si riproponga anche per quel che riguarda il personale dipendente.

Tabella 19 Caratteristiche degli avviamenti effettuati in provincia di Torino nel periodo 2008-2011 dagli imprenditori individuali stranieri attivi al 31 dicembre 2011 per origine dell'imprenditore e degli avviati. Prime cinque nazionalità.

Origine Imprenditore	Persone assunte	di cui straniero	di cui stessa origine	% stessa origine
ROMANIA	5.585	4.411	4.102	73%
CINA	3.266	2.988	2.945	90%
MAROCCO	1.349	1.171	995	74%
ALBANIA	1.286	1.077	582	45%
EGITTO	1.218	1.132	909	75%

Fonte: Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Torino

Nota: l'origine dell'imprenditore è individuata dal luogo di nascita (cfr. paragrafo 1.2); quella degli avviati è individuata dalla cittadinanza.

Quando non assumono lavoratori della stessa origine, gli imprenditori stranieri si rivolgono a lavoratori con cittadinanza italiana. Tuttavia, i dati a nostra disposizione non permettono di evidenziare se tra gli avviati indicati come italiani, vi siano in realtà persone di origine straniera (nati all'estero o di seconda generazione) con la cittadinanza italiana¹⁰.

Come si vede dalla tabella sottostante, l'unico gruppo per cui la seconda provenienza più numerosa di avviati non è quella italiana, è rappresentato dagli albanesi che hanno effettuato un consistente numero di avviamenti (32%) di lavoratori romeni.

Questi risultati confermerebbero come per gli imprenditori stranieri, similmente a quanto avviene per gli italiani, ma in misura ancora maggiore, l'incontro tra domanda e offerta segua canali informali, che privilegiano i *network* di appartenenza e di conoscenza.

Tabella 20 Avviamenti effettuati in provincia di Torino nel periodo 2008-2011 dagli imprenditori individuali stranieri attivi al 31 dicembre 2011 per origine dell'imprenditore e degli avviati. Prime quattro nazionalità

Origine imprenditore											
ROMENI			CINESI			MAROCCHINI			ALBANESI		
Nazion. avviati	N.	%	Nazion. avviati	N.	%	Nazion. avviati	N.	%	Nazion. avviati	N.	%
Romania	4.102	73	Cina	2.945	90	Marocco	995	74	Albania	582	45
Italia	1.174	21	Italia	278	9	Italia	178	13	Romania	414	32
Moldavia	59	1	Romania	23	1	Romania	66	5	Italia	209	16
Marocco	48	1	Marocco	5	0	Egitto	29	2	Moldavia	28	2
Ecuador	36	1	Corea	4	0	Tunisia	25	2	Marocco	27	2
Altri	166	3	N.			Altri	56	4	Altri	26	2
Totale	5.585	100	Altri	11	0	Totale	1.349	100	Totale	1.286	100
			Totale	3.266	100						

Fonte: Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Torino

¹⁰ Elementi a supporto di questa ipotesi derivano dall'analisi dei cognomi degli avviati di cittadinanza italiana da parte di imprenditori stranieri (Fonte: Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Torino).

1.4 Nota metodologica

Le nuove opportunità di ricerca offerte dalla digitalizzazione degli archivi amministrativi.

A cura dell'Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Torino

La digitalizzazione dei grandi archivi amministrativi pubblici è una "rivoluzione silenziosa" che si è consumata negli ultimi dieci anni. Se in precedenza i database delle PA erano elettronici nelle modalità di archiviazione, negli anni successivi lo sono diventati anche nelle modalità di imputazione dei dati, imputazione che sovente avviene per mano diretta degli utenti. Oltre ad essere ricche di informazioni, le banche dati pubbliche sono quindi diventate aggiornate ed accessibili consentendo di sviluppare analisi di tipo "longitudinale" in grado di ricostruire e valutare l'evoluzione dei fenomeni nel corso del tempo con livelli di dettaglio molto elevati. Un altro effetto positivo della digitalizzazione consiste nella possibilità di "raccordare" archivi diversi, ossia incrociare informazioni di diversa competenza grazie a classificazioni e definizioni standard (ad esempio dei settori e delle professioni) oppure a "chiavi univoche di identificazione" come il codice fiscale delle persone e le partite IVA delle imprese.

Grazie a queste nuove opportunità, l'Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Torino e il Settore "Studi, statistica e documentazione" della Camera di Commercio di Torino hanno potuto realizzare nel corso del 2011 un'inedita analisi della domanda di lavoro delle piccole, medie e grandi imprese con sede legale in provincia di Torino raccordando le informazioni provenienti dal Registro Imprese di competenza camerale (in particolare la sede e la classe dimensionale delle imprese) con quelle della banca dati provinciale delle "comunicazioni obbligatorie sui rapporti di lavoro".

L'analisi dell'occupazione straniera presentata in questo rapporto dalla Camera di commercio e da FIERI si basa su un procedimento analogo. A partire dalle medesime fonti – registro camerale delle imprese e database provinciale dei contratti – è stata analizzata la domanda di lavoro delle ditte individuali "straniere" in provincia di Torino.

Il procedimento di costruzione del *dataset* integrato ha comportato in prima battuta l'estrazione dal Registro camerale delle 15.756 imprese individuali con titolare nato in un paese straniero e sede legale in provincia di Torino. La "nazionalità" dell'impresa è stata quindi stabilita sulla base di una *proxy*, in questo caso il luogo di nascita dell'imprenditore, essendo indisponibile l'informazione specifica sulla sua effettiva nazionalità anagrafica.

L'insieme delle imprese individuate è stato successivamente incrociato attraverso la partita IVA con il database delle comunicazioni obbligatorie permettendo di individuare tutte le comunicazioni di avviamento al lavoro trasmesse tra il 2008 e il 2011 dalle medesime ditte.

Complessivamente sono stati estratti 15.970 record di avviamento che sono stati elaborati ed analizzati secondo le principali variabili previste dallo standard nazionale delle comunicazioni obbligatorie. In particolare le informazioni sui contratti (forma, tipologia, durata), sulle imprese (settore economico di appartenenza, sede) e sui lavoratori (variabili socio-anagrafiche, domicilio, profilo professionale). Rispetto a queste ultime è stato di primaria importanza il dato sulla cittadinanza degli assunti consentendo ai ricercatori di esplorare i comportamenti degli imprenditori stranieri rispetto ai lavoratori con le medesime origini sia dal punto di vista della quantità che della qualità dell'occupazione attraverso l'analisi delle forme, delle tipologie, delle durate e delle professioni stabilite dai contratti sottoscritti.

Capitolo II

Il lavoro immigrato: la prospettiva delle imprese

di Eleonora Castagnone

2.1 Perché i lavoratori immigrati? Processi di sostituzione e segnali di competizione

Il ricorso al lavoro immigrato da parte delle imprese italiane è un fenomeno di proporzioni e caratteristiche ormai strutturali, divenuto una componente irrinunciabile per il funzionamento del tessuto economico italiano. Nel corso della ricerca abbiamo sollecitato alcuni rappresentanti di associazioni datoriali di categoria a fornirne le ragioni principali, a partire dalla loro prospettiva: perché gli immigrati sono diventati sempre più numerosi e decisivi nei diversi settori dell'economia italiana? E più nello specifico, quali fattori hanno indotto le aziende italiane a rivolgersi sempre ai lavoratori stranieri?

Le argomentazioni offerte si sono orientate su due prospettive opposte, ma complementari. La prima si concentra sulla carenza di offerta di lavoratori italiani a svolgere certi lavori o mansioni, per ragioni di ordine salariale, di condizioni di lavoro e di prestigio sociale; la seconda spiega invece come la domanda si sia orientata verso gli stranieri in relazione a elementi di preferibilità della manodopera immigrata rispetto a quella italiana, in particolare in relazione al capitale educativo, motivazionale e tecnico-professionale di cui gli stranieri sono in possesso.

2.1.1 Perché gli immigrati? I lavori che gli italiani non vogliono più fare

Nel discorso pubblico, le ragioni del massiccio ed esponenziale incremento della componente straniera vengono ricondotte essenzialmente alla carenza di manodopera italiana disponibile. Tuttavia, se il declino demografico - ancor più che una sostenuta crescita economica (Pastore, Salis, Villosio, 2012; Fullin e Reyneri, 2011) - fornisce una spiegazione strutturale all'insufficiente offerta di lavoratori nazionali, i rappresentanti di categoria intervistati hanno posto l'accento ancor prima che sulla mancanza assoluta di lavoratori italiani, sulla indisponibilità di quest'ultimi ad accettare le condizioni di lavoro imposte da certi impieghi, e in particolare a svolgere lavori: poco retribuiti; che richiedono sacrifici in termini di condizioni, orari e di tempi di lavoro faticosi; affatto o poco qualificati; umili, ritenuti socialmente poco prestigiosi e de-valorizzati sul piano simbolico.

I lavori poco pagati e faticosi

Mentre un chiaro dislivello retributivo fra nativi e immigrati emerge dai dati presentati nel capitolo 1 (cfr. tabella 4), indicando una concentrazione dei primi in posti meglio pagati, e dei secondi in occupazioni di basso profilo economico, l'argomentazione degli intervistati si è concentrata soprattutto sugli aspetti di difficoltà fisica, di esposizione a condizioni di lavoro pericolose o disagiati, che gli italiani non sono più disposti ad accettare.

“Il nostro settore è totalmente diverso dagli altri: in un'epoca in cui tutto il lavoro è ormai informatizzato, noi facciamo ancora alpeggio, esistono ancora mansioni ormai desuete, come il *malgaro*. Il nostro è un settore che si avvale prevalentemente di lavoratori stranieri, perché non riusciamo più ad avere lavoratori italiani. [...] Il fenomeno immigrazione per noi è una manna, una risorsa. Perché se non ci fossero gli extracomunitari sinceramente il nostro settore non andrebbe più avanti” (intervista).

“Il problema è che molte persone italiane non sono più disponibili a fare dei sacrifici, che richiedano ad esempio di lavorare di notte, mentre il personale straniero in questo ambito, un po' per necessità, non ha problemi a lavorare. La difficoltà è quella di trovare operatori qualificati in alcuni settori, anche all'avanguardia, o economicamente interessanti, ma che richiedono mansioni difficili in termini di sacrifici, di tempo e di fatica. [...] C'è una maggiore disponibilità al sacrificio nella componente straniera rispetto ai lavoratori italiani” (intervista).

“La presenza massiccia di lavoratori stranieri nelle aziende agricole è legata al fatto che non si trova più manodopera italiana. Dipende dal tipo di lavoro: ad esempio mentre nel settore floro-vivaistico si trova ancora qualche italiano, nell'allevamento è già più difficile. In Valle d'Aosta ormai la fontina è fatta dai marocchini. In alpeggio, uno deve partire d'estate per tre - quattro mesi a 2.000 metri e poi non scendere mai giù. Un italiano che ormai faccia questo tipo di attività, o fa una scelta di vita, anche culturale, e allora apre la sua attività, altrimenti non va a fare il lavoratore lì” (intervista).

“La presenza forte di lavoratori stranieri nel nostro settore è determinata da uno scarso appeal del lavoro edile per i lavoratori nazionali, che è ancora connotato da una forte faticosità, connessa non da ultimo allo svolgimento dell'attività all'aperto, in presenza di eventi meteorologici. E poi siccome è un processo produttivo non ripetibile sempre nello stesso modo, ha anche un fattore di rischio sicuramente più alto che altri settori. E quindi abbiamo una disaffezione dei lavoratori nazionali rispetto ai lavoratori stranieri. I lavoratori stranieri hanno anche più facilità di mobilità, perché spesso non hanno con sé carichi di famiglia in Italia e quindi non hanno difficoltà a spostarsi anche sul territorio nazionale. Conosciamo la propensione alla mobilità dei lavoratori romeni, che per noi sono componenti importanti, che partiti dalla Grecia, hanno attraversato l'Italia, e poi si sono diretti verso la Spagna. L'edilizia è quindi un settore di ingresso, che richiede ancora una certa dose di 'fame' e, per questa serie di motivi che vi ho detto, ha uno scarso appeal sui lavoratori italiani” (intervista).

“A livello di concentrazione nei settori, i settori più rappresentati nella nostra associazione sono la metalmeccanica pesante e l'edilizia, dove si concentrano particolarmente nord-africani e romeni, questi ultimi soprattutto nell'edilizia mentre i primi più nella metalmeccanica. Ci sono anche nigeriani nelle fonderie. C'è [da parte degli stranieri] una

maggior propensione ad accettare lavori pesanti, anche non molto pagati, seppur inquadrati in una corretta logica contrattuale" (intervista).

"Io lo capisco anche, magari stare a custodire il bestiame tutto il giorno può essere una cosa non piacevole, però è anche vero che per certi lavori è difficile trovare manodopera italiana." (intervista)

I lavori non qualificati

Emerge poi chiaramente dalle interviste, come a una segregazione orizzontale, cioè a una concentrazione degli stranieri in specifici settori e ambiti di attività (cfr. tab 3, cap. 1 di questo rapporto), si associ una segregazione verticale, cioè un confinamento nella parte bassa della piramide occupazionale, in ruoli di media o bassa specializzazione (*ibid.*) e per mansioni caratterizzate da maggiori elementi di svantaggio, di precarietà, di fatica, di rischio per la salute.

Secondo i dati elaborati dalla Fondazione Leone Moressa, oltre un immigrato su tre (37,7%) è occupato in professioni non qualificate e globalmente un lavoratore non qualificato su tre (33%) è straniero. Modelli elaborati dal Ministero dell'Interno (2007) indicano come la probabilità di svolgere un lavoro non qualificato sia tre volte superiore per uno straniero rispetto a un italiano con le stesse caratteristiche socio-anagrafiche (Zanfrini, 2011). Analisi sul declassamento occupazionale mostrano come la quota di persone che hanno un titolo di studio più elevato di quello necessario allo svolgimento dell'attività lavorativa è molto più alta fra gli stranieri provenienti dai paesi a forte pressione migratoria, che non fra gli italiani (ISTAT, 2008; Dell'Arringa e Pagani, 2010, in Fullin, 2011).

Non è in contrasto con questa tendenza il fatto che siano rimaste, ad esempio, in agricoltura - un settore che sopravvive nella forma organizzativa attuale ormai grazie a massicce immissioni annuali di lavoratori di origine straniera - delle nicchie in cui lavoratori italiani sono ancora disposti o motivati a offrire il proprio lavoro. Si tratta di categorie di lavoratori marginali (disoccupati, pensionati, ecc.), impiegati temporaneamente nelle campagne di raccolta o nella vendemmia, per i quali l'agricoltura rappresenta ancora un settore-rifugio; oppure di giovani attratti da nicchie produttive, come quella della viticoltura, che hanno mantenuto ancora un forte valore culturale e un elevato status sociale.

"Nella viticoltura non c'è una forte presenza di lavoratori stranieri, per il fatto che ancora è molto alto il gradimento della manodopera italiana. Noi abbiamo molte aziende che dicono: una volta finito io, non so se mio figlio vuole continuare. Si tratta delle aziende "classiche", del contadino tipico. Però se parliamo di viticoltura o floro-vivaismo, i giovani italiani sono più interessati. Nelle campagne di raccolta invece ci sono gli stranieri." (intervista)

"Ci sono tanti disoccupati italiani che vengono pagati con i famosi voucher o pensionati, che per arrivare alla fine del mese approfittano della campagna di raccolta. In quel settore lì cominciano a esserci diversi italiani che vengono pagati con i voucher, persone che hanno perso il lavoro o pensionati che cercano di arrotondare la pensione." (intervista)

Va però segnalato che il numero di immigrati in posti che richiedono competenze professionali e specializzazioni tecniche specifiche è in crescita. Anche tali lavori stentano a essere coperti con manodopera locale, poiché i giovani non istruiti che sarebbero disposti ad accettarli mancano spesso delle qualità personali e della motivazione necessarie ad apprendere le competenze richieste (Allasino et al., 2004):

“C'è difficoltà a trovare operatori qualificati in alcuni settori, anche all'avanguardia, o economicamente interessanti, ma che richiedono mansioni difficili in termini di sacrifici di tempo e di fatica. Come ad esempio nel settore della panificazione.” (intervista)

I lavori umili e ritenuti socialmente degradanti

I lavoratori italiani disertano non solo gli impieghi in cui il rapporto fra prestazioni richieste e remunerazione e condizioni contrattuali proposte è ritenuto inaccettabile, o in cui le condizioni di lavoro sono fisicamente logoranti, ma anche quei mestieri o quelle mansioni che hanno subito una de-valorizzazione simbolica e sociale.

