

**Prima Parte****Lavoratori stranieri e processi di integrazione:  
gli esiti complessivi dell'indagine**

*Sommario: 1. Le ragioni e gli esiti dell'indagine 2. L'evoluzione dell'ultimo decennio 3. Brevi riflessioni conclusive*

Stefano Malandrini  
Confindustria Bergamo

**1) Le ragioni e gli esiti dell'indagine**

L'analisi riportata nei capitoli seguenti è stata impostata e condotta dall'area Lavoro e Previdenza di Confindustria Bergamo - Servizio Stranieri, supportata da ADAPT, con l'obiettivo di monitorare le modalità seguite dalle imprese industriali attive in provincia di Bergamo nella gestione del rapporto di lavoro con il personale straniero extraUE.

Si tratta di un ambito di ricerca particolarmente complesso. L'intendimento di realizzare processi di inserimento al lavoro che agevolassero l'integrazione di questa categoria di dipendenti, da anni presente in misura significativa in provincia di Bergamo, ha infatti trovato espressione in soluzioni diversificate e variabili, condizionate dall'evoluzione del sistema manifatturiero successiva all'emanazione del D.Lgs. n.286/1998 c.d. T.U. immigrazione. Le molteplici esigenze delle imprese, dovute alle specificità dei comparti di appartenenza, alle dimensioni e articolazioni degli organici, alle formule organizzative praticate nelle varie unità produttive, unitamente alla mutevolezza del contesto, interessato dalla crisi congiunturale, dalle dinamiche incerte della ripresa, da frequenti variazioni normative, da relazioni sindacali e industriali disomogenee, da necessità diversificate di competenze e flessibilità in ragione dell'adeguamento non uniforme all'evoluzione tecnologica, hanno condizionato inevitabilmente, con modalità anch'esse differenziate, i processi di gestione delle risorse umane aziendali e delle relazioni in ambiente di lavoro. Si è pertanto ritenuto opportuno cercare di sistematizzare, in un documento riassuntivo, il quadro regolamentare di riferimento nonché gli esiti di una campionatura di esperienze aziendali,

Prima Parte  
Lavoratori stranieri e processi di integrazione: gli esiti dell'indagine



variegata e disomogenea, per cercare di identificare *trend* e fattori che possano comunque essere considerati comuni.

L'obiettivo è stato perseguito sia esaminando l'evoluzione della disciplina legislativa nazionale preposta al governo del fenomeno migratorio, confrontata al quadro normativo riscontrabile in altre aree dell'UE (parte 2), sia procedendo alla verifica di alcune gestioni aziendali particolarmente attente alle modalità di integrazione del personale straniero, per identificare le soluzioni adottate nel gestire inserimenti potenzialmente problematici (parte 3).

Per quanto attiene il primo aspetto, si è riscontrata una parziale uniformità delle regolamentazioni legislative presenti in ambito europeo, in relazione alle principali disposizioni concernenti le procedure di ingresso e soggiorno, imputabile ad una matrice normativa di emanazione UE, ma anche la presenza di specificità che evidenziano la presenza di politiche migratorie comunque differenziate.

In relazione al secondo aspetto, si è potuto verificare una evoluzione delle tecniche gestionali aziendali, dovuto al passaggio da inserimenti al lavoro di personale extraUE prevalentemente di primo ingresso in Italia, che ha contraddistinto l'arco temporale precedente la crisi congiunturale del periodo 2009/2014, ad una fase successiva, che ha riguardato soprattutto stranieri di seconda generazione coinvolti in processi di mobilità interaziendale. In due decenni di dinamiche migratorie il fenomeno risulta mutato sia in termini quantitativi che qualitativi e la regolamentazione legislativa e la correlata prassi amministrativa, unitamente alle dinamiche operative aziendali, sembrano avere sviluppato un analogo processo adattativo.

La complessità del fenomeno indagato peraltro rende poco praticabile un'analisi esaustiva dei molteplici aspetti, normativi e operativi, dell'inserimento in azienda del personale straniero, pertanto è stata condotta una disamina principalmente orientata ad evidenziare l'evoluzione generale prodottasi, i principali approcci gestionali sviluppati ed i risultati che ne sono derivati piuttosto che i singoli elementi che l'hanno contraddistinta. Peraltro l'entità dei cambiamenti, verificatisi anche solo nell'ultimo decennio, può essere meglio compresa attraverso la specifica analisi, di seguito riportata, di alcune discipline, concernenti



aspetti particolarmente critici della presenza di lavoratori stranieri nei comparti produttivi, ossia gli ingressi ordinari assoggettati al regime delle quote periodiche autorizzate, gli ingressi fuori quota concernenti personale qualificato o situazioni aziendali specifiche, il soggiorno per lavoro e le correlate pratiche amministrative, le disposizioni finalizzate a favorire il processo di integrazione sociale.

## 2) L'evoluzione dell'ultimo decennio

### Ingressi ordinari

La programmazione dei flussi di ingresso dei lavoratori extraUE, realizzata con apposita Decretazione periodica in conformità al disposto dell'art.3 del D.Lgs. n.286 del 25 luglio 1998 e della regolamentazione attuativa rinvenibile nel DPR n.394 del 31 agosto 1999 e successive modifiche e integrazioni, è mutata quantitativamente e qualitativamente rispetto al periodo pre-crisi. Il DPCM 3 dicembre 2008, preso atto dell'elevato numero di richieste inviate agli sportelli unici per l'immigrazione, rimaste non soddisfatte dopo l'esaurimento delle quote per la programmazione transitoria per l'anno 2007, aveva ritenuto sussistente "un fabbisogno socialmente rilevante (...) che si ritiene di dover soddisfare". In particolare era stato rilevato, alla data del 31 maggio 2008, un numero di richieste di concessione di nulla osta al lavoro subordinato non stagionale "notevolmente superiore" alla quota massima prevista al DPCM 30 ottobre 2007, derivandone l'esigenza di incrementare di ulteriori 150.000 unità il flusso di 170.000 unità già autorizzato, da ripartire tra le Regioni "in base ai dati forniti dal Ministero dell'Interno sulle richieste inviate agli sportelli unici per l'immigrazione entro il 31 maggio 2008". La Direzione Generale Immigrazione del Ministero del Lavoro aveva poi provveduto all'assegnazione alla provincia di Bergamo di 4.648 ingressi, comprensivi delle nazionalità riservatarie, su un totale di 48.478 ingressi destinati alla Lombardia. L'intervento (l'ultimo del periodo pre-crisi) conseguiva anche alle diffuse segnalazioni d'interesse, da parte del sistema delle imprese bergamasche, per l'inserimento di lavoratori stranieri a tempo indeterminato, evidenziate alla locale Direzione Territoriale del Lavoro dalle associazioni datoriali, ancorché *in limine* al verificarsi degli scarichi produttivi che a decorrere dal 2009 avrebbero penalizzato il contesto economico locale, già prospettatisi ma non nei termini ingenti e prolungati poi effettivamente riscontrati. Peraltro la principale quota parte di flusso



definita dal DPCM aveva interessato personale da adibire a lavoro domestico, essendosi comunque già evidenziata una minore recettività al lavoro in ambito manifatturiero rispetto alle esigenze dei precedenti anni, contraddistinti da significativo incremento delle produzioni e da livelli di disoccupazione di carattere frizionale che rendevano di fatto indispensabile il ricorso a manodopera straniera. A distanza di 8 anni, il DPCM 14 dicembre 2015 di programmazione degli ingressi di lavoratori extraUE, inserito in GU il 2 febbraio 2016 (ultimo decreto pubblicato), ha previsto solo 17.850 ingressi per lavoro subordinato non stagionale ed autonomo, di cui 14.250 riservati “a coloro che devono convertire in lavoro subordinato il permesso di soggiorno già posseduto ad altro titolo” quindi già presenti in territorio italiano. L’art. 4 del DPCM ha inoltre previsto un totale di ulteriori 13.000 ingressi per motivi di lavoro subordinato stagionale da ripartirsi tra le Direzioni Territoriali del Lavoro, di cui solo 1.500 riferiti a richieste pluriennali. Si tratta di una programmazione quindi imparagonabile al regime pregresso, sia in termini quantitativi, atteso che la sommatoria dei flussi 2007 e integrativi 2008 aveva definito un valore assoluto circa dieci volte superiore al decreto flussi 2016, sia in termini qualitativi, in quanto il nuovo processo autorizzativo ha riguardato prestatori di lavoro già residenti o dediti ad attività temporanee quindi che non presuppongono un inserimento stabile.

#### Ingressi in deroga ai flussi

Ancora nel 2010 la diffusa necessità aziendale di gestire gli ingressi di particolari categorie di lavoratori, di elevata professionalità, in deroga al Decreto di programmazione dei flussi ordinari, consentita dall’art.27 del D.Lgs. n.286 del 25 luglio 1998 ma di non agevole realizzazione, rendeva opportuno definire specifici accordi di collaborazione tra Ministero dell’Interno e imprese. Per il settore industriale l’esigenza aveva trovato riscontro con il protocollo 19 luglio 2010 ratificato da Confindustria e riferito alle due fattispecie di cui al comma 1 lettere a) e g) della suddetta norma ovvero rispettivamente i “dirigenti e personale altamente specializzato di società aventi sedi o filiali in Italia ovvero di uffici di rappresentanza di società estere che svolgono la principale attività sul territorio di uno stato membro dell’Organizzazione Mondiale del Commercio, o dirigenti di sedi principali in Italia di società italiane o di società di altro Stato membro dell’Unione Europea” e i “lavoratori alle dipendenze di organizzazioni o imprese operanti sul territorio italiano, che



siano richiesti dal datore di lavoro per adempiere funzioni o compiti specifici, per un periodo limitato o determinato”. Il protocollo intendeva favorire l'alleggerimento di procedure autorizzative che, seppure non vincolate a programmazioni periodiche, risultavano comunque complesse e non tempestive, consentendo l'accesso diretto delle imprese al Sistema informatico degli Sportelli Unici attivi presso le Prefetture territorialmente competenti. A distanza di solo un biennio, il D.Lgs. n.108 del 28 giugno 2012, inserendo l'art.27 quater nel TU immigrazione, ha previsto l'assunzione in deroga ai flussi d'ingresso ed anche a tempo indeterminato di lavoratori “altamente qualificati”, titolati all'ottenimento del nuovo permesso di soggiorno definito Carta Blu UE in conseguenza del solo possesso di un titolo di istruzione superiore triennale, rilasciato dall'autorità competente nel Paese di conseguimento e delle relativa qualifica professionale superiore. Le modalità di riconoscimento delle qualifiche professionali sono state poi chiarite con nota del Ministero dell'Interno, permettendo il mero raffronto con la classificazione ISTAT delle professioni ad eccezione delle sole qualifiche non regolamentate in Italia. In particolare è stato previsto che la domanda di riconoscimento di una qualifica professionale regolamentata o non regolamentata possa essere presentata direttamente dall'impresa interessata. Superando le restrizioni previste dalle lettere a) e g) del comma 1 dell'art.27 l'ingresso risulta quindi attualmente consentito, alle condizioni sopra richiamate, per periodi superiori a tre mesi e al di fuori delle quote, a tutti i “lavoratori stranieri altamente qualificati” che intendano svolgere in Italia prestazioni lavorative retribuite per conto o sotto la direzione o il coordinamento di altra persona, fisica o giuridica. L'intervento normativo del 2012 quindi non ha perseguito solo le finalità di sgravio burocratico, già oggetto della citata protocollazione del 2010, ma ha inteso sostanzialmente ampliare l'ambito di operatività delle deroghe ai flussi d'ingresso, di fatto interessando una quota maggiore di ingressi di personale titolare di competenze professionali strategiche, soddisfacendo così più efficacemente le specifiche esigenze delle imprese. Infine il D.Lgs. n.253 del 29 dicembre 2016, dando attuazione alla Direttiva n.253 del 29 dicembre 2016, ha introdotto nel T.U. Immigrazione il nuovo art.27-quinques, riferito all'ipotesi di ingresso e soggiorno di dirigenti, lavoratori specializzati e lavoratori in formazione nell'ambito di trasferimenti intra-societari, per periodi superiori a tre mesi. La nuova disposizione, riferita ad accessi fuori quota di stranieri soggiornanti fuori dal territorio dell'Unione europea al momento della domanda di ingresso o già ammessi in altro stato UE,



prevede un regime autorizzatorio con tempistiche contenute, che comporta l'esaurimento della pratica ed il rilascio del nulla osta, per un soggiorno di durata fino a 3 anni, entro 45 giorni dalla presentazione della richiesta.

