

La mappa dell'imprenditoria immigrata in Italia

Dall'integrazione
economica
alla tutela
della salute
e sicurezza
sul lavoro

Progetto realizzato
con il supporto finanziario
dell'INAIL (Bric 2016 ID 46)

AUTORI

Introduzione

Anna Italia

Sezione I

Matteo Luppi

Sezione II

Luigi Bellesi

Sezione III

Luigi Bellesi, Anna Italia

Sezione IV

Luigi Bellesi, Anna Italia

Sezione V

Barbara Morsello, Irene Navacci, Emanuela Proietti

Conclusioni

Antonio Cocozza, Stefania Capogna

GRUPPO DI LAVORO

Università Roma Tre

Antonio Cocozza (*Responsabile scientifico*)

Marco Burgalassi

Luca Diotallevi

Stefania Capogna

Emanuela Proietti

Barbara Morsello

Matteo Luppi

Irene Navacci

Censis

Anna Italia (*Responsabile Unità di ricerca*)

Luigi Bellesi

Gabriella Addonisio

Andrea Amico

Monja Conti Nibali

Giorgio De Rita

Lorenzo Fanoli

Daniele Ferretti

Laura Lapenna

Stefano Sampaolo

INAIL

*Dipartimento medicina, epidemiologia,
igiene del lavoro e ambientale*

Benedetta Persechino (*Referente scientifico INAIL*)

Antonio Valenti

Grazia Fortuna

Bruna Maria Rondinone

INDICE

Introduzione	8
Articolazione del testo	13

<u>Sezione I</u>	14
Quadro teorico e dimensioni dell'analisi	
1 Definizione oggetto dell'analisi	17
2 Il quadro conoscitivo sull'imprenditorialità immigrata	19
3 Le principali teorie	20
3.1 L'approccio culturale	
3.2 L'approccio strutturalista	
3.3 L'approccio mixed embeddedness	
4 Lo schema interpretativo	25
5 Inclusione e strategie di formazione e informazione nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro	29
6 Conclusioni	31
Bibliografia	35

<u>Sezione II</u>	36
I fattori che determinano la presenza di imprenditoria immigrata in Italia	

<u>Sezione III</u>	44
Nati all'estero e imprenditori in Italia	
1 Il crescente investimento degli stranieri nel fare impresa	47
2 L'importanza della rete etnica nella scelta del settore di impresa	48
3 La crescita delle imprenditrici, di più e oltre quella degli uomini	50
4 La geografia delle imprese a titolarità straniera sul territorio italiano	51

<u>Sezione IV</u>	66
L'indagine sugli imprenditori di origine straniera	
1 Vivere in Italia rimanendo stranieri	69
1.1 Identikit dell'imprenditore di origine straniera	
1.2 Chiari segnali di stabilizzazione	
1.3 Un'integrazione solo apparente?	
2 Piccole imprese, ma imprese	73
2.1 Non ci si improvvisa imprenditori	
2.2 La resilienza del post crisi	
3 Salute e sicurezza sul lavoro: conoscenza della norma di tutela e percezione del rischio	76
4 Conclusioni	82
 <u>Sezione V</u>	 106
I pareri degli stakeholder	
1 Premessa	109
2 La tutela della salute e sicurezza sul lavoro: obiettivo condiviso di una rete, per lo sviluppo del capitale sociale	111
3 La tutela della salute e sicurezza sul lavoro: da adempimento dell'imprenditore a dovere/diritto del cittadino	114
Bibliografia	121
 <u>Conclusioni</u>	 122
1 Il Fattore politico	127
2 Il Fattore economico	128
3 I Fattori socio-culturali	130
4 I Fattori individuali	131
Bibliografia	136

	<u>Allegati</u>	137
1	Nota metodologica indagine quantitativa	139
	1.1 Il questionario	
	1.2 La rilevazione	
	1.3 L'analisi statistica	
2	Nota metodologica indagine qualitativa	140

INTRODUZIONE

La presenza e la crescita di aziende guidate da cittadini stranieri immigrati sono fenomeni che hanno mutato profondamente il quadro dell'imprenditoria del nostro paese, e che non sembrano destinati ad esaurirsi nel breve periodo.

Del resto, l'elevato tasso d'imprenditorialità che contraddistingue i lavoratori migranti non deve stupire. È nell'idea stessa di intraprendere un percorso migratorio e nel connesso obiettivo di portarlo a termine con successo che si può cogliere il senso di un progetto e di una visione imprenditoriale. In genere, a prendere la decisione di migrare sono i soggetti più attivi, dinamici e aperti, quelli dotati di una maggiore propensione al rischio e che possiedono una migliore capacità di adattamento. Tali prerequisiti continuano a definirne il carattere anche dopo l'inserimento nel mondo del lavoro dei paesi di destinazione, incentivandoli a cercare un'occasione di mobilità sociale attraverso un'attività autonoma o imprenditoriale. La stessa mobilità sociale che spinse nel secolo scorso tanti italiani a lasciare il nostro paese alla ricerca di fortuna in terre lontane.

Alla fine del 2018 in Italia si contano 447.422 titolari di impresa nati all'estero (l'81,1% dei quali proveniente da un paese extracomunitario), che rappresentano il 14,6% del totale dei 3.062.199 titolari attivi.

A partire dagli anni '90 del novecento gli imprenditori stranieri sono sempre aumentati, mantenendo un trend positivo anche negli anni della crisi: dal 2010 al 2018, mentre gli imprenditori italiani diminuivano del 12,2%, quelli stranieri sono cresciuti del 31,7%.

Circa la metà dei titolari di impresa nati all'estero esercita la propria attività nelle regioni del Nord, ove la domanda di lavoro, subordinato ed autonomo, e la richiesta dei servizi ad essa correlata, è particolarmente consistente, anche se negli ultimi anni si registra un sensibile aumento nelle aree del Sud del paese. Al primo posto tra le regioni italiane è la Lombardia, dove gli imprenditori nati all'estero sono 81.355, seguono il Lazio e la Toscana. Se si considera, invece, l'incidenza degli stranieri sul totale dei

titolari di impresa di ciascuna Regione, al primo posto sale la Toscana, dove gli imprenditori nati all'estero rappresentano il 21,4% del totale, seguita da Lazio (20,9%), Lombardia (20,0%) e Liguria (19,9%).

Titolari per lo più di imprese piccole o piccolissime, gli imprenditori stranieri sono particolarmente attivi nei comparti dei servizi e dell'industria, e in alcuni settori che si caratterizzano come *labour intensive*: la confezione di abiti e di capi in pelle nel manifatturiero, le costruzioni, il commercio, le attività di ristorazione, alloggio, noleggio e le cosiddette "multiservizio".

Seppur comune a tutti i migranti, la propensione a fare impresa appare particolarmente concentrata su alcune nazionalità, e fortemente segmentata per specializzazioni etniche: i cittadini marocchini nel commercio, e in tempi più recenti anche i senegalesi e i bangladesi; i cinesi nel tessile e nella ristorazione; gli albanesi e i rumeni nelle costruzioni.

I migranti che sono giunti in Italia e hanno creato un'impresa mettono in campo un modello imprenditoriale che presenta delle proprie peculiarità, e che ha i suoi punti di forza nella estrema flessibilità e nella capacità di adattamento alle esigenze del mercato. Tali caratteristiche si riflettono nella propensione ad andare ad occupare gli spazi lasciati liberi dai nativi, ma anche nella capacità di garantire estrema flessibilità negli orari di lavoro, disponibilità agli spostamenti, varietà dei prodotti offerti, costi contenuti, ibridazione tra italiano e straniero.

Naturalmente ci sono anche dei limiti, che sono insiti nelle stesse caratteristiche di molte delle imprese dei migranti, che in molti casi sono attive in settori poco qualificati, a basso valore aggiunto, con scarso contenuto tecnologico, per cui fanno più fatica a mantenersi sul mercato. Dietro la molecolarità delle imprese immigrate possono, inoltre, nascondersi cosiddette para-imprese, costituite da lavoratori autonomi dal punto di vista giuridico in quanto titolari di partita Iva, ma a tutti gli effetti dipendenti e subordinati ad un'impresa (che il più delle volte è italiana) che non vuole sostenere direttamente gli oneri del loro lavoro.

Si tratta di un fenomeno particolarmente diffuso in edilizia – che è un comparto a elevato rischio sotto il profilo della sicurezza – ma anche in altri settori, dove risultano ricorrenti logiche di terziarizzazione, decentramento, subappalto, attraverso le quali la parte datoriale scarica sul lavoratore immigrato rischi di impresa e costi sociali, tra i quali anche quelli sulla sicurezza.

Il tessuto imprenditoriale dei migranti che esercitano la loro attività nel nostro paese è dunque caratterizzato da luci e ombre, da elementi di vitalità e da flessibilità che possono tuttavia nascondere fragilità e debolezze. Ed è proprio interpretando questo scenario in chiaroscuro che possiamo arrivare a formulare delle ipotesi di analisi per colmare i vuoti di conoscenza.

In realtà, le indagini condotte nell'ambito del presente studio mostrano che le imprese a conduzione immigrata sono abbastanza solide, e ben hanno saputo affrontare anche gli anni di crisi. Il 71,9% degli imprenditori intervistati ha personale alle dipendenze, il 60,0% è in attività da più di tre anni, il 53,3% negli ultimi tre anni ha avuto un fatturato stabile e il 20,5% in crescita, mentre il 76,6% si dichiara del tutto (21,3%) o in parte (55,3%) soddisfatto dell'andamento della sua attività. Ma le nostre analisi evidenziano anche che gli imprenditori di origine straniera faticano ad integrarsi completamente con il tessuto della comunità locale: lo dimostrano la scarsa conoscenza della lingua italiana e le ridotte occasioni di socializzazione con i nativi che caratterizzano molti di loro anche quando sono in Italia da molti anni e, in alcuni casi, perfino se sono diventati cittadini italiani.

Una integrazione mancata, o comunque non completamente compiuta, incide anche sul rapporto che i titolari di impresa stranieri hanno con le tematiche della sicurezza e della salute in azienda.

Tematiche che – a dire il vero – risultano particolarmente ostiche anche per gli imprenditori italiani, che non sempre riescono a comprenderne le valenze positive in termini di innalzamento dei livelli di produttività e di “fiducia” da parte dei lavoratori alle dipendenze, ma che rischiano di rappresentare un ostacolo insormontabile per

gli stranieri, chiamati a decodificare ed applicare il nostro ordinamento normativo e a relazionarsi con il sistema della pubblica amministrazione.

La comprensione del sistema di normative sulla sicurezza entro cui deve svilupparsi l'attività di impresa costituisce una delle principali criticità per l'imprenditore straniero, cui si aggiunge la carenza delle competenze linguistiche, che possono compromettere sia l'intenzionalità sia la possibilità di adempiere al dettato normativo.

Le nostre indagini rivelano che la gran parte degli imprenditori stranieri percepiscono la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro come un obbligo di legge cui corrisponde una serie di adempimenti giudicati spesso eccessivi e costosi in termini di tempo e di risorse umane.

La prevalente accezione adempimentale che sta alla base dell'attuazione di norme e procedure stabilite dalla normativa determina una scarsa condivisione e penetrazione della cultura della sicurezza sul lavoro in azienda che - anche quando presente - rimane un aspetto di competenza del titolare, complici anche le dimensioni, solitamente piccole o micro, delle aziende a conduzione straniera. Se a questo si aggiunge che circa il 30,0% degli imprenditori di origine straniera dichiara di avere difficoltà ad assolvere gli obblighi normativi, si comprende la ragione per la quale sia così frequente il ricorso a consulenti ed esperti esterni, cui viene delegata la corretta implementazione di norme e procedure sulla sicurezza.

La scarsa comprensione dell'importanza della tematica della salute e sicurezza sul lavoro emerge anche dal fatto che meno di un terzo degli imprenditori intervistati fa esplicita richiesta di aiuto attraverso sessioni di aggiornamento/formazione professionale che consentano loro di assicurare la piena conformità agli standard previsti. Del resto, la poca disponibilità all'aggiornamento è un tratto che caratterizza gli intervistati, investendo anche altre aree oltre a quella della SSL.

È evidente quindi come, sia la presenza di barriere culturali e linguistiche, sia le difficoltà quotidiane nella conduzione di imprese medio-piccole e *labour intensive* si frappongano al rispetto della normativa, rendendone

difficile la comprensione e oscurando i vantaggi che il rispetto della stessa può portare.

Se a tutto questo si aggiungono i costi che deve sostenere chi vuole mettere in sicurezza la propria impresa e la salute dei propri dipendenti, è evidente che si è di fronte ad una tematica che deve essere affrontata attraverso campagne di sensibilizzazione e di formazione che mirino a mettere in luce le valenze positive connesse alla messa in sicurezza dell'impresa, al di là ed oltre gli adempimenti normativi obbligatori. Tali azioni devono essere sostenute dalle istituzioni preposte in collaborazione con la rete degli *stakeholder* pubblici e privati che sono attivi sul territorio ed essere realizzate tenendo conto delle caratteristiche e dei bisogni degli imprenditori stranieri. Da questo punto di vista sicuramente lo studio realizzato per l'INAIL rappresenta un contributo conoscitivo essenziale.

Parlare di salute e sicurezza sul lavoro non deve evocare solo scenari drammatici di rischi ed infortuni, ma deve portare ad una crescita della cultura gestionale dell'imprenditore: creando cultura e partecipazione le risorse umane diventano più consapevoli, più competenti nella gestione dei rischi e nella gestione delle attrezzature, e anche più motivate e soddisfatte, raggiungendo così un migliore risultato di impresa.

di Anna Italia

ARTICOLAZIONE DEL TESTO

L'Università Roma Tre e il Censis, grazie al contributo dell' Inail, hanno affrontato in un progetto ampio e articolato il tema della presenza e della crescita della imprenditoria immigrata in Italia e del rapporto che i titolari di impresa di origine straniera hanno con la salute e la sicurezza sul lavoro, rilevandone conoscenze, percezioni e bisogni. Nel testo che segue sono riportati i risultati principali dell'attività di ricerca condotta nell'ambito del progetto. In particolare:

- nella Prima Sezione si definiscono l'oggetto dell'analisi e le dimensioni della stessa con particolare riguardo alla tematica della salute e sicurezza sul lavoro;
- nella Seconda Sezione si definiscono i fattori che favoriscono e quelli che inibiscono lo sviluppo dell'imprenditoria immigrata in Italia;
- nella Terza Sezione si analizzano i dati relativi a dimensioni, caratteristiche, andamento dei titolari di impresa nati all'estero;
- nella Quarta Sezione si riportano alcuni risultati dell'indagine quantitativa condotta su un campione di 334 titolari di impresa di origine straniera che sono attivi in Italia, finalizzata a rilevarne caratteristiche, livello di integrazione, esperienza imprenditoriale e andamento dell'attività; nonché conoscenza, percezione, bisogni in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- nella Quinta Sezione si trovano i risultati dell'analisi qualitativa condotta su 23 soggetti intermedi e della rappresentanza che operano nelle diverse aree del Paese. L'analisi è stata finalizzata a rilevare le opinioni degli *stakeholder* in merito ai bisogni in materia di formazione e informazione sulla salute e sicurezza sul lavoro da parte degli imprenditori di origine straniera;
- il testo si chiude con un capitolo di Conclusioni in cui si ripercorrono i principali risultati delle attività realizzate e si formulano alcune proposte in termini di policy praticabili in materia di formazione e di informazione per innalzare i livelli di conoscenza e di adesione alla normativa degli imprenditori stranieri sulle tematiche della salute e sicurezza sul lavoro.



Quadro teorico e dimensioni dell'analisi



DEFINIZIONE OGGETTO DELL'ANALISI

Nel corso degli ultimi anni l'Italia e l'Europa hanno visto una forte evoluzione nel processo migratorio, con evidenti effetti anche sul mercato del lavoro. Al contempo il sistema economico del Paese è stato interessato da profondi cambiamenti che hanno modificato sia il sistema produttivo che la struttura del mercato del lavoro. In questo scenario, si inserisce il fenomeno analizzato in questo studio, l'imprenditoria straniera o migrante.

Tale fenomeno nel nostro paese, anche se in ritardo rispetto ad altre realtà caratterizzate da una storia di immigrazione più radicata, come ad esempio gli Stati Uniti, rappresenta ad oggi un importante elemento del sistema economico nazionale. La rilevanza dell'oggetto di studio è confermata anche dai recenti mutamenti economico sociali. Nonostante la profonda crisi economica e finanziaria, e il successivo aumento di incertezza dei mercati e dei livelli di disoccupazione che hanno caratterizzato la maggior parte dei paesi sviluppati, in questi stessi paesi il numero di attività imprenditoriali gestite da immigrati è in continuo aumento.

Al contempo l'imprenditoria immigrata presenta tratti e caratteristiche che tendono a differenziarla dall'imprenditoria nazionale e che ne complicano l'osservazione e la comprensione. Diversi sono gli aspetti che puntano in questa direzione. In primo luogo, come per tutti i fenomeni recenti ed emergenti, i sistemi di monitoraggio sono in via di sviluppo e consolidamento. Inoltre, l'imprenditoria immigrata rappresenta un sottogruppo di una popolazione che già di per sé tende ad essere di difficile osservazione attraverso le statistiche nazionali. A complicare lo scenario si aggiungono le peculiarità delle imprese immigrate. L'elevata dinamicità di queste imprese, sia in termini di tasso di natalità che mortalità, aumenta il livello di complessità intrinseca dell'universo di riferimento. Inoltre, tale universo si contraddistingue per essere altamente uniforme sia in relazione alle caratteristiche socioeconomiche, che rispetto ai percorsi imprenditoriali.

Comprendere il grado di inclusione e le strategie di formazione ed informazione nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro in un universo di riferimento caratterizzato da tali peculiarità richiede a monte una chiara comprensione di tale oggetto. Rispondendo a tale necessità, questa prima Sezione teorica introduttiva mira appunto a definire, tramite l'analisi della letteratura scientifica di stampo socioeconomico internazionale, le caratteristiche e i fattori di interesse dell'imprenditoria immigrata, al fine di proporre una chiave di lettura del fenomeno che integri tipologie di imprenditoria immigrata ed integrazione delle norme della salute e della sicurezza sul lavoro.

Ma a cosa ci si riferisce con il termine migranti e imprenditori migranti? In letteratura, il termine migranti internazionali racchiude

un ampio gruppo di categorie di individui, che per differenti ragioni, hanno travalicato i confini nazionali e risiedono in paesi diversi da quello di nascita. Sotto questo termine rientrano studenti che hanno deciso di affrontare i loro percorsi di studio all'estero, familiari che beneficiano di ricongiungimenti familiari, così come rifugiati e richiedenti asilo. Ma la categoria più comune e diffusa concerne coloro la cui motivazione alla migrazione riguarda lo stabilirsi nel paese di destinazione, processo che, per ragioni normative⁽¹⁾ e non, inevitabilmente passa attraverso il mercato del lavoro. Una categorizzazione adottata a livello internazionale differenzia quest'ultima categoria di migranti in base alle loro capacità e conoscenze.

La categoria "migranti lavoratori" spazia da lavoratori temporanei e stagionali a lavoratori di lungo periodo integrati nel settore produttivo ma caratterizzati dall'assenza di particolari competenze spendibili nel mercato del lavoro. Al contrario, la categoria migranti altamente qualificati o *business migrant* si riferisce a quella porzione più ristretta di migranti internazionali caratterizzata da un alto livello di conoscenze e competenze specifiche impiegabili nel mercato del lavoro. L'imprenditore migrante non viene quindi identificato in una distinta categoria, ma a seconda della capacità e del tipo di impresa può essere identificato come lavoratore migrante o *business migrant*. Inoltre, come nota Codagnone (2003), appare importante delineare i confini del termine imprenditore. L'autore evidenzia come in letteratura sia riscontrabile una sovrapposizione tra il termine imprenditore e il termine *self-employed*, nonostante quest'ultimo termine non identifichi in modo univoco forme di attività imprenditoriali. La definizione di imprenditore proposta da Codagnone (2003) come colui che gestisce un'impresa, con collaboratori, e svolge un'attività economica, con un certo grado di autonomia sul mercato, finalizzata alla produzione o scambio di beni e servizi, ci aiuta delineare l'oggetto di analisi. Inoltre, anche il termine "etnico", utilizzato spesso per definire le attività imprenditoriali facenti capo alla popolazione straniera, presenta alcune opacità, soprattutto in relazione al richiamo esotico che il termine suscita, sia in relazione al prodotto che alla tipologia di impresa e/o imprenditore. È quindi in tal senso che va letta la scelta di optare in questo studio per un termine meno evocativo e di definire l'imprenditoria come "immigrata" o di "immigrati", delineando con questi termini l'esperienza di fare impresa portata avanti in Italia da individui con un background estero.

1

Basti pensare che in Europa è garantita la libera circolazione dei lavoratori tra i paesi a patto che essi sia in grado, attraverso attività lavorativa o risorse proprie, di non gravare sul sistema sociale dello stato ricevente (Direttiva 2004/38/EC)

IL QUADRO CONOSCITIVO SULL'IMPRENDITORIALITÀ IMMIGRATA

Il rapporto fra immigrazione e imprenditoria rappresenta da alcuni decenni un tema di rilevante interesse in diverse discipline, tra cui la sociologia economica, con un allargamento recente dei casi e degli ambiti di studio (Portes 1995, Rath 2002, Kloosterman & Rath 2003, Ambrosini 2005).

Un elemento che ha contribuito a questo crescente interesse riguarda il contesto entro cui il fenomeno stesso si sviluppa, ossia il mondo del lavoro e i modelli produttivi che lo caratterizzano, e soprattutto le mutazioni all'interno di esso. Secondo Negrelli (2013) la costante erosione dei mercati "interni" del lavoro, ovvero delle condizioni e delle regole che nei trent'anni successivi al secondo conflitto mondiale avevano assicurato la stabilità del posto di lavoro, la sicurezza salariale e sociale al ceto medio, va di pari passo con la crescita e maggior strutturazione dei mondi paralleli di lavoro "temporaneo", "indipendente" e "informale" fondato su livelli inferiori, o comunque diversi, di status occupazionale. Allo stesso tempo, simili mutamenti hanno interessato la struttura ed organizzazione del settore produttivo.

Le pressioni del capitalismo globale e la riduzione delle barriere nazionali alla libera circolazione di merci e lavoratori hanno portato alla trasformazione del "vecchio mondo" della produzione, che in parte si è delocalizzata nei paesi emergenti e contemporaneamente si è ristrutturata nelle economie più avanzate (ibidem), venendo così a formare la cornice entro cui si sono dipanati i cambiamenti appena evidenziati che hanno interessato il mercato del lavoro.

Lavoro post-fordista, terziarizzazione del lavoro o il più recente lavoro della "conoscenza" rappresentano alcuni dei termini con cui si è tentato di fotografare questo mutamento nei sistemi produttivi e del lavoro. Mutamenti che hanno interessato ovviamente anche la popolazione degli immigrati. Ampio spazio e interesse infatti è stato dedicato al crescente ruolo dei lavoratori immigranti nelle economie sviluppate, i quali spesso hanno rappresentato una fisiologica risposta alla crescente domanda di impiego in settori a scarsa professionalizzazione, remunerazione e protezione contrattuale (Fondazione Leone Moressa, 2017). Minore, ma crescente attenzione, è stata dedicata invece all'imprenditoria straniera.

Come sostiene Ambrosini (2012), infatti è proprio in seguito ai cambiamenti che hanno interessato il mercato del lavoro e all'affermarsi di sistemi di tipo post-fordista che negli ultimi decenni l'imprenditoria straniera ha suscitato un crescente interesse. Come mostrano i dati OECD, a partire dall'inizio degli anni ottanta, la riconversione e la ristrutturazione dei sistemi industriali dei paesi sviluppati ha drasticamente diminuito la domanda interna di

mano d'opera poco qualificata, comportando un innalzamento dei livelli di disoccupazione soprattutto tra la popolazione immigrata.

Parallelamente, la ristrutturazione economica e dei sistemi produttivi caratterizzata da un processo di segmentazione della produzione e dal marcato sviluppo del settore terziario, porta alla "parcellizzazione" del tessuto industriale attraverso la crescita e rinascita delle piccole e medie imprese (Blaschke et al. 1990). La riduzione della domanda di lavoro poco qualificato insieme alla riorganizzazione dei sistemi produttivi e alla rinascita delle piccole medie imprese hanno rappresentato un terreno favorevole per la nascita di attività imprenditoriali, di cui ha potuto beneficiare la popolazione immigrata (Blaschke et al. 1990; Oliveria e Rath, 2008).

3

LE PRINCIPALI TEORIE

Ricerche sulla relazione tra etnicità ed imprenditoria ricevono importanti contributi già dagli autori classici della sociologia, come Weber (1930), Sombart (1914) e Simmel (1950), i quali evidenziano l'importanza della struttura sociale e dei valori (religiosi) per la comprensione di tale fenomeno. Questo quadro teorico ha posto le basi per lo sviluppo delle successive teorie relative all'imprenditoria straniera. L'importanza della componente sociale e dell'orientamento valoriale è chiaramente identificabile negli approcci di matrice statunitense che si rifanno alla *middleman* e alla *enclave theory* (Blalock 1967; Portes e Rumbaut, 1990;). Similmente, la teoria dello svantaggio proposta da diversi autori (Fregetto, 2004; Light e Roach, 1996; Palidda, 1992), la quale vede nell'imprenditoria un'opzione forzata per il migrante concepito come fortemente segregato sia nel mercato del lavoro che nella struttura sociale, rappresenta un ulteriore esempio di questo approccio.

Contemporaneamente, un altro approccio interpretativo del fenomeno dell'imprenditoria immigrata vede nei fattori strutturali, legati quindi sia alla domanda che all'offerta e alle caratteristiche del mercato del lavoro, i principali elementi esplicativi. La tesi della mobilità bloccata così come la teoria della dualizzazione del mercato (Piore 1979; Sassen, 1991), o le ricerche di Engelen (2001) sui fattori di successo economico delle imprese immigrate, rappresentano un chiaro esempio di tali approcci, che prediligono l'importanza degli elementi macro e strutturali agli elementi individuali e relazionali.

Ricerche più recenti (esempio Baptiste e Ambrosini, 2004) adottano un quadro concettuale che mira a coniugare le peculiarità di entrambi gli approcci proposti, concependo l'imprenditoria straniera come uno strumento di mobilità sociale ed emancipazione dell'immigrato, in un quadro di mutamento del mercato del lavoro e

del settore industriale di riferimento.

Questa breve introduzione evidenzia come le principali teorie costruite in rapporto allo studio dell'imprenditoria degli immigrati o delle minoranze fanno in genere riferimento a due punti di partenza fondamentali: il ruolo, per così dire, della "specificità etnica" e dei fattori culturali; e l'importanza del lato dell'offerta nella definizione di un mercato per gli imprenditori immigrati (Barberis, 2011).

Questo paragrafo presenta le principali teorie di matrice culturalista e strutturalista, e inoltre i più recenti approcci di stampo multidisciplinare che combinano entrambe le prospettive.

3.1

L'approccio culturale

Il concetto di etnicità rappresenta il punto centrale delle teorie relative all'approccio culturale, in cui i valori e gli elementi culturali costituiscono le determinanti principali dell'attività di imprenditoria immigrata. Light e Bonacich (1988) identificano nelle classi sociali e nelle risorse etniche gli elementi esplicativi dell'imprenditoria immigrata. Portes (1995) approfondisce maggiormente questo approccio definendo il concetto di *enclave etnica*, concepita come un sistema integrato chiuso ai non appartenenti alla comunità etnica in cui la reciproca fiducia e condivisione di un comune sistema valoriale, così come della comune condizione sociale, facilitano la nascita di attività imprenditoriali immigrate ad esclusivo beneficio degli appartenenti alla comunità stessa. Al fine di superare questa visione limitata e fortemente deterministica, Lieberman (1980) propone il concetto di *nicchia etnica*.

L'autore sostiene che le particolarità culturali facilitino la specializzazione di un gruppo etnico in particolari segmenti di mercato o attività imprenditoriali, tendendo ad escludere i non appartenenti alla comunità etnica e a tramandare, attraverso rapporti di fiducia, le attività ad appartenenti alla stessa comunità. I limiti di un approccio puramente culturalista sono stati evidenziati da diversi recenti lavori che hanno proposto la rilettura dei classici modelli interpretativi attraverso il concetto di *social embeddedness* degli imprenditori migrati (Sassen, 1991; Waldinger et al., 1990). Questo approccio pone maggiore attenzione alla relazione tra reti sociali, comportamento ed implicazioni economiche, intendendo la *social embeddedness* come massimizzazione delle risorse sociali disponibili in un dato gruppo sociale.

In questa ottica le reti sociali etniche sono caratterizzate da un minor rischio economico di attività di impresa, in quanto contraddistinte da una maggiore condivisione valoriale e capitale sociale. In sintesi, l'approccio culturalista vede nei fattori culturali i principali elementi esplicativi del fenomeno dell'imprenditoria immigrata, prestando il fianco a diverse critiche. Tra le principali vi è la completa assenza di attenzione ai mutamenti e alle caratteristiche del mercato del lavoro (Engelen, 2001), così come alle dinamiche relative all'offerta e alla domanda di beni e servizi.

3.2

L'approccio strutturalista

L'aspetto centrale dell'approccio strutturale concerne l'analisi dei fattori strutturali che influenzano la creazione e stabilizzazione dell'attività imprenditoriali immigrate. Tali fattori comprendono: il quadro istituzionale e legislativo; l'accesso ai capitali; le condizioni economiche del mercato e relative barriere di ingresso ai settori industriali; il livello di concorrenza; gli elementi di discriminazione (razziale) e la situazione dei mercati internazionali.

Questo approccio riconduce la possibilità di intraprendere un'attività imprenditoriale alla struttura di opportunità che il cittadino straniero incontra nel paese ospitante. Dove il concetto di struttura di opportunità identifica le circostanze sociali, politiche ed economiche che possono influenzare la creazione di un'attività imprenditoriale immigrata (Cole 1959). Teorie facenti capo a questo approccio si differenziano chiaramente da quelle di matrice culturalista e mirano ad identificare gli elementi di limitazione dell'attività imprenditoriale. Un importante fattore strutturale identificato in letteratura riguarda le barriere burocratiche e la complessità dei sistemi normativi/regolativi delle attività imprenditoriali (Ardagna e Lunardi, 2008). Allo stesso tempo, anche la possibilità di accedere ai capitali e finanziamenti nel paese ospitante rappresenta una possibile complessità per l'imprenditore immigrato.

Barriere linguistiche e scarsa integrazione culturale alimentano ulteriormente questi vincoli strutturali. A tal riguardo, ricerche hanno evidenziato che un elemento di limitazione dello sviluppo delle imprese immigrate riguarda specificatamente l'accesso al credito. Secondo Basu e Goswani (1999) solo una minoranza degli imprenditori immigrati ottiene finanziamenti tramite banche, mentre la maggioranza si avvale di risparmi propri o di canali di finanziamento informali, tramite familiari, parenti e appartenenti alla comunità etnica. Un ulteriore aspetto strutturale riguarda il grado di sviluppo del settore industriale di riferimento e del sistema economico nel suo complesso sia nel paese di origine dell'imprenditore migrante che nel paese di destinazione.

Un basso differenziale in termini di opportunità tra le due realtà risulterà in una minor capacità di adattamento dell'imprenditore immigrato nel paese ospitante. Il livello di concorrenza interno al mercato rappresenta un importante elemento considerato in letteratura. Al contrario di quanto accade nei mercati autoctoni, un alto livello di concorrenza, spesso associato a un basso livello di barriere regolative, favorisce la creazione di attività imprenditoriali straniere, in quanto evita la nascita di conflitti nei confronti di attività autoctone preesistenti nello stesso settore di mercato, conseguenza molto più possibile in mercati caratterizzati da un basso livello di concorrenza.

Un ulteriore aspetto strutturale di particolare importanza riguarda il grado di ostilità e di discriminazione nei confronti degli immigrati e delle loro attività imprenditoriali. Realtà ostili nei confronti delle popolazioni straniere riducono fortemente la possibilità

delle popolazioni straniere di avviare attività economiche indipendenti.

3.3

L'approccio *mixed embeddedness*

Al fine di superare la ipostatizzazione dei due approcci presentati e di proporre un'interpretazione dell'imprenditoria immigrata che superi la differenziazione tra elementi strutturali autoctoni e aspetti relazionali e culturali alloctoni una terza via ha guadagnato crescente interesse: l'approccio *mixed embeddedness*.

In questo approccio l'analisi del fenomeno dell'imprenditoria immigrata presta attenzione sia alle risorse di gruppo, sia alla struttura delle opportunità presenti nella società di approdo, tenendo in considerazione anche la dimensione istituzionale, le politiche sull'immigrazione, le leggi su flussi e permessi, e il progetto politico-culturale di integrazione. Si tratta di fatto di un approccio multidisciplinare che tiene in considerazione tre elementi: da un lato, gli aspetti culturali e relazionali che caratterizzano l'imprenditore immigrato e la sua comunità, e al tempo stesso come questi fattori interagiscano con la realtà e comunità locale; dall'altro lato, le caratteristiche specifiche del mercato di riferimento e i fattori strutturali; il terzo elemento è rappresentato dalla dimensione del sistema delle politiche pubbliche in relazione sia all'imprenditoria che alla regolazione dei flussi migratori.

Un primo contributo teorico esemplificativo di tale approccio riguarda il modello interattivo e le sue successive rivisitazioni (Waldinger et al., 1990). Tale modello si basa sull'assunto che le componenti strutturali e culturali influenzino le strategie che gli imprenditori immigrati mettono in atto al fine di creare un'attività economica nel paese ospitante, dove le strategie sono da intendersi come la risultante tra le caratteristiche del gruppo e la struttura delle opportunità territoriali.

Questo modello teorico sostiene che il successo delle attività imprenditoriali immigrate dipende dalla complessa interazione tra la struttura delle opportunità, le risorse attivabili dalla comunità di appartenenza, le caratteristiche individuali dell'imprenditore e dell'attività imprenditoriale, e infine il sistema normativo e politico di riferimento in merito ad organizzazione del mercato e politiche migratorie (Raht e Kloosterman, 2000).