“Nell'immaginario collettivo della famiglia italiana ormai il lavoro manuale è un elemento di disvalore: è un problema enorme. Quindi mantenendo questo tipo di cultura, quando si apriranno nuove possibilità di lavoro [all'uscita dalla crisi], non tutti avranno la possibilità di fare gli architetti o gli avvocati. E' chiaro che se i lavoratori stranieri sono disponibili, prendi loro”. (intervista)

“Basta vedere quello che succede in agricoltura. Ci sono determinate tipologie di lavori che non sono più culturalmente accettate da noi italiani.” (intervista)

I profondi cambiamenti nelle gerarchie di status e di desiderabilità sociale del lavoro sono a loro volta strettamente connessi al forte innalzamento nei livelli di scolarizzazione della popolazione che ha avuto luogo negli ultimi trent'anni in Italia. Un accresciuto investimento in capitale umano ha portato con sé non soltanto un più elevato livello d'istruzione, ma anche aspirazioni più elevate in materia di qualità del lavoro e di stile di vita. Le retribuzioni e le condizioni di lavoro non si sono d'altro canto mosse nella direzione di compensare il maggiore investimento in capitale umano delle giovani generazioni e la transizione tra scuola e impiego è rimasta lunga e difficile, con un inserimento che avviene prevalentemente in lavori atipici. Invece di accettare occupazioni inferiori alle proprie aspettative, la strategia è stata quella di ritardare e l'ingresso nel mercato del lavoro, aspettando l'occasione di un buon impiego, potendo contare anche a lungo sul sostegno dei genitori e su un regime di *welfare* familistico (Villa, 2010). Gli stranieri, potendo contare su un minor sostegno delle reti familiari ed essendo sottoposti alla pressione del rinnovo del permesso di soggiorno, legato al contratto di lavoro, sono maggiormente disposti ad accettare le prime possibilità di impiego che si offrono, anche se insoddisfacenti (Fullin 2011). I dati sulla durata della ricerca di lavoro confermano questa ipotesi, rilevando periodi di disoccupazione molto più brevi per gli stranieri rispetto agli italiani (Istat, 2008).

2.1.2 Perché gli immigrati? Gli elementi che rendono preferibili gli stranieri

Tuttavia, pur in presenza di un evidente fenomeno strutturale di sostituzione (cioè di un deficit di offerta nativa alla quale ne subentra una immigrata) la forza lavoro straniera, secondo il parere degli imprenditori e delle associazioni di categoria intervistati, offre in molti casi anche vantaggi competitivi, almeno di tre tipi.

Il primo è relativo al livello educativo e alle qualifiche di cui gli stranieri sono in possesso, che spesso risultano superiori alle mansioni effettivamente ricoperte, che come abbiamo visto nella prima parte di questo rapporto sono concentrate principalmente in settori a bassa produttività, a ridotto valore tecnologico, presso imprese piccole o molto piccole, ancora largamente basate su sistemi produttivi tradizionali. Il secondo punto di forza fa leva su doti psicologico-culturali, e in particolare su un vero e proprio "capitale motivazionale" di cui gli immigrati sono dotati, in misura maggiore rispetto alla maggioranza dei nativi, di una forte spinta alla riuscita legata alle condizioni socio-economiche da cui provengono e forse anche di una particolare determinazione forgiata dall'esperienza migratoria. Questo capitale si concretizza nella disponibilità ad accettare lavori e mansioni anche lontani dalle competenze possedute e dal livello di istruzione ottenuto, e spesso anche dalle aspettative iniziali; si traduce in elasticità e capacità di adattamento anche in situazioni di pressione, come quelle imposte dalla crisi economica in corso, come vedremo oltre. Il terzo aspetto di "valore aggiunto" specifico della manodopera straniera che emerge dalla nostra indagine consiste, infine, in specifiche competenze tecnico-professionali. Queste sono talvolta il frutto di precedenti esperienze lavorative, ma anche di 'specializzazioni etniche' socialmente costruite, come si argomenterà meglio nel seguito.

Livello di istruzione elevato

Secondo i dati ISTAT la quota di lavoratori sovra-istruiti stranieri (ovvero persone più qualificate di quanto richiesto, in media, per svolgere un dato lavoro) è in Italia estremamente elevata e risulta in crescita. La forza-lavoro immigrata risulta infatti fortemente concentrata nelle occupazioni a minore contenuto professionale, indipendentemente dal livello di istruzione e dalle *skills* possedute dagli stranieri: gli stranieri rappresentano oltre il 16% degli operai, e solo l'1 per cento di impiegati, quadri e dirigenti; costituiscono il 5,6% dei lavoratori in proprio con quote superiori al 12% nelle costruzioni, mentre sono meno del 2% dei professionisti; infine, l'incidenza di lavoratori stranieri supera il 13% nelle costruzioni e nella ristorazione (Pastore, Salis, Villosio, 2012: 5). La quota di lavoratori sovra-istruiti stranieri è del 45% per coloro che provengono da paesi non appartenenti all'Unione europea e del 32% per gli originari di paesi UE, a fronte del 19% nel caso dei lavoratori italiani; il divario che emerge da questi valori è tra i più ampi in Europa (dati EU-LFS, *ibid.*).

Concretamente ciò significa che quello stesso posto di lavoro che avrebbe potuto essere offerto a un lavoratore italiano poco o per nulla qualificato, o che magari sarebbe addirittura rimasto vacante, finisce in molti casi per essere accettato da un lavoratore straniero con un livello di istruzione medio-alto. Al momento dell'assunzione, costui spesso non possiede le competenze tecniche specifiche richieste dall'azienda, ma parte avvantaggiato grazie a un capitale umano più ricco, associato - come emerge dalle nostre interviste - a una maggiore capacità di adattamento.

Il *gap* esistente fra lavoro effettuato dagli stranieri e relativo capitale umano genera dunque dequalificazione, che dal punto dei lavoratori immigrati implica certamente uno spreco di

competenze e risorse umane, ma costituisce un potenziale valore aggiunto per le aziende che ne fanno uso, almeno nel breve-medio termine. Essere sovra-istruiti rispetto ai compiti assegnati, infatti, può tradursi in cronica frustrazione, e quindi magari in scarsa produttività, se le aspettative iniziali sono state tradite; ma se questo non è il caso, la sovra-istruzione può diventare un *atout*, che consente di affrontare compiti (anche semplici) con maggiore creatività e spirito di iniziativa. E' proprio questo che – a detta di molti degli imprenditori interpellati – sembra accadere nel caso dei lavoratori immigrati.

Le risorse motivazionali e l'etica di lavoro

Nella nostra ricerca, così come in altri lavori precedenti su questi stessi temi (Allasino, Bertolini, 2006; Sciarrone, Santi, 2000; Dench et al., 2006), la motivazione e l'attitudine al lavoro emergono come punti rilevanti a favore degli stranieri. Un maggior spirito di sacrificio, una più solida etica del lavoro, la buona volontà, la tenacia, una spiccata capacità di adattamento e flessibilità, tutti questi aspetti immateriali contribuiscono a rendere i lavoratori stranieri "appetibili" per le imprese italiane.

"[Per molti lavoratori stranieri] il rapporto con il lavoro è un rapporto stakanovista, in senso positivo. E' una concezione che non c'è più da noi." (intervista)

Secondo un'indagine sul mercato del lavoro straniero condotta dalla Fondazione Leone Moressa su un *panel* di 800 imprese italiane¹¹, più di metà degli imprenditori (58,7%) conferma la retorica dominante, dichiarando di assumere stranieri a fronte della difficoltà di trovare manodopera locale da impiegare nella propria impresa. Il 13,6% pone l'accento sul fatto che i migranti siano disposti a svolgere mansioni meno qualificate e più pesanti; il 10,2% considera gli stranieri più seri e affidabili; e il 6,8% sostiene che gli stranieri sono maggiormente disposti a lavorare fuori dal consueto orario di lavoro.

In quest'ottica i lavoratori migranti sembrano diventare non solo sempre più irrinunciabili, in quanto sostituiti inevitabili degli italiani, ma anche preferibili e competitivi.

L'adattabilità e la disciplina esaltate dagli interlocutori intervistati si fondano anche su un differenziale - questa volta in negativo – in termini di diritti, condizioni di lavoro, misure di sicurezza, livelli di retribuzione rispetto alle precedenti situazioni lavorative nei paesi origine:

"Certamente la disponibilità di questi lavoratori stranieri è molto forte, molta più disponibilità rispetto al lavoratore italiano. Arrivano anche da esperienze dove i diritti sono inesistenti, dal Maghreb ad esempio, da esperienze diverse, come quelli che arrivano dall'Est europeo." (intervista)

Flessibilità e resilienza sono dunque doti attribuite agli stranieri, associate alla capacità di reperire strategie alternative e di adattarsi alle difficoltà, che si sono messe in evidenza ad esempio in situazione di perdita del lavoro o in tempi di crisi, come quelli che stiamo attraversando:

"I lavoratori stranieri hanno sofferto meno della crisi, perché partono da una condizione di partenza diversa, anche dal punto di vista reddituale. Hanno una propensione ai consumi diversa rispetto alla nostra, un

¹¹ www.fondazioneleonemoressa.org/

attitudine al lavoro diversa, sono più propensi ad accettare tipologie di lavoro che l'italiano medio non accetta più. Quindi la propensione a reagire in situazione di difficoltà è totalmente diversa. Maggiore resilienza a situazioni più difficili, consumi ridotti, regimi di vita completamente diversi.” (intervista)

“Nella permanenza sul posto di lavoro oggi c'è un equilibrio assoluto fra persone italiane e persone immigrate all'interno delle cooperative. E' radicalmente diverso quello che capita nel momento in cui c'è un'espulsione, laddove c'è un venir meno del rapporto. Perché, a tutti gli effetti, in caso di perdita del lavoro, normalmente, la persona immigrata ha la possibilità, o scopre strade per trovare un'alternativa. Non necessariamente un'alternativa regolare, ma c'è una maggiore disponibilità, una predisposizione, probabilmente dovuta al fatto che non è ancora troppo lontano il momento in cui il bisogno era stato opprimente, c'è una disponibilità a accettare sfide, a accettare confronti, ad accettare opportunità che normalmente il personale italiano non è più disposto ad accettare.” (intervista)

Un'altra virtù messa in evidenza è lo spirito di collaborazione, qualità specialmente importante per alcuni tipi di lavoro:

“Mediamente c'è soddisfazione sulla qualità dei lavoratori. Perché rispetto al lavoro in fabbrica, il processo produttivo edile, essendo un lavoro di squadra, connotato da grande faticosità, tende in automatico ad escludere chi partecipa malvolentieri al processo produttivo, perché si lavora a stretto gomito. E quello che non faccio io, lo fai tu, anche in termini di fatica. Mentre nello stabilimento il fattore fatica, tranne alcuni settori, è diventato abbastanza marginale, e dunque il sistema è in grado di assorbire anche persone che hanno una produttività più bassa, nell'edilizia è diverso. C'è bisogno di collaborazione.” (intervista)

Le competenze tecnico-professionali, effettive o socialmente costruite

Il mondo imprenditoriale sembra poi apprezzare e ritenere vantaggiose le competenze tecniche e professionali specifiche che alcuni gruppi hanno messo in evidenza nel loro inserimento economico in Italia. L'incrocio fra determinate specializzazioni professionali e alcune nazionalità viene ritenuto virtuoso in termini di affidabilità, prevedibilità e professionalità offerta. Tali “specializzazioni etniche”, determinate dalla concentrazione di certi gruppi nazionali in certi settori o occupazioni, vengono perlopiù ricondotte a esperienze professionali nei paesi di origine, da cui deriva un vero e proprio capitale umano collettivo di certi gruppi. Gli egiziani in edilizia vengono percepiti come particolarmente abili, addirittura specializzati nel lavoro con i ponteggi, grazie alla precedente esperienza lavorativa maturata da molti in una precedente esperienza migratoria nei paesi del Golfo. Qui le esperienze di lavoro maturate attraverso la migrazione in altri paesi, ancor più precarie e pericolose, si rivelano poi un vantaggio competitivo per i lavoratori egiziani che fanno ingresso in questo settore in Italia:

“Ad esempio se guardate al settore delle costruzioni, vedrete molti egiziani sia come titolari, sia come dipendenti, quasi tutti impegnati nei ponteggi. Sono bravissimi nel settore dei ponteggi. Magari andavano sulle liane tirate ad Abu Dhabi a fare i grattacieli di 30 piani, senza caschi, senza niente, lì non c'è attenzione al tema della sicurezza. Sui ponteggi come i nostri è completamente diverso.” (intervista)

Nel caso dei romeni, accanto a spiccate doti di dinamismo e intraprendenza, viene invece evidenziata una cultura del lavoro maturata in un sistema più vicino al nostro, che porta quindi a un più efficace inserimento nelle aziende italiane:

“Di fatto la componente romena ha scavalcato negli ultimi dieci anni le altre nazionalità, soprattutto marocchina e albanese, principalmente perché la Romania ha un *background* di costruzioni edili simile al nostro, anche nei metodi di costruzione, per cui i lavoratori romeni hanno una certa facilità a inserirsi nel nostro sistema produttivo.” (intervista)

Dei romeni viene anche evidenziato lo spirito di iniziativa, che si manifesta sia nella capacità di acquisire nuove competenze e specializzazioni tecniche, sia nella particolare predisposizione al passaggio al lavoro autonomo:

“A seconda dei paesi di provenienza, lo osserviamo soprattutto sui romeni, abbiamo spesso lavoratori che crescono nell'inquadramento, perché hanno acquisito competenze nel settore e sono in grado di svolgere mansioni anche più specializzate.” (intervista)

“I romeni sono molto intelligenti, molto bravi e molto dinamici. Se guardiamo ad esempio allo spreco di denaro nel pagare l'affitto...il romeno la prima cosa che fa è cercare di comprare casa, di fare un investimento. La stessa cosa è per il lavoro. Essere solo un dipendente, non basta. Quando c'è la possibilità di fare dei lavori [...] hanno questa tendenza a mettersi in proprio, sono dinamici e sono imprenditori. Sono molto dinamici.” (intervista)

I lavoratori indiani sono infine particolarmente apprezzati e ritenuti adatti a svolgere attività nel comparto zootecnico, in relazione al riguardo che riservano alla razza bovina per motivi religiosi, nonostante molti di essi non abbiano avuto precedenti esperienze in patria in questo settore (Lum, 2012).

Come sottolineano diversi studi (Ambrosini, 2005: 79), tuttavia, la concentrazione significativa di alcuni gruppi nazionali in determinate nicchie del mercato del lavoro non è sempre il risultato di scelte, mentalità, forme di socializzazione, esperienze pregresse, che li inducono a inserirsi con particolare interesse proprio in quei lavori. Più che “culture” originarie, a incidere sono soprattutto i legami e le reti sociali che producono l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, i rapporti interpersonali che diffondono informazioni sui posti disponibili, l'appoggio di parenti e amici che riescono a influenzare le scelte dei datori di lavoro (Ambrosini, 2005: 80). Come sottolinea uno studio recente sull'inserimento dei lavoratori indiani nel settore caseario italiano (Lum, 2012), sono le “immagini collettivizzate” (Ambrosini, 2005) o “reputazioni etniche” (ibidem: 3), cioè l'apprezzamento – positivo o negativo – dei lavoratori di certe nazionalità in determinate mansioni o settori, frutto dell'esperienza condivisa fra la comunità degli imprenditori, a rendere preferibili

determinati gruppi di lavoratori e a contribuire alla riproduzione delle *enclave* etniche. Questo tema ci porta direttamente alla questione del reclutamento degli immigrati, e delle strategie impiegate dalle aziende italiane nel reperimento dei lavoratori stranieri.

2.2 Reclutamento e fidelizzazione della manodopera straniera: il ruolo dei *network* comunitari

L'incontro fra domanda (da parte delle imprese italiane) e offerta (di lavoratori stranieri) di lavoro avviene attraverso diversi canali. Secondo uno studio effettuato recentemente dalla Fondazione Leone Moressa (2012), imprenditori e lavoratori stranieri instaurano un rapporto di lavoro principalmente in seguito ad un contatto diretto (53,2%) o per segnalazione (24,4%) e appena il 10% fa ricorso ad agenzie di impiego pubbliche o private.

Le strategie e le logiche di reclutamento dei lavoratori variano sensibilmente in base alla dimensione delle imprese. Nelle aziende medio-grandi, che garantiscono ancora posti di lavoro stabili per i quali la competizione con i lavoratori italiani è forte, vi è innanzitutto una minore percentuale di stranieri. Qui si seguono generalmente procedure formalizzate gestite da uffici o personale apposito, si ricorre soprattutto alle agenzie interinali, o ad altri canali formali, come gli annunci in giornali e portali specializzati, o, infine, alle candidature spontanee (Allasino et al., 2004, 2004; Allasino, Bertolini, 2006). Le agenzie interinali sono utilizzate soprattutto dalle imprese più grandi, che possono più facilmente assumerne i costi, hanno un *turnover* maggiore (spesso le missioni dei lavoratori interinali sono molto brevi) soprattutto nelle mansioni più ripetitive e che non richiedono competenze specifiche, e che quindi non richiedono lunghi periodi di formazione e consentono di utilizzare personale volatile.