#### Soggiorno per lavoro e integrazione sociale

Numerosi chiarimenti e semplificazioni hanno progressivamente agevolato il disbrigo delle pratiche amministrative di soggiorno dei lavoratori stranieri extraUE. A titolo esemplificativo si consideri, in riferimento al quadriennio 2012-2016, che: a) le direttive del Ministero dell'Interno e del Ministero del Lavoro, di precisazione nel 2006 dei diritti dello straniero nelle more del rinnovo del permesso di soggiorno, sono state recepite dall'art.40 comma 3 del D.L. n.201 del 6 dicembre 2011 derivandone la possibilità, per il lavoratore straniero, di soggiornare in Italia e di svolgere attività lavorativa in attesa del rilascio o del rinnovo del permesso di soggiorno fino ad eventuale comunicazione dell'autorità di pubblica sicurezza, da notificare anche al datore di lavoro. L'art.4 della legge n.92 del 28 giugno 2012 ha poi modificato ed integrato l'art.22 del T.U. Immigrazione disponendo che il permesso di soggiorno per motivi di "attesa occupazione" possa avere durata non inferiore ad un anno o comunque equivalente al periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito eventualmente percepita dallo straniero, qualora superiore. Alla scadenza il permesso risulta rinnovabile per lo stesso motivo qualora lo straniero dimostri di avere lavorato, anche per breve periodo, nella vigenza del precedente permesso o dimostri comunque un reddito derivante da fonti lecite. Nel 2012 è inoltre stata abbandonata dall'ufficio immigrazione della Questura di Bergamo la prassi operativa di richiedere al lavoratore straniero extraUE, recantesi presso gli uffici competenti per l'istanza di rilascio-rinnovo del permesso di soggiorno, copia della carta di identità del datore di lavoro; b) il Ministero dell'Interno e il Ministero del Lavoro, con circolare congiunta diffusa a novembre 2013, hanno precisato che è possibile richiedere la conversione del primo permesso di soggiorno per lavoro stagionale, in permesso di soggiorno per lavoro subordinato, senza che il lavoratore stagionale abbia fatto rientro nel paese di origine ed abbia ottenuto un secondo visto di ingresso per la stessa tipologia di attività lavorativa; c) L'avvenuta abrogazione dell'art.36 bis e del comma 2 dell'art.13 del DPR 394/1999 (Regolamento attuativo T.U. Immigrazione) ad opera del D.Lgs. n.40/2014 ha comportato, in caso di assunzione di lavoratori stranieri extraUE già regolarmente soggiornanti, titolari di un

permesso di soggiorno per lavoro, la non obbligatorietà della compilazione, da parte del datore di lavoro, dei campi “sussistenza della sistemazione alloggiativa” e “impegno del datori di lavoro al pagamento delle spese di rientro”, previsti dal modello Unilav. L’ambito di applicazione dell’obbligo di garanzia è stato pertanto circoscritto alla sola ipotesi di assunzione di lavoratori stranieri extraUE titolari di un permesso di soggiorno per motivi di lavoro di primo ingresso in Italia; d) con circolare p.n. 0000824 il Ministero dell’Interno ha precisato che, in riferimento alla verifica degli “accordi di integrazione”, previsti dal DPR 179/2011, l’esclusione dei titolari di permesso di soggiorno per motivi familiari o in possesso di nulla osta al ricongiungimento familiare nonché la disponibilità di uno specifico portale informatico che, in caso di mancanza della documentazione asseverativa della conoscenza della lingua italiana e della cultura civica, permetta l’effettuazione di un test alternativo di verifica<sup>1</sup>; e) Il Consiglio di Stato con le sentenze n.04487/2016 RPC e n.07047/2016 ha definitivamente annullato il Decreto del Ministero dell’Economia e delle Finanze che prevedeva il pagamento a carico dello straniero di uno specifico contributo, d’importo fino a 200 euro, per il rilascio ed il rinnovo del permesso di soggiorno. Dall’esemplificazione parziale succitata risulta evidente l’avvenuto adeguamento sia della regolamentazione legale, sia della prassi amministrativa correlata, ad un consistente novero di esigenze operative espresse dai datori di lavoro, il cui soddisfacimento ha permesso di fatto una riduzione dei costi indiretti connessi alla gestione del personale straniero extraUE, quindi anche una loro maggiore tutela occupazionale ed un minore rischio sanzionatorio a carico delle imprese. L’alleggerimento burocratico consegue in parte ad adeguamenti alla normativa comunitaria, in parte a scelte nazionali, di fatto prodottesi con una progressione sincronica all’attenuazione del fenomeno degli ingressi dall’estero ed all’incremento della mobilità territoriale interaziendale dei lavoratori stranieri.

### 3) Brevi riflessioni conclusive

L’indagine realizzata ha sostanzialmente consentito di approfondire:

- a) la forte contrazione delle assunzioni di personale di primo ingresso dall’estero, ridotte ad una percentuale molto contenuta rispetto al totale

<sup>1</sup> Ad oggi la prenotazione del test di verifica, in provincia di Bergamo, è a cura dello Sportello Unico per l’Immigrazione.



degli inserimenti al lavoro di stranieri extraUE presso le imprese operanti in provincia di Bergamo;

- b) l'affermarsi recentemente di un quadro normativo più agevole, che consente di svolgere i rapporti di lavoro del personale straniero extraUE con minori aggravii gestionali, quindi con minori costi e minori problematiche operative;
- c) il riscontro diffuso di prassi operative aziendali che, in ragione della presenza di un organico multietnico, comportano vari adattamenti gestionali, ritenuti ordinari e non problematici. Le criticità correlate alla prima fase di consistente pressione migratoria, riscontrate nel periodo 1995-2005, quali le differenze linguistiche e culturali, le conflittualità di genere o tra gruppi etnici, la minore adattabilità al contesto lavorativo industriale, risultano fortemente attenuate.

Il fenomeno migratorio risulta peraltro condizionato dall'attuale andamento del mercato del lavoro, che sembra orientato al definitivo superamento delle rilevanti esigenze di prestazioni lavorative di manodopera non qualificata riscontrate prima della crisi congiunturale del 2008, per soddisfare le quali si era reso necessario gestire l'accesso al mercato del lavoro locale di un ampio numero di stranieri extraUE. Gli interventi delle imprese risultano attualmente focalizzati sul mantenimento delle formule gestionali già attivate nelle singole unità produttive, riassunte a titolo esemplificativo in calce alla campionatura riportata nella parte terza e rivolte a stranieri di seconda generazione, nonché sugli ingressi anche frequenti di personale qualificato dotato di specifiche competenze. Le criticità attualmente riscontrabili riguardano non aspetti relazionali e culturali ma amministrativi, in ragione di un processo di adeguamento delle prassi operative, sviluppate dagli uffici preposti al regime autorizzatorio, in positiva evoluzione ma ancora in parte non adeguato alle flessibilità organizzative delle imprese. A tal fine sembra particolarmente importante il ruolo esercitabile dalle amministrazioni operanti a livello locale (Prefettura, Questura, ITL) nella gestione delle autonomie operative loro consentite dalla normativa di riferimento, nella impostazione della funzionalità degli uffici con modalità che consentano di conformare i tempi di esaurimento delle pratiche alle esigenze delle imprese e dei lavoratori richiedenti, nell'applicazione delle disposizioni articolate che compongono il quadro normativo di riferimento considerandone le finalità e non



eccedendo nel rigore interpretativo. Potrebbe risultare probabilmente utile un affinamento delle procedure autorizzative degli ingressi e dei soggiorni dei lavoratori stranieri extraUE fondato su un approccio informato alla consapevolezza della necessità di penalizzare il meno possibile la competitività delle imprese, per le quali gli inserimenti mirati di professionalità straniere possono spesso risultare strategici. Dai dati raccolti e dagli approfondimenti svolti è evidente che si tratterebbe di un processo utile per lo sviluppo economico locale e per la correlata tutela occupazionale, soprattutto nelle attuali fasi di incerta ma sensibile ripresa produttiva.



**Seconda Parte****Lavoratori stranieri e processi di integrazione:  
comparazione normativa internazionale**

*Sommario: Introduzione, a seguire 1. Germania 2. Francia 3. Spagna 4. Regno Unito - La normativa italiana, scheda riassuntiva - Conclusioni*

Marco Menegotto

Luca Vozella

Università di Bergamo – Scuola internazionale di dottorato

Daniela Rota (scheda normativa Italiana)

Confindustria Bergamo

**Introduzione**

L'oggetto di indagine - le differenti regolamentazioni legislative dell'ingresso e soggiorno del personale straniero nei principali paesi UE - è di fatto accompagnato da due livelli di complessità:

- 1) da un punto di vista normativo, occorre tenere in considerazione le disposizioni di carattere comunitario e delle singole nazioni;
- 2) da un punto di vista statistico, i dati attendibili non sono così diffusi mentre quelli disponibili si caratterizzano per la difficile distinzione tra "immigrazione" in generale<sup>1</sup> e dinamiche invece legate ai soli "cittadini extra-comunitari", di più complessa individuazione.

---

*\*Sebbene la presente parte sia frutto di riflessioni comuni agli Autori, i paragrafi relativi a Francia e Germania sono attribuibili a Marco Menegotto, mentre quelli relativi a Regno Unito e Spagna a Luca Vozella. La scheda di raffronto con la normativa italiana è stata realizzata da Daniela Rota.*

*<sup>1</sup>A tal proposito si veda su tutti il XXV Rapporto Immigrazione 2015, curato da Caritas e Migrantes; in particolare il rapporto evidenzia una presenza di stranieri in Italia al 1° gennaio 2015 pari a 5.014.437 unità, di cui il 58% occupati, l'11,2% in cerca di lavoro e il 30,8% inattivi. Venendo alla distribuzione territoriale, il rapporto evidenzia come solo in Lombardia risiedano 1.152.320 stranieri; di questi il 57,4% risulta occupato, il 9,4% in*



L'Eurostat<sup>2</sup> afferma che al 1° gennaio 2015 dimoravano all'interno dell'UE 19,8 milioni di cittadini di Paesi terzi, ossia nati al di fuori degli Stati dell'UE-28.

Con riferimento ai singoli Stati membri, il maggior numero di stranieri residenti in valore assoluto è presente in Germania (7,5 milioni di persone), seguita da Regno Unito (5,4 milioni), Italia (5 milioni), Spagna (4,5 milioni) e Francia (4,4 milioni). La somma degli stranieri presenti in questi cinque Stati costituisce il 76% della popolazione straniera presente nell'UE-28 e, data la rilevanza di questo valore, all'interno di questo capitolo saranno presi in considerazione, oltre all'Italia, i quattro paesi sopra citati.

Relativamente alla situazione dei lavoratori stranieri, un recente rapporto Eurofond<sup>3</sup> rileva che la loro presenza nell'area dell'Europa a 28 si attesti al 13%. Questa percentuale è composta per il 65% dai "workers of foreign origins", ossia quei lavoratori nati in un paese extra-UE e per il restante 35% dai "workers with a foreign background", i c.d. stranieri di seconda generazione, nati nel paese UE di residenza ma figli di genitori stranieri. Come si può osservare dalla Figura 1, la proporzione tra queste due categorie di lavoratori varia da paese a paese, ma ingenerale si può osservare come la percentuale più alta, per distacco, sia osservabile in Lussemburgo (65%).

Osservando i quattro paesi presi in considerazione all'interno di questo capitolo si osserva che sia Regno Unito che Francia si attestano al 24%, la Spagna poco al di sopra del 10% mentre la Germania non raggiunge tale soglia per solo qualche decimale.

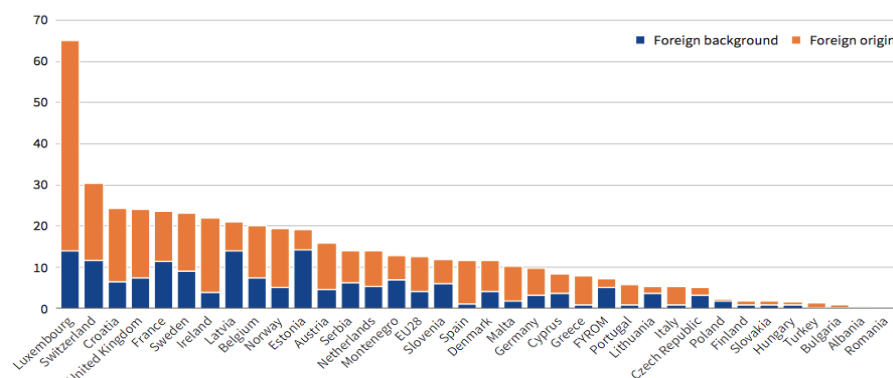
*cerca di lavoro e ben il 33,1% di questi si caratterizza per l'inattività (dati II trimestre 2015).*

<sup>2</sup>EUROSTAT, *Migration and migrant population statistics, Maggio 2016*, disponibile all'indirizzo: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics).

<sup>3</sup>EUROFOND, *6th European Working Condition Survey, 17 ottobre 2016*, spec. p. 27, disponibile all'indirizzo: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf).



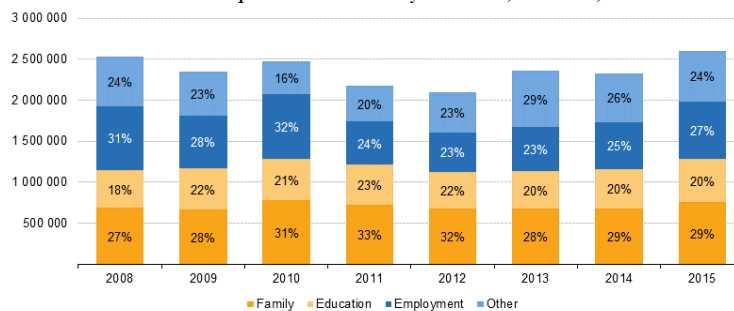
Tabella 1. Portion of workers of foreign origin or background, by country (%)



Fonte: Eurofound, 2016

Inoltre si noti come, nell'area EU-28, il primo "residence permits" per ragioni di lavoro sia passato dal 23% sul totale di permessi nel 2012 al 27% nel 2015. Inoltre, nel periodo di crisi economica e finanziaria (2008-2011), la percentuale di primi permessi rilasciati per ragioni di lavoro nella medesima area non ha subito significativi scostamenti rispetto al trend generale<sup>4</sup>.

Tabella 2. First residence permits issued by reasons, EU-28 , 2008-15



Fonte: Eurostat, 2016

<sup>4</sup>EUROSTAT, First residence permits issued by reasons, disponibile all'indirizzo: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:First\\_residence\\_permits\\_issued\\_by\\_reasons,\\_EU-28\\_,\\_2008-15.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:First_residence_permits_issued_by_reasons,_EU-28_,_2008-15.png)

Scuola di Relazioni Industriali

Indagine 2016

Per quanto riguarda la situazione italiana, l'Istat, con una nota del 29 settembre 2016<sup>5</sup>, ha certificato che, sulla base dei dati elaborati dal Ministero dell'Interno, al 1° gennaio 2016 sono regolarmente presenti in Italia 3.931.133 cittadini non comunitari, contro i 3.929.916 del 2015<sup>6</sup>. Lo scorso anno si era registrato un incremento (rispetto al 2014) di 55 mila unità (+1,4%), e risulta dunque evidente la stabilizzazione del trend degli ultimi anni. Tra i 3.931.133 soggetti censiti, il 59,5% sono soggiornanti di lungo periodo (contro il 56,3% del 2015).

I due paesi di origine presenti sul territorio italiano quindici anni fa erano il Marocco (con il 13,5%) e l'Albania (13,0%), mentre oggi i cittadini stranieri più numerosi sono i rumeni (22,6%) seguiti da albanesi (9,8%) e marocchini (9,0%), mentre i cinesi si arrestano al 5,3%<sup>7</sup>.

Tabella 3. Origine degli stranieri residenti in Italia.

