PANEL

di Antonio Cocozza

Il panel *La mappa dell'imprenditoria immigrata in Italia. Dall'integrazione economica alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro* ha avuto l'obiettivo di illustrare i principali risultati di un progetto più ampio**[1]** che ha affrontato il tema della presenza e della crescita dell'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.

L'attività di ricerca si è articolata nelle seguenti fasi: definizione dell'oggetto e delle dimensioni dell'analisi, con particolare riguardo alla tematica della salute e sicurezza sul lavoro; definizione dei fattori che favoriscono e quelli che inibiscono lo sviluppo dell'imprenditoria immigrata in Italia; analisi dei dati relativi a dimensioni, caratteristiche, andamento dei titolari di impresa nati all'estero; realizzazione di una indagine quantitativa, condotta su un campione di 334 titolari di impresa di origine straniera attivi in Italia; realizzazione di una analisi qualitativa, condotta su 23 soggetti intermedi e della rappresentanza che operano nelle diverse aree del Paese; formulazione di alcune proposte in termini di policy, praticabili in materia di formazione e di informazione in tema di SSL.

I titolari di impresa nati all'estero che svolgono la propria attività nel nostro Paese sono 447.422 e costituiscono il 14,6% dei 3.062.199 titolari di impresa attivi in Italia. L' 81,1% di loro è nato in un paese extracomunitario. Dal 2010 al 2018, mentre gli imprenditori italiani diminuivano del 12,2%, quelli stranieri sono cresciuti del 31,7% e quelli extracomunitari del 37,8%. Una quota importante è rappresentata dalle donne che sono 103.501, pari al 23,1% del totale dei titolari di impresa nati all'estero e al 12,9% delle imprenditrici attive in Italia. Anche loro sono cresciute tra il 2010 e il 2018 (+40,4%), in misura addirittura maggiore dei loro colleghi maschi. Oltre il 40% del totale degli imprenditori nati all'estero è originario di quattro paesi: Marocco, Cina, Romania, Albania. Ma a crescere di più negli ultimi anni sono stati indiani, pachistani e bangladesi.

I risultati principali dell'analisi quantitativa evidenziano tre tendenze fondamentali. L'imprenditoria straniera nel nostro Paese è fatta di piccole imprese, ma pur sempre imprese, dato in linea con le tendenze nazionali. Il 76,7% degli imprenditori intervistati ha avuto precedenti esperienze come imprenditore. Il 72% ha lavoratori dipendenti o soci. Il 60% è in attività da più di tre anni. Per il 53,3% il fatturato negli ultimi tre anni è invariato, per il 20,5% è aumentato. Un rischio che si corre è quello di vivere in Italia rimanendo stranieri: il 70,6% si trova in Italia da oltre 10 anni, ma il 12,0% ha una conoscenza scarsa della lingua italiana, il 24,1% sufficiente e il 44,9% nel tempo libero frequenta solo cittadini stranieri. Il rapporto di questi imprenditori con il tema salute e sicurezza sul lavoro è difficile: il 45,6% degli imprenditori stranieri percepisce la sicurezza sul lavoro come un obbligo di legge e il 12,1% come un costo aggiuntivo; il 30% ha difficoltà ad assolvere gli obblighi normativi; il 47,4% si fa aiutare da esperti/consulenti esterni.

L'analisi qualitativa si è fondata su un approccio teorico *mixed embeddedness*, una terza via nell'esame della relazione tra etnicità e imprenditoria che ha guadagnato crescente interesse (Ambrosini, 1994, 1999 e 2001; Raht e Kloosterman, 2000; Waldinger et al., 1990). Si tratta di un approccio multidisciplinare, che tiene in considerazione tre elementi: gli aspetti culturali e relazionali, le risorse del gruppo; le caratteristiche specifiche del mercato di riferimento e i fattori strutturali, la struttura delle opportunità che un Paese offre; le dimensione del sistema delle politiche pubbliche in relazione sia all'imprenditoria che alla regolazione dei flussi migratori, e dunque anche il progetto politico-culturale di integrazione.

Le principali *core categories* emerse dai risultati delle interviste sono le seguenti.

La *cultura della sicurezza*: tema che presenta una notevole complessità dovuta alle diverse dimensioni concettuali che lo compongono. Per gli stakeholder istituzionali intervistati, esso riguarda sia gli imprenditori stranieri che italiani in maniera trasversale ed è percepito come continuamente oscillante fra la dimensione del diritto e quella del dovere. Se per alcuni intervistati la tutela della SSL è vista come intralcio, come un adempimento burocratico e come costo, per altri, invece, rappresenta un'opportunità per l'azienda, come occasione di miglioramento della qualità del lavoro, della cultura organizzativa e quindi è una risorsa strategica per la crescita aziendale.