Procedure di reclutamento informali basate sulle reti sociali

Presso le piccole e micro-aziende, che costituiscono la maggior parte del tessuto imprenditoriale italiano, e dove i lavoratori stranieri sono maggiormente presenti, le procedure di selezione della manodopera sono poco professionalizzate e si basano su canali informali: "è lo stesso datore di lavoro o addirittura un suo dipendente non specializzato a occuparsi di raccogliere le offerte e di vagliarle con procedure alquanto approssimative", si rilevava in uno studio condotto, sempre a Torino, alcuni anni fa (Allasino et al., 2004: 60). Secondo i dati Excelsior¹², i *network* informali o professionali rappresentano il canale primario di reclutamento per le imprese più piccole (con meno di 50 impiegati), mentre le imprese medie (che impiegano fra 50 e 499 dipendenti) e grandi (con più di 500 lavoratori), fanno più spesso ricorso a canali formali e strutturati, come i servizi di impiego pubblici o privati o banche dati interne.

Nelle imprese piccole o piccolissime, lo strumento principale di reclutamento è dunque il passaparola: datori di lavoro e candidati stranieri entrano in contatto grazie al ruolo connettivo delle reti di conoscenti, amici, parenti che veicolano e re-distribuiscono le

¹²L'indagine Excelsior ricostruisce annualmente il quadro previsionale della domanda di lavoro e dei fabbisogni professionali e formativi espressi dalle imprese. E' un'iniziativa che Unioncamere, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e con l'Unione Europea, realizza a partire dal 1997. L'inchiesta è svolta in ogni provincia italiana dalla rete delle Camere di Commercio con interviste dirette o telefoniche (con tecnica CATI), coinvolgendo oltre 100.000 imprese di tutti i settori economici e di tutte le dimensioni.

informazioni e i contatti, agendo da intermediari e da garanti. L'imprenditore che conosce personalmente un lavoratore immigrato del quale abbia potuto constatare l'affidabilità e la qualità del lavoro, può accettare di buon grado che dallo stesso gli venga proposta la candidatura di altri connazionali (Sciarrone-Santi, 2000). Questo sistema costituisce la strada più sicura per soddisfare una domanda di requisiti personali specifici, difficili da valutare a priori. In merito ai criteri di selezione, infatti, la differenza che viene rilevata rispetto agli italiani riguarda il più ridotto ventaglio di fonti cui l'imprenditore può ricorrere per 'farsi un'idea' preventiva del candidato. Per esempio, soprattutto nel caso di immigrati recenti (o regolarizzati di recente), la possibilità di avere referenze da datori di lavoro precedenti può risultare limitata. Da ciò deriva l'importanza del periodo di prova, che consente una selezione sul campo in base a capacità e qualità professionale, adattabilità, inserimento, laboriosità (ibidem).

Le stesse candidature "spontanee", come suggerisce lo studio condotto da IRES Piemonte (2006) possono essere ritenute, nella pratica, il risultato di un ampio passaparola e quindi del ricorso alle reti sociali come canale di reclutamento: "chi si candida lo fa a ragion veduta, informato della possibilità da amici e parenti già dipendenti della ditta o da terzi (connazionali immigrati da più tempo di loro, volontariato, sindacalisti, sportelli informativi) di modo che la selezione dei candidati avviene preventivamente. Chi è irregolare, non parla italiano o non ha ancora dato prove di affidabilità, non viene incoraggiato a spedire una lettera di candidatura o informato della possibilità di farlo" (ibid.: 84). I dati della Fondazione Leone Moressa, forniti in apertura di questo paragrafo, vanno dunque riletti anche alla luce di queste considerazioni.

"Nelle pratiche di reclutamento, il passaparola nelle aziende è ancora il principale canale. Molto cambia da piccolissima, piccola a medio-grande impresa. Sulla piccolissima funziona soprattutto il passaparola e quindi fintanto che non si crea un passaparola di figure straniere, l'inserimento di lavoratori stranieri può essere difficile in questo tipo di azienda. Nelle aziende medie e grandi, il principale canale di reclutamento di stranieri credo che siano le società di somministrazione, le agenzie di lavoro interinale." (intervista).

"Partendo dalle fondamenta, fino alla chiusura del tetto, si tratta di professionalità completamente distinte. Questo fa sì che il nostro settore sia sempre stato impermeabile a nuovi strumenti, come la somministrazione di manodopera attraverso il lavoro interinale, proprio per questo motivo. La possibilità di subappaltare le lavorazioni fa sì che non ci sia bisogno di avere manodopera somministrata. Quindi noi abbiamo un numero all'anno di somministrati (lavoratori reclutati attraverso agenzie di lavoro interinale) in Cassa Edile che è risibile, parliamo di 30-40 operai (su 21.000 lavoratori). Le imprese reclutano direttamente. Considerando la dimensione, il sistema informale è quello più usato, sicuramente per i lavoratori stranieri il sistema del passaparola è quello che funziona di più. Tranne qualche capo cantiere, a livello operaio [le agenzie di lavoro] non si occupano proprio del settore, perché non c'è domanda ovviamente. (intervista).

Il sistema del passaparola e del ricorso ai *network* per il reperimento di collaboratori agisce non solo verticalmente, secondo l'asse datori di lavoro-lavoratori (e relativi network), ma anche orizzontalmente, cioè a livello degli imprenditori stessi. I titolari di impresa si

rivolgono a imprese vicine che già impiegano immigrati, per avere consigli e informazioni sulla possibilità di assumere uno straniero (Sciarrone-Santi, 2000). Come già menzionato, le “reputazioni etniche” si generano e agiscono proprio attraverso la condivisione di informazioni fra imprenditori e operatori, attribuendo certe virtù o difetti ad alcuni gruppi specifici e così influenzando i processi di reclutamento (Lun, 2012).

I canali di ricerca basati sul passaparola e sulla conoscenza possono dunque favorire l’inserimento di dipendenti di una specifica origine etnico-nazionale in una impresa o in un settore qualora i primi inserimenti abbiano avuto successo, consolidando l’immagine di affidabilità di un determinato gruppo (Jenkins, 1986; Ambrosini, 2001b; OIM, 2003). Può allora scattare una catena di segnalazioni di parenti e amici che conduce alla formazione di nicchie etniche, che consolidandosi possono giungere a risultare discriminanti verso immigrati di altre provenienze, ma anche verso i lavoratori nativi.

In questo quadro, la discriminazione può riguardare la possibilità stessa di accedere ai canali di passaparola oppure può concretizzarsi soprattutto nel trattamento differenziale riservato ad alcune categorie di immigrati all’interno delle reti, una volta che questi siano riusciti ad accedervi (Allasino et al., 2004). Rischiano dunque di rimanere esclusi e marginalizzati nel mercato del lavoro quelli che dispongono di minor capitale sociale, che sono meno inseriti nei network comunitari, come ad esempi i neo-arrivati, oppure gli individui socialmente più isolati.

Tuttavia, se le reti sociali possono risultare efficaci per trovare lavoro rapidamente e possono creare maggiori opportunità di ingresso nei settori “presidiati”, avvantaggiando i propri membri, rischiano però di ostruirne l’uscita e inibire la mobilità occupazionale. Come spesso rilevato nella letteratura sociologica, un capitale sociale fondato esclusivamente su “legami forti” (Granovetter, 1998), cioè su vincoli famigliari o di stretta amicizia, comunque di natura co-etnica, ed eccessivamente “specializzato” (Ambrosini, 2005), cioè utilizzabile in ambiti ristretti e in nicchie economiche colonizzate dal gruppo di appartenenza, può produrre effetti perversi sull’integrazione economica dei migranti (Portes, 1998; Coleman, 1998; Lancee, 2012).

I vantaggi (e i limiti) delle imprese a manodopera straniera “mono-etnica”

L’effetto del reclutamento per reti sociali è, in alcuni casi, la costituzione di imprese a manodopera straniera “mono-etnica”, cioè imprese a titolarità italiana, ma in cui tutti i lavoratori impiegati, o perlomeno tutti quelli immigrati dall’estero, hanno la stessa appartenenza nazionale. Questa soluzione può generare una serie di vantaggi per gli imprenditori. La segnalazione di candidati attraverso altri dipendenti già assunti in azienda garantisce che vengano presentati individui capaci e affidabili, per i quali spesso la fonte del contatto si fa garante anche successivamente all’ingresso nell’impresa: per non perdere reputazione presso il datore di lavoro e rompere il legame di fiducia, il lavoratore che ha presentato altri connazionali tenderà a garantirne il buon inserimento in azienda, a prevenire conflitti fra questi e il titolare e a sorvegliare la qualità del lavoro, e così via, agendo da *ethnic broker* (Bertolani, 2003).

Due anni fa la associazioni dell’artigianato della provincia di Torino avevano fatto uno studio unitario sul tema della responsabilità delle imprese: eravamo andati ad intervistare imprenditori sottoponendo loro alcune questioni, fra cui le modalità di assunzione, o il rapporto con il personale straniero. Quello che è emerso con evidenza è che questo non è così diverso dal rapporto che l'imprenditore ha con le altre persone

[italiane] che stanno all'interno dell'impresa. Il rapporto si basa sulla fiducia, su una conoscenza che poco per volta diventa personale: nelle storie che ti vengono raccontate l'imprenditore stesso e gli altri che lavorano intorno, aiutano nei ricongiungimenti, nel trovare casa, ecc. sono storie di piccole comunità. In un'azienda di medie dimensioni, con 25-30 lavoratori dipendenti, si poteva notare una sorta di proporzione incrementale. Quando c'era bisogno di assumere in un'azienda, e per qualche modo c'era stato un lavoratore straniero di una certa etnia che era entrato e si era fatto ben volere, abbiamo notato che c'era una sorta di effetto volano. Se l'azienda cresceva e ce n'era bisogno, questa persona si portava dietro altri suoi connazionali" (intervista).

Costituire poi gruppi di lavoro basati sulla presenza di stranieri connazionali, rappresenta una possibile soluzione al problema dell'apprendimento della lingua italiana, sia generica, cioè nella comunicazione quotidiana con il datore di lavoro e i colleghi, sia specifica, nell'apprendimento di termini e istruzioni tecniche relative alle mansioni da svolgere e al funzionamento del lavoro presso l'impresa.

La presenza di lavoratori stranieri provenienti dallo stesso Paese, così come può facilitare l'apprendimento della lingua, può anche agevolare il processo di formazione e di trasferimento delle competenze ai neo-lavoratori. In aziende piccole o molto piccole, infatti, la principale agenzia formativa è l'impresa stessa. La formazione si effettua soprattutto *on the job* "sia quando è minima, perché sarebbe inutile cercare personale qualificato, sia quando invece è lunga, perché si tratta solitamente di professionalità particolari che non si apprendono se non direttamente in azienda" (Allasino, Bertolini, 2006: 85).

"La formazione nei settori più avanzati, tipo nel metalmeccanico, la fai in azienda". (intervista).

"La formazione specifica si fa *on the job*. E' il campo quello che fa la differenza. Il vero formatore è l'azienda. Ogni azienda è poi diversa dall'altra, non è che abbiamo aziende standard. Ogni azienda ha le sue idee, il suo modo di lavorare." (intervista)

"Nella scelta del personale è fortissimo l'elemento familiare. Il primo arrivato poi può portare il fratello, poi il cugino, e così via. L'assunzione è legata alle connessioni familiari e personali. Questo risolve il problema del fare la formazione nel loro Paese. Il lavoratore che si è trovato bene, che è riconosciuto come affidabile dal proprio titolare, diventa la figura che chiama il parente e per cui lui poi garantisce, ne risponde; se non va bene è lui anche a suggerire eventualmente di licenziarlo. Come cultura, in certi paesi siamo trent'anni indietro. Quello che da noi è sparito, una responsabilità d'onore individuale, lì è fortissima in molte comunità. Se io [lavoratore] ho garantito, e poi non va bene, sono io che lo caccio. Non hai bisogno di licenziarlo, il giorno dopo se ne va, si dimette, è risolto l'articolo 18, è risolto questo problema. L'elemento fiduciario è fondamentale nelle piccole imprese." (intervista)

Tuttavia la creazione di nicchie mono - nazionali di stranieri può essere anche letta come un ostacolo al buon funzionamento dell'impresa, in termini di difficoltà di integrazione dei lavoratori in azienda e di governabilità dell'attività:

“I problemi che emergono sul lavoro raramente sono collegabili alla persona. Spesso sono problemi legate alle nazionalità. Se una cooperativa si trova cinque o sei persone provenienti dalla Romania, o cinque o sei persone provenienti dal Perù, normalmente chi gestisce quei cantieri, quei contesti, deve fare un grande lavoro di mediazione culturale, soprattutto se ci sono poi anche altrettanti lavoratori italiani. Ma è fisiologico. Il differenziale è dato sovente dalla capacità di decodificare a monte una costruzione di processo produttivo che permetta di mischiare il più possibile e di integrare il più possibile. Più io do lavoro e compiti a persone di contesti culturali diversi, più incentivo una dinamica in cui nel medio periodo si creerà la difficoltà di mantenere un ordine di comando e di governo del processo coerente.”
(intervista)

Costi e benefici dell'integrazione in azienda: la fidelizzazione dei lavoratori immigrati

Per una serie di fattori (aziende di dimensioni tendenzialmente ridotte, formazione e addestramento dei lavoratori effettuati internamente all'impresa), l'investimento su ogni singolo lavoratore risulta molto oneroso in termini di tempo e di costi connessi per le imprese. Queste hanno dunque interesse a capitalizzare il più possibile tale investimento sul personale acquisito fidelizzando i lavoratori, persino quelli stagionali:

“Nel nostro settore ci sono sia [lavoratori] fissi che stagionali. Gli stagionali sono tali solo in senso relativo. Molte aziende non possono permettersi dei lavoratori fissi, sanno che un anno hanno un appalto, ma non sono sicuri per l'anno successivo. Sono stagionali, ma per modo di dire, se poi il lavoro continua, funziona, sono sempre gli stessi che vengono ripresi [l'anno seguente] e che restano nello stesso circuito”
(intervista).

“I lavoratori tornano anno dopo anno. Un nostro associato, che fa orticoltura, ha sei dipendenti stranieri, sempre gli stessi ogni anno. Poi d'inverno li accompagna lui, prendono i biglietti aerei, stanno qualche mese nei loro paesi, poi tornano e rientrano in azienda. Quando l'azienda è ferma, quelli che possono tornano al loro paese. La stagionalità non è di uno o due mesi. Non è come la raccolta in altre parti d'Italia. La stagionalità [da noi] dura anche sei o sette mesi, anche otto. Uno può anche fare un contratto tutto l'anno e poi farli lavorare quando ne ha bisogno.” (intervista).

Viene d'altro canto messo in evidenza come anche i lavoratori traggano vantaggi dalla stabilizzazione del rapporto di lavoro presso alcune aziende e come questo conduca alla formazione di preferenze radicate per certi settori:

“L'edilizia è un lavoro che si svolge molto in autonomia, c'è poco controllo nei cantieri. Non per niente c'è una scarsa comunicabilità fra i settori. Chi ha lavorato nel manifatturiero, difficilmente va in edilizia. Gli esperimenti fatti hanno dato esiti catastrofici: quando si pensava che gli esuberanti FIAT di fine anni novanta potessero essere impiegati in edilizia, si

è visto che era assai difficile. Così come spesso il lavoratore edile che prova a lavorare nel manifatturiero, nell'ambiente chiuso dello stabilimento, i controlli vengono subiti con grande difficoltà. Uno nel cantiere lavora e si prende le pause che ritiene. Nello stabilimento esistono altre regole e altri comportamenti" (intervista).

"Il settore edile, quando vi dicevo che la permanenza oltre i tre anni determina poi un'affezione al settore, è perché rimane uno dei pochi, se non il solo settore industriale, il cui processo produttivo ha un inizio e ha un termine e quindi ha un prodotto finito. Spesso mi è capitato di andare nei cantieri e di parlare con i lavoratori, che hanno un attaccamento al lavoro ben diverso dall'industria in generale, perché loro vedono il processo all'inizio e al termine. Chi partecipa a opere che rimangono poi sul territorio ha un senso di appartenenza, di aver partecipato alla costruzione dell'opera (intervista).

"Se uno passa da un'azienda all'altra come stagionale, la tendenza è quella di non specializzarsi. La specializzazione richiede continuità all'interno della stessa azienda." (Intervista).

"Il settore edile, rispetto ad altri, presenta una mobilità molto più alta di altri settori. I lavoratori si spostano frequentemente da un'impresa all'altra. Quindi più che per altri settori, il settore edile rappresenta per i lavoratori stranieri un settore di ingresso, nel quale non è detto poi rimangano. Le nostre statistiche ci dicono che se un lavoratore resiste oltre i tre anni nel settore, poi di fatto rimane. Però c'è un tasso di abbandono dovuto al fatto che spesso cambiano settore. E' un settore in cui la presenza straniera è andata continuamente aumentando: mantiene una percentuale circa del 50% della forza lavoro sulla provincia di Torino, nelle mansioni operaie" (intervista).