**Tabella 2**

| <b>Origine degli stranieri: aumenta la concentrazione con la crescita dei rumeni</b><br>(Stranieri residenti in Italia per paese di cittadinanza, in milioni e in % popolazione totale) |        |      |               |         |      |         |         |      |         |         |      |
|---|--------|------|---------------|---------|------|---------|---------|------|---------|---------|------|
| 1991  |        |      | 2001          |         |      | 2005    |         |      | 2010    |         |      |
| Paese   | numero | %    | Paese         | numero  | %    | Paese   | numero  | %    | Paese   | numero  | %    |
| Marocco   | 39.911 | 11,2 | Marocco       | 180.103 | 13,5 | Albania | 348.813 | 13,1 | Romania | 968.576 | 21,2 |
| Germania  | 22.672 | 6,4  | Albania       | 173.064 | 13,0 | Marocco | 319.537 | 12,0 | Albania | 482.627 | 10,6 |
| Ex-Jugoslavia   | 17.137 | 4,8  | Romania       | 74.885  | 5,6  | Romania | 297.570 | 11,1 | Marocco | 452.424 | 9,9  |
| Tunisia   | 16.695 | 4,7  | Filippine     | 53.994  | 4,0  | Cina    | 127.822 | 4,8  | Cina    | 209.934 | 4,6  |
| Francia   | 15.773 | 4,4  | Ex-Jugoslavia | 49.324  | 3,7  | Ucraina | 107.118 | 4,0  | Ucraina | 200.730 | 4,4  |
|   |        |      |               |         |      |         |         |      |         |         |      |

Fonte: elaborazioni CSC su dati Nazioni Unite.

Fonte: Centro Studi Confindustria, *Immigrati: da emergenza a opportunità. Dimensioni, effetti economici, politiche*, Giugno 2016, n. 26.

Dal punto di vista della distribuzione territoriale dei nuovi ingressi, quasi il 36,6% dei cittadini non comunitari ha un permesso rilasciato o rinnovato

<sup>5</sup>ISTAT, *Report del 29 settembre 2016*, disponibile all'indirizzo <http://www.istat.it/it/archivio/190676>.

<sup>6</sup>ISTAT, *Report del 22 ottobre 2015*, disponibile all'indirizzo <http://www.istat.it/it/archivio/171408>.

<sup>7</sup>Centro Studi Confindustria, *Immigrati: da emergenza a opportunità. Dimensioni, effetti economici, politiche*, Giugno 2016, n. 26, 11.



Scuola di Relazioni Industriali

Indagine 2016

nel Nord-Ovest, il 26,8% nel Nord-Est, il 23,5% nel Centro Italia ed il restante 13,2% nelle regioni meridionali.

La regione in cui si concentrano maggiormente gli stranieri non comunitari è la Lombardia, con il 26,3% delle presenze, seguita da Emilia-Romagna (11,7%) e Veneto (11,0%).

Con particolare riferimento agli ingressi per motivi di lavoro, non si arresta la progressiva flessione di permessi di soggiorno concessi (- 62%): se nel 2014 rappresentavano il 23% del totale dei nuovi ingressi, nel 2015 si sono attestati solo alla quota minima del 9,1%.

Volendo procedere più nel dettaglio, al 1° gennaio 2016, sono presenti in Lombardia - per motivi di lavoro - 177.820 cittadini non comunitari di cui 109.974 di sesso maschile e 67.846 di sesso femminile. All'interno della provincia di Bergamo - che segue quella di Milano (104.377 cittadini extra-UE) - si registra una presenza di cittadini extracomunitari pari a 18.613 soggetti, di cui 13.035 uomini e 5.578 donne.

Appare rilevante fare riferimento all'andamento dell'occupazione degli immigrati per tipologia contrattuale e per settore di occupazione, notando come nel periodo di crisi economica e finanziaria - in particolare per il settore dell'Industria manifatturiera e delle costruzioni - vi sia stata una rilevante flessione del tasso di occupazione anche con riferimento a cittadini provenienti da paesi terzi<sup>8</sup>.

Tabella 4. Occupati (oltre i 15 anni) per settore

|                                  | Autoctoni       |                     | Immigrati       |                     |
|----------------------------------|-----------------|---------------------|-----------------|---------------------|
|                                  | Distr. 2015 (%) | Diff. 2015-2011 (%) | Distr. 2015 (%) | Diff. 2015-2011 (%) |
| Agricoltura                      | 3,5             | -0,1                | 5,6             | 1,2                 |
| Industria                        | 20,3            | -0,2                | 18,5            | -1,5                |
| Costruzioni                      | 6,1             | -1,2                | 10,1            | -4,4                |
| Commercio, alberghi e ristoranti | 20,3            | 0,4                 | 18,8            | 1,6                 |
| Servizi                          | 49,8            | 1,0                 | 47,0            | 3,2                 |

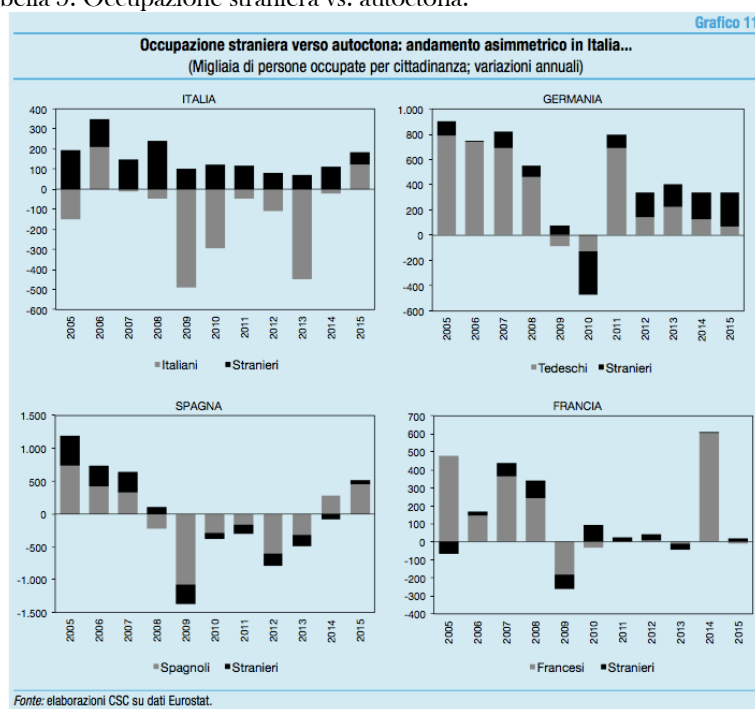
Fonte: Elaborazioni FLM su dati Istat Rcl

<sup>8</sup>Fondazione Leone Moressa, *Rapporto Annuale sull'economia dell'immigrazione. Edizione 2016, il Mulino, 2016, 52-53.*



Volendo ora dare uno sguardo al rapporto, in termini occupazionali, tra popolazione autoctona e cittadini provenienti da Paesi extra-UE, si evince come nei Paesi di cui si dispongono dati certi<sup>9</sup> (Germania, Spagna e Francia) vi sia di fatto un andamento simmetrico del rapporto tra l'occupazione autoctona e straniera. In Italia pare invece esservi un trend asimmetrico, per cui cresce il numero di occupati stranieri e decresce quello riferito ai cittadini italiani. Vero è però che se si scompongono i dati per settore di attività e tipologia professionale di riferimento ci si accorge come pure in Italia vi sia un certo andamento simmetrico in particolar modo rispetto al settore industria, mentre permangono andamenti asimmetrici rispetto ai settori dell'agricoltura e dei servizi.

Tabella 5. Occupazione straniera vs. autoctona.



Fonte: Centro Studi Confindustria, *Immigrati: da emergenza a opportunità. Dimensioni, effetti economici, politiche*, Giugno 2016, n. 26.

<sup>9</sup> Centro Studi Confindustria, *Immigrati: da emergenza a opportunità, cit.*, 28.

### 1) Germania

L'EUROSTAT<sup>10</sup> ha certificato che al 1° gennaio 2015 in Germania si è registrato il più elevato numero, in termini assoluti, di presenze di stranieri residenti: erano infatti presenti ben 7,5 milioni di soggetti. Nell'anno 2014 (ultimi dati EUROSTAT disponibili) hanno invece acquisito la cittadinanza tedesca 110.600 stranieri, di cui il 24,1% aveva già la cittadinanza di uno Stato membro mentre il 74,5% di un Paese extra-UE (dei restanti risulta sconosciuta la cittadinanza di provenienza o erano soggetti apolidi)<sup>11</sup>.

Nel corso del 2015 hanno ottenuto il primo "residence permits" 194.813 stranieri<sup>12</sup> tra cui solamente il 6,9%, pari a 13.451 persone, per motivi di lavoro.

Quanto alla normativa vigente, il 1° gennaio 2005 sono entrate in vigore le nuove disposizioni in materia di ingresso di cittadini provenienti da paesi terzi, richieste di residenza e visti, nonché le procedure d'asilo. Dal 28 agosto 2007 sono invece in vigore alcune modifiche, necessitate dall'obbligo di recepimenti di talune direttive comunitarie, con particolare riguardo al diritto di asilo e alle norme sulla residenza e l'integrazione<sup>13</sup>.

<sup>10</sup>EUROSTAT, *Statistiche sulle migrazioni internazionali e sulle popolazioni di origine straniera*, disponibile all'indirizzo:

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics#Further\\_Eurostat\\_information](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics#Further_Eurostat_information).

<sup>11</sup>Nel 2015 sono stati concessi visti per lo spazio di libera circolazione delle persone (Shenghen) nel numero di 1,911,246 unità (contro i 1,946,847 del 2014), mentre i permessi concessi con particolare riferimento a lunghe permanenze anche per ragioni di lavoro sono state 239 mila 512 (mentre nel 2014 sono state 207 mila 894); cfr. sul punto FEDERAL FOREIGN OFFICE, *Visa regulation*, disponibile all'indirizzo: [http://www.auswaertiges-amt.de/EN/EinreiseUndAufenthalt/Visabestimmungen\\_node.html#doc480844bodyText10](http://www.auswaertiges-amt.de/EN/EinreiseUndAufenthalt/Visabestimmungen_node.html#doc480844bodyText10).

<sup>12</sup>EUROSTAT, *First residence permits issued by reasons*, cit., dati elaborati nel mese di ottobre 2016.

<sup>13</sup>Per una panoramica complessiva della materia, cfr. FEDERAL FOREIGN OFFICE, *Immigration Act*, disponibile all'indirizzo: [http://www.auswaertiges-amt.de/EN/EinreiseUndAufenthalt/Zuwanderungsrecht\\_node.html](http://www.auswaertiges-amt.de/EN/EinreiseUndAufenthalt/Zuwanderungsrecht_node.html).





Da un lato abbiamo il c.d. residence permit (o permesso di soggiorno) concesso per i motivi espressamente menzionati nella legge, ovvero: studio e formazione professionale, diritto internazionale, motivi umanitari, ragioni politiche o familiari; dall'altro è invece previsto il c.d. settlement permit (o carta di soggiorno) concesso allorché il soggetto abbia posseduto per cinque anni il permesso di residenza e soddisfi taluni requisiti in relazione all'ordine pubblico, nonché la conoscenza della lingua tedesca. Quest'ultimo permesso è concesso più facilmente ai possessori della c.d. "EU blue card" introdotta nel 2012 (vedi infra,) o del c.d. "EC long-term residence permit".

Avendo riguardo alle migrazioni per ragioni di lavoro, nel 2005 si è introdotta una particolare semplificazione degli adempimenti necessari, essendo ora necessario per l'ingresso nel territorio tedesco un unico permesso, mentre prima vi erano differenti strumenti di concessione dei permessi di residenza piuttosto che di lavoro. Il cittadino extra-UE che voglia fare ingresso in Germania dovrà rivolgersi all'ambasciata o consolato tedeschi del suo paese di residenza ovvero alle autorità per gli affari esteri se già soggiornante ad altro titolo sul territorio tedesco.

Una evidente normativa incentivante è stata elaborata per i lavoratori con profili elevati (per i quali non vige alcun limite numerico in ingresso), cui si garantisce il settlement permit non appena facciano ingresso in Germania; mentre - grazie ad alcuni interventi riformatori del 2012 - gli studenti stranieri, al fine di cercare un impiego, possono permanere sul territorio nazionale per ulteriori 18 mesi dopo il conseguimento del diploma di laurea.

Dal 1° agosto 2012 gli stranieri laureati (purché i diplomi siano comparabili a quelli previsti dall'ordinamento tedesco) hanno la possibilità di fare ingresso in Germania per ricercare un possibile impiego, essendogli riconosciuto un permesso della durata di sei mesi.

È altresì prevista una procedura semplificata, senza l'intervento delle autorità degli affari esteri, per gli stranieri ricercatori che vogliano impiegarsi presso centri di ricerca tedeschi.

Per quanto riguarda i lavoratori con più basse professionalità il loro ingresso è subordinato non solo alla sussistenza di una offerta di lavoro, ma anche di una autorizzazione preventiva rilasciata dalle autorità per l'impiego tedesche che sarà concessa laddove non sussistano ostacoli quali la presenza di lavoratori tedeschi o stranieri con particolari "diritti di precedenza", e l'assenza di conseguenze negative dalla posizione offerta sul mercato del lavoro interno. In questa ipotesi il lavoratore otterrà un



permesso temporaneo, che potrà essere rinnovato solamente nel caso in cui rimangano inalterate le condizioni d'origine.

## 2) Francia

Da una recente indagine EUROSTAT<sup>14</sup> (dati estratti nel maggio 2016), si evince come al 1° gennaio 2015 in Francia fossero presenti 4,4 milioni di stranieri residenti. Di questi 4,4 milioni, 105.600 hanno ottenuto il permesso di soggiorno durante il 2014 tra cui 94.800 provenivano da uno paese extra-UE.

Nel corso del 2015<sup>15</sup> hanno invece ottenuto il primo “residence permits” 226.630 soggetti, di cui solo il 9,3% (20.969 persone) per ragioni di lavoro. In Francia il fenomeno delle migrazioni è regolato, in via generale, dal Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, mentre le norme specifiche relative all'ingresso di soggetti da Paesi Terzi per ragioni di lavoro sono collocate all'interno del Code du travail, agli artt. da L5221-1 a L5224-4 e da R5221-1 a R5224-1.

Tale disciplina ha subito negli ultimi anni numerosi interventi di riforma; i più recenti sono intervenuti nel corso dell'anno 2016, in particolare attraverso le leggi n°2016-274 du 7 mars 2016 e n°2016-1088 du 8 août 2016 ed i decreti n°2016-1456 e n° 2016-1461 du 28 octobre 2016.

Anzitutto, lo straniero che voglia fare ingresso nel territorio francese per motivi di lavoro deve essere in possesso dei documenti e dei visti in conformità ai trattati internazionali ed ai regolamenti in vigore, nonché di un contratto di lavoro validato dall'autorità amministrativa oppure una autorisation de travail (L5221-2), che spetta di diritto qualora preliminarmente alla stipula di un contratto di apprendistato (L5221-5) e che può essere concessa anche per un periodo limitato o un determinato territorio.