Contributi successivi hanno aggiunto un'ulteriore importante dimensione a questo modello teorico: la dimensione territoriale. In questo approccio la componente territoriale viene intesa sia come elemento strutturale, ossia come area più confacente all'inizio di un'attività imprenditoriale (Gough, 1984), che come elemento culturalista, ossia il radicamento nel territorio di comunità etniche di appartenenza (Doen et al., 1999). Questo approccio sostiene che la scelta della località in cui avviare l'attività imprenditoriale dipende dalle condizioni favorevoli che un'area geografica offre, che siano esse di natura strutturale o culturalista.

Quest'ultimo elemento evidenzia un aspetto centrale di que-

sto approccio teorico, la concettualizzazione dell'imprenditore immigrato non solo come cittadino straniero interamente influenzato dalle proprie radici etniche, o al contrario, come imprenditore orientato al profitto, ma come l'insieme di entrambi gli elementi, prevedendo quindi diverse figure e modelli di imprenditoria straniera in cui è riscontrabile un differente equilibrio delle due componenti teoriche. Inoltre, un altro aspetto innovativo delle teorie afferenti all'approccio *mixed embeddedness*, è individuabile nell'inclusione degli elementi individuali che influenzano la determinazione dell'imprenditore immigrato a continuare la sua impresa nel paese ospitante. In altre parole questi elementi identificano quelle caratteristiche e capacità proprie dell'imprenditore esterne alla dimensione culturale, che possono influenzare la capacità di fare impresa.

Tra questi aspetti rientrano, il livello di educazione, l'età, l'esperienza imprenditoriale pregressa, così come l'esperienza migratoria e il livello di integrazione del paese ospitante.

Un emblematico esempio di utilizzo degli approcci *mixed embeddedness* nello studio delle forme di imprenditoria immigrata, riguarda la tipologizzazione proposta da Ambrosini (1994, 1999 e 2001), rielaborata a partire da quella di Ma Mung (1992). Questa analisi è considerata nella maggior parte degli studi come un riferimento essenziale per comprendere la varietà di esperienze osservate. Ambrosini distingue cinque tipologie di imprese condotte da persone immigrate:

- imprese tipicamente "etiche"
- imprese "intermediarie"
- imprese "esotiche"
- imprese "aperte"
- imprese "rifugio".

Le imprese tipicamente "etiche" sono, in questo caso, quelle imprese che nascono laddove vi è una comunità immigrata già consolidata che richiede prodotti e servizi specifici non presenti sul mercato "normale". Il settore dell'alimentazione è il caso più frequente.

Le imprese "intermediarie" sono quelle imprese che offrono alla comunità di immigrati prodotti e servizi non tipicamente etnici, ma che per essere realmente accessibili richiedono l'intermediazione di rapporti fiduciari, spesso tra connazionali. Alcuni esempi di questo tipo d'impresa sono le agenzie di viaggio oppure attività legali, finanziarie, di comunicazione, mediche o di consulenza svolte da professionisti immigrati per una clientela di connazionali.

Le imprese "esotiche" sono quelle imprese che offrono ad un pubblico eterogeneo prodotti considerati tradizionali del paese di origine; tra queste imprese ricordiamo quelle del settore della ristorazione, dell'alimentazione e dello spettacolo.

Le imprese "aperte" sono quelle imprese che si collocano su mercati concorrenziali, inserendosi in settori *labour intensive* (pulizie, trasporti, servizi, edilizia e attività collegate) in cui è più facile

entrare anche grazie alla minore presenza di barriere regolamentari, tecnologiche e finanziarie, e che tendono ad esibire meno l'origine etnica.

In queste attività imprenditoriali l'origine straniera può essere gestita come risorsa nell'organizzazione interna della struttura, per esempio nel trovare lavoro subordinato a basso costo e disposto ad una grande flessibilità, accesso al credito e canali preferenziali nel rapporto con i clienti.

Le imprese "rifugio", infine, si caratterizzano per non essere facilmente identificabili per ciò che riguarda il prodotto e il mercato in cui si collocano. In genere si tratta di imprese che hanno un mercato sia etnico sia aperto, e che nascono dalla difficoltà degli immigrati di inserirsi nel mercato autonomo in forma regolare in conseguenza di una normativa considerata eccessivamente rigida rispetto alle condizioni in cui ci si trova a dover operare. Si tratta dunque di attività di tipo informale, come per esempio il commercio ambulante abusivo.

4

LO SCHEMA INTERPRETATIVO

Gli approcci e i modelli interpretativi presentati permettono l'identificazione dei fattori e delle relative dimensioni che influiscono sulla decisione e sulla scelta del cittadino immigrato di creare un'attività economica indipendente, così come di proseguire in questa attività. In linea con i più recenti approcci relativi alla teoria *mixed embeddedness*, nella costruzione dello schema interpretativo si è scelto di considerare fattori strutturali, fattori culturali, fattori normativi, così come le caratteristiche individuali. Questa scelta deriva dalla consapevolezza che, al fine di comprendere appieno il fenomeno dell'imprenditoria immigrata, sia necessario un approccio multidisciplinare che consideri l'imprenditore immigrato come un individuo influenzato nelle scelte da una pluralità di fattori interconnessi tra loro (tav. 1).

L'approccio strutturale ha permesso di identificare i fattori di matrice economica che intervengono nel processo di creazione di un'attività imprenditoriale.

La prima dimensione identificata riguarda il grado di concorrenza nel settore di mercato. Come evidenziato in precedenza, barriere regolative all'ingresso dei settori di mercato sfavoriscono l'accesso a potenziali imprenditori specialmente in caso di lacune soggettive, come ad esempio il linguaggio o la conoscenza delle normative specifiche. In quest'ottica si ritiene che un elevato grado di concorrenza spesso associato a un basso livello di barriere d'ingresso possa favorire la decisione di cittadini immigrati di aprire attività imprenditoriali.

Il secondo aspetto identificato riguarda l'accessibilità ai fi-

nanziamenti, nello specifico questo fattore si riferisce alla concreta possibilità di accedere a linee di credito finalizzate al finanziamento delle attività economiche, ma anche alla percezione della possibilità di ottenere questi finanziamenti avuta dall'imprenditore a monte dell'avviamento dell'attività economica.

La percezione di facilità di accesso al credito così come il concreto ottenimento di finanziamenti influenzano positivamente la possibilità da parte dei cittadini stranieri di intraprendere attività imprenditoriali.

Il terzo fattore identificato riguarda la tipologia di impresa e il settore di attività. Le teorie strutturaliste analizzate evidenziano che, in conseguenza della scarsità di risorse iniziali che generalmente caratterizza la fase d'avvio delle imprese immigrate, dimensioni delle imprese ridotte, ossia con pochi dipendenti o a conduzione familiare, favoriscono la nascita di attività imprenditoriali immigrate. Allo stesso tempo, sulla falsariga di quanto visto rispetto al grado di concorrenza e anche in virtù dei citati mutamenti del mercato del lavoro e dei settori produttivi, settori di attività labour intensive, caratterizzati quindi da un basso livello di complessità lavorativa ed elevata intensità, rappresentano un contesto favorevole per la creazione di attività imprenditoriali immigrate.

Un ulteriore aspetto rilevante in merito al tipo di impresa riguarda la contrattualizzazione del personale dipendente.

Nello specifico, una strategia per limitare il costo del lavoro sui costi aziendali, che purtroppo rappresenta una pratica diffusa sia tra imprese autoctone che immigrate, riguarda l'assunzione di dipendenti attraverso contratti irregolari (es. in nero), o attraverso forme di "sotto-contrattualizzazione" (es. false partite Iva o falsi part-time).

Il successivo fattore riguarda l'area geografica in cui l'attività è inserita. Seguendo la teoria della struttura delle opportunità, un'attività imprenditoriale si sviluppa nella zona più favorevole e confacente al tipo di impresa che si intende realizzare.

In altre parole, un'attività imprenditoriale con una particolare relazione con il territorio in cui è inserita, che può essere ad esempio identificato nel rappresentare un elemento di una locale filiera produttiva, o fornire un servizio di particolare necessità per un territorio specifico, favorisce la sopravvivenza e lo sviluppo dell'attività immigrata.

L'ultimo fattore relativo all'approccio strutturale riguarda il differenziale tra le possibilità di sviluppo economico dell'attività imprenditoriale nel paese di origine e nel paese di approdo. Un basso differenziale, così come un'importante crescita economica del paese di origine, possono rappresentare fattori disincentivanti l'apertura e l'investimento in attività imprenditoriali da parte di soggetti immigrati.

La seconda dimensione identificata in base alla rassegna delle teorie relative all'imprenditoria immigrata, riguarda i fattori normativi, ossia il ruolo delle politiche pubbliche, a vari livelli di governo.

Il primo aspetto identificato si concentra sul supporto istitu-

zionale a sostegno dell'imprenditoria.

Nello specifico questa dimensione identifica nelle possibili azioni istituzionali messe in atto a livello territoriale/locale e mirate a incentivare, sviluppare, supportare e finanziare sia attività imprenditoriali che attività imprenditoriali immigrate un elemento che favorisce la creazione di attività imprenditoriali immigrate.

Il secondo fattore identificato riguarda le possibili barriere derivanti dalle normative in materia di regolamentazione delle attività economiche e del mercato del lavoro sia nazionali che locali.

Tali barriere possono dipendere dalla loro intrinseca complessità che ne limita la comprensione da parte di cittadini stranieri non provvisti del necessario bagaglio conoscitivo per muoversi adeguatamente tra tali normative.

Dall'altro lato possono sussistere barriere che non dipendono dalle caratteristiche dell'imprenditore, ma derivanti da specifiche normative limitanti per l'imprenditoria immigrata (esempio, recente mozione presentata in regione Friuli Venezia Giulia per richiedere la cessazione della macellazione halal).

Il terzo aspetto di rilievo riguarda le normative non direttamente applicabili all'imprenditoria ma che influenzano l'accesso e la permanenza nei paesi ospitanti dei cittadini stranieri, le politiche migratorie.

Stringenti politiche migratorie in materia di permessi di soggiorno e permessi di lavoro ostacolano l'apertura di attività imprenditoriali di cittadini immigrati con condizioni di permanenza nel paese ospitante non stabili o definite, con un possibile risultato di incentivare attività imprenditoriali irregolari e lavoro nero.

In relazione alla terza dimensione, relativa agli aspetti culturali e relazionali, è possibile individuare quattro fattori.

La concentrazione etnica si riferisce al livello di concentrazione di una comunità etnica in un particolare settore di mercato. Una alta presenza o concentrazione di attività imprenditoriali gestite da immigrati afferenti alla stessa comunità etnica all'interno del medesimo settore di mercato garantisce basse barriere di ingresso favorendo lo sviluppo e la nascita di attività imprenditoriali di immigrati appartenenti alla stessa comunità etnica.

Il secondo fattore è in parte connesso al precedente, infatti un elevato livello di concentrazione tende a garantire solide reti di supporto comunitarie e capitale sociale a sostegno dell'attività imprenditoriale immigrata. Anche in assenza di elevata concentrazione le reti di supporto e il capitale sociale rappresentano due elementi fondamentali che influenzano l'avvio e lo sviluppo di attività imprenditoriali immigrate.

Questi fattori, infatti, facilitano la circolazione di risorse materiali e non all'interno della comunità etnica, e forniscono strategie per il superamento delle barriere poste all'attività imprenditoriale. Allo stesso modo una comunità etnica di appartenenza numerosa e radicata nel territorio è un elemento propedeutico alla creazione delle condizioni necessarie perché si realizzino i due fattori appena presentati.

Questo terzo fattore considera la scelta dell'area geografica in relazione alla presenza di una sviluppata comunità etnica che, prima ancora di rappresentare un elemento di facilitazione alla creazione di un'impresa, facilita l'ingresso e il radicamento dell'imprenditore immigrato nel paese ospitante.

L'ultimo fattore identificato in questa dimensione riguarda l'ostilità culturale, e si riferisce alla risposta sociale verso gli immigrati che caratterizza, oltre che il paese ospitante, la località di insediamento dell'imprenditore immigrato.

L'avversione culturale, oltre a rappresentare, in termini generici, un elemento che sfavorisce la possibilità di stabilirsi in un territorio e successivamente avviare attività economica, sul piano specifico dell'imprenditoria immigrata ne mina la stabilità e lo sviluppo limitando il potenziale bacino di utenti/clienti dell'attività imprenditoriale alla sola comunità di cittadini immigrati.

L'ultima dimensione analizzata riguarda le caratteristiche individuali dell'imprenditore.

Un elevato livello di istruzione garantisce agli imprenditori immigrati maggiori abilità e strumenti per far fronte alle sfide che l'avvio di un'impresa economica nel paese ospitante pone.

Similarmente, immigrati con una pregressa esperienza imprenditoriale sia nel paese di origine che nel paese ospitante sono caratterizzati da una miglior percezione e conoscenza delle dinamiche economiche e sociali necessarie allo sviluppo e avvio di attività imprenditoriali. Dall'altro lato, l'esperienza lavorativa non imprenditoriale nel medesimo settore di mercato fornisce un elemento fondamentale al fine della creazione dell'attività imprenditoriale. In relazione a questo ultimo aspetto, e considerando le modificazioni del mercato del lavoro, una strategia imprenditoriale ipotizzabile può riguardare l'occupazione di spazi di mercato precedentemente occupati da imprenditori autoctoni, in seguito al percorso lavorativo svolto alle dipendenze degli stessi imprenditori.

L'esperienza migratoria e il canale migrante rappresentano il successivo fattore identificato. Generalmente immigrati caratterizzati da differenti esperienze migratorie hanno avuto la possibilità di sviluppare conoscenze specifiche in relazione ai processi di integrazione nei paesi ospitanti, facilitando l'interazione con la realtà di approdo, e indirettamente l'attività imprenditoriale. Al contempo, canali migratori regolari e quindi direttamente connessi al mercato del lavoro possono rappresentare un elemento che favorisce un percorso verso l'attività imprenditoriale, rispetto a canali migratori per motivi familiari, eccezionali (esempio i rifugiati), o addirittura irregolari.

L'ultimo aspetto presentato riguarda le motivazioni dell'imprenditore immigrato, non esclusivamente in relazione all'attività imprenditoriale ma al progetto migratorio dell'imprenditore stesso. Forti motivazioni a stabilirsi nel paese ospitante e ad attivare progetti di lunga durata, così come forti motivazioni al mantenimento di un'attività economica come mezzo di sussistenza di fa-

miliari nel paese di origine, rappresentano fattori fortemente incentivanti l'attività imprenditoriale immigrata.

5

INCLUSIONE E STRATEGIE DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE NEL CAMPO DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Le teorie e gli approcci analizzati forniscono gli elementi per comprendere e mappare le diverse realtà imprenditoriali immigrate presenti sul territorio nazionale.

Nel quadro teorico proposto i vincoli e i fattori istituzionali analizzati rappresentano le costanti che definiscono il contesto normativo in cui le differenti imprese immigrate insistenti sulla stessa realtà territoriale si inseriscono e con cui si confrontano. Mentre le dimensioni relative ai fattori culturali e strutturali forniscono le basi per analizzare le differenti realtà imprenditoriali immigrate in modo organico.

I fattori identificati possono essere letti come due possibili *continuum* racchiudenti le diverse declinazioni delle imprese immigrate rispetto ad una maggiore/minore integrazione riguardo sia alle reti sociali a supporto dell'impresa e alla potenziale clientela, che alla collocazione dell'impresa stessa nel mercato.

Avendo come oggetto d'analisi le imprese immigrate, l'obiettivo dello schema teorico proposto è quello di leggere e mappare le differenti realtà presenti sul territorio nazionale analizzandone il livello di integrazione sia sul mercato, attraverso le caratteristiche strutturali, che in termini di inclusione nella comunità ospitante, in base quindi ai fattori culturali e relazionali. A tal scopo, la Figura 1 propone 4 tipologie di impresa immigrata, che ricalcano quelle identificate da Ambrosini e presentate precedentemente.

L'asse delle ascisse sintetizza il continuum culturale. In questo caso le imprese caratterizzate da una forte connotazione etnica risultante in reti sociali e clientela esclusivamente etnica sono poste sull'estremo destro (reti sociali etniche). Al contrario, realtà imprenditoriali caratterizzate da capitale sociale non connotato etnicamente e clientela indifferenziata rispetto all'etnia sono collocate sull'estremo sinistro. Similarmente, sull'asse delle ordinate, le imprese sono differenziate in grado al livello di integrazione/inclusione nel mercato.

In questo caso i poli opposti rappresentano, da un lato, imprese caratterizzate da una organizzazione "puramente etnica" e, dall'altro, imprese apertamente concorrenziali nei mercati rispetto alle imprese autoctone. In quest'ottica le caratteristiche individuali

dell'imprenditore identificate in precedenza rappresentano un ulteriore strumento per convalidare ed interpretare la collocazione delle imprese tra le possibili tipologie identificate attraverso l'analisi congiunta delle dimensioni strutturali e culturali. Questa tipologia propone forti punti di contatto con la classificazione di Ambrosini proposta in precedenza⁽²⁾.

Le imprese definite dall'autore "tipicamente etniche" presentano caratteristiche che possono essere assimilate alla terza tipologia⁽³⁾ proposta nel nostro schema teorico, ossia imprese caratterizzate da prevalenza/esclusività di reti sociali etiche e collocazione in una posizione di mercato di chiusura, con marcato orientamento verso la propria comunità.

Al contrario, la seconda tipologia proposta si colloca all'estremo opposto, e presenta caratteristiche assimilabili alla realtà imprenditoriale definita da Ambrosini come "impresa aperta", caratterizzata appunto da un elevato grado di integrazione in termini di reti sociali e di potenziali clienti, in relazione anche a una posizione nel mercato simile ai competitor nazionali (fig.1).

Le due tipologie intermedie identificate presentano, l'una (prima tipologia) una maggior apertura in termini strutturali rispetto alle restrizioni presentate sul piano delle reti sociali; viceversa, la quarta tipologia, presenta una maggior integrazione sul piano culturale, ma è caratterizzata da un approccio di chiusura al mercato.

Questa operazione permette di leggere il grado di integrazione delle imprese immigrate nelle realtà locali ospitanti in cui sono inserite. Il passaggio successivo integra nel framework teorico il grado di inclusione e le strategie di formazione ed informazione nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro (SSL) in relazione al grado di integrazione dell'impresa. In termini assoluti, a livello individuale il processo integrativo può essere identificato come la comprensione ed interiorizzazione delle normative che regolano le realtà sociali dei paesi ospitanti in cui i cittadini immigrati si confrontano.

Spostando l'attenzione sulla realtà delle imprese immigrate questa lettura del processo integrativo permette di includere la relazione tra il livello di integrazione della realtà imprenditoriale - sia sul piano culturale che strutturale - e il grado di comprensione ed

2

Data la natura della ricerca, si è scelto di non includere in questa tipologia le imprese definite "rifugio". Questo tipo di imprenditore, data l'irregolarità che ne contraddistingue l'impresa, si presenta di difficile individuazione dai registri istituzionali, e quindi difficile inclusione tra possibili attori intervistati. Inoltre, la natura irregolare dell'impresa non vincola l'imprenditore a nessun obbligo nei confronti della normativa relativa a SSL.

3

Si è scelto di non identificare le tipologie con nomi o categorie specifiche, in quanto procedure da definire in seguito l'analisi dei risultati ottenuti.

ottemperanza delle norme relative alla SSL. Riconoscendo che le norme sulla SSL riguardano un aspetto parziale del processo integrativo, e quindi non sono da considerarsi esaustive dell'intero processo, si può ipotizzare che differenti gradi di integrazione delle imprese rispetto alle due dimensioni analizzate risultino anche in un differente livello di inclusione delle norme sulla SSL e delle relative strategie di informazione.

La lettura congiunta delle realtà imprenditoriali immigrate in base alle tipologie di impresa proposte e alla classificazione identificata in merito al rispetto ed interiorizzazione delle normative sulla SSL permetterà di identificare quali sono le dimensioni, e i relativi fattori, che influenzano gli atteggiamenti degli imprenditori immigrati nei confronti delle norme sulla SSL.

6

CONCLUSIONI

Le categorizzazioni a livello internazionale difficilmente catturano la figura dell'imprenditore immigrato, focalizzandosi maggiormente sulle differenti figure che compongono la popolazione dei lavoratori migranti. Questo primo e generico aspetto sottolinea la difficoltà nel definire l'oggetto di nostro interesse. Difficoltà ancora più stringente in Italia, in cui l'imprenditoria immigrata ha una storia più recente rispetto ad altri paesi sviluppati. Al fine di garantire una chiarezza esplicativa, si è scelto quindi di ricorrere alla terminologia suggerita in letteratura (Codagnone, 2003) che delinea gli imprenditori immigrati come individui con un background estero che svolgono attività imprenditoriali.

Oltre ai mutamenti e all'espansione dei flussi migratori, il crescente ruolo degli imprenditori immigrati nei sistemi economici dei paesi sviluppati, così come in quello italiano, è da ricondurre anche ai mutamenti che hanno interessato il mercato del lavoro, e nello specifico l'affermazione del modello produttivo post-fordista. A partire dall'inizio degli anni Ottanta, la riconversione e la ristrutturazione dei sistemi industriali e la ristrutturazione economica dei sistemi produttivi hanno portato alla drastica diminuzione della domanda interna di mano d'opera poco qualificata e alla "parcellizzazione" del tessuto industriale attraverso la crescita e rinascita delle piccole e medie imprese (Blaschke et al. 1990). Questi due trend hanno rappresentato un terreno favorevole per la nascita di attività imprenditoriali, di cui ha potuto beneficiare la popolazione immigrata. Al contempo il difficile inquadramento dell'imprenditoria immigrata è ribadito nella pluralità di teorie che, particolarmente negli ultimi decenni, si sono interessate di tale oggetto di studio. Le diverse teorie muovono da due punti di partenza principali che fanno capo alle peculiarità della realtà etnica e culturale dell'imprenditore immigrato, e alle caratteristiche strutturali del mercato entro cui la realtà imprenditoriale si colloca, evidenziando le specifiche pe-

culiarità e problematicità. L'approccio culturale evidenzia il rischio di deriva di nicchia di queste realtà imprenditoriali, sia in relazione alle reti sociali e quindi alla fruibilità dell'impresa, che in relazione all'eccessiva chiusura settoriale rispetto ai segmenti di mercato. L'approccio strutturale pone in risalto le problematiche di carattere operativo, quali barriere burocratiche e normative piuttosto che uno scarso accesso al credito, che facilitano la comprensione di tratti peculiari del fenomeno in oggetto di analisi, come ad esempio l'alto tasso di volatilità e mortalità dell'imprenditoria immigrata.

Il quadro concettuale utilizzato in questo lavoro integra l'approccio strutturale e culturale, al fine di definire le dimensioni e i relativi fattori utili alla comprensione delle peculiarità dell'imprenditoria immigrata in Italia.

Nello specifico sono identificate quattro dimensioni, culturale, normativa, strutturale e individuale. Queste dimensioni e i relativi fattori che le compongono, forniscono la griglia interpretativa per comprendere e classificare le differenti realtà imprenditoriali. A tal fine viene proposta una tipologia di imprese immigrate ottenuta attraverso la lettura congiunta delle dimensioni identificate.

Inoltre, il quadro teorico proposto intende colmare, almeno in parte, un importante vuoto presente nella letteratura specifica, ossia l'attenzione alla salute e della sicurezza sul lavoro (SSL) nelle imprese immigrate.

Date le peculiarità dell'oggetto di analisi, nella letteratura nazionale ed internazionale vi è una scarsa attenzione alla tematica della SSL in relazione alle differenti tipologie di imprese immigrate.

Il quadro teorico sviluppato propone un primo passo in questa direzione mettendo in relazione in modo sistemico il grado di inclusione e le strategie di formazione ed informazione nel campo della SSL e il grado di integrazione dell'impresa immigrata, sia sul piano culturale che strutturale.

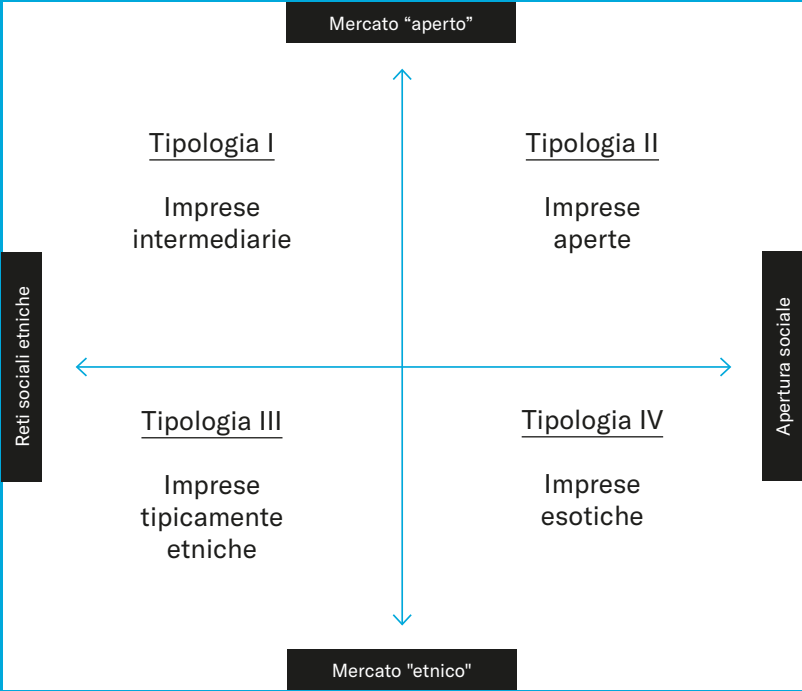
Tav. 1

Fattori e dimensioni d'analisi che determinano l'imprenditoria immigrata

A. <u>Fattori strutturali</u> → Grado di concorrenza → Accessibilità ai finanziamenti → Tipologia di impresa e settore di attività → Area geografica (rilevanza economica) → Differenziale sviluppo economico tra paese ospitante e natio	C. <u>Fattori culturali</u> → Concentrazione etnica di mercato → Reti di supporto, capitale sociale → Comunità etnica di appartenenza → Ostilità culturale
B. <u>Fattori normativi</u> → Supporto istituzionale specifico/generico → Barriere burocratiche (normative locali/nazionali) → Politiche migratorie (permessi di soggiorno/visti)	D. <u>Caratteristiche individuali</u> → Livello di istruzione (età/genere) → Esperienza imprenditoriale e lavorativa pregressa → Esperienza migratoria, canale migratorio → Motivazioni personali

Fonte: elaborazione Università Roma Tre

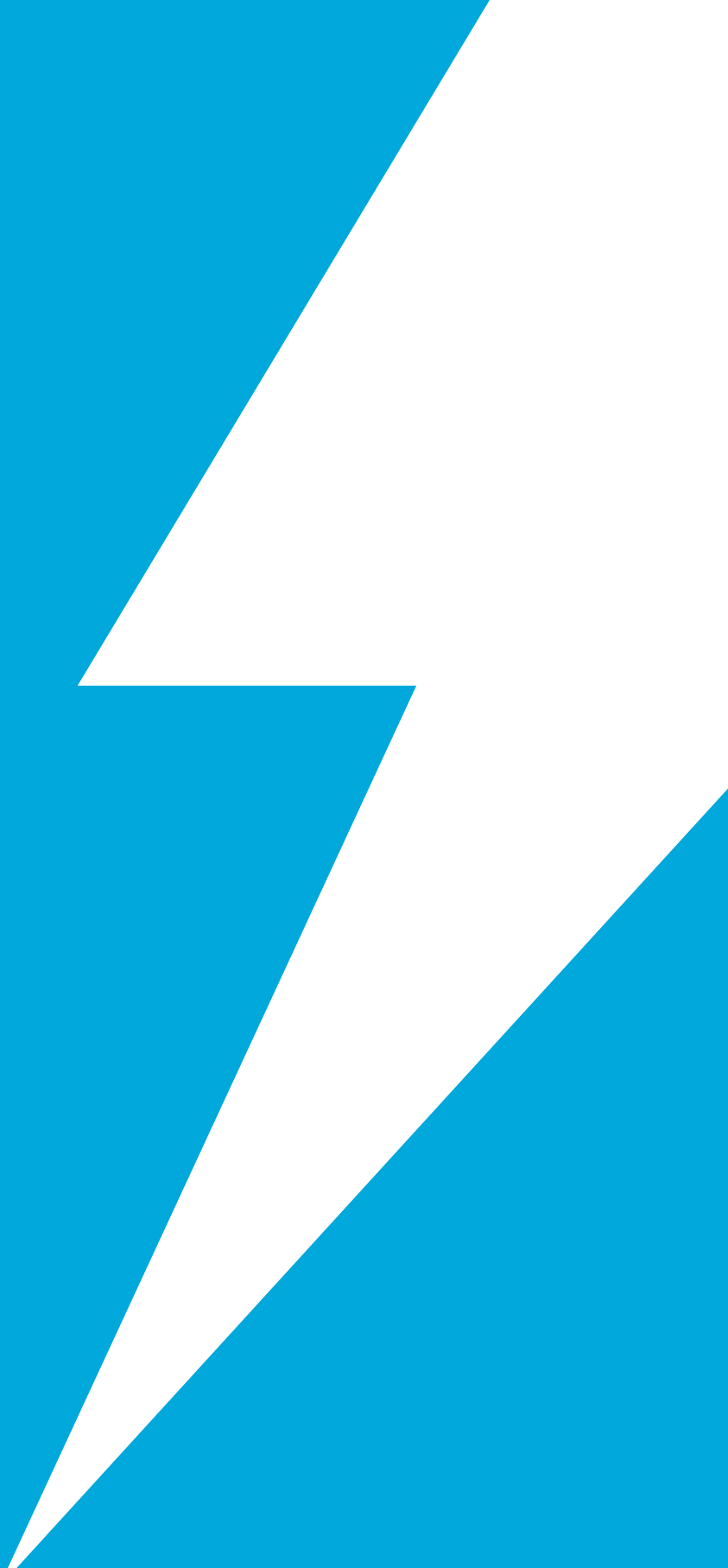
Fig. 1
Tipologie di imprese immigrate: livello di integrazione nel mercato e nella comunità ospitante

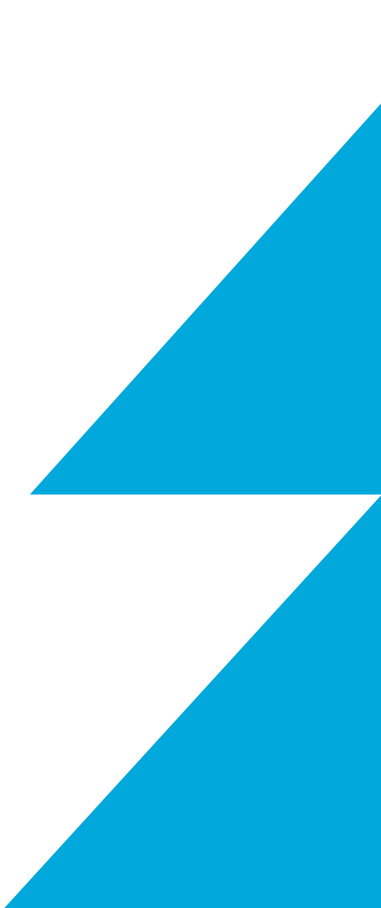


Fonte: elaborazione Università Roma Tre

BIBLIOGRAFIA

- Ambrosini M. (1994), Dal lavoro dipendente all'imprenditorialità: un possibile sviluppo dell'esperienza migratoria, in Ambrosini M., Schellenbaum P., La comunità sommersa. Un'indagine sull'immigrazione egiziana a Milano, "Quaderni Ismu", n.3, pp. 36-48
- Ambrosini M. (1999), Utili Invasori. L'inserimento degli immigrati nel mercato del lavoro italiano, Franco Angeli, Milano
- Ambrosini M. (2001), La fatica di integrarsi. Immigrati e lavoro in Italia, Il Mulino Bologna
- Ambrosini M. (2012) Migrants' entrepreneurship in transnational social fields: research in the Italian context, International Review of Sociology: Revue Internationale de Sociologie
- Ardagna S., A. Lusardi (2008) Explaining International Differences in Entrepreneurship: The Role of Individual Characteristics and Regulatory Constraints, NBER Working Paper No. 14012
- Baptiste F., E. Zucchetti (1994), a cura di, L'imprenditorialità degli immigrati nell'area milanese, "Quaderni Ismu", n. 4
- Basu A., A. Goswami (1999), 'Determinants of South Asian entrepreneurial growth in Britain: a multivariate analysis', Small Business Economics, 13(1), 57-70
- Blalock H. (1967) Toward a Theory of Minority-group Relations, Wiley & Sons, New York
- Blaschke J., J. Boissevain, H. Grotenberg, I. Joseph, M. Morokvasic and R. Ward (1990), European trends in ethnic business, in R. Waldinger, H. Aldrich and R. Ward (eds), Ethnic Entrepreneurs: Immigrant Business in Industrial Societies, London: Sage, pp. 79-105
- Chiesi A., Zucchetti E. (2003), (a cura di), Immigrati imprenditori, Il contributo degli extracomunitari allo sviluppo della piccola impresa in Lombardia, Egea, Milano
- Codagnone C. (2003) Imprenditori immigrati: quadro teorico e comparativo. In: A.M. Chiesi & E. Zucchetti (a cura di) Immigrati imprenditori. Il contributo degli extracomunitari allo sviluppo della piccola impresa in Lombardia. Egea, Milano: 33-85
- Engelen E. (2001) 'Breaking in' and 'breaking out': a Weberian approach to entrepreneurial opportunities. Journal of Ethnic and Migration Studies, 27(2): 203-23
- Fregetto E. (2004), Immigrant and ethnic entrepreneurship: a U.S. perspective, in H.P. Welsch (ed.), Entrepreneurship: The Way Ahead, New York: Routledge, pp. 253-68
- Fondazione Leone Moressa (2017), Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione. Edizione 2017, Il Mulino, Bologna
- Kloosterman R., Rath J. (ed.) (2003) Immigrant entrepreneurship. Venturing abroad in the age of globalization. Berg, Oxford-New York
- Light I., E. Bonacich Immigrant Entrepreneurs: Korean in Los Angeles, 1965-1982. University of California Press, Berkeley
- Light I. E. Roach (1996) Self-employment: Mobility ladder or economic lifeboat? in R. Waldinger e M. Bozorgmehr (eds) Ethnic Los Angeles, Russel Sage Foundation, New York, p. 193-213
- Ma Mung E. (1992), L'expansion du commerce ethnique: Asiatiques et Maghrébins dans la région parisienne, in "Revue Européenne des Migrations Internationales", vol. 8, n.1
- Negrelli S. (2013) Le trasformazioni del lavoro. Laterza, Bari
- Oliveira C.R., J. Rath (2008). Migrações. Journal of the Portuguese Immigration, Observatory No.3, October
- Palidda S. (1992) 'Le développement des activités indépendantes des immigrés en Europe et en France', Revue Européenne des Migrations Internationales, 8: 1, pp. 83-96
- Piore M. J. (1979) Birds of Passage. Migrant Labour and Industrial Societies. Cambridge University Press, New York
- Portes A. (ed.) (1995) The Economic Sociology of Immigration. Essays on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship. Russel Sage Foundation, New York
- Portes A., R. G. Rumbaut (1990) Immigrant America: A Portrait, University of California Press
- Rath J. (ed.) (2002) Unravelling the Rag Trade. Immigrant Entrepreneurship in Seven World Cities. Berg, Oxford-New York
- Sassen S. (1991) The Global City: New York, London, Tokyo. Princeton University Press, New York
- Simmel G. (1950), 'The stranger', in K. Wolf (ed.), The Sociology of Georg Simmel, Free Press, Glencoe
- Sombart W. (1914), The Jews and Modern Capitalism, Transaction, New York
- Waldinger R., H. E. Aldrich & R. Ward (1990) Ethnic Entrepreneurs. Immigrant Business in Industrial Societies. Sage, Newbury Park (CA)
- Weber M. (1930), The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism, Scribner, New York.