Fattori di rischio. La dimensione del rischio si collega alla mancanza di tutele e di diritti per i lavoratori e quindi alla diffusione del lavoro irregolare e illegale; alla scarsa efficacia delle azioni formative, connessa alla mancanza di simulazioni ed esercitazioni specifiche, così come alle condizioni ambientali generali nelle quali i lavoratori si trovano immersi.

Rete territoriale. Per gli imprenditori intervistati ciò che diventa determinante è il tema della rete territoriale, considerata risorsa fondamentale, dalla quale spesso dipende il successo o il fallimento dell'avventura imprenditoriale. In essa è possibile trovare supporto e consulenza in merito a questioni di natura burocratico-legislativa; ricevere finanziamenti e incentivi e/o accedere alle attività di formazione in SSL. D'altra parte, oltre a configurarsi come risorsa strategica, potrebbe garantire un maggior controllo sull'operato delle imprese.

Formazione. Formazione e diffusione di una cultura della SSL sono dimensioni che risultano essere fortemente interconnesse tra loro. Si riscontra la necessità del rafforzamento di una formazione di base, che preveda anche la lingua italiana; di una azione informativa più efficace e di una formazione specifica, più appropriata alla valutazione dei rischi legati ai contesti organizzativi e a mansioni specifiche.

Cultura industriale. Nei contesti di lavoro multiculturali, vi è una difficoltà legata alla mancanza di cultura industriale ad alta densità tecnologica. Viene rilevato, 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 si scontrano con i tempi e le modalità di lavoro occidentali.

Le maggiori criticità rilevate sono rappresentate da alcuni fattori. Un fattore politico, all'interno del quale possiamo distinguere tre dimensioni strategiche: le *policies* prevalenti in materia economica, sociale e migratoria; le norme di riferimento e i sistemi di *governance* che ne derivano. Un fattore economico, che gioca un forte peso nella costruzione di ambienti di lavoro attenti alla dimensione della SSL. I fattori socio-culturali: la SSL si presenta prima di tutto come un problema di tipo culturale. Esso si gioca su almeno tre diversi aspetti: come la SSL viene tematizzata a livello generale nel quadro della cultura organizzativa; la presenza di uno "scontro interculturale", che afferisce al diverso modo in cui la cultura del rischio, della SSL viene declinata, vissuta e percepita; si può considerare, anche, la dimensione individuale che afferisce alla personale cultura della responsabilità e sensibilità ai temi della salute, della sicurezza e della prevenzione del rischio. In ultimo, 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.

L'intento del progetto di ricerca era quello di offrire al dibattito pubblico un fondamento empirico finalizzato a

contribuire all'individuazione e implementazione di misure di *policy*, per accrescere la sensibilità – tra gli imprenditori di origine immigrata e non solo – rispetto a un tema ritenuto essenziale.

L'analisi condotta rende evidente che il raggiungimento di un obiettivo così complesso, che chiama in causa attori, livelli, competenze e responsabilità diversi, non può essere conseguito senza la mobilitazione e la responsabilizzazione di tutti i soggetti coinvolti, ai differenti livelli, ciascuno dei quali dispone di un margine di autonomia, responsabilità e informazione per il raggiungimento dell'obiettivo (Capogna, 2007). Gli obiettivi prioritari non possono essere che quelli della garanzia della sicurezza, della salute e della prevenzione sui luoghi di lavoro, ma il raggiungimento di questi obiettivi è strettamente connesso con il successo dei processi di integrazione dell'immigrato (imprenditore e lavoratore) all'interno del più ampio tessuto sociale. Ne deriva la necessità di creare reti stabili di relazioni e collaborazione tra attori pubblici (nazionali e locali) e il variegato mondo del terzo settore che funge da 'ammortizzatore' nei processi di inclusione e nelle diffuse sacche di disagio.

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 questo senso, si profila la necessità di promuovere la costruzione di competenze di sistema e il ruolo di una *leadership*/responsabilità istituzionale locale 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 tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro 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* (Cocozza, 2014; 2016). 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. Ma, soprattutto, di puntare sulla qualità delle persone.

Riferimenti bibliografici essenziali

Capogna S. (2007), Strutture di mesoimplementazione tra nuove competenze e politiche a doppia polarità, in *Quaderni di Ricerca Dipartimento Innovazione e Società*, N. 10, Aracne, Roma.

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

Antonio, C. (2016), La governance social inclusive come prospettiva evolutiva delle organizzazioni innovative, in *SVILUPPO & ORGANIZZAZIONE, Quaderno di Sviluppo & Organizzazione*, 108-126.

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.

Rath J. (ed.) (2002), *Unravelling the Rag Trade. Immigrant Entrepreneurship in Seven World Cities,* Berg, Oxford-New York.

Waldinger R., H. E. Aldrich & R. Ward (1990), *Ethnic Entrepreneurs. Immigrant Business in Industrial Societies*, Sage, Newbury Park (CA).