Invero il codice prevede oggi (L5221-2-1) una deroga specifica a tali prescrizioni per stranieri che soggiornano in Francia per un periodo inferiore o pari a tre mesi, per l'esercizio di una professione riferita ad uno dei settori tra quelli contenuti in un apposito elenco (D5221-2-1); tra i principali si annoverano: manifestazioni sportive, culturali, artistiche, colloqui, seminari, convegni, produzione e diffusione cinematografica. Chi

<sup>14</sup> EUROSTAT, *Statistiche sulle migrazioni internazionali e sulle popolazioni di origine straniera*, cit.

<sup>15</sup> EUROSTAT, *First residence permits issued by reasons*, cit., dati elaborati nel mese di ottobre 2016.

ha invece necessità di essere impiegato per un periodo di tempo più lungo, deve necessariamente dimostrare di avere padronanza della lingua francese attraverso una apposita certificazione, o comunque attivandosi per acquisirla una volta effettuato l'ingresso nel territorio (L5221-3). Gli artt. da R5221-11 a R5221-16 regolamentano invece la procedura per la presentazione della domanda di autorizzazione al lavoro (che ai sensi dell'art. L5221-2, alternativamente al contratto individuale di lavoro, è titolo valido per la permanenza sul territorio francese per motivi di lavoro). Pur essendo il cittadino straniero già presente sul territorio francese in forza di un permesso di soggiorno o altra documentazione idonea, non potrà esercitare una attività professionale senza l'ottenimento della specifica autorizzazione al lavoro (art. L5221-5); in questo caso sarà suo onere presentare direttamente la domanda di autorizzazione al lavoro.

Diversamente, sarà compito del datore di lavoro - o di terzi mandatari di questo - presentare la domanda per l'ottenimento della autorisation de travail. Il prefetto, al fine di valutare la domanda, deve considerare (art. R5221-20): la situazione occupazionale con riferimento alla professione e all'area geografica di destinazione, l'adeguatezza rispetto alla qualifica, all'esperienza ed ai titoli dello straniero, il rispetto da parte del datore di lavoro della legislazione sul lavoro e sulla sicurezza sociale, nonché le condizioni e la retribuzione offerte al lavoratore extra-comunitario. L'autorizzazione, come previsto all'art. R5221-3 così come modificato dal sopra citato Décret n°2016-1456, può essere costituita da una molteplicità di documenti, che si distinguono oltre che per la peculiare fonte di riferimento, anche per la durata consentita del soggiorno. Così avremo ad esempio la carte de résidente (che consente l'esercizio di qualsiasi attività lavorativa), la carte de séjour pluriannuelle (che si presenta in svariate tipologie, distinguibili dalla c.d. mention: ad esempio "passeport talent", "travailleur saisonnier" et al.), la carte de séjour pluriannuelle general salarié, nonché la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention "étudiant", l'autorisation provisoire de séjour (di cui quella per cui è prevista una durée maximale de douze mois renouvelable costituisce un esempio).

### 3) Spagna

Terza Parte  
Lavoratori stranieri e processi di integrazione: comparazione



La Spagna, con 4,5 milioni di cittadini stranieri<sup>16</sup> si colloca al quarto posto di questa speciale classifica dietro a Germania, Regno Unito e Italia. Questo dato ha subito un considerevole aumento nel corso del 2014, anno in cui hanno ottenuto la cittadinanza spagnola 205 mila e 900 persone<sup>17</sup> di cui ben il 98% sono originarie di un paese extra-UE. Questo ultimo elemento rende il dato preso in considerazione ancora più interessante ai fini della ricerca perché colloca la Spagna al primo posto per numero di nuovi cittadini provenienti da paesi extra-UE nel corso del 2014.

Nel corso del 2015 hanno ottenuto il primo “residence permit” 192.931<sup>18</sup> stranieri, di cui 41.566 (21,5%) sono stati rilasciati per motivi di lavoro.

Questi flussi in entrata sono regolati dal Código de Extranjería che pone le sue origini nella Ley Organica 4/2000. Tale legge ha subito negli anni numerose modifiche, la prima delle quali ha avuto luogo nel dicembre dello stesso anno attraverso la Ley Organica 8/2000 che si poneva l'obiettivo di attuare i principi stabili dall'Unione europea relativamente al regime di ingresso, di rilascio dei visti e di regolamentazione del soggiorno degli stranieri come pattuito nell'accordo di Schengen. In seguito a tale modifica se ne sono osservate molte altre, ultima delle quali quella avvenuta tramite la Ley Organica 8/2015 del 22 luglio che ha definito il quadro legislativo attuale. Oltre a tale legge, viene prevista dalla normativa spagnola la possibilità, in capo al governo, di approvare un regolamento contenente nuove norme sull'immigrazione. Questa possibilità è stata fatta valere, ad esempio, dal Real Decreto 557/2011 che si pone in questo modo come la seconda fonte normativa spagnola rilevante ai fini della ricerca.

La Ley Organica 4/2000 si compone di un Titolo Preliminare e di quattro Titoli. Ai fini della disciplina dei lavoratori extra-UE, è necessario porre attenzione sul Titolo II (art. da 25 a 49) che regola il sistema di visti, il permesso di soggiorno e di residenza e il permesso di lavoro e, più in particolare, sul suo Capitolo III (art. da 36 a 43) all'interno del quale sono contenute le norme per lo svolgimento dell'attività lavorativa da parte degli stranieri. All'interno dell'art. 26-bis si delineano i diversi tipi di visti, tra i

<sup>16</sup>EUROSTAT, *Statistiche sulle migrazioni internazionali e sulle popolazioni di origine straniera*, cit.

<sup>17</sup>EUROSTAT, *Statistiche sulle migrazioni internazionali e sulle popolazioni di origine straniera*, cit.

<sup>18</sup>EUROSTAT, *First residence permits issued by reasons*, cit., dati elaborati nel mese di ottobre 2016.



quali il “Visado de residencia y trabajo” che permette l’entrata e la permanenza dello straniero per un periodo massimo di tre mesi al fine di consentire l’inizio di una propria attività lavorativa precedentemente autorizzata. Altro visto è il “Visado de residencia y trabajo de temporada” grazie al quale è possibile lavorare come dipendenti per un periodo massimo di 9 mesi in un periodo massimo di dodici mesi.

Il Capitolo III della Ley Organica 4/2000 (art. da 36 a 43) e il Titolo IV del Real Decreto 557/2011 (art. da 62 a 109) prendono in considerazione quattro diverse fattispecie per cui uno straniero è autorizzato a prestare la propria attività lavorativa. La Ley Organica 4/2000 ha il ruolo di dettare la disposizione generale mentre il Real Decreto 557/2011 entra nel dettaglio specificando durata, requisiti e procedimento per l’ottenimento del permesso.

La prima fattispecie presa in considerazione è la “Autorización de residencia y trabajo por cuenta propia”<sup>19</sup>, limitata a una singola comunità autonoma, a un singolo settore di attività e dalla durata annuale ma rinnovabile ogni anno.

Il secondo caso considera la “Autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena”<sup>20</sup> secondo cui è possibile ottenere un permesso dalla durata minima di 3 mesi fino a un massimo di 5 anni per svolgere un’attività lavorativa subordinata. Per poter ottenere questo permesso è necessario che il datore di lavoro presenti un contratto di lavoro firmato dal lavoratore e che, come previsto dall’art. 39 della Ley Organica 4/2000, la situazione nazionale per l’occupazione permetta il reclutamento di lavoratori stranieri. Questo permesso è rinnovabile se alla sua scadenza vengono soddisfatti gli stessi requisiti considerati al momento del primo rilascio.

Una terza categoria di lavoratori stranieri presi in considerazione fa rimando alla “Residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados”<sup>21</sup>. A questa categoria di lavoratori altamente qualificati viene assegnata la Tarjeta azul dell’UE come avviene anche negli altri paesi dell’UE.

<sup>19</sup> Questa fattispecie viene disciplinata dall’art. 37 della Ley Organica 4/2000 e dal capitolo VII (articoli da 103 a 109) del Real Decreto 557/2011.

<sup>20</sup> Questa fattispecie viene disciplinata dall’art. 38 della Ley Organica 4/2000 e dal capitolo III (articoli da 62 a 72) del Real Decreto 557/2011.

<sup>21</sup> Questa fattispecie viene disciplinata dall’art. 38-ter della Ley Organica 4/2000 e dal capitolo V (articoli da 85 a 96) del Real Decreto 557/2011.



Ultimi due casi sono il caso della “Residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios”<sup>22</sup> e il “Régimen especial de los investigadores”<sup>23</sup>. Nel primo caso si fa riferimento a un soggiorno temporaneo di lavoro nell’ambito di una prestazione di servizio transnazionale del lavoratore straniero che si trasferisce in una sede di lavoro in Spagna ma che continua a dipendere, dal rapporto di lavoro espresso, da una società stabilita in uno Stato non appartenente dell’Unione europea. Il secondo caso invece fa riferimento all’attività di ricerca, pubblica o privata.

L’art. 41 della Ley Organica 4/2000 prevede inoltre alcune categorie di lavoratori che non necessitano di un’autorizzazione amministrativa per poter operare sul territorio spagnolo. Tra queste rientrano, a titolo esemplificativo, tecnici, ricercatori, scienziati, docenti universitari, personale direttivo, funzionari civili o militari, corrispondenti di mezzi di comunicazione, artisti e i rappresentanti degli organi di governo.

#### 4) Regno Unito

Il numero dei lavoratori stranieri nel Regno Unito assume un valore indubbiamente superiore rispetto agli altri casi presi analizzati in precedenza. Nel 2015 erano presenti 5,4 milioni di stranieri<sup>24</sup> e solo nel 2014 sono stati registrati 125.600<sup>25</sup> nuovi cittadini, di cui il 91,9% proveniente da un paese extra-UE. Il dato che più sorprende è quello relativo al numero di stranieri che nel corso del 2015 hanno chiesto il “First residence permits”. Secondo quanto affermato da Eurostat, su un totale di 2.605.629<sup>26</sup> permessi rilasciati nell’UE, ben 633.017 di essi, pari a circa il 25%, sono stati rilasciati nel Regno Unito di cui 118.080 hanno alla base della richiesta una ragione lavorativa. Questi dati, secondo cui il Regno Unito uno dei paesi più attrattivi per i lavoratori stranieri, rende

<sup>22</sup> Questa fattispecie viene disciplinata dal capitolo VIII (articoli da 110 a 116) del Real Decreto 557/2011.

<sup>23</sup> Questa fattispecie viene disciplinata dall’art. 38-bis della Ley Organica 4/2000 e dal capitolo IV (articoli da 73 a 84) del Real Decreto 557/2011.

<sup>24</sup> EUROSTAT, *Statistiche sulle migrazioni internazionali e sulle popolazioni di origine straniera*, cit.

<sup>25</sup> EUROSTAT, *Statistiche sulle migrazioni internazionali e sulle popolazioni di origine straniera*, cit.

<sup>26</sup> EUROSTAT, *First residence permits issued by reasons*, cit., dati elaborati nel mese di ottobre 2016



evidente la necessità di una legislazione che sia in grado di regolare flussi migratori di lavoratori stranieri di ingente portata.

La normativa di riferimento che disciplina l'ingresso e il soggiorno dei lavoratori stranieri è contenuta nell'Immigration Act del 1971 all'interno del quale sono contenuti i principi guida generali. Questa disciplina trova attuazione tramite le Immigration Rules, l'ultima delle quali è stata emanata nel corso del novembre 2016.

La regolamentazione degli ingressi dei lavoratori stranieri è basata su un sistema di valutazione a punti dei singoli lavoratori al fine di privilegiare l'ingresso di competenze professionali specifiche che possano portare un reale vantaggio al paese. Questo sistema prende in considerazione quattro diverse variabili, suddivise a loro volte in diverse fasce al quale è assegnato un diverso punteggio. I quattro principali elementi che vengono presi in considerazione sono i titoli accademici (Laurea triennale, Master o PhD), il reddito nei 12 mesi precedenti la domanda per assicurarsi che il lavoratore non versi in una situazione economica gravosa, le precedenti esperienze nel Regno Unito e l'età per favorire l'ingresso di giovani lavoratori.

Il punteggio necessario per ottenere un permesso di lavoro varia al variare della tipologia di richiesta di soggiorno. Attualmente sono presenti quattro diverse tipologie di permessi che identificano una particolare categoria di lavoratori.

Il Tier 1 è riservato ai lavoratori con elevata specializzazione professionale o culturale che possono essere in grado di dare un considerevole contributo alla crescita economica e alla produttività del Paese. All'interno di questa categoria rientrano "Exceptional Talent", "General", "Entrepreneur", "Investor" e "Graduate Entrepreneur". Per poter ottenere il permesso è necessario ottenere un punteggio minimo di 75 punti (80 per la categoria "General") e devono essere rispettate anche una serie di altri requisiti<sup>27</sup> economici, culturali e di buona condotta che variano tra le diverse categorie.

Il Tier 2 si divide in due principali categorie. La prima denominata "Intra-Company Transfer" e la seconda che comprende "Minister of Religion" e "Sportsperson". La prima categoria disciplina la possibilità concessa ai datori di lavoro multinazionali di trasferire lavoratori stranieri specializzati

<sup>27</sup> Per un maggior dettaglio dei requisiti e della tipologia di permesso è possibile consultare il sito del governo inglese al seguente link: <https://www.gov.uk/guidance/immigration-rules/immigration-rules-part-6a-the-points-based-system>.



che non possono essere reperiti sul mercato del lavoro interno. In tutti i casi previsti dal Tier 2, il punteggio minimo richiesto è di 50 punti.

Il Tier 4 è relativo agli studenti che vogliono soggiornare nel Regno Unito per il periodo dei loro studi e quindi non rientrano nella categoria dei lavoratori e infine il Tier 5 è relativo ai permessi temporanei di lavoro per favorire da un lato la mobilità giovanile (Youth Mobility Scheme) e dall'altra per soddisfare obiettivi culturali, di beneficenza, religiose o internazionali, tra cui il volontariato e job shadowing. In questi due casi il punteggio minimo richiesto è rispettivamente di 40 e 30 punti ma vengono presi in considerazione elementi diversi rispetto agli altri casi analizzati.

### La normativa italiana, scheda riassuntiva

Nel corso del 2015 hanno ottenuto il primo “residence permits” in Italia 178.884 stranieri<sup>28</sup> di cui solamente il 9.7%, pari a 17.370 persone, per motivi di lavoro.

L'ingresso degli stranieri extra-UE in Italia per motivi di lavoro viene disciplinato per la prima volta dalla Legge n. 943/1986 ma è con la legge Turco Napolitano, poi confluita nel Testo Unico sull'Immigrazione (D. Lgs. n. 286/1998 e successive modifiche) che ha avuto una disciplina organica<sup>29</sup>.