I fattori che determinano la presenza di imprenditoria immigrata in Italia

Coerentemente con lo schema interpretativo illustrato nella prima sezione del testo, e sulla base di quanto emerso dall'analisi dei testi e dei dati disponibili, di seguito è utilizzata la stessa griglia di analisi, articolata in:

- fattori strutturali
- fattori normativi
- fattori culturali
- caratteristiche individuali.

Allo scopo di fornire un quadro sinottico di come si è andata strutturando l'imprenditoria immigrata in Italia in rapporto a tali fattori e agli effetti da essi prodotti sulla creazione di attività economiche a conduzione immigrata.

Per quanto riguarda il primo gruppo di fattori, quelli che abbiamo definito come strutturali, che definiscono il contesto economico entro il quale prende vita un'impresa, possiamo affermare che nel nostro Paese prevalgono fattori che hanno agito in favore dello sviluppo di attività economiche a conduzione immigrata.

In particolare, l'elevato grado di concorrenza presente sul nostro mercato e la configurazione del tessuto imprenditoriale nativo, fatto per la gran parte di imprese piccole e piccolissime, hanno favorito la capacità degli imprenditori migranti di penetrare e collocarsi sul mercato.

La forza degli imprenditori immigrati e delle imprese da loro fondate e gestite sta, infatti, nella estrema duttilità e nella capacità di adattamento alle esigenze del mercato, occupando spazi lasciati liberi dai nativi, garantendo flessibilità negli orari di lavoro, disponibilità agli spostamenti, varietà dei prodotti offerti a costi contenuti.

Ugualmente la domanda di impresa in settori di attività *labour intensive* quali l'edilizia, l'agricoltura, il commercio, i servizi alle imprese ha favorito l'ingresso e la crescita dell'imprenditoria immigrata.

La crescita dell'imprenditoria immigrata è stata altresì agevolata dalla presenza, nel nostro Paese, di alcune aree geografiche ove la domanda di lavoro, subordinato ed autonomo, e la richiesta dei servizi ad esse correlate, sono particolarmente consistenti: ci si riferisce alle aree del Centro-Nord del Paese, dove maggiore è la presenza e l'incidenza delle imprese a conduzione immigrata.

Ulteriore fattore che ha facilitato la nascita e la crescita delle imprese di migranti è rappresentato dall'alto differenziale di sviluppo con il paese di origine.

Non favoriscono, invece, la nascita e la crescita dell'imprenditoria migrante le difficoltà dell'accesso ai finanziamenti, che, secondo tutti i principali studi, rappresentano il principale ostacolo allo sviluppo di un'imprenditoria immigrata più evoluta. Ciò dipende da una reciproca diffidenza: delle istituzioni bancarie italiane, poco inclini a concedere credito agli imprenditori stranieri in quanto non sono in grado di valutare a pieno la loro solvibilità; degli stessi imprenditori che talvolta hanno scarso interesse ad indebi-

tarsi per investire, crescere ed essere più competitivi e comunque preferiscono utilizzare canali di finanziamento “informali”, quali, ad esempio, quelli rappresentati dalla rete di famigliari e conoscenti.

I fattori normativi hanno un prevalente effetto inibitorio sullo sviluppo dell'imprenditoria a conduzione immigrata. Nel nostro paese, infatti, il supporto istituzionale all'imprenditoria immigrata è piuttosto basso e non si ravvisano particolari azioni di sistema al riguardo. Si tratta, invece, di una dimensione molto importante che si collega all'esistenza di barriere burocratiche all'accesso. L'Italia è un paese caratterizzato da una burocrazia lenta e farragिनosa, che può rappresentare un ostacolo insormontabile per chi, come lo straniero, non è dotato dei necessari strumenti linguistici, culturali e relazionali che gli consentono di comprendere/ aggirare le difficoltà burocratiche.

Negli studi Ocse analizzati si evidenzia come la scarsa comprensione del quadro regolatorio, entro cui deve svilupparsi l'attività di impresa, rappresenti una delle principali criticità che possono compromettere intenzionalità e possibilità di fare impresa in un paese straniero.

Infine, un ulteriore fattore che può favorire o inibire lo sviluppo di attività imprenditoriali a conduzione immigrata è rappresentato dalle politiche migratorie in essere. Dopo anni in cui sono stati consentiti ingressi di centinaia di migliaia di migranti che giungevano in Italia per rispondere ad una domanda di lavoro inesausta, oggi le politiche migratorie del nostro Paese nei confronti dei cosiddetti “migranti economici”, vale a dire i migranti che scelgono l'Italia come territorio in cui esercitare un'attività lavorativa, subordinata o autonoma, sono orientate a ridurre quanto più possibile gli ingressi per lavoro, e limitate ai pochi posti resi disponibili attraverso il Decreto Flussi annuale.

Anche in Italia, come in altri contesti, i fattori culturali incidono sulla composizione della compagine imprenditoriale straniera e ne favoriscono la presenza e il successo.

Ci si riferisce, in particolare, a tre dimensioni: la presenza di una comunità etnica di appartenenza, numerosa e radicata nel territorio, che costituisce la preconditione per il radicamento dell'imprenditore immigrante nel paese ospitante; le reti di supporto presenti all'interno della stessa comunità, che possono facilitare l'avvio e lo sviluppo di attività imprenditoriali immigrate, e che sono suscettibili, a loro volta, di determinare fenomeni di concentrazione etnica con abbassamento delle barriere di ingresso per attività imprenditoriali avviate da individui della stessa comunità.

In letteratura, infatti, si utilizzano per il nostro paese locuzioni del tipo “geografia dei mestieri” per indicare la presenza di specializzazioni settoriali su base etnica. È il caso delle imprese di costruzioni a titolarità rumena o albanese, degli esercizi commerciali gestiti dai cittadini bangladesi o marocchini, o delle ditte nei settori del tessile-abbigliamento o della pelletteria a prevalente concentrazione cinese, che nel caso di Prato hanno altresì connotato il tessuto imprenditoriale locale.

Ad un tempo, però, le comunità degli immigrati non sono avulse dal contesto in cui operano e come tali possono essere condizionate dal clima culturale, che, se ostile può minarne stabilità e sviluppo; determinare la maggiore o minore apertura dei mercati di riferimento delle imprese a conduzione immigrata; condizionare intenzionalità e inclinazione allo sviluppo di attività imprenditoriali da parte delle stesse comunità. Negli ultimi anni il clima culturale che si respira in Italia nei confronti dei migranti – complici la prolungata crisi economica, da un lato, e le diverse modalità di arrivo e di composizione dei flussi migratori, dall'altro, non è più così favorevole come nei venti anni precedenti, e, conseguentemente, non è così propizio all'impresa migrante.

Venendo alle caratteristiche individuali, gli esiti delle analisi che sono state realizzate nell'ambito del presente studio, con riferimento sia all'esperienza imprenditoriale e lavorativa pregressa sia all'esperienza migratoria mostrano che:

- molti degli imprenditori di origine straniera hanno avuto precedenti esperienze di lavoro subordinato in Italia negli stessi settori in cui hanno poi deciso di avviare un'impresa
- che l'Italia che per la sua posizione geografica è spesso il primo Paese di approdo, finisce poi per diventare anche quello in cui realizzare il proprio progetto definitivo.

Infine, i dati sui livelli di scolarizzazione dei cittadini immigrati extracomunitari presenti nel nostro Paese rilevabili dall'indagine sul campo mostrano come oltre il 50% ha al massimo la licenza media, dato che rivela come la forte aspirazione al lavoro autonomo può trovare un limite oggettivo nella mancanza di abilità e di strumenti culturali per far fronte alla sfida imprenditoriale.

Ne consegue pertanto che dietro le attività imprenditoriali a conduzione immigrata sono comunque rintracciabili forti motivazioni personali, che potendo disporre, più nel passato che nel presente, di canali migratori regolari e direttamente connessi con il mercato del lavoro hanno trovato in Italia terreno favorevole.

Tav. 1
Fattori e caratteristiche che determinano l'imprenditoria
immigrata: la situazione in Italia

FATTORI	SITUAZIONE IN ITALIA
A. <u>Fattori strutturali</u>	
– Grado di concorrenza	Positiva
– Accessibilità ai finanziamenti	Negativa
– Tipologia di impresa e settore di attività	Positiva
– Area geografica (rilevanza economica)	Positiva
– Differenziale sviluppo economico tra paese ospitante e natio	Positiva
– Accessibilità del mercato	Positiva
B. <u>Fattori normativi</u>	
– Supporto istituzionale specifico/generico	Negativa
– Barriere burocratiche (normative locali/nazionali)	Negativa
– Politiche migratorie (permessi di soggiorno/visti)	Negativa
C. <u>Fattori culturali</u>	
– Concentrazione etnica di mercato	Positiva
– Reti di supporto, capitale sociale	Positiva
– Comunità etnica di appartenenza	Positiva
– Ostilità culturale	Negativa
D. <u>Caratteristiche individuali</u>	
– Livello di istruzione	Negativa
– Esperienza imprenditoriale e lavorativa pregressa	Positiva
– Esperienza migratoria	Negativa
– Canale migratorio	Positiva
– Motivazioni personali	Positiva

Fonte: elaborazione Censis



Nati all'estero e imprenditori in Italia

IL CRESCENTE INVESTIMENTO DEGLI STRANIERI NEL FARE IMPRESA

Nel 2018 i titolari di impresa nati all'estero che esercitano la loro attività in Italia sono 447.422, vale a dire il 14,6% dei 3.062.199 titolari attivi: di questi la stragrande maggioranza: 362.947, pari all'81,1% del totale, è di origine extracomunitaria (tab.1).

Il 63,1% degli imprenditori stranieri (282.514 in v.a.) è titolare di un'impresa di servizi, comparto all'interno del quale i nati all'estero rappresentano il 16,3% degli imprenditori attivi in Italia; gli stranieri titolari di un'attività manifatturiera sono 150.196, e rappresentano il 22,0% del totale dei titolari; residuale il numero degli imprenditori agricoli nati all'estero, che sono 14.582 e rappresentano il 2,3% dei 646.116 titolari in attività.

Negli anni della crisi gli imprenditori stranieri hanno continuato a crescere, mostrando una vitalità e una voglia di rischiare superiore rispetto ai nostri connazionali: dal 2010 al 2018, mentre i titolari italiani sono diminuiti del 12,2%, gli imprenditori stranieri sono cresciuti del 31,7%, e quelli extracomunitari addirittura del 37,8%, trend che si conferma anche nell'ultimo anno, in cui gli imprenditori stranieri aumentano dell'1,2% e quelli italiani diminuiscono dell'1,4%.

Se allarghiamo lo spettro di analisi ad altre cariche, oltre a quella dei titolari di impresa, possiamo altresì verificare la presenza di fenomeni evolutivi che sono sintomo di una crescente complessità della struttura delle imprese a conduzione immigrata.

Infatti, se è vero che tra il 2010 e il 2018 il numero di stranieri titolari di impresa è cresciuto del 31,7%, è altrettanto vero che la quota di stranieri che hanno la carica di amministratore si è incrementata del 35,2%, mentre quella dei soci del 9,2% (tab.2). Oggi, complessivamente 708.949 nati all'estero che sono titolari, soci, amministratori o ricoprono cariche di responsabilità all'interno di imprese, complessivamente cresciuti del 30,1% negli ultimi otto anni.

L'analisi dell'andamento dei titolari per comparto di attività mostra che nel medio periodo a crescere di più, tra le realtà imprenditoriali gestite da cittadini non italiani, sono state le imprese di servizi (+49,5% quelle a titolarità straniera, +53,3% quelle guidate da cittadini extracomunitari dal 2010 al 2018), che sono quelle che hanno mostrato di avere una maggior tenuta anche tra i nostri connazionali (-5,7% dal 2010 al 2018, -1,1% nell'ultimo anno) (tab.3). Nel medio periodo, i titolari di impresa di origine straniera sono aumentati anche in agricoltura (+21,1% dal 2010 al 2018, +28,3% gli extracomunitari) e nell'industria (+8,8% gli stranieri e +13,2% gli extracomunitari nel periodo di tempo considerato), quando gli italiani sono diminuiti del 21,1%.

L'analisi di quanto accaduto nei diversi settori che compon-

gono i tre comparti principali rivela quali sono le attività in cui gli stranieri si sono specializzati, sottraendo in alcuni casi quote di mercato agli italiani.

Il settore in cui è presente un maggior numero di imprenditori stranieri è quello del commercio al dettaglio (in sede fissa o ambulante) che conta 146.905 titolari di impresa stranieri, pari al 25,7% dei commercianti complessivamente attivi in Italia. Seguono i lavori di costruzione specializzati, che vedono 100.253 imprenditori nati all'estero, pari al 26,8% del totale, in crescita del 10,2% negli ultimi otto anni, quando i titolari italiani sono diminuiti di una quota analoga.

Questi due settori insieme impiegano complessivamente più del 50,0% del totale dei titolari di impresa che esercitano in Italia. Seguono gli imprenditori attivi nella ristorazione, che sono 25.901 e rappresentano il 15,3% del totale, e quelli che gestiscono un esercizio di commercio all'ingrosso, che sono 24.958, pari al 9,6% del totale.

Addirittura nel manifatturiero dei settori della fabbricazione e lavorazione del pellame e della confezione di capi d'abbigliamento gli stranieri rappresentano ormai il 51,1% del totale dei titolari di impresa (4.586 sono impegnati nella fabbricazione di articoli in pelle e 14.892 nella confezione [\(tab.4\)](#)).

Voglia di rischiare e di fare impresa si associano, nei titolari di impresa straniera con un'età che è mediamente molto meno avanzata di quella degli italiani: tra gli imprenditori stranieri il 7,8% è un millennial che non ha ancora compiuto i 30 anni, mentre tra gli italiani la quota è del 5,2%; il 63,8% ha tra i 30 e i 50 anni (tra gli italiani il 39,0%); il 27,3% supera i 50 anni (e di questi l'1,2% ne ha più di 70), contro il 44,9% degli autoctoni, tra cui il 10,8% è ultrasessantenne [\(fig.1 e tab.5\)](#).

2

L'IMPORTANZA DELLA RETE ETNICA NELLA SCELTA DEL SETTORE DI IMPRESA

Fare impresa sembra essere un tratto distintivo di tutti i migranti, ma ci sono alcuni paesi che si caratterizzano per una più spiccata "vocazione" all'imprenditorialità. Oltre il 40,0% del totale degli imprenditori nati all'estero, infatti è originario di quattro paesi: Marocco, Cina, Romania e Albania.

Al primo posto per numero di titolari di impresa si trovano i cittadini marocchini, tra cui si contano 64.690 imprenditori, pari al 14,5% del totale degli imprenditori stranieri; seguono i cinesi, con 50.899 titolari (11,4% del totale), i rumeni (47.964, pari al 10,7%) e gli albanesi (31.425, ovvero il 7,0%) [\(tab.6\)](#).

Nelle prime posizioni anche bangladesi, senegalesi, egiziani, pakistani, svizzeri e tunisini. Negli anni della crisi gli imprenditori che crescono di più sono gli indiani (+221,8% negli ultimi otto anni), i pachistani (+165,6%), i bangladesi (+164,9), i nigeriani (+110,6%) e i moldavi (+73,0%); mentre nell'ultimo anno si segnala un aumento del 7,8% di imprenditori pachistani, del 6,4% di ucraini e del 5,6% di moldavi.

Mentre l'opzione di aprire un'impresa sembra essere connotata alla condizione di migrante, il paese di origine determina una selezione dei settori in cui esercitare la propria vitalità imprenditoriale e, conseguentemente, produce una sorta di "etnicizzazione" delle imprese che in alcuni settori è particolarmente evidente. Non è un caso se ai vertici della graduatoria dei titolari di impresa nati all'estero nei tre settori in cui gli stranieri sono più presenti, vale a dire il commercio, le costruzioni e le attività di alloggio e ristorazione, compaiono tre Paesi diversi.

Infatti, nel settore delle costruzioni i più attivi sono i rumeni, che risultano titolari di 29.845 imprese, pari al 26,1% del totale di 114.322 imprese gestite da stranieri; seguono gli albanesi, titolari di 22.175 aziende (19,4%) e, a grande distanza, i marocchini, tra i quali gli imprenditori edili sono 9.192 (8,0%): è originario di questi tre paesi il 53,5% degli imprenditori edili stranieri (tab.7).

Il ranking dei commercianti è guidato dai cittadini marocchini, che sono 46.924 e rappresentano il 25,8% del totale degli esercenti all'ingrosso o al dettaglio di origine straniera attivi in Italia; seguono i bangladesi, che sono 19.986, i cinesi, che sono 19.280 e i 16.749 senegalesi: appartiene a queste quattro comunità il 56,6% del totale dei commercianti nati all'estero che esercitano in Italia.

Infine, nel settore dell'alloggio e della ristorazione primeggiano gli imprenditori cinesi, che sono 7.151 e rappresentano il 25,9% del totale dei titolari nati all'estero attivi in questo settore; seguiti da 2.838 egiziani (10,3%) e 2.185 rumeni (7,9%).

Se anziché partire dai settori di attività si considera il paese di origine, si ha che il 68,1% dei 64.690 imprenditori marocchini in Italia ha scelto di avviare un'attività nel commercio al dettaglio (in sede fissa o ambulante): per loro tutte le altre opzioni risultano residuali, con l'unica, parziale, eccezione dei titolari di ditte che effettuano lavori di costruzione specializzati, che rappresentano il 12,8% dei cittadini marocchini titolari di un'impresa (fig.2).

Più distribuite le opzioni imprenditoriali dei 50.899 imprenditori cinesi, tra i quali si contano 14.324 commercianti al dettaglio (28,1% del totale), ma anche 11.643 titolari di aziende di confezionamento di articoli di abbigliamento o di tessuti in pelle (e 4.119 fabbricanti di articoli in pelle), 7.001 ristoratori e, attività questa in cui i cinesi si sono specializzati, 4.906 commercianti all'ingrosso.

Tra i titolari di impresa rumeni, prevalgono gli imprenditori che si dedicano a lavori di costruzione specializzati (26.182 titolari, pari al 54,6% del totale) o di edifici (3.598), mentre meno numerosi sono i commercianti (3.335, pari al 7,0%) e i ristoratori.

Meno articolata la presenza imprenditoriale degli albanesi, in-

fatti circa due terzi dei 31.425 titolari ha un'impresa attiva nel settore edile.

Infine, i 29.685 bangladesi sono presenti soprattutto nel commercio al dettaglio (64,7% del totale) e nelle attività di servizio alle imprese.

3

LA CRESCITA DELLE IMPRENDITRICI, DI PIÙ E OLTRE QUELLA DEGLI UOMINI

Nel corso del 2018 in Italia erano presenti 103.501 donne titolari di impresa nate all'estero, pari al 23,1% del totale dei titolari di impresa stranieri e al 12,9% del totale delle donne che hanno aperto un'impresa in Italia (fig. 3).

Tra le straniere il 75,3% è di origine extracomunitaria (per un totale di 77.908 titolari), e il 76,7% ha avviato un'attività di servizio (79.359 in v.a.) (tab.8).

Anche se la "quota rosa" tra gli imprenditori stranieri è inferiore rispetto a quella degli italiani, i dati a disposizione rivelano che le donne hanno saputo reagire alla crisi di più e meglio rispetto agli uomini, e questo vale tanto per le italiane (che dal 2010 al 2018 sono diminuite del 9,8% contro una riduzione del 13,2% degli imprenditori maschi), quanto, soprattutto, per le imprenditrici straniere, che negli ultimi otto anni sono aumentate del 40,4% (e le extracomunitarie addirittura del 46,8%), a fronte di una crescita totale dei titolari stranieri uomini del 31,7% (tab.9). Crescita che risulta confermata anche nell'ultimo anno, in cui le titolari di impresa straniere sono aumentate dell'1,9%, e quelle di origine extra Ue del 2,1%.

A crescere di più, tanto nel medio quanto nel breve periodo, sono le imprenditrici del comparto dei servizi (+45,9% dal 2010 al 2018, + 2,1% nell'ultimo anno, dati che per le extracomunitarie salgono a +52,2% e a +2,2%), seguite dalle imprenditrici del manifatturiero (+32,1% negli ultimi otto anni, +36,8% le extracomunitarie); meno consistente, ma comunque pari al 12,5%, l'aumento delle straniere titolari di un'impresa agricola, che nel solo ultimo anno sono cresciute del 2,7%.

Al primo posto per numero di imprenditrici straniere si collocano le cittadine cinesi, con 23.566 titolari di impresa, pari al 22,8% del totale; seguono le rumene, tra cui si contano 10.966 imprenditrici, e le cittadine marocchine, con 8.170 titolari di impresa al femminile. A queste tre comunità appartiene oltre il 40,0% delle donne straniere che guidano un'impresa (tab.10).

La lettura dei dati sull'imprenditorialità femminile incrociati con quelli sulla nazionalità evidenzia come in alcune comunità le donne che creano un'impresa siano particolarmente numerose e, in alcuni casi, superino addirittura gli uomini. Si tratta spesso di cit-

tadine straniere che sono venute in Italia per dedicarsi ai lavori di cura e ai servizi alla persona, e che nel tempo si sono emancipate. È il caso delle donne immigrate provenienti dai paesi dell'Europa Orientale, in particolare di quelle di origine russa, ucraina e polacca, che hanno un'incidenza sul totale dei titolari di impresa della loro nazionalità pari, rispettivamente al 76,1%, al 54,7% e al 50,5% del totale, e di quelle provenienti dall'America Centro-Meridionale, tra le quali spiccano, con quote ampiamente superiori al 50,0%, le titolari di impresa di origine dominicana (61,1%) e colombiana (57,5%) (tab.11).

Altre nazionalità con spiccata vocazione imprenditoriale al femminile sono quella cinese e la nigeriana, tra le quali le lavoratrici autonome sono pari, rispettivamente, al 46,3% e al 42,8% sul totale dei titolari di impresa della stessa nazionalità.

4

LA GEOGRAFIA DELLE IMPRESE A TITOLARITÀ STRANIERA SUL TERRITORIO ITALIANO

Il 49,5% degli imprenditori stranieri esercita la propria attività nelle regioni del Nord (88.237 nel Nord Est e 133.201 nel Nord Ovest), il 25,9% nelle aree del Centro (116.039 imprenditori) e il 24,6% nel Sud e delle Isole (tab.12).

Al primo posto tra le regioni italiane è la Lombardia, dove gli imprenditori nati all'estero sono 81.355, pari al 18,2% del totale dei titolari stranieri, seguono il Lazio con 53.829 imprenditori (12,0%) e la Toscana con 43.832 (9,8%). Se si considera, invece, l'incidenza degli stranieri sul totale dei titolari di impresa di ciascuna Regione, al primo posto sale la Toscana, dove gli imprenditori nati all'estero rappresentano il 21,4% del totale, seguita da Lazio (20,9%), Lombardia (20,0%) e Liguria (19,9%).

Negli anni della crisi l'area geografica in cui le imprese sono cresciute di più è quella del Sud e Isole (+40,6% dal 2010 al 2018), mentre la Regione che ha mostrato una maggiore vitalità è la Campania (+94,5% negli ultimi dieci anni), seguita da Lazio (+60,6%), Calabria (+39,5%) e Lombardia (+38,0%). Dati confermati nell'ultimo anno, quando gli imprenditori nati all'estero in Campania sono aumentati del 3,7%.

Confrontando, infine, i dati sulla popolazione straniera residente con quelli dei titolari di impresa attivi per nazionalità di nascita, si osserva una propensione all'imprenditoria particolarmente spiccata per gli stranieri che vivono al Sud e nelle Isole, dove risiede il 17,0% dei cittadini stranieri, ma si trova il 24,6% degli imprenditori nati all'estero (tab.13).

In otto Regioni (Valle D'Aosta, Umbria, Molise, e tutto il Sud esclusa la Sardegna) il paese più rappresentato tra gli imprenditori

stranieri è il Marocco: addirittura in Calabria è marocchino il 43,9% dei titolari di impresa stranieri (tab.14). In Lombardia prevalgono di misura gli egiziani (13,7% degli imprenditori stranieri), su cinesi (12,7%) e marocchini (11,7%); nel Lazio al primo posto si trovano i bangladesi, che sono il 24,0% del totale, seguiti da rumeni (16,4%) e marocchini (8,3%). In Liguria e Trentino Alto Adige i titolari albanesi superano quelli marocchini; in Toscana il 24,0% degli imprenditori è cinese, in Veneto il 15,6%, nelle Marche il 14,5% e in Emilia Romagna il 12,3%; infine, in Piemonte il 23,0% dei titolari stranieri è rumeno, in Friuli Venezia Giulia il 12,3% degli imprenditori nati all'estero proviene dalla Serbia, e in Sardegna il 25,9% dal Senegal.

Caso a parte l'Abruzzo, dove il 10,6% dei titolari di impresa stranieri è nato in Svizzera, e, presumibilmente, ha origini italiane; seguono gli imprenditori rumeni che sono il 10,2% dei titolari stranieri della Regione e i cinesi che sono il 9,6%.

Le città metropolitane si trovano ai vertici del ranking provinciale costruito sulla base della numerosità dei titolari di impresa stranieri attivi: al primo posto si trova Roma, con 45.511 titolari di impresa nati all'estero, pari al 10,2% del totale, seguita da Milano con 36.489 (8,2%), Torino con 20.692 (4,6%), e Napoli con 20.326 (4,5%): in queste quattro aree è attivo il 27,5% del totale dei titolari di impresa stranieri che operano in Italia (tab.15).

La graduatoria dell'incidenza degli imprenditori stranieri sul totale dei titolari di impresa che si trovano sul territorio è, invece, guidata da Prato, dove i titolari di impresa stranieri rappresentano ben il 46,9% del totale degli imprenditori; segue, a grande distanza, Milano, dove i titolari stranieri sono il 29,3% del totale, Firenze (26,9%) e Roma (26,2%). Nei primi dieci posti della graduatoria anche Reggio Emilia, Trieste, Genova, Imperia, Pisa e Pistoia.

Collegando il settore economico con la nazionalità di nascita dei titolari di impresa, è possibile, altresì, evidenziare l'esistenza di eventuali fenomeni di etnicizzazione delle attività imprenditoriali.

Considerando esclusivamente le dieci province in cui l'incidenza dei titolari di impresa stranieri è più elevata, il suddetto fenomeno risulta particolarmente evidente nella provincia di Prato, dove oltre 3.500 titolari di impresa sono cinesi attivi nel settore del confezionamento, e rappresentano il 45,7% del totale dei titolari stranieri presenti sul territorio (tab.16). Nelle due province di Roma e di Milano, che si trovano ai primi posti per numero complessivo di imprenditori stranieri, i più rappresentati nell'incrocio tra etnia e settore di attività, sono, - a Roma- i commercianti bangladesi, tra i quali si contano 5.280 titolari di un esercizio commerciale, e a Milano i 3.843 egiziani attivi nel settore dei lavori di costruzione specializzati. A Firenze si contano 2.138 imprenditori cinesi specializzati nella fabbricazione di articoli in pelle. Da segnalare, inoltre, che a Trieste un imprenditore su cinque proviene dalla Serbia ed è specializzato in lavori di costruzione.

Le prime nove province (8,4% del totale) del ranking costruito sulla base dell'incidenza dei titolari di impresa stranieri sul totale, tutte situate nel Centro e nel Nord Ovest del paese, possono esse-

re definite come ad alta incidenza di imprese a titolarità di cittadini nati all'estero, in quanto questi ultimi rappresentano più del 20,0% del totale degli imprenditori (fig.4).

Trentuno province (29,0% del totale) sono ad intensità medio-alta, con un'incidenza dei titolari stranieri sul totale che va dal 15,1% al 20,0%, dunque superiore alla media italiana, che è del 14,6%. Tra queste, oltre a numerose province del Nord e del Centro, si trovano Teramo (17,3% di imprenditori stranieri), Caserta (17,0%), Catanzaro (15,9%), Napoli (15,5%) e Pescara (15,2%).

Trentadue province (29,9%) sono ad intensità medio-bassa, con i titolari di impresa stranieri che rappresentano dal 10,1% al 15,0% del totale dei titolari: tra queste si trovano quasi tutte province del Centro, oltre a Lecce (14,0% di titolari nati all'estero), Reggio Calabria (13,0%) e Palermo, dove i titolari nati all'estero sono l'11,2% del totale.

Concludono la graduatoria le trentacinque province (32,7%) definite a bassa intensità di titolari stranieri, in quanto questi ultimi non superano il 10,0% del totale degli imprenditori. Si tratta di province per lo più collocate nel Sud del paese, con le eccezioni di Biella (dove gli imprenditori stranieri sono il 9,4% del totale), Viterbo (8,9%), Rieti (8,8%), Sondrio (8,4%), Cuneo (7,4%) e Bolzano (7,4%). Chiude il ranking la provincia di Barletta-Andria-Trani, ove i titolari di impresa stranieri sono il 2,9% del totale.

Tab.1
Titolari di imprese attive per comparto economico e paese di origine, 2018 (v.a. e val.%)

Comparto	Stranieri			Di cui extracomunitari		Totale *	
	v.a.	% su tot. titolari	val.% comparto	v.a.	% sugli stranieri	v.a.	val.% comparto
Agricoltura, silvicoltura e pesca	14.582	2,3	3,3	8.486	58,2	646.116	21,2
Industria	150.196	22,0	33,6	108.543	72,3	682.196	22,3
Servizi	282.514	16,3	63,1	245.810	87,0	1.733.110	56,6
Totale **	447.422	14,6	100,0	362.947	81,1	3.062.199	100,0

* Il totale include i titolari per cui non è specificata la nazionalità
** Il totale include i titolari di impresa per cui non è specificato il settore di attività economica
Fonte: elaborazione Censis su dati Telemaco-Infocamere

Tab. 2
Cittadini nati all'estero che ricoprono cariche all'interno di imprese attive, 2018 (v.a., val.% e var.% 2010-2018)

Cariche	v.a.	val.%	% di extracomunitari	var.% 2010-18
Titolare	447.422	63,1	81,1	31,7
Socio	55.802	7,9	72,0	9,2
Amministratore	182.968	25,8	64,3	35,2
Altre cariche	22.757	3,2	54,9	21,6
Totale	708.949	100,0	75,2	30,1

Fonte: elaborazione Censis su dati Telemaco-Infocamere

Tab. 3
Andamento dei titolari di imprese attive per comparto economico e paese di origine, 2010-2018 (var.%)

Comparto	Stranieri		Di cui extracomunitari		Italiani	
	2010-18	2017-18	2010-18	2017-18	2010-18	2017-18
Agricoltura, silvicoltura, pesca	21,1	3,6	28,3	4,1	-17,0	-1,2
Industria	8,8	0,9	13,2	1,4	-21,1	-2,6
Servizi	49,5	1,2	53,3	1,1	-5,7	-1,1
Totale *	31,7	1,2	37,8	1,3	-12,2	-1,4

* Il totale include i titolari di impresa per cui non è specificato il settore di attività economica
Fonte: elaborazione Censis su dati Telemaco-Infocamere

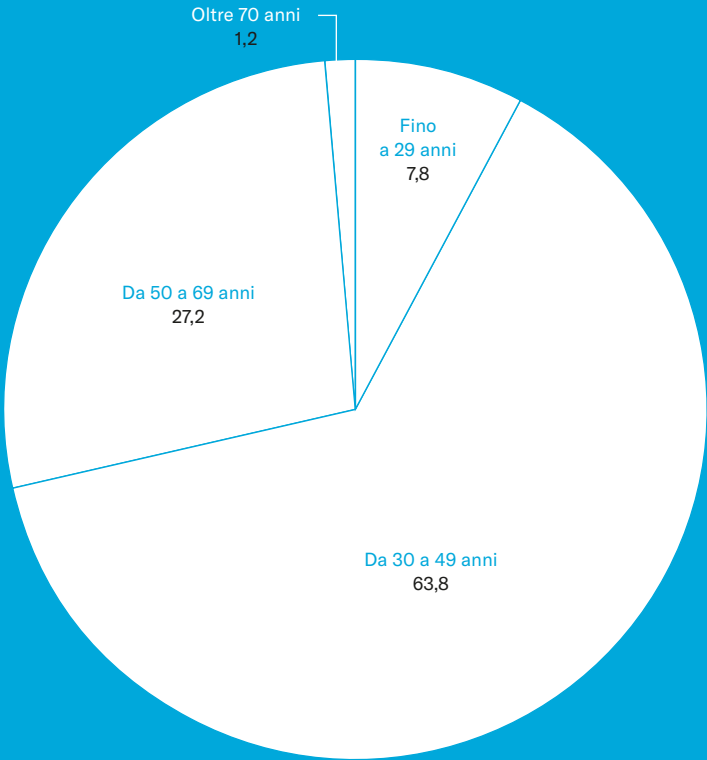
Tab. 4

Primi quindici settori per numero di titolari di imprese attive nati all'estero, 2018 (v.a. e val.%)

Settori	v.a.	val. %	% sul totale titolari
Commercio al dettaglio	146.905	32,8	25,7
Lavori di costruzione specializzati	100.253	22,4	26,8
Attività dei servizi di ristorazione	25.901	5,8	15,3
Commercio all'ingrosso	24.958	5,6	9,6
Altre attività di servizi per la persona	15.898	3,6	10,5
Confezione di articoli di abbigliamento; confezioni di articoli in pelle e pelliccia	14.892	3,3	51,1
Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese	14.202	3,2	38,3
Costruzione di edifici	13.727	3,1	16,2
Coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi	13.420	3,0	2,1
Attività di servizi per edifici e paesaggio	12.259	2,7	25,9
Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli	9.923	2,2	10,9
Trasporto terrestre e mediante condotte	6.487	1,4	8,5
Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)	4.658	1,0	11,8
Fabbricazione di articoli in pelle e simili	4.586	1,0	45,8
Totale primi 15 settori	411.736	92,0	15,8
Totale	447.422	92,0	15,8

Fonte: elaborazione Censis su dati Telemaco-Infocamere

Fig.1
Titolari di imprese attive nati all'estero per classe di età, 2018
(val.%)



Fonte: elaborazione Censis su dati Telemaco-Infocamere

Tab. 5
Titolari di imprese attive per classe di età e paese di origine, 2018
(v.a. e val.%)

Età	Stranieri		Italiani		Totale *	
	v.a.	val. %	v.a.	val. %	v.a.	val. %
Fino a 29 anni	34.769	7,8	136.618	5,2	171.388	5,6
Da 30 a 49 anni	285.437	63,8	1.019.924	39,0	1.305.377	42,6
Da 50 a 69 anni	121.943	27,3	1.172.003	44,9	1.294.108	42,3
Oltre 70 anni	5.273	1,2	283.304	10,8	290.906	9,5
Totale **	447.422	100,0	2.611.879	100,0	3.062.199	100,0

* Il totale include i titolari per cui non è specificata la nazionalità

** Il totale include i titolari di impresa per cui non è specificata l'età

Fonte: elaborazione Censis su dati Telemaco-Infocamere

Tab. 6

Primi venti paesi di nascita dei titolari di imprese attive nati all'estero, 2018 (v.a., val.% e var.% 2010-2018)

Paesi di nascita	v.a.	val.%	var.% 2010-18	var.% 2017-18
Marocco	64.690	14,5	28,6	-1,8
Cina	50.899	11,4	37,1	1,5
Romania	47.964	10,7	23,9	1,8
Albania	31.425	7,0	10,8	2,0
Bangladesh	29.686	6,6	164,9	0,1
Senegal	18.813	4,2	34,8	-1,1
Egitto	18.263	4,1	71,2	3,6
Pakistan	16.036	3,6	165,6	7,8
Svizzera	15.302	3,4	-6,8	-0,9
Tunisia	14.110	3,2	25,7	0,2
Nigeria	13.611	3,0	110,6	4,9
Germania	13.184	2,9	-3,0	-0,4
India	6.864	1,5	221,8	3,3
Francia	6.134	1,4	-16,3	-1,5
Serbia e Montenegro	5.985	1,3	-17,8	-2,7
Moldavia	5.257	1,2	73,0	5,6
Brasile	4.904	1,1	19,6	3,6
Ucraina	4.576	1,0	65,2	6,4
Macedonia	4.310	1,0	-0,7	0,6
Polonia	3.791	0,8	5,1	-0,4
Totale primi 20 paesi	375.804	84,0	34,9	1,0
Totale	447.422	100,0	31,7	1,2

Fonte: elaborazione Censis su dati Telemaco-Infocamere

Tab. 7
Primi dieci paesi di nascita dei titolari di imprese attive nati all'estero in alcuni settori, 2018 (v.a. e val.%)

Commercio			Costruzioni		
Paesi esteri	v.a.	val.%	Paesi esteri	v.a.	val.%
Marocco	46.924	25,8	Romania	29.845	26,1
Bangladesh	19.986	11,0	Albania	22.175	19,4
Cina	19.280	10,6	Marocco	9.192	8,0
Senegal	16.749	9,2	Egitto	7.616	6,7
Nigeria	10.455	5,8	Tunisia	7.504	6,6
Pakistan	9.737	5,4	Macedonia	3.026	2,6
Romania	6.282	3,5	Serbia e Montenegro	2.862	2,5
Svizzera	4.295	2,4	Moldavia	2.691	2,4
Egitto	3.739	2,1	Svizzera	2.595	2,3
Germania	2.720	2,0	Germania	2.094	1,8
Totale primi 10	141.167	77,7	Totale primi 10	89.600	78,4
Totale titolari nati all'estero	181.786	100,0	Totale titolari nati all'estero	114.322	100,0

Alloggio e ristorazione		
Paesi esteri	v.a.	val.%
Cina	7.151	25,9
Egitto	2.838	10,3
Romania	2.185	7,9
Albania	1.521	5,5
Germania	1.388	5,0
Svizzera	1.192	4,3
Pakistan	1.014	3,7
Turchia	791	2,9
Marocco	751	2,7
Bangladesh	469	1,7
Totale primi 10	19.300	69,8
Totale titolari nati all'estero	27.662	100,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Telemaco-Infocamere

Fig. 2

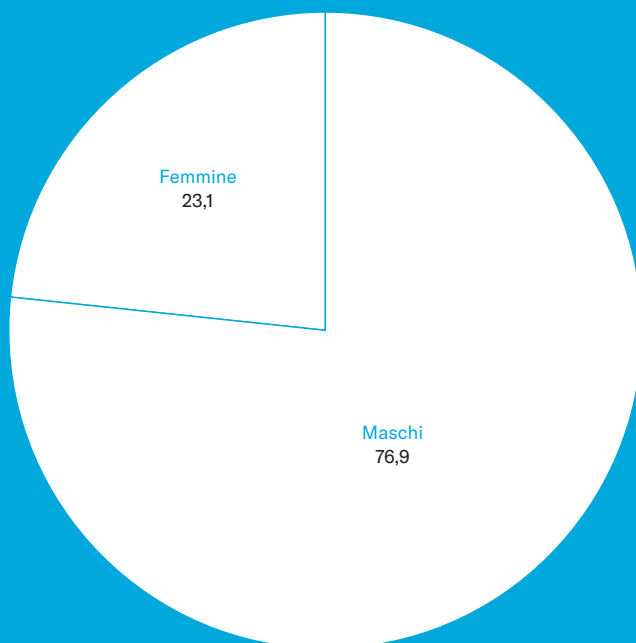
Principali settori di attività dei titolari di imprese attive nati nei paesi esteri con il maggior numero di titolari di impresa, 2018 (v.a. e val.%)



Fonte: elaborazione Censis su dati Telemaco-Infocamere

Fig. 3

Titolari di imprese attive nati all'estero per genere, 2018 (val.%)



Fonte: elaborazione Censis su dati Telemaco-Infocamere

Tab. 8

Donne titolari di imprese attive per comparto economico e paese di origine, 2018 (v.a. e val.%)

Comparto	Titolari straniere			di cui extracomunitarie		Totale *	
	v.a.	% sul totale titolari donne	val.% comparto	v.a.	% sugli stranieri	v.a.	val.% comparto
Agricoltura, silvicoltura e pesca	6.967	3,5	6,7	3.569	51,2	199.350	24,8
Industria	17.134	26,3	16,6	13.771	80,4	65.241	8,1
Servizi	79.359	14,7	76,7	70.536	76,3	540.255	67,1
Totale **	103.501	12,9	100,0	77.908	75,3	805.111	100,0

* Il totale include i titolari per cui non è specificata la nazionalità

** Il totale include i titolari di impresa per cui non è specificato il settore di attività economica

Fonte: elaborazione Censis su dati Telemaco-Infocamere

Tab. 9

Andamento delle donne titolari di imprese attive per comparto economico e paese di origine, 2010-2018 (var.%)

Comparto	Straniere		di cui extracomunitarie		Italiane	
	2010-18	2017-18	2010-18	2017-18	2010-18	2017-18
Agricoltura, silvicoltura e pesca	12,5	2,7	14,3	3,1	- 17,5	- 1,4
Industria	32,1	0,7	36,8	1,2	- 18,0	- 2,5
Servizi	45,9	2,1	52,5	2,2	- 4,9	- 1,0
Totale *	40,4	1,9	46,8	2,1	- 9,8	- 1,2

* Il totale include i titolari di impresa per cui non è specificato il settore di attività economica

Fonte: elaborazione Censis su dati Telemaco-Infocamere

Tab. 10
Primi dieci paesi di nascita
delle donne nate all'estero
titolari di imprese attive, 2018
(v.a., val.%)

Paesi esteri	v.a.	val.%
Cina	23.566	22,8
Romania	10.966	10,6
Marocco	8.170	7,9
Nigeria	5.822	5,6
Svizzera	4.817	4,7
Germania	4.607	4,5
Albania	3.544	3,4
Ucraina	2.504	2,4
Francia	2.153	2,1
Brasile	1.955	1,9
Primi 10 paesi	68.104	65,8
Totale titolari nate all'estero	103.501	100,0

Fonte: elaborazione Censis su dati
Telemaco-Infocamere

Tab. 11
Primi dieci paesi per incidenza
delle donne sul totale titolari
d'impresa nati all'estero*, 2018
(v.a., val.%)

Paesi esteri	v.a.	donne sul totale titolari nati all'estero
Russia	1.362	76,1
Repubblica Dominicana	659	61,1
Colombia	658	57,5
Ucraina	2.504	54,7
Polonia	1.916	50,5
Cina	23.566	46,3
Nigeria	5.822	42,8
Gran Bretagna	1.232	41,8
Bulgaria	656	41,4
USA	865	40,3
Totale titolari nate all'estero	103.501	23,1

* Sono considerate le nazionalità con almeno
1.000 titolari stranieri (uomini e donne)

Fonte: elaborazione Censis su dati
Telemaco-Infocamere

Tab. 12
 Titolari di imprese attive nati all'estero per Regione e area geografica, 2018 (v.a., val.% e var.%)

Regione	2018			var.%	
	v.a.	val.%	% sul totale titolari	2010-18	2017-18
Piemonte	34.554	7,7	14,5	15,2	1,6
Valle d'Aosta	534	0,1	8,2	- 1,5	2,7
Lombardia	81.355	18,2	20,0	38,0	1,1
Liguria	16.758	3,7	19,9	37,6	1,4
Trentino - Alto Adige	4.875	1,1	7,7	11,2	- 0,1
Veneto	35.521	7,9	14,5	19,0	0,7
Friuli - Venezia Giulia	8.680	1,9	16,1	14,2	0,5
Emilia Romagna	39.161	8,8	17,2	21,6	1,5
Toscana	43.832	9,8	21,4	21,3	1,4
Umbria	6.174	1,4	13,0	17,8	0,4
Marche	12.204	2,7	13,5	12,6	0,4
Lazio	53.829	12,0	20,9	60,6	1,5
Abruzzo	10.300	2,3	12,5	12,2	0,8
Molise	1.611	0,4	7,2	6,8	1,7
Campania	37.876	8,5	12,8	94,5	3,7
Puglia	15.409	3,4	6,7	28,7	1,7
Basilicata	1.636	0,4	4,3	8,7	1,0
Calabria	13.069	2,9	11,2	39,5	0,3
Sicilia	21.478	4,8	8,4	17,5	- 2,6
Sardegna	8.556	1,9	8,9	23,5	- 0,2
Area Geografica					
Nord-ovest	133.201	29,8	18,1	31,0	1,3
Nord-est	88.237	19,7	15,0	19,2	1,0
Centro	116.039	25,9	19,3	35,3	1,2
Sud e Isole	109.945	24,6	9,7	40,6	1,1
Totale	447.422	100,0	14,6	31,7	1,2

Fonte: elaborazione Censis su dati Telemaco-Infocamere

Tab. 13

Popolazione straniera residente e titolari d'impresa attive nati all'estero per area geografica, 2017-2018 (val.%)

Area Geografica	Stranieri residenti 2017	Titolari d'impresa nati all'estero 2018
Nord-ovest	33,6	29,8
Nord-est	23,8	19,7
Centro	25,7	25,9
Sud e Isole	17,0	24,6
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Telemaco-Infocamere

Tab. 14

Prime tre nazionalità dei titolari di imprese attive nati all'estero per Regione, 2018 (val.%)

Regione	Prima nazionalità	% titolari stranieri	Seconda nazionalità	% titolari stranieri	Terza nazionalità	% titolari stranieri
Piemonte	Romania	23,0	Marocco	22,9	Albania	9,8
Valle d'Aosta	Marocco	19,3	Romania	17,2	Albania	10,5
Lombardia	Egitto	13,7	Cina	12,7	Marocco	11,7
Liguria	Albania	17,9	Marocco	17,5	Romania	9,2
Trentino A.A.	Albania	13,9	Marocco	10,2	Germania	8,7
Veneto	Cina	15,6	Romania	12,7	Marocco	10,5
Friuli V. G.	Serbia	12,3	Svizzera	8,2	Romania	8,2
Emilia Romagna	Cina	12,3	Albana	11,8	Marocco	11,7
Toscana	Cina	24,0	Marocco	13,5	Albania	12,2
Umbria	Marocco	17,6	Romania	14,2	Albania	13,3
Marche	Cina	14,5	Marocco	10,0	Romania	10,0
Lazio	Bangladesh	24,0	Romania	16,4	Marocco	8,3
Abruzzo	Svizzera	10,6	Romania	10,2	Cina	9,6
Molise	Marocco	20,5	Svizzera	14,7	Germania	13,3
Campania	Marocco	18,3	Pakistan	10,1	Bangladesh	9,5
Puglia	Marocco	14,9	Svizzera	13,7	Senegal	12,1
Basilicata	Marocco	22,9	Svizzera	20,2	Germania	15,0
Calabria	Marocco	43,9	Germania	6,8	India/Pakistan	5,4
Sicilia	Marocco	20,4	Bangladesh	12,0	Germania	11,4
Sardegna	Senegal	25,9	Marocco	15,1	Cina	8,4

Fonte: elaborazione Censis su dati Telemaco-Infocamere

Tab. 15

Prime dieci province/città metropolitane per numerosità e prime dieci per incidenza di titolari di imprese attive nati all'estero, 2018

Province	v.a.	% sul totale titolari stranieri	Province	% sul totale titolari impresa
Roma	45.511	10,2	Prato	46,9
Milano	36.489	8,2	Milano	29,3
Torino	20.692	4,6	Firenze	26,9
Napoli	20.326	4,5	Roma	26,2
Firenze	13.788	3,1	Reggio Emilia	23,3
Genova	9.278	2,1	Trieste	23,1
Brescia	9.231	2,1	Genova	22,4
Caserta	8.682	1,9	Imperia	21,1
Verona	7.876	1,8	Pisa	20,9
Bologna	7.827	1,7	Pistoia	18,9
Totale prime dieci	179.700	40,2	Totale prime dieci	26,6
Totale	447.422	100,0	Totale	14,6

Fonte: elaborazione Censis su dati Telemaco-Infocamere

Tab. 16

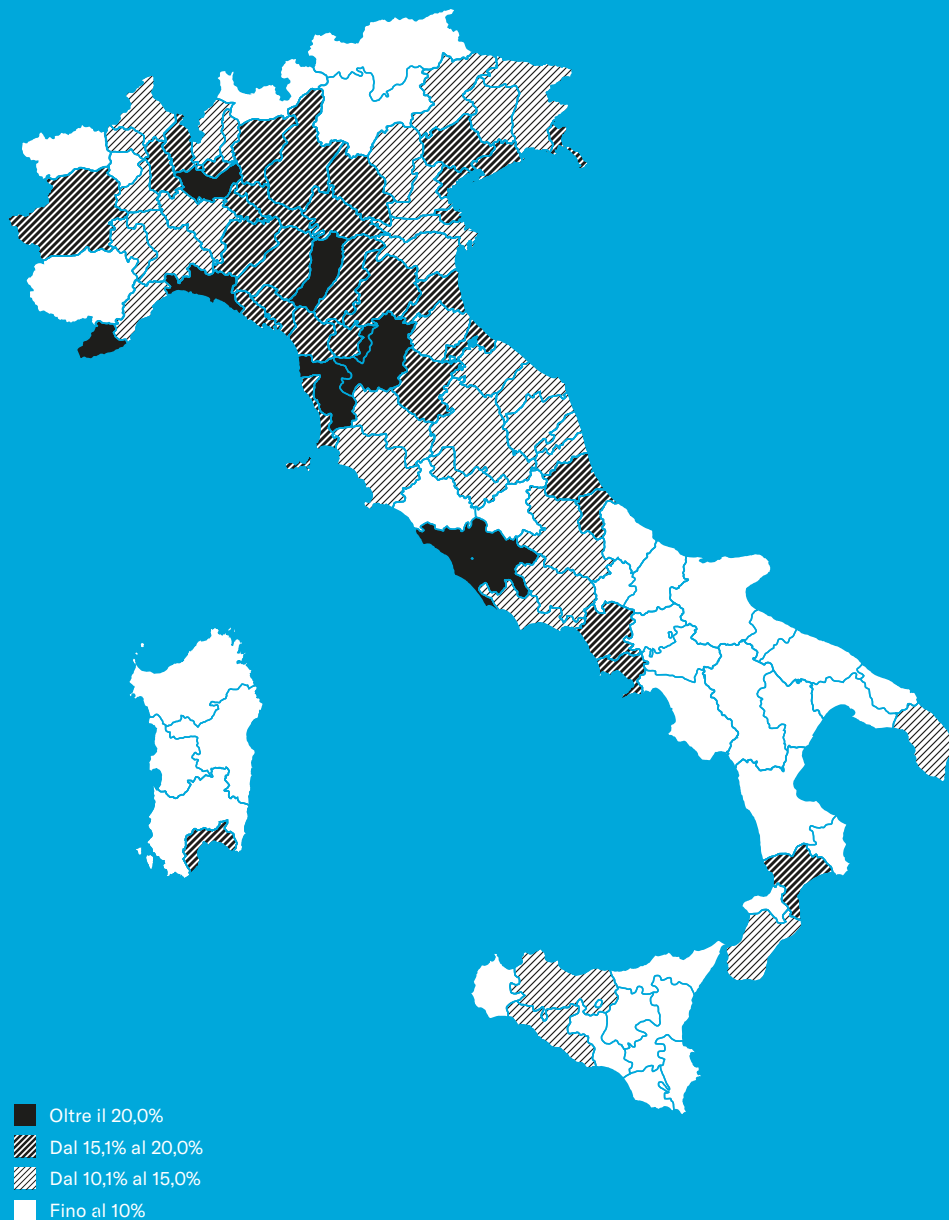
Prime dieci province/città metropolitane per incidenza dei titolari stranieri e nazionalità/settore prevalenti, 2018

Province	Totale titolari stranieri	% sul totale titolari	settore/di nascita	v.a	% sul totale titolari stranieri
Prato	7.689	46,9	Confezionamento/Cina	3.517	45,7
Milano	36.489	29,3	Lavori di costruzione specializzata/Egitto	3.843	10,5
Firenze	13.788	26,9	Fabbricazione di articoli in pelle e simili/Cina	2.138	15,5
Roma	45.511	26,2	Commercio al dettaglio/Bangladesh	5.280	11,6
Reggio Emilia	6.532	23,3	Lavori di costruzione specializzata/Tunisia	746	11,4
Trieste	1.941	23,1	Lavori di costruzione specializzata/Serbia	383	19,7
Genova	9.278	22,4	Commercio al dettaglio/Marocco	1.296	14,0
Imperia	3.271	21,1	Lavori di costruzione specializzata/Turchia	467	14,3
Pisa	4.435	20,9	Commercio al dettaglio/Senegal	822	18,5
Pistoia	3.214	18,9	Lavori di costruzione specializzata/Albania	485	15,1

Fonte: elaborazione Censis su dati Telemaco-Infocamere

Fig. 4

Province/città metropolitane per incidenza dei titolari di imprese
attive nati all'estero, 2018 (val.%) (media Italia = 14,6%)



Fonte: elaborazione Censis su dati Telemaco-Infocamere



L'indagine sugli imprenditori di origine straniera

VIVERE IN ITALIA RIMANENDO STRANIERI

1.1

Identikit dell'imprenditore di origine straniera

Giovane, maschio, asiatico, mediamente istruito, risiede nelle aree del Centro-Nord: è questo il profilo prevalente dei titolari di impresa e dei lavoratori autonomi intervistati, tutti accomunati dall'aver avuto un passato migratorio.

Il 78,7% degli intervistati è un uomo e il 21,3% è una donna; il 42,9% ha un'età compresa tra i 35 e i 44 anni, il 26,9% ne ha meno di 35 e il 30,2% ha più di 45 anni di età ([tab.1](#)). Il più giovane ha 22 anni e il più anziano 66, per un'età media di 40,6 anni.

Il 41,0% ha conseguito un diploma di scuola secondaria superiore o un titolo equivalente e il 39,2% è in possesso della licenza di scuola media inferiore. Non mancano, però i meno scolarizzati, per cui il 13,6% ha al massimo la licenza elementare, e i laureati, che sono il 6,2% del totale. Europei e sud americani risultano avere livelli di scolarizzazione più elevati, mentre i meno scolarizzati sono gli imprenditori di origine africana.

La distribuzione degli intervistati per area geografica di residenza vede un numero più elevato di imprenditori che vivono nelle regioni del Nord (38,6%), dove sono maggiori le opportunità di inserimento lavorativo e di successo imprenditoriale, seguiti da quelli che abitano al Centro (31,7%) e al Sud (29,7%).

Quanto all'area geografica di origine, il 47,1% degli stranieri che hanno fatto la scelta di avviare un'impresa in Italia proviene da un paese asiatico, il 18,7% da un paese dell'Unione Europea, il 16,9% dall'Africa ([tab.2](#)).

Le donne asiatiche rappresentano ben il 53,5% del totale delle imprenditrici, mentre tra gli uomini, oltre ai cittadini asiatici, sono particolarmente numerosi i titolari che provengono da paesi dell'Unione Europea.

Più del 40,0% degli imprenditori è originario da due paesi: la Cina, da cui viene il 26,9% degli intervistati, e la Romania, da cui proviene il 14,1% del totale ([tab.3](#)). Seguono i bangladesi, che sono il 6,9%, i marocchini (5,7%), albanesi e tunisini.

Complessivamente, il 73,7% degli imprenditori viene da dieci paesi, ma nell'indagine sono rappresentati ben 45 paesi del mondo, a testimoniare la numerosità delle comunità di stranieri presenti in Italia, e, insieme, l'appetibilità, per chi vuole costruirsi un futuro in Italia, della scelta di avviare un lavoro autonomo e di fare impresa.

1.2

Chiari segnali di stabilizzazione

Sono passati quasi trenta anni dai primi sbarchi dei migranti in arrivo in Italia dall'Albania, e oggi nel nostro paese vivono oltre cinque milioni di stranieri, circa tre milioni e mezzo dei quali provengono da paesi non comunitari. A questi si devono aggiungere quelli che

via via sono diventati cittadini italiani, che negli ultimi dieci anni sono stati oltre un milione. Molti di loro hanno messo su famiglia nel nostro paese o si sono ricongiunti con i loro cari e pensano di rimanere per sempre in Italia.

Questa situazione è perfettamente rappresentata nelle risposte fornite dagli intervistati.

Il motivo principale che ha spinto il 54,6% del totale degli intervistati a venire in Italia è la ricerca di un lavoro; a questi si aggiunge un 29,3% che è stato mosso dal desiderio di raggiungere un familiare o un conoscente e che quindi rappresenta l'anello di una più ampia catena migratoria (tab.4). Tra questi ultimi, il 16,5% è venuto in Italia per ricongiungersi con il coniuge o con un altro familiare e l'11,8% perché aveva amici/conoscenti nel nostro paese; infine, il 13,4% ha scelto l'Italia per studiare o perché esercitava su di sé un particolare interesse o attrazione.

Come era lecito attendersi, le donne più degli uomini dichiarano di essere venute a seguito di una "catena migratoria" (42,3% donne, 25,7% uomini), mentre sono meno numerose quelle che hanno scelto il nostro paese per lavorare (39,4% donne, 58,8% uomini).

La crisi economica internazionale degli ultimi anni, da un lato, e la crescente stabilizzazione, dall'altro, hanno condizionato i motivi della scelta di raggiungere il nostro paese: tra i più giovani sono più numerosi quelli che sono arrivati in Italia per ricongiungersi alla propria famiglia (38,2% tra gli intervistati che hanno meno di 34 anni), mentre tra gli adulti sono maggioritari quelli che sono venuti in Italia in cerca di un lavoro (63,8% tra i 35-44enni e 53,6% tra chi ha più di 45 anni) (tab.5).

Anche l'area geografica di residenza rappresenta una discriminante rispetto al motivo dell'arrivo in Italia: il 65,4% di chi vive e ed esercita la propria attività al Centro e il 57,6% di chi è al Nord dichiara di essere venuto in Italia in cerca di un lavoro, mentre al Sud la quota è del 39,4% (tab.6).

D'altro canto, il 39,4% di chi si trova a fare l'imprenditore al Sud è venuto in Italia per ricongiungersi con parenti o conoscenti, contro il 28,0% di chi si trova al Nord e il 21,2% di chi vive al Centro.

Tra chi risiede al Sud cresce anche la quota di quanti hanno scelto il nostro paese per studiare o perché esercitava un interesse/attrattività particolare: tra di loro, il 13,4% sostiene che questo sia stato il motivo principale della scelta, contro una quota che è pari all'11,5% per chi vive al Centro e al 9,8% tra chi risiede nelle regioni del Nord.

L'indagine indica anche come negli ultimi anni ci siamo trasformati, diventando un paese che attrae flussi migratori. Oltre il 70,0% degli imprenditori intervistati dichiara di vivere in Italia da più di dieci anni: di questi, il 46,7% vanta un periodo di permanenza che va dai dieci ai venti anni, e il 23,9%, addirittura, vive in Italia da più di venti anni, per un periodo medio di 14,7 anni dall'arrivo in Italia (tab.7).

La durata della permanenza è diversa dal Nord al Sud del paese: nelle regioni del Nord, dove i processi migratori hanno avuto

inizio negli anni '90, spinti da una richiesta di manodopera flessibile e a basso costo, l'80,0% degli intervistati si trova in Italia da più di dieci anni, e nel Centro la quota raggiunge il 74,0% del totale; al Sud, invece, dove i flussi sono aumentati proprio negli anni della crisi, come conseguenza degli arrivi via mare, il 44,4% degli intervistati dichiara di trovarsi in Italia da meno di dieci anni.

L'analisi degli anni di permanenza in Italia per area di origine, evidenzia come i sudamericani e i cittadini europei provenienti da paesi extra Ue siano quelli che si trovano da più tempo nel nostro paese, mentre gli asiatici e gli africani sono quelli arrivati più di recente (tab.8).

Questo dato è evidente esaminando le risposte degli imprenditori dei tre paesi che sono maggiormente rappresentati tra gli intervistati: il 47,8% dei bangladesi e il 43,8% dei cinesi sono in Italia da meno di dieci anni (e, rispettivamente, l'8,7% e il 15,8% da più di 20); tra i rumeni, invece, il 61,7% è in Italia da un periodo che oscilla tra i dieci ed i venti anni, e il 27,7% da venti anni e oltre, mentre solo il 10,6% da meno di dieci anni (tab.9).

Con il passare degli anni sono cresciuti anche i nuclei familiari di origine straniera che vivono stabilmente in Italia, e l'indagine lo conferma: il 68,9% degli intervistati vive in Italia insieme al proprio nucleo familiare, composto, a seconda dei casi, solamente da coniuge o convivente, o da coniuge/convivente e figli (51,4% del totale), o - più raramente - solo dai figli; il 14,1% vive con altri parenti meno prossimi; il 10,1% divide l'abitazione con amici/conoscenti e il 6,9% abita da solo (fig.1).

Per molti di loro l'esperienza migratoria appartiene ormai ad un passato lontano, al punto che ben 38,9% oggi è cittadino italiano e il 61,1% è di cittadinanza straniera (fig.2).

Questo significa che quattro intervistati su dieci sono nati in Italia da almeno un genitore italiano, o sono nati in Italia da genitori stranieri e hanno risieduto continuativamente in Italia sino a 18 anni, o hanno sposato un italiano, o risiedono regolarmente in Italia da oltre dieci anni.

Questi ultimi sono senza dubbio i casi più frequenti, dato che il 62,0% di chi risiede in Italia da oltre venti anni ha la cittadinanza italiana, cifra che scende al 43,5% per chi vive nel nostro paese da un periodo che oscilla tra i dieci e i venti anni e al 12,4% per chi vive in Italia da meno di dieci anni (tab.10).

Due terzi degli intervistati sono convinti che non torneranno più nel proprio paese né andranno altrove a cercare fortuna e vedono il proprio futuro in Italia: le quote sono maggiori per chi vive in Italia da più tempo. Sul versante opposto, il 24,5% degli imprenditori pensa di mettere a frutto nel proprio paese di origine il patrimonio di esperienze e di conoscenze accumulato (33,3% tra chi è in Italia da meno di dieci anni) (tab.11).

Esaminando le risposte degli intervistati in base al paese di origine, si ha che circa il 70,0% dei rumeni e dei bangladesi vede il proprio futuro in Italia, mentre tra i cinesi la quota si riduce a circa il 60,0% (tab.12). Tra questi ultimi, il 29,9% dichiara che prima

o poi tornerà nel proprio paese, contro il 21,7% dei bangladesi e il 17,4% dei rumeni. Proprio i rumeni sono quelli che, più degli altri, sono convinti che si sposteranno a cercare fortuna in un altro paese, diverso dall'Italia: lo dichiara il 13,0% degli intervistati che sono originari della Romania, contro il 10,3% dei cinesi e l'8,7% dei bangladesi.

1.3

Un'integrazione solo apparente?

L'evidente processo di stabilizzazione in Italia, che ha interessato gli imprenditori e i lavoratori autonomi di origine straniera e le loro famiglie, sembrerebbe delineare una situazione di buona integrazione che però, alla luce delle altre risposte fornite, in molti casi sembra essere solo apparente.

Infatti, il 48,8% degli intervistati dichiara di conoscere bene la lingua italiana, e il 15,1% afferma di aver raggiunto un livello ottimo, ma il 12,0% ammette di avere un livello di conoscenza della nostra lingua scarso o mediocre e il 24,1% appena sufficiente (tab.13). Naturalmente la confidenza con la lingua è maggiore per chi è in Italia da più tempo, pertanto, mentre il 25,8% di chi si trova in Italia da meno di dieci anni dichiara di avere una padronanza scarsa o mediocre della lingua, il valore scende all'8,5% per chi è in Italia da un periodo che oscilla tra i dieci e i venti anni e all'1,3% per chi si trova nel nostro paese da un periodo ancora più lungo. Da sottolineare però, a testimonianza di come si possa vivere e lavorare in Italia senza aver bisogno di comunicare con i nativi, che il 6,3% di chi è in Italia da più di venti anni e il 27,9% di chi vi risiede da un periodo che va dai dieci ai venti anni ha un grado di conoscenza della lingua appena sufficiente.

Che non si possa parlare di un processo di integrazione compiuto, lo dimostra anche il livello di conoscenza della lingua che possiede chi ha acquisito la cittadinanza italiana, che dovrebbe rappresentare il simbolo stesso di una piena integrazione.

Ebbene, il 3,9% di chi ha la cittadinanza confessa di avere una conoscenza dell'italiano scarsa o mediocre e il 27,1% appena sufficiente, a fronte del 52,7% che ha una buona padronanza della lingua, e al 16,3% che parla l'italiano ad un ottimo livello (tab.14).

I cittadini rumeni sono quelli che dichiarano di avere una conoscenza più approfondita della nostra lingua: tra di loro, il 63,8% parla un buon italiano e il 21,3% si esprime ad un ottimo livello (tab.15). Sul fronte opposto, il 26,7% dei cinesi dichiara di parlare un italiano scarso o mediocre e il 27,8% appena sufficiente; anche i bangladesi rivelano di avere non poche difficoltà nell'esprimersi in italiano: tra di loro il 13,0% è convinto di avere un grado di padronanza che non è sufficiente, e il 39,1% ha un livello appena sufficiente.

La maggior parte degli intervistati ha preferito apprendere (o non apprendere) la nostra lingua *on the road*, piuttosto che cercare occasioni di apprendimento più strutturate: solo il 29,6% degli imprenditori, infatti, dichiara di aver frequentato in passato corsi di

lingua italiana, e la quota sale al 49,5% tra chi risiede nelle regioni del Centro del paese, ma si riduce al 17,3% tra chi vive nelle aree del Nord (tab.16).

Essere in possesso di un titolo di studio elevato costituisce senza dubbio un incentivo a parlare meglio la nostra lingua: il 65,0% di chi è laureato ha frequentato almeno un corso di lingua italiana, e la quota diminuisce con il decrescere del titolo di studio e arriva all'11,4% tra chi ha al massimo una licenza elementare (tab.17).

Ma la padronanza della lingua non si acquisisce unicamente sui banchi di scuola: è ancora più importante cercare e avere occasioni per parlare italiano, al lavoro o nel tempo libero. Ebbene, il 43,1% degli intervistati sostiene che nel tempo libero frequenta italiani e stranieri, il 12,0% solo italiani, ma il 44,9% si limita ad avere rapporti con altri cittadini stranieri (tab.18).

In genere, i cittadini americani e quelli della Unione Europea risultano avere un sistema di relazioni più allargato, che include anche i nativi, mentre quelli che hanno maggiori difficoltà a stringere rapporti con i nativi sono i cittadini che hanno origini asiatiche.

Basti pensare che il 73,0% degli imprenditori e lavoratori autonomi cinesi sostiene di passare il tempo libero esclusivamente con cittadini stranieri e segnatamente, nel 66,3% dei casi, esclusivamente con altri cittadini cinesi (tab.19). Ancora più distanti dai nativi risultano essere i bangladesi, che nell'82,6% del totale frequentano solo cittadini stranieri, anche di nazionalità diverse da quella bangladesese. Decisamente più integrati con la comunità autoctona sono i rumeni, il 65,1% dei quali frequenta anche italiani, e il 18,6% solo cittadini italiani.

2

PICCOLE IMPRESE, MA IMPRESE

L'analisi delle risposte fornite in merito alle caratteristiche dell'azienda o dell'attività gestita dagli imprenditori e dai lavoratori autonomi di origine straniera sembrano rivelare una situazione per cui la stragrande maggioranza degli intervistati ha scelto di intraprendere in modo intenzionale e consapevole la propria avventura imprenditoriale, seppure optando per strutture poco complesse e di ridotte dimensioni.

Infatti, il 63,7% è titolare di una ditta individuale, mentre circa un quarto ha optato per imprese collettive di più complessa gestione, nella forma di società di persone (15,4%), che in genere hanno un fatturato e un numero di dipendenti più limitato, o di società di capitali (10,3%), che in assoluto sono le realtà più complesse (tab.20). Residuali, e pari al 2,4% del totale, gli intervistati che sono soci di una cooperativa. Infine, l'8,2% è un lavoratore autonomo.

La forma giuridica prescelta dipende anche dall'età dell'im-

prenditore e dall'anzianità dell'impresa; infatti, tra i più giovani e tra quelli che hanno attività più recenti sono più numerosi i lavoratori autonomi e i titolari di ditte individuali, mentre con il crescere dell'età del titolare e dell'anzianità dell'azienda aumentano le imprese collettive, nella forma di società di persone o di società di capitali.

Che nella gran parte dei casi si tratti di imprese vere e proprie lo dimostra il fatto che ben il 71,9% degli intervistati dichiara di avere dei lavoratori dipendenti o soci o lavoratori, con una media di 3,7 lavoratori a impresa (fig.3).

Naturalmente la quota di chi ha del personale alle proprie dipendenze è minore nelle realtà aziendali che hanno forme giuridiche più semplici, e sale via via che le imprese si fanno più complesse: il 18,5% dei lavoratori autonomi ha altri lavoratori che li coadiuvano, ma la quota dei datori di lavoro sale al 67,8% tra i titolari di ditte individuali, al 94,0% per le società di persone e al 100,0% nelle società di capitali (tab.21). Ugualmente, chi è socio di una cooperativa dichiara di avere sempre altri soci lavoratori.

In linea con i dati nazionali, il settore in cui si trova il maggior numero di titolari di imprese di origine straniera è quello del commercio, e il 43,1% degli intervistati è titolare di un esercizio commerciale; segue il 19,5% che ha un'impresa edile, e il 13,5% che fa il ristoratore (fig.4).

Numerosi anche i cittadini di origine immigrata che risultano titolari di altre aziende di servizio, principalmente imprese artigiane che si occupano della cura e del benessere della persona (estetiste e parrucchieri), di riparazione sartoriale e multiservizio (trasporti, pulizie, ecc.).

Infine, il 7,8% è titolare di una industria manifatturiera e l'1,8% di un'impresa agricola.

L'analisi delle risposte fornite in base al paese di origine, rivela la presenza di un'etnicizzazione delle scelte imprenditoriali, determinata, in alcuni casi, da una vocazione che trova la sua origine negli usi e nelle abitudini del paese di provenienza, e in altri dalle caratteristiche prevalenti dei cittadini di origine straniera che raggiungono il nostro paese, spesso diverse a seconda del paese di provenienza (il genere, l'età, l'anzianità della propria permanenza in Italia).

Sta di fatto che i più attivi nel commercio sono i cittadini di origine asiatica, che rappresentano il 57,1% dei commercianti intervistati, seguiti dai cittadini di origine africana, che sono il 55,4% dei titolari di un esercizio commerciale (tab.22). Sempre gli asiatici sono i più presenti nella ristorazione, e costituiscono il 18,9% degli imprenditori del settore; seguiti in questo caso dai cittadini di origine americana. In edilizia sono gli europei a fare la parte del leone: fra gli imprenditori edili intervistati, il 64,5% viene da un paese europeo, e il 40,0% da un paese extraeuropeo. Negli altri servizi sono, infine, presenti il 23,5% di titolari di origine americana.

Circoscrivendo l'analisi agli imprenditori originari dei tre paesi che sono più rappresentati tra gli intervistati:

- il 55,6% dei titolari di origine cinese è un commerciante, il 21,1% ha un ristorante e il 18,9% si occupa di altri servizi;
- tra i rumeni il 70,2% ha un'impresa edile, il 12,8% è titolare di un'impresa commerciale e l'8,5% si dedica alla ristorazione;
- infine, il 73,9% dei bangladesi ha un'attività commerciale e il 21,7% ha un'industria di qualche tipo (fig.5).

Nel complesso, le realtà aziendali più strutturate afferiscono al settore della ristorazione, dove il 91,1% degli imprenditori dichiara di avere almeno un lavoratore alle dipendenze, seguono le imprese agricole (l'83,3% ha dipendenti/altri lavoratori) e le imprese manifatturiere (il 76,9% ha almeno un dipendente) (tab.23). Le imprese agricole contattate hanno in media 6,4 lavoratori, i ristoranti hanno mediamente 5,3 addetti, le imprese edili 4,8.

Se l'integrazione nel quotidiano, fatta di una rete di rapporti e di relazioni stabili e amicali che portano a passare insieme tempo e occasioni e a condividere spazi, per molti sembra essere ancora lontana, quella lavorativa è senza dubbio ad uno stadio più avanzato, al punto che il 31,5% degli imprenditori intervistati sostiene di lavorare e/o avere alle proprie dipendenze anche italiani e il 5,0% lavora solo con italiani (fig.6).

Un ulteriore elemento che dimostra come la scelta di fare impresa in Italia non sia stata casuale, ma sia, invece, il frutto di un'intenzionalità ben precisa è quello per cui circa un quarto degli intervistati (il 23,3% del totale) dichiara di non essere alla prima esperienza come imprenditore, ma di avere avuto precedenti esperienze, in Italia (12,4%), nel proprio paese di origine (10,3%) o, più raramente (1,2%), in altri paesi (fig.7).

Le attività gestite da cittadini di origine immigrata non solo sembrano essere l'esito di una vocazione e di una intenzionalità ben precise, ma in molti casi hanno raggiunto una certa solidità, data dalla capacità di sopravvivere, e in alcuni casi a di crescere, anche nelle difficili condizioni di mercato.

Infatti, il 60,0% degli imprenditori intervistati dichiara che la propria attività esiste da più di tre anni, e tra questi il 18,3% guida un'impresa che ha più di dieci anni di vita (tab.24).

Le realtà maggiormente consolidate si trovano nelle Regioni del Centro- Nord: al Nord circa il 66,0% degli intervistati è titolare di un'attività da più di quattro anni (e il 19,4% da più di dieci) e al Centro il 22,6% delle imprese risulta avere più di dieci anni. Al Sud, invece, il 44,4% delle realtà imprenditoriali sono state avviate da non più di tre anni.

Non solo il 60,0% delle aziende a conduzione immigrata vanta una solidità nel tempo, ma, in molti casi, ha anche un andamento economico più che soddisfacente: infatti, tra le realtà che hanno più di tre anni di vita, il 53,3% negli ultimi tre anni ha fatto registrare un rendimento economico stabile, il 20,5% ha un fatturato in crescita, mentre il 26,2% lamenta una riduzione del proprio fatturato (tab.25).

Tutto questo è avvenuto in un contesto che, però, non ha permesso di godere degli eventuali dividendi, in quanto negli ultimi tre anni il 54,7% degli intervistati dichiara che le tasse e le imposte sono cresciute (e il 44,4% che sono rimaste stabili), e il 41,4% che è aumentato il costo del personale (stabile per il 56,3% del totale).

A veder crescere di più il proprio fatturato sono le imprese manifatturiere, le attività di ristorazione, quelle di servizi, e le realtà aziendali di dimensioni maggiori; mentre ad essere maggiormente in crisi sono gli esercizi commerciali e le micro imprese in cui lavora il solo titolare.

Sta di fatto che il 76,6% degli intervistati si dichiara soddisfatto dell'andamento della propria attività (cifra che supera l'80,0% tra chi ha dipendenti, tra i titolari di un ristorante o di un'impresa manifatturiera, e tra le imprenditrici donne), e di questi il 21,3% lo è totalmente e il 55,3% solo parzialmente (fig.8). Il 23,4%, invece, non è soddisfatto di come stanno andando le cose.

Tutto questo avviene in realtà imprenditoriali che nell'81,4% dei casi hanno come riferimento esclusivamente il mercato locale, mentre per il 18,6% delle imprese il mercato si allarga entro i confini nazionali o, addirittura, internazionali (fig.9). Tra queste ultime, le più numerose sono le aziende manifatturiere.

In linea generale, i più orientati all'export e al mercato internazionale sono gli imprenditori di origine africana, seguiti dai cittadini europei che vengono da fuori dell'Unione, mentre i cittadini che vengono da paesi che appartengono all'Unione Europea sono quelli che più spesso guardano esclusivamente al mercato locale.

Se si analizzano le risposte fornite dagli imprenditori che sono originari dai paesi maggiormente rappresentati nell'indagine, si ha che i più proiettati verso l'export e il mercato internazionale sono i cinesi, che nel 23,3% dei casi guidano aziende che hanno anche altri mercati di riferimento oltre a quello locale, mentre i bangladesi nella stragrande maggioranza dei casi sono titolari di attività che non guardano oltre il contesto territoriale in cui sono insediate (tab.26).

3 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: CONOSCENZA DELLA NORMA DI TUTELA E PERCEZIONE DEL RISCHIO

Il Decreto legislativo n. 81/08 e s.m.i. (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro- TUSL) impone diversi obblighi, a tutte le aziende con almeno un lavoratore, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza sul lavoro (SSL). Il sistema di prevenzione delineato dal suddetto Decreto pone gli obblighi di tutela della salute e sicurezza

sul lavoro in capo al “datore di lavoro” intendendo come tale

- “il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva, in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa”.

Ulteriori “figure della prevenzione aziendale” entrano in campo per favorire la migliore tutela della salute e sicurezza sul lavoro: il Responsabile del servizio di Prevenzione Protezione (RSPP), il Medico Competente (MC), il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Il lavoratore stesso - pur destinatario della tutela - è, a sua volta, soggetto a determinati obblighi, quale quello generale di

- “prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro”.

Alla base del sistema prevenzionale aziendale si colloca la “valutazione dei rischi” che il datore di lavoro deve effettuare in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione ed il Medico Competente (quest’ultimo laddove presente). Qualora dalla suddetta valutazione emerga la presenza di rischi (fisici, chimico, biologico, movimentazione manuale di carichi, videoterminale, ecc.) essi vanno gestiti attraverso l’individuazione e l’attuazione di interventi di prevenzione, tra i quali, ad esempio la sorveglianza sanitaria effettuata dal MC.

La presente indagine comprende all’interno del campione di intervistati le seguenti tipologie di soggetti:

- imprenditori-datori di lavoro (con almeno un lavoratore alle proprie dipendenze);
- imprenditori senza lavoratori alle dipendenze/lavoratori autonomi.

A tutti sono state rivolte le domande generali sulla conoscenza e la consapevolezza in materia di sicurezza sul lavoro, mentre alcuni quesiti specifici sulla gestione in azienda della sicurezza sul lavoro, che saranno oggetto di future analisi secondarie, sono stati modulati in funzione del profilo, distinguendo tra datori di lavoro e chi non ha lavoratori alle proprie dipendenze.

Ciò premesso, l’accezione prevalente che il totale dei titolari di impresa di origine straniera ha dell’insieme di misure di prevenzione e protezione, delle misure tecniche, delle soluzioni organizzative e delle procedure attraverso cui sono garantite la tutela della

salute e la sicurezza sul lavoro è di carattere neutro e formale: per il 45,6% del totale, infatti, si tratta di un obbligo di legge (tab.27).

Ad un tempo però, per il 42,3% la sicurezza sul lavoro si connota per un'accezione positiva. Infatti, per circa un quinto degli intervistati, e in coerenza con quanto previsto dalla normativa, salute e sicurezza sul lavoro sono le risultanti della partecipazione equilibrata di tutti gli attori della prevenzione nei luoghi di lavoro. Pertanto, il 19,6% del totale associa ai concetti di tutela della salute e di sicurezza sul lavoro quello di responsabilità condivisa con i lavoratori. A questi si aggiungono gli imprenditori che percepiscono la sicurezza sul lavoro come un dovere morale (15,1%), un investimento (4,5%) e, infine, come un valore aggiunto (3,1%) per l'azienda.

Il 12,1% dei rispondenti, invece, considera negativamente la messa in sicurezza della propria azienda/attività e la percepisce principalmente come un costo.

A prescindere dalla percezione soggettiva, il 58,3% degli intervistati dichiara di conoscere la normativa che regola la materia, vale a dire il Decreto legislativo 81/08 (fig.10).

In generale, la conoscenza della normativa che regola la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro è condizionata dalla presenza di dipendenti e dall'anzianità aziendale. Infatti, tra chi ha almeno un dipendente o altro lavoratore, solo il 37,1% non conosce le norme sulla SSL, mentre la quota corrispondente sale al 53,8% tra chi non ha alcun lavoratore alle dipendenze; è, invece, del 53,0% tra gli imprenditori che sono a capo di un'azienda che ha al massimo tre anni di attività, a fronte del 29,5% di quelli che gestiscono imprese presenti sul mercato da dieci anni o più (tab.28).

Inoltre, sono consapevoli pressoché all'unanimità (98,7%) di avere degli obblighi di legge per la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro coloro che oltre a imprenditori sono anche datori di lavoro, riuscendo ad adempiere senza difficoltà tali obblighi nel 70,9% dei casi, anche grazie all'attività di supporto consulenziale di professionisti, che, come avremo modo di vedere in seguito, sono figure che frequentemente accompagnano gli imprenditori nel percorso di conformità dell'azienda con le prescrizioni di legge. Dalle risposte fornite emerge però che una quota significativa di datori di lavoro di origine straniera, pari al 29,1% del campione, ha comunque difficoltà ad adempiere gli obblighi previsti, e manifesta il bisogno di avere ulteriori forme di aiuto. Sulle difficoltà incontrate in merito al far fronte agli obblighi di legge, valgono le stesse considerazioni fatte in precedenza: sono più ricorrenti tra gli imprenditori più giovani (è in difficoltà il 45,9% di chi ha al massimo 34 anni, a fronte del 21,8% di chi ha 45 anni o più), che sono da meno tempo sul mercato (34,7% di imprenditori a capo aziende con al più 3 anni di vita a fronte del 18,2% a capo di aziende con 10 o più anni) e, nel caso specifico, con più bassi livelli di scolarizzazione e presenti nelle regioni del Sud e Isole (32,8%, a fronte del 24,5% nel Nord e del 29,7% nel Centro).

Tra tutti gli imprenditori che dichiarano di conoscere la normativa di settore - a prescindere che siano o meno datori di lavori

- prevale, in linea con la concezione che vede la SSL come un obbligo dell'impresa, una percezione asettica della stessa normativa, qualificata nel 52,3% dei casi come un obbligo di legge che va rispettato. A questo modo di vedere si contrappongono due altre visioni, ciascuna condivisa da circa il 20,0% dei rispondenti, e che si connotano in positivo o in negativo per i giudizi di valore di cui sono portatrici.

Si colloca sul primo fronte il 18,2% che considera la normativa che disciplina la tutela e la sicurezza del lavoro come un contributo all'incremento dei livelli di sicurezza e, sul secondo, il 19,7% che la giudica come un sovraccarico di responsabilità per l'imprenditore. Solo una quota minoritaria valuta tale normativa come un inutile costo per l'azienda/attività (9,8%) (tab.29).

Come già illustrato in precedenza, essere datore di lavoro, oltre che imprenditore costituisce un aspetto dirimente sotto il profilo delle responsabilità e degli adempimenti in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In questa sezione vengono analizzati, sulla base delle risposte fornite dagli stessi datori di lavoro di origine immigrata, alcuni aspetti salienti dell'organizzazione e gestione in azienda delle procedure previste dalla normativa di tutela dell'integrità e della salute dei lavoratori, riportando le percezioni del rischio e le modalità di risoluzione dei problemi da parte della totalità degli intervistati, datori di lavoro o no.

Tutte le aziende, di qualsiasi genere, che abbiano alle proprie dipendenze almeno un lavoratore sono tenute ad effettuare la valutazione dei rischi con redazione del relativo Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

Dalle risposte fornite dagli intervistati che hanno dichiarato di avere lavoratori alle proprie dipendenze emerge che la valutazione dei rischi è stata effettuata, in maniera preponderante e trasversale a tutti i settori di attività con la collaborazione del commercialista/consulente del lavoro (47,4%) mentre il 30,8% dei datori di lavoro afferma di essersene occupato da solo.

Lavoratori e medico competente sono citati come figure che hanno collaborato nella valutazione dei rischi dal 14,1% dei rispondenti, seguiti dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, indicato dal 13,2%. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ricorre, infine solo nel 6,4% dei casi (fig. 11).

Per quanto concerne il contributo che alcuni fattori hanno nel determinismo di un infortunio sul lavoro, il 67,3% degli imprenditori intervistati valuta assai elevato (alto+ molto alto) il contributo della mancanza di conoscenza e di consapevolezza dei pericoli da parte dei lavoratori; analoga valutazione è compiuta dal 62,3% rispetto all'assunzione di comportamenti inadeguati. Seguono le fatalità difficilmente prevedibili (61,3%) e, in ultima posizione, la non adeguata prevenzione da parte dell'azienda, segnalata comunque dal 54,5% degli intervistati (tab.30).

Per quanto attiene alla percezione che gli stessi imprenditori hanno dei rischi presenti sul lavoro, il 50,6% degli intervistati

ritiene che nella propria azienda o nell'esercizio della propria attività non sussista alcun rischio tra quelli individuati dalla vigente normativa, a fronte del 49,4% che riconosce la presenza di almeno un rischio (tab.31). È evidente che il giudizio risente anche del settore di attività economica dell'impresa: infatti, tra chi è titolare di un'impresa di costruzioni la quota di quelli che individuano l'esistenza di almeno un fattore di rischio è dell'83,9% e tra i titolari di un'impresa manifatturiera dell'80,0%, per scendere al 53,3% tra i ristoratori, al 46,8% tra i titolari di altre imprese di servizio e al 28,7% del totale tra i commercianti.

Tra i rischi che vengono individuati dai titolari di impresa, al primo posto, nel 22,3% dei casi, si rileva la presenza di rischi fisici (ad esempio, rumore, vibrazioni, ecc.), a seguire lo stress lavoro-correlato (18,6%) e il rischio biomeccanico ed ergonomico (dovuto a movimentazione manuale dei carichi e/o posture incongrue), (16,2%) (tab.32).

Naturalmente anche la distribuzione dei rischi è determinata dal settore di attività economica di riferimento, infatti, per le imprese edili al primo posto (segnalati dal 59,7% dei titolari) vengono segnalati i rischi fisici, seguiti da quelli biomeccanici ed ergonomici (48,4% del totale); il 31,1% dei titolari di un'attività di ristorazione segnala come rischio principale lo stress lavoro-correlato e il 15,6% il rischio da agenti biologici.

Per la risoluzione dei problemi inerenti alla sicurezza del lavoro, il 40,5% degli intervistati si rivolge alla figura del consulente esterno, che viene eletto a interlocutore privilegiato. Quando quest'ultimo non entri in gioco, è la risoluzione in autonomia la modalità più ricorrente, indicata dal 25,0% degli imprenditori (tab.33). Hanno un peso relativamente importante anche le reti informali o primarie, composte da amici e conoscenti, soprattutto connazionali o di altra nazionalità (17,4%), e, in parte, anche di nazionalità italiana (6,1%), che sono attivate all'occorrenza dal 23,5% degli intervistati.

Tale contributo varia però sensibilmente a livello territoriale: marginale nelle regioni del Nord (8,7% nel complesso, di cui conoscenti italiani 0,8%) e preponderante nel Sud e nelle Isole (48,0%, di cui conoscenti italiani 14,3%) e rispetto alla anzianità aziendale: maggiore per le aziende con al massimo tre anni di vita (30,6%, di cui italiani 6,7%) e minimo in quelle con dieci anni e più (9,9% di cui 3,2% italiani) (tab.34). Il ricorso diretto all'INAIL è indicato solo dal 6,4% del campione intervistato, e ancora meno quello alle associazioni di categoria, i cui servizi sono presi in considerazione solo da un residuo 4,6%.

La formazione e l'aggiornamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro non costituiscono una priorità degli imprenditori immigrati, a prescindere che rivestano o no anche il ruolo di datori di lavoro.

Infatti, solo il 36,7% di chi ha alle proprie dipendenze dei lavoratori ha preso parte negli ultimi tre anni ad almeno un corso di formazione o aggiornamento in tale ambito, mentre il 63,3% non

ha partecipato a nessun corso (tab.35).

Analogamente, il 34,4% di chi è un lavoratore autonomo o non ha dipendenti dichiara di essersi informato di sua iniziativa in materia di SSL, mentre il 65,6% non lo ha mai fatto.

I dati sopra illustrati sono, altresì, l'effetto di una refrattarietà di fondo alla formazione, poiché circa il 35,0% di tutti gli intervistati ha dichiarato di non avere alcun interesse a partecipare ad interventi formativi/informativi anche su altri ambiti, oltre a quello della sicurezza sul lavoro (tab.36).

Il rimanente 65,2% ha, invece, manifestato attenzione ad acquisire maggiori conoscenze su diverse tematiche. Di questi, il 32,0% sarebbe interessato ad avere informazioni sulle modalità di accesso al credito, e il 26,8% su tematiche fiscali e tributarie. La sicurezza sul lavoro si colloca al terzo posto, scelta dal 25,9% dei rispondenti. Chiudono la graduatoria l'orientamento ai servizi della Pubblica Amministrazione (16,8%) e l'impatto ambientale, segnalato dal 6,4% degli intervistati.

Il 77,8% degli imprenditori intervistati è a conoscenza della natura e delle finalità dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL) (fig.12).

Di questi, il 62,8%, oltre a conoscere l'INAIL, ha dichiarato di avere intrattenuto rapporti con lo stesso ente, perlopiù mediati dall'azione di una figura di esperto esterna all'azienda, come il consulente del lavoro o il commercialista (50,0%).

Il 32,0% degli intervistati ha affermato di essere a conoscenza degli incentivi economici che l'Ente mette a disposizione per le imprese, al fine di migliorare le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Conoscenza e rapporti con l'INAIL sono comunque influenzati dalla presenza o meno di dipendenti e dagli anni di esperienza e dal profilo personale degli intervistati.

Infatti, l'81,3% dei titolari di un'impresa che ha dipendenti dichiara di conoscere l'INAIL, a fronte del 69,1% di chi non ha alcun addetto alle proprie dipendenze. Tra questi ultimi, circa il 30,0% non ha però intrattenuto con l'Ente alcun rapporto, un valore che è quasi doppio rispetto a chi ha dei dipendenti (15,9%) (fig.13).

Relativamente all'età, l'86,0% di chi ha 45 anni e oltre ha contezza dell'Ente e il 50,0% sa della possibilità di accedere agli incentivi economici, a fronte, rispettivamente, del 68,5% e del 36,1% degli imprenditori di età fino ai 34 anni.

Sono, infine, gli imprenditori di origine straniera che operano nel Nord del paese a far registrare una maggiore conoscenza dell'INAIL, rispondendo affermativamente nell'84,5% dei casi (Centro 73,7%, Sud 73,6%) (tab.37).

Infine un tema particolarmente delicato, è quello relativo agli infortuni occorsi a lavoratori impiegati all'interno delle imprese/attività guidate dagli intervistati.

Il 15,0% degli intervistati dichiara che la propria azienda è stata interessata da almeno un infortunio sul lavoro, e la quota cresce al crescere dell'anzianità aziendale, avendo interessato il

23,0% di chi è in attività da oltre 10 anni. La possibilità di incorrere in un infortunio varia altresì in base al settore di attività. È il settore dell'edilizia quello con la più alta incidentalità (26,1%), seguito da quello della ristorazione (20,0%).

4

CONCLUSIONI

I titolari di impresa di origine straniera che sono attivi nel nostro paese sono assai numerosi e, soprattutto, sono in crescita: secondo gli ultimi dati disponibili, relativi alla fine del 2018, sono 447.422 (di questi l'81,1% è nato in un paese extracomunitario) e rappresentano il 14,6% dei 3.062.199 titolari di impresa attivi in Italia.

Si tratta di una realtà ormai visibile e consolidata che però, per alcune sue caratteristiche quali l'origine del titolare e la dimensione delle imprese, per lo più piccola o micro, presenta aspetti ancora poco conosciuti e indagati. Fra questi vi è sicuramente la percezione della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro e il livello di conoscenza e di rispetto degli obblighi di legge da parte dei titolari.

Questo studio si è proposto di colmare questo gap, analizzando - per la prima volta in Italia- attraverso un'indagine diretta, il rapporto che hanno i lavoratori autonomi e i titolari di impresa di origine straniera con la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, la conoscenza ed il rispetto degli adempimenti previsti, l'interesse ad approfondire la materia attraverso la partecipazione ad occasioni di formazione strutturate.

Ma l'indagine ha rappresentato anche l'occasione per accendere un riflettore sulla realtà delle imprese con titolare di origine straniera che operano in Italia, confermando alcune intuizioni e conoscenze, ma anche smontando pregiudizi e falsi convincimenti.

In primo luogo l'indagine dimostra che non si diventa imprenditori per caso, ma che la scelta di avviare un'attività aziendale è quasi sempre frutto di una volontà ben precisa, ed è spesso conseguenza di anni di vita e di lavoro dipendente in Italia. Come è stato ed è per i cittadini italiani, anche per gli stranieri l'avventura imprenditoriale rappresenta il tentativo di emanciparsi da una situazione di assoggettamento psicologico ed economico.

Circa l'80,0% degli intervistati vive da più di 10 anni in Italia, il 68,9% ha l'intera famiglia nel nostro paese, e il 66,7% vede qui il proprio futuro. Addirittura, il 38,9% ha la cittadinanza italiana. A questa evidente stabilizzazione non corrisponde, però, una compiuta integrazione nella società: il 12,0% degli intervistati dichiara di parlare un italiano approssimativo e il 24,1% solo sufficiente, e il 44,9% nel tempo libero frequenta solo cittadini stranieri.

La ormai avvenuta stabilizzazione degli intervistati si riflette,

invece, in una certa solidità delle imprese a conduzione straniera, che è attestata da una serie di indicatori tra cui la presenza, nel 71,9% dei casi, di personale alle dipendenze, la loro durata nel tempo (il 60,0% è in attività da più di quattro anni) e la situazione economica in cui versano: negli ultimi tre anni il 53,3% delle imprese ha avuto un fatturato stabile e il 20,5% in crescita, mentre il 76,6% degli imprenditori di origine straniera si dichiara del tutto (21,3%) o in parte (55,3%) soddisfatto dell'andamento della sua attività.

Rimane il fatto che si tratta per lo più di realtà piccole o piccolissime (la media è di 3,7 dipendenti ad impresa), che hanno un mercato locale (81,4% del totale), e che hanno le stesse difficoltà delle imprese guidate dai nativi a sopravvivere alle difficoltà di mercato e ai costi sempre maggiori del personale e della tassazione.

Passando al core dell'indagine, ovvero alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, dalle risposte emerge che si tratta di concetti che gli imprenditori di origine straniera, nella loro qualità di datori di lavoro, associano soprattutto a una serie di adempimenti che devono essere compiuti per osservare un obbligo di legge.

La prevalente accezione "adempimentale" che sta alla base dell'attuazione di norme e procedure limita la condivisione e penetrazione della cultura della sicurezza sul lavoro in azienda che anche quando presente rimane un aspetto di competenza del titolare, complici anche le dimensioni, solitamente piccole o micro, delle aziende a conduzione straniera.

Tenuto conto che circa il 30,0% degli imprenditori di origine straniera dichiara di avere difficoltà ad adempiere gli obblighi normativi, si comprende allora la ragione per la quale la collaborazione di figure quali il commercialista/consulente del lavoro sia così ricorrente nell'implementazione di norme e procedure sulla sicurezza (il 47,4% di datori di lavoro immigrati ha delegato in tutto o in parte l'adempimento della valutazione dei rischi al proprio commercialista/consulente del lavoro).

Nonostante le difficoltà incontrate si assiste ad una refrattarietà di fondo a partecipare ad eventi formativi, qualsiasi sia l'argomento trattato: meno del 30,0% degli intervistati esplicita una richiesta di aiuto attraverso aggiornamento/formazione professionale per assicurare all'interno delle proprie aziende piena conformità agli standard previsti in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

In ultimo la conoscenza e i rapporti con l'INAIL: il 77,8% degli intervistati dichiara di conoscere l'Istituto assicurativo (e il 62,8% ha intrattenuto anche rapporti con lo stesso Istituto), mentre il 22,2% non conosce l'INAIL. Il 32,0% dei titolari di origine straniera, inoltre, afferma di essere a conoscenza degli incentivi economici che l'Istituto mette a disposizione per le imprese, al fine di migliorare le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Sebbene la conoscenza e i rapporti con l'INAIL dipendano dal-

la presenza o meno di dipendenti, dagli anni di esperienza e dal profilo personale degli intervistati, resta, tuttavia, una platea di potenziali beneficiari con cui l'Istituto si potrebbe mettere in relazione.

Tab. 1
Caratteristiche socio-anagrafiche degli intervistati (val.%)

Genere	val.%	Classe di età	val.%
Maschio	78,7	Fino a 34 anni	26,9
Femmina	21,3	35-44 anni	42,9
Totale	100,0	45 anni e oltre	30,2
		Totale	100,0
		Età media	40,6 anni

Titolo di studio	val.%
Fino alla licenza elementare	13,6
Licenza media inferiore	39,2
Diploma di scuola media superiore/ Qualifica professionale	41,0
Laurea	6,2
Totale	100,0

Area di residenza	val.%
Nord	38,6
Centro	31,7
Sud e Isole	29,7
Totale	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 2
Area geografica di origine degli intervistati, per genere (val.%, media)

Area geografica	Genere		Totale
	Maschio	Femmina	
Asia	45,4	53,5	47,1
Africa	18,1	12,7	16,9
America	4,2	8,5	5,1
Ue28	21,5	8,5	18,7
Europa extra Ue28	10,8	16,9	12,1
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 3
Paese di origine degli intervistati
(ranking e val.%)

Rank	Paese di provenienza	val.%
1	Cina	26,9
2	Romania	14,1
3	Bangladesh	6,9
4	Marocco	5,7
5	Albania	4,8
6	Tunisia	4,2
7	Ucraina	3,0
8	India	3,0
9	Pakistan	2,7
10	Algeria	2,4
Totale primi dieci		73,7
Altri paesi		26,3
Totale		100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 4
Motivo principale per cui gli intervistati sono venuti in Italia,
per genere (val.%)

Motivo	Maschio	Femmina	Totale
Lavoro	58,8	39,4	54,6
Catena migratoria (ricongiungimento familiare, conoscenze)	25,7	42,3	29,3
Interesse/attrattività per l'Italia (studiare/ si vive bene/mi piace)	12,8	15,5	13,4
Altro	2,7	2,8	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 5
Motivo principale per cui gli intervistati sono venuti in Italia,
per età (val.%)

Motivo	Classi di età			Totale
	Fino a 34 anni	35-44 anni	45 anni e oltre	
Lavoro	41,6	63,8	53,6	54,6
Catena migratoria (ricongiungimento familiare, conoscenze)	38,2	27,0	23,7	29,3
America Interesse/attrattività per l'Italia (studiare/ si vive bene/mi piace)	14,6	7,8	20,6	13,4
Altro	5,6	1,4	2,1	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 6
Motivo principale per cui gli intervistati sono venuti in Italia,
per area geografica (val.%)

Motivo	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Lavoro	57,6	65,4	39,4	54,6
Catena migratoria (ricongiungimento familiare, conoscenze)	28,0	21,2	39,4	29,3
America Interesse/attrattività per l'Italia (studiare/ si vive bene/mi piace)	9,6	11,5	20,2	13,4
Altro	4,8	1,9	1,0	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 7
Anni di permanenza in Italia degli intervistati, per area di residenza (val.%)

Anni	Area di residenza			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Da meno di 10 anni	20,4	26,0	44,4	29,4
10-19 anni	52,0	49,0	37,4	46,7
20 anni e oltre	27,6	25,0	18,2	23,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 8
Anni di permanenza in Italia degli intervistati, per area geografica di provenienza (val.%)

Anni	Area di provenienza					Totale
	Asia	Africa	America	Ue28	Europa extra Ue28	
Da meno di 10 anni	40,6	32,1	5,9	9,7	22,5	29,4
10-19 anni	44,5	39,3	52,9	62,9	37,5	46,7
20 anni e oltre	14,9	28,6	41,2	27,4	40,0	23,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

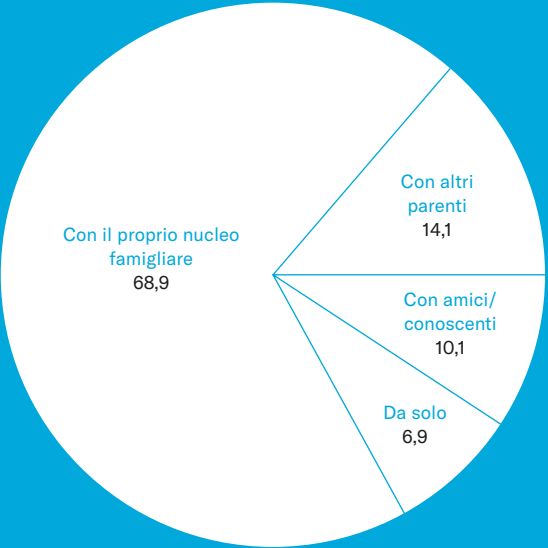
Fonte: elaborazione Censis

Tab. 9
Anni di permanenza in Italia degli intervistati, per paese di origine (val.%)

Anni	Paese di origine			Totale
	Cina	Romania	Bangladesh	
Da meno di 10 anni	43,8	10,6	47,8	29,4
10-19 anni	40,4	61,7	43,5	46,7
20 anni e oltre	15,8	27,7	8,7	23,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

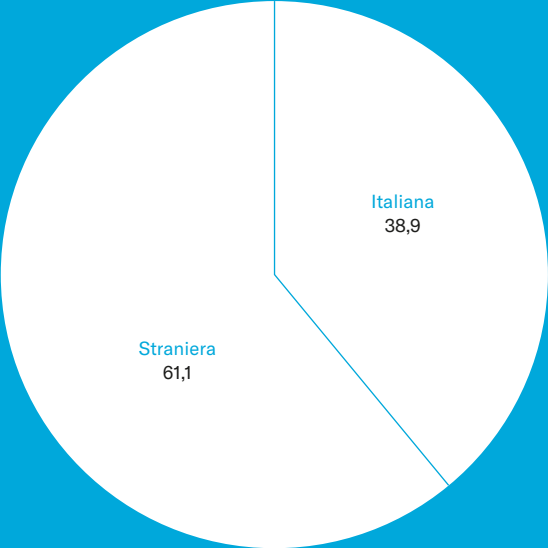
Fonte: elaborazione Censis

Fig. 1
Situazione abitativa degli intervistati (val.%)



Fonte: elaborazione Censis

Fig. 2
Cittadinanza attuale degli intervistati (val.%)



Fonte: elaborazione Censis

Tab. 10
Cittadinanza degli intervistati, per anni di permanenza in Italia (val.%)

Cittadinanza	Anni di permanenza			Totale
	Da meno di 10 anni	10-19 anni	20 anni e oltre	
Italiana	12,4	43,5	62,0	38,9
Straniera	87,6	56,5	38,0	61,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 11
Il futuro degli intervistati, per anni di permanenza in Italia (val.%)

Quando pensa al futuro dove si vede?	Anni di permanenza			Totale
	Da meno di 10 anni	10-19 anni	20 anni e oltre	
Nel mio paese di origine	33,3	23,8	14,1	24,5
In Italia	55,2	66,1	82,1	66,7
In altro paese	11,5	9,9	3,8	8,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 12
Il futuro degli intervistati, per paese di origine (val.%)

Quando pensa al futuro dove si vede?	Paese di origine			Totale
	Cina	Romania	Bangladesh	
Nel mio paese di origine	29,9	17,4	21,7	24,5
In Italia	59,8	69,5	69,6	66,7
In altro paese	10,3	13,0	8,7	8,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 13
Livello di conoscenza della lingua italiana degli intervistati,
per anni di permanenza in Italia (val.%)

Livello	Anni di permanenza			Totale
	Da meno di 10 anni	10-19 anni	20 anni e oltre	
Scarso/Mediocre	25,8	8,5	1,3	12,0
Sufficiente	33,0	27,9	6,3	24,1
Buono	34,0	50,0	65,8	48,8
Ottimo	7,2	13,6	26,6	15,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 14
Livello di conoscenza della lingua italiana degli intervistati,
per cittadinanza (val.%)

Livello	Cittadinanza		Totale
	Italiana	Straniera	
Scarso/Mediocre	3,9	17,2	12,0
Sufficiente	27,1	22,2	24,1
Buono	52,7	46,3	48,8
Ottimo	16,3	14,3	15,1
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 15
Livello di conoscenza della lingua italiana degli intervistati,
per paese di origine (val.%)

Livello	Paese di origine			Totale
	Cina	Romania	Bangladesh	
Scarso/Mediocre	26,7	2,1	13,0	12,0
Sufficiente	27,8	12,8	39,1	24,1
Buono	38,9	63,8	39,1	48,8
Ottimo	6,7	21,3	8,8	15,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 16
Frequenza di corsi di italiano da parte degli intervistati,
per area geografica di residenza (val.%)

Frequenza	Area di residenza			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Si	17,3	49,5	24,2	29,6
No	82,7	50,5	75,8	70,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 17
Frequenza di corsi di italiano da parte degli intervistati,
per titolo di studio (val.%)

Frequenza	Titolo di studio				Totale
	Fino alla licenza elementare	Licenza Media	Diploma di scuola media superiore/ Qualifica professionale	Laurea/ Post-laurea	
Si	11,4	26,8	31,8	65,0	29,6
No	88,6	73,2	68,2	35,0	70,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 18
Origine dei cittadini frequentati nel tempo libero dagli intervistati,
per anni di permanenza in Italia (val.%)

Quando pensa al futuro dove si vede?	Anni di permanenza			Totale
	Da meno di 10 anni	10-19 anni	20 anni e oltre	
Solo stranieri	72,6	40,0	20,5	44,9
di cui solo persone del mio stesso paese di origine	67,4	29,3	11,5	36,3
Italiani e stranieri	21,1	48,7	60,3	43,1
Solo italiani	6,3	11,3	19,2	12,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 19
Origine dei cittadini frequentati nel tempo libero dagli intervistati,
per paese di origine (val.%)

Origine	Paese di origine			Totale
	Cina	Romania	Bangladesh	
Solo stranieri	73,0	16,3	82,6	44,9
di cui solo persone del mio stesso paese di origine	66,3	11,6	56,5	36,3
Italiani e stranieri	23,6	65,1	13,0	43,1
Solo italiani	3,4	18,6	4,4	12,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

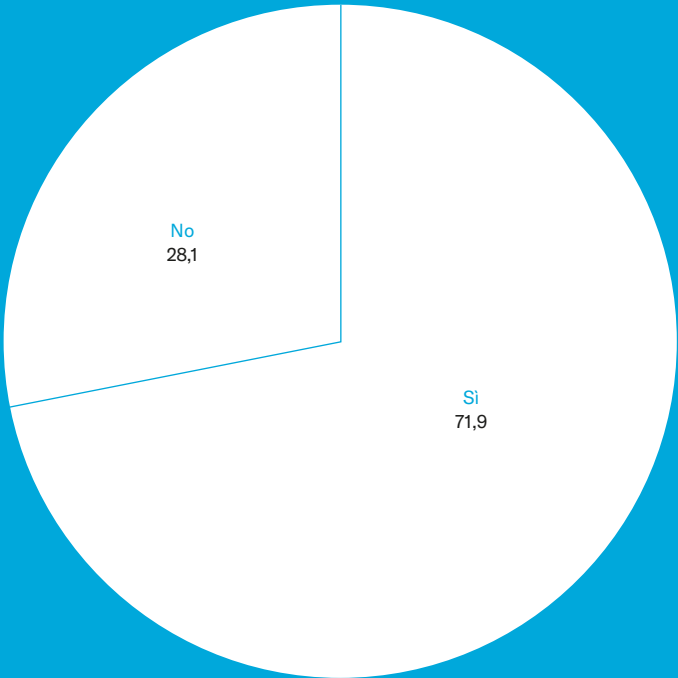
Fonte: elaborazione Censis

Tab. 20
Forma giuridica dell'impresa/attività, per età degli intervistati (val.%)

Forma giuridica	Classi di età			Totale
	Fino a 34 anni	35-44 anni	45 anni e oltre	
Ditta individuale	68,2	60,7	63,0	63,7
Lavoratore autonomo	14,8	7,1	4,0	8,2
Società di persone	6,8	21,4	15,0	15,4
Società di capitali	10,2	8,6	13,0	10,3
Cooperativa	0,0	2,1	5,0	2,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Fig. 3
Presenza di lavoratori/dipendenti nell'impresa/attività (val.%)



Fonte: elaborazione Censis

Tab. 21
Presenza di dipendenti e/o lavoratori, per forma giuridica della impresa/attività (val.%)

Presenza lavoratori	Area geografica					Totale
	Ditta individuale	Lavoratore autonomo	Società di persone	Società di capitali	Cooperativa	
Si	67,8	18,5	94,1	100,0	100,0	71,9
No	32,2	81,5	5,9	0,0	0,0	28,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Fig. 4
Settore economico di attività dell'impresa/attività degli intervistati (val.%)

Commercio	43,1
Edilizia	19,5
Altri Servizi	14,4
Ristorazione	13,5
Industria	7,8

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 22
Settore economico di attività, per area geografica di origine degli intervistati (val.%)

Settore	Area di origine					Totale
	Asia	Africa	America	Ue28	Europa extra Ue28	
Agricoltura	1,3	3,5	5,9	0,0	2,5	1,8
Industria	8,3	5,4	11,8	3,2	12,5	7,7
Edilizia	1,9	5,4	11,8	64,5	40,0	19,5
Commercio	57,1	55,4	29,4	12,9	25,0	43,1
Ristorazione	18,6	10,7	17,6	6,5	7,5	13,5
Altri servizi	12,8	19,6	23,5	12,9	12,5	14,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Fig. 5
Principali settori economici di attività, per paese di origine degli intervistati (val.%)

Cina	Romania	Bangladesh
Commercio 55,6	Edilizia 70,2	Commercio 73,9
Ristorazione 21,1	Commercio 12,8	Industria 21,7
Altri servizi 18,9	Ristorazione 8,5	Altri servizi 4,3

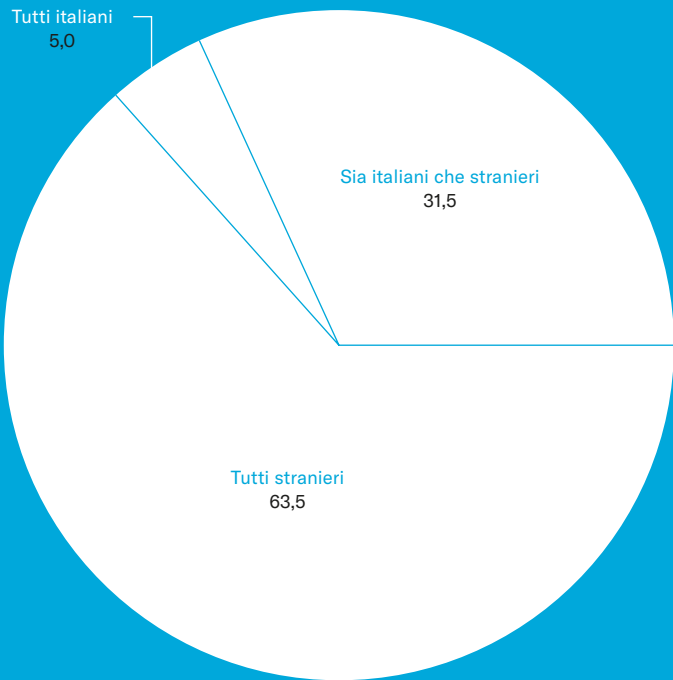
Fonte: elaborazione Censis

Tab. 23
Presenza e numero medio di dipendenti, per settore di attività
(val.%, media)

Presenza	Settore di attività						Totale
	Agricoltura	Industria	Edilizia	Commercio	Ristorazione	Altri servizi	
Si	83,3	76,9	56,9	70,8	91,1	72,9	71,9
No	16,7	23,1	43,1	29,2	8,9	27,1	28,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Numero medio	6,4	3,5	4,8	2,7	5,3	3,2	3,7

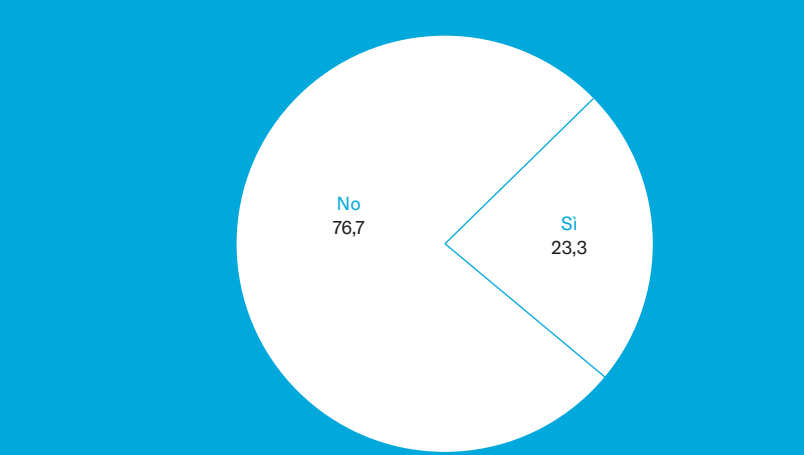
Fonte: elaborazione Censis

Fig. 6
Nazionalità dei dipendenti delle aziende degli intervistati (val.%)



Fonte: elaborazione Censis

Fig. 7
Precedenti esperienze imprenditoriali degli intervistati (val.%)



Fonte: elaborazione Censis

Tab. 24
Anzianità dell'impresa/attività per area geografica di residenza degli intervistati (val.%)

Anzianità dell'attività	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Fino a 3 anni	34,1	43,4	44,4	40,1
Dai 3 ai 9 anni	46,5	34,0	43,4	41,6
10 anni oltre	19,4	22,6	12,2	18,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 25
Andamento negli ultimi tre anni di alcune variabili aziendali* (val.%)

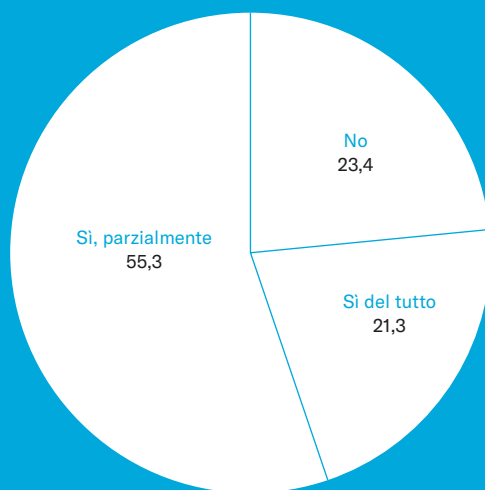
Andamento	Variabili		
	Fatturato	Tasse imposte	Costo del personale **
Aumentato	20,5	54,7	41,4
Invariato	53,3	44,4	56,3
Diminuito	26,2	0,9	2,3
Totale	100,0	100,0	100,0

* Aziende/attività con almeno tre anni di anzianità

** Aziende/attività con almeno tre anni di attività e con lavoratori

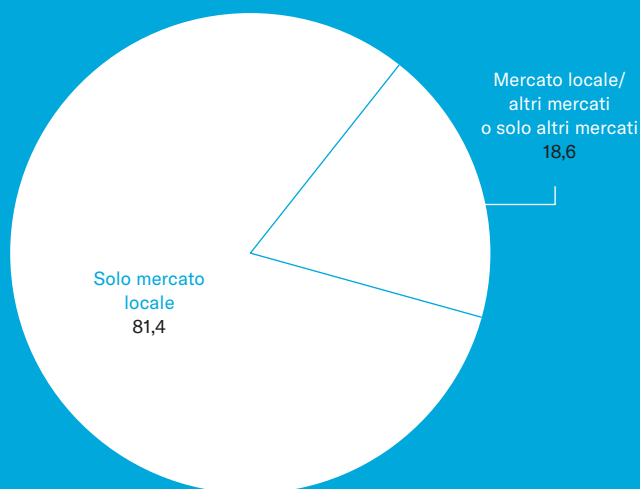
Fonte: elaborazione Censis

Fig. 8
Soddisfazione per l'andamento attuale dell'azienda/attività (val.%)



Fonte: elaborazione Censis

Fig. 9
Mercato di riferimento dell'azienda/attività (val.%)



Fonte: elaborazione Censis

Tab. 26
Mercato di riferimento dell'azienda/attività per area geografica di origine dell'intervistato (val.%)

Mercato di riferimento	Area di origine					Totale
	Asia	Africa	America	Ue28	Europa extra Ue28	
Solo mercato locale	81,4	75,0	88,2	88,5	77,5	81,4
Mercato locale e altri mercati o Solo altri mercati	18,6	25,0	11,8	11,5	22,5	18,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

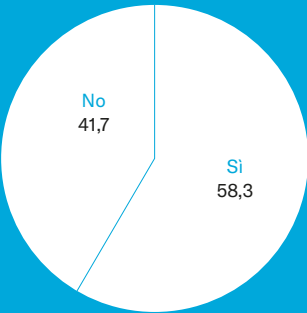
Fonte: elaborazione Censis

Tab. 27
Opinioni sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro da parte degli intervistati (val.%)

Opinioni	val.%
Un obbligo di legge	45,6
Una responsabilità condivisa con i lavoratori	19,6
Un dovere morale	15,1
Un capitolo di spesa rilevante per l'azienda	12,1
Un investimento per l'azienda	4,5
Un valore aggiunto	3,1
Totale	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Fig. 10
Conoscenza della normativa che regola la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (Decreto legislativo 81/08) da parte degli intervistati (val.%)



Fonte: elaborazione Censis

Tab. 28
Conoscenza della normativa che regola la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Decreto legislativo 81/08) da parte degli intervistati per presenza di lavoratori e anzianità aziendale (val.%)

Presenza di lavoratori	Conosce	Non conosce	Totale
Si	62,9	37,1	100,0
No	46,2	53,8	100,0
Anzianità aziendale			
Fino a 3 anni	47,0	53,0	100,0
4-5 anni	63,8	36,2	100,0
10 e oltre	70,5	29,5	100,0
Totale	58,3	41,7	100,0

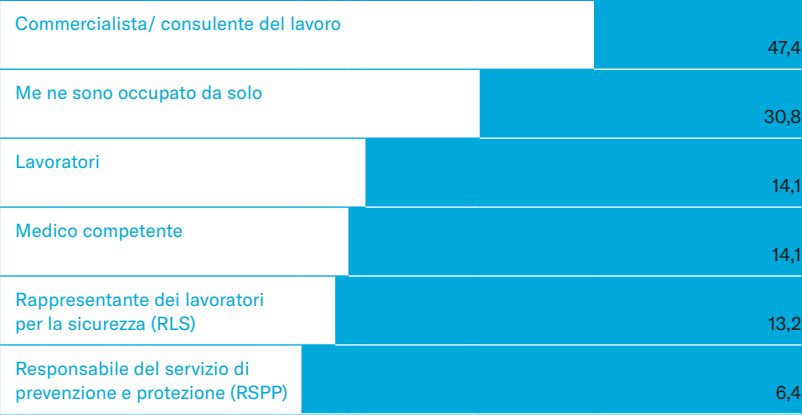
Fonte: elaborazione Censis

Tab. 29
Opinioni sulla normativa che disciplina la tutela e la sicurezza sul lavoro da parte degli intervistati che dichiarano di conoscerla (val.%)

Opinioni	val.%
Un inutile costo aggiuntivo per l'azienda/attività	9,8
Un obbligo di legge che va rispettato	52,3
Un sovraccarico di responsabilità per l'imprenditore	19,7
Un contributo all'incremento dei livelli di salute e sicurezza	18,2
Totale	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Fig. 11
Figure professionali che hanno collaborato alla identificazione dei fattori di rischio (val.%)



Fonte: elaborazione Censis

Tab. 30
Incidenza di alcuni fattori nella determinazione di un infortunio sul lavoro secondo gli intervistati (val.%)

Fattori	Grado di incidenza				Totale
	Basso	Medio	Alto	Molto alto	
Mancanza di conoscenza e consapevolezza dei pericoli sul luogo di lavoro dei lavoratori	16,8	15,9	29,4	37,9	100,0
Inadeguata prevenzione da parte dell'azienda	25,1	20,4	26,5	28,0	100,0
Comportamenti inadeguati dei lavoratori	18,3	19,3	23,2	39,1	100,0
Fatalità difficilmente prevedibili	15,2	15,2	28,4	32,9	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 31
Opinioni sulla presenza di rischi professionali per settore di attività (val.%)

Settore economico	No	Sì	Totale
Agricoltura	50,0	50,0	100,0
Industria	20,0	80,0	100,0
Edilizia	16,1	83,9	100,0
Commercio	71,3	28,7	100,0
Ristorazione	46,7	53,3	100,0
Altri Servizi	53,2	46,8	100,0
Totale	50,6	49,4	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 32
Rischi professionali dell'azienda/attività, per alcuni settori* (val.%)

Rischi	Edilizia	Commercio	Ristorazione	Totale
Rischi fisici (rumore, radiazioni, illuminazione, temperatura, vibrazioni...)	59,7	6,3	24,4	22,3
Rischio chimico (sostanze e agenti chimici pericolosi o cancerogeni, polveri...)	14,5	2,8	0,0	7,3
Rischio biologico (Virus e/o batteri)	0,0	3,5	15,6	5,5
Rischio biomeccanico ed ergonomico (movimentazione dei carichi, posture incongrue...)	48,4	8,4	2,2	16,2
Rischio utilizzo videotermianle (per almeno venti ore settimanali...)	0,0	0,7	0,0	1,5
Rischio stress lavoro-correlato	27,4	10,5	31,1	18,6
Rischio lavoro notturno	0,0	4,2	6,7	3,7
Nessun rischio	16,1	71,3	46,7	50,6

* Il totale è superiore a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 33
Soggetti attivati per avere un supporto nella risoluzione di problemi inerenti la sicurezza sul lavoro, per area geografica di residenza degli intervistati (val.%)

Soggetti	Area di residenza			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Conoscenti italiani	0,8	4,8	14,3	6,1
Conoscenti connazionali o di altra nazionalità non italiana	7,9	13,5	33,7	7,4
Associazioni di categoria	4,0	3,8	6,1	4,6
Consulente/esperto esterno	50,0	43,3	25,5	40,5
INAIL	5,6	6,7	7,1	6,4
Risolvere da solo	31,7	27,9	13,3	25,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 34
Soggetti attivati per avere supporto nella risoluzione di problemi inerenti la sicurezza sul lavoro, per anzianità dell'azienda/attività degli intervistati (val.%)

Soggetti	Anzianità aziendale			Totale
	Fino a 3 anni	4-9 anni	10 anni e oltre	
Amici/conoscenti italiani	6,7	6,7	3,2	6,1
Amici/conoscenti connazionali o di altra nazionalità non italiana	23,9	15,7	6,7	17,4
Associazioni di categoria	3,7	5,2	5,0	4,6
Consulente/esperto esterno	38,1	40,3	46,7	40,5
INAIL	5,2	5,2	11,7	6,4
Risolvere da solo	22,4	26,9	26,7	25,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 35
Partecipazione alla formazione e all'aggiornamento in materia di SSL dei datori di lavoro e degli intervistati che non hanno lavoratori alle dipendenze (val.%)

Partecipazione formazione	Sì	No	Totale
Datori di lavoro che hanno partecipato negli ultimi tre anni ad almeno un corso di formazione/aggiornamento in materia di SSL	36,7	63,3	100,0
Imprenditori non datori di lavoro che si sono informati autonomamente in materia di SSL	34,4	65,6	100,0

Fonte: elaborazione Censis

Tab. 36
Ambiti di interesse per la formazione degli intervistati (val.%)

Ambiti	val%
Nessun ambito	34,8
Almeno uno	65,2
di cui * :	
Sicurezza sul lavoro	25,9
Orientamento ai servizi della Pubblica Amministrazione	16,8
Modalità di accesso al credito	32,0
Tematiche fiscali/tributarie	26,8
Impatto ambientale	6,4

* Il totale è superiore a 100, perché erano possibili più risposte

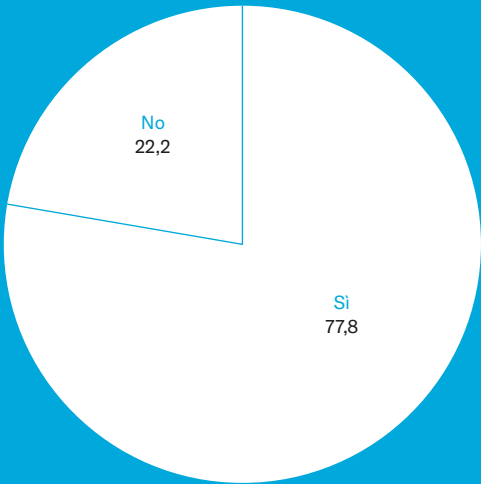
Fonte: elaborazione Censis

Tab. 37
Conoscenza dell'INAIL da parte degli intervistati, per età e ripartizione geografica (val.%)

Conosce INAIL	Sì	No	Totale
Età			
Fino a 34 anni	68,5	31,5	100,0
35-44 anni	77,5	22,5	100,0
45 anni e oltre	86,0	14,0	100,0
Circoscrizione geografica			
Nord	84,5	15,5	100,0
Centro	73,6	26,4	100,0
Sud e Isole	73,3	26,3	100,0

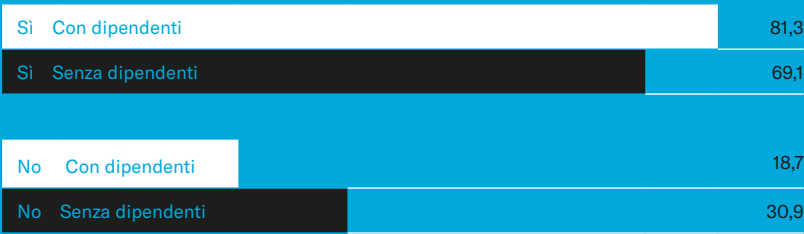
Fonte: elaborazione Censis

Fig. 12
Conoscenza dell'INAIL da parte degli intervistati (val.%)

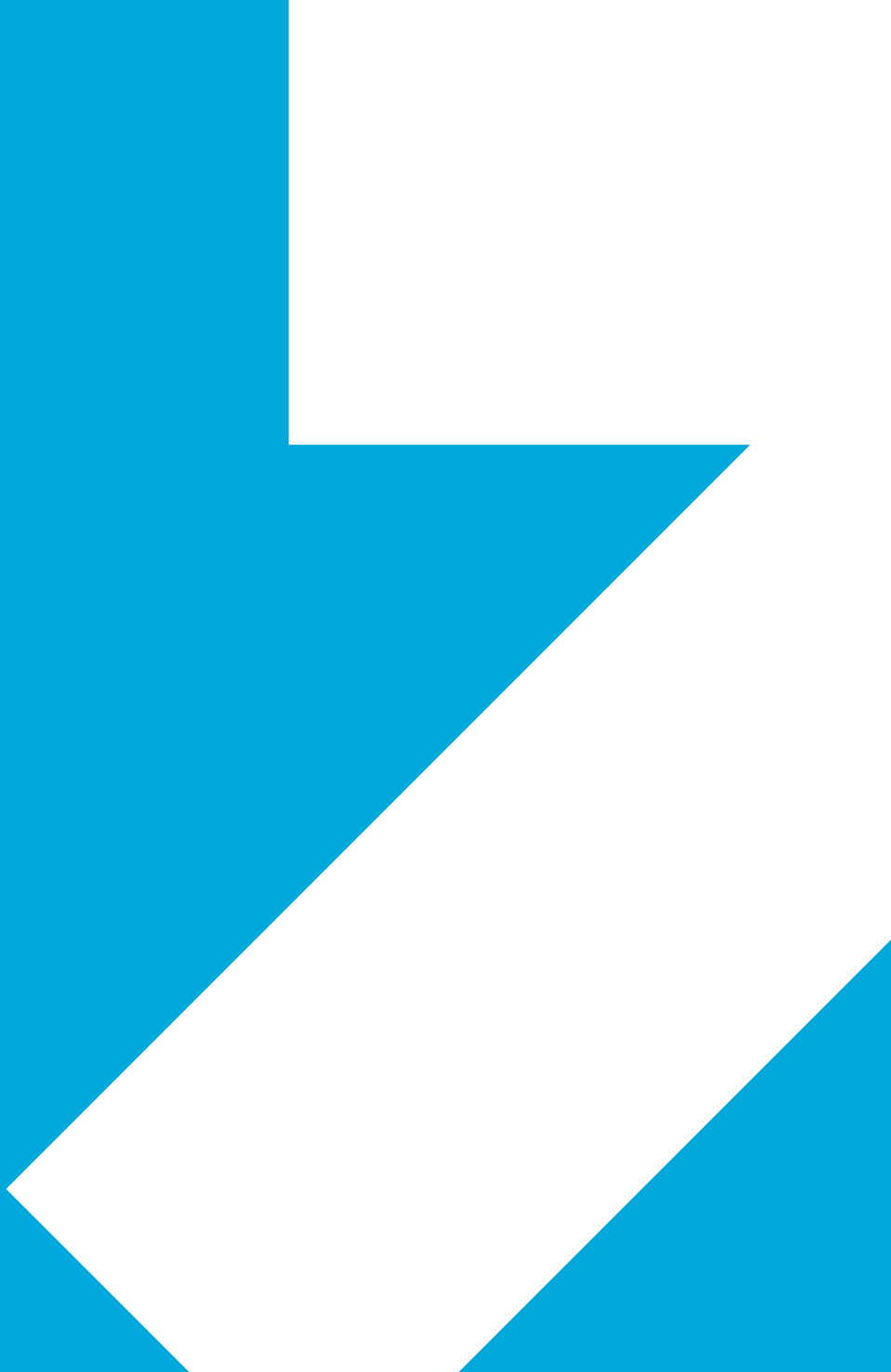


Fonte: elaborazione Censis

Fig. 13
Conoscenza dell'INAIL da parte degli intervistati, per presenza di lavoratori dipendenti (val.%)



Fonte: elaborazione Censis



I pareri degli stakeholder



PREMESSA

Attraverso un'analisi aggregata delle interviste sono state riscontrate alcune differenze nella trattazione dei temi d'interesse prevalenti, sia in considerazione della variabile territoriale, che per la tipologia di *stakeholder* intervistato. Le parole più ricorrenti vengono di seguito presentate attraverso una *Word Cloud* che lascia emergere graficamente l'impatto che alcuni concetti hanno avuto durante gli incontri con gli *stakeholder* (fig. 1).

Sicurezza e lavoro rappresentano ovviamente il *fil rouge* della trattazione, ma intorno ad essi emergono già alcuni dei temi che saranno più ampiamente approfonditi nei successivi paragrafi. Formazione, salute, lavoratori e imprenditori stranieri, ruotano intorno alle aree tematiche principali insieme ai sottotemi della lingua, del rischio, della normativa che si configurano come aree problematiche legate al tema principale (fig. 2).

Emerge, infatti, che sebbene si riscontri una certa omogeneità, i temi prevalenti assumono una diversa rilevanza in relazione alle specificità di ciascun territorio. Nell'area del Sud Italia il tema più trattato è quello dei fattori di rischio, ossia gli impedimenti, le barriere che impediscono la diffusione di una cultura della sicurezza o che rappresentano, in effetti, una condizione di svantaggio nella quale l'imprenditore straniero si trova ad operare (fig. 3).

La dimensione del rischio, come anticipato, è supportata da diverse problematiche come:

- la mancanza di tutele e di diritti per i lavoratori e quindi di lavoro irregolare e illegale;
- la mancanza di simulazioni ed esercitazioni, che invece potrebbero contribuire alla riduzione del rischio in azienda;
- le condizioni ambientali generali nelle quali i lavoratori si trovano a contatto.

Per gli *stakeholder*, i lavoratori stranieri sono già di per sé una categoria di lavoratori a rischio, in quanto spesso ricoprono posizioni lavorative che richiedono un basso livello di formazione o che non hanno mai ricoperto precedentemente nella loro vita. Anche il tema dell'ostilità culturale nei confronti sia dei lavoratori che degli imprenditori, è percepito come un fattore di rischio in quanto si configura come un limite all'integrazione e quindi alla possibilità di accedere alla opportunità e al supporto che la rete territoriale offre, favorendo una subalternità e uno svantaggio rispetto agli imprenditori autoctoni.

Nell'area del Centro, invece, gli *stakeholder* ritengono fondamentali le questioni legate ai temi della formazione per la diffusione di una cultura della sicurezza. Tali dimensioni risultano essere fortemente interconnesse tra loro (fig. 4).

Il tema della formazione è trattato in maniera globale, sia per

quanto riguarda le questioni relative alla SSL, che per le questioni legate a una formazione di base alla lingua italiana, alla valutazione dei rischi connessi a specifiche mansioni. Alcune professioni vengono ritenute più rischiose di altre in quanto espongono a fattori di rischio di maggior impatto. Saper valutare i rischi connessi alla professione e l'adozione di specifiche misure di prevenzione da parte dell'imprenditore, ma anche del primo soccorso, come la diffusione di materiali informativi plurilingue, sono ritenuti dagli intervistati le componenti essenziali per una buona strategia informativa e formativa che favorisca la diffusione di una cultura della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro, in ottica di *active learning*. Molto importante è ritenuta, inoltre, la figura di un mediatore culturale in azienda, laddove vi siano lavoratori stranieri, e dunque la disponibilità di maggiori finanziamenti per l'imprenditore nella gestione di attività formative a tutto tondo.

L'altro tema centrale affrontato soprattutto dagli *stakeholder* del Centro Italia è quello della cultura della sicurezza (fig. 5).

Questo tema presenta una notevole complessità dovuta alle dimensioni concettuali che lo compongono. Per gli *stakeholder* intervistati, infatti, tale questione riguarda sia gli imprenditori stranieri che italiani in maniera trasversale. Se per alcuni intervistati la SSL è vista come intralcio, come un adempimento burocratico e come costo, per altri, invece, rappresenta un'opportunità non solo per l'azienda stessa, come miglioramento della qualità del lavoro e quindi come risorsa strategica per la crescita aziendale, ma anche come priorità delle Regioni che dovrebbero sostenere gli imprenditori, favorendo così l'integrazione attraverso campagne specifiche e premi per le aziende più virtuose in materia di SSL.

Un altro tema molto affrontato nell'area del Centro è quello relativo alla cultura industriale (fig. 6).

Ciò che gli *stakeholder* fanno notare è che spesso, in contesti di lavoro multiculturali, vi è una difficoltà legata alla mancanza di cultura industriale ad alta densità tecnologica. Viene fatto rilevare, infatti, che spesso i lavoratori stranieri e gli stessi imprenditori provengono da sistemi produttivi che hanno ritmi di lavoro completamente differenti da quelli europei e occidentali. Talvolta, in alcuni specifici settori produttivi, rituali e credenze religiose, ad esempio, si scontrano con i tempi e le modalità di lavoro occidentali. Se i ritmi di lavoro talvolta non contemplano le esigenze dei lavoratori relativamente alle proprie credenze (ad esempio la pausa per la preghiera, il digiuno religioso), al contempo i lavoratori stranieri si trovano in una situazione di "dissonanza cognitiva" laddove non possono praticare abitudini consolidate (come ad esempio non fermare il proprio lavoro per la pausa pranzo, oppure introdurre i bambini nei luoghi di lavoro). Tale aspetto esige una ulteriore presa in carico da parte dell'imprenditore al fine di accompagnare il lavoratore durante l'acquisizione di nuovi modelli organizzativi, ma anche una negoziazione riguardo gli aspetti centrali per lo sviluppo della persona e la sua espressione entro i contesti di lavoro.

In generale, gli aspetti maggiormente trattati sono quelli della

cultura della sicurezza e dei fattori di rischio, rispettivamente con 65 e 60 referenze. Segue il tema della rete territoriale, della formazione e, infine, i temi legati alla cultura industriale (fig. 7).

Per quanto riguarda la frequenza assoluta dei temi trattati per tipologia di *stakeholder*, invece, la situazione presenta il seguente andamento (fig. 8).

Se per i sindacati e le associazioni datoriali, rispettivamente vicine ai lavoratori e agli imprenditori, gli argomenti più frequenti e urgenti da trattare sono la cultura della sicurezza e i fattori di rischio, la situazione è diversa per i Fondi Interprofessionali che ritengono la formazione una priorità assoluta in tema di SSL. Per gli imprenditori intervistati, invece, ciò che diventa determinante è il tema della rete territoriale (fig. 9).

La rete territoriale è una risorsa per gli imprenditori dalla quale può dipendere il successo o il fallimento dell'avventura imprenditoriale. Nella rete territoriale, che si compone degli *stakeholder* intervistati, è possibile trovare:

- supporto e consulenza in merito a questioni di natura burocratica;
- consulenza e indirizzo rispetto a questioni di natura legislativa;
- finanziamenti regionali, quali incentivi all'impresa stessa;
- attività di formazione in merito all'apprendimento della lingua e talvolta anche in materia di SSL.

Secondo gli *stakeholder*, però, la rete territoriale, oltre a configurarsi come risorsa strategica dovrebbe garantire un maggior controllo sull'operato delle imprese al fine di sostenere e favorire il rispetto delle norme e l'assunzione di una responsabilità etica verso la propria impresa e verso i lavoratori.

2

LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: OBIETTIVO CONDIVISO DI UNA RETE, PER LO SVILUPPO DEL CAPITALE SOCIALE

Dall'indagine qualitativa, che ha visto la partecipazione e il confronto tra più *stakeholder* in materia di salute e sicurezza per l'imprenditoria straniera, la dimensione territoriale quale rete di opportunità è sicuramente tra le variabili più significative emerse nell'analisi della filiera che istituisce i rapporti tra gli stessi *stakeholder*. Non sempre chi decide di fare impresa sul suolo nazionale ha un'idea precisa in partenza, talvolta sono proprio le opportunità date dal-

le reti territoriali nel fornire strumenti, competenze, facilitazioni e idee, capaci di favorire la nascita di un'impresa. Il ruolo dei sindacati, ma soprattutto delle associazioni datoriali di categoria e del mondo dell'associazionismo è risultato fondamentale per la riuscita delle imprese coinvolte, configurandosi come una effettiva rete di supporto formale nelle questioni relative all'avvio e alla gestione di aspetti amministrativi e contabili.

Un altro aspetto importante per gli imprenditori, sono le cosiddette reti informali che agiscono da moltiplicatori di opportunità e quale fattore di accesso e di insediamento in un dato territorio. In tale prospettiva, sono stati confrontati i differenti focus territoriali, al fine di ottenere una visione d'insieme riguardo alle peculiarità specifiche dei territori analizzati e delle variabili più incidenti nella difficile diffusione di una cultura della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di un rigoroso rispetto della normativa di riferimento.

Le reti informali, ossia quell'insieme di "legami deboli" (Granovetter, 1998), agiscono da moltiplicatori di opportunità e quale fattore di accesso e di insediamento in un dato territorio regionale. Dalle interviste semi-strutturate agli imprenditori emerge, infatti, che spesso per l'avvio delle attività hanno fatto ricorso all'aiuto, al supporto, anche economico, di familiari e amici, spesso connazionali, ma non solo.

Altri elementi rilevanti per la comparazione territoriale, utili ad evidenziarne le peculiarità specifiche, riguardano, quindi, la valutazione dei livelli di sviluppo locale, dei servizi di assistenza e dell'inclusione. Viene confermato in tal senso il ruolo strategico dei corpi intermedi, in particolare delle associazioni datoriali di categoria, che offrono un supporto straordinario rispetto agli aggiornamenti e agli adempimenti in materia, oggetto di ricorrenti modifiche normative. Ma il ruolo è nella sostanza assai diverso: le associazioni informano gli imprenditori, richiamando la loro responsabilità ad essere informati e a porre in essere tutte le dovute azioni. Dalle interviste semi-strutturate agli imprenditori stranieri, infatti, emerge come spesso il ricorso al consulente rappresenti una vera e propria delega, che lo esenta dalla necessità di informarsi e formarsi. Siamo ben lontani quindi da quella cultura e pratica della corresponsabilità, della sicurezza e della prevenzione che sono alla base del dettato normativo.

Alcune barriere alla diffusione di una cultura della salute e della sicurezza, individuate dagli *stakeholder* sono principalmente: la lingua e i fenomeni legati all'illegalità e irregolarità nei rapporti di lavoro. Senza la conoscenza dell'italiano e in contesti di lavoro irregolari o illegali non è possibile neanche progettare interventi efficaci di informazione e formazione. L'assenza di un principio contrattuale tra datore di lavoro e lavoratore, la scarsa attenzione alle norme e all'adeguamento dei luoghi di lavoro alle norme della sicurezza e tutela della salute, una limitata percezione dei rischi reali, in questo caso, da parte dell'imprenditore straniero, ma anche di quello italiano, sono problematiche rilevanti e denunciate da più *stakeholder* coinvolti nell'indagine.

Ulteriori barriere individuate sono riferite ai costi della formazione in materia di salute e sicurezza, ma anche dei dispositivi di sicurezza stessi.

Altre si riferiscono ai metodi di formazione/informazione giudicati troppo arretrati rispetto all'evoluzione tecnologica e al costo eccessivo dei servizi informativi (i costi di una campagna pubblicitaria televisiva, ad esempio).

Nella prospettiva degli imprenditori intervistati, le norme risultano ben chiare e l'informazione disponibile. Ciò di cui necessitano sono proprio maggiori incentivi economici, in quanto emerge la natura "adempimentale" della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Tali norme e ciò che comportano, infatti, vengono considerate come un costo ulteriore per l'impresa, che si aggiunge ad altri adempimenti e aggravii fiscali a cui gli imprenditori devono far fronte. La prevalente accezione "adempimentale" che sta alla base dell'attuazione di norme e procedure determina, quindi, una scarsa condivisione e penetrazione della cultura della sicurezza sul lavoro in azienda che - anche quando presente - rimane un aspetto di competenza del titolare, complici le dimensioni, solitamente piccole o micro, delle aziende a conduzione straniera.

In questo quadro, infatti, la lotta al lavoro sommerso e illegale e all'implementazione di specifici incentivi potrebbe incidere positivamente su una reale mutazione del punto di vista relativo alle questioni concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Gli *stakeholder* comunque sottolineano l'esigenza di una semplificazione della normativa di riferimento. Dalle testimonianze delle associazioni e cooperative, ma anche dal resto degli interlocutori intervistati, emerge che quando gli stranieri hanno avviato un percorso di inclusione, conoscono la lingua, i diritti di base, sul lavoro o relativi alla cittadinanza, le situazioni di forte irregolarità sono molto meno diffuse. Nelle situazioni di irregolarità, invece, la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro è totalmente assente, poiché assenti sono anche tutte le altre forme di tutela per il lavoratore. Il rispetto delle norme migliora la qualità della vita lavorativa nell'impresa, concorre alla formazione di operai/impiegati maggiormente qualificati, entra a far parte della cultura organizzativa aumentandone la qualità. Viene indicato in sostanza come un plus-valore dell'impresa. La scarsa diffusione di una cultura volta al rispetto e all'adempimento delle norme, nonché della formazione in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, non riguarda soltanto l'imprenditoria straniera, ma anche quella italiana. Si percepisce, infatti, quasi una necessità di non limitare i confini del tema alla problematica degli stranieri: se si deve parlare di SSL, che si faccia per tutti, italiani, stranieri, lavoratori e imprenditori. Nella trasmissione di informazioni in tema salute e sicurezza sul lavoro, centrale sembra essere il ruolo dei sindacati, nella loro funzione di intermediari tra i lavoratori e le imprese. Questi, però, non riescono a intercettare direttamente il target di interesse della ricerca, così come le associazioni: questo obiettivo possono raggiungerlo maggiormente le associazioni di categoria.

Per quanto attiene alla percezione che gli stessi imprenditori hanno dei rischi professionali, risulta evidente una loro riduttiva valutazione del pericolo di possibili fenomeni infortunistici che si potrebbero presentare sui rispettivi luoghi di lavoro. Questa scarsa percezione del rischio viene confermata dalle interviste semi-strutturate rivolte, in particolare, ai sindacati. Emerge una diversa percezione delle situazioni potenzialmente rischiose: il livello di rischio percepito, in sostanza, è molto più basso di quello stabilito dalla normativa; si ritiene, altresì, che l'intenzione di porre attenzione alla situazione rischiosa, di per sé metta al riparo dal rischio stesso. Il rappresentante per la sicurezza svolge, infatti, un importante ruolo di snodo e controllo, tanto che la normativa prevede l'obbligo in capo al datore di lavoro di garantirgli la formazione necessaria per gestire i rapporti con i lavoratori per le questioni che riguardano la salute e la sicurezza sul lavoro.

Gli *stakeholder*, sottolineano che, essendo ancora in presenza di una situazione nazionale critica in tema di salute e sicurezza, le azioni informative e formative devono essere senza dubbio rafforzate.

Sottolineano, allo stesso modo, che se alcuni risultati si sono ottenuti nella riduzione degli incidenti sul lavoro, un ruolo da protagonista sicuramente lo hanno avuto le iniziative in tale ambito.

3 LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: DA ADEMPIMENTO DELL'IMPRENDITORE A DOVERE/ DIRITTO DEL CITTADINO

“La salute, quale fondamentale diritto del lavoratore ed interesse della collettività, non può essere considerata un mero auspicio o una fase tendenziale dell'organizzazione produttiva, ma di quest'ultima costituisce una precisa condizione di esercizio. [...] Il legame tra sicurezza ed organizzazione del lavoro, che si esprime nel fondamentale obbligo di carattere preventivo e ricorrente della valutazione dei rischi, costituisce principio ispiratore del modello prevenzionale delineato dal D.lgs. n. 81/2008”
(Lai, 2017, pag. 3).

Questo principio di riferimento ben rappresenta e sintetizza le riflessioni conclusive della parte di ricerca qualitativa. Esiste un percorso ricorsivo tra il concetto di dovere e di diritto, fra quello di interesse individuale e collettivo in materia di salute e sicurezza: persona e collettività sono soggetti equamente responsabili e titolari di diritti e doveri. In questo ambito specifico, le imprese attive in Italia sono tenute a rispettare quanto stabilito dal Decreto legislativo 81/08, quale Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro. Il datore di lavoro è la prima

figura incaricata di garantire la sicurezza sul lavoro dell'azienda e su di lui ricade l'obbligo del mantenimento dei livelli di sicurezza al fine di evitare che i possibili pericoli dovuti all'esercizio dell'attività possano tradursi in rischi per i lavoratori. Egli, in virtù di queste responsabilità, deve anche mettere il lavoratore nelle condizioni di svolgere le proprie mansioni al riparo di ogni rischio per la salute e l'integrità fisica.

Si tratta di adottare un approccio globale ai bisogni della persona: investire efficacemente in una formazione di base di prima accoglienza dei cittadini stranieri che manifestano la volontà di rimanere nel Paese, che includa anche azioni di informazione e formazione su SSL, viene indicata come una strategia potenzialmente vincente.

Le principali evidenze della ricerca qualitativa possono essere sintetizzate grazie al classico schema della SWOT Analysis: uno strumento a supporto dell'identificazione di elementi di forza (*Strengths*), di debolezza (*Weaknesses*), le opportunità (*Opportunities*) e le minacce (*Threats*) rispetto al tema oggetto di attenzione. I punti di forza e le debolezze si riferiscono di norma a fattori interni, le seconde a fattori esterni (tav. 1). Dalle interviste emerge che per poter fronteggiare le criticità, la formazione/informazione potrebbe essere diffusa e gratuita, pianificata anche al di fuori delle aziende, realizzata nei principali luoghi di aggregazione. Attraverso azioni mirate si incontrano i lavoratori nella più ampia accezione del termine e delle condizioni: quelli che per vivere cambiano spesso occupazione, variano costantemente datore di lavoro, svolgendo anche lavori stagionali, quelli che lavorano in modo irregolare o illegale, in aziende che non rispettano le norme di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Effettivamente un modulo su SSL è stato ormai introdotto da diversi anni nei percorsi di formazione professionale e di riqualificazione, ma vi sono target diversi che non vengono intercettati. Si tratta di leggere e proporre le competenze relative a SSL come competenze strategiche trasversali. È possibile parlare di una nuova competenza chiave per il mondo del lavoro? Il patrimonio di saperi in tema di salute e sicurezza, le competenze relative alla tutela del proprio stato di lavoratore attento diverrebbero bagaglio personale, che il lavoratore porterebbe con sé, cambiando contesto.

Emerge chiaramente la necessità della diffusione di una cultura della formazione, da realizzarsi grazie a un coinvolgimento da protagonisti di tutti gli attori sulla scena: l'azienda è chiamata a porre in essere le condizioni per la tutela, comprese azioni efficaci di informazione e formazione, ma tutti i soggetti coinvolti sono responsabili, compreso il lavoratore, non più destinatario passivo di precetti da eseguire, ma soggetto attivo e responsabile della sicurezza propria e di quella altrui (Lai, 2017). Tutti gli intervistati concordano sulla necessità di potenziare l'offerta di informazione e formazione; sulla opportunità di creare reti strategiche fra i soggetti istituzionali e tutti gli *stakeholder*, per dare vita a progetti istituzionali di ampio respiro, di larga diffusione, ma che incontrino anche le realtà presenti sui singoli territori.

La realtà si rivela sempre più poliedrica di quanto inizialmente si ipotizza, per questo motivo c'è bisogno di politiche mirate che siano in grado di "attivare" gli attori, per creare e potenziare reti per lo sviluppo del capitale sociale.

Fig. 1
Word cloud delle parole più ricorrenti

Lavoro Sicurezza



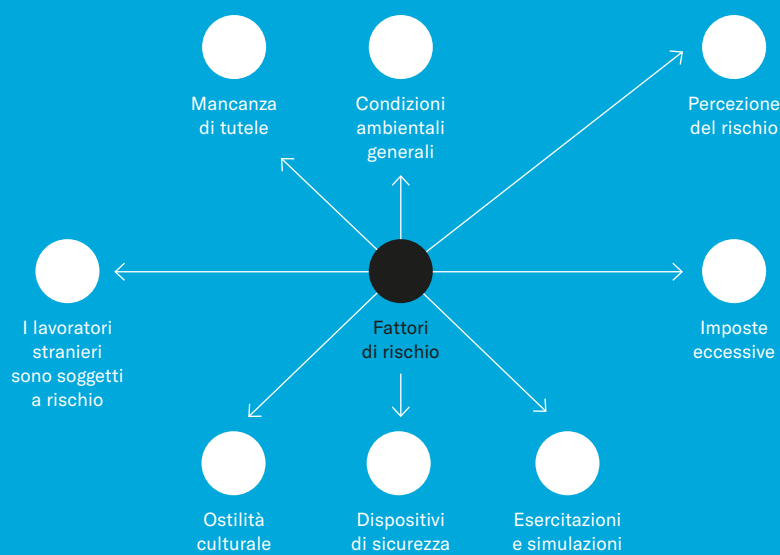
Fonte: elaborazione Università Roma Tre

Fig. 2
Temi più trattati per area territoriale

Area territoriale	Cultura della sicurezza	Cultura industriale	Fattori di rischio	Formazione
Sud	4	0	9	2
Centro	41	10	27	39
Nord	20	4	24	1

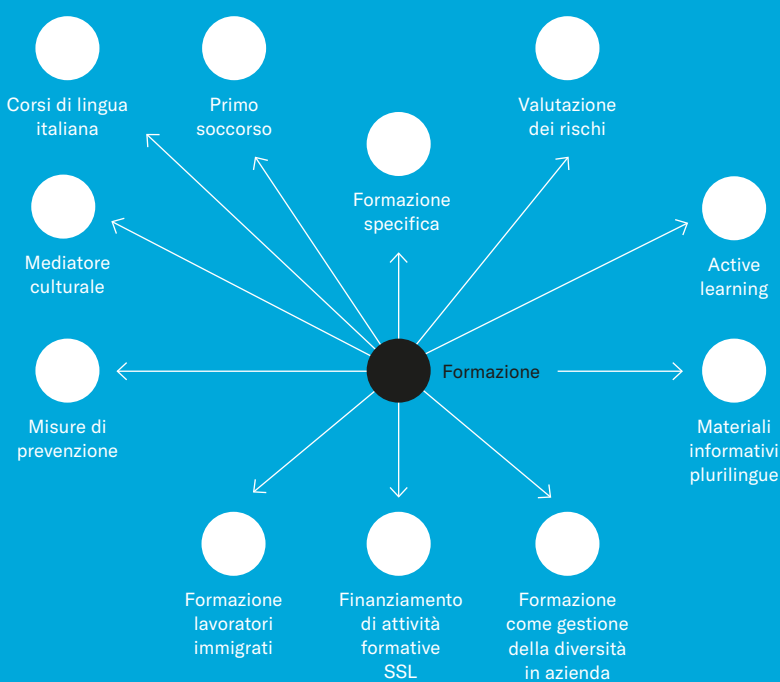
Fonte: elaborazione Università Roma Tre

Fig. 3
Fattori di rischio e loro dimensioni concettuali



Fonte: elaborazione Università Roma Tre

Fig. 4
La formazione e le sue componenti tematiche



Fonte: elaborazione Università Roma Tre

Fig. 5
La cultura della sicurezza e le sue componenti tematiche

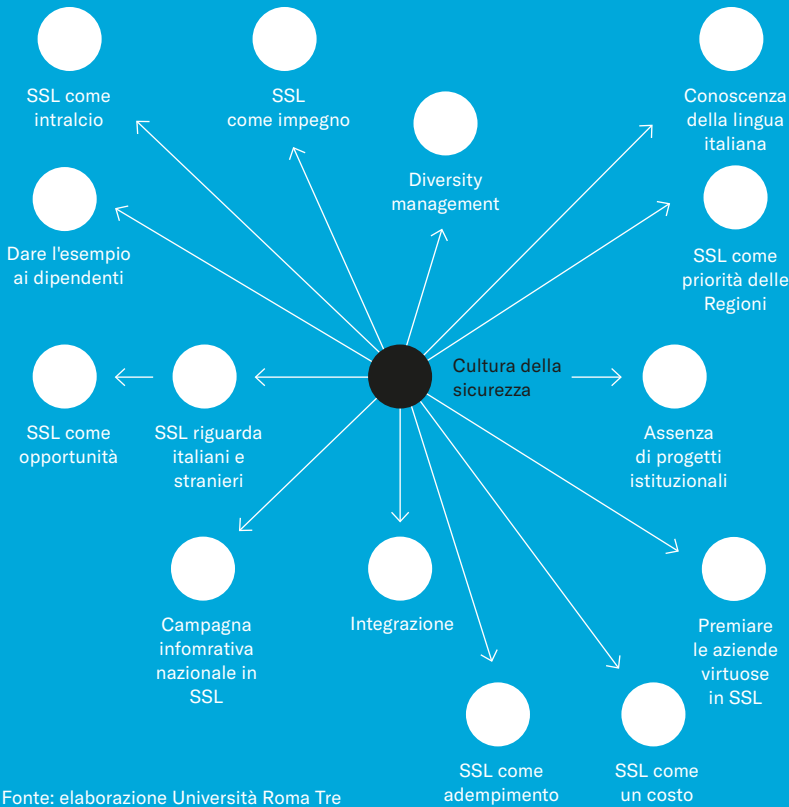


Fig. 6
La cultura industriale e le sue componenti tematiche

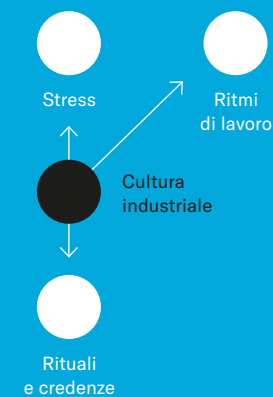


Fig. 7
Le core categories ordinate per frequenza

Nome	Interviste	Ricorrenze
Cultura della sicurezza	17	65
Fattori di rischio	17	60
Rete territoriale	17	51
Formazione	17	42
Cultura industriale	6	14

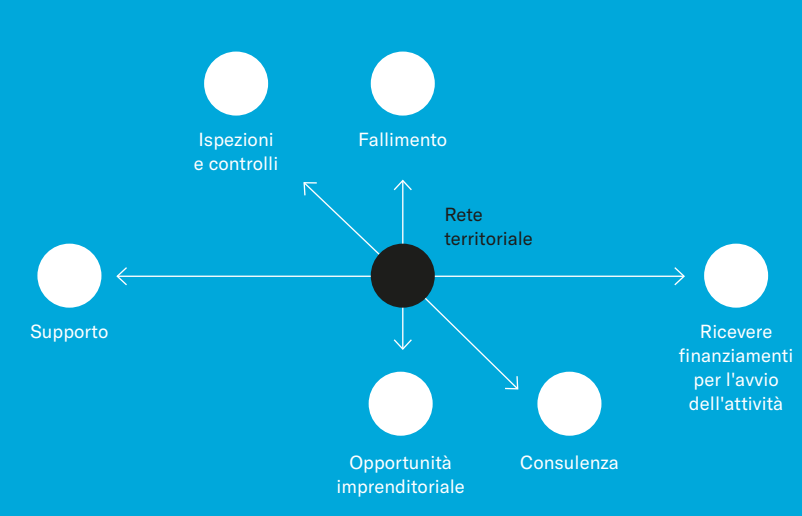
Fonte: elaborazione Università Roma Tre

Fig. 8
Tipologia di stakeholder per core categories

Stakeholder	Cultura della sicurezza	Cultura industriale	Fattori di rischio	Formazione	Rete territoriale
Sindacato	20	9	17	5	6
Fondo interprofessionale	5	3	4	17	0
Associazione datoriale	12	2	0	5	4
Associazione di immigrati	3	0	3	2	3
Cooperativa sociale	7	0	10	5	5
Associazione	2	0	2	4	2
Imprenditore/trice straniero/a	16	0	24	4	31

Fonte: elaborazione Università Roma Tre

Fig. 9
La rete territoriale e le sue componenti tematiche



Fonte: elaborazione Università Roma Tre

Tav. 1
Salute e sicurezza sul lavoro: SWOT Analysis

Punti di forza	Debolezze
Competenze chiave e motivazione degli imprenditori stranieri	Scarsa conoscenza della lingua italiana
Rete territoriale (formale e informale)	Scarsa conoscenza della normativa in materia di SSL
Consulenza specializzata	
Partecipazione ad azioni di informazione e formazione	
Opportunità	Minacce
"Presa in carico" dell'imprenditore straniero per una azione complessiva di inclusione	Isolamento degli stakeholder
Azioni di informazione e formazione diffusa gratuite	"Delega di responsabilità" in materia di adeguamento alla normativa
	La diffusione di lavoro irregolare o illegale
	Costi elevati della messa in sicurezza
	"Burocratizzazione" della normativa
	Assenza di finanziamenti e progetti di ampio respiro fra gli stakeholder

Fonte: elaborazione Università Roma Tre

BIBLIOGRAFIA

Capogna, S., (2007). Strutture di meso-implementazione tra nuove competenze e politiche a doppia polarità. Quaderni di ricerca, n. 10

Cartocci, R. (2007). Mappe del tesoro: atlante del capitale sociale in Italia. Bologna: Il Mulino

Cartocci, R. (2012). Costruzione della nazione e capitale sociale. In Mannelli S. (cur.). Fare il cittadino. La formazione di un nuovo soggetto sociale nell'Europa tra XIX e XXI secolo (pp. 83-96). Catanzaro: Rubbettino

Cartocci, R., Vanelli V. (2015). Una mappa del capitale sociale e della cultura civica in Italia. In A.A.V.V. (cur.). L'Italia e le sue regioni (1945-2011). Vol. IV (pp. 17-36). Roma: Istituto dell'Enciclopedia Italiana Treccani

Chiesi, A. M., De Luca, D. (2007). Imprenditori immigrati in Italia: il problema della dimensione e dell'efficienza. In Quaderni della Sociologia, 45. <https://journals.openedition.org/qds/589>

Cocozza, A. (2012). Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane. Valorizzare le persone nelle imprese innovative e nelle pubbliche amministrazioni virtuose. Milano: Franco Angeli

Cocozza, A., (2014a). Una nuova cultura organizzativa per l'artigianato e le piccole imprese. Quaderni di ricerca sull'artigianato, Bologna: Il Mulino

Cocozza, A. (2014b). Organizzazioni. Culture, modelli, governance. Milano: Franco Angeli

Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. The American Journal of Sociology, vol. 94, Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure, pp. S95-S120

Donati, P. (2007), Capitale sociale, reti associazionali e beni relazionali. «IMPRESA SOCIALE», 2007, 76, n. 2, 168-191

Fukuyama, F. (1996). Fiducia. Come le virtù sociali contribuiscono alla creazione della prosperità. Milano: Rizzoli

Glaser, G. B., Strauss A. L., (2009). La scoperta della Grounded Theory, strategie per la ricerca qualitativa. Roma: Armando Editore

Lai, M. (2017). Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi. Torino: G. Giappichelli Editore

Patton, M. Q., (1990). Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice. Thousand Oaks: Sage Publications Inc

Putnam, R.D. (1993). La tradizione civica delle regioni italiane. Milano: Mondadori

Zan, S., (1988). Logiche organizzativa. Bologna: Il Mulino.



Conclusioni

Allo scopo di delineare le principali conclusioni cui è giunta l'indagine qui presentata, si ritiene utile focalizzare l'attenzione sui più importanti esiti della ricerca finalizzata a indagare il livello di conoscenza in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL) da parte degli imprenditori immigrati presenti in Italia, con particolare attenzione alla individuazione dei bisogni informativi/formativi in ambito SSL.

Sin dalla delineazione del quadro teorico, operazione utile e necessaria a chiarire i confini concettuali e operativi dell'indagine sul campo, è emersa la difficoltà derivante dal vuoto presente nella letteratura specifica sulle questioni relative alla SSL nelle imprese condotte da immigrati, sia a livello nazionale che internazionale. Per queste ragioni, questo lavoro preliminare si è rivelato essenziale nella definizione di un approccio che ha teso ad integrare le diverse dimensioni del fenomeno - prospettiva strutturale, prospettiva culturale e prospettive *mixed embeddedness* - al fine di definire i fattori di analisi utili alla comprensione delle peculiarità dell'imprenditoria immigrata in Italia. Nello specifico, sono stati identificati quattro fattori di analisi prioritari, quello culturale, quello normativo, quello strutturale e quello individuale che, in maniera interdipendente, contribuiscono alla costruzione dell'orizzonte di senso all'interno del quale ciascuno, indipendentemente dal ruolo assunto, agisce le proprie scelte quotidiane, anche in relazione ai temi oggetto di esame: salute, sicurezza e prevenzione del rischio sui luoghi di lavoro.

Ciò significa che all'interno del tema SSL convivono elementi oggettivi e soggettivi, accompagnati da un certo grado di ambiguità relativamente al modo in cui le persone si confrontano quotidianamente con scelte, preferenze, interpretazioni e percezioni che orientano il loro agire.

La mappa delle caratteristiche e dell'evoluzione dell'imprenditoria immigrata in Italia negli ultimi dieci anni, realizzata sulla base dei dati disponibili, ha consentito di ricostruire le principali peculiarità strutturali e funzionali (in ordine a settori produttivi, aree territoriali, nazionalità, genere) dei titolari di imprese attive, divisi tra comunitari e non comunitari. Evidenziando, al contempo, la dinamicità e la crescita dei titolari di impresa nati all'estero, e la geografia delle imprese straniere presenti sul territorio italiano, portando alla luce alcune interessanti correlazioni tra vocazioni produttive del territorio e specializzazioni etniche, oltre che il contributo apportato dall'imprenditoria immigrata di genere femminile.

In questa direzione euristica, di particolare interesse si è rivelata l'analisi quantitativa realizzata attraverso la somministrazione di un questionario strutturato ad un campione di imprenditori immigrati. Gli esiti di questa rilevazione, prima nel suo genere per questa popolazione specifica, mostra che si tratta di una realtà ormai visibile e consolidata, di cui purtroppo si conosce ancora troppo poco.

L'indagine ha rappresentato l'occasione per accendere un riflettore su questa realtà, confermando alcune intuizioni e cono-

scenze, e smontando pregiudizi e falsi convincimenti. Si rileva una forte insofferenza verso l'eccessivo numero di adempimenti obbligatori e la mancanza di risorse temporali, economiche e umane. Una discreta quota (il 22,8%) dichiara di non conoscere l'Inail e l'attività svolta dall'Istituto. Una quota ancora maggiore è quella dei titolari di origine straniera che dichiarano di non essere a conoscenza degli aiuti e degli incentivi economici messi a disposizione degli imprenditori per supportare la messa a regime di un efficace sistema di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'analisi qualitativa, realizzata mediante interviste in profondità a testimoni privilegiati distribuiti sul territorio a livello nazionale, ha consentito di ricostruire ostacoli e opportunità alla diffusione di una cultura della salute e sicurezza sul lavoro attraverso le prospettive degli *stakeholder*. Detta analisi ha posto in evidenza come il tema SSL si presenti come un concetto poliedrico, multidimensionale, multiattore e multiprospettico, in virtù degli interessi contrapposti che ciascuno immette nella sua definizione. Inoltre, sebbene si riscontri una certa omogeneità, i temi prevalenti assumono una diversa importanza legata alle specificità di ciascun territorio. Diversità che si manifesta non solo in termini di vocazioni economico-produttive ma anche in relazione alle diverse culture e tradizioni amministrative espresse dalle istituzioni e dalle autonomie locali, nonché dal sistema di reti sociali attive e operanti sui diversi territori. Dall'indagine qualitativa emerge chiaramente come la rete territoriale rappresenti una risorsa strategica per gli imprenditori, in grado di incidere sul successo o il fallimento dell'avventura imprenditoriale. Sono molte le funzioni offerte dalla rete territoriale, mediante il mix pubblico-privato attraverso cui si esprime. Funzioni che vanno dal supporto e la consulenza in merito a questioni di natura burocratica, legislativa o finanziaria, fino alle attività di informazione e formazione in materia SSL. Proprio grazie alla centralità del suo ruolo, la rete locale potrebbe divenire il fulcro per un maggior monitoraggio e controllo sull'operato delle imprese, al fine di sostenere il rispetto delle norme e l'assunzione di una responsabilità etica verso la propria impresa e verso i lavoratori.

Per quanto concerne la ricognizione di storie di successo ed esempi di buone pratiche si deve dire in primo luogo che gli esiti di tale ricerca non hanno prodotto risultati in linea con le aspettative progettuali, soprattutto sotto il profilo quantitativo. Nonostante la presenza crescente nel nostro paese di un'imprenditorialità con background immigrato, l'ambito della sicurezza e salute sul lavoro non è ancora terreno di sperimentazione di pratiche innovative o migliorative, che vadano oltre il semplice adempimento di disposizioni normative.

Ed è proprio questa constatazione a fornire il fondamento empirico per un rinnovato impegno a mettere in campo misure di policy per accrescere la sensibilità - tra gli imprenditori di origine immigrata e non solo - rispetto a un tema ritenuto essenziale per un corretto e proficuo esercizio delle attività di impresa, che abbia al centro il lavoratore e la sua tutela psico-fisica.

L'analisi basata sull'interdipendenza dei fattori di influenza, attraverso le testimonianze dei testimoni privilegiati intervistati, ha permesso di isolare le dimensioni salienti di intervento su cui si annidano le maggiori criticità e che proveremo di seguito a sintetizzare.

In linea con questa impostazione paradigmatica, le maggiori criticità rilevate sono rappresentate dai seguenti fattori: politico, economico, socio-culturale, individuale.

1

IL FATTORE POLITICO

All'interno del fattore politico possiamo distinguere tre dimensioni strategiche: le politiche prevalenti in materia economica, sociale e migratoria; le norme di riferimento e i sistemi di *governance* che ne derivano. Senza spostare l'ordine dell'attenzione su aspetti collaterali, quali le politiche economiche e sociali, è evidente che, in primis, le politiche nazionali sull'immigrazione giocano un ruolo strategico, a cascata, su tutto quello che rappresenta le possibilità e le modalità di inserimento di chi arriva nel nostro paese con l'intento di inserirsi nel tessuto socio-economico. In secondo luogo, le modalità di "presa in carico del cittadino straniero", e i processi di accompagnamento al percorso di inclusione che ne conseguono, influiscono senza dubbio sul successo dell'integrazione, che passa inevitabilmente dall'apprendimento della lingua quale strumento imprescindibile e preliminare per ogni azione successiva, e dal trasferimento di competenze ed esperienze acquisite lungo tutto l'arco, e in tutti gli spazi, della vita.