Non va infine dimenticato che gli incentivi a restare entro lo stesso settore sono forti per un lavoratore straniero. Come sottolinea l'intervista a Confagricoltura, la specializzazione richiede continuità. Inoltre, se i lavoratori stranieri riescono a diventare regolari e ad accedere al mercato del lavoro formale il loro stato occupazionale tende a stabilizzarsi e il differenziale salariale a ridursi (Allasino et al., 2004).

2.3 Gestire una forza-lavoro multiculturale: retoriche egualitarie ed esperimenti di *diversity management*

La crescente presenza di lavoratori stranieri presso le aziende italiane pone nuove sfide nella gestione del personale, caratterizzato da una crescente eterogeneità culturale e religiosa.

In questo contesto, anche in Italia è stato recentemente introdotto il concetto di *diversity management*, inteso come l'insieme delle misure aziendali adottate allo scopo di affrontare e risolvere i possibili conflitti in azienda generati dalla presenza di impiegati diversi per cultura e origine; gestire le specificità di cui i lavoratori immigrati sono portatori e le istanze da questi sollevate in relazione alla propria religione, cultura, condizione di cittadini stranieri; e soprattutto valorizzare le competenze professionali, le peculiarità e l'eterogeneità linguistica, culturale, religiosa dei lavoratori stranieri.

Gli elementi che contraddistinguono e fondano la genesi del *diversity management* sono due. Il primo è la forte *impronta operativa e prescrittiva, assai più che teorico-analitica*; si tratta cioè di una strategia manageriale finalizzata a riconoscere e volgere le differenze dei lavoratori in vantaggio competitivo per le imprese. Il secondo elemento determinante è il *contesto storico, culturale e aziendale* in cui questo approccio ha avuto origine e si è sviluppato (Castiglioni, 2008). Il *diversity management* nasce infatti alla fine degli anni ottanta negli Stati Uniti come una strategia di gestione delle risorse umane, in risposta all'inefficacia delle politiche di *affirmative action* (Castiglioni I., 2004) e di "quote", introdotte per contrastare le discriminazioni fondate sulla razza, sulla confessione religiosa, sull'origine nazionale e sul genere.

In Europa il *diversity management* "è ancora una disciplina giovane", introdotta solo a partire dall'inizio degli anni duemila. Mentre comincia ad emergere in anni più recenti anche in Italia una riflessione analitica e teorica sul *diversity management*, molta della letteratura esistente, tuttavia, è soprattutto *business-targeted* e di natura manualistica, finalizzata cioè alla formazione di dirigenti e responsabili del personale. Manca inoltre un approccio sistemico all'analisi della gestione della diversità nel tessuto economico italiano, in grado di studiare più a fondo le politiche e gli interventi a vari livelli, da quello macro, delle politiche nazionali, a quello micro, cioè delle imprese. I pochi *case study* d'impresa, inoltre, riguardano realtà produttive medio-grandi e quindi non il grosso del tessuto imprenditoriale italiano, costituito da micro e piccole entità.

Questo studio vuole essere una prima esplorazione, che, seppur basata su una dimensione locale, quella torinese, e su un numero ancora limitato di interviste, tenta di offrire una prima pista di analisi multi-livello del *diversity management* a livello locale in Italia.

L'analisi prenderà dapprima in considerazione il discorso e la retorica adottati dai soggetti intervistati sul tema della gestione dei lavoratori stranieri, passando poi ad analizzare i diversi livelli delle politiche e delle pratiche intraprese in questo campo, così come sono emersi dalle interviste realizzate e dalla letteratura a disposizione sul tema.

Il trattamento indifferenziato come orientamento di fondo

La retorica e l'approccio delle associazioni datoriali e di categoria intervistate si sono dimostrati omogeneamente orientati verso una considerazione e un trattamento indifferenziato della componente straniera. Le interviste hanno posto l'accento sulla

omologazione dei lavoratori stranieri con i lavoratori nazionali: immigrati e italiani sono ritenuti portatori di pari diritti e analoghe caratteristiche, a cui sono associati costi uguali, e sono di conseguenza trattati alla pari. Tra i nostri intervistati, che costituiscono – è bene ricordarlo – un campione in parte auto-selezionato e non rappresentativo, le differenze culturali, religiose e sociali, e la condizione stessa di immigrati (con tutto ciò che essa comporta) vengono livellati in una prospettiva universalistica e improntata a un principio di eguaglianza formale. Se volessimo confrontare gli approcci alla gestione della diversità generata dall’immigrazione su scala aziendale con i più generali approcci nel campo delle politiche di inclusione e integrazione degli immigrati nella società italiana, potremmo associare l’orientamento riscontrato come dominante a un modello egualitario, ma forse anche “assimilazionista”¹³.

“La nostra impostazione è quella di considerare il lavoratore straniero un lavoratore normale, come tutti gli altri. Perché altrimenti andiamo a creare delle differenze che non ci stanno. Tendiamo a trattarli allo stesso livello. Il lavoro è lo stesso. E' anche una logica di integrazione migliore, per non creare delle differenze in partenza. Le uniche differenze che ci possono essere oggi sono relative ad alcuni aspetti, come per i lavoratori nord-africani nel periodo del Ramadan, che se capita in un periodo caldo può creare dei problemi, anche fisici, di lavoro. L'altro problema che in parte c'è riguarda gli indiani ed è per la lingua. Questo è l'unico grosso problema che riscontriamo. Per quanto riguarda la normativa e il contratto di lavoro, si prevedono trattamenti differenziati solo in base alla professionalità. La maggior parte [degli stranieri] sono operai comuni o qualificati. E' una cosa che vale per tutti.” (intervista)

Gli embrioni di *diversity management* nella contrattazione nazionale

La ricerca, seppur concentrandosi su una dimensione territoriale, ha poi permesso di mettere in evidenza tre livelli di intervento in materia di *diversity management* della componente di manodopera straniera in ambito aziendale: il livello nazionale (in particolare, in relazione alla contrattazione collettiva nazionale); quello locale (delle associazioni di rappresentanza e di categoria); e infine il livello micro-locale (delle singole imprese).

Il livello delle policy pubbliche identifica la dimensione macro del modello di integrazione lavorativa ed è potenzialmente l’elemento capace di rendere l’obiettivo dell’integrazione lavorativa degli stranieri un comportamento diffuso e legittimato a livello collettivo (Mauri, Visconti, 2004).

A livello di contrattazione nazionale il nostro studio, così come la scarsa letteratura in materia (Basso, 2004), segnalano un ritardo nella presa in carico delle istanze specifiche dei lavoratori stranieri, che si spiega solo in parte con la storia migratoria non lunghissima del nostro Paese. Questo ritardo va probabilmente ricollegato anche alle specifiche modalità con cui si è sviluppato in Italia il rapporto tra sindacati e immigrati, imperniato su strategie inclusive di tipo universalistico piuttosto che mirate e particolaristiche (Mottura, Cozzi, Rinaldini, 2010; Marino, 2010; Leonardi, Mottura, 2003).

¹³ Il modello “assimilazionista” o “assimilativo” di inclusione delle popolazioni immigrate è basato sul principio di universalismo, secondo il quale i cittadini hanno comuni diritti e doveri indipendente dall’origine “etnica”, dalle pratiche culturali e dalla confessione religiosa e sulla conseguente omologazione dei cittadini stranieri ai nativi (Ambrosini, 2005).

Come ricorda Basso (2004), il primo terreno di incontro fra le popolazioni immigrate e i sindacati non è stato quello del lavoro. Fin dalle origini dell'immigrazione in Italia, le attività rivolte agli stranieri si sono infatti concentrate principalmente sulle pratiche di regolarizzazione, la ricerca della casa, l'alfabetizzazione e l'insegnamento della lingua italiana, l'orientamento legale e, più in generale, i problemi legati alla "prima accoglienza" (Basso, 2004: 117). Solo in seconda battuta si sono affrontate questioni direttamente legate al lavoro, come la formazione professionale, la tutela individuale sul luogo di lavoro o il collocamento, mentre bisogna scendere ulteriormente nella scala delle priorità per trovare le attività di contrattazione, di organizzazione e di gestione dei conflitti di lavoro (D'Aloia, Leonardi, 2003).

La stessa struttura organizzativa di cui si sono dotati i sindacati nell'affrontare il fenomeno dell'immigrazione non ha favorito l'emersione di problematiche specifiche al lavoro straniero e una relativa mobilitazione. In una prima fase, infatti, il trattamento della componente immigrata all'interno dei sindacati ha visto una tendenziale assimilazione di questa categoria ai disoccupati o alle figure più "marginali" attraverso la creazione di strutture specifiche. Dagli inizi degli anni novanta, però, i servizi rivolti ai lavoratori immigrati sono stati riassorbiti nelle strutture di servizio "generali", abolendo le deleghe a sportelli *ad hoc* o altre strutture apposite (Basso, 2004).

A livello nazionale, le rivendicazioni delle specificità culturali e religiose di cui sono portatori i lavoratori stranieri si sono così limitate essenzialmente al tema delle "ferie lunghe" per i rientri in patria (*ibid.*), accanto ad alcune misure per la formazione e i corsi d'italiano. Nella maggior parte dei contratti nazionali è stata infatti introdotta la possibilità per i lavoratori di cittadinanza non italiana di accumulare periodi di ferie nell'arco massimo di un biennio, su richiesta dei lavoratori stessi e con l'accordo del datore di lavoro. Come sottolinea il rappresentante dell'API, il processo di recepimento e applicazione di questa clausola ha richiesto un lavoro di informazione e di sensibilizzazione nei confronti delle imprese, le quali mantengono la facoltà di accordare o meno l'autorizzazione ai propri dipendenti:

"...altro problema tipico è il ritorno nel Paese di origine per le ferie, perché i nostri modelli contrattuali e legali stabiliscono più o meno quattro settimane di ferie in un anno. Nel mese di agosto di solito se ne fanno tre. Quelli che hanno il paese di origine distante riescono però ad ammortizzare il viaggio solo con cinque settimane.

[...] Poi nella gestione quotidiana di un'azienda che assume una persona straniera, se l'azienda è all'inizio di un percorso, magari anche lei deve entrare nell'ottica di consentire i due mesi di ferie in due anni, tutti insieme, anziché divisi in due anni. Però su questo c'è anche un lavoro di formazione e di informazione da parte della nostra associazione sulle imprese associate.

E quindi si pone il problema di dover conciliare la normativa contrattuale, il clima, il contesto generale con questo tipo di esigenza. Anche qui in realtà questa esigenza è stata già intercettata dai contratti nazionali di lavoro da una decina d'anni. Le normative che si occupano del fenomeno e anche le tipologie di intervento non sono tante" (intervista)

Va anzitutto riconosciuto il valore simbolico di tale provvedimento, in cui viene affermato esplicitamente il diritto al mantenimento dei legami transnazionali – affettivi, sociali e culturali – con il paese di origine e quello al ricongiungimento temporaneo con i familiari rimasti in patria.

Inoltre, il filone di iniziative appena descritto segna la parziale conversione da un approccio esclusivamente basato sulla lotta alle disuguaglianze formali e sull'affermazione delle pari opportunità a una logica di *diversity management*, basata piuttosto sul riconoscimento e la valorizzazione delle differenze come risposta a rivendicazioni ad hoc ma anche forse, almeno in prospettiva, come possibile fonte di vantaggio competitivo per le imprese (De Vita, 2011; Mauri, Visconti, 2004; Zanfrini, 2004). Mentre le azioni positive e le pari opportunità sono strategie istituzionali che si propongono il superamento di ogni forma di discriminazione a danno di alcune categorie svantaggiate, il *diversity management* va oltre il nodo delle discriminazioni, poiché mira soprattutto a valorizzare i talenti individuali tenendo conto anche dei vantaggi che ne possono derivare all'organizzazione. Questa ottica di valorizzazione dei talenti e delle peculiarità individuali è tradizionalmente debole o assente negli approcci centrati sul concetto di pari opportunità.

Il *diversity management* a livello locale

A *livello locale*, cioè di associazioni di categoria e di rappresentanze provinciali degli imprenditori, le azioni di intervento nel campo del *diversity management* si rivelano coerenti con la rappresentazione di un'immigrazione di lavoro da "normalizzare", uniformare, livellare con gli standard minimi richiesti dalle aziende, nonché con l'esigenza di assistere le imprese nella gestione burocratica e amministrativa del personale straniero. Vengono dunque forniti soprattutto a) servizi di carattere burocratico-amministrativo, b) interventi di formazione tecnica e c) formazione linguistica di base.

a) Nella prima categoria rientrano prevalentemente servizi di gestione delle pratiche amministrative per i datori di lavoro e per i lavoratori stranieri (gestione delle pratiche di rinnovo dei permessi, ricongiungimenti familiari, idoneità abitative, ecc.) (Caponio, Pastore, Ricucci, 2012):

"Noi continuiamo ad avere un centro che si rivolge solamente ad imprese e lavoratori stranieri. Servizi dedicati per rinnovi e rilasci dei permessi di soggiorno. Per il riconoscimento dei titoli di studio, per traduzioni di documenti ufficiali. Lavoriamo in collaborazione con le questure. Forniamo assistenza per tutta la gestione delle pratiche e tutta la consulenza e il supporto per le imprese associate quando vogliono assumere personale straniero." (intervista)

"Per quanto riguarda noi, siccome la normativa che accompagna questo tipo di fenomeno è molto complicata, e necessita di essere ben compresa presso le nostre aziende, abbiamo nel tempo supportato materialmente le aziende nell'attivazione delle procedure e nella richiesta di manodopera extra-europea, effettuando incontri di informazione, ma anche assistenza nella redazione delle domande, del contratto di soggiorno, ecc." (intervista)

"Poi noi abbiamo anche un patronato, li aiutiamo nelle pratiche di rinnovo di permesso di soggiorno. Forniamo diversi servizi." (intervista)

“Abbiamo una struttura attraverso il nostro patronato, fino a poco tempo fa avevamo una signora romena che lavorava ad uno sportello apposito. Noi facciamo tutte le pratiche per i ricongiungimenti familiari, per i permessi, proprio perché abbiamo questo legame fra azienda e lavoratore e abbiamo aperto questo tipo di servizio, trattiamo le pratiche di disoccupazione, tutto”. (intervista)

b) Una seconda categoria di interventi consiste essenzialmente nella organizzazione di corsi di formazione destinati agli stranieri, o nella traduzione di materiale formativo e informativo in diverse lingue sulla sicurezza sul lavoro:

“Come ente bilaterale abbiamo sviluppato tutta la parte relativa alla sicurezza sul lavoro, rivolta a lavoratori stranieri, con manuali tradotti in lingua.” (intervista)

“Stiamo organizzando corsi sulla sicurezza rivolti specificamente a lavoratori extracomunitari. Li organizziamo anche per i nostri, ma questo è stato mirato a loro in virtù del fatto che ci sono bisogni specifici per questi lavoratori, in termini linguistici.” (intervista).

“Si cerca di venirgli incontro per la lingua. Ad esempio, per le indicazioni e le consegne di sicurezza, abbiamo esortato le aziende a tradurle anche nelle lingue dei lavoratori, in maniera da agevolarli nelle cose principali” (intervista).

“Quello che facciamo con i lavoratori stranieri lo facciamo attraverso gli enti bilaterali, con la scuola edile e con il Centro Territoriale Permanente (CTP)¹⁴. Con la scuola stiamo facendo ora un'iniziativa. Tanto per cominciare stiamo facendo un'iniziativa di pre-ingresso nel nostro settore, che prevede, per chi non ha mai lavorato nel settore, 16 ore di formazione prima di entrare in cantiere su materie inerenti la sicurezza. Qui diamo tutta una serie di opuscoli nelle lingue principali. E poi soprattutto forniamo ai lavoratori stranieri un opuscolo con tutte le buone pratiche in materia di sicurezza nei cantieri, sui rischi del lavoro edile, anche questo nelle tre-quattro lingue principali. Adesso nel contratto che stiamo trattando a livello provinciale, stiamo anche discutendo della possibilità di fare dei corsi veri e propri di alfabetizzazione linguistica per i lavoratori stranieri, sempre svolti dalla nostra scuola edile” (intervista).

c) Infine, si registrano iniziative finalizzate al miglioramento delle capacità espressive e comunicative in lingua italiana:

“Il contratto dei metalmeccanici ha introdotto nuovi elementi in tema di formazione, dove sono state aumentate le ore del diritto allo studio di 100 ore rispetto al monte contrattuale, per l'alfabetizzazione e per la lingua italiana.” (intervista)

¹⁴ I CTP, Centri Territoriali Permanenti, sono scuole statali istituite dal Ministero della Pubblica Istruzione per offrire ai cittadini italiani e stranieri un servizio gratuito di istruzione, formazione e orientamento.