Nel sistema del Testo Unico sull'Immigrazione, al di fuori di alcune specifiche categorie di cui si parlerà in seguito, l'ingresso dei lavoratori extra-UE in Italia è ammesso entro un limite di quote definite annualmente con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (c.d. “Decreto Flussi”).

Rientrano in questa categoria i visti per lavoro subordinato, autonomo o stagionale ma nel corso degli anni, anche per effetto della crisi che ha colpito l'Italia negli ultimi anni e del quadro internazionale che ha spostato l'attenzione sull'accoglienza dei richiedenti asilo, il numero di quote è sensibilmente diminuito. Lo dimostrano i numeri dell'ultimo decreto flussi

<sup>28</sup> EUROSTAT, *First residence permits issued by reasons, cit., dati elaborati nel mese di ottobre 2016.*

<sup>29</sup> Buffa, F., *Il rapporto di lavoro degli extracomunitari, Tomo I, Cedam 2009.*





in cui, ad eccezione di 1.000 quote riservate a lavoratori stranieri che hanno completato programmi di formazione e istruzione dei Paesi d'origine, 2.400 quote per ingressi di lavoratori autonomi e di 100 quote riservate a lavoratori stranieri di origine italiana per parte di almeno uno dei genitori e residenti in Argentina, Uruguay, Venezuela e Brasile, le restanti quote (14.250) vengono riservate a coloro che devono convertire in lavoro subordinato il permesso di soggiorno già posseduto ad altro titolo.

Al di fuori del sistema delle quote definite dal “Decreto Flussi”, i visti di ingresso comprendono i visti per motivi familiari, i visti di breve durata che consentono di rimanere sul territorio dello Stato per non più di 90 giorni, e i visti per attività occupazionali in casi molto specifici, disciplinati dall'art. 27 del T.U. sull'immigrazione e dall'art. 27 quater (ingresso e soggiorno per lavoratori altamente qualificati - Carta Blu UE).

I casi di maggior interesse per le aziende, disciplinati dall'art. 27 e dall'art. 40 del Regolamento d'attuazione<sup>30</sup>, riguardano quattro fattispecie analizzate di seguito.

Lettera a) - “Dirigenti o personale altamente qualificato”

L'ipotesi riguarda “dirigenti o personale altamente specializzato di società aventi sedi o filiali in Italia ovvero di uffici di rappresentanza di società estere che abbiano la sede principale di attività nel territorio di uno stato membro dell'Organizzazione mondiale del commercio, ovvero dirigenti di sedi principali in Italia di società italiane o di società di altro stato membro dell'Unione europea”. Il requisito, affinché il lavoratore straniero sia ricompreso all'interno di questa categoria, è di aver maturato almeno sei mesi di esperienza nel settore di attività in cui opera l'azienda ricevente, di essere distaccato in Italia, mantenendo attivo il contratto di lavoro con l'azienda inviante<sup>31</sup>. Il nulla osta viene rilasciato per un massimo di due anni. La società distaccataria, solo in questa ipotesi, può assumere il lavoratore distaccato alla scadenza del primo periodo di distacco indicato sul contratto di soggiorno o successivamente, entro il termine del periodo

<sup>30</sup> D.P.R. n. 394/1999 e successive modifiche.

<sup>31</sup> È inoltre richiesto di dimostrare l'esistenza di un legame societario tra le aziende coinvolte.



massimo di distacco (cinque anni)<sup>32</sup>.

Lettera f) - “Lavoratori lavoratori ammessi per periodi temporanei di addestramento”

L'ipotesi riguarda “persone che, autorizzate a soggiornare per motivi di formazione professionale, svolgano periodi temporanei di addestramento presso datori di lavoro italiani effettuando anche prestazioni che rientrano nell'ambito del lavoro subordinato”. Il Regolamento di attuazione<sup>33</sup> ha inoltre precisato che la lettera f) si riferisce agli stranieri che per finalità formativa svolgono in unità produttive del nostro Paese:

“a) attività nell'ambito di un rapporto di tirocinio funzionale al completamento di un percorso di formazione professionale, ovvero  
b) attività di addestramento sulla base di un provvedimento di trasferimento temporaneo o di distacco assunto dall'organizzazione dalla quale dipendono”.

Per le attività di cui alla lettera a) non è richiesto il nulla osta al lavoro, ma i soggetti promotori del tirocinio devono presentare direttamente la richiesta alla rappresentanza diplomatica o consolare del Paese di origine del tirocinante allegando i progetti di tirocinio visti dall'autorità competente in materia di tirocini e formazione ai sensi dei singoli ordinamenti regionali ai fini del rilascio del visto di ingresso per motivi di studio o formazione nei limiti di un contingente annuo stabilito dal Ministero del Lavoro, da quello dell'Interno e da quello dell'Istruzione<sup>34</sup>. Non si tratta quindi di un vero e proprio ingresso fuori quota perché il numero di visti d'ingresso rilasciabili è comunque vincolato dal contingente massimo stabilito dal decreto ministeriale. Per le attività di cui alla lettera b) il nulla osta al lavoro viene rilasciato dallo Sportello Unico presso la Prefettura territorialmente competente in riferimento al luogo dove si svolgerà l'attività lavorativa a finalità formativa.

Lettera g) - “lavoratori ammessi per adempiere funzioni o compiti specifici”

La disciplina riguarda i “lavoratori alle dipendenze di organizzazioni o

<sup>32</sup> Circolare congiunta del Ministero dell'Interno e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 14/07/2016.

<sup>33</sup> Art. 40 comma 9 del Regolamento di attuazione.

<sup>34</sup> Decreto del Ministero del Lavoro del 22.03.2006.



imprese operanti nel territorio italiano, che siano stati ammessi temporaneamente, a domanda del datore di lavoro, per adempiere funzioni o compiti specifici, per un periodo limitato o determinato, tenuti a lasciare l'Italia quando tali compiti o funzioni siano terminati": il legislatore sottolinea quindi la volontà di attribuire un carattere di temporaneità al soggiorno legandolo alla durata di realizzazione della prestazione. Il Regolamento di attuazione<sup>35</sup> ha inoltre precisato che per questi lavoratori "il nulla osta al lavoro può essere richiesto solo da organizzazione o impresa, italiana o straniera, operante nel territorio italiano, con proprie sedi, rappresentanze o filiali, e può riguardare soltanto prestazioni qualificate di lavoro subordinato, intendendo per tali quelle riferite all'esecuzione di opere o servizi particolari per i quali occorre esperienza specifica nel contesto complessivo dell'opera o del servizio stesso, per un numero limitato di lavoratori". L'impresa estera, che rimane titolare del rapporto di lavoro, deve garantire al lavoratore straniero lo stesso trattamento minimo retributivo previsto dal CCNL applicato in Italia e deve garantire l'osservanza delle disposizioni previste dalla normativa italiana in materia previdenziale qualora non esistano accordi di sicurezza sociale con il Paese straniero di provenienza del lavoratore interessato<sup>36</sup>.

Lettera i)- "Lavoratori ammessi per prestazioni oggetto di contratti di appalto"

L'ipotesi riguarda i "lavoratori dipendenti regolarmente retribuiti da datori di lavoro, persone fisiche o giuridiche, residenti o aventi sede all'estero e da questi direttamente retribuiti, i quali siano temporaneamente trasferiti dall'estero presso persone fisiche o giuridiche, italiane o straniere, residenti in Italia, al fine di effettuare nel territorio italiano determinate prestazioni oggetto di contratto di appalto stipulato tra le predette persone fisiche o giuridiche residenti o aventi sede in Italia e quelle residenti o aventi sede all'estero, nel rispetto delle disposizioni dell'art. 1655 c.c. e della Legge 23.10.1960 n.1369 e delle norme internazionali e comunitarie"<sup>37</sup>. La

<sup>35</sup> Art. 40. Comma 11 del Regolamento di attuazione

<sup>36</sup> Art. 40. Comma 11 del Regolamento di attuazione.

<sup>37</sup> La circ. Min. Lav. n.82/2000, ha inoltre precisato che l'autorizzazione deve riguardare lavoratori con qualifiche specializzate e che la verifica svolta in sede istruttoria deve accertare la dipendenza dei medesimi dall'azienda straniera e la corrispondenza tra le qualifiche possedute dagli stranieri e l'oggetto del contratto di appalto.



domanda di nulla osta deve essere presentata a cura della società appaltante e il rilascio dello stesso avviene previa comunicazione da parte del datore di lavoro agli organismi provinciali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nel settore interessato. Per la disciplina prevista in tema di retribuzione minima garantita e di tutela previdenziale<sup>38</sup>, si rimanda a quanto scritto con riferimento alla lettera g).

I lavoratori entrati ai sensi dell'art. 27 del T.U. sull'immigrazione non possono svolgere un'attività lavorativa differente da quella oggetto di autorizzazione né tantomeno possono svolgere la stessa attività presso un datore di lavoro diverso rispetto a quello indicato al momento della richiesta del nulla osta al lavoro.

#### Carta Blu UE

L'art. 27 quater del T. U. sull'immigrazione stabilisce che al di fuori delle quote possono entrare in Italia in qualunque periodo dell'anno gli stranieri altamente qualificati<sup>39</sup> che "intendono svolgere prestazioni lavorative retribuite per conto o sotto la direzione o il coordinamento di un'altra persona fisica o giuridica". La domanda di nulla osta è presentata dal datore di lavoro allo Sportello Unico per l'Immigrazione competente attraverso il sistema informatizzato del Ministero dell'Interno in maniera del tutto simile alle altre procedure riguardanti gli ingressi per motivi di lavoro precedentemente descritti.

A differenza di quanto avviene per gli ingressi ai sensi dell'art. 27, la Carta

<sup>38</sup> Art. 40 comma 13 del Regolamento di attuazione.

<sup>39</sup> È sempre l'art. 27 quater (comma 1) che definisce i requisiti che deve avere il lavoratore straniero per essere considerato "altamente qualificato", in particolare il lavoratore deve essere in possesso:

- a) di un titolo di istruzione superiore rilasciato da autorità competente nel Paese dove è stato conseguito che attesti il completamento di un percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale e di una qualifica professionale superiore, come rientrante nei livelli 1, 2 e 3 della classificazione ISTAT delle professioni CP 2011 e successive modificazioni, attestata dal paese di provenienza e riconosciuta in Italia;
- b) dei requisiti previsti dal D. Lgs 6 novembre 2007, n. 206, limitatamente all'esercizio di professioni regolamentate.



Blu prevede l'assunzione diretta (sia a tempo determinato che indeterminato) del lavoratore ed il permesso di soggiorno per "Carta Blu UE" consente al titolare di accedere anche a lavori diversi da quelli che gli hanno consentito l'ottenimento della Carta successivamente ai primi due anni di possesso mentre è sempre ammesso il passaggio presso altri datori di lavoro, purché tale passaggio sia preventivamente autorizzato dalla Direzione Territoriale del Lavoro<sup>40</sup>.

### Conclusioni

Nonostante l'esistenza di una politica migratoria europea comune, le direttive<sup>41</sup> di riferimento hanno sempre garantito ampi margini d'intervento regolatorio ai singoli stati membri, a fronte delle molteplici differenze culturali, linguistiche e di mercato del lavoro insistenti sui diversi territori.

Recentemente, anche per rispondere alla crisi umanitaria che si protrae lungo le coste del Mediterraneo dal 2014, l'attenzione verso il tema di una politica comune in materia di immigrazione è tornata nuovamente al centro del dibattito dei decisori europei, in particolare con riferimento ad una revisione della normativa sulla c.d. "Blue Card" (direttiva 2009/50/CE)<sup>42</sup> - che si è tradotta in una proposta legislativa di riforma ad hoc - nonché un piano di azione per il rafforzamento delle politiche nazionali di integrazione dei cittadini provenienti da paesi terzi.

Invero, ad oggi, permangono differenze nelle normative nazionali di attuazione delle direttive comunitarie, richiamate pocanzi e riassunte in maniera schematica nella tabella a seguire.

<sup>40</sup> Art.27 quater comma 13, T.U. sull'immigrazione.

<sup>41</sup> Si veda, sul punto, la dettagliata e completa rassegna presente in Centro Studi Confindustria, *Immigrati: da emergenza a opportunità*, cit., 49-51.

<sup>42</sup> Cfr. in particolare COM(2014) 287, Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo e al Consiglio, concernente l'attuazione della direttiva 2009/50/CE sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati, disponibile all'indirizzo: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0287&from=EN>.



Tabella 6. Normative nazionali a confronto.

Tabella 9

| I criteri di ammissione per i lavoratori extra-comunitari |                                   |                                    |                                 |                             |                      |
|---|-----------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|----------------------|
| Paese   | Esistenza di un'offerta di lavoro | Requisiti sui livelli di qualifica | Verifica di effettiva necessità | Liste di profili desiderati | Quote numeriche      |
| Svezia  | Sì                                | No                                 | Nominale                        | Sì                          | No                   |
| Spagna  | Sì                                | No                                 | Sì                              | Sì                          | No                   |
| Portogallo  | Sì                                | No                                 | Sì                              | No                          | Sì, ma non applicata |
| Ungheria  | Sì                                | No                                 | Sì                              | No                          | Sì, ma non applicata |
| Finlandia   | Sì                                | No                                 | Sì                              | Sì                          | No                   |
| Polonia   | Sì                                | No                                 | Sì                              | No                          | No                   |
| Grecia  | Sì                                | No                                 | Sì                              | No                          | Sì                   |
| Italia  | Sì                                | No                                 | Sì                              | No                          | Sì                   |
| Francia   | Sì                                | Sì                                 | Sì                              | Sì                          | No                   |
| Germania  | Sì                                | Sì                                 | Sì                              | Sì                          | No                   |
| Belgio  | Sì                                | Sì                                 | No                              | No                          | No                   |
| Olanda  | Sì                                | Sì                                 | Sì                              | No                          | No                   |
| Estonia   | Sì                                | No                                 | No                              | No                          | Sì                   |
| Rep. Ceca   | Sì                                | Sì                                 | Sì                              | Sì                          | No                   |
| Austria   | Sì                                | Sì                                 | Sì                              | Sì                          | No                   |
| Danimarca   | No, ma...                         | No, ma...                          | Sì                              | Sì                          | No                   |
| Regno Unito   | Sì                                | Sì                                 | Sì                              | Sì                          | Sì                   |
| Irlanda   | Sì                                | Sì                                 | Sì                              | Sì                          | No                   |

Fonte: OCSE, Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016.