In terzo luogo, il perdurare nel tempo di una scarsa capacità di comunicare e di comprendere attraverso la lingua italiana preclude una piena integrazione del soggetto immigrato, rappresentando, altresì, una fortissima criticità che rende impraticabile qualsiasi azione informativa o formativa efficace, in particolare in tema SSL. Le difficoltà linguistiche, infatti, espongono maggiormente i lavoratori stranieri al rischio infortunistico per la concreta incapacità di comprendere le indicazioni, le regole, la segnaletica ecc..

Altro elemento critico può essere riconosciuto nelle difficoltà a intercettare percorsi di accompagnamento capaci di aiutare il soggetto a riconoscere e far riconoscere le competenze acquisite, e a far emergere competenze tacite, implicite e trasversali che possono supportare l'inserimento attivo nel mondo del lavoro, sia come imprenditore che come dipendente.

Più in particolare, un ulteriore fattore dirimente che incide negativamente sulla costruzione di ambienti di lavoro salubri e sicuri fa riferimento alla dimensione normativa che si riscontra nella scarsa conoscenza degli adempimenti normativi da parte degli imprenditori.

Senza contare che nell'arco degli ultimi anni si è registrata una significativa e rapida evoluzione del dettato normativo in materia di SSL, passando da un modello riparativo a un modello emancipativo, senza che questo sia pienamente ricompreso e assorbito nelle pratiche comuni (tav. 1).

Per quanto riguarda i sistemi di *governance* che accompagnano i processi di inclusione le problematiche si registrano a diversi livelli.

In primo luogo, si devono ricordare le difficoltà che derivano dal mantenere un controllo dei processi di 'traduzione in pratica' della normativa (Latour, 1997) che, in virtù della sua complessità, apre lo spazio a molte irregolarità in fase attuativa

In seconda istanza, va evidenziata l'assenza di un dialogo istituzionale in grado di garantire una continuità di comunicazione tra le istituzioni e i cittadini, nello specifico caso imprenditori stranieri, che finiscono per vivere il tema SSL come processo verticistico ed esterno all'impresa, in cui si sentono scarsamente coinvolti e non direttamente responsabili.

Inoltre, si deve riconoscere l'assenza di azioni di sistema capaci di indirizzare e coordinare gli interventi a livello territoriale.

Da ciò ne consegue una effettiva difficoltà a 'fare sistema' e a valorizzare le molte iniziative a favore degli stranieri che vengono svolte sui territori in maniera volontaristica dalle reti dell'associazionismo e del terzo settore.

Da ultimo, si può sottolineare l'assenza di azioni/politiche di *empowerment* di comunità che potrebbero favorire sia i processi di integrazione, sia la diffusione di una maggiore sensibilità verso la rilevanza della presa in carico da parte del soggetto (imprenditore e lavoratore) delle proprie responsabilità personali in tema di salute, sicurezza e prevenzione del rischio sui luoghi di lavoro (ma non solo).

L'incrocio di queste tre dimensioni si esprime, a livello territoriale, mediante configurazioni variabili che danno in esito esperienze e realtà profondamente diverse. E' evidente che a, seconda del modello prevalente, le modalità attraverso cui vengono approntati percorsi di accompagnamento e inclusione ed erogate attività di assistenza, informazione e formazione nei luoghi di lavoro, sia da parte delle istituzioni/organizzazioni deputate, sia da parte degli imprenditori stranieri, cambia notevolmente, affermandosi come il primo prerequisito utile e necessario a promuovere la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

2

IL FATTORE ECONOMICO

Il fattore economico gioca un forte peso nella costruzione di ambienti di lavoro attenti alla dimensione della salute, della sicurezza

e della prevenzione del rischio. Per comprendere il modo in cui agisce il fattore economico sull'oggetto di indagine dobbiamo prendere in esame la struttura dei costi aziendali (diretti e indiretti), e il modo in cui questi influiscono sulla dimensione organizzativa e le scelte che l'imprenditore è chiamato ad effettuare per guadagnare e mantenere il suo spazio di mercato di fronte alla concorrenza.

Tra i primi elementi da considerare vi sono le procedure burocratico-amministrative e le stesse procedure implementative che sono considerate come oneri eccessivi per l'imprenditore. Costi indiretti che si aggiungono ad altri aggravii economici, distribuiti lungo la catena della tutela della SSL, senza alcun supporto istituzionale esterno, come ad esempio quelli che riguardano:

- la creazione di un ambiente salubre;
- la necessità di ricorrere a consulenti/esperti esterni e mediatori linguistici per assolvere alla notevole mole di adempimenti richiesti;
- la farraginosità delle procedure amministrative che accompagnano la progettazione e la predisposizione di spazi e processi di lavoro 'a norma', dotati di tutti gli ausili strutturali e di controllo/intervento adeguati a contenere il rischio e ad intervenire in caso di pericolo;
- la definizione e condivisione della corretta catena delle responsabilità nella prevenzione, gestione e comunicazione del rischio;
- la acquisizione e corretta messa a disposizione dei necessari Dispositivi di Protezione Individuale per i lavoratori, e la relativa formazione, affinché vengano utilizzati in maniera appropriata;
- l'adeguata socializzazione e formazione alla comprensione della 'catena dei rischi' che caratterizza il contesto organizzativo e i processi di lavoro specifici con il quale il lavoratore deve poter interagire in maniera competente;
- la gestione di tempi/turni di lavoro sostenibili che mettano i lavoratori in grado di prestare la loro opera in condizioni fisiche adeguate;
- la complessità delle procedure amministrativo/burocratiche che si rivelano un onere accessorio per il datore di lavoro in termini di tempo e necessità di ricorrere ad expertise o aiuti esterni.

L'insieme di questi costi, diretti e indiretti, influisce inevitabilmente sulla dimensione organizzativa e le scelte operate dagli imprenditori nel loro fare impresa. E' evidente che ogni contesto organizzativo si scontra inevitabilmente con vincoli e opportunità di contesto (di mercato, di accaparramento e gestione delle risorse economiche, umane, professionali ecc.), interni ed esterni, che ne condizionano la sostenibilità. Senza contare che le tipologie di rischi si differenziano in funzione dei settori di intervento in cui si agisce (primario, secondario, terziario, servizi per le imprese e ser-

vizi per la persona), quindi il contesto e la cultura organizzativa giocano un ruolo estremamente importante, andando a determinare significativamente la catena di rischi da dover prendere in esame (tav. 2).

Tra i diversi contesti organizzativi, le cooperative rappresentano la tipologia potenzialmente più a rischio, dove si assiste a una concentrazione di lavoratori stranieri che svolgono lavori pesanti che gli italiani tendono a non fare. In questi contesti i lavoratori sono soggetti a forte mobilità organizzativa e professionale, a fronte di scarsa formazione e scarso potere negoziale. La somma di questi fattori li espone a un rischio maggiore.

E' del tutto evidente che fenomeni del lavoro irregolare e dell'illegalità, che caratterizzano alcuni settori, come ad esempio l'edilizia, alimentano maggiori livelli di rischio (indipendentemente dalla nazionalità). Tra gli ulteriori fattori di rischio che si possono riscontrare all'interno dell'organizzazione vi è il background formativo/professionale dei lavoratori che spesso hanno alle spalle studi, lavoro e modelli/processi organizzativi differenti, non sempre coerenti con il lavoro svolto. E la mancata adeguata socializzazione/formazione ai nuovi processi di lavorazione. Tutto questo li espone a rischi maggiori.

Inoltre, non di rado si riscontra una "delega di responsabilità" da parte del datore di lavoro, responsabile dell'organizzazione e gestione delle sue risorse umane, al lavoratore, ritenuto spesso direttamente imputabile dell'infortunio a causa di: mancata attenzione, scarsa capacità di interagire con gli strumenti di lavoro, disonestà (soprattutto, quando il luogo di lavoro è "dematerializzato" e il lavoratore non è vigilato), tendenza a minimizzare i costi derivanti dalla mancanza di sicurezza. Ne consegue la tendenza a minimizzare i costi derivanti dalla mancanza di sicurezza e dall'assenza di un rapporto di fiducia e corresponsabilità da costruire e promuovere all'interno dell'organizzazione e nella relazione con i propri lavoratori.

3

I FATTORI SOCIO-CULTURALI

Sulla scorta di quanto detto, è chiaro che il tema della tutela della SSL si presenta prima di tutto come un problema di tipo culturale, che si gioca su almeno tre diversi aspetti.

In primo luogo, ci si confronta con il modo in cui la SSL viene tematizzata a livello generale nel quadro della cultura organizzativa. E in tal senso, essa è interpretata come una sorta di intralcio, impedimento, appesantimento dell'attività lavorativa che si conclude con un approccio meramente adempimentale ai vincoli normativi, senza garantire alcun reale intervento strutturale, organizzativo né formativo.

In secondo luogo, si osserva lo 'scontro interculturale' che af-

ferisce al diverso modo in cui la cultura del rischio, della salute e della sicurezza sul lavoro viene declinata, vissuta e percepita, in funzione della concreta realtà storico-economica di cui si è fatto esperienza, nei paesi di provenienza.

Infine, si può considerare la dimensione individuale che afferisce alla personale cultura della responsabilità e sensibilità ai temi della salute, della sicurezza e della prevenzione del rischio che incide sensibilmente sul modo in cui, a livello soggettivo, si affronta il problema.

Nell'alveo dei fattori socio-culturali possiamo considerare anche la dimensione informativa e formativa che rappresenta il 'collante' utile e necessario alla trasmissione/condivisione di valori, principi e regole di comportamento che sono alla base di una comunità. Non è un caso che si registri una così ampia convergenza sulla necessità di investire in formazione per promuovere una cultura della Salute, della Sicurezza e della prevenzione del rischio sui luoghi di lavoro. Ma è proprio su questo punto che ci si scontra con la carenza di canali di finanziamento in grado di supportare questo investimento, in quanto, per esempio, i Fondi Interprofessionali non promuovono formazione per gli imprenditori, ad eccezione delle cooperative nelle quali talora "l'imprenditore" lavora.

Altra questione rilevante quando si affronta il tema della formazione sul lavoro riguarda la discordanza sui tempi ad essa deputati e sulla opposta visione del problema in quanto per gli imprenditori è considerato un costo; per gli *stakeholder* è considerato al pari di una necessità/prevenzione/diritto; mentre per i lavoratori è, talvolta, considerata una perdita di tempo a cui partecipare con fatica e disinteresse.

4

I FATTORI INDIVIDUALI

Anche le dimensioni che agiscono al livello individuale sono molteplici e non sempre di facile rilevazione e concorrono a filtrare il modo in cui ciascuno si confronta con tutte le dimensioni suddette.

La prima dimensione è determinata dalla personale visione del mondo di ciascun singolo individuo è portatore, in virtù della sua singolarità storico-biografica, costituita dalle vicende personali, familiari, esperienziali, educative, lavorative ecc. maturate lungo tutto l'arco della vita.

Il profilo professionale e occupazionale, personale e familiare, rappresenta un altro significativo elemento di influenza in quanto concorre a prospettare al soggetto un universo di riferimento a cui attingere e un ventaglio di possibilità su cui ri-progettare la propria vita una volta giunto nel nostro paese.

Il capitale culturale (Bourdieu, 1980) e sociale (Coleman,

1988) personale che caratterizzano il suo 'spazio sociale' (Bourdieu, 1995), fatto di relazioni e differenze possibili definite da relazioni di reciprocità, prossimità, vicinanza/lontananza, ordine.

In questo quadro, si evidenzia la rilevanza strategica giocata dallo spazio inter-organizzativo (Zan, 1988), all'interno del quale un ruolo essenziale è giocato dalle istituzioni locali di implementazione chiamate a svolgere, nel quadro di un sistema di policy a doppia polarità un ruolo di programmazione e gestione degli interventi, volto a favorire l'integrazione tra sistemi diversi e lo sviluppo di relazioni orizzontali basate su una logica di rete (Capogna, 2007), con ciò inteso la capacità di creare ponti e costruire/gestire relazioni (*bridging, networking*), soprattutto per gli imprenditori stranieri che, come emerso, si trovano a fronteggiare notevoli barriere d'accesso.

Serve, in altri termini, promuovere un'azione di policy fondata su una visione sistemica di contesto e sulla predisposizione di progetti integrati che hanno l'ambizione di fondere approcci, politiche, competenze (sia in termini giuridici che professionali) e saperi disciplinari diversi.

In un sistema sociale, dove il ruolo dei corpi intermedi (rappresentanze sindacali, industriali, commerciali, ecc.) appare sempre più depauperato nelle sue funzioni di mobilitazione di energie e partecipazione a una cittadinanza attiva, è necessario ricercare nuove strategie di costruzione di comunità che si riconoscano all'interno di un tessuto fiduciario e un medesimo universo simbolico che è alla base del capitale sociale di ogni comunità.

In questo senso, si profila la necessità di promuovere la costruzione di competenze di sistema e il ruolo della leadership istituzionale, affinché sia possibile intervenire a livello:

- territoriale, poiché non si può prescindere dalla dimensione geografica dello sviluppo;
- endogeno, perché bisogna necessariamente partire dal riconoscimento e dalla valorizzazione delle risorse e dalle reti di relazione locali;
- integrato, in modo da superare il limite di misure separate e settoriali per favorire un approccio sistemico al problema;
- ascendente, in modo da favorire processi di sviluppo bottom up creando stabili sistemi/canali per intercettare e valorizzare le sinergie e le esperienze virtuose che si sviluppano anche a partire dall'impegno espresso dalla società civile;
- partenariale, affinché venga assicurato il coinvolgimento di tutti i soggetti che localmente concorrono al raggiungimento dell'obiettivo;
- sostenibile, in modo che possa essere superata la visione adempimentale e la SSL possano essere sempre più riconosciute come un valore per l'azienda, l'imprenditore, il lavoratore e l'intera comunità.

Per questo è necessario concentrarsi sulle competenze utili e necessarie, al livello intermedio, per favorire:

- un processo di convergenza su obiettivi comuni tra sistemi distinti (lavoro, salute, sicurezza/prevenzione, formazione);
- la promozione di interventi di policy che affondano nel nuovo spazio relazionale di tipo orizzontale, determinato dall'attuale sistema di *governance*.

Queste competenze possono essere riassunte in quella categoria, definita da Trigilia (1999), competenze di sistema, le quali si rivelano di grande rilevanza nell'innescare un processo di integrazione dei diversi sotto-sistemi locali - coordinamento interorganizzativo e interistituzionale - e si articolano in un set composito che può essere così sintetizzato (Capogna, 2007): di sviluppo; di gestione; di comunicazione e di controllo di legalità, orientate a favorire azioni di *empowerment* della comunità e di promozione di una 'cultura di rete', intesa come volano di socializzazione, inclusione, integrazione, rispetto della normativa e promozione di una cultura della prevenzione e della sicurezza.

Del resto, è ampiamente dimostrato il valore profondo, in termini di conseguenze economiche e sociali, che sta nella dimensione immateriale del patto di fiducia alla base delle comunità che hanno un solido capitale sociale (Coleman, 1988; Putnam, 1993; Fukuyama, 1996) alla luce dei profondi mutamenti e del carattere multi-culturale che contraddistingue le società più avanzate.

In linea con questa impostazione paradigmatica, come suggerisce Coccozza (2012; 2014), va posta al centro degli interessi degli *stakeholder* coinvolti una rinnovata alleanza tra il mondo imprenditoriale e sindacale, quello istituzionale e quello della ricerca scientifica, finalizzata a rendere effettivo e operativo il concetto "la sicurezza si costruisce insieme". Più in particolare, si costruisce attraverso un forte investimento sulla formazione e responsabilizzazione delle persone che lavorano. Si tratta di un obiettivo condiviso e da condividere con politiche organizzative decentrate e logiche produttive basate sulla responsabilità diffusa e sulla delega di compiti e attività e la valorizzazione dei propri collaboratori.

Per queste ragioni, assume un ruolo fondamentale la valorizzazione della persona, la sua creatività, la sua spinta alla ricerca innovativa, insieme ai suoi bisogni di sicurezza economico-sociale e di tutela della salute come stato di completo benessere fisico, psichico e sociale e non semplice assenza di malattia (OMS 1946), anche sul posto di lavoro. Su questo tema le scienze sociali negli anni scorsi hanno acceso un dibattito scientifico, oggi ancora vivace e profondamente attuale (Coccozza, 2018a; 2018b).

In questa direzione euristica, a seguito di questa indagine, la riflessione scientifica da impostare in futuro deve puntare a ragionare sul dibattito contemporaneo analizzando i processi in atto, indagando la realtà economico-sociale contemporanea del mondo

imprenditoriale più in generale e di quello immigrato in particolare, ricercando quei “fattori” che influenzano positivamente le dinamiche organizzative e lavorative, nonché le pratiche quotidiane e il clima organizzativo, che facilitano la prevenzione della sicurezza minimizzando i rischi psicologici e sociali sul lavoro.

In definitiva si tratta di elaborare riflessioni teoriche e individuare esperienze di organizzazioni virtuose che attraverso modelli organizzativi efficaci sappiano coniugare risultati produttivi, innovazione, prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Mettere in piedi un sistema virtuoso di emersione del sommerso di impresa e del lavoro nero, da un lato, e costruire un sistema di comunicazione che sia in grado di raggiungere quanti più imprenditori stranieri possibile rappresentano due imprescindibili obiettivi di contesto. Le buone pratiche analizzate nel corso dell'indagine dimostrano che è possibile sviluppare modelli di azione e di intervento che si muovono in tal senso, tenendo conto che bisogna

- controllare, sanzionare, ma soprattutto informare. Se è fondamentale promuovere attività di controllo e sanzionatorie per la reale emersione delle criticità e dei rischi ad esse connessi, è tuttavia necessario promuovere attività di formazione, comunicazione e sensibilizzazione per aumentare la conoscenza e la consapevolezza degli imprenditori stranieri sul valore della sicurezza nei luoghi di lavoro, elemento centrale per un reale cambiamento
- utilizzare un approccio multiculturale. Tale obiettivo risponde ad una doppia consapevolezza: la prima è che l'imprenditoria straniera rappresenta circa il 15,0% del totale degli imprenditori che operano in Italia, ed è una risorsa strategica per il territorio, da integrare nel sistema produttivo per ottimizzarne il valore complessivo. La seconda è che le barriere linguistiche e culturali rappresentano il principale scoglio per chi è nato all'estero, tanto per l'integrazione in generale, quanto più nello specifico, per quanto concerne la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- creare sinergia tra le istituzioni locali e le realtà pubbliche e private che si trovano sul territorio, in modo da massimizzare gli sforzi e i risultati, raggiungere anche le comunità meno integrate, raggiungere anche imprenditori meno sensibili e che non svolgono alcun ruolo;
- utilizzare gli stessi imprenditori stranieri più “illuminati” come facilitatori ed agenti del cambiamento, in modo da riuscire ad entrare in contatto con quanti più titolari di impresa possibile.

Tav. 1
Evoluzione dettato normativo in materia di salute e sicurezza
sul lavoro

	Modello riparativo	Modello inclusivo	Modello emancipativo
Dimensione intervento	Lavoro	Cittadinanza	Persona
Attribuzione di responsabilità	Imprenditore	Istituzioni di implementazione locali	Comunità
Approccio	Conflittuale	Assistenziale paternalistico	Diversity policy
Obiettivi	Equilibrio giuridico-morale	Integrazione	Riconoscimento e valorizzazione delle differenze
Visione	Economicista	Istituzionale	Etica/comunitaria
Posizione dell'immigrato	Passiva	Attiva	Centrale
Mezzi	Sanzioni	Assistenza	In-formazione, formazione
Soggetti erogatori	Soggetto istituzionale di controllo	Mix pubblico-privato	Rete di attori territoriali
Beneficiari	Imprenditore	Imprenditore Lavoratore	Comunità

Fonte: elaborazione Università Roma Tre

Tav. 2
Tipologia di rischi per comparto economico dell'azienda/attività

Primario	Secondario	Terziario
Dimensioni medio-piccole	Dimensioni medie-grandi	Dimensioni variegate
Multifunzionalità operativa	Settori specializzati e lavori ripetitivi	Settori specializzati ad alta densità socio-relazionale
Ambiente "aperto"	Ambiente confinato	Varietà ambienti, confinati, aperti, in prestazione esterna
Non programmabilità causa eventi meteo-climatici	Processi programmabili	Processi programmabili soggetti a ri-progettazioni d'urgenza
Occupazione a termine di breve-brevissima durata	Occupazione stabile, tendenzialmente a tempo indeterminato	Tipologie di occupazione variegate: stabile a tempo indeterminato, determinato, atipici, autonomi

Fonte: elaborazione Università Roma Tre

BIBLIOGRAFIA

- Bourdieu P. (1980), *Le sense pratique*, Les Ed. de Minuit, Paris
- Bourdieu P. (1982), *Leçon sur la leçon*, Paris, Minuit
- Capogna S. (2007), Strutture di meso-implementazione tra nuove competenze e politiche a doppia polarità. Quaderni di ricerca, n. 10
- Coleman J. S. (1988), Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology*, Vol. 94, Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure, pp. S95-S120
- Cocozza A. (2012). Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane. Valorizzare le persone nelle imprese innovative e nelle pubbliche amministrazioni virtuose, Franco Angeli, Milano
- Cocozza A (2014), *Organizzazioni. Culture, modelli, governance*, FrancoAngeli, Milano
- Cocozza A. (2018a), Introduzione. *Organizzazioni, innovazione e sicurezza sul lavoro. Sicurezza e Scienze Sociali*, vol. 3/2018, p. 13-18
- Cocozza A. (2018b), Dalla gestione alla valorizzazione della persona per un nuovo welfare. *Sviluppo & Organizzazione*, vol. 282, p. 66-71
- Fukuyama F. (1996), *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*. Simon & Schuster New York
- Gatti U. (1944), La vittima e la giustizia riparativa. *Marginalità e società*, n. 27: pp. 12-32
- Latour B. (1997), On actor-Network Theory, "Soziale Welt", JSTOR
- Putnam R. D. (1993), *La tradizione civica delle regioni italiane*. Mondadori, Milano
- Zan S. (1988), *Logiche organizzativa*, Il Mulino, Bologna.

Allegati

NOTA METODOLOGICA INDAGINE QUANTITATIVA

1.1

Il questionario

Il questionario utilizzato nel corso della rilevazione è stato formulato tenendo conto della letteratura scientifica in materia e del questionario utilizzato nel progetto Inail “Insula”. In considerazione della particolare tipologia di rispondenti si è scelto di utilizzare solo domande a risposte chiuse.

Nella sua forma definitiva risulta composto di 42 domande, articolate in 3 Sezioni:

- Dati socio-demografici;
- Azienda/Attività;
- La salute e sicurezza in azienda/Attività lavorativa.

Dati socio-demografici

Questa sezione raccoglie le informazioni relative al profilo socio-demografico dell'imprenditore: genere, età, titolo di studio, paese di provenienza; nonché informazioni relative alla sua permanenza in Italia, alle motivazioni dell'arrivo, all'integrazione nella società italiana, ai progetti futuri.

Azienda/attività

Questa sezione mira a delineare il tipo di azienda/attività di cui è titolare l'imprenditore di origine straniera: settore, dimensioni, anni di attività; la sua esperienza imprenditoriale pregressa; l'andamento del fatturato e la soddisfazione per l'andamento dell'azienda.

La salute e sicurezza in azienda/attività lavorativa

L'ultima sezione va ad indagare il tema specifico della ricerca, ovvero la salute e sicurezza sul lavoro, analizzando la conoscenza e i rapporti con l'INAIL, la valenza attribuita alla salute e sicurezza sul lavoro, la conoscenza della normativa e il grado di adempimento, la capacità di valutare i rischi che possono portare agli infortuni sul lavoro. Infine è stato valutato l'interesse ad un approfondimento di queste tematiche.

1.2

La rilevazione

Nei mesi di settembre e ottobre 2018 è stata realizzata un'indagine diretta su un campione di 300 imprenditori di origine straniera attraverso la tecnica *face to face* con metodologia CAPI (Computer Assisted Personal Interview). L'indagine è stata integrata da una rilevazione con metodologia CAWI, per un totale di 334 questionari compilati.

Il campione è stato ottenuto a partire dai dati del registro delle Camere di Commercio dei titolari di impresa con origine straniera attivi al 31 dicembre 2017, ripartendo proporzionalmente le interviste rispetto alle principali variabili socio-demografiche (sesso, classe di età, area geografica) e tenendo conto anche dei principali paesi di origine e delle

province con maggior presenza di imprenditori di origine straniera.

La definizione che è stata scelta per individuare il campione dei titolari di impresa è la stessa data dalle Camere di Commercio, ovvero:

- titolari che hanno un'origine straniera, a prescindere dall'attuale cittadinanza;
- titolari che sono alla guida di imprese di diversa forma giuridica, tra cui anche lavoratori autonomi;
- titolari che sono alla guida di imprese che non hanno nessun dipendente o datori di lavoro con almeno un dipendente.

1.3

L'analisi statistica

Una volta conclusa la rilevazione, prima di effettuare l'analisi dei risultati è stata effettuata la ricodifica delle variabili con campi aperti ed è stata controllata la bontà della distribuzione del campione rispetto all'universo.

Di seguito il confronto della distribuzione delle principali variabili strutturali nell'universo di riferimento e nel campione degli intervistati nelle due rilevazioni effettuate (tab. 1).

2

NOTA METODOLOGICA INDAGINE QUALITATIVA

L'obiettivo del lavoro di ricerca è stato delineare, in un quadro qualitativo, le principali esigenze in ambito salute e sicurezza sul lavoro degli imprenditori stranieri.

Sono state somministrate 23 interviste a rappresentanti degli *stakeholder* ritenuti strategici ai fini della ricerca: Associazioni di categoria, Sindacati, Associazioni e Cooperative, anche di immigrati, Fondi Interprofessionali, oltre a imprenditori stranieri (o di origine straniera) (Allegato 1. *Panel* di *key person* intervistato).

Nella scelta iniziale del set di possibili *key person*, si è tenuto conto di alcuni criteri:

- associazioni di piccole e medie imprese: in quanto l'imprenditoria straniera è caratterizzata da questa tipologia di dimensione;
- alcuni settori produttivi di riferimento: in quanto l'imprenditoria straniera si concentra in alcuni settori specifici;
- alcuni territori di riferimento: anche in questo caso, l'imprenditoria straniera si concentra in alcune aree geografiche, piuttosto che in altre.

Il *panel* si è poi costruito sul campo, man mano che l'attività di ricerca prendeva corpo: l'attivazione dei primi contatti disponibili a rilasciare l'intervista ha consentito all'*équipe* di creare una rete di ulteriori contatti.

La fase della ricerca qualitativa e le azioni intraprese sono state orientate a una lettura approfondita dell'intera filiera, dando voce ai diversi attori coinvolti nel tema della salute e della sicurezza sul lavoro dell'imprenditoria immigrata.

La ricerca qualitativa ha perseguito i seguenti obiettivi:

- delineare un quadro qualitativo riguardo le principali esigenze di salute e sicurezza relative al lavoro degli imprenditori stranieri;
- individuare eventuali criticità emergenti rispetto al tema SSL, connettendole a opportunità di sviluppo di buone pratiche informative e formative;
- avere l'opportunità di ricostruire storie – personali, nel caso degli imprenditori, organizzative, nel caso degli *stakeholder* – in cui, il tema SSL potesse essere inquadrato in un più ampio scenario, contraddistinto da azioni efficaci, reti efficienti e dallo sviluppo di un capitale sociale;
- offrire informazioni utili per la predisposizione di un *policy paper*, in tema di informazione e formazione.

L'attività svolta si è sviluppata attraverso le seguenti fasi:

- individuazione del *panel* per categorie di *stakeholder*,
- elaborazione delle tracce di intervista semi-strutturata ad hoc per ogni tipologia individuata;
- ricerca e identificazione delle *key person* ritenute più utili, significative e funzionali alla creazione del *panel*, cercando di soddisfare criteri di differenziazione e significatività (uomini, donne, diverse aree geografiche e merceologiche e paesi di provenienza);
- realizzazione delle interviste attraverso tutti i mezzi informatici e non (interviste *face to face*, attraverso Skype, telefono, e-mail);
- trascrizione integrale delle interviste e relativa analisi (secondo schemi di lettura classici e con l'ausilio del software NVivo – *Non-numerical Unstructured Data Indexing, Searching and Theorizing Vivo*);
- elaborazione e analisi dei risultati per aree geografiche (Nord, Centro e Sud), tenendo conto della tipologia di interlocutore.

L'approccio qualitativo adottato fa riferimento alla *Grounded Theory* (Glaser & Strauss, 2009), la quale offre delle linee guida per procedere durante le diverse fasi della ricerca empirica e dell'analisi dei dati. Tale modello consente di procedere attraverso un cam-

pionamento teorico, volto a saturare le categorie d'analisi rilevanti che man mano emergono in fase di analisi delle interviste.

È stata utilizzata la tecnica dell'intervista semi-strutturata, con lo scopo di orientare l'intervistato sulle tematiche rilevanti. Tale tecnica ha lo scopo di "capire come i soggetti studiati vedono [il mondo], di apprendere la loro terminologia ed il loro modo di giudicare, di catturare la complessità delle loro individuali percezioni ed esperienze" (Patton, 1990, p.190).

Questo approccio si è presentato particolarmente fecondo per ricostruire le dinamiche del fenomeno, mediante la polifonia delle voci e delle testimonianze raccolte. La ricchezza dei risultati è data spesso dal dialogo a distanza che si crea fra i diversi intervistati, che, rispondendo alle medesime domande, dando risposte a nuove e ulteriori domande, offrono prospettive complementari.

L'interpretazione degli esiti delle interviste è stata supportata dall'utilizzo del software NVivo (*Non-numerical Unstructured Data Indexing, Searching and Theorizing Vivo*). Si tratta di un programma finalizzato all'analisi qualitativa computer assistita che presenta un insieme di procedure utili a descrivere, analizzare e interpretare i diversi materiali e dati che si producono in un percorso di ricerca qualitativa (tab. 2).

Tab. 1
 Caratteristiche dei titolari d'impresa nati all'estero attivi
 al 31 dicembre 2017, universo e campione degli intervistati (val.%)

Caratteristiche		Universo	Campione intervistati
Sesso	Maschi	77,0	78,7
	Femmine	23,0	21,3
Classe di età	Da 18 a 29 anni	8,6	10,0
	Da 30 a 49 anni	65,1	71,6
	Da 50 e oltre	26,2	18,4
Area geografica	Nord	49,5	38,6
	Centro	25,9	31,7
	Sud e isole	24,6	29,6
Settore di attività dell'azienda/attività	Agricoltura	3,2	1,8
	Industria	7,9	7,8
	Edilizia	25,7	19,5
	Commercio	41,1	43,1
	Ristorazione	6,0	13,5
	Altri servizi	16,1	14,4
Primi 10 Paesi di nascita *	Marocco	14,9	5,7
	Cina	11,3	27,2
	Romania	10,7	14,2
	Albania	7,0	4,8
	Bangladesh	6,7	6,9
	Senegal	4,3	0,9
	Egitto	4,0	2,1
	Svizzera	3,5	0,9
	Pakistan	3,4	2,7
	Tunisia	3,2	4,2
Totale		100,0	100,0

* In base ai dati dell'universo degli imprenditori di origine straniera
 Fonte: elaborazione Censis su dati di indagine a Telemaco-Infocamere

Tab. 2
Key person intervistate

Numero intervista	Categoria	Organizzazione e ruolo dell'intervistato
1	Ass. datoriali di categoria	Confederazione Nazionale Coldiretti - Capo Area Gestione del Personale, Lavoro e Relazioni Sindacali
2	Ass. datoriali di categoria	Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa CNA Provinciale di Modena - Reponsabile CNA provinciale
3	Sindacati	UIL Lazio - Segretario Generale
4	Sindacati	UIL Lazio - Sindacalista
5	Sindacati	CGIL Reggio Emilia - Dipartimento salute e sicurezza sul lavoro
6	Fondi interprofessionali	Fondo FOR.TE. - Direttrice
7	Ass. e coop. sociali	Associazione In Migrazione - Responsabile scientifico
8	Ass. e coop. sociali	La Rete di Tutti - Presidente
9	Ass. e coop. sociali	Cooperativa sociale Dibenedetto - Presidente
10	Ass. e coop. sociali	Associazione per l'integrazione degli immigrati in Italia - Responsabile della formazione e progettista
11	Ass. di immigrati	Associazione Ghetto Out Casa Sankara San Severo (FG) - Presidente
12	Imprenditori/trici	Car Wash Center
13	Imprenditori/trici	Rosticceria Dall'olio
14	Imprenditori/trici	AI Stutz Ghein BAR
15	Imprenditori/trici	Autotrasporti Y.V.
16	Ass. datoriali di categoria	Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa CNA - Responsabile del progetto CNA World
17	Sindacati	CISL - Responsabile nazionale salute e sicurezza CISL e componente della Commissione consultiva permanente presso il Ministero del Lavoro
18	Ass. e coop. sociali	Abantu Cooperativa Sociale - Responsabile area salute e sicurezza
19	Ass. e coop. sociali	ACISM - Associazione Centro Servizi Immigrati Marche - Responsabile servizi accoglienza progettazione e ricerca
20	Fondi interprofessionali	Fondimpresa - Direttore Ufficio Studi e Statistiche
21	Imprenditori/trici	Sapori Trading S.r.l. Roma
22	Imprenditori/trici	Consorzio Edile IRO (Italia - Romania) Monterotondo (Roma)
23	Imprenditori/trici	Posta rapida S.r.l. Roma

L'Università Roma Tre e il Censis, con il supporto dell'Inail, hanno affrontato in un progetto ampio e articolato il tema della presenza e della crescita della imprenditoria immigrata in Italia e del rapporto che i titolari di impresa di origine straniera hanno con la salute e la sicurezza sul lavoro, rilevandone conoscenze, percezioni e bisogni. Il volume raccoglie i principali risultati delle attività di ricerca, illustrando l'oggetto e le dimensioni di analisi, i fattori che favoriscono o inibiscono lo sviluppo dell'imprenditoria immigrata, le opinioni di soggetti intermedi e della rappresentanza che operano nelle diverse aree del Paese. Contiene, infine, i principali risultati di un'indagine condotta su un campione di titolari di impresa di origine straniera, volta a delineare non solo la loro esperienza imprenditoriale ma anche conoscenza, percezione, bisogni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.