A fianco degli interventi descritti, è stato ricordato come il lavoro degli immigrati sia oggetto di monitoraggio e attenzione politica, in particolare attraverso l'Osservatorio Interistituzionale sugli Stranieri in Provincia di Torino e il lavoro delle istituzioni che vi aderiscono:

“Molto è stato fatto anche a livello di osservatorio regionale e provinciale. C'è la volontà di osservare il fenomeno, il problema, e di trovare delle soluzioni concrete.” (intervista).

Le imprese e la gestione quotidiana della diversità

Nel quotidiano, a livello di singola impresa, le problematiche legate alla gestione della forza-lavoro immigrata variano profondamente in base alla dimensione delle aziende. Nelle imprese piccole, soprattutto se a gestione familiare, che come abbiamo già sottolineato rappresentano una fetta importante del bacino di impiego della manodopera immigrata, si osservano relazioni aziendali fortemente personalizzate, dove la negoziazione e la gestione delle istanze specifiche dei lavoratori stranieri avvengono perlopiù su basi informali e attraverso accordi *ad hoc*.

“Sarebbe interessante vedere come questi fenomeni variano in base non solo alla tipologia di azienda, ma anche alla fascia dimensionale dell'azienda. Alcune aziende della grande distribuzione hanno già superato tutta una serie di questioni e forse già vivono problemi diversi. Diversa è la situazione di piccoli imprenditori, che magari hanno un dipendente, o due, e uno di questi è straniero” (intervista).

“È un po' difficile parlare di *diversity management* in un'impresa in cui c'è un titolare con solo due dipendenti.” (intervista).

“La caratteristica dell'edilizia è la dimensione delle imprese. Nel nostro settore abbiamo una presenza di imprese fino a 10 dipendenti del 67% e del 26% per quelle da 11 a 30 dipendenti, è in questa fascia che si racchiude il mondo edile, con un 2% fra i 31 e i 50 dipendenti, e il 4% delle imprese con oltre i 50. Abbiamo quindi un settore connotato da una maggioranza di imprese con meno di 15 addetti (perché nella fascia 11-30 dipendenti ce ne sono molte che ne hanno fra 11 e 15). Imprese ridotte, considerando che quello privato, quindi il residenziale o l'industriale, copre circa il 75-80% del mercato complessivo; il resto è l'ambito dei lavori nelle opere pubbliche, nel quale le aziende sono più strutturate dal punto di vista numerico, semplicemente per il fatto che lì la pratica del subappalto è più limitata, mentre nelle opere private il subappalto non conosce limitazioni.” (intervista)

Tuttavia vengono sottolineati i vantaggi dell'inserimento in imprese di piccole dimensioni, dove le relazioni lavorative risultano più “umane”, dove c'è una maggiore interazione personale, e dunque una più profonda e diretta conoscenza dei lavoratori e delle loro caratteristiche, esigenze e storie individuali. La ricerca condotta dall'Ires Piemonte nel 2006 riporta “deboli tracce di un welfare aziendale che – proprio grazie alla sensibilità personale dell'imprenditore o semplicemente per ragioni di opportunità – fanno supplenza alle carenze delle politiche di integrazione” (Allasino, Bertolini, 2006: 88); anche nel nostro campione, i casi in cui gli imprenditori prestano attenzione ai problemi che i lavoratori stranieri devono affrontare al di fuori del luogo di lavoro, come la casa, il rinnovo del

permesso di soggiorno, l'accesso ai servizi sanitari, la scuola per i figli, concedendo permessi speciali o aiuto personale, non sono affatto eccezionali.

“Dovete pensare che la gestione è estremamente familiare: spesso il titolare è anche in cantiere con i suoi operai. Quindi i rapporti lavorativi e sindacali, hanno una forte componente di rapporti umani, inter-personali. Quindi eventuali problemi vengono poi risolti all'interno dell'azienda, ma non mi risulta che creino conflittualità o altro. Per esempio, in quest'ultimo periodo abbiamo dovuto utilizzare massicciamente ammortizzatori sociali, ma quest'opzione viene vissuta mediamente dall'imprenditore edile come una *diminutio* della sua figura, perché sa esattamente nome e cognome del suo personale, sul quale andrà incidere il mancato reddito. Quindi diventa lo strumento estremo. Pensate poi alle aziende che operano nei paesi di tutta la cintura di Torino, che hanno lì una rispettabilità come imprenditori. Conoscono la situazione personale di ogni dipendente, e sanno quanti sacrifici i loro dipendenti devono fare in caso di intervento di ammortizzatori sociali, perché c'è una contrazione del reddito. Quindi li utilizzano come estrema *ratio*, mentre in altre realtà i lavoratori sono numeri. Qui i lavoratori stranieri vengono spesso aiutati nelle pratiche per i permessi di soggiorno, i rinnovi, si conosce la famiglia e si sa che i lavoratori stranieri che hanno portato la famiglia in Italia hanno più carichi di famiglia rispetto ai lavoratori italiani. C'è un rapporto personale, quindi tutte quelle difficoltà che possono insorgere in una gestione del personale che per forza di cose deve essere standardizzata, nel nostro settore non esistono. Anche quando arriviamo ad aziende con più di 100 dipendenti, abbiamo una forza operaia di 50-60 persone, quindi parliamo di gente che i vari capo-cantiere conoscono direttamente, con i loro pregi e difetti, ma a partire dai rapporti inter-personali. Avendo visto la gestione del personale su grandi numeri, posso dire che sicuramente questo è un aspetto positivo, il fatto di poter gestire con rapporti inter-personali.” (intervista)

Anche se guardiamo a un altro aspetto che, in ambito internazionale, viene generalmente ricompreso sotto la denominazione *diversity management*, cioè i rapporti tra colleghi di lavoro all'interno di una forza-lavoro multiculturale, nel contesto che abbiamo osservato essi sono generalmente considerati soddisfacenti:

“Nella mia esperienza non ho colto differenze di tipo religioso o culturale. Noi parliamo di piccole imprese dove il rapporto è molto più umano. Quindi da questo punto di vista credo che ci sia stato proprio un rimescolamento di cultura. Io ogni tanto vengo invitato da alcuni imprenditori, soprattutto nel settore edile, quando fanno la festa di Santa Barbara o finiscono una casa e ho visto un vero e proprio rimescolamento. Siamo passati da una cucina piemontese, a una cucina multiculturale. Se c'è l'operaio rumeno, c'è un pezzo di cucina romena, quello marocchino, e così via perché poi partecipano tutti e c'è anche un rapporto che scatta con le famiglie.” (intervista)

Nella gestione di specifiche esigenze sul lavoro, emergono soprattutto le questioni relative all'appartenenza religiosa e in particolare all'Islam (si veda anche Allasino, Bertolini, 2006; Santi, Sciarrone, 2000). Nelle realtà che abbiamo osservato, però, i tempi di preghiera, il digiuno nel mese di Ramadan vengono generalmente rispettati e gestiti, dal punto di vista organizzativo, in modo informale e pragmatico attraverso un dialogo tra imprenditore e lavoratori:

“Abbiamo notato problematiche nella fase della prima integrazione, che ancora oggi ci sono, ma che sono molto più attenuate. [...] quelle tipiche dell'incrocio fra modelli culturali e religiosi totalmente diversi. I modelli organizzativi delle nostre imprese sono tarati sul nostro modello culturale, parliamo dei tempi di lavoro e dei tempi di non-lavoro. Ed è logico che per i gruppi di religione musulmana, in particolare, ha portato una serie di criticità: il fatto di dover effettuare le preghiere secondo le logiche della religione musulmana, nell'arco di una giornata lavorativa, di trovare il modo di appartarsi, rivolti verso la Mecca [...]. Ci sono tutta una serie di problematiche che hanno indotto le aziende a trovare delle soluzioni di carattere organizzativo, in quel caso si è consentito al lavoratore di fare le sue pause e poi di prolungare l'orario di lavoro.” (intervista)

“Durante il periodo del Ramadan, le aziende, fanno un minor affidamento su coloro che digiunano, ma non per questo rinunciano a lavoratori che vengono ritenuti validi. Rispettano la religione dei lavoratori musulmani, e si adeguano a usi e costumi diversi. Per le ferie, ci sono quelli che vengono da paesi lontani (India ad esempio), visto il costo dell'aereo vanno magari via per un mese, un mese e mezzo, due mesi. Sono accordi informali fra datore di lavoro e lavoratore. Siccome molte sono aziende piccole, poi si riesce a instaurare un rapporto quasi di amicizia. Questo tipo di rivendicazioni non assumono quindi una rilevanza contrattuale. I datori di lavoro lo capiscono, che i lavoratori non possono rientrare solo per 15-20 giorni e si devono fermare di più.” (intervista)

Un inserimento non problematico nelle aziende

Dalle interviste svolte emerge in definitiva un quadro di convivenza pacifica e di interazione non problematica fra datori di lavoro e lavoratori di diversa nazionalità. L'inserimento degli immigrati nelle aziende italiane dei vari settori viene rappresentato come positivo, non di per sé generatore di conflitti o attriti, né di problemi specifici legati alla composizione multi-etnica della manodopera. Al contrario sembra che la presenza di stranieri, soprattutto laddove originari dello stesso paese, garantisca una maggiore coesione sociale e un clima di lavoro positivo.

“Per le relazioni fra manodopera italiana e immigrata, in quelle poche aziende in cui c'è ambiente misto, ci sono i soliti conflitti che ci possono essere in tutti gli ambienti di lavoro, anche con lavoratori della stessa nazionalità. Del tipo: 'io questo mese ho preso 10 euro meno di te'. Non ci sono grosse discrepanze dal quel punto di vista. Anche perché è difficile trovare l'ambiente misto: ormai sono tutti extra-comunitari. Non

mi è mai capitato di fare lettere di richiamo per motivi di questo genere, per conflitti fra stranieri. Si crea piuttosto un clima di solidarietà, soprattutto quando ci sono lavoratori della stessa nazionalità. Poi i conflitti ci sono, come dappertutto.” (intervista)

Solo in un caso viene fatto cenno (peraltro piuttosto generico) a difficoltà derivanti dalla mancata condivisione di modelli normativi e organizzativi e dalla mancanza, almeno in partenza, di una comune cultura del lavoro, da cui possono derivare difficoltà di comunicazione e gestione del personale:

“I problemi più grandi avvengono di solito nella comprensione degli adempimenti d'obbligo. Il sistema delle regole fa riferimento a dei codici culturali, il capire come funziona il nostro sistema di regole non è conseguente all'aver capito come sono fatte le regole e conoscerle, ma è conseguente ad aver capito le ragioni valoriali che sottendono queste regole. E questo non è detto che sia qualcosa che l'impresa è in grado di tradurre sempre, perché forse non è neanche fra i suoi compiti, o anche laddove volesse farsene carico, riesce solo in parte. Questo è il problema più grosso, la trasmissione del sistema delle regole...” (intervista)

I lavoratori immigrati come potenziale risorsa d'impresa per innovare e internazionalizzarsi

Tanto i dati quantitativi quanto l'indagine qualitativa confermano che il lavoro straniero è ancora decisamente confinato nelle fasce più basse della piramide occupazionale e che le risorse umane (ma anche culturali, linguistiche e relazionali) di cui sono portatori gli immigrati vengono utilizzate solo in minima parte. Il problema dello spreco di queste risorse non è percepito come prioritario dalle aziende e la consapevolezza dei vantaggi competitivi che teoricamente potrebbero scaturire da una loro maggiore valorizzazione è ancora scarsa.

L'effettiva possibilità di realizzare questi vantaggi potenziali dipende in ogni caso, in misura determinante, dalla dimensione dell'impresa. Emerge che soprattutto le grandi aziende sono in grado di attirare stranieri in posizioni qualificate, lasciando intravedere come questo processo necessiti di investimenti specifici (e comporti costi correlati), mirati all'integrazione dei nuovi lavoratori in azienda e alla valorizzazione delle competenze sociali, linguistiche, culturali e transnazionali dei lavoratori stranieri, come propulsori di processi di internazionalizzazione e di accrescimento della competitività:

“Noi abbiamo un panorama di imprese associate molto variegato, che va dalle piccole-medie imprese, dove la presenza di stranieri altamente qualificati è molto residuale, alle aziende più strutturate, più grosse, dove questo fenomeno invece si verifica. L'azienda piccola o media fa ancora fatica a intercettare il cambiamento e a progettare un cambiamento nel momento in cui non ha l'esigenza. Chiaramente le aziende più strutturate e finanziariamente forti riescono a dare maggiore impulso alla ricerca e all'investimento nelle risorse umane in un'ottica futura”. (intervista)

Deboli segnali di carriere professionali di alto profilo da parte dei migranti si intravedono all'interno di alcuni gruppi, provenienti soprattutto dall'Est asiatico, inseriti in corsi universitari ad alto profilo tecnologico, soprattutto nel campo ingegneristico, partiti con l'obiettivo di formarsi e rientrare in patria. Questi percorsi universitari potrebbe condurre all'inserimento in aziende italiane; ma questa tendenza, già concretamente avviata in altri paesi europei, viene segnalata dai nostri intervistati più come una potenzialità e un obiettivo da perseguire che come un fenomeno in atto:

“Questo è quello che vediamo oggi. Se guardiamo a ciò che è avvenuto, c'è un'evoluzione, che potrebbe essere messa in difficoltà dalla crisi, verso una domanda crescente di figure professionali più elevate, che appartengono anche a gruppi diversi, come gli indiani, i cinesi, che cominciano ad avere dei ruoli importanti nei processi di innovazione tecnologica, di ingegnerizzazione. Se guardate i dati sulle iscrizioni di stranieri in università di alto profilo tecnico, si nota una forte presenza di gruppi dell'Est asiatico. Le figure professionali più preparate sono gli indiani, dal punto di vista culturale e di preparazione formativa. Però è un processo che sta appena cominciando. C'è una tendenza in questo senso, ma è ancora lenta, non ancora radicata. Però è sicuramente un fenomeno che a livello di grandi realtà industriali sta cominciando. Lo si vede nelle scuole, nelle università. Questo dovrebbe poi portare o a una logica di utilizzo di questa formazione nei loro paesi molto probabilmente, però anche a un'occupabilità in Europa.” (intervista)

Non è un caso che gli unici casi positivi di carriere di alto profilo menzionati siano il risultato di percorsi di studio svolti in Italia. Recenti studi sull'inserimento economico degli *highly skilled* in Europa (Friedberg, 2000) hanno infatti mostrato come per gli stranieri sia più facile accedere a posti altamente qualificati avendo compiuto periodi di studio nei paesi di destinazione, che non arrivando direttamente dal paese di origine come immigrati *highly skilled*. Gli studenti stranieri già stabiliti nei paesi di destinazione rappresentano infatti il bacino di lavoratori altamente qualificati prioritario e più attraente per le imprese, in quanto si suppone che abbiano già compiuto un percorso di integrazione e acquisito competenze linguistiche, relazionali e tecniche rilevanti per il paese ricevente. Inoltre i datori di lavoro locali possono più facilmente valutare i titoli di studio ottenuti nel Paese di immigrazione, rispetto alle qualifiche ottenute nei Paesi di origine (Hawthorne, 2008).

In questo potrebbero essere avvantaggiate le seconde generazioni, come si ipotizza nella seguente intervista, in virtù della loro ricchezza linguistica, culturale e sociale, dovuta all'origine straniera dei genitori, associata però a percorsi di socializzazione e di istruzione di cui padri e madri migranti non avevano potuto beneficiare:

“Le nuove generazioni sono un effetto naturale della globalizzazione, che noi dobbiamo saper cogliere. Diventerà naturale utilizzare le loro professionalità per quelle che saranno le esigenze future, utilizzandone anche le competenze linguistiche. Il problema con la Cina è la lingua, ma anche un intero sistema culturale. Il fatto che ci siano molti studenti cinesi e indiani nelle nostre università è un fattore positivo in questo senso. Nel momento in cui questi sono studenti hanno la famiglia in Italia, questo diventa un ulteriore valore aggiunto. Probabilmente lavoratori nati in Italia, ma di estrazione culturale diversa, forse hanno meno problemi, sono più competitivi.” (intervista)

Tuttavia come sappiamo le seconde generazioni risultano spesso svantaggiate nei percorsi scolastici: uno studente con *background* migratorio ha, rispetto ai coetanei italiani, una probabilità dimezzata di iscriversi in un liceo, e invece doppia di iscriversi a un istituto tecnico-professionale. Tra le cause vi sono una condizione sociale che spinge verso studi che promettono un più rapido inserimento lavorativo, ma anche i ritardi scolastici, che si accumulano fin dalla scuola primaria e crescono nella secondaria, scoraggiando la scelta dei percorsi d'istruzione più lunghi. Gli stereotipi e i pregiudizi interiorizzati dalla scuola inducono inoltre chi orienta a non consigliare troppa discontinuità rispetto al destino socio-lavorativo dei padri e delle madri. Inoltre, i deficit linguistici possono talvolta persistere anche nel caso di discendenti di immigrati nati in Italia (Villa, 2010).