Fonte: Centro Studi Confindustria, Immigrati: da emergenza a opportunità. Dimensioni, effetti economici, politiche, *Giugno 2016*, n. 26.

Come viene sintetizzato nella Tabella 6 e come è emerso in precedenza durante l'analisi delle singole normative nazionali è possibile affermare che il Regno Unito è sicuramente il paese in cui è presente una normativa più dettagliata e definita. Questo elemento è legato al fatto che il Regno Unito è anche il paese che maggiormente si deve confrontare con la presenza dei lavoratori stranieri. Nell'ultimo anno nel Regno Unito sono stati concessi 118.080 permessi per motivi di lavoro e, nemmeno sommando i permessi concessi in tutti e quattro gli altri paesi analizzati, si riesce a raggiungere questa cifra.

La legislazione presente in Francia e Germania, seppur con alcuni elementi di diversità, presenta molte caratteristiche comuni che avvicinano le due normative. In questi due paesi, come anche nel Regno Unito, si cerca di focalizzare l'attenzione sui lavoratori stranieri qualificati, utilizzando questa

categoria di ingressi come una leva per lo sviluppo economico che può portare a un vantaggio competitivo sugli altri paesi.

Diversamente avviene in Italia e Spagna, paesi in cui la normativa che regola il lavoro straniero risulta essere più trasversale.

Con particolare riferimento ai lavoratori altamente qualificati, che rappresentano spesso in questi stati la maggior parte dei lavoratori stranieri, l'Unione Europea ha infatti introdotto, con la Direttiva 2009/50/CE, norme comuni circa l'accesso al lavoro di soggetti provenienti da paesi extra-UE; direttiva poi attuata negli ordinamenti dei diversi stati membri.

In Italia il Legislatore ha approvato, in materia, il decreto legislativo 28 giugno 2012, n. 108, per cui è previsto l'ingresso "fuori quota" di cittadini stranieri che siano, in particolare, in possesso di un titolo di istruzione superiore rilasciato dall'autorità competente nel Paese dove è stato conseguito che attesti il completamento di un percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale e della qualifica professionale superiore attestata dal paese di provenienza e riconosciuta in Italia<sup>43</sup>.

<sup>43</sup> Cfr. sul punto diffusamente D. ROTA, *Le ultime novità normative e la prassi amministrativa più recente concernenti l'ingresso e soggiorno dei cittadini stranieri*, *Quaderni di giurisprudenza del lavoro*, gennaio-giugno 2016, anno V, n. 1, 57 e ss.



**Terza Parte**

**Lavoratori stranieri e processi di integrazione:  
campionatura di alcune esperienze aziendali**

*Sommario: Annotazione metodologica, a seguire 1. Il caso ABB 2. Il caso Cotonificio Albini - 3. Il caso Dalmine - 4. Il caso Fonderie Mario Mazzucconi - 5. Il caso O.P.Oasi - 6. Il caso Same Deutz Fahr - 7. Il caso Schneider Electric - 8 Il caso Stucchi/ Conclusioni*

Daniela Rota  
Confindustria Bergamo

**Annotazione metodologica**

Nella terza parte della ricerca viene presentata una campionatura delle esperienze di integrazione del personale straniero sviluppate in otto gruppi industriali, al fine di verificare modalità di impostazione ed esiti delle prassi gestionali adottate ed il loro impatto. La selezione ha comportato la scelta di sei insediamenti di grandi dimensioni e di due insediamenti di medie dimensioni, posizionati nel territorio della provincia di Bergamo ed è stata condotta considerando la composizione manifatturiera locale, quindi scegliendo soprattutto imprese dedite ad attività metalmeccaniche. In prima battuta si è proceduto a verificare la composizione della forza lavoro, per monitorare la presenza di lavoratori stranieri e le eventuali iniziative messe in campo per la loro gestione. Successivamente i dati sono stati raccolti attraverso interviste specifiche ai titolari delle funzioni aziendali preposte alla gestione delle risorse umane, al fine di raccogliere indicazioni generali sulla presenza di lavoratori stranieri nonché sulle eventuali criticità emerse nella gestione di queste risorse e delle soluzioni adottate per la risoluzione delle problematiche riscontrate.

In particolare si è inteso indagare:

- dati quantitativi relativi alla presenza dei lavoratori stranieri in azienda, come il numero di lavoratori stranieri sul totale dei dipendenti, la loro presenza temporale in azienda, le mansioni svolte, il motivo per cui l'azienda è ricorsa a lavoratori stranieri ed il modo di reclutamento;
- i possibili problemi di integrazione ed i possibili vantaggi derivati dalla presenza di personale straniero;





- le eventuali iniziative realizzate dall'azienda (ed i rispettivi esiti) per favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri nel luogo di lavoro;
- la reazione del personale italiano rispetto alle suddette iniziative;
- la realizzazione di iniziative per il futuro.

Il riscontro ottenuto, nonostante l'assenza di una rilevanza statistica dei dati, ha permesso di identificare alcune criticità comuni ed alcune sensibilità diffuse che si possono trovare al termine di questo capitolo. I contenuti degli approfondimenti svolti sono stati sintetizzati nelle note riassuntive di seguito riportate.

#### 1) Il caso ABB<sup>\*</sup>

referente

Sabina Miramonti

Responsabile risorse umane media tensione - Dalmine

*ABB nasce nel 1988 dalla fusione di due importanti realtà industriali europee: la svedese ASEA, fondata nel 1883 e la svizzera Brown Boveri, fondata nel 1891, la quale già nel 1903 acquisisce il Tecnomasio Italiano, la più antica società elettromeccanica italiana creata nel 1863. Il Gruppo è quotato presso le borse di New York (NYSE), Zurigo (Virt-X) e Stoccolma (Stockholm Exchange). In Italia ABB impiega circa 6.000 persone distribuite in unità operative ripartite in tutta Italia. E' suddivisa in 4 Divisioni: Electrification Products, Robotics and Motion, Industrial Automation, Power Grids. I clienti di ABB Italia vanno dalle utility all'industria manifatturiera, dalle infrastrutture agli armatori. ABB produce anche nei suoi siti produttivi in Italia vari prodotti, tra i quali trasformatori di tensione, quadri elettrici di media tensione, prodotti di bassa tensione, ecc. che vengono spediti in tutto il mondo. In Italia, il Gruppo ABB ha raccolto negli anni le esperienze e le competenze di molti dei più noti marchi del comparto elettromeccanico nazionale, importanti aziende che hanno fatto la storia industriale del Paese quali Ercole Marelli, SACE, Officine Adda, IEL, Ansaldo Trasformatori e Elmag Bailey. ABB occupa in provincia di Bergamo, nei due siti di Bergamo e Dalmine, circa 990 dipendenti.*

Nota riassuntiva

---

<sup>\*</sup> Intervista realizzata nel mese di maggio 2016.



Per quanto riguarda gli stabilimenti della media tensione di Dalmine, i dipendenti alla data odierna sono 685, di cui 56 con nazionalità straniera. Principalmente gli stranieri sono impiegati come operai (circa 50), gli altri sono impiegati, principalmente nell'ufficio marketing.

Tra le nazionalità maggiormente rappresentate tra gli operai si hanno il Senegal, la Costa d'Avorio e la Nigeria (circa il 60%), rappresentanti dei Paesi sudamericani (20%) e rappresentanti dell'Europa dell'est (20%, prevalentemente rumeni e bulgari).

Generalmente non si riscontrano particolari criticità poiché gli operai sono in azienda da molti anni, vengono reclutati attraverso le Agenzie di somministrazione (gli operai) o attraverso "Head hunter" (gli impiegati).

Di solito il primo ingresso in azienda avviene per soddisfare la richiesta di lavoratori in momenti di particolari picchi di lavoro attraverso un primo inserimento con le Agenzie di somministrazione. Successivamente, nel momento in cui se ne ravvisa la possibilità e l'opportunità, l'azienda assume questi lavoratori che già conoscono il tipo di lavoro e l'azienda. Non si rilevano quindi criticità amministrative nella loro gestione: l'unico elemento a cui l'ufficio "payroll" dedica una maggiore attenzione è quello legato al titolo di soggiorno posseduto dai lavoratori e alla relativa scadenza. Diversa è la gestione dell'ingresso in azienda per i lavoratori presenti in "distacco internazionale": proprio per questo motivo, l'azienda è strutturata con un ufficio dedicato che gestisce non solo le pratiche per l'ottenimento del visto di ingresso e del successivo permesso di soggiorno ma anche la presenza del lavoratore in azienda con tutte le ricadute fiscali, previdenziali, familiari che ne derivano.

Per quanto riguarda gli stranieri assunti come impiegati nell'ufficio marketing, l'azienda conduce una ricerca più mirata dove, in alcuni casi, la nazionalità straniera del candidato, può diventare un "plus" poiché permette di affidare al lavoratore i contatti con l'Area del Paese di provenienza producendo una ricaduta positiva sul lavoro: sembra infatti che la comunicazione passi in modo più efficace poiché gli interlocutori non solo parlano la stessa lingua ma hanno meno barriere culturali.

Non è esclusa la possibilità di una crescita all'interno dell'azienda che, nel momento in cui ravvede particolari capacità nei lavoratori, siano essi italiani o stranieri, propone un avanzamento di carriera: le difficoltà di integrazione quindi, se capitano, dipendono esclusivamente dal singolo individuo.

Terza Parte  
Lavoratori stranieri e processi di integrazione: campionatura

Essendo un gruppo multinazionale, ABB valorizza tutto quanto è “Diversity”, con un ufficio dedicato che ha sede a Sesto San Giovanni e da cui partono iniziative che vengono recepite in tutte le sedi del gruppo come il progetto “D” sul tema della “gender diversity” o, come in passato, con l’iniziativa “Diversity at work” dedicata a stranieri e persone con disabilità.

La formazione dei lavoratori è trasversale e riguarda tutti i dipendenti indipendentemente dalla loro provenienza; in particolare le iniziative messe in campo negli stabilimenti di Dalmine per il personale straniero riguardano l’attivazione di corsi di lingua italiana nel momento in cui l’azienda, sulla base dei risultati di alcuni test, si accorge che i lavoratori hanno un livello di conoscenza della lingua non adeguato a svolgere in sicurezza le loro mansioni.

Per migliorare la gestione della diversità in azienda, durante la primavera del 2016 si è realizzata la prima edizione di un corso di “gestione interculturale” aperto agli operai (italiani e stranieri) che, attraverso delle situazioni dramatizzate sottoforma di “Role play” ha permesso di riflettere (e anche di sdrammatizzare) su alcune criticità dovute all’appartenenza a culture diverse. Gli esiti sono stati così positivi che il corso verrà replicato a metà settembre e sarà aperto ai capituono che hanno meno possibilità di confrontarsi tra loro anche per una questione logistica essendo divisi anche fisicamente in due stabilimenti vicini ma separati.

## 2) Il caso Cotonificio Albini<sup>1</sup>

Referenti

Giovanni Romani

Responsabile risorse umane

Sara Chinelli

Addetta ufficio risorse umane

*L’azienda, fondata nel 1876 da Zaffiro Borgomanero con il nome di “Z. Borgomanero & C.” dopo un solo anno di attività, ha una tessitura dotata di 40 telai meccanici e impiega 44 operai. Nel 1890 non avendo figli, Borgomanero lascia in eredità l’azienda al nipote Giovanni Albini. Oggi l’azienda è guidata dalla quinta generazione della famiglia fondatrice ed esporta oltre il 70% del fatturato in oltre 80 Paesi nel mondo ed è una realtà che risulta essere unica nel panorama tessile della camiceria. La vocazione internazionale dell’azienda risale alla metà degli anni ottanta;*

<sup>1</sup> Intervista realizzata nel mese di giugno 2016.



*successivamente nel 1992 vengono acquisiti tre storici marchi britannici: Thomas Mason, David & John Anderson e Ashton Shirtings. Questa operazione consente di contare su una struttura commerciale dal respiro internazionale e su un archivio storico costituito da oltre 700 volumi di campioni di tessuto, vero punto di riferimento per i creativi. Negli anni 2000 entra nel Gruppo la Manifattura di Albiate, nascono gli stabilimenti in Repubblica Ceca e nel 2003 a Mottola nel tarantino. Nel 2009 diventa operativo lo stabilimento MéditerranéanTextile adibito alla tessitura in Egitto e nel 2010 viene inaugurata la nuova tintoria Delta Dyeing, lo stesso anno inizia un innovativo progetto di coltivazione diretta in Egitto di due campi di cotone Giza 87 e Giza 45, i migliori cotone al mondo.*

Nota riassuntiva

La sede del gruppo è situata ad Albino in Valle Seriana. Qui avviene la tintura del filato, la roccatura, l'orditura e la tessitura, con tutte le fasi ad essa correlate, degli articoli più complessi. Alla data dell'intervista i dipendenti del gruppo sono 1381, 567 dei quali nella sede di Albino. Di questi, i lavoratori stranieri, che prevalentemente svolgono la mansione di "operaio", sono circa 20 e provengono principalmente da Senegal, India, Marocco e Paesi del Nord Africa. Si tratta di lavoratori con un'anzianità lavorativa importante, la loro presenza in azienda rispecchia la presenza storica e temporale di queste nazionalità nel territorio della provincia di Bergamo.

Negli anni d'oro precedenti alla crisi i lavoratori arrivavano in azienda spontaneamente, portando direttamente all'ufficio del personale la propria candidatura, il modo di reclutare il personale in azienda oggi però è cambiato: ora i lavoratori vengono reclutati e scelti tra una rosa di candidati fornita all'azienda dalle Agenzie del Lavoro che in prima battuta si occupano della selezione dei lavoratori.

Successivamente ad un primo periodo come lavoratori "somministrati", l'azienda consolida il rapporto di lavoro con questi lavoratori proponendo l'assunzione diretta. La ricerca e l'inserimento dei lavoratori quindi avviene sulla base della figura di cui necessita l'azienda in un preciso momento, la nazionalità del lavoratore è un dato non rilevante.

Oltre agli operai, sono presenti in azienda anche alcuni lavoratori di nazionalità straniera che operano come impiegati negli uffici commerciali e marketing. Soprattutto in questo caso, la pluralità di nazionalità risulta

Terza Parte  
Lavoratori stranieri e processi di integrazione: campionatura

strategica nell'ottica dell'internazionalizzazione e facilita il processo di cambiamento culturale, favorendo l'apertura dell'azienda al mondo. Lavorare con persone di nazionalità straniera inoltre accresce la consapevolezza, da parte dell'ufficio del personale e dei capi reparto ed ufficio, della diversità culturale e della reciproca necessità di comprendere il significato di parole e comportamenti simili ma non uguali; in questi casi non si possono fare generalizzazioni, eventuali incomprensioni dipendono più dalla singola persona e da singoli episodi.

