

IO Lavoro
Il mercato
del lavoro
è sempre più
multietnico
da pag. 41



Oltre il milione le assunzioni programmate di lavoratori immigrati. Che però alimentano la schiera dei working poor

L'impatto degli immigrati sul mercato del lavoro. In crescita anche le attività autonome

Un milione di posti per stranieri

Boom di richieste, ma sale la schiera dei lavoratori poveri

Pagina a cura
DI ANTONIO LONGO

Mercato del lavoro italiano sempre più multietnico. Nel 2023 è stata, infatti, superata la soglia del milione di entrate programmate di personale immigrato da parte delle imprese. Massimo storico che si accompagna al trend positivo sul fronte delle imprese guidate da stranieri, cresciute in maniera significativa negli ultimi decenni. Ma al cospetto di tale scenario, non mancano le criticità, considerata che gran parte degli stranieri va a incrementare la schiera dei lavoratori «poveri» e che si registrano non poche difficoltà anche sul fronte dell'integrazione. A rilevarlo sono gli esiti delle indagini condotte da **Unioncamere** e Anpal, dal Centro Studi e Ri-

cerche IDOS, dalla Fondazione Ismu Ets e da Adapt.

La trasformazione multietnica del mercato del lavoro. I lavoratori stranieri nel 2022 rappresentavano il 10,8% della forza lavoro, ai quali andrebbero sommati coloro che hanno nel tempo acquisito la cittadinanza italiana. Le risorse umane immigrate forniscono un contributo fondamentale nel rispondere ai fabbisogni professionali delle imprese italiane ma appaiono evidenti alcune criticità che caratterizzano i processi di inclusione occupazionale dei lavoratori stranieri nonché la gestione delle migrazioni economiche. A rilevarlo sono i contenuti del rapporto «Lavoratori immigrati, i fabbisogni professionali e formativi», curato da **Unioncamere** e Anpal, secondo cui i nodi principali riguardano, in particolare, l'am-

pia partecipazione degli stranieri all'economia sommersa e la loro concentrazione nelle mansioni meno qualificate e meno retribuite. I numeri rivelano che circa tre stranieri su quattro sono inquadrati come operai, rispetto a meno di un terzo degli italiani, e incidono solamente per l'1,4% sul totale delle forze lavoro impiegate in attività finanziarie e assicurative, per il 2,9% nei servizi di informazione e comunica-



zione, per il 3,9% nell'area dell'istruzione, sanità e altri servizi sociali mentre coprono il 9,7% degli occupati nell'industria in senso stretto, il 12,9% nel trasporto e magazzinaggio, il 15,6% nelle costruzioni, il 17,3% negli alberghi e ristoranti e il 17,7% nell'area dell'agricoltura, caccia e pesca. Ma è soprattutto nella categoria degli «altri servizi collettivi e personali» che la quota di stranieri tocca il 31,6%. Mentre la retribuzione media lorda oraria per i lavoratori dipendenti nati all'estero è di quasi un quinto inferiore a quella degli autoctoni. Dunque, gli stranieri stanno dando un contributo rilevante alla crescita dei «working poors», ossia di coloro che, pur detenendo un impiego, non raggiungono un livello di reddito idoneo a soddisfare i bisogni essenziali.

Domanda di lavoro immigrato da record. Dopo la diminuzione registrata nell'anno più colpito dalla pandemia (il 2020), quando il dato si attestò a 451 mila, e dopo i successivi record per il 2021 (673 mila) e soprattutto per il 2022 (922 mila), le entrate programmate dalle imprese di personale immigrato stimate dal sistema **Excelsior** per l'anno 2023 hanno raggiunto il massimo storico di 1.057.620. Anche l'incidenza relativa del personale immigrato sul totale delle assunzioni programmate registra un andamento negli ultimi anni sempre in crescita: partendo dal 12,9% di assunzioni previste di immigrati sul totale nel 2018, ogni anno tale dato aumenta, fino al 17,8% del 2022 e al 19,2% del 2023. Ben oltre 600 mila, pari al 58% del totale di nuovi inserimenti, sono concentrati nel Nord-Italia, al Centro si conta, invece, una previsione di 208 mila entrate di personale immigrato, pari al 20% del totale nazionale, nel Sud e nelle Isole sono 232 mila le entrate di stranieri, pari al 22% del totale. A livello settoriale, il personale immigrato rappresenta quasi un terzo di quello complessivo richiesto dalle imprese operanti nei servizi operativi (32%) e nei servizi dei trasporti e della logistica (31,8%).