2.4 Dalla crisi in avanti: fra strategie di sopravvivenza e prospettive di futura ripresa

Gli stranieri si trovano dunque sistematicamente penalizzati sul mercato del lavoro italiano. La crisi è intervenuta su un equilibrio già di per sé fragile, acuendone le problematicità. Gli stranieri hanno subito in particolar modo gli effetti della disoccupazione, come anche il primo capitolo di questo rapporto ha evidenziato. Come vedono però gli imprenditori gli effetti della crisi sul lavoro degli immigrati? La percezione è che gli stranieri siano stati particolarmente colpiti:

“Gli stranieri sono stati più colpiti dalla disoccupazione, perché l’area di concentrazione di questo gruppo è quella delle basse professionalità, che sono quelle che vengono immediatamente colpite da una contrazione degli ordini. Penso alle aziende per cui le produzioni di serie in questi quattro anni hanno avuto un calo almeno del 40%. Nelle produzioni di serie a livello statistico sono presenti soprattutto le basse professionalità e in particolare i lavoratori stranieri. Però la reazione [alla perdita di lavoro] è diversa in termini di ricollocazione in altri lavori, magari con un profilo ancora più basso, come l'edilizia, o l'agricoltura. E' totalmente diversa la reazione dell'extracomunitario rispetto all'italiano. Andrebbe fatta un'analisi sociologica da questo punto di vista”. (intervista)

Agli occhi dei rappresentanti datoriali intervistati, i lavoratori immigrati hanno una maggiore capacità di reazione di fronte agli effetti della crisi, che si manifesta, ad esempio, in una maggiore propensione ad accettare gli ammortizzatori sociali rispetto agli italiani. Questi permettono, infatti, di ricevere un compenso minimo mensile e di progettare ritorni temporanei al paese di origine, dedicandosi talvolta ad attività sul posto e compensando così la riduzione del reddito:

“Un altro fenomeno che stiamo rilevando è che c'è sempre più la tendenza a tornare nel Paese di origine, soprattutto per i romeni e per i nordafricani.

I ritorni temporanei avvengono anche grazie agli ammortizzatori sociali. [Coloro che tornano] hanno attività al Paese di origine, tramite famigliari [rimasti al paese] e nel periodo di sospensione durante la cassa integrazione possono occuparsi di altro al paese di origine, con un reddito comunque garantito che li supporta benissimo al paese di origine”. (intervista)

Le strategie di ritorno variano in base alle diverse comunità. Secondo alcuni osservatori, mentre i romeni sembrano più orientati a rientri permanenti di tipo imprenditoriale, i marocchini paiono più propensi a tornare solo temporaneamente al Paese, in attesa che la situazione lavorativa in Italia si ristabilizzi¹⁵. Sulle differenti opzioni incide indubbiamente lo status migratorio e il regime di mobilità in vigore:

“Sulla Romania io ho proprio notato dei rientri per fare delle iniziative di natura imprenditoriale autonoma, in un Paese che fino a uno-due anni fa mostrava dei segnali di sviluppo forti. Noi siamo in contrazione, mentre loro erano in una fase di crescita economica. In realtà, secondo me, non c’è più una grande attrattività del nostro Paese per la manodopera extra-europea.

Mentre i nordafricani vedono il rientro come una cosa temporanea, invece i romeni lo vedono come una scelta definitiva, anche perché in Romania c’è un tessuto economico differente. Inoltre, il fatto di essere comunitari incide molto sulla mobilità. La Romania ha cominciato a diventare attraente, soprattutto nell’immobiliare e nel terziario.”
(intervista)

Gli stranieri, nonostante siano più esposti alla crisi, si dimostrano più “attrezzati” a farvi fronte, proprio perché fin dall’arrivo sono in possesso di un maggiore capitale motivazionale e di una maggiore capacità di adattamento a condizioni lavorative ostili, reperendo strategie di sopravvivenza:

“I lavoratori stranieri hanno sofferto meno della crisi, perché partono da una condizione diversa dal punto di vista reddituale e dalla condizione di partenza da cui arrivano. Hanno una propensione ai consumi diversa rispetto alla nostra e un diverso atteggiamento verso il lavoro, più favorevole ad accettare tipologie di lavoro che l’italiano medio non accetta più.” (intervista)

La crisi, inoltre, sembra aver bloccato processi di export avviati dalle imprese italiane in cui sarebbe stato necessario prevedere figure di stranieri:

“Uno degli elementi importanti che si erano cominciati a rivedere nella prima parte del 2011 era un impulso all’export, anche come reazione alla crisi produttiva europea. E la necessità di avere figure professionali anche con competenze linguistiche e culturali del posto in cui vuoi andare a come creare nuovi mercati, è fondamentale. Tutto questo, però, nella seconda parte del 2011 ha avuto una stasi. Siamo vivendo un nuovo periodo di difficoltà, rispetto a un inizio 2011 dove sembrava che si fosse fermata la contrazione strutturale dell’economia”. (intervista)

¹⁵ Data la natura della nostra indagine, basata su un campione limitato e incentrata su altri temi, queste considerazioni sulla propensione al ritorno come strategia di risposta alla crisi devono prendersi alla stregua di ipotesi. Sul tema, si veda anche Ricucci 2011. Stando alle prime anticipazioni di una recente indagine condotta in Veneto (Sacchetto, Vianello, 2012), in quel contesto gli immigrati marocchini manifesterebbero una propensione al ritorno più elevata dei romeni, contraddicendo così la tesi diffusa per cui un regime migratorio meno restrittivo (come è quello che governa la mobilità dei neocomunitari) favorirebbe una mobilità più circolare.

La consapevolezza è quella che, quando la crisi finirà, sarà dal bacino degli stranieri che si attingeranno i nuovi lavoratori e che la ripresa avverrà inevitabilmente con il loro contributo:

“La crescita, la domanda di lavoro straniero aumenterà. Oggi siamo in una fase di crisi, le aziende chiudono perché gli andamenti sono molto scarsi. A fronte di una ripresa, il bacino dal quale attingere è un bacino di disponibilità che ritrovi nei lavoratori stranieri, negli immigrati che arrivano nel nostro paese.” (intervista)

La percezione è che la crisi imporrà una ristrutturazione dell'economia, con una crescente specializzazione delle attività economiche, e che per farvi fronte saranno necessarie figure sempre più qualificate, da cui la necessità di puntare maggiormente su interventi formativi per gli stranieri:

“Sul versante dei dipendenti la mia idea è che si assisterà a una settorializzazione delle attività. Ci saranno attività che saranno sempre più frequentemente svolte da persone italiane e attività fatte sempre di più da persone straniere, non è detto con livelli di specializzazione inferiori. Torno all'esempio del panificatore che è secondo me una professione molto complicata, con un livello di specializzazione che può essere davvero molto alto. [...] Occorrerà investire molto sulla formazione, sulla creazione di una professionalità.” (intervista)

Così anche innovazione tecnologica e *export* saranno strategie su cui puntare in tempi di ripresa economica, per cui il ricorso a stranieri qualificati con competenze linguistiche e propensione alla mobilità potrebbe rivelarsi determinante:

“Io ho poca fiducia sul fatto che si torni a metodi produttivi anteriori al 2008. E in particolare ho ancora meno fiducia che si torni a fare quel tipo di lavori (a bassa qualifica) nelle aziende. I filoni produttivi che si svilupperanno sono quelli dell'innovazione tecnologica e dell'*export*. Quindi in quei filoni può essere interessante e strategico usare manodopera straniera, con una propensione al viaggio, allo spostamento, che oggi c'è poco. Quello è anche un cambiamento culturale che si deve fare.” (intervista)

Fra le iniziative di valorizzazione delle competenze transnazionali dei migranti, è da segnalare un'iniziativa innovativa di supporto all'internazionalizzazione d'impresa già svolta dalla CNA in Marocco e in Senegal¹⁶, e successivamente in altri paesi, attraverso il *matching* di imprese italiane sia con imprese di stranieri, sia direttamente con i lavoratori stessi:

“Io credo che per le piccole imprese l'internazionalizzazione possa avvenire in modo efficace e concreto anche attraverso la collaborazione con piccoli imprenditori stranieri, che poi ritornano nel loro paese. In questo ambito, abbiamo fatto molte iniziative di *matching*, di incontro tra imprenditori stranieri e italiani. Quando parliamo poi di stranieri tendiamo a non distinguere in maniera netta la figura del lavoratore e la figura dell'imprenditore. Perché ci sono anche dei lavoratori che in alcuni casi hanno più potenzialità dello stesso titolare italiano. Normalmente,

¹⁶ Si veda a proposito il progetto PLASEPRI sul Senegal: www.centroestero.org e per il Marocco: www.cna.to.it

ad esempio nell'edilizia, i giovani rumeni che hanno iniziato a lavorare come dipendenti, e magari oggi sono diventati titolari, hanno livelli di scolarizzazione più elevati dei titolari autoctoni. Questo è anche un elemento di valore aggiunto, che va considerato e capitalizzato da parte delle imprese". (intervista)

2.5 Imprese e politiche di ingresso: ruolo e punti di vista

di Ester Salis

Le politiche migratorie italiane hanno aperto canali legali per l'ingresso di lavoratori stranieri, fin dall'adozione della cosiddetta Legge Martelli del 1990, in cui si è affermato per la prima volta il principio della programmazione annuale dei flussi di ingresso, attraverso la fissazione di quote massime. Ma è soltanto a partire dalla legge 40 del 1998 (meglio nota come legge Turco - Napolitano) che si sono adottati strumenti e meccanismi effettivi per la programmazione dei nuovi ingressi per motivi di lavoro e l'ammissione di lavoratori da paesi terzi (Bonifazi 2007). In questa sezione proporremo in primo luogo una descrizione sintetica delle politiche per l'ingresso di lavoratori stranieri e il loro inserimento nel mercato del lavoro italiano, così come previste sulla carta. Passeremo poi a presentare le criticità e la scarsa efficacia di tali meccanismi attraverso la prospettiva dei rappresentanti delle associazioni imprenditoriali intervistate. Infine, si identificheranno delle possibili soluzioni per rendere il sistema di ammissione per motivi lavorativi più efficace e rispondente ai bisogni del tessuto economico e produttivo.

2.5.1 Le politiche di ammissione per motivi di lavoro in Italia: una descrizione sintetica

L'ammissione di lavoratori stranieri provenienti da paesi non aderenti all'Unione Europea è regolata dalle norme contenute nel Testo Unico sull'Immigrazione (dlgs 286/1998 e successive modifiche), oltre che da una serie di provvedimenti di natura amministrativa, quali regolamenti attuativi e circolari ministeriali. In particolare il processo di ammissione si realizza attraverso tre fasi principali:

- a) La programmazione dei nuovi ingressi,
- b) La presentazione delle domande da parte dei datori di lavoro e l'espletamento delle relative procedure amministrative,
- c) L'ingresso del lavoratore straniero e la richiesta del permesso di soggiorno.

La pianificazione dei nuovi ingressi è di competenza del governo, che fissa un contingente massimo di lavoratori da ammettere sul territorio italiano ogni anno, sulla base del fabbisogno stimato – tanto in termini di numeri assoluti, che di *skills* richieste dal mercato – e della cosiddetta capacità di assorbimento dei territori specifici, in termini soprattutto dell'offerta disponibile di servizi (socio-sanitari, abitativi, educativi, etc.). In base all'articolo 3, comma 3, del Testo Unico i contingenti annuali devono essere stabiliti a partire dalle indicazioni contenute nel Documento programmatico relativo alla politica dell'immigrazione, da adottarsi ogni tre anni dopo consultazione di tutti gli attori

istituzionali interessati.¹⁷ Tuttavia l'adozione del Documento triennale si è rivelata una pratica eccessivamente lunga e farraginoso, e i suoi contenuti eccessivamente generici per poter efficacemente orientare la decisione sui flussi da ammettere annualmente e oggi è di fatto uno strumento obsoleto e caduto in disuso¹⁸.

La fissazione delle quote si basa sulle proposte effettuate da un gruppo di lavoro interministeriale¹⁹, incaricato di fornire una analisi tecnica dei fabbisogni del mercato del lavoro (domanda potenziale ed effettiva da parte delle imprese, offerta di lavoro disponibile, tanto italiana che straniera) e delle capacità di assorbimento dei territori. Nel quadro del processo decisionale per la fissazione delle quote, le associazioni nazionali di rappresentanza degli imprenditori sono invitate a presentare le proprie richieste di manodopera: quasi tutti gli interlocutori da noi intervistati a livello locale hanno riferito di partecipare al processo raccogliendo le richieste da parte delle singole aziende interessate e trasmettendole agli uffici nazionali:

“La nostra associazione nazionale ogni anno ci chiede di comunicare il fabbisogno per il decreto flussi e noi partiamo dalla richiesta delle nostre aziende. In base a quella si fa una stima e quindi si elabora la richiesta specifica, poi il Ministero distribuisce le quote, quando decidono di aprire i flussi” (intervista)

È bene però sottolineare che al di là di ogni valutazione tecnica, peraltro inficiata dalla limitatezza delle fonti informative disponibili, la scelta finale è stata, nel corso degli anni passati, di natura più politica che economica; in altri termini, si è tenuto conto più degli umori e degli orientamenti dell'opinione pubblica che dei bisogni effettivi del mercato del lavoro (Salis, 2012):

“[La programmazione ex ante del fabbisogno di manodopera] è un sistema che non funziona, su questo bisognerà trovare dei meccanismi più funzionali. Anche la determinazione dei fabbisogni, che transita attraverso la regione e gli enti locali, è fatta su dati statistici, più che su fabbisogni reali, fatti più sulla base dei dati dell'anno precedente confermati e aggiustati, che non su un'indagine effettiva di fabbisogno. (...) Ci basiamo sull'andamento pregresso e su eventuali stime molto, molto di massima. Si contratta sui numeri. E' proprio qualcosa che non c'entra niente con il fabbisogno di lavoro e l'inserimento lavorativo delle persone.” (intervista)

Una volta stabilito il numero finale di lavoratori da ammettere annualmente e consultate le competenti Commissioni parlamentari e la Conferenza Unificata Stato Regioni, questo viene trasposto all'interno di un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, più conosciuto come “decreto flussi”, entro il 30 novembre dell'anno precedente a quello di riferimento. In assenza di questo decreto il Presidente del Consiglio può procedere alla

¹⁷ In particolare: i ministri interessati, il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), la Conferenza permanente Stato-Regioni, la Conferenza Stato-Città-autonomie locali, gli enti e le associazioni nazionali maggiormente attivi nell'assistenza e nell'integrazione degli immigrati e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale, oltre che le commissioni parlamentari competenti.

¹⁸ Di fatto l'unico Documento triennale adottato entro i termini previsti è stato il primo, valido per il periodo 1998-2001. I successivi due sono stati redatti solo in forte ritardo rispetto al periodo che avrebbero dovuto coprire e l'ultimo Documento triennale ad avere completato l'intero iter normativo è quello relativo al triennio 2004-2006, pubblicato in Gazzetta Ufficiale solo nel luglio 2005.

¹⁹ Come stabilito dall'articolo 2-bis, comma 3 del TU, introdotto dall'articolo 2 della L. 189/2002.

fissazione del contingente di ingressi annuali con una procedura semplificata (ovvero evitando le consultazioni con il Parlamento e gli enti locali) ma in quest'ultimo caso la quota totale non può eccedere il limite di ingressi stabilito dall'ultimo decreto di programmazione adottato (vedi art. 3, comma 4 del TU Immigrazione). Il contingente totale è solitamente distinto tra ingressi per lavoro stagionale e non stagionale²⁰ e in alcuni anni si sono stabilite quote specifiche per occupazioni o settori particolari²¹. Inoltre, la programmazione degli ingressi è strettamente connessa alle politiche di controllo e contrasto all'immigrazione irregolare e sono previste quote specifiche per nazionalità di paesi che abbiano concluso con l'Italia accordi sulla gestione dei movimenti migratori. Infine, la quota nazionale stabilita viene ripartita a livello territoriale, in base alle richieste pervenute al ministero tramite le Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro.

Il secondo passo per l'ingresso dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro italiano è quello dell'implementazione dei decreti flussi annuali. Il meccanismo generale è fondato sulla priorità accordata alla domanda espressa dal datore di lavoro ("*demand-driven*", nella terminologia tecnica spesso usata a livello internazionale); in altri termini, l'ammissione di un lavoratore dall'estero è subordinata all'esplicita richiesta avanzata da un datore di lavoro (italiano o straniero regolarmente residente) a partire da una specifica carenza di manodopera. Grava dunque sul datore di lavoro la responsabilità di richiedere un nulla osta all'assunzione di un lavoratore straniero presentando apposita istanza agli Sportelli Unici per l'Immigrazione presso le Prefetture, a partire dalla data stabilita dal decreto flussi annuale o da relativa circolare ministeriale. Gli Sportelli Unici sono stati istituiti dalla L.189/2002 (meglio nota come legge Bossi-Fini) e sono entrati progressivamente a regime nei 2-3 anni successivi, a seguito dell'adozione dei necessari regolamenti attuativi della legge. Tali Sportelli unici sono strutture che nascono da una collaborazione inter-istituzionale tra Prefettura, Questura e Direzione provinciale del lavoro.