La formazione e l'addestramento professionale organizzati dall'azienda sono trasversali e coinvolgono tutti i lavoratori: oltre ai corsi obbligatori, come i corsi sulla sicurezza, il Cotonificio Albini ha offerto e offre ai professionisti stranieri anche corsi di lingua italiana con esiti e ricadute positive nell'inserimento in azienda. Parimenti la lingua italiana è la lingua del gruppo e tutto il management residente all'estero la utilizza.

Attraverso l'esperienza maturata nel corso degli anni dai capi reparto e capi ufficio, i lavoratori vengono inseriti in un percorso di accettazione di regole, prassi e abitudini locali e dei relativi significati tali da permettere una conoscenza reciproca indispensabile per riuscire a gestire eventuali criticità. Fondamentale è il dialogo: solo parlando con i dipendenti si possono raggiungere gli obiettivi, capire determinati atteggiamenti o comportamenti che inizialmente potevano sembrare inspiegabili e spianare le incomprensioni.

La difficoltà riscontrata dall'azienda non è quindi legata alla gestione dei lavoratori, ma riguarda soprattutto il tema normativo che regola la presenza dei lavoratori stranieri in azienda. Si è consapevoli della complessità e della continua evoluzione delle procedure che regolano l'ingresso e il soggiorno degli stranieri in Italia; l'esigenza maggiormente avvertita sta nel trovare un interlocutore che conosca la materia e abbia le informazioni corrette. Di fronte a temi come l'ingresso di lavoratori stranieri in distacco internazionale, l'assunzione di personale altamente qualificato formato all'estero, la presenza di laureati stranieri in Italia, l'orientamento risulta complesso e difficoltoso.

Le preoccupazioni dei lavoratori stranieri che si rivolgono all'ufficio del personale per avere un aiuto invece riguardano per lo più elementi collaterali la loro presenza in azienda (per citare i temi più ricorrenti: il pagamento dei contributi, la tessera sanitaria, le ricadute fiscali del lavorare in Italia).



### 3) Il caso Dalmine

referenti

Paolo Benzi

Responsabile risorse umane

Roberta Mezzacasa

Addetta ufficio risorse umane

*TenarisDalmine - sede operativa di Tenaris in Italia - è il primo produttore italiano di tubi di acciaio senza saldatura per l'industria energetica, automobilistica e meccanica, ha 2.030 dipendenti, 5 stabilimenti produttivi, un'acciaieria ed una centrale elettrica di autoproduzione da 120 MW che, come tutti i siti produttivi di TenarisDalmine, è certificata sia ISO EN 14001 sia OHSAS 18001.*

*La storia dell'azienda ha inizio negli anni '30 del secolo scorso con Agostino Rocca, fondatore di Techint, Amministratore Delegato di Dalmine. L'anno 1954 segna l'apertura di Tamsa (in Messico) e Siderca (in Argentina) che si uniscono nel 1993 in un'alleanza strategica, a cui si aggiunge anche Dalmine nel 1996. Nel 2001 viene lanciato il marchio Tenaris.*

*Tenaris offre una gamma completa di tubi per casing e tubing, aste di perforazione, giunti premium, accessori per tubi, aste di pompaggio e tubi coiled di alta qualità, per qualsiasi tipo di applicazione estrattiva di petrolio e gas e attività di completamento del pozzo.*

*Oltre agli acciai API, Tenaris offre una gamma completa di gradi proprietari, tra cui leghe resistenti alla corrosione, con performance che superano quelle indicate dall'API.*

Nota riassuntiva

L'impianto con sede a Dalmine si estende su un'area di 1.523.000 metri quadrati, di cui 540.000 coperti.

I dipendenti Tenaris sono 21.740 (anno 2015), quelli dello stabilimento di Dalmine sono 2030, di cui 113 di nazionalità non italiana provenienti principalmente dal Senegal (20%) e dall'Argentina (9%). La maggior parte lavora in produzione ma alcuni di essi lavorano come impiegati o con la mansione di "quadri o dirigenti" (in questo caso si tratta di ex distaccati entrati in prima battuta attraverso il canale dell'art. 27 del T.U.

---

*Intervista realizzata nel mese di maggio 2016.*



sull'immigrazione). Ai lavoratori assunti si aggiungono i dipendenti stranieri entrati in distacco che restano in Italia per un periodo di tempo limitato per poi rientrare nella consociata del gruppo che li ha inviati in Italia. Con la crisi del 2008/2009 il numero degli espatriati stranieri presenti nello stabilimento di Dalmine è calato sensibilmente passando da 350 lavoratori ai 150 attuali.

I primi lavoratori stranieri fecero il loro ingresso in azienda già alla fine degli anni '80, soprattutto nell'acciaieria della fabbrica dove il lavoro è organizzato su tre turni anche il sabato e la domenica. Il lavoro era fisicamente pesante, ma certamente già negli anni '80 non era paragonabile a quello di cinquant'anni fa, essendo già sensibilmente migliorate le condizioni ambientali. L'azienda faticava comunque a trovare lavoratori locali disponibili per alcune mansioni e alcuni reparti. All'epoca i lavoratori avevano più marcata la possibilità di scegliere il lavoro, la disoccupazione era inferiore al 2%, sotto la soglia fisiologica considerata dagli economisti. I lavoratori stranieri arrivarono in fabbrica attraverso diversi canali: alcuni grazie ai "Decreti Flussi", altri segnalati dal sindacato che aveva avuto un primo contatto con queste persone; solo una minima parte, in questo primo periodo, è stata reclutata attraverso il canale delle Società di somministrazione.

Oggi la richiesta di assumere lavoratori stranieri è diminuita per diversi fattori: il mercato del lavoro è cambiato moltissimo, così come è cambiata l'azienda e le necessità si sono quindi modificate.

La tecnologia e l'automazione hanno fatto diminuire esponenzialmente il lavoro manuale; oggi gli operatori nei reparti, per la maggior parte dei casi, stanno in cabine insonorizzate e climatizzate, dalle quali controllano e governano le attività. Per questi cambiamenti tecnologici e per via della crisi, oggi anche le persone della zona, soprattutto i giovani, sono assai più disponibili a lavorare sui turni e, riconoscendo all'azienda una solida leadership nel territorio, valorizzano questi aspetti.

All'inizio, con i primissimi ingressi, si sono registrate criticità a livello di comunicazione prettamente di tipo linguistico. I lavoratori stranieri dovevano talora fare anche un "doppio passaggio" dalla loro lingua madre, all'italiano, ma anche al dialetto, frequentemente parlato in fabbrica. A questo proposito sono stati organizzati corsi di italiano in fabbrica, frutto di accordi di secondo livello, sia in orario di lavoro sia fuori orario (o prima dell'inizio del turno o al termine) che hanno dato risultati positivi. L'azienda tradizionalmente ha sempre investito molto in formazione accorgendosi che a molti lavoratori mancava anche una sensibilità verso la



“cultura industriale”, ha anche organizzato corsi di formazione di tipo tecnico per permettere ai dipendenti di capire cosa volesse dire lavorare in un certo tipo di impianto o per determinate mansioni.

La gestione delle ferie non ha mai creato significative criticità, sia per l’organizzazione del lavoro che per la disponibilità dei colleghi di squadra a gestire, in modo informale e senza intervento di misure aziendali, l’accorpamento delle ferie, al fine di consentire ai lavoratori stranieri di rientrare nei propri Paesi. Questo approccio è, tra l’altro, “trasversale” e quindi la gestione informale è assicurata anche ai lavoratori italiani (specialmente negli anni passati) in presenza di richieste diverse legate ai propri hobby ed interessi fuori dall’orario.

Va detto che la presenza di lavoratori stranieri, all’inizio una necessità, fa anche parte della politica e della cultura aziendale e per questo continua, anche se con numeri inferiori rispetto al passato, la mobilità internazionale all’interno del Gruppo. La presenza di impiegati, quadri e dirigenti di nazionalità diverse ha permesso di integrare approcci e modalità culturalmente diverse e, come tali, arricchenti.

La gestione dei lavoratori stranieri è, talora, più impegnativa rispetto a quella dei lavoratori italiani: i lavoratori distaccati, e i colleghi delle risorse umane delle consociate del gruppo da cui provengono, riscontrano difficoltà nel comprendere la gestione fiscale e previdenziale legata al reddito prodotto in Italia. I lavoratori assunti in azienda invece, sono solitamente ben informati pur non conoscendo nel dettaglio le procedure e si affidano al sindacato e poi, su input del sindacato, si rivolgono all’ufficio risorse umane. A questo proposito l’azienda offre un servizio “Sportello” per tutti i dipendenti organizzato su orari pensati anche per i lavoratori che fanno i turni, in cui è possibile chiedere tutte le informazioni su temi fiscali, previdenziali, amministrativi.

A nessun livello si sono manifestati problemi di integrazione.

Al momento non sono previste nuove assunzioni e le iniziative per il futuro sono trasversali per tutti i lavoratori.

#### 4) Il caso Fonderie Mario Mazzucconi

referente

Paolo Motta

Responsabile risorse umane

---

*Intervista realizzata nel mese di maggio 2016.*





*Da più di un secolo Mazzucconi opera nel settore della fusione e della lavorazione dei metalli. L'azienda ha sede a Ponte San Pietro (Bergamo) e può contare su quattro stabilimenti produttivi in Italia, tre dei quali nella nostra provincia e più di 1.000 dipendenti. Inoltre possiede una sede commerciale a Monaco di Baviera, in Germania. Mazzucconi realizza getti in lega di alluminio, fusi in conchiglia a gravità o a bassa pressione e in pressofusione, lavorati meccanicamente e poi assemblati. La produzione è interamente dedicata all'automotive ed è destinata ad alcuni tra i più grandi gruppi operanti nel settore.*

*Tra i suoi prodotti, ogni anno l'azienda realizza, in pressofusione anche con stampi plurifigura, più di 3 milioni di scatole per servosterzi per i principali fornitori mondiali Tier-1 del settore ed è uno tra i pochi player che realizzano teste cilindri e basamenti motore, i componenti sicuramente più complessi per geometria e caratteristiche metallurgiche nell'ambito del powertrain.*

*Alla guida dell'azienda c'è la famiglia Mazzucconi, che di generazione in generazione ha saputo fare tesoro dell'esperienza maturata negli anni, sempre però proiettandosi verso il futuro e l'innovazione.*

Nota riassuntiva

I dati dell'intervista si riferiscono alla stabilimento di Ambivere che ad oggi conta 39 dipendenti stranieri su un totale di 330 operai, poco più del 10%, anche se in fonderia la percentuale di questi lavoratori sale al 20-30%. L'area geografica maggiormente rappresentata in azienda è l'Africa centrale con lavoratori provenienti da Senegal, Costa d'Avorio, Somalia e Marocco, ma sono molte altre le nazionalità presenti: Argentina, Brasile, Romania, Albania, Bangladesh, India.

I primi lavoratori stranieri arrivano in azienda alla fine degli anni novanta, attraverso le Agenzie di somministrazione anche se, dopo qualche tempo, le candidature arrivavano spontaneamente dalla rete di conoscenze dei primi lavoratori inseriti. Significativo notare come siano cambiate le cose rispetto all'inizio: allora le persone si presentavano in azienda direttamente con il solo permesso di soggiorno, mentre oggi presentano le loro candidature inviando il curriculum in formato europeo.

La scelta di ricorrere a lavoratori stranieri è stata inizialmente dettata dalla difficoltà a reperire figure da inserire in produzione (l'azienda è organizzata su turni di tre cicli con una pausa nella giornata di domenica). In quel periodo storico la disoccupazione nel territorio dell'Isola, dove ha sede

Terza Parte  
Lavoratori stranieri e processi di integrazione: campionatura

l'azienda, era molto bassa e ci si poteva permettere di inserire una figura generica a cui offrire un iter di formazione – addestramento in azienda. Adesso la situazione è cambiata, sia per chi è alla ricerca di un lavoro, più disponibile a lavorare anche nei weekend e su turni, sia per l'azienda che con il tempo e con l'innovazione non può più inserire lavoratori privi di competenze.

Oggi gli stranieri che vengono assunti in azienda sono giovani di seconda generazione che hanno conseguito un titolo di studio in Italia, e le criticità che l'ufficio delle risorse umane ha dovuto gestire con i primi ingressi, sono state superate; il segno di questo cambio di passo si può vedere dalla presenza di lavoratori stranieri nell'Ufficio tecnico, il cuore dell'azienda. Anche gli operai che vengono inseriti oggi hanno un minimo di competenze tecniche e di scolarizzazione perché siano più facilmente pronti ad apprendere le tecnologie e la conoscenza del processo utilizzate in azienda che deve realizzare prodotti di qualità con standard molto elevati per il mondo automobilistico.

Le criticità che l'azienda ha dovuto affrontare nel primo periodo sono state diverse e l'ufficio delle risorse umane ha inizialmente avuto un carico di lavoro extra, compensato però dalla maggiore disponibilità dei lavoratori stranieri, qui in Italia senza la famiglia, a lavorare sui turni notturni o nel mese di agosto.

Innanzitutto le persone provenienti da Paesi diversi non socializzavano, erano abbastanza chiuse ed è stata difficoltosa la loro integrazione, in secondo piano l'azienda ha dovuto gestire anche il rapporto con i capi intermedi, i loro riferimenti gerarchici con i quali si sono riscontrati sia problemi linguistici che di adattamento allo stile comunicativo a volte autoritario, anche se tutto abbastanza contenuto e legato a singoli episodi. Per aiutare i lavoratori nell'apprendimento della lingua italiana l'azienda si è mossa in diverse direzioni: ha proposto corsi di italiano (estesi anche ai familiari) fuori dall'orario di lavoro al sabato in azienda, ma non hanno avuto molti riscontri. Anziché tradurre in lingua la documentazione aziendale, si è preferito facilitare la comunicazione veicolandola con immagini da mettere in bacheca o in reparto soprattutto sul tema della sicurezza sul luogo di lavoro e questo è stato utile non solo per gli stranieri perché le immagini sono più immediate.

Sempre restando all'interno della gestione del rapporto di lavoro si sono gestite alcune criticità relative al rispetto dell'orario di lavoro derivanti dal diverso concetto del "tempo" che viene dato nelle diverse culture di appartenenza.



