



# PERCHÈ L'IMPRENDITORE PREFERISCE LAVORATORI STRANIERI



Eleonora Castagnone



Il ricorso al lavoro immigrato da parte delle imprese italiane è un fenomeno di proporzioni e caratteristiche ormai strutturali, divenuto un elemento irrinunciabile per il funzionamento del tessuto economico italiano. Il peso della componente straniera sul totale dei lavoratori in Italia è aumentato costantemente in particolare nell'ultimo decennio, raggiungendo a fine 2011 i 2,5 milioni, cioè un decimo dell'occupazione totale.

## 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 più ai lavoratori stranieri? La ricerca "Non solo braccia" condotta da FIERI in col-

laborazione con la Camera di Commercio di Torino nel corso del 2012, ha interrogato il fenomeno del crescente ruolo del lavoro straniero nell'economia italiana dalla prospettiva degli imprenditori stessi.

Il declino demografico fornisce infatti una spiegazione solo parziale all'insufficiente offerta di lavoratori nazionali. Ancor prima che non reperibili sul mercato del lavoro, i lavoratori italiani si dimostrano sempre meno propensi ad accettare le condizioni di lavoro imposte da certi impieghi, e in particolare a svolgere lavori poco retribuiti, che richiedano sacrifici in termini di condizioni, orari e di tempi di lavoro faticosi, affatto o poco qualificati, umili o ritenuti socialmente poco prestigiosi o simbolicamente de-valorizzati. 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 sembra offrire 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, concentrate principalmente in settori a bassa produttività, a ridotto valore tecnologico, in imprese piccole o molto piccole, ancora largamente basate su sistemi produttivi tradizionali. In altre parole quello stesso posto di lavoro che avrebbe potuto essere ricoperto da 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. Grazie a un bacino di lavoratori disponibili ad accettare posti di lavoro inferiori ai propri titoli di studio, le aziende italiane arrivano così a disporre di personale con un capitale umano qualifica-

to, 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.

Il secondo valore aggiunto specifico della manodopera straniera risiede in specifiche competenze tecnico-professionali, che i migranti hanno assunto attraverso precedenti esperienze lavorative, come nel caso degli egiziani nei ponteggi dei cantieri dei Paesi del Golfo. Si tratta anche delle cosiddette 'specializzazioni etniche' determinate dalla concentrazione di certi gruppi nazionali in certi settori o occupazioni in Italia, da cui deriva un vero e proprio capitale umano collettivo, effettivo o socialmente costruito, come i sikh nell'allevamento, o come i romeni nell'edilizia.

La concentrazione significativa di alcuni gruppi nazionali in determinate nicchie del mercato del lavoro, tuttavia, 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. Ad agire sulla specializzazione professionale di alcuni gruppi, più che "culture" originarie, sono soprattutto i legami e le reti sociali che favoriscono l'incontro fra domanda e offerta in certi settori, grazie al ruolo dei network e del passaparola. Le "immagini collettivizzate" e le "reputazioni etniche" 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, contribuiscono a loro volta a rendere preferibili determinati gruppi di lavoratori e a contribuire alla riproduzione delle enclaves etniche.

Il terzo punto di forza dei lavoratori stranieri fa leva su doti psicologico-culturali, e in particolare su un vero e proprio "capitale motivazionale" di cui gli immigrati sarebbero dotati in misura maggiore rispetto alla maggioranza dei nativi, che deriva dalle condizioni socio-economiche da cui provengono e da una 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, oltre che dalle aspettative iniziali; si traduce in elasticità e capacità di

adattamento anche in situazioni di pressione, come quelle imposte dalla crisi economica in corso. 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. Flessibilità e resilienza sono così 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. In quest'ottica i lavoratori migranti sembrano diventare non solo sempre più irrinunciabili, in quanto sostituiti inevitabili degli italiani, ma anche preferibili e competitivi.

## Tuttavia

dal punto di vista della produttività complessiva, un modello di integrazione economica subalterna degli stranieri in Italia pone seri problemi di sostenibilità sul medio-lungo termine. 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. Questo sistema produttivo è tuttavia destinato a diventare sempre più obsoleto e sempre meno competitivo per le aziende italiane, da un lato, e sempre meno sostenibile per i migranti stessi, dall'altro. Le aspettative professionali di questi ultimi tendono infatti sempre più a convergere nel tempo con quelle dei locali, allontanandoli 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" - per citare una delle interviste della ricerca - che ha reso i padri disposti a 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.

### ELEONORA CASTAGNONE

È RICERCATRICE SENIOR PRESSO FIERI, FORUM INTERNAZIONALE ED EUROPEO DI RICERCA SULL'IMMIGRAZIONE (WWW.FIERI.IT). HA CONSEGUITO NEL 2011 IL DOTTORATO DI RICERCA IN SOCIOLOGIA PRESSO IL DIPARTIMENTO DI STUDI SOCIALI E POLITICI DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO E NEL 2007 HA SVOLTO UN MASTER IN MANAGEMENT OF DEVELOPMENT PRESSO LITC-ILO (INTERNATIONAL TRAINING CENTER OF THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE). FRA I SUOI TEMI DI LAVORO, VI SONO L'INTEGRAZIONE SOCIO-ECONOMICA DEI MIGRANTI IN ITALIA, IL LAVORO NEL SETTORE DELLA CURA, L'ASSOCIAZIONISMO DEI MIGRANTI, LE FORME DI TRANSNAZIONALISMO SOCIALE, ECONOMICO E CULTURALE.

#### ALCUNE PUBBLICAZIONI:

- CASTAGNONE E., 2012, IL LAVORO IMMIGRATO: LA PROSPETTIVA DELLE IMPRESE, IN FIERI-COIAA, "NON SOLO BRACCIA. UN'INDAGINE SULL'IMPIEGO DI LAVORO IMMIGRATO NELLE IMPRESE DEL TORINESE", CAMERA DI COMMERCIO DI TORINO.
- CASTAGNONE E., 2008, "MIGRANTI E CONSUMI: IL VERSANTE DELL'OFFERTA. STRATEGIE DI IMPRENDITORIA STRANIERA NEL SETTORE DEL COMMERCIO ALIMENTARE AL DETTAGLIO", IN MONDI MIGRANTI, N° 3/2008, F. ANGELI.
- CASTAGNONE E. (CON FERRO A., MEZZETTI P.), 2008, "MIGRANTI E ASSOCIAZIONISMO TRANSNAZIONALE", IN QUADERNI RASSEGNA SINDACALE LAVORI, N° 2/2008, MIGRANTI E CITTADINANZA, EDIESSE, ROMA.
- CASTAGNONE E., 2010, "IL CASO DI TORINO: IMPRENDITORI MAROCCHINI NEL SETTORE DEL "FOOD\*", IN CHIESI A. (A CURA DI), IL PROFILO NAZIONALE DEGLI IMMIGRATI IMPRENDITORI, CNEL.