Pesa il livello di istruzione. Nel confronto internazionale, l'Italia si distingue per la vocazione ad attrarre una immigrazione poco istruita, con la metà della popolazione immigrata in

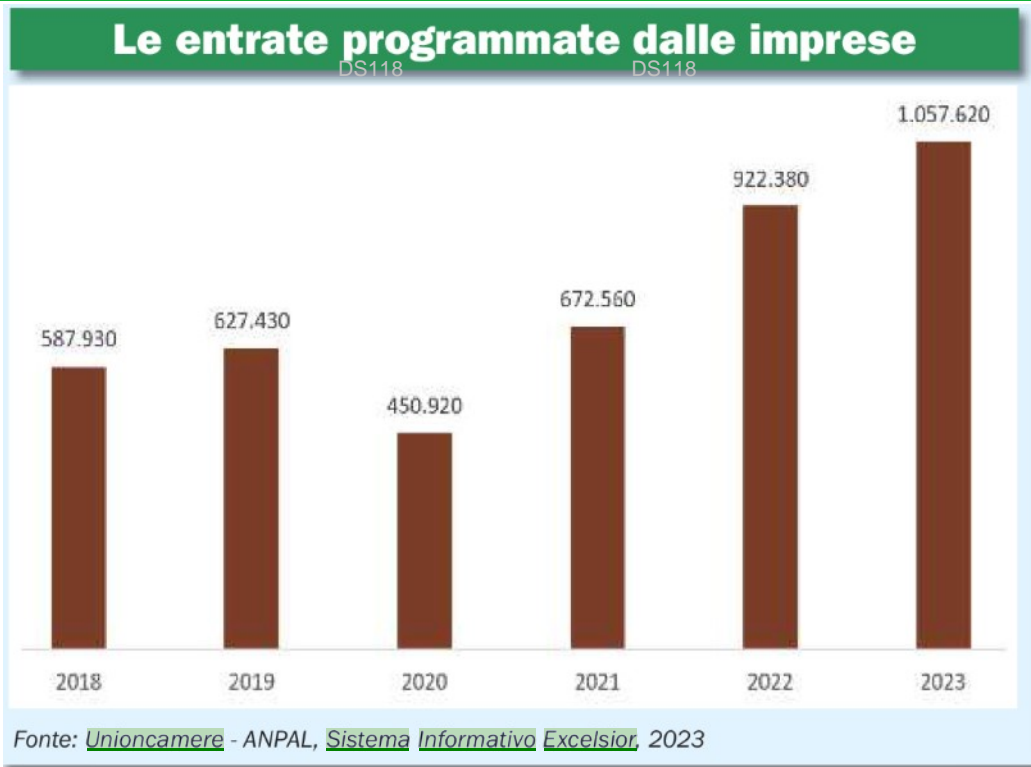
possesso di una bassa istruzione formale, rispetto a un terzo dei nativi, e con solo il 12% degli immigrati in Italia che ha una laurea, rispetto al 20% dei nativi. Ma è presente anche il fenomeno dell'overqualification, ossia il mancato riconoscimento dei titoli acquisiti all'estero. In tal senso, la quota di quanti ritengono di svolgere un lavoro poco qualificato rispetto alle proprie competenze tra gli occupati stranieri è quasi doppia rispetto agli italiani dalla nascita (19,2% contro 9,8%). A mettere in luce tali evidenze è la 29° edizione del «Rapporto sulle migrazioni», pubblicato dalla Fondazione Ismu Ets, in cui si conferma che gli immigrati e il loro lavoro sono spesso chiamati in causa come potenziale soluzione alle tensioni che percorrono il mercato del lavoro, con particolare riferimento alla carenza di manodopera disponibile ma, allo stesso tempo, penalizzati dalle medesime caratteristiche che ne garantiscono l'occupabilità, ossia adattabilità e basso salario. Si consideri che solo l'1,4% di tutti gli stranieri occupati rientra nella categoria dei liberi professionisti (lo sono il 6,3% degli italiani) e degli imprenditori (0,6%, contro l'1,7% degli italiani). In generale, la componente extra-europea risulta maggiormente penalizzata sia rispetto alla componente italiana, sia alla stessa componente straniera europea.

Le imprese immigrate «ponti transnazionali». In Europa, mentre il numero totale di lavoratori autonomi nativi è diminuito da 25,3 a 23,9 milioni, quello degli imprenditori stranieri è quasi triplicato nel medesimo periodo, passando da 675 mila a 1,860 milioni, in parallelo la loro incidenza sul totale è passata dal 2,6% al 7,2%. A sottolinearlo è il rapporto «Immigrazione e Imprenditoria», realizzato dal Centro Studi e Ricerche Idos in collaborazione con Cna, secondo cui dal 2002 al 2022 la propensione all'imprenditorialità resta prevalente tra i cittadini autoctoni ma si è registrato un aumento significativo degli imprenditori stranieri. Negli anni più recenti, mentre l'iniziativa imprenditoriale italiana ha mostrato una stabilità o un modesto declino, si è notato un notevole incremento delle attività gestite da lavoratori e lavoratrici straniere, rispec-

chiando le mutazioni del tessuto imprenditoriale nazionale e l'inserimento occupazionale degli immigrati. Tra il 2011 e il 2022, le imprese gestite da immigrati hanno registrato un aumento del 42,7%, mentre quelle condotte da italiani hanno subito una diminuzione del 5%. Alla fine del 2022, il numero di imprese gestite da migranti si è attestato a 647.797, rappresentando il 10,8% del totale nazionale, a fronte del 7,4% del 2011. In linea con il contesto occupazionale generale, anche nel panorama imprenditoriale emerge una preponderante concentrazione delle persone di origine immigrata in settori e attività svantaggiate e poco remunerative.

Gestire la multiculturalità in azienda. In un contesto generale quale quello delineato, le imprese sono chiamate a promuovere l'incontro tra culture diverse, mettendo a fattor comune il pluralismo e le opportunità di crescita connesse. A rilevarlo è il focus «Lavoratori stranieri e mercato del lavoro: come viene gestita la multiculturalità in azienda» curato da Adapt, per conto di Assolombarda, in cui si evidenzia come le differenze culturali si manifestino nelle concezioni diverse del rapporto gerarchico, nelle modalità decisionali, nella diversa organizzazione del tempo, nella differente gestione del rischio, nella modalità diversa di esprimere i propri bisogni e esigenze sul posto di lavoro. Tali differenze, a giudizio degli analisti, possono essere affrontate fornendo a tutti i lavoratori una cornice appropriata per interpretare i propri e altrui comportamenti attraverso attività di formazione sulla gestione e valorizzazione della diversità, strumenti attraverso cui intervenire sul clima organizzativo dell'azienda. Le aziende, in particolare, segnalano che alcune differenze culturali possono generare un impatto sull'organizzazione del lavoro, ad esempio, sui turni, sulle mansioni, su ferie e permessi. Un management attento a sviluppare metodi e strumenti per gestire la multiculturalità deve riuscire a mediare tra le esigenze aziendali e quelle dei singoli lavoratori, per trovare un accordo tra pratiche e valori diversi e processi organizzativi, anche per migliorare la produttività.

© Riproduzione riservata



ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - DS118 - S.11220 - L.1721 - T.1677