L'ufficio amministrativo invece si è trovato a dover aiutare questi lavoratori nella gestione del proprio reddito e a tutto quello che ruota attorno al loro stipendio mensile (l'accesso ai prestiti e ai finanziamenti, la cessione del quinto dello stipendio, l'invio del proprio stipendio alla famiglia d'origine). Attraverso un accordo sindacale inoltre, dal 2003-2004 si è regolamentato il tema delle ferie dando la possibilità di concentrare le ferie e i permessi maturati per utilizzarli tutti insieme ogni 2 anni (comunque per un massimo di sei settimane) per rientrare nel Paese di origine. Sempre con un ulteriore accordo sindacale si è istituita una "banca ore" in cui far confluire le ore degli straordinari che alimentano il conteggio delle ferie. Per prassi i responsabili ne sono a conoscenza e pianificano l'organizzazione delle assenze. L'accordo è stato ben accolto da tutti e gestito in questo modo, non si sono mai verificati problemi di rientri incerti o in ritardo.

La presenza di lavoratori di fede musulmana ha sollevato anche il tema religioso che è stato gestito con diverse soluzioni. Per quanto riguarda il pasto durante il periodo di Ramadan si è concordato con la mensa che venga fornito alla sera un sacchetto con un pasto minimo che i lavoratori possono consumare a casa per permettergli il digiuno durante il giorno. La preghiera è inoltre consentita durante le pause caffè, regolamentate per tutti i dipendenti, o nella pausa pranzo al di fuori dell'ambiente di lavoro. Infine sono stati installati negli spogliatoi dei doccini che vengono utilizzati per le abluzioni.

L'azienda, prendendo parte ad un progetto di Confindustria Bergamo che prevedeva la possibilità di individuare e formare delle persone come "mediatori culturali in azienda", ha inoltre istituzionalizzato nello stabilimento di Ambivere la figura del lavoratore/mediatore che con il tempo è anche diventato rappresentante sindacale. Questo lavoratore/mediatore/sindacalista è diventato il punto di riferimento per tutte le criticità, il tramite tra lavoratori e azienda, anche quando ci sono problemi disciplinari. Questa figura funziona così bene che l'azienda ha un mediatore anche nella sede di Almenno San Bartolomeo e vorrebbe avere una figura di questo tipo anche nella sede di Ponte San Pietro.

Nel 2008, dopo i primi inserimenti e dopo aver gestito le prime criticità descritte, l'azienda ha sentito la necessità di avviare un programma di formazione in cui far partecipare in aula sia i capi (capi turno) sia colleghi (italiani e stranieri) per 40 ore. Questo "corso di formazione interculturale" era tenuto da due mediatori culturali e, attraverso la discussione su aspetti generali della diversità, si è poi arrivati ad analizzare le criticità che erano



emerse all'interno dell'azienda. L'esperienza è stata positiva sia per gli stranieri che hanno avuto l'occasione per raccontare le difficoltà incontrate nel loro processo migratorio e per far comprendere meglio i loro aspetti culturali, sia per i colleghi italiani e per i capi perché ha permesso di affrontare alcune barriere psicologiche ed alcuni pregiudizi di un fenomeno che si era ormai capito che sarebbe diventato strutturale e non occasionale. Il corso si è concluso con una festa "Fondiamo le culture", una giornata in cui i dipendenti e le loro famiglie hanno socializzato condividendo balli, musiche, cibi e sport.

Con la crisi del 2009 l'azienda si è fermata con le iniziative per i lavoratori stranieri ma quanto fatto e quanto imparato sul campo per la gestione nei primi anni, è servito per la gestione delle eventuali criticità dei tempi recenti.

#### **5) Il caso O.P. Oasi (Gruppo Bonduelle)**<sup>\*</sup>

referente

Jolanda Bernardi

Responsabile risorse umane sede San Paolo d'Argon

*Azienda familiare creata nel 1853, Bonduelle è oggi leader mondiale delle verdure.*

*Privilegiando innovazione e visione a lungo termine, il Gruppo si caratterizza per la diversificazione tecnologica e geografica; le sue verdure, coltivate su più di 115.000 ettari, sono commercializzate in 100 Paesi, con varie marche, in tutti i canali di distribuzione e in tutte le tecnologie: conserva, surgelato, pastorizzato, disidratato e fresco pronto al consumo.*

*Il Gruppo Bonduelle è presente in Italia a partire dagli anni '70, prima con i prodotti in conserva e surgelati e, dal 2001, a seguito dell'acquisizione della società bergamasca Ortobell srl, con la divisione fresco (produzione di insalate pronte all'uso).*

*La sede di Bonduelle Italia srl si trova a San Paolo d'Argon, dove è presente anche il principale stabilimento produttivo di insalate di IV Gamma (Op Oasi Soc. agr. cons. arl), che conta 220 addetti. L'altro sito produttivo del fresco in Italia si trova a Battipaglia (Sa). Il sito di produzione di San Paolo D'argon è il più importante sito di produzione di IV gamma a livello europeo grazie alle tecniche d'avanguardia impiegate nella sua edificazione e all'ampiezza della superficie su cui si estende, in*

<sup>\*</sup> Intervista realizzata nel mese di giugno 2016.



*grado di ospitare un volume di prodotto finito pari a circa 20.000 tonnellate.*

Nota riassuntiva

I dipendenti stranieri di San Paolo d'Argon al momento dell'intervista sono più della metà (116).

Quasi tutti i lavoratori stranieri sono uomini e svolgono la mansione di "operai addetti alla produzione", le nazionalità maggiormente rappresentate in azienda sono India (40 lavoratori), Marocco (22 lavoratori), Pakistan (12 lavoratori) e Filippine (11 lavoratori).

L'80% dei lavoratori stranieri è in azienda da più di dieci anni, per la tipologia e le condizioni di lavoro (il lavoro è organizzato su tre turni, sei giorni a settimana, in ambienti che devono mantenere un microclima che va da 3 a 6 gradi) l'azienda è ricorsa a lavoratori stranieri poiché era difficile trovare lavoratori italiani disponibili. A differenza di altre realtà, l'azienda non ha risentito della crisi che ha colpito l'Italia negli ultimi anni e tra i lavoratori in somministrazione, ultimamente, si trovano anche lavoratori italiani.

Inizialmente l'ingresso di personale straniero è dovuto a candidature spontanee e al passaparola tra i primi dipendenti e la cerchia dei parenti ed amici. In diverse occasioni l'ufficio del personale ha gestito pratiche di ingresso legate al "Decreto Flussi" a cui sono seguite richieste di ricongiungimento familiare, confermando quanto già evidenziato nella letteratura specialistica: in prima battuta emigrano uomini che, una volta stabilizzati, chiedono di essere raggiunti dalle famiglie. Con questi primi lavoratori le difficoltà principali, che ancora oggi sussistono con una parte limitata di persone, sono da ricondurre alla comunicazione linguistica. Su questo tema l'azienda ha agito autonomamente senza direttive da parte del Gruppo: in Francia il problema linguistico è stato ormai superato poiché gli stranieri sono già di seconda o terza generazione e perché conoscono il francese provenendo da ex Colonie.

L'azienda, per prima cosa, ha quindi deciso di sottoporre i lavoratori a un test per verificare il livello di competenza: i risultati hanno evidenziato che almeno un terzo dei dipendenti non era autonomo nella comunicazione in azienda anche per gli aspetti legati alla sicurezza sul luogo di lavoro ed ha quindi ritenuto necessario organizzare, nel corso degli anni, dei corsi di lingua italiana di 30 ore in orario di lavoro che hanno dato esiti diversi: per alcuni lavoratori, risultati analfabeti nella loro lingua di origine tanto da non

Terza Parte  
Lavoratori stranieri e processi di integrazione: campionatura

riuscire a comprendere nemmeno la documentazione in lingua standard poiché conoscevano solo il dialetto locale parlato nel villaggio, permangono ancora ad oggi una difficoltà nella comunicazione in italiano.

Negli ultimi anni invece il reclutamento dei lavoratori avviene attraverso le Agenzie di lavoro: si tratta di ragazzi che hanno frequentato le scuole in Italia per cui il problema linguistico è stato superato.

Per quanto riguarda il tema delle ferie, l'azienda pianifica le ferie su base annuale assegnando ai lavoratori due settimane di ferie con rotazione a scaglioni da godere nel periodo da metà giugno a settembre. Ai lavoratori stranieri danno comunque la possibilità di rinunciare alle due settimane di ferie estive per ricollocarle, sommandole a quelle dell'anno precedente, fino ad arrivare ad un massimo di otto settimane consecutive. In realtà, questa possibilità è data anche ai lavoratori italiani che però preferiscono usufruire le ferie nel periodo estivo. Questa gestione è il risultato di una prassi amministrativa non regolamentata da accordi integrativi.

La gestione dei lavoratori stranieri da parte dell'ufficio risorse umane risulta essere sicuramente più impegnativa dal punto di vista della gestione della retribuzione dei lavoratori: l'azienda spesso diventa l'intermediario dei lavoratori nei confronti degli enti e degli istituti con i quali si interfacciano (ad esempio con le finanziarie per la gestione di finanziamenti, della cessione del quinto...).

Negli ultimi tempi l'attenzione dell'azienda, grazie anche al medico di fabbrica, si è spostata sulla sensibilizzazione sui temi legati al benessere sul luogo di lavoro e non solo: si era infatti notato che spesso sotto la divisa antifreddo (giacca, pantaloni e berretto imbottito) fornita dall'azienda, i lavoratori sono vestiti in modo inadeguato. Ecco che allora l'azienda ha fornito alcune regole per vestirsi meglio ed ha investito nella formazione con un corso in orario di lavoro finanziato da Fondimpresa sul tema del benessere dentro e fuori il luogo di lavoro.

#### **6) Il caso Same Deutz-Fahr<sup>\*</sup>**

Referenti

Rossana Testa

Human Resources Manager

Mirella Bitto

Responsabile amministrazione del personale

---

<sup>\*</sup> Intervista realizzata nel mese di giugno 2016.



*Same Deutz-Fahr è uno dei principali produttori di trattori, macchine da raccolta, motori diesel e macchine agricole al mondo. Distribuisce i propri prodotti con i marchi SAME, DEUTZ-FAHR, Lamborghini Trattori, Hürlimann, Grégoire e Lamborghini Green Pro.*

*La sede principale della società è in provincia di Bergamo, a Treviglio, situata nell'area nella quale l'azienda si è sviluppata a partire dal 1927, anno di fondazione da parte dei fratelli Francesco e Eugenio Cassani.*

*La produzione, la vendita, il servizio post vendita e la distribuzione dei ricambi sono garantiti attraverso 8 siti produttivi (fra Europa e Asia), 13 filiali commerciali (in Europa, Asia e Nord America), una joint venture in Cina e una in Russia, 141 importatori e oltre 3.000 concessionari in tutto il mondo. SDF si avvale anche dei motori diesel sviluppati da Deutz AG.*

*La strategia dell'Azienda si basa sull'internazionalizzazione della capacità produttiva, sull'estensione della rete commerciale nei mercati chiave ed emergenti, sul controllo del know-how tecnologico, sullo sviluppo interno di componenti core, con la conseguente differenziazione dell'offerta prodotto.*

*C'è un binomio inscindibile tra SAME e il mondo dell'agricoltura, che l'azienda ha contribuito a far crescere con i suoi trattori e le migliori soluzioni tecniche. SAME ha saputo conquistarsi "sul campo" un posto molto speciale nel cuore degli agricoltori di tutto il mondo, diventando per intere generazioni un punto di riferimento.*

Nota riassuntiva

Same conta oltre 4.300 dipendenti, 1300 dei quali nella sede di Treviglio. I lavoratori stranieri, al momento dell'intervista, sono 54 e rappresentano il 4% del totale della forza lavoro, ma la percentuale sale al 10% se non si contano gli impiegati. Quasi tutti i lavoratori stranieri infatti sono operai di linea, le nazionalità maggiormente rappresentate in azienda sono Albania, Senegal e Argentina. I primi lavoratori sono arrivati in azienda circa dieci anni fa. Inizialmente l'ingresso di personale straniero è dovuto a candidature spontanee: le persone sono nel territorio già da tempo, l'azienda ha molta visibilità e professionalità, motivo per cui chi è alla ricerca di un impiego, si rivolge direttamente all'ufficio del personale. La maggior parte di questi lavoratori parlava già italiano ed era già in possesso del titolo di soggiorno per poter lavorare, ragioni per cui non ci sono state particolari criticità sia a livello di interazione linguistica che di integrazione nel luogo di lavoro.

Terza Parte  
Lavoratori stranieri e processi di integrazione: campionatura

Oggi il reclutamento delle professionalità da inserire in azienda avviene attraverso il canale delle Agenzie di somministrazione e la selezione dei candidati avviene sulla base del soddisfacimento della professionalità da inserire, la nazionalità non è quindi un fattore rilevante. In genere gli ultimi inserimenti di lavoratori stranieri riguardano giovani stranieri di seconda generazione che hanno studiato in Italia. Non c'è una diversa gestione da parte dell'azienda dovuta alla nazionalità dei dipendenti, la convivenza è pacifica e rispettosa e la formazione è trasversale e garantita per tutti i lavoratori. Una conferma di questo è data dal fatto che recentemente l'azienda ha stabilizzato cinquanta lavoratori in somministrazione, molti dei quali di nazionalità straniera; inoltre anche gli stranieri già presenti da più tempo si sono integrati in azienda da diventare un punto di riferimento per i colleghi ed essere votati come rappresentanti sindacali.

Ferie e mensa, che possono diventare per alcune realtà aziendali argomenti di possibili contrasti, in Same non sono mai state oggetto di problematicità da dover gestire: generalmente anche i lavoratori stranieri rispettano le chiusure aziendali e l'ufficio delle risorse umane è disponibile a gestire eventuali richieste diverse tenendo conto delle esigenze aziendali e valutando caso per caso.

La mensa interna ha invece una varietà di proposte che accontenta tutti e non sono mai state avanzate richieste particolari.

Rispetto al tema della gestione burocratica legata all'ingresso di lavoratori stranieri in Italia dall'estero, l'azienda si è trovata ad affrontare solo una sola volta l'iter burocratico dell'ingresso in distacco internazionale e non è mai ricorso, nemmeno in passato, alle quote previste dal "Decreto Flussi" per l'ingresso di manodopera non altamente qualificata.

Anche per queste ragioni, le uniche criticità burocratiche riscontrate dall'ufficio dell'amministrazione del personale riguardano le tempistiche e il tempo che il lavoratore spende per la richiesta del rinnovo del permesso di soggiorno. Nonostante la situazione sia migliorata rispetto al passato, ancora oggi, i lavoratori devono concordare almeno mezza giornata di ferie per il disbrigo della richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno che prevede la presentazione dell'interessato presso la Questura competente. Più in generale, