



UNIONCAMERE

AUDIZIONE DELL'UNIONCAMERE

Atto Camera 13

proposta di legge di iniziativa popolare

**“Nuove norme per la promozione del regolare soggiorno e
dell'inclusione sociale e lavorativa di cittadini stranieri non
comunitari”**

I COMMISSIONE AFFARI COSTITUZIONALI

Camera dei Deputati

Roma, 14 gennaio 2020



PREMESSA

Unioncamere, in rappresentanza del sistema delle Camere di commercio, ringrazia la Commissione Affari Costituzionali per l'invito ad offrire il proprio contributo nell'ambito dell'esame della proposta di legge di iniziativa popolare “Nuove norme per la promozione del regolare soggiorno e dell'inclusione sociale e lavorativa di cittadini stranieri non comunitari”.

Tutto **il Sistema camerale**, consapevole dell'importanza dei temi proposti, **da anni monitora e studia il fenomeno migratorio**, quale componente importante del mondo del lavoro ma anche del tessuto imprenditoriale del nostro Paese, **a partire innanzitutto dall'elaborazione dei dati provenienti dal Registro delle imprese ma soprattutto attraverso l'analisi dei fabbisogni** professionali e formativi **programmati dalle imprese relativamente al personale straniero che emergono dalle informazioni del Sistema Informativo Excelsior¹**.

Oltre alle attività di monitoraggio e studio, l'Unioncamere e le Camere di commercio sono impegnati da tempo su diverse attività progettuali che nel documento vengono specificatamente approfondite.

Si tratta di due progetti in corso: il primo, il **progetto Dimicome**, nell'ambito del Fondo Asilo Migrazione e Integrazione (FAMI) 2014-2020, teso a valorizzare quelle realtà imprenditoriali che si sono distinte nell'inserimento dei migranti nel mercato del lavoro e a farne modelli di buone pratiche.

¹ Il Sistema Informativo Excelsior – realizzato da Unioncamere in collaborazione con Anpal – si colloca dal 1997 tra le maggiori fonti disponibili in Italia sui temi del mercato del lavoro e della formazione ed è inserito tra le indagini ufficiali con obbligo di risposta previste dal Programma Statistico Nazionale. I dati raccolti forniscono una conoscenza aggiornata, sistematica ed affidabile della consistenza e della distribuzione territoriale, dimensionale e per attività economica della domanda di lavoro espressa dalle imprese, nonché delle principali caratteristiche delle figure professionali richieste (livello di istruzione, età, esperienza, difficoltà di reperimento, necessità di ulteriore formazione, competenze, ecc.). Dal 2017, il Sistema Informativo Excelsior si è innovato sia sotto l'aspetto metodologico che organizzativo per fornire indicazioni tempestive a supporto delle Politiche attive del lavoro. Vengono, infatti, realizzate indagini mensili sulle imprese adottando prioritariamente la tecnica di rilevazione CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*). I dati campionari sono opportunamente integrati in uno specifico modello previsionale che valorizza, in serie storica, i dati desunti da fonti amministrative sull'occupazione (EMENS - INPS) collegati al Registro delle imprese. L'ampiezza e la ricchezza delle informazioni disponibili, in tal modo ottenute, fanno di Excelsior un utile strumento di supporto a coloro che devono facilitare l'orientamento, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ai decisori istituzionali in materia di politiche formative, nonché agli operatori della formazione a tutti i livelli. L'intera base dati dell'indagine e il volume integrale **Lavoratori Immigrati**, che fa parte della collana di pubblicazioni del Sistema Informativo Excelsior (2018) e da cui è tratta la presente sintesi, sono consultabili al sito <http://excelsior.unioncamere.net>.



Un secondo, nell'ambito di un **Accordo di Programma** tra Unioncamere e il Ministero del Lavoro, sottoscritto a fine 2018, teso alla realizzazione del **progetto**, ridenominato **FUTURAE**, che, oltre alla realizzazione di un Osservatorio, prevede che alcune Camere di commercio con il supporto di Unioncamere sostengano lo sviluppo di imprenditoria migrante mediante azioni di informazione, formazione e assistenza a livello territoriale.

IL RUOLO DEL SISTEMA CAMERALE NEL PROVVEDIMENTO

Appare evidente come, su questo tema, il ruolo delle Camere di commercio e del sistema camerale sia più fondato sull'**analisi dei dati**, dei **fabbisogni imprenditoriali attraverso il sistema Excelsior** e su **specifiche linee progettuali** che, con apposite risorse, consentono di promuovere l'integrazione economica dei migranti intervenendo sulla valorizzazione delle peculiarità dei singoli territori e sulle competenze.

Un ruolo, quindi, **non di tipo operativo** o di sportello, per il quale potrebbe risultare critica in particolare la previsione per le camere di commercio di essere annoverate tra i soggetti che fanno attività di intermediazione ai fini del permesso di soggiorno temporaneo per la ricerca di lavoro. Si fa riferimento, in particolare, all'ipotesi normativa recata dall'art. 1 del disegno di legge – l'articolo aggiuntivo 22-bis al TU sull'immigrazione – che istituisce il permesso di soggiorno temporaneo per ricerca di lavoro, con l'obiettivo di favorire l'inserimento lavorativo di stranieri non comunitari nel sistema produttivo nazionale; tale permesso di soggiorno verrebbe rilasciato dallo sportello unico per l'immigrazione provinciale agli stranieri nominativamente selezionati dai soggetti autorizzati all'attività di intermediazione (tra questi le Camere di commercio) tra datori di lavoro italiani e cittadini stranieri.

Tra l'altro, la proposta normativa presuppone, coerentemente con l'attività prevista, che i soggetti autorizzati dispongano di idonee sedi all'estero. Le Camere di commercio **non hanno proprie articolazioni negli altri Paesi** e su questo appare



opportuno chiarire un frequente equivoco sulle Camere di commercio italiane all'estero (CCIE): esse sono associazioni private di imprenditori e di professionisti, italiani e locali, riconosciute dal Governo italiano in base alla legge e non sussiste tra le Camere di commercio e le CCIE un rapporto diretto dal punto di vista amministrativo e ordinamentale.

L'azione delle CCIE si concentra sulle attività di promozione per l'internazionalizzazione, attraverso un complesso di azioni volte in particolare al supporto delle piccole medie imprese che vogliono consolidare la loro presenza sui mercati internazionali.

La tipologia di iniziative che tipicamente sono realizzate dalle CCIE è specificata dalla normativa (DM 24/04/2014) che disciplina le modalità di concessione dei contributi delle Camere di Commercio italiane all'estero. Queste si articolano in:

- organizzazione di eventi promozionali a beneficio delle imprese italiane, organizzazione di missioni di buyer in Italia nonché di missioni di operatori italiani all'estero;
- incontri bilaterali fra operatori italiani ed esteri;
- road show e organizzazione di country presentation, eventi di networking;
- promozione delle principali manifestazioni fieristiche italiane all'estero (o anche dall'estero verso l'Italia) e partecipazione diretta a eventi fieristici con stand camerale;
- assistenza alle imprese italiane per inserimento nei mercati di riferimento e attività di business scouting;
- azioni formative, workshop e convegni su tematiche economico-commerciali e di investimento;
- attività di comunicazione e di informazione.

Anche rispetto alle previsioni del provvedimento in esame, va sottolineato che le camere di commercio **possono essere iscritte all'apposito Albo tenuto dall'ANPAL**, quali soggetti autorizzati ad operare nei servizi per il lavoro ed in particolare ad svolgere attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale nonché supporto alla ricollocazione professionale.

Ad oggi però, tale ruolo è ricoperto **solo da 13 Camere di commercio** (su un totale di 82) e viene svolto sui territori prevalentemente come **attività di progettazione, organizzazione, collocamento in azienda per stage e tirocini formativi** e di orientamento anche attraverso le applicazioni e i dati forniti nell'ambito del protocollo d'intesa tra ANPAL e Unioncamere ed il supporto delle politiche attive per il lavoro.



E' questo il ruolo che le Camere di commercio possono giocare, con le attuali risorse e strutture: lavorare su specifiche linee progettuali, con partnership e collaborazioni con altri soggetti attivi nell'ambito dell'integrazione economica dei migranti, oltre che sul fronte dell'analisi dei dati e dei fabbisogni imprenditoriali.

Come sarà illustrato nel prosieguo del documento, il sistema camerale mette a disposizione il proprio know how e le proprie strutture, da un lato sul fronte della partecipazione ed animazione di specifiche attività sul territorio e, dall'altro, con il supporto ai processi decisionali in materia attraverso l'elaborazione e l'analisi di dati.

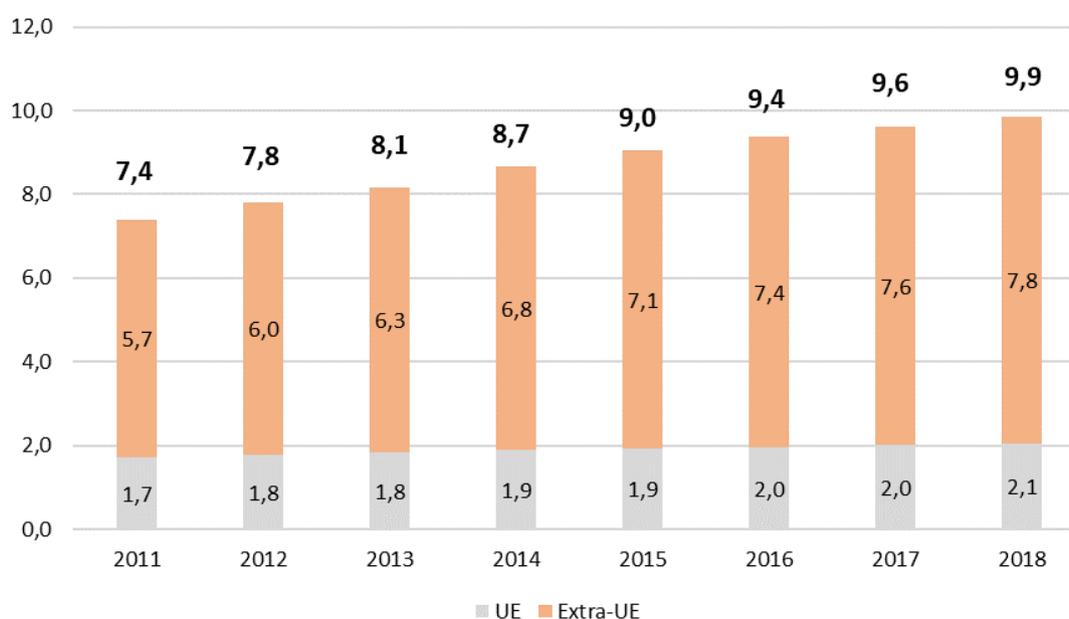
SCENARIO: OCCUPATI, IMPRESE E IMPRENDITORI STRANIERI IN ITALIA

Gli **occupati stranieri** nel 2018 in Italia sono **2.445 mila** (valore in Europa inferiore solo a Germania e Regno Unito), e incidono per il 10,6% sul totale dell'occupazione (gli stranieri sul totale della popolazione sono invece l'8,4%), con un trend di crescita medio annuo degli ultimi tre anni dell'1,1%, non distante dai valori riscontrati per gli occupati italiani (1,0%). Di questi, il 67,4% sono di cittadinanza extra-comunitaria (1.649 mila).

Il primo settore di impiego non riguarda attività di impresa, ma fa riferimento alle famiglie e convivenze nel ruolo di datori di lavoro per il **personale domestico**, e raccoglie più di un quinto di tutti gli occupati extra-comunitari. Seguono in termini di importanza occupazionale la **ristorazione ambulante**, attività collegate alla **costruzione di edifici** residenziali e non residenziali e **attività di pulizia** degli edifici.

Partendo dai dati dei registri delle Camere di commercio si possono elaborare informazioni sulle **imprese straniere**, ovvero a prevalenza di conduzione da parte di stranieri². Oggi operano in Italia oltre **600 mila imprese straniere** (precisamente 600.304 al 31 dicembre 2018), l'80% delle quali a prevalenza di conduzione extra-comunitaria. **Le imprese straniere rappresentano il 9,9% del totale delle imprese** con una crescita complessiva rispetto al 2011 molto elevata e pari a +32,7% (+36,7% per la componente extra-comunitaria) a fronte di una variazione delle imprese a conduzione prevalente di italiani del -2,9% (media complessiva -0,2%).

Incidenza percentuale delle imprese straniere a prevalenza di conduzione comunitaria ed extracomunitaria – anni 2011-2018



Fonte: elaborazioni su dati Unioncamere-Infocamere

Sebbene l'incremento nel periodo sia notevole, va detto che **la tendenza alla crescita negli ultimi tre anni delle imprese straniere si è attenuata**, evidenziando un valore medio annuo del +2,7% rispetto al -0,1% delle imprese a conduzione di italiani (si pensi che nel triennio 2011-2013 i valori medi analoghi sono stati del +4,8% rispetto a -0,9%).

² In particolare, sono definite come straniere le imprese individuali in cui il titolare è uno straniero o quelle in cui la partecipazione di non nati in Italia è superiore al 50%, con riferimento alla natura giuridica, all'eventuale quota di capitale sociale detenuta e alla percentuale di non nati in Italia presenti tra gli amministratori, titolari o soci dell'impresa.



Delle 600.304 imprese straniere, 467.697 sono imprese individuali, che incidono sul totale per il 77,9%, valore molto più elevato rispetto alla media complessiva delle imprese (52,1%). Tale quota sale a 79,8% per le imprese straniere a prevalenza extra-comunitaria. Ciò detto, si rilevano comunque 85.091 società di capitale, pari al 14,2% del totale delle imprese straniere (per la media complessiva la quota è del 28,1%). La crescita di questa classe di forma giuridica, già molto accentuata per il totale delle imprese e pari a +23,8% nel periodo 2011-2018, per le imprese straniere è arrivata nello stesso periodo a una variazione del +96,5% (di fatto le società di capitale sono raddoppiate).

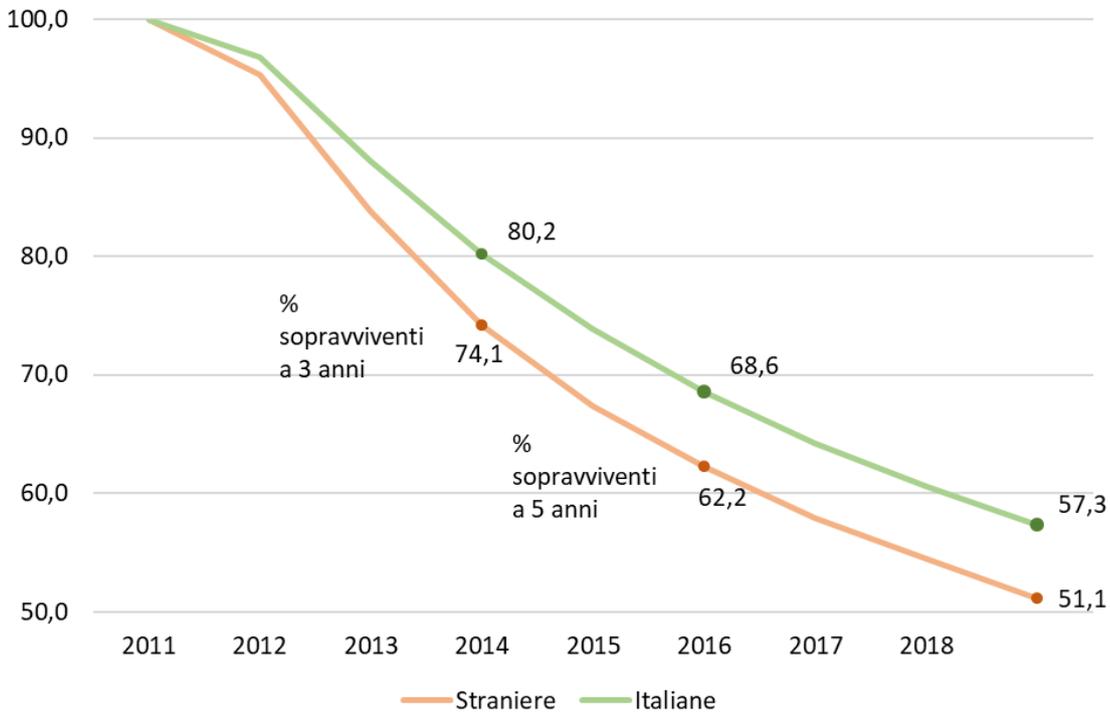
Quasi il 60% delle imprese straniere si concentra in attività dell'edilizia (35,1%) e del commercio all'ingrosso e al dettaglio (22,5%), all'interno del quale nel caso del commercio ambulante le imprese straniere rappresentano addirittura la prevalenza degli operatori (52,7%).

E' di rilievo il fatto che l'89,5% delle imprese straniere si concentra nei grandi comuni (con popolazione oltre 5 mila abitanti, 2.409 comuni su 7.914), laddove per il totale imprenditoriale il valore è 84,2%.

Le imprese straniere sono imprese più fragili rispetto alle altre, ovvero a **minore probabilità di sopravvivenza**: di 100 imprese straniere nate nel 2011 se ne sono perse più di un quarto a 3 anni dalla nascita (nel caso delle italiane neanche un quinto), e quasi la metà nell'intero periodo 2011-2018 (nel caso delle italiane il 42,7%).



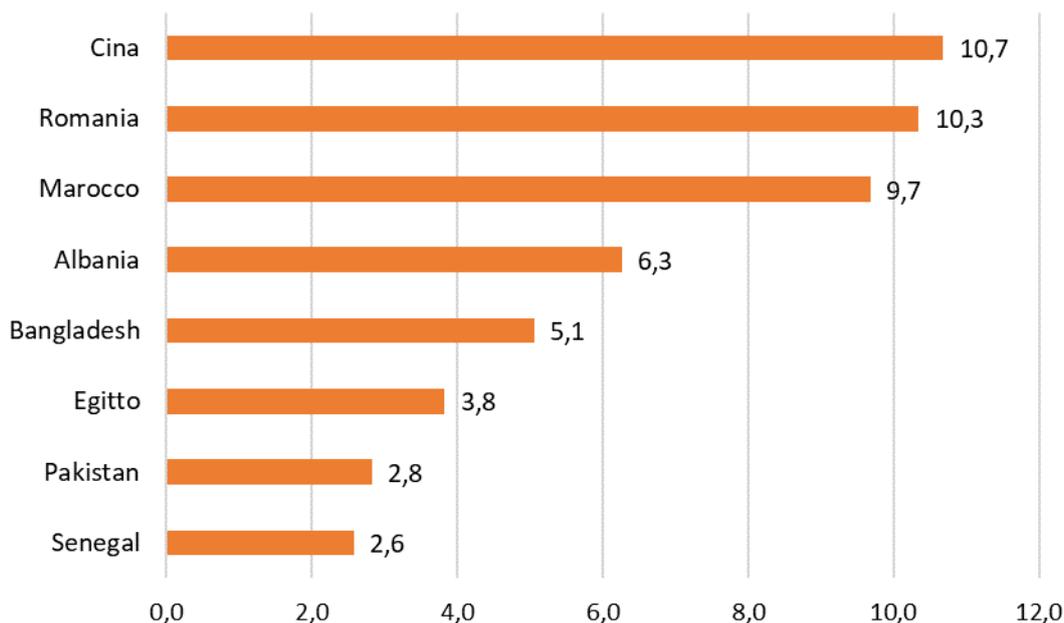
La probabilità di sopravvivenza delle imprese straniere e italiane– anni 2011-2018



Fonte: elaborazioni su dati Unioncamere-Infocamere

I dati camerali consentono anche di analizzare le **caratteristiche degli imprenditori**. In particolare, se si guarda titolari, soci e soci di capitale operanti all'interno di queste imprese ne emergono 781 mila, più di tre quarti dei quali extra-comunitari, il 70,0% uomini e il 30,0% donne (quote non distanti dai valori degli italiani, 68,9% e 31,1%). Dal punto di vista dell'età invece **gli imprenditori stranieri si differenziano dagli italiani per avere in media 7,5 anni in meno: 45,2 anni contro 52,7.**

Pochi paesi di provenienza concentrano la metà degli imprenditori stranieri, con Cina, Romania e Marocco in testa, molto prossimi per consistenza (tutti intorno al 10% a costituire un terzo del totale dell'imprenditoria immigrata).

Principali paesi di nascita di imprenditori stranieri in Italia (quote % sul totale, anno 2018)


Fonte: elaborazioni su dati Unioncamere-Infocamere

Vi è infine il tema delle **specializzazioni produttive per provenienza**. Tra le attività economiche in cui si diffonde l'imprenditoria straniera si colgono infatti «vocazioni» specifiche, per cui a date attività corrispondono concentrazioni rispetto ai paesi di origine. Di seguito vengono presentate le principali specializzazioni produttive delle attività degli imprenditori stranieri in Italia indicando i primi tre paesi di provenienza.

Principali specializzazioni produttive delle attività degli imprenditori stranieri per provenienza (primi tre paesi, anno 2018)

Attività	Primo	Secondo	Terzo
Edilizia: rivestimento di pavimenti e di muri, tinteggiatura, posa di vetri	Romania	Albania	Marocco
Commercio al dettaglio di articoli di abbigliamento in esercizi specializzati	Cina	Libia	Marocco
Commercio al dettaglio di frutta e verdura fresca	Egitto	Bangladesh	Marocco
Commercio all'ingrosso e al dettaglio di autovetture e di autoveicoli leggeri	Romania	Marocco	Albania
Commercio ambulante di chincaglieria e bigiotteria	Bangladesh	Pakistan	Marocco
Commercio ambulante di prodotti tessili, abbigliamento e calzature	Marocco	Senegal	Cina
Bar	Cina	Romania	Albania
Ristorazione con somministrazione	Cina	Egitto	Romania
Ristorazione da asporto	Egitto	Pakistan	Turchia
Empori ed altri negozi non specializzati di vari prodotti non alimentari	Cina	Bangladesh	Marocco
Minimercati ed altri esercizi non specializzati di alimentari vari	Bangladesh	Romania	Pakistan
Posto telefonico pubblico ed Internet Point	Bangladesh	Pakistan	Marocco



Pulizia di edifici	Romania	Egitto	Albania
Autolavaggi	Egitto	Pakistan	Bangladesh

Fonte: elaborazioni su dati Unioncamere-Infocamere

LE LINEE PROGETTUALI DI UNIONCAMERE

Unioncamere ha, in questi anni, affrontato il tema migratorio in una ottica incentrata da un lato sul tema dei fabbisogni formativi della popolazione migrante e, dall'altro, sulla questione delle capacità sistemica del nostro paese in relazione alle politiche di cooperazione internazionale.

Interlocutori principali delle progettualità del sistema camerale sono stati, di conseguenza, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'ANPAL, il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo.

Le esperienze più rilevanti in atto al momento sono le seguenti:

❖ **PROGETTO DIMICOME - DIVERSITY MANAGEMENT E INTEGRAZIONE: COMPETENZE DEI MIGRANTI NEL MERCATO DEL LAVORO**

Nell'ambito del Fondo Asilo Migrazione e Integrazione (FAMI) 2014-2020 Unioncamere è partner della Fondazione ISMU (Iniziative e Studi sulla multietnicità) nel **progetto Dimicome** (Diversity Management e Integrazione: Competenze dei Migranti nel mercato del lavoro).

Il progetto è diretto ad **analizzare l'impatto e lo scambio delle pratiche esistenti**, a livello nazionale ed europeo, **in materia di inclusione di risorse umane con background migratorio ed a promuoverne la conoscenza.**

In particolare il progetto mira a identificare e valutare le **soft skill di cui i migranti sono portatori**, con particolare attenzione per quelle apprese grazie all'esperienza migratoria, e a valorizzarle nell'ambito del mercato del lavoro italiano, per favorirne la competitività e l'inclusività nei confronti delle persone migranti.



L'obiettivo è quello di favorire **l'integrazione economica** dei migranti agendo simultaneamente sia sugli stakeholder del mondo del lavoro (sindacati, servizi di orientamento e placement, centri di formazione, aziende, ecc.), sia sugli attori dell'accoglienza e dell'integrazione (organizzazioni del terzi settore, istituzioni locali), sia sull'offerta di manodopera straniera (associazioni di migranti), in modo da creare nuove sinergie e da promuovere tra tutti gli attori, le consapevolezza del valore della diversità e le capacità di farla emergere e gestirla in modo da renderla tanto una leva strategica per la competitività aziendale quanto un fattore di crescita per il contesto sociale di riferimento.

Nell'ambito delle attività previste per la realizzazione del Progetto, **Unioncamere deve contribuire al coinvolgimento delle imprese** nelle azioni previste dal progetto (mappatura, ricerca, scambio di buone pratiche, formazione, consultazione rispetto a dispositivi metodologici per il bilancio di competenze, sensibilizzazione, diffusione dei risultati). Il supporto consiste nel fornire ai partner i nominativi ed i recapiti di referenti di realtà imprenditoriali attive nel campo di interesse, nel creare il primo contatto e nel favorire il coinvolgimento delle organizzazioni più difficili da attivare. Più in particolare, il ruolo di Unioncamere consiste nel supportare 5 partner in 5 regioni italiane (Emilia Romagna, Lombardia, Piemonte, Puglia, Veneto) nel reperimento di 50 pratiche di Diversity Management (10 in ogni regione) di cui realizzare innanzitutto una mappatura. I partner coinvolti che Unioncamere supporterà nello svolgimento delle diverse attività sono il Centro Estero per l'Internazionalizzazione Piemonte, Università di Verona, Mondinsieme, Università di Bari, oltre ad ISMU (capofila).

Il progetto si articolerà in diverse fasi volte a rendere fruibili e a diffondere agli stakeholder del mercato del lavoro una mappatura ed un'analisi di buone pratiche per l'inclusione lavorativa dei migranti formulando e diffondendo modelli d'intervento per la sensibilizzazione alla diversità e la formazione delle organizzazioni del mondo del lavoro nel campo del Diversity Management **in modo**



da incrementare l'interesse dei datori di lavoro rispetto al potenziale rappresentato dalle risorse umane migranti.

Il progetto nel dettaglio:

La fase della mappatura. In 5 regioni italiane (Emilia Romagna, Lombardia, Piemonte, Puglia e Veneto), verrà effettuata una mappatura di almeno 50 (almeno 10 in ogni regione) pratiche esistenti in materia di:

- a) dispositivi e iniziative istituzionali volti a favorire la formazione e l'accesso al lavoro e lo sviluppo professionale dei migranti;
- b) modelli di business emergenti, in grado di combinare istanze di inclusività rispetto in particolare ai soggetti migranti e obiettivi di competitività, integrandoli nella gestione strategica dell'organizzazione;
- c) esperienze di cooperazione e partnership tra attori del mercato del lavoro e organizzazioni pubbliche o del terzo settore operanti nel campo dei servizi al lavoro o dell'accoglienza e integrazione dei migranti.

La fase successiva sarà dedicata all'identificazione di buone pratiche. Nelle stesse 5 regioni, i partner condurranno almeno 10 focus group (almeno 2 in ogni regione), che coinvolgeranno *stakeholder* quali: associazioni datoriali, sindacati, istituzioni locali, centri per l'impiego pubblici e privati e organizzazioni del terzo settore operanti nel campo dell'integrazione nel mercato del lavoro dei migranti. I focus group consentiranno un approfondimento dello stato dell'arte nel campo del Diversity Management e un'esplorazione più circostanziata delle esperienze precedentemente mappate, in modo da evidenziare elementi innovativi, punti di forza e criticità/aree di miglioramento di queste ultime, pervenire all'identificazione di almeno 15 buone pratiche (3 in ogni regione).

Le acquisizioni scaturite dai focus group verranno integrate ai risultati della mappatura e sistematizzate da ciascun partner in una relazione che sarà condivisa con gli altri.

La terza fase prevede l'analisi delle buone pratiche. Le buone pratiche identificate saranno analizzate in maniera approfondita tramite 15 studi di caso (3 per ogni regione), finalizzati a fornire un'illustrazione dettagliata di realtà del mondo del lavoro da ritenersi variamente esemplificative rispetto alla capacità di concretizzare le opportunità collegate all'inserimento in azienda e alla valorizzazione di persone migranti.

Ciascun partner sistematizzerà i risultati della propria ricerca in un report che sarà condiviso con gli altri. Da questa fase scaturirà un paper – scaricabile dal sito ISMU – che renda fruibili per i diversi stakeholder le indicazioni più rilevanti.

La quarta fase prevede lo scambio di buone pratiche. Attraverso un workshop di 2 giorni le 15 buone pratiche oggetto d'analisi verranno presentate e discusse. Durante il workshop saranno inoltre presentate e discusse buone pratiche implementate in altri paesi europei (Danimarca, Germania e Spagna) attraverso l'intervento dei soggetti aderenti esteri.

I principali punti e conclusioni emersi dal confronto saranno sistematizzati in un documento di sintesi, che evidenzierà in particolare le condizioni di trasferibilità delle buone pratiche.

Individuazione di linee guida e modelli di intervento. Attraverso un'analisi complessiva degli esiti di tutte le attività precedenti, ISMU predisporrà:



- un *booklet* di sensibilizzazione al *Diversity Management*, contenente una serie di informazioni e indicazioni finalizzate da un lato a motivare le organizzazioni del mondo del lavoro nella formazione e nel reclutamento di persone migranti e nell'adozione di strategie di *Diversity Management*;
- un *kit formativo* rivolto a organizzazioni del mondo del lavoro impegnate o con un interesse nella formazione e nell'inserimento di persone migranti, contenente linee guida e raccomandazioni volte a promuovere al loro interno strategie, competenze e contesti (p.es., sotto il profilo culturale e del "clima organizzativo") in grado di favorire e facilitare l'integrazione e la valorizzazione di persone migranti.

Nelle 5 regioni coinvolte, i partner realizzeranno **un'attività di *capacity building* rivolta ad almeno 35 organizzazioni (almeno 7 per ogni regione) impegnate nell'inclusione di lavoratori migranti**. Ciascun percorso sarà articolato su 3 giorni per complessive 9 ore e si terrà presso l'ente beneficiario dell'attività. L'intervento sarà finalizzato al rafforzamento delle capacità inclusive delle organizzazioni coinvolte, con particolare attenzione alle loro strategie di *Diversity Management* e alla loro interazione virtuosa con l'ambiente sociale di riferimento (soprattutto attraverso la sinergia con gli *stakeholder* di contesto).

La metodologia e l'ampio numero di stakeholder coinvolti nel progetto puntano a favorire nel breve periodo l'inclusione dei migranti nel mercato del lavoro e nel medio-lungo l'affermazione di un modello di integrazione più coerente con istanze di sostenibilità e competitività.

❖ ACCORDO DI PROGRAMMA CON IL MINISTERO DEL LAVORO, IL PROGETTO FUTURAE

Con un **Accordo di programma di fine 2018 tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Unioncamere** è stato avviato un progetto comune per raggiungere l'obiettivo condiviso di **sostenere la creazione, lo sviluppo e il consolidamento dell'imprenditoria migrante** e favorire una crescita inclusiva anche in termini di opportunità di creazione di nuova occupazione.

I due Enti collaborano negli ambiti di competenza comuni per la crescita dell'imprenditorialità immigrata e la diversificazione delle caratteristiche che assume sul territorio nazionale rispetto al mercato del lavoro, al tessuto produttivo e al sistema delle imprese.

Il progetto, ridenominato **FUTURAE**, è volto a sostenere lo sviluppo dell'imprenditorialità migrante mediante azioni che favoriscano anche il ricambio



generazionale; i destinatari diretti, infatti, sono persone con background migratorio, comprese le seconde generazioni, senza limiti di età, anche occupate, regolarmente presenti in Italia e motivate ad un percorso imprenditoriale e di auto-impiego.

In particolare una prima linea di attività prevede la **realizzazione di un Osservatorio che svolga attività di ricerca sull'inclusione socio-economica** delle imprese gestite da migranti, anche come fattori di sviluppo dei territori provinciali e di dinamismo internazionale. La linea di lavoro progettuale in fase di realizzazione è quella di creare, a partire dal registro delle imprese, una banca dati che includa gli elementi qualificativi delle imprese gestite dai migranti presenti sul territorio nazionale, i dati occupazionali e quelli di bilancio.

La realizzazione della banca dati consentirà di avere una anagrafe aggiornata sulle imprese gestite dagli immigrati, nel nostro Paese, anche a beneficio dei diversi soggetti istituzionali interessati alla analisi del fenomeno migratorio nel nostro Paese (banche, operatori economici etc.).

La seconda linea di lavoro punta in maniera più operativa a **favorire la promozione, l'avvio e lo svolgimento delle attività economiche da parte dei migranti in Italia.**

L'obiettivo di questa linea di lavoro è quello di realizzare percorsi di **orientamento**, informazione, formazione e accompagnamento all'elaborazione di **business plan** nonché di **accompagnamento** nella fase di start up a beneficio di soggetti migranti.

Questa linea si fonda proprio sul ruolo di Unioncamere e della rete delle Camere di commercio e delle loro aziende speciali, soggetti istituzionalmente deputati allo sviluppo di nuova impresa sul territorio nazionale e nei territori di riferimento e si propone di realizzare le condizioni favorevoli alla creazione, sviluppo e consolidamento di impresa migrante contribuendo alla crescita occupazionale, supportando l'integrazione dei cittadini di paesi terzi regolarmente presenti in Italia.



Il progetto è stato concepito come un'iniziativa integrata in cui le Camere di commercio curano le attività di informazione a livello locale, la selezione dei futuri imprenditori, l'erogazione dei servizi di formazione mirati a migliorare le conoscenze e le competenze operative e manageriali per la realizzazione dei progetti imprenditoriali (inclusa la conoscenza dei prodotti finanziari disponibili), l'assistenza alla predisposizione dei business plan e la fase di accompagnamento al credito.

Più in concreto, si prevede la creazione di una rete di attori coinvolti sul tema dell'integrazione economica dei migranti, la conduzione di una campagna di comunicazione e sensibilizzazione in alcuni territori provinciali, la gestione di **eventi informativi organizzati dalle Camere di commercio** con la partecipazione di almeno 2000 persone destinatarie, la profilazione e selezione di almeno 1200 persone, di cui almeno il 60% migranti di prima e seconda generazione, con l'inclinazione all'imprenditorialità per interventi di orientamento e valutazione della propensione imprenditoriale personale, l'accrescimento delle competenze tecnico, organizzative, commerciali e normative rispetto al contesto economico imprenditoriale italiano di almeno 800 aspiranti imprenditori, l'erogazione di percorsi di accompagnamento allo sviluppo del business plan per almeno 400 persone destinatarie, il sostegno alla creazione di almeno 60 nuove aziende a titolarità migrante/titolarità mista o seconde generazione.

La terza linea di lavoro riguarda infine l'opportunità di effettuare una indagine sul livello di inclusione economico-sociale della popolazione immigrata tramite una ricerca sul grado di **inclusione finanziaria** della stessa, in termini di studio della "bancarizzazione" di questa parte della popolazione, del livello delle rimesse, del ricorso ai mutui.



I FABBISOGNI PROFESSIONALI DI LAVORATORI IMMIGRATI DAL SISTEMA INFORMATIVO “EXCELSIOR-UNIONCAMERE”

Tutti i più recenti rapporti sull’immigrazione in Italia documentano non solo **il ruolo strutturale svolto dal lavoro immigrato**, specie nei settori e nei profili professionali in cui esso si concentra, ma anche *l’irreversibile trasformazione del mercato del lavoro italiano*. Alla sostanziale omogeneità, dal punto di vista etnico, religioso e linguistico, che lo caratterizzava fino a pochi decenni fa, si contrappone oggi una situazione di crescente pluralismo.

Per di più, la stessa offerta di lavoro immigrato si presenta, oggi, come **un universo decisamente eterogeneo**. Non solo perché, com’è ovvio, esso riproduce al proprio interno l’eterogeneità di genere, età, background formativi e professionali, e via dicendo. E nemmeno soltanto perché si compone di circa 200 nazionalità diverse, configurando un mosaico di lingue, culture e religioni di straordinaria complessità (anche dal punto di vista delle culture del lavoro e, in particolare, dei modelli di divisione del lavoro sociale in base al genere³). A rendere ancor più complesso il quadro vi sono gli effetti dell’evoluzione che l’immigrazione ha nel tempo conosciuto, con conseguenze importanti per l’analisi dei dati relativi ai fabbisogni formativi e professionali delle imprese italiane.

In primo luogo, per effetto del naturale processo di stabilizzazione, è nel tempo **cresciuta la presenza di immigrati approdati in Italia attraverso la procedura del ricongiungimento familiare e quella di “immigrati” di seconda generazione**, nati in Italia ma che ciò nondimeno continuano spesso a essere percepiti (o addirittura ad auto-percepirsi) come immigrati, ovvero come componenti di comunità etniche caratterizzate da specifici modelli di partecipazione al mercato del lavoro. Lo stesso

³ Emblematici, al riguardo, i tassi di attività delle donne immigrate che vanno da quello eccezionalmente alto delle donne filippine (71,2%, cui oltretutto si associa un basso tasso di disoccupazione – 5,3% – e una modesta incidenza di Neet tra le più giovani – 28,4% –) a quelli eccezionalmente bassi delle donne provenienti dall’Egitto (11,1%), dal Pakistan (13,3%) e dal Bangladesh (19,8%). Per un approfondimento di questi aspetti si rimanda al capitolo che ogni anno il Rapporto sulle migrazioni della Fondazione ISMU dedica al lavoro (cfr. Zanfrini L., *Il lavoro*, in Fondazione ISMU, *Rapporto annuale sulle migrazioni*, FrancoAngeli, Milano, vari anni).



va detto rispetto a quella quota, ormai sicuramente ragguardevole⁴, di immigrati che, avendo acquisito la cittadinanza italiana, è scomparsa dalle statistiche (incluse le statistiche sul lavoro che abbiamo appena commentato e sulle quali torneremo nel prossimo paragrafo), ma che verosimilmente sono spesso identificati come “immigrati” dai loro datori di lavoro attuali o potenziali.

In secondo luogo, occorre considerare gli effetti di una **straordinaria crescita degli arrivi in Italia dei migranti per ragioni di protezione internazionale**, insignificanti fino a pochi anni orsono, ma divenuti negli ultimi anni la componente addirittura maggioritaria dei flussi in ingresso⁵. V'è ragione di ritenere che i dati generati dalla *Rilevazione continua sulle forze di lavoro*, in virtù della metodologia utilizzata, non sono stati finora in grado di intercettare, se non in minima parte, tale componente dell'immigrazione. Tuttavia, se si considerano le molteplici vulnerabilità che caratterizzano questa peculiare categoria di soggetti, ampiamente documentate dall'esperienza e della letteratura internazionale⁶, v'è ragione di ipotizzare un acutizzarsi delle situazioni di sofferenza occupazionale nell'ambito della popolazione straniera.

❖ DOVE SI CONCENTRA LA DOMANDA DI LAVORO IMMIGRATO

Analizzando i **programmi di assunzione delle imprese**, rilevati da Unioncamere attraverso il sistema informativo Excelsior⁷, **le entrate di personale immigrato per il 2018 superavano le 587 mila unità**, ovvero circa 20mila in più di quelle registrate nell'anno precedente (+3,5%), e **pari al 12,9% delle entrate complessivamente**

⁴ Dal 2002 al 2016 sono state ben 1.215.529 le persone che sul territorio nazionale dai registri anagrafici per cittadini stranieri sono transitati a quelli per cittadini italiani, con numeri tendenzialmente crescenti nel tempo: da un minimo di 12.258 nel 2002 a un massimo di 201.591 nel 2016, con una contrazione nel 2017 (146.605). I dati del 2018 non sono al momento ancora disponibili. Cfr. www.demo.istat.it.

⁵ Durante il 2017, infatti, ben 101.065 ovvero il 38,5% dei 262.770 cittadini non comunitari entrati in Italia nel corso dell'anno, vi è approdato per motivi di protezione. Tale quota media generale è in crescita rispetto al 34,3% del 2016 – quando i medesimi ingressi complessivi furono 226.394 – e ancor più rispetto al 28,2% del 2015, al 19,3% del 2014, al 7,5% del 2013 e ai minimi dell'ultimo decennio del 2009 e 2010, al di sotto del 2% (rispettivamente 1,9% e 1,7%, con 7.300 e 10.336 ingressi). Cfr. dati.istat.it.

⁶ Tra di esse si annoverano le barriere linguistiche e culturali, la difficoltà nell'ottenere il riconoscimento dei propri titoli di studio e di certificare l'esperienza pregressa, la scarsa familiarità col contesto ospitante, ma anche la debolezza del capitale sociale e la necessità di elaborare i traumi connessi alla migrazione forzata (cf. tra gli altri: Bertelsmann Stiftung, *From Refugees to Workers. Mapping Labour Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States*, 2016; OECD, *Making Integration Work: Refugees and others in need of protection*, OECD Publishing, Paris, 2016).

⁷Vd. nota 1.



programmate. La crescita, dunque, c'è stata, ma a un ritmo decisamente inferiore a quello che ha interessato il complesso delle entrate programmate (+11%) e, evidentemente, delle entrate di personale non immigrato.

Sebbene per la maggior parte delle entrate programmate il sesso del lavoratore sia ritenuto ininfluenza (in ottemperanza al principio dell'equità di genere), l'occupazione generata dalle entrate programmate è in maggioranza maschile (con valori, peraltro, quasi perfettamente in linea con quelli complessivi, ovvero riferiti anche al personale non immigrato). Stando alle dichiarazioni, anche l'età del lavoratore/lavoratrice sembrerebbe costituire una variabile scarsamente rilevante (in oltre un terzo dei casi), laddove le previsioni si addensano nella classe centrale, dei 30-44 anni, coerentemente con quella che è la struttura delle forze di lavoro straniere.

Dal punto di vista **settoriale**, il fabbisogno di personale immigrato riguarda, nell'ordine, il **settore dei servizi**, con 435.810 entrate programmate⁸, pari a oltre il 77% di quelle di personale immigrato; nel contesto del settore industriale (152.130 entrate programmate), le **costruzioni** coprono il 26,6% del totale.

Scendendo più nel dettaglio, a richiedere manodopera immigrata sono in particolare, nell'ordine: il comparto dei “Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici” (con 102.400 entrate programmate, e un'incidenza delle entrate di immigrati sul totale pari al 13%); quello dei “Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone” (98.140, pari al 22,8% di tutte le entrate del settore); i “Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio” (78.640, 21,4%); il comparto “Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati” (39.820, 17,6%); i “Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone” (21.310, 11,2%).

ENTRATE PROGRAMMATE DI PERSONALE IMMIGRATO NEL 2018 PER CLASSI DI ETÀ E GENERE PER SETTORE, RIPARTIZIONE TERRITORIALE E CLASSE DIMENSIONALE (DISTRIBUZIONE PERCENTUALE)

⁸ Tenendo sempre conto che l'indagine Excelsior non contempla la domanda di lavoro espressa dalle famiglie italiane, tradizionalmente il primo comparto per impiego di personale immigrato.



	Valori assoluti	% su totale entrate	fino a 24 anni	25-29 anni	30-44 anni	oltre 45 anni	Non rilevante	Uomini	Donne	Ugualmente adatti
TOTALE	587.930	12,9	6,0	17,3	33,0	7,5	36,3	38,6	19,6	41,9
SETTORE DI ATTIVITA'										
INDUSTRIA	152.130	11,2	6,2	17,1	42,0	6,7	28,0	68,3	12,1	19,6
Industria manifatturiera	106.650	11,4	7,2	20,0	40,2	5,6	27,0	106.650	60,5	16,1
Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)	4.970	9,3	3,0	18,1	45,1	6,2	27,6	4.970	70,8	5,4
Costruzioni	40.510	10,9	3,8	9,5	46,5	9,5	30,8	40.510	88,5	2,6
SERVIZI	435.810	13,6	5,9	17,3	29,8	7,7	39,2	28,2	22,1	49,6
Commercio	54.870	8,1	11,9	29,3	33,1	5,2	20,4	31,2	29,8	38,9
Turismo	102.400	13,0	10,6	17,7	23,3	3,9	44,5	21,7	19,9	58,4
Servizi alle imprese	201.890	26,7	2,6	14,4	31,6	3,2	41,4	36,1	17,7	46,3
Servizi alle persone	76.640	7,9	4,0	16,1	31,6	26,5	39,7	14,2	31,4	54,4
RIPARTIZIONE TERRITORIALE										
Nord Ovest	192.890	14,2	6,2	18,3	34,7	6,9	34,0	38,9	19,5	41,6
Nord Est	159.050	14,1	6,7	17,0	30,7	6,5	39,0	39,8	20,1	40,1
Centro	117.240	12,7	4,9	17,1	32,0	8,9	37,1	36,1	19,9	44,0
Sud e Isole	118.740	10,4	5,6	16,1	34,3	8,3	35,7	38,9	18,6	42,5
CLASSE DIMENSIONALE										
1-9 dipendenti	142.380	9,1	8,1	14,3	37,3	8,2	32,1	39,2	21,7	39,1
10-49 dipendenti	166.040	12,1	5,3	15,9	33,2	6,7	38,8	45,2	14,3	40,5
50-499 dipendenti	196.920	17,8	2,7	17,3	29,4	2,9	47,7	31,5	13,1	55,5
500 dipendenti e oltre	82.590	16,0	11,2	25,0	33,6	18,7	11,4	41,2	41,9	16,9

Fonte: Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2018

Approfondendo l'esame nel **settore industriale**, accanto al tradizionale primato delle "Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo" (31.470 entrate programmate, pari al 29,5% di tutte le entrate di immigrati nell'industria in senso stretto) emergono, nell'ordine, le "Industrie per la fabbricazione di macchinari e attrezzature e dei mezzi di trasporto" (17.340), le "Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature" (16.070) e le "Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco" (15.710). In tutti questi comparti l'incidenza delle entrate di immigrati appare in linea (o appena superiore) rispetto all'attuale "peso" delle forze lavoro immigrate sul totale della popolazione



attiva. Si è comunque assai distanti dai valori rilevati a inizio millennio, che avevano portato a rappresentare l'immigrazione come l'unico antidoto alle difficoltà di reclutamento di personale per imprese e sistemi distrettuali che ad essa – era frequente sentire affermare – dovevano le proprie chances di sopravvivenza e sviluppo.

In definitiva, l'attuale distribuzione è l'esito di una evoluzione che ha visto, nel tempo, progressivamente ridursi il peso dell'industria e delle costruzioni a fronte di una crescita di quello del terziario. Ma essa ha anche a che vedere con le maggiori esigenze di turnover che caratterizzano il terziario e con il “ruolo” prevalentemente assegnato al lavoro immigrato nell'economia italiana ed europea.

Fatte salve alcune specificità locali e nazionali (e, per quel che riguarda in particolare l'Italia, il fortissimo fabbisogno espresso dalle famiglie, la cui domanda non rientra nel campo di osservazione dell'indagine Excelsior), **sono proprio i comparti del terziario – e più in particolare del terziario dei servizi a bassa qualificazione – a concentrare la domanda di lavoro immigrato.** Si spiega così come siano le imprese del turismo-ristorazione e quelle dei servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone (in cui si concentra, ad esempio, buona parte della domanda di addetti alle pulizie) ad assorbire il maggior numero di entrate programmate di personale immigrato.

Come noto, l'attuale incidenza degli stranieri sul totale degli occupati in Italia è di poco superiore al 10%. Di conseguenza, nei settori in cui l'incidenza delle entrate di stranieri sul totale di quelle programmate supera questa soglia, è verosimile attendersi un ulteriore rafforzamento di quelle tendenze all'etnicizzazione che spesso già li caratterizzano. È il caso, con tutta evidenza, del comparto dei servizi operativi, dove le nuove entrate di immigrati sono due volte e mezza superiori al loro peso sull'occupazione complessiva. Così come è il caso dei servizi socio-sanitari e del



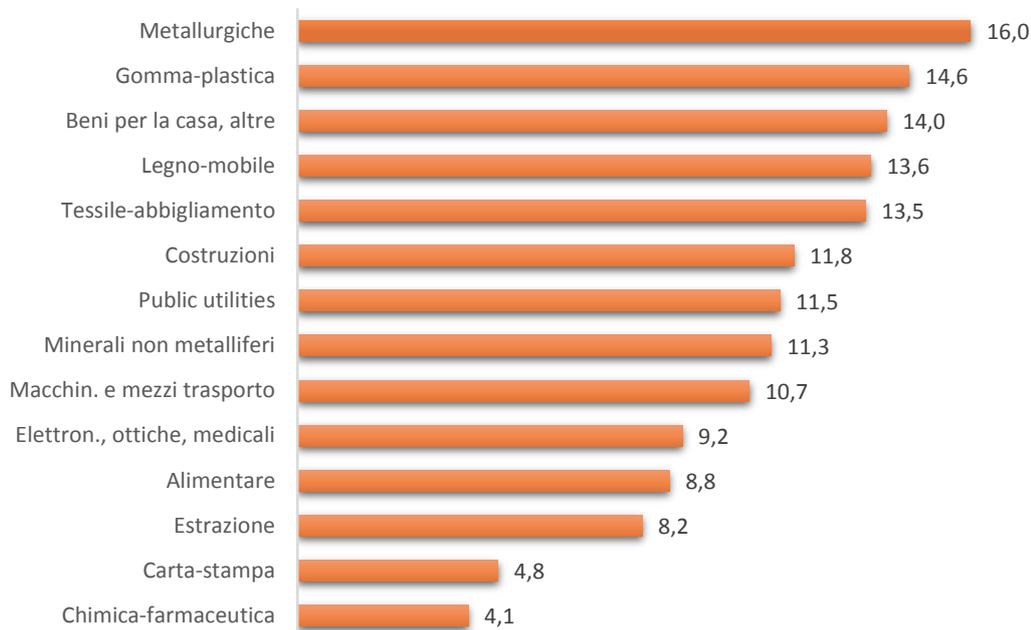
comparto trasporto e logistica (nell'ambito del terziario), oltre che del settore delle imprese metallurgiche (nell'ambito dell'industria).

Per converso, in settori come quello dei servizi avanzati, dell'ICT, del commercio all'ingrosso, e soprattutto dei servizi finanziari e assicurativi e dell'istruzione e formazione, la quota di immigrati sui nuovi reclutamenti è decisamente inferiore alla loro incidenza sugli occupati (oltre che, naturalmente, sulle forze di lavoro potenzialmente occupabili). Questi sono peraltro i settori in cui più elevate sono le richieste in termini di livelli di istruzione, con una forte domanda di personale diplomato e laureato, e nei quali dunque si possono aprire spazi interessanti, per quanto modesti, per gli immigrati più istruiti.

Si può anche osservare come specie – ma non solo – nel caso di alcuni settori industriali (in particolare del settore tessile-abbigliamento), la propensione a ricorrere a personale straniero ha verosimilmente a che vedere con la presenza di numerosi operatori di origine straniera (cinesi in particolare) che sono soliti privilegiare altri immigrati nelle loro strategie di reclutamento. Nel caso, infine, delle industrie metallurgiche, il dato conferma il ruolo strutturale che le forze di lavoro d'origine straniera giocano nel quadro di un comparto fondamentale dell'economia italiana e, in particolare, delle società locali che condividono questa specifica vocazione produttiva.

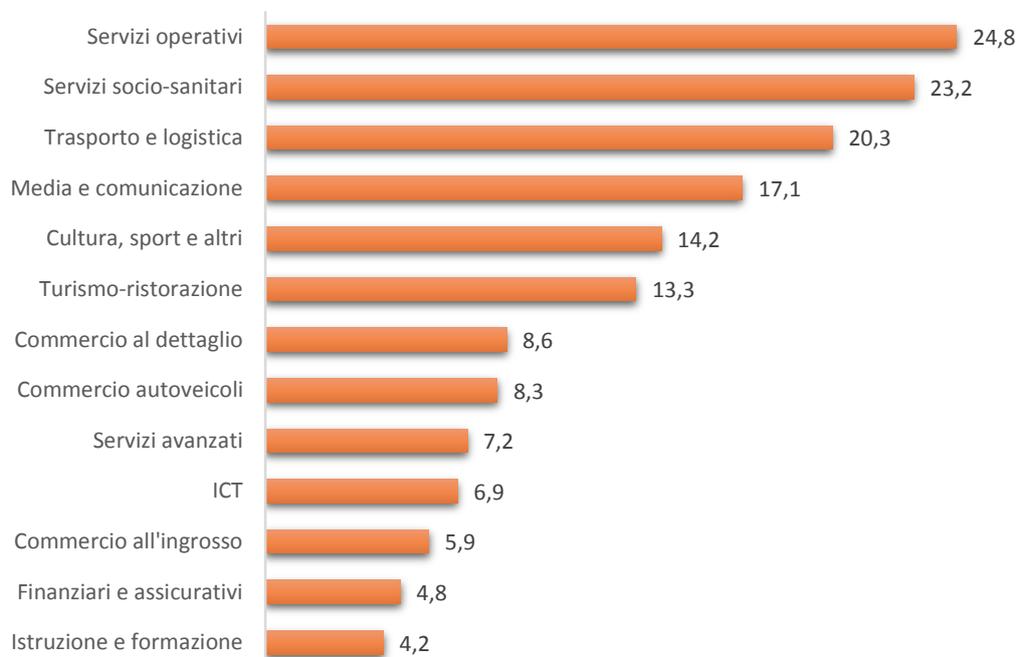


INCIDENZA DELLE ENTRATE DI PERSONALE IMMIGRATO SUL TOTALE DI QUELLE PROGRAMMATE NEL 2018 PER SETTORE (VALORI PERCENTUALI) - INDUSTRIA



Fonte: Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2018

INCIDENZA DELLE ENTRATE DI PERSONALE IMMIGRATO SUL TOTALE DI QUELLE PROGRAMMATE NEL 2018 PER SETTORE (VALORI PERCENTUALI) - SERVIZI



Fonte: Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2018



Considerando, infine, **la distribuzione territoriale delle entrate programmate**, nel 2018 la Lombardia rafforza la propria leadership con 136mila unità ricercate a fronte delle 127mila del 2017, accentrando quasi metà dell'accresciuto fabbisogno complessivo registrato durante l'ultimo anno. D'altra parte, la quota di tale regione sul totale nazionale dal punto di vista delle entrate programmate nel 2018, pari al 23,2% (mentre era del 22,4% nel 2017), è appena superiore alla quota di stranieri in età attiva residenti in Lombardia sul totale nazionale di stranieri 15-64enni al 1° gennaio 2018 (che, secondo i più recenti dati Istat, è del 21,9%). Al secondo posto, è ragguardevole la posizione del Veneto, al contrario non per l'aumento programmato di assunzioni nel 2018 rispetto al 2017 (sempre circa 65mila, con una crescita limitata a un centinaio di unità) bensì per il loro valore assoluto: in questa regione, infatti, si concentra l'11,1% delle entrate di personale immigrato programmate nel 2018, a fronte di una popolazione straniera che rappresentava meno del 9,5% di quella totale residente in Italia all'inizio dello scorso anno; e così, ad esempio, sopravanza il Lazio che con 59mila assunzioni programmate nel 2018 (anche se in aumento di 4mila rispetto al 2017) concentra ancora solamente il 10,1% del totale delle entrate nazionali a fronte di una popolazione straniera sul proprio territorio che al 1° gennaio 2018 è invece pari al 13,2% del totale nazionale. A crescere rispetto al 2017 sono state soprattutto le entrate programmate in Trentino-Alto Adige (+7mila unità), Sicilia (+3mila) ed Emilia-Romagna (+3mila), mentre a diminuire considerevolmente nell'ultimo anno è stata solamente la Toscana (-4mila unità).

Andando ad approfondire il discorso sulle singole province, poi, quella di Milano concentra il 10,8% del totale delle entrate in azienda programmate sul territorio nazionale durante il 2018, da sola quasi come l'intero Veneto e più di ogni altra regione italiana, Lazio inclusa. L'aumento di assunzioni programmate a Milano nel 2018 rispetto al 2017 è stato peraltro di oltre 5mila unità (+8,9%), ovvero pari al 56,9% dell'aumento complessivo lombardo e al 26,1% di quello complessivo nazionale. In questo caso, inoltre, gli stranieri 15-64enni residenti in provincia di



Milano al 1° gennaio 2018 non superano i 358mila, ovvero costituiscono “soltanto” l’8,9% del totale degli stranieri in età attiva residenti in Italia, a fronte di una percentuale di quasi due punti superiore (10,8%) nel rapporto tra le assunzioni di stranieri programmate in questa provincia e il totale delle assunzioni di stranieri programmate sul territorio nazionale durante il 2018.

A seguire – in realtà a non troppo distanza – per numero di entrate in termini assoluti vi è poi la provincia di Roma, con 49mila ingressi programmati di personale straniero durante il 2018, in aumento di 3mila rispetto al 2017 e soprattutto catalizzando da sola i cinque sestimi del totale regionale laziale: in questo caso, però, essa rappresenta l’8,4% del totale delle entrate programmate in Italia durante il 2018, a fronte di una quota d’incidenza di questa provincia sul totale della presenza straniera residente sul territorio nazionale all’inizio dello scorso anno superiore al 10,8%. Al terzo e al quarto posto seguono poi le province di Torino (22mila entrate programmate nel 2018, circa mezzo migliaio più che nel 2017) e Napoli (19mila, oltre un migliaio più che nel 2017), davanti a loro volta a quella di Brescia (17mila) che, seppure in diminuzione di 2mila unità rispetto all’anno precedente, conserva ancora la prima posizione tra le province non capoluogo di regione, mentre sono interessanti quelle che seguono sopra le 10mila unità: nell’ordine Venezia, Verona, Firenze, Bergamo, Bari, Bologna, Bolzano, Trento, Treviso, Padova e Vicenza, ovvero ben cinque province venete (incluse quelle a maggiore vocazione turistica), entrambe quelle trentine, oltre ai tre capoluoghi emiliano, toscano e pugliese e all’area bergamasca a forte produzione industriale e presenza straniera già insediata. Al contrario, per entrate programmate di personale straniero durante il 2018 troviamo all’ultimo posto la provincia di Isernia e poi, ancora sotto le mille unità, le province di Oristano, Nuoro, Enna, Rieti, Crotone e Vibo Valentia.

Peraltro, come ci si poteva attendere, in provincia di Milano è anche superiore alla media nazionale la quota di domanda di impiego per dirigenti, professionisti specializzati e tecnici, pari al 13,3% a fronte di una media del 10,3% in Italia e del



12,0% in Lombardia, con la provincia di Roma che si colloca pure su livelli molto simili (13,4% contro una media regionale laziale del 12,1%) ed è peraltro pure caratterizzata da un'elevata incidenza di richiesta, sull'altro fronte, di professioni non qualificate (39,2%, con la provincia di Milano al 41,7% e la media nazionale solamente al 27,6%). È chiaro come in particolare le due più grandi città metropolitane italiane hanno sicuramente assieme sia una forte richiesta di lavoro intellettuale, specializzato e tecnico, anche straniera, da una parte, sia, e ancor più, una massiccia necessità di lavoro immigrato non qualificato dall'altra.

❖ COME CAMBIA LA DOMANDA DI LAVORO IMMIGRATO

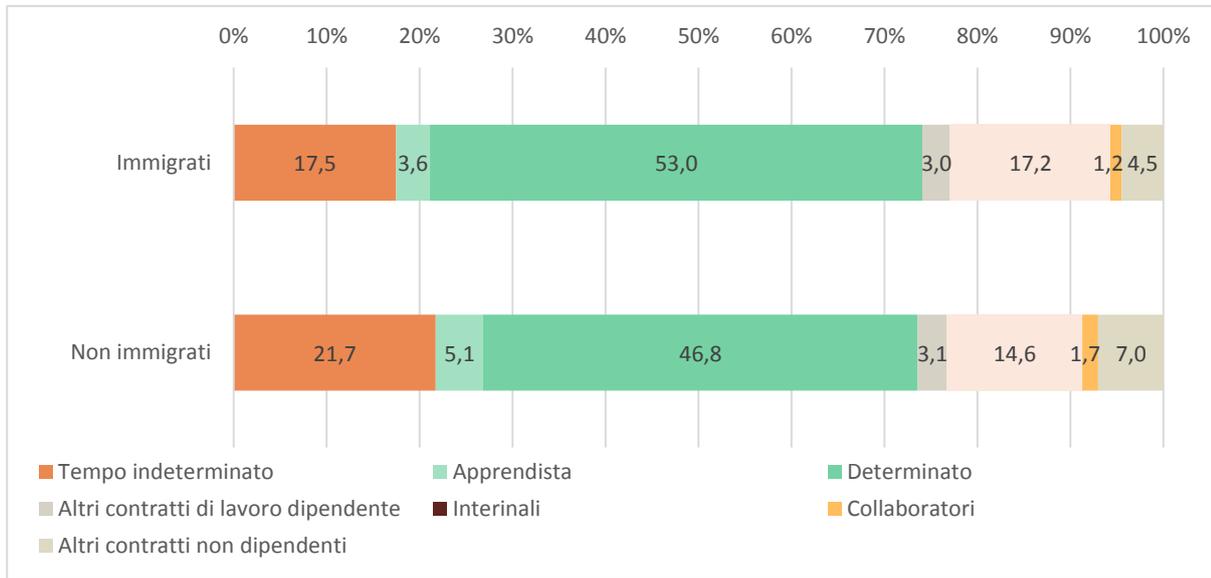
Dal punto di vista della tipologia contrattuale, gli immigrati soffrono di una **sottorappresentazione nella modalità di contrattualizzazione del contratto a tempo indeterminato e, soprattutto, dell'apprendistato.**

Peraltro, questo differenziale ha probabilmente a che vedere con la loro concentrazione nelle mansioni meno qualificate (che, com'è noto, sono in Italia associate a un maggior rischio di precarietà) e nei settori soggetti a più rapido turnover.

Questo fenomeno è del resto confermato dalla distribuzione della domanda di lavoro immigrato per professioni e dal confronto con la distribuzione riferita ai non immigrati. L'una e l'altro producono un esito quasi scontato, alla luce di quanto sopra visto riguardo ai caratteri dell'occupazione degli stranieri in Italia. Il lavoro degli immigrati si concentra nel gruppo dei profili professionali non qualificati (27,6% del totale delle entrate di personale immigrato) e, con un peso appena inferiore, in quello dei profili qualificati nel commercio e nei servizi (25,4%). Specularmente gli italiani risultano decisamente sovrarappresentati nei profili apicali e nelle mansioni tecniche e impiegatizie.



DISTRIBUZIONE % DELLE ENTRATE PROGRAMMATE NEL 2018 PER NAZIONALITÀ E TIPOLOGIA CONTRATTUALE



Fonte: Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2018

Scendendo più nel dettaglio, a richiedere personale immigrato sono in particolare le imprese interessate a reclutare (si considerano qui le professioni con oltre 10.000 ingressi programmati):

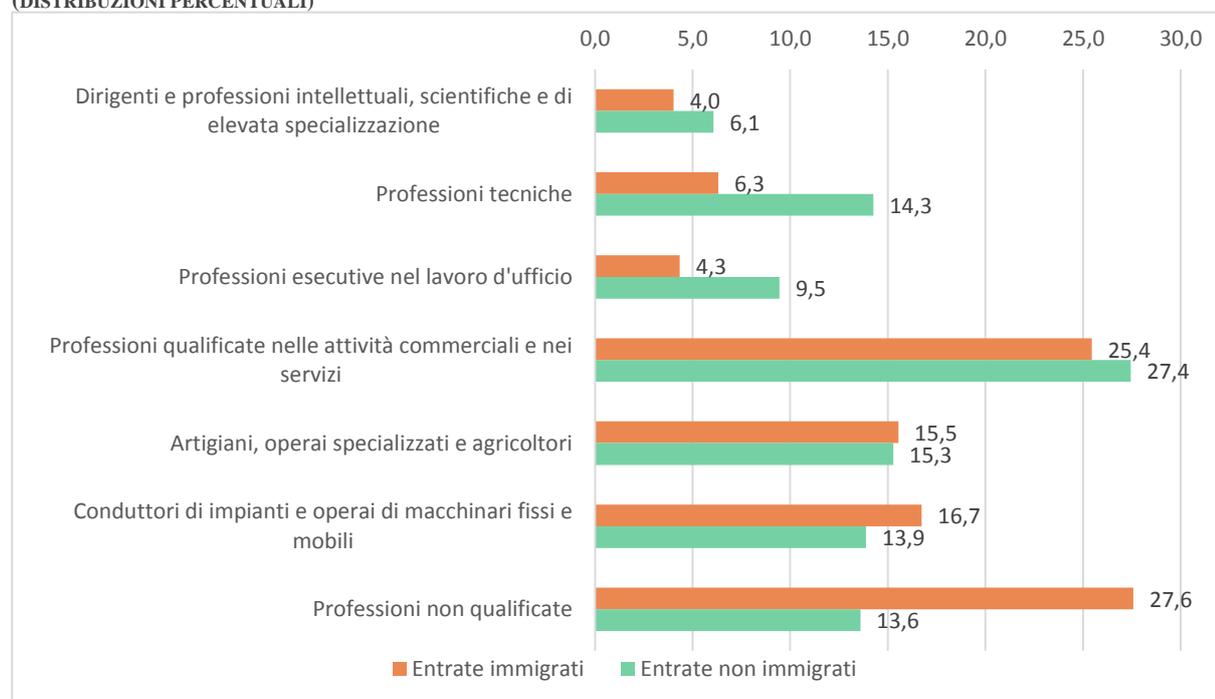
- Nell’ambito del gruppo professionale “Professioni qualificate nel commercio e nei servizi” 42.210 camerieri e assimilati, 33.150 commessi delle vendite al dettaglio, 19.720 cuochi in alberghi e ristoranti, 15.590 addetti all’assistenza personale; 11.560 operatori qualificati dei servizi sanitari e sociali. Per tutte queste figure le imprese apprezzano molto l’esperienza pregressa, considerata un requisito d’ingresso in oltre 7 casi su 10, ma soprattutto per le professioni assistenziali (86,7%) e sanitarie e sociali (91,3%). Ciò non di meno, le difficoltà di reclutamento sono tendenzialmente contenute (con l’eccezione dei cuochi, per i quali sono segnalate nel 37,2% dei casi). La dinamica occupazionale è infine in buona misura ascrivibile alla necessità di sostituire analoghe figure in uscita.

- Nel gruppo “Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili” le professioni più richieste sono quella dei conduttori di mezzi pesanti e camion (30.800 entrate programmate) e quella dei conduttori di carrelli elevatori (10.530). Per la

prima delle due figure (che assomma da sola quasi un terzo delle entrate previste nell'intero gruppo), l'esperienza pregressa tende a costituire un requisito irrinunciabile. Probabilmente per tale ragione le difficoltà di reperimento sono segnalate per quasi la metà delle entrate programmate.

- Nel gruppo “Artigiani, operai specializzati e agricoltori” una sola professione supera la soglia delle 10mila assunzioni, quella dei muratori in pietra, mattoni, refrattari, che registra 11.200 entrate soggette, in oltre tre casi su quasi, al requisito dell'esperienza.

ENTRATE PROGRAMMATE DI PERSONALE IMMIGRATO E NON IMMIGRATO NEL 2018 PER GRANDI GRUPPI PROFESSIONALI (DISTRIBUZIONI PERCENTUALI)



Fonte: Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2018

Infine, nel gruppo delle “Professioni non qualificate” si conferma il tradizionale primato del personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali, che registra ben 83.480 entrate programmate (il 14% di tutte le entrate di personale immigrato; per avere un termine di confronto si può osservare come, tra i non immigrati, questa quota copra il 5,3% delle entrate programmate). Nella metà dei casi è richiesta un'esperienza pregressa, requisito che si riduce, rispettivamente, al



36,9% e al 24,5% per le altre due professioni del gruppo che totalizzano oltre 10mila entrate: i facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati (21.250) e il personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino (13.970).

Come si può osservare dalla tabella sotto riportata, questo tipo di professioni non qualificate registra, in genere, un'alta incidenza di entrate di personale immigrato sul totale di quelle programmate. E tuttavia, tale incidenza non si spiega con la difficoltà di reperimento, denunciata da un numero davvero esiguo di datori di lavoro. Tale constatazione sembrerebbe disconfermare l'ipotesi della complementarità (sintetizzata nel luogo comune secondo il quale "si assumono immigrati perché non si trovano italiani disponibili"), ovvero lasciare pensare che l'immigrazione, cresciuta nel corso degli anni, abbia generato un bacino di reclutamento talmente ampio da ridimensionare drasticamente il peso di questo tipo di motivazione.

Resta il fatto che un ricorso massiccio al lavoro immigrato, in assenza di reali difficoltà di reperimento, rischia di produrre intuibili conseguenze sulla remuneratività in senso lato di questo tipo di impieghi. Tanto più se si considera che le imprese che ricorrono alle loro prestazioni in questi ambiti, decisamente meno esposti alla concorrenza internazionale, sono poco portate a offrire incentivi per favorire la stabilizzazione delle risorse umane impiegate. E senza contare il fatto che il progressivo rarefarsi delle richieste di professioni median skill riduce anche le prospettive di mobilità professionale per chi parte dai gradini più bassi della gerarchia dei mestieri.

Qualche ulteriore considerazione può essere infine sviluppata, sempre focalizzando l'attenzione sulle professioni che registrano una elevata incidenza di ricorso a personale immigrato, esaminando se le caratteristiche delle entrate programmate di immigrati si differenzino rispetto a quelle delle entrate di non immigrati nelle medesime professioni. In termini complessivi, la richiesta di esperienza pregressa costituisce, per diversi profili (in particolare saldatori, camionisti, carpentieri, così



come per gli addetti all'assistenza personale) un requisito che riguarda quasi – o più – 9 assunzioni su 10, e che diventa ancor più rilevante quando si tratta di reclutare immigrati (per i quali la “pre-socializzazione” al lavoro costituisce un aspetto di fondamentale importanza, come hanno dimostrato molte ricerche).

Relativamente alla richiesta di autonomia e problem solving non si coglie una precisa tendenza ad essere più selettivi nei confronti, rispettivamente, degli italiani o degli immigrati. Ma ciò che soprattutto colpisce è come, di nuovo in termini complessivi, non è possibile affermare che gli immigrati siano più facilmente reperibili rispetto ai lavoratori non immigrati.

Addirittura, in un caso specifico – quello degli addetti alla pulizia nei servizi di alloggio e nelle navi –, pur trattandosi di personale non qualificato, sembrerebbe molto più elevata la difficoltà a reperire lavoratori immigrati che non italiani. Altrettanti indicatori di come l'assioma della complementarietà diventi sempre più difficile da sostenere, almeno per quanto riguarda la domanda di lavoro delle imprese.

Per converso, meritano di essere sottolineati i **segnali di una, sia pur timida, evoluzione dal punto di vista qualitativo nella domanda di lavoro immigrato**. Quelli, in particolare, che sembrerebbero “premiare” i livelli di qualificazione, l'esperienza pregressa, il possesso di specifiche competenze e, soprattutto, l'idoneità a ricoprire i ruoli apicali delle imprese e delle organizzazioni. Per certi versi, questi segnali ci appaiono coerenti con il fenomeno di upskilling rilevabile dall'analisi del complesso delle assunzioni programmate⁹.

Per l'altro, si tratta invece di dati ed evoluzioni che sembrano suggerire una tendenza alla polarizzazione della stessa domanda di lavoro immigrato che si va a sovrapporre,

⁹Sistema Informativo Excelsior, *La domanda di professioni e di formazione delle imprese italiane nel 2018*.

per certi versi stemperandoli e per altri rafforzandoli nelle loro implicazioni problematiche, ai processi di etnicizzazione del mercato del lavoro italiano.

PROFESSIONI CON LA PIÙ ELEVATA INCIDENZA DI ENTRATE DI PERSONALE IMMIGRATO SUL TOTALE DI QUELLE PROGRAMMATE NEL 2018 E ALCUNE CARATTERISTICHE/RICHIESTE. CONFRONTO TRA LE ENTRATE DI PERSONALE IMMIGRATO E NON IMMIGRATO (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI SUL TOTALE ENTRATE)

Professioni	PERSONALE IMMIGRATO						
	Entrate previste	% su totale	Principali caratteristiche		Competenze richieste*		
			% con esperienza	% di difficile reperimento	Comunicare in italiano	Problem solving	Lavorare in autonomia
Facchini e addetti allo spostamento merci	21.250	28,6	36,9	6,3	7,8	11,7	9,7
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	83.480	28,5	50,0	9,7	9,2	11,3	23,2
Addetti all'assistenza personale	15.960	28,1	86,7	21,6	24,7	44,7	34,0
Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	8.640	24,6	51,6	11,7	2,8	10,3	31,2
Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	13.970	22,2	24,5	4,6	16,7	45,0	15,2
Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio	6.870	21,7	67,4	30,0	14,3	16,2	23,4
Saldatori e tagliatori a fiamma	3.540	20,6	94,0	48,5	18,8	15,6	29,0
Conducenti di mezzi pesanti e camion	30.800	20,6	93,3	46,3	19,8	30,3	33,4
Montatori di carpenteria metallica	7.000	20,2	86,8	47,8	13,4	18,7	25,1

Professioni	PERSONALE NON IMMIGRATO						
	Entrate previste	% su totale	Principali caratteristiche		Competenze richieste*		
			% con esperienza	% di difficile reperimento	Comunicare in italiano	Problem solving	Lavorare in autonomia
Facchini e addetti allo spostamento merci	53.070	71,4	35,5	10,2	17,7	14,7	19,4
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	209.920	71,5	43,1	11,9	12,9	14,3	28,4
Addetti all'assistenza personale	40.920	71,9	87,6	25,9	24,3	39,5	35,2
Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	26.520	75,4	31,3	10,9	10,7	10,9	28,7
Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	49.070	77,8	35,5	13,3	12,9	15,1	19,7
Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio	24.820	78,3	54,5	10,8	26,8	17,9	23,7
Saldatori e tagliatori a fiamma	13.630	79,4	89,7	56,8	15,0	18,6	32,0
Conducenti di mezzi pesanti e camion	118.890	79,4	87,9	30,4	20,6	26,6	29,0
Montatori di carpenteria metallica	27.720	79,8	80,7	44,9	17,7	29,3	37,8

*Quota % di entrate per cui sono richieste le competenze indicate, con livello di importanza medio-alto

Fonte: elaborazione su dati Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2018

Procedendo con ordine, la distribuzione per grandi gruppi professionali registra, nel passaggio tra il 2017 e il 2018, un deciso spostamento verso le tipologie professionali più specializzate e qualificate; sicuramente non tale da modificare in misura

significativa la distribuzione complessiva delle risorse umane immigrate, ma da non sottovalutare nelle sue implicazioni anche di tipo “simbolico”, laddove segnala il progressivo affievolimento delle barriere all’ingresso nei ruoli apicali. Il dato più significativo, a questo riguardo, è la fortissima crescita delle entrate programmate di dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici (che passano da 43mila nel 2017 a 61mila nel 2018, registrando un incremento del 41,3%). A crescere vistosamente, ben oltre i valori medi, è anche il fabbisogno di operai specializzati e conduttori di impianti e macchinari (che passano da 165mila a 190mila, ovvero crescono del 14,9%). Si riduce significativamente, per converso (passando da 194mila a 175mila, con un’oscillazione negativa pari al 9,5%), la domanda di lavoratori immigrati per le professioni impiegate, commerciali e nei servizi. Come si può rilevare dalla tabella, questa evoluzione segue i trend complessivi e quelli che riguardano le risorse umane non immigrate, ma sicuramente ne accentua la portata.

ENTRATE PROGRAMMATE DI PERSONALE IMMIGRATO E NON IMMIGRATO NEL 2017 E NEL 2018 PER GRANDI GRUPPI PROFESSIONALI (DISTRIBUZIONE PERCENTUALE)

	Entrate di personale immigrato		Entrate di personale NON immigrato	
	2017	2018	2017	2018
Dirigenti, professioni specializzate e tecnici	7,6	10,3	19,1	20,3
Impiegati, professioni commerciali e nei servizi	34,1	29,8	38,7	36,9
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	29,1	32,3	26,5	29,2
Professioni non qualificate	29,2	27,6	15,7	13,6
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione su dati Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2018

L’esperienza pregressa, che già nel 2017 costituiva un requisito richiesto in oltre 6 assunzioni su 10 (61,1%), cresce di oltre 4 punti percentuali (arrivando a interessare il 65,2% delle entrate programmate di personale immigrato). In termini quantitativi, ciò si traduce in una diminuzione di circa 15mila unità dei reclutamenti di personale privo di esperienza, e in un aumento di oltre 35mila unità di quello in possesso di un’esperienza pregressa. Tale requisito riguarda, in particolare (e si rafforza ulteriormente rispetto al dato del 2017), le figure che si collocano nelle fasce più alte



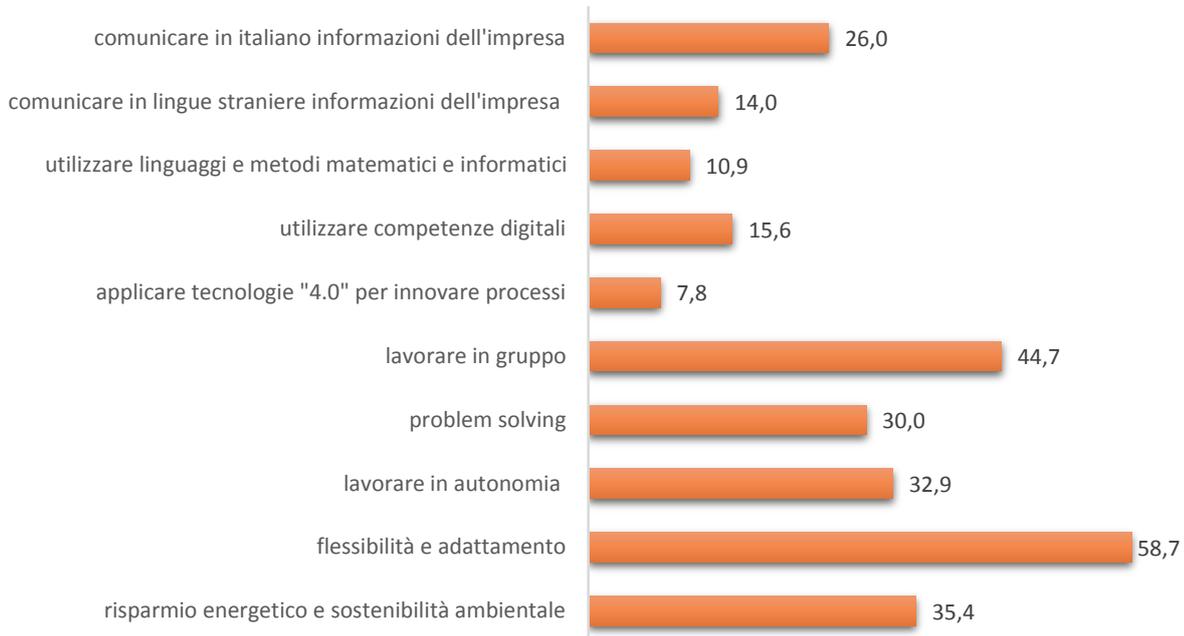
della distribuzione per grandi gruppi professionali (91,5% delle entrate programmate per profili dirigenziali e professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione), si ridimensiona nel caso delle professioni tecniche (76,3% delle entrate programmate, rispetto al 75,2% del 2017) e si riduce drasticamente (pur continuando a riguardare oltre 4 entrate su 10) per le professioni non qualificate (45,4%), registrando addirittura una lieve riduzione rispetto al valore registrato l'anno precedente (46,1%). Quanto infine alle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio, la contrazione che abbiamo visto essere intervenuta nel volume del fabbisogno si accompagna però a una forte crescita delle entrate per le quali è richiesta un'esperienza pregressa, che passano dal 48% al 59%.

Dal punto di vista delle competenze¹⁰ richieste ai lavoratori che andranno a ricoprire le entrate programmate di personale immigrato sorprende, innanzitutto, come solo nel 26% dei casi sia richiesta la conoscenza della lingua italiana: dato sorprendente per chi non sia a conoscenza che, nel 2017, si era registrato un valore addirittura inferiore (25,3%). Partendo da valori ancora più bassi cresce anche, leggermente, la richiesta di una capacità comunicativa in lingue straniere (14% vs 12,1% del 2017), di capacità matematiche e informatiche (10,9% vs 10,5%) e di competenze digitali (15,6% vs 13,6%), mentre si riduce lievemente quella di applicare tecnologie 4.0 (7,8% vs 8,1%).

¹⁰ I dati qui commentati si riferiscono, coerentemente con le tavole statistiche presentate in allegato, alla quota di entrate per cui le competenze in oggetto sono richieste con livello di importanza medio-alto, e non di tutte le entrate per cui tali competenze sono state richieste.



QUOTA % DI ENTRATE PROGRAMMATE 2018 DI PERSONALE IMMIGRATO PER LE QUALI SONO RICHIESTE COMPETENZE CON LIVELLO DI IMPORTANZA MEDIO-ALTA (QUOTE % SU TOTALE ENTRATE)



Fonte: Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2018

Scendendo nel dettaglio delle professioni, si delinea una evidente polarizzazione che corre lungo il confine tra professioni intellettuali o comunque qualificate da un lato (responsabili di piccole aziende nel commercio, insegnanti nella formazione professionale, specialisti nei rapporti con il mercato, per limitarsi a citare i profili al vertice della classifica) – per le quali la conoscenza della lingua italiana è una condizione *sine qua non* – e una serie di profili non qualificati dall'altro, per i quali questa caratteristica sembrerebbe quasi irrilevante (limitandoci ancora una volta a citare solo gli esempi più estremi possiamo considerare i manovali e gli altri lavoratori non qualificati del comparto edile, i conduttori di macchinari di movimento terra, il personale non qualificato nei servizi di ristorazione, gli addetti alle tintolavanderie, i confezionatori, sarti e modellisti d'abbigliamento, gli assemblatori in serie di articoli vari in metallo, gomma e materie plastiche, gli operari addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali).

Relativamente, infine, alle competenze normalmente qualificabili come trasversali, nell'elenco contemplato dall'indagine (saper lavorare in gruppo, risolvere problemi,



saper lavorare in autonomia, flessibilità e adattamento, attitudine al risparmio energetico), è quanto mai significativo rilevare come la più gettonata in assoluto sia la flessibilità e adattamento (nel 58,7% dei casi), le meno richieste la capacità di lavorare in autonomia (32,9%) e quella di risolvere problemi (30%). In posizione intermedia si collocano l'attitudine al risparmio energetico (35,4%) e il saper lavorare in gruppo (44,7%). Tale distribuzione, pur se almeno in parte ascrivibile al tipo di mansioni per le quali gli immigrati sono prevalentemente ricercati, la dice lunga riguardo all'immaginario collettivo nei loro confronti. Com'è consuetudine, da essi ci si aspetta soprattutto flessibilità e adattamento, a dispetto della folta presenza in mansioni (come quella dell'assistenza domiciliare) che richiedono la capacità di organizzare autonomamente il proprio lavoro e di far fronte a problemi inattesi.

Anche in relazione a questo tipo di distribuzione le indicazioni emerse dall'indagine confermano, nel loro complesso, l'ipotesi di una polarizzazione all'interno dello stesso mercato del lavoro degli immigrati. A titolo esemplificativo possiamo considerare due professioni che, in relazione a pressoché tutte le variabili considerate, si collocano appunto ai due estremi della distribuzione: i responsabili di piccole aziende del commercio da un lato (tra i quali l'incidenza delle entrate di immigrati su quelle programmate è pari addirittura al 49,4%), gli addetti alle tintolavanderie dall'altro (dove tale incidenza si ferma invece al 20%). Con riferimento al primo profilo, le aspettative delle imprese sono assolutamente esigenti e coprono l'intero spettro delle competenze sia di tipo tecnico sia di tipo relazionale, con una forte accentuazione della richiesta di autonomia e capacità di problem solving; dall'altro alquanto modeste al punto da screditare lo scenario secondo il quale, indipendentemente dai livelli di inquadramento, si enfatizza il fabbisogno di personale in possesso sia di competenze specifiche sia di competenze trasversali. Si spiega così come, con riguardo ai responsabili di piccole aziende di commercio, oltre che la flessibilità e l'adattamento, la capacità di lavorare in gruppo e quella di risolvere problemi siano richieste per tutte le entrate programmate (e quella di



lavorare in autonomia e di risparmiare energia in oltre i tre quarti di esse), così come universalmente richieste sono la competenza comunicativa in lingue straniere, nonché le competenze matematiche e informatiche (in 9 casi su 10) e perfino quella di applicare tecnologie 4.0 (nel 51,8% dei casi); all'estremo opposto, solo per il 6,6% degli addetti alle tintolavanderie è richiesta la capacità di lavorare in gruppo, laddove quella di risolvere problemi crolla addirittura all'1,6%: dati che sembrerebbero delineare il profilo di una professione facilmente rimpiazzabile col lavoro automatizzato.

Da un lato, quindi, si palesa un fenomeno che amplia i bacini di reclutamento, consentendo alle imprese di scegliere i collaboratori più strategici entro uno stock più ampio e più eterogeneo al proprio interno; dall'altro un fenomeno che produce un'abbondante manodopera flessibile e facilmente sostituibile, con evidenti implicazioni di sostenibilità nel medio-lungo periodo.

❖ GUARDANDO AL FUTURO: QUALE PROGRAMMAZIONE

Il quadro complessivo restituito dall'indagine Excelsior sembrerebbe indicare un modesto riorientamento verso l'alto della dimensione “qualitativa” della domanda di lavoro immigrato. Si tratta di **un dato indubbiamente positivo**, se e per quanto esso ha a che vedere con un incipiente riposizionamento competitivo del sistema imprese per un verso, e con politiche di reclutamento più orientate in senso universalistico – **con la disponibilità a ricorrere ai lavoratori immigrati anche per la copertura di posizioni apicali**, nel contesto di quella strategie di “allargamento del perimetro della ricerca”¹¹ cui le imprese ricorrono quando incontrano particolari difficoltà di reperimento delle figure richieste – per l'altro verso.

Andando indietro nel tempo quando, **agli albori del nuovo millennio, il sistema informativo Unioncamere-Excelsior registrò per la prima volta la propensione a reclutare personale immigrato**, lo stato del dibattito in Italia e l'opinione di molti

¹¹Sistema Informativo Excelsior, *La domanda di professioni e di formazione delle imprese italiane nel 2018*, pag. 24.



studiosi e stakeholders inducevano a ritenere che le assunzioni programmate dalle imprese quasi equivalessero al fabbisogno di manodopera d'importazione¹². Per certi versi, fu proprio la diffusione di tali dati a suggellare il ruolo assunto dall'immigrazione nell'economia italiana e, soprattutto, agli occhi del ceto imprenditoriale che assunse per la prima volta in maniera esplicita l'iniziativa di richiedere la programmazione di flussi dall'estero per consentire – si diceva – la stessa sopravvivenza delle aziende e dei sistemi produttivi locali. **Col passare del tempo, e a maggior ragione con l'intensificarsi della lunga crisi economica e col drastico peggioramento del quadro occupazionale è comprensibile come non soltanto si sia ridotta la propensione a reclutare personale immigrato** (misurata attraverso l'incidenza delle entrate di immigrati sul totale di quelle programmate), **ma sia pure mutato il significato attribuito a questa espressione.**

Il fabbisogno di “immigrati” – per come esso sembra delinarsi dalle risultanze dell'indagine – **non equivale più al fabbisogno di “nuovi immigrati”, ma riflette l'evoluzione nella composizione delle forze di lavoro, in cui i lavoratori con un background migratorio hanno un peso “visibile” e destinato a crescere anche indipendentemente dalle politiche migratorie che verranno adottate, per effetto dei ricongiungimenti familiari e, ancor più, delle nascite all'interno delle comunità immigrate.**

Già oggi, gli “immigrati” – spesso nati in Italia – rappresentano una quota molto importante delle fasce più giovani della popolazione residente, anche al netto delle naturalizzazioni¹³. Ma la loro incidenza raggiunge quote ben più elevate in alcune

¹²Zanfrini L., “Programmare” per competere. I fabbisogni professionali delle imprese italiane e la politica di programmazione dei flussi migratori, FrancoAngeli, Milano, 2000.

¹³ Al 1° gennaio 2018 secondo l'Istat è straniero più di un bambino ogni otto con meno di 10 anni di età (il 12,6%) e perfino complessivamente il 13,9% della popolazione residente con età compresa fra i 20 e i 45 anni, pur senza considerare né gli irregolari e i regolari non residenti (stranieri) da una parte, né gli italiani ex stranieri acquisiti alla cittadinanza italiana dall'altra, che aumenterebbero questi numeri.



regioni e province, che spesso si sovrappongono ai principali motori dell'economia italiana e ai territori nei quali si concentra la domanda di lavoro¹⁴.

V'è poi ragione di ritenere che, quando programmano l'assunzione di personale immigrato, le imprese pensino, innanzitutto, al folto stock di immigrati presenti e di cui, nel tempo, hanno imparato ad apprezzare la laboriosità, quando non anche le competenze.

Tutto ciò non toglie che questi dati sistematicamente raccolti da Unioncamere possano offrire preziose indicazioni anche per la programmazione dei nuovi ingressi, specie laddove evidenzia il fabbisogno di figure tecniche e specializzate che spesso scontano difficoltà di reclutamento, e che richiedono competenze non facili da reperire tra gli ultimi arrivati. E soprattutto, **indicazioni utili alla progettazione di politiche del lavoro** che, mirando al *matching* con la domanda, intervengano sulle debolezze di un'offerta – quella in particolare approdata in Italia per motivi umanitari – che ha fino ad oggi espresso performance occupazionali piuttosto deboli. Vale la pena, al riguardo, ricordare come si sia dato vita, grazie in particolare all'iniziativa dei soggetti della società civile, ad uno straordinario laboratorio di innovazione sociale composto dalla miriade di progetti avviati per favorire il loro inserimento nel mercato occupazionale¹⁵. Le iniziative realizzate sui territori hanno infatti in molti casi consentito di sperimentare nuovi paradigmi di intervento sia sul fronte dell'offerta, sia su quello della domanda, puntando da un lato a favorire l'autonomizzazione dei migranti, attraverso una migliore consapevolezza del proprio potenziale e degli sforzi da compiere per renderlo coerente con le richieste delle imprese (si pensi a tutto il tema del riconoscimento delle competenze acquisite in contesti informali e non formali). Ma anche incoraggiando, dall'altro, una

¹⁴ Tra le province, si evidenziano ai primi posti per residenti stranieri sul totale degli abitanti al 1° gennaio 2018 quella di Prato (col 17,5%, anche in virtù di un bassissimo tasso di acquisizione di cittadinanza italiana da parte dei cinesi ivi presenti) e poi quelle di Piacenza (14,4%), Milano (14,2%), Parma (13,9%), Modena (13,0%), Firenze (13,0%), Roma (12,8%), Mantova (12,5%), Brescia (12,4%), Reggio Emilia (12,2%), Ravenna (12,1%), Lodi (11,8%), Bologna (11,7%) e Cremona (11,5%), dunque le due più grandi aree metropolitane italiane ma soprattutto diverse delle località di quella che nel passato si definiva la “Terza Italia”.

¹⁵ Cf. Zanfrini L., *Il lavoro*, in Fondazione ISMU, *Ventiquattresimo Rapporto ISMU sulle migrazioni 2018*, FrancoAngeli, Milano, 2019, pp. 129-150.



maggiore inclusività dell'economia, specie laddove il tipo di intervento realizzato, e le forme di coinvolgimento richieste alle aziende e agli altri attori implicati, mirano esplicitamente a favorire una crescita culturale e organizzativa, una eticizzazione delle pratiche di reclutamento e gestione del personale e una maggiore sensibilità per il valore dell'interculturalità e della valorizzazione delle differenze individuali. Un altro aspetto da rimarcare è come, a dispetto dell'intramontabile “assioma della complementarità”, che induce a vedere nell'immigrazione un serbatoio per il reclutamento di lavoratori disponibili a “fare i lavori che gli italiani non vogliono più fare”, l'indagine illustra chiaramente come non siano le difficoltà di reclutamento a guidare la propensione ad arruolare personale immigrato, richiesto in maniera copiosa per la copertura di molte professioni non qualificate o comunque ad alta intensità di lavoro.

Per converso, sia pure in volumi inferiori rispetto al passato, alcuni comparti portanti della struttura industriale italiana continuano a ricercare immigrati per coprire professionalità caratterizzate da elevate difficoltà di reclutamento, scontrandosi con la cronica insufficienza di lavoratori (italiani e stranieri) in possesso di adeguate competenze; quelle, in particolare, fornite dalle scuole tecniche e professionali. Si tratta di una indicazione che sollecita il lancio di iniziative che, sulla scorta di alcune interessanti esperienze già avviate, puntino soprattutto ad offrire una seconda chance a chi si è perso per strada, coniugando il fabbisogno delle imprese con l'esigenza di recuperare quanti abbandonano precocemente la scuola, particolarmente numerosi, proprio tra i figli degli immigrati.

Da ultimo, come si è sottolineato, l'aspetto forse più “eclatante” delle ultime indagini Excelsior riguarda la vistosa crescita delle entrate di lavoratori immigrati nei ruoli apicali. È verosimile ipotizzare che questo fabbisogno rifletta la crescente internazionalizzazione dell'economia italiana (e, in particolare, delle economie urbane), che si accompagna alla crescente presenza di lavoratori e professionisti altamente qualificati e capaci di intercettare le esigenze delle aziende più competitive



e più aperte al mercato globale (incluso il mercato globale del lavoro). Se e quanto tale evoluzione possa essere integrata nella gestione dei flussi migratori diretti verso l'Italia è questione del tutto aperta, atteso che fino ad oggi l'Italia, nel suo complesso, non è riuscita a connotarsi come meta attrattiva dell'immigrazione altamente qualificata.

A puro titolo d'esempio si può osservare come proprio il profilo al vertice della graduatoria delle professioni caratterizzate da difficoltà di reperimento (segnalate per addirittura il 93,9% delle entrate), quello degli specialisti nei rapporti con il mercato, costituisca un caso esemplare rispetto alla possibilità di valorizzare le competenze in senso lato interculturali "naturalmente" inscritte nella biografia dei soggetti con un background migratorio. In termini altrettanto emblematici, si può citare l'esempio dei tecnici di marketing che, nella maggioranza dei casi (62,2%, l'incidenza maggiore tra tutte le figure interessate dall'ingresso di immigrati) non andranno a sostituire analoghe figure in uscita. In linea di principio, si tratta di una figura che potrebbe giovare proprio di quelle competenze tipicamente presenti nelle seconde generazioni nate dall'immigrazione.