I datori di lavoro (siano essi imprese o famiglie) presentano dunque la domanda di assunzione per uno specifico lavoratore straniero in occasione dei cosiddetti "*click-days*" (dal 2007 la procedura è informatizzata), se necessario avvalendosi del supporto tecnico di patronati o associazioni di rappresentanza degli imprenditori per la redazione e l'invio della domanda. La domanda di assunzione riguarda generalmente uno specifico individuo che si dovrebbe trovare nel proprio paese di origine (o di residenza)²² e deve includere, tra le altre cose, la proposta di *contratto di soggiorno* comprendente il contratto di lavoro offerto alla persona richiesta (in linea con i contratti collettivi corrispondenti al settore e alla mansione) e l'impegno, da parte del datore di lavoro, a garantire una sistemazione alloggiativa e la copertura dei costi di rimpatrio in caso di rescissione anticipata del contratto di lavoro.

²⁰ A partire dal 2002 i decreti con le quote per lavoro stagionale e non stagionale sono tenuti distinti.

²¹ Negli ultimi anni, per esempio, il settore del lavoro domestico e di assistenza familiare ha assorbito una parte consistente delle quote per ingressi non stagionali.

²² La cosiddetta "*chiamata nominativa*" è di fatto usata nella quasi totalità dei casi. Tuttavia la legge prevede la possibilità di utilizzare il canale della "*chiamata numerica*" quando il datore di lavoro non conosca una specifica persona che possa occupare il posto di lavoro vacante. In questo caso è possibile attingere a liste di candidati all'emigrazione da predisporre presso le ambasciate italiane nei paesi terzi con cui l'Italia abbia concluso accordi per lo scambio di manodopera e nelle quali andrebbero iscritte le persone che abbiano frequentato con successo corsi di formazione pre-partenza (linguistica e/o professionale) organizzati nel quadro degli stessi accordi. Di fatto, dato lo scarso numero di tali accordi e la loro limitata applicazione, questo canale è pressoché inutilizzato.

Le domande presentate sono esaminate dagli Sportelli Unici di competenza²³ seguendo un ordine strettamente cronologico: questo principio, che rende l'intera procedura fortemente aleatoria, si è aggravato con l'introduzione delle procedure informatizzate, che fanno sì che pochi decimi di secondo possano essere decisivi nell'assegnazione del nulla osta all'assunzione. La legge stabilisce un limite massimo di 40 giorni per il rilascio del nulla osta alle domande ammissibili, nei limiti della quota prevista. Come vedremo, questo limite è del tutto irrealistico e non viene mai rispettato: le lungaggini burocratiche nelle procedure di ingresso nell'ambito dei decreti flussi sono ai primi posti nel *cahier des doléances* degli imprenditori da noi intervistati nell'ambito di questa ricerca. Infine, una volta espletati i controlli previsti²⁴ il nulla osta all'assunzione rilasciato dagli Sportelli Unici viene trasmesso alle rappresentanze diplomatiche nel paese di origine del lavoratore richiesto e al datore di lavoro. Il lavoratore ha quindi sei mesi di tempo per richiedere il visto di ingresso per motivi di lavoro e, al suo arrivo in Italia, otto giorni per firmare il contratto di soggiorno e richiedere il permesso di soggiorno presso la Questura competente.

2.5.2 Le inefficienze del sistema di ingresso per motivi di lavoro: il punto di vista delle imprese

Il sistema appena descritto nei suoi passaggi essenziali, quali previsti per legge, ha mostrato nel corso degli anni forti criticità e una sistematica distanza tra quanto prescritto dalla norma e quanto effettivamente osservato nelle pratiche della sua attuazione. Adottando qui la prospettiva dei datori di lavoro in quanto "utenti" principali di queste procedure, vedremo che il loro giudizio sulla loro efficacia è fortemente negativo.

Un primo dato significativo emerso dalle interviste effettuate è quello dell'uso decrescente nel corso degli anni che gli imprenditori dell'area torinese hanno fatto del "decreto flussi" per reclutare i lavoratori di cui hanno avuto bisogno. Una prima evidente ragione è legata alla fase congiunturale di forte crisi economica che ha portato la domanda di lavoro delle aziende del territorio a contrarsi significativamente nel corso degli anni più recenti. Un secondo elemento di spiegazione importante è sicuramente legato al passaggio dei cittadini romeni dallo status di "cittadini di paesi terzi" a "cittadini dell'Unione Europea" a partire dal 2007, che li ha sottratti alla platea di lavoratori ammessi in Italia attraverso i "decreti flussi". La comunità romena è ormai da qualche anno ai primi posti per numero di presenze tra le comunità straniere in Italia, e in particolare nel torinese, e la presenza di lavoratori romeni è sempre più consistente in molti settori economici, a partire da quello delle costruzioni, in agricoltura o nei servizi alla persona e domestici. Tutti i nostri interlocutori intervistati hanno dunque sottolineato come negli anni recenti le imprese associate alle loro organizzazioni sempre più hanno preferito reclutare i lavoratori necessari attingendo al bacino degli stranieri già regolarmente presenti in Italia:

"Pur avendo dato, come associazione, la disponibilità a fornire assistenza ai nostri membri nell'espletamento delle pratiche, non abbiamo intercettato una domanda specifica, perché il meccanismo

²³ Tale competenza è stabilita in base alla residenza fiscale del datore di lavoro o alla sede dell'attività lavorativa.

²⁴ I controlli eseguiti tanto dalle Questure che dalle Direzioni Provinciali del Lavoro, riguardano, nei rispettivi ambiti di competenza, i precedenti penali del lavoratore richiesto (es. che non sia stato già oggetto di un provvedimento di espulsione dall'Italia o da altri paesi dell'area Schengen) o del datore di lavoro (es. che non sia stato precedentemente condannato per favoreggiamento o sfruttamento dell'immigrazione clandestina), e le condizioni contrattuali offerte, la situazione patrimoniale del datore di lavoro, sia esso un individuo o un'impresa, o il rispetto della quota territoriale prevista.

transita prevalentemente tramite il passaparola e quindi si tratta quasi sempre di inserimento di persone già in regola con il permesso che si trovano già in Italia". (intervista)

"La problematica di persone da chiamare in Italia dall'estero è poco sentita. Nel 99% dei casi che ho trattato, parlavamo di presenze già sul territorio italiano. Mediamente abbiamo sempre assunto persone che avevano già il permesso di soggiorno. Facciamo pochissimo uso dello strumento dei decreti-flussi" (intervista)

Accanto alle ragioni già accennate però, un peso importante nella scelta di non ricorrere al "decreto-flussi" da parte delle imprese è sicuramente da individuare nell'elevato grado di inefficienza del meccanismo. Le procedure per l'ingresso di lavoratori stranieri attraverso i contingenti annuali stabiliti con il "decreto-flussi" si sono infatti rivelate estremamente lunghe e inefficienti, nell'esperienza di tutti i nostri interlocutori:

"Teoricamente, dal *click day* all'assunzione dovrebbero passare un paio di mesi. Di fatto questo non succede mai, si accumulano ritardi, o si scoprono irregolarità, e allora tutto va a rilento o si blocca." (intervista)

"[Occorre] trovare dei meccanismi di velocizzazione dell'ingresso, per accorciare il tempo che intercorre tra quando l'azienda ha l'esigenza e quando il lavoratore entra in azienda. I tempi di attesa arrivavano anche ad un anno: è un sistema che ha mostrato tutte le sue inefficienze." (intervista).

Gli scarsi dati ufficiali relativi all'implementazione del decreto flussi sembrano confermare quest'osservazione: in occasione del decreto flussi 2006, prima dell'introduzione dei sistemi di informatizzazione delle procedure nel 2007, il tempo medio tra la presentazione della domanda da parte dei datori di lavoro e la richiesta di permesso di soggiorno da parte del lavoratore appena entrato in Italia era di ben 484 giorni (Ministero dell'Interno 2008)! Con le novità introdotte a partire dal 2007 la situazione è migliorata, scendendo a 311 giorni in media per il decreto flussi 2007 (Ministero dell'Interno 2009), ma i tempi di attesa sono rimasti nettamente superiori a quelli definiti per legge.

Opinioni più discordanti e contraddittorie sono invece emerse riguardo ad un secondo cruciale elemento problematico dell'impianto normativo per l'ammissione di lavoratori da paesi terzi: il presupposto che il lavoratore debba trovarsi all'estero al momento della chiamata da parte del datore di lavoro. Di fatto, nella grande maggioranza dei casi questo principio non è rispettato e le domande di assunzione attraverso il decreto flussi riguardano lavoratori già irregolarmente presenti in Italia e questo è stato definito il classico "*segreto di Pulcinella*".

Tuttavia, da alcuni degli intervistati questo è visto anche come funzionale al processo di selezione della forza lavoro. In un quadro di impiego della manodopera straniera massicciamente concentrato nella micro e piccola-media impresa, dove l'elemento fiduciario e i *network* sociali sono cruciali nell'orientare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, un primo periodo iniziale di irregolarità (rispetto al soggiorno e quindi rispetto all'impiego) viene visto da alcuni come funzionale al processo di reclutamento, in quanto permette al datore di lavoro di valutare le qualità del lavoratore prima di assumere un impegno contrattuale formale nei suoi confronti. Una sorta di periodo di prova informale, insomma, di cui si capisce la possibile praticità per alcuni imprenditori, ma che ovviamente contraddice in pieno il sistema di tutela dei diritti dei lavoratori.

2.5.3 Le possibili soluzioni

Nel corso delle interviste con i rappresentanti del mondo imprenditoriale torinese, una volta raccolto il giudizio complessivamente negativo sulle politiche attuali, abbiamo anche provato a sollecitarli su possibili soluzioni e aggiustamenti da apportare al sistema.

Una prima raccomandazione, ripetuta da quasi tutti gli interlocutori, è stata quella di snellire e accelerare le procedure di attuazione dei decreti flussi annuali, anche se nessuno ha tentato di avanzare proposte concrete su come realizzare quest'obiettivo.

Rispetto alla possibilità di riaprire un canale di ingresso per ricerca di lavoro²⁵, introdotta dalla legge Turco-Napolitano e abolita dalla successiva legge Bossi-Fini, abbiamo raccolto opinioni discordanti. In un caso un interlocutore si è detto assolutamente favorevole a un simile meccanismo che permetterebbe di superare l'ipocrisia della chiamata nominativa dall'estero, come si è visto raramente rispettata, e allo stesso tempo si adatterebbe meglio al funzionamento del mercato del lavoro per le piccole e medie aziende, dove la conoscenza diretta del lavoratore è un aspetto determinante per la sua integrazione nell'impresa:

“Noi vedremmo bene l'opzione dell'ingresso per lavoro tramite *sponsor*. Se vuoi gestire questo processo lo devi gestire per quello che è, e questo è lo strumento adatto”. (intervista)

In un altro caso, pur riconoscendo i sicuri vantaggi per l'impresa di un meccanismo che faciliti l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, si sono espresse preoccupazioni per le possibili conseguenze negative in termini di aumento della presenza irregolare di persone che non riuscissero a trovare un'occupazione nel tempo concesso loro e si trattenessero comunque sul territorio italiano:

“[L'ingresso per *sponsor*] era un meccanismo più snello, che però ha determinato un flusso di clandestini enorme che si è dovuto poi gestire con le manovre successive. In quest'ambito il ragionamento deve essere imperniato su come evitare la clandestinità per cui il meccanismo dovrebbe essere quello che si accelera al massimo l'ingresso del lavoratore nell'azienda, fermo restando che nel momento in cui hai un lavoro dovresti avere la possibilità di mantenerti in Italia. Alla fine lo *sponsor* prevedeva una sorta di garanzia che portava lo *sponsor* a doversi far carico garanzia anche della situazione abitativa del lavoratore, il che ha portato una serie di criticità”. (intervista)

Infine, sulla possibilità di rilanciare e rafforzare gli strumenti offerti dalla cooperazione bilaterale con i paesi di origine, in particolare rispetto all'opzione della formazione pre-partenza (linguistica, civica e professionale) o al maggior coinvolgimento dei servizi pubblici e privati per l'impiego abbiamo ugualmente raccolto opinioni diversificate. Alcuni hanno infatti mostrato perplessità, se non aperto scetticismo, sulle possibilità di successo di esperienze formative nei paesi di origine per l'inserimento in imprese italiane:

²⁵ Facciamo qui riferimento al cosiddetto ingresso “per *sponsor*” (previsto dall'art. 21 della legge 6 marzo 1998, n°40) in base al quale si permetteva l'ingresso di lavoratori da paesi terzi per ricerca di lavoro, dietro la prestazione di una garanzia da parte di un cittadino italiano o straniero regolarmente soggiornante, di regioni, enti locali, associazioni di rappresentanza imprenditoriale o sindacale oppure associazioni di volontariato operanti nell'assistenza agli immigrati.

“Credo che sulla formazione del proprio personale dipendente l'imprenditore voglia cercare di avere il controllo della situazione. Non so fino a che punto una formazione fatta da soggetti istituzionali terzi, generale o generica, possa essere percepita come un valore aggiunto dall'imprenditore. Sicuramente l'imprenditore fa e vorrebbe fare della formazione più mirata. Il tema della formazione, nell'ambito della relazione di lavoro, è qualcosa su cui il datore di lavoro vuole avere l'ultima parola. Mentre il tema della formazione precedente all'instaurazione del rapporto di lavoro potrebbe essere un ambito su cui ci sono spazi di interesse.” (intervista)

“Quando ho visto nella vostra traccia la domanda se fare formazione nei paesi di origine....mah, non siamo riusciti a farlo nemmeno qua, a mettere insieme domanda e offerta vera. Certo, dovrei fare formazione. Ma con chi la faccio? Io dovrei avere i fabbisogni reali delle imprese, cosa che non abbiamo.” (intervista)

In conclusione, ci pare significativo rilevare un tratto comune, e per certi versi inatteso, nella valutazione che gli imprenditori e le organizzazioni di categoria forniscono delle politiche in vigore. Nel quadro generale di una forte insoddisfazione e di un utilizzo limitato, le critiche si appuntano però sull'attuazione quotidiana delle norme e sul funzionamento delle procedure, piuttosto che sul disegno complessivo delle politiche. Aspetti come l'eccessiva rigidità nella programmazione dei flussi o la disfunzionalità del principio di ingresso solo in presenza di una specifica e formale domanda di lavoro, su cui gli esperti sono generalmente concordi, non sono stati messi in discussione in maniera forte e decisa dagli attori economici interpellati ai fini di questa ricerca.

Una parziale spiegazione è certamente legata alla fase congiunturale che attenua il fabbisogno e quindi mitiga gli effetti negativi delle disfunzionalità del sistema. Si può tuttavia ipotizzare che le valutazioni possano radicalizzarsi qualora gli effetti della crisi si attenuino e la domanda di lavoro immigrato torni ad essere più consistente. Solo allora, forse, la domanda di innovazione delle politiche di ammissione da parte del mondo imprenditoriale diventerà più forte e strutturata.

Conclusioni

Verso un nuovo modello migratorio. Due direzioni di marcia. *di Eleonora Castagnone e Ferruccio Pastore*

Oltre la segmentazione su base etnica nel mercato del lavoro

La segmentazione su base etnica del mercato del lavoro è il modello di integrazione economica degli stranieri consolidatosi negli ultimi anni in Italia. Le ragioni di questo fenomeno si collocano tanto sul versante dell'offerta, sia straniera, che italiana, quanto sul versante della domanda.

Sul versante dell'offerta straniera, alcuni autori hanno spiegato le performance meno buone dei lavoratori immigrati, rispetto a quelli autoctoni, attraverso il diverso rendimento del capitale umano²⁶. Un'altra parte della letteratura si è concentrata sul capitale sociale e sullo svantaggio che i migranti avrebbero nel disporre di relazioni e canali di accesso nella ricerca di impiego, facendo così affidamento soprattutto su risorse relazionali co-etniche, efficaci, ma al tempo stesso fortemente releganti ai livelli inferiori della struttura occupazionale (cfr. par. 2.2).

Sul versante dell'offerta di lavoro autoctono, d'altro canto, gli italiani dimostrano di rifiutare sempre più gli impieghi meno retribuiti, faticosi, poco qualificati, umili e ritenuti socialmente poco prestigiosi, innescando così processi di sostituzione da parte dell'offerta straniera (cfr. par. 2.1.1). Il risultato è una ghettizzazione occupazionale - ma anche simbolica e nella sfera dell'immaginario - nei cosiddetti "mestieri da immigrati". In questa ottica, la segmentazione su base etnica non è solo un processo economico, ma anche, e sempre più, il risultato di una profonda trasformazione culturale e simbolica, con effetti pesanti e persistenti sul mercato del lavoro. Lo studio dell'immaginario e del valore simbolico associato al lavoro, a livello sia individuale che collettivo, tanto presso gli italiani quanto presso i nativi, risulta pertanto un aspetto fondamentale da prendere in considerazione per comprendere in profondità i cambiamenti in atto nel mercato del lavoro italiano.

Anche la domanda di lavoro espressa dagli imprenditori italiani, però, ha subito e continua a subire profonde trasformazioni. Come abbiamo descritto nel paragrafo 2.1.2, il ricorso al lavoro immigrato non è solo un ripiego necessitato, ma in molti casi appare come il frutto di scelte e strategie consapevoli. In particolare, il reclutamento sistematico di lavoratori e lavoratrici stranieri sovra-qualificati, così come emerge anche dalle nostre interviste, sembra costituire un vantaggio competitivo per le aziende italiane. Queste arrivano così a disporre di personale con un capitale umano superiore a quello richiesto dalle mansioni ricoperte, che, sebbene a costo di forti esternalità negative, può generare un valore aggiunto specifico e immediato sotto forma di capacità di apprendimento e performance sul lavoro.

²⁶ In primo luogo, è possibile che i percorsi di studio seguiti nei paesi di origine abbiano fornito agli immigrati competenze meno elevate di quelle trasmesse da analoghi percorsi del paese di arrivo. In secondo luogo, il processo di riconoscimento dei titoli di studio può richiedere molto tempo ed andare incontro ad ostacoli burocratici, per cui non sempre gli immigrati riescono a "far valere" le proprie credenziali educative. In terzo luogo, le competenze acquisite nel corso di studi e l'esperienza lavorativa accumulata nel paese di origine possono non costituire risorse trasferibili nel paese di arrivo, né necessariamente appetibili per le imprese che vi operano. A ciò si aggiunge l'apprendimento della lingua del paese d'arrivo, che costituisce un ostacolo particolarmente serio per l'integrazione nel mercato del lavoro più qualificato (Fullin, 2011: 202).

Dal punto di vista della produttività complessiva, il modello di integrazione economica degli stranieri in Italia che abbiamo definito "*low cost*" (Pastore, Salis, Villosio, 2012), seppur vantaggioso nel breve e medio termine, pone seri problemi di sostenibilità sul lungo termine. L'utilizzo che le imprese fanno del lavoro immigrato è rivelatore delle strategie competitive dell'Italia (Zanfrini, 2007): fino ad ora le aziende hanno puntato sul lavoro (immigrato) a basso costo come sistema alternativo agli investimenti in modernizzazione e innovazione dei processi produttivi, in tecnologie, in ricerca e sviluppo. Si tratta però di una strategia miope, sia perché questo sistema produttivo è destinato a diventare sempre più obsoleto e sempre meno competitivo, sia perché i migranti stessi, soprattutto quelli più istruiti, non si dimostrano nel tempo disponibili ad accettare le stesse condizioni svantaggiose.

A lungo andare, l'attuale modello di integrazione economica non è conveniente e forse neppure sostenibile neanche per i migranti stessi. Il modello "*low cost*", permette alle imprese italiane di risparmiare sulla manodopera, ma impone costi molto elevati a carico dei lavoratori stranieri. Ci sono tuttavia segnali che questi ultimi sviluppino nel tempo aspettative professionali sempre più simili a quelle dei locali, diventando a loro volta più selettivi e tendendo ad allontanarsi dai posti di lavoro più faticosi, meno pagati, con minori prospettive di miglioramento (Luciano, 2006). La disponibilità illimitata alla dequalificazione e alla segregazione occupazionale viene meno, l'asticella delle aspettative occupazionali si alza. Alla massimizzazione immediata del reddito, si antepongono strategie di miglioramento più ampio della qualità del lavoro e delle condizioni di vita. Ancor più impensabile è che ad accettare le condizioni e i posti di lavoro offerti attualmente agli stranieri, siano i figli di questi stessi stranieri, nati, cresciuti e socializzati in Italia, dunque sprovvisti in partenza di quella dose di "fame" che ha reso i padri disposti a pesanti sacrifici e resilienti alle condizioni più dure. La crisi potrebbe frenare questa spinta emancipativa e questa domanda di mobilità socio-lavorativa ascendente, ma difficilmente la bloccherà. Per evitare conflitti etno-generazionali, è bene assecondare questa legittima spinta, anziché contrastarla difendendo, più o meno esplicitamente, la rigida segmentazione su base etnica e nazionale del nostro mercato del lavoro.

Verso un *diversity management* all'italiana

Dal nostro lavoro è emerso come una strategia di *diversity management*, specialmente nell'accezione di valorizzazione delle competenze e delle potenzialità dei migranti ai fini di aumentare la competitività d'impresa, sia un traguardo ancora molto lontano in Italia. Qui il riconoscimento della "*diversity*" dei migranti si è manifestato soprattutto 'in negativo', nel confinamento di questi ultimi in nicchie di presunta specializzazione etnica, comunque disertate dagli italiani.

E' necessario inoltre considerare che il contesto imprenditoriale, socio-economico e demografico in cui la cultura del *diversity management* nasce e si sviluppa è assai diverso da quello europeo, ed italiano in particolare. Ciò impone cautela nelle comparazioni e nell'importazione di modelli. Il *diversity management* viene infatti introdotto negli Stati Uniti come risultato di un percorso di politiche di parità di diritti e di promozione dei gruppi sottorappresentati nel mondo del lavoro, dell'educazione e nella società in generale. Il *diversity management* 'all'americana' si colloca inoltre in un tessuto imprenditoriale dove dominano la media e la grande impresa, e dove il livello delle qualifiche e dell'inserimento occupazionale delle minoranze etniche e religiose risulta assai elevato. In Italia invece l'immigrazione è un fenomeno molto più recente ed avvenuto in tempi decisamente più rapidi; le misure e le politiche introdotte per la gestione e l'integrazione di questa nuova

componente della popolazione sono molto più acerbe; inoltre come sappiamo, la maggior parte delle imprese sono micro e piccole, quelle nelle quali i migranti sono particolarmente concentrati.

Queste profonde differenze di contesto non possono essere sottovalutate. Un mero trapianto di principi e prassi maturati in contesto nord-americano sarebbe improduttivo. Ciononostante, riteniamo che i tempi siano maturi per riflettere sulle possibili caratteristiche di un *diversity management* all'italiana che, a partire dalle specificità della nostra storia migratoria e del nostro mercato del lavoro, si ponga l'obiettivo strategico di trasformare il lavoro immigrato da 'stampella' (vd. Introduzione) in propulsore di rinnovamento. Ad oggi, questo non sta accadendo. Anzi, come abbiamo visto nel capitolo dedicato alle analisi quantitative, la concentrazione settoriale dei lavoratori e delle lavoratrici immigrati si va intensificando. Le sinergie tra comunità straniere presenti in Italia e processi di internazionalizzazione delle imprese italiane verso i loro contesti di origine sono ancora debolissime, come ci ha segnalato, per esempio, la ricerca realizzata da Camera di commercio di Torino e FIERI nel 2011 sull'imprenditoria cinese a Torino (CCIAA-FIERI, 2011). Ma occorre contrastare questa pesante *path dependency* del modello migratorio italiano se si vuole che il lavoro immigrato contribuisca a una 'via alta' di uscita dalla crisi.

Riferimenti Bibliografici

- Allasino E. e S. Bertolini (2006), "Il lavoro operaio degli immigrati nelle interviste alle imprese", in IRES Piemonte, *Immigranti in Fabbrica*, IRES quaderni 109.
- Allasino, E. e E. Reyneri, A. Venturini, G. Zincone (2004), *La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, in *International Migration Papers* 67 – I, ILO, Geneva
- Ambrosini, M. (2005), *Sociologia delle migrazioni*, il Mulino.
- Basso, P. (2004), "Sul rapporto fra immigrati e sindacati", in Mauri, L. e M. Visconti, a cura di, *Diversity management e società multiculturale. Teorie e prassi*, FrancoAngeli.
- Bertolani, B. (2003), "Capitale sociale e intermediazione etnica: il caso degli indiani punjabi inseriti in agricoltura in provincia de Reggio Emilia", *Sociologia del Lavoro* 91: 92-102.
- Bonifazi, C. (2007), *L'immigrazione straniera in Italia*, Il Mulino.
- Caponio, T., Pastore, F., Ricucci, R. (2012), *Amministrare l'immigrazione. La difficile simbiosi tra burocrazia e cittadini stranieri*, Rapporti di ricerca FIERI, settembre 2012, www.fieri.it
- Castiglioni I. (2008) *Dal multiculturalismo al diversity management. Una ricerca empirica sulla definizione e sulla misura della competenza interculturale nei servizi sanitari e sociali di Milano e della sua provincia*.
- Castiglioni, I. (2004) "Dal Multiculturalismo al Diversity" in *Passaggi – Rivista Italiana di Scienze Transculturali*, II, 7.
- CCIAA, FIERI (2011), *Diventare Laoban. Lavoro autonomo, percorsi imprenditoriali e progetti migratori dei cinesi in Italia e a Torino*, Torino, Camera di commercio di Torino.
- Coleman, J. S. (1988), "Social capital in the creation of human capital", in *American Journal of Sociology* 94 (supplementi): S95-S120
- D'Aloia G., Leonardi S., "Il lavoro degli immigrati nella contrattazione collettiva e nella concertazione territoriale", in Leonardi, Mottura (a cura di) (2002), *Immigrazione e sindacato*, Ediesse 2002.
- De Vita, L. (2011), *Il diversity management in Europa e in Italia. L'esperienza delle Carte della diversità*, FrancoAngeli.
- Dench, S. e J. Hurstfield, D. Hill, K. Akroyd, 2006, "Employers' use of migrant labour", in *Home Office Online Report* 04/06.
- Fondazione Leone Moressa (2012) "Le imprese condotte dagli stranieri: il grado di imprenditorialità degli stranieri nelle aziende" Comunicato stampa del 31 Agosto 2012 www.fondazioneleonemoressa.org
- Fondazione Leone Moressa (2012), *Osservatorio sull'occupazione straniera nelle piccole imprese in Italia* (Struttura e dinamiche. Andamento 1 semestre 2012; Previsioni 2 semestre 2012) www.fondazioneleonemoressa.org

- Fondazione Leone Moressa (2012), *Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione. Immigrati: una risorsa in tempo di crisi*, Il Mulino, Bologna.
- Friedberg, R. M. (2000). "You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital." in *Journal of Labor Economics* 18(2): 221-251.
- Fullin G. (2011), "Unemployment trap or high job turnover? Ethnic penalties and labour market transitions in Italy", in *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 52.
- Fullin G. e Reyneri E. (2011). "Low unemployment and bad jobs for new immigrants in Italy", in *International Migration*, vol. 49.
- Fullin, G. (2011), "Tra disoccupazione e declassamento professionale. La condizione degli stranieri nel mercato del lavoro italiano", in *Mondi Migranti*, n. 1/2011, FrancoAngeli.
- Granovetter, M. (1998), *La forza dei legami deboli ed altri saggi*, Liguori.
- Hawthorne, L. (2008), *The Growing Global Demand for Students as Skilled Migrants*, MPI – Migration Policy Institute.
- Istat (2008), *Gli stranieri nel mercato del lavoro. I dati della rilevazione sulle forze di lavoro in un'ottica individuale e familiare*.
- Istat (2011), *La popolazione straniera residente in Italia – 1° gennaio 2011*, Statistiche Report, 22 settembre 2011, www.istat.it
- Istat (2012), *Cittadini non comunitari regolarmente soggiornanti – Anni 2011-2012*, Statistiche Report, 25 luglio 2012, www.istat.it
- Lancee, B. (2012), *Immigrant Performance in the Labour Market: Bonding and Bridging Social Capital*, IMISCOE research, Amsterdam University Press
- Leonardi, S. e G. Mottura (a cura di) (2003), *Immigrazione e Sindacato. Il rapporto IRES*, Ediesse.
- Luciano, A. (2006) "Considerazioni finali e proposte", in IRES Piemonte, *Immigranti in Fabbrica*, IRES quaderni 109.
- Luciano, A. (2007) "Verso l'internazionalizzazione dei mercati del lavoro. Perché servono nuove politiche di integrazione" in Spagnuolo G. (a cura di), *Il magico mosaico dell'intercultura*, Franco Angeli, Milano,
- Lum, K. (2008), "The quiet Indian revolution in Italy's dairy industry", *CARIM-India Research Report* 2012/08
- Marino, S. (2010) "Le strutture specifiche per la rappresentanza dei lavoratori migranti: un confronto tra Italia e Olanda." In *Immigrazione e sindacato*, ed. Mottura, G. and Megale A, Roma: Ediesse.
- Mauri, L. e M. Visconti, a cura di (2004), *Diversity management e società multiculturale. Teorie e prassi*, FrancoAngeli.
- Ministero dell'Interno (2007), *Primo rapporto sugli immigrati in Italia*, Roma.
- Ministero dell'Interno (2008). *Primo rapporto sull'attività dei consigli territoriali per l'immigrazione*. Roma, Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione - Direzione

Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo - Ufficio I - Pianificazione delle Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo.

- Ministero dell'Interno (2009). *Secondo rapporto sull'attività dei Consigli Territoriali per l'Immigrazione*. Roma, Ministero dell'Interno - Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione - Direzione Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo .- Ufficio I - Pianificazione delle Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo.
- Mottura, G. e A. Megale (a cura di) (2010), *Immigrazione e sindacato. Sesto rapporto Osservatorio Immigrazione Ires Nazionale*, Ediesse.
- Mottura, G. e S. Cozzi, M. Rinaldini (2010), *Uscire da Babele. Percorsi e problemi del rapporto fra sindacato e lavoratori immigrati*, Ediesse.
- Padua, D. (2007), *Sociologia del diversity management. Il valore delle differenze culturali*, Morlacchi Editore
- Pastore, F. e C. Villosio (2012) *Italy*, in H. Duncan, J. Nieuwenhuysen and S. Neerup (eds.), "International Migration in Uncertain Times", McGill-Queen's University Press, 2012, pp. 109-128;
- Pastore, F., Salis E., Villosio C. (2012), *L'Italia e l'immigrazione low cost: fine di un ciclo?*, paper presentato alla V conferenza del network italiano Espanet "Risposte alla crisi. Esperienze, proposte e politiche di welfare in Italia e in Europa" Roma, 20 - 22 Settembre 2012 www.espanet-italia.net
- Portes, A. (1998), "Social capital: Its origins and applications in modern sociology", in *Annual Review of Sociology* 24 (1): 1-24.
- Reyneri E. e Fullin G. (2011), "Ethnic penalties in the transition to and from unemployment. A West European perspective", in *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 52.
- Reyneri E. e Fullin G. (2011), "Labour market penalties of new immigrants in new and old receiving West European countries", in *International Migration*, vol. 49.
- Reyneri, E. (2005), *Sociologia del mercato del lavoro*. Vol. I. *Il mercato del lavoro tra famiglia e welfare*; Vol. II, *Le forme dell'occupazione*, Bologna, Il Mulino.
- Reyneri, E. (2006), "La vulnerabilità degli immigrati", in C. Saraceno e A. Brandolini (a cura di), *Disuguaglianze economiche e vulnerabilità sociale in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Reyneri, E. (2007), "Lavoro e lavori nel contesto italiano", in A. Perulli (a cura di), *Il futuro del lavoro*, Halley, Matelica, 2007
- Ricucci, R. (2011), *Le famiglie straniere di fronte alla crisi. Istantanee piemontesi*, Rapporti di ricerca FIERI, febbraio 2011, www.fieri.it
- Sacchetto, D., and F. A. Vianello (2012), *La diffusione del lavoratore povero. L'impatto della crisi economica sui lavoratori migranti*, paper presentato alla V conferenza del network ESPANet-Italia ("Risposte alla crisi. Esperienze, proposte e politiche di welfare in Italia e in Europa", Roma, 20-22 settembre 2012, Università di Roma "La Sapienza"), www.espanet-italia.net
- Salis, E. (2012), *Labour migration governance in contemporary Europe. The case of Italy*, Turin, FIERI.

- Sciarrone, R. e R. Santi (2000), *Immigrazione e lavoro: i punti di vista delle Associazioni territoriali degli industriali*, Fondazione Giovanni Agnelli.
- Villa, P. (2010), "I giovani e il mercato del lavoro in Italia" in *Formazione e Lavoro*, 1/2010, ENAIP.
- Waldinger R. , Aldrich H., e Ward R. (1990) *Ethnic Entrepreneurs: Immigrant Business in Industrial Societies* London Sage.
- World Economic Forum (2012), *Talent Mobility Good Practices Collaboration at the Core of Driving Economic Growth* www3.weforum.org
- Zanfrini, L. (2004), *Sociologia delle migrazioni*, Laterza, Roma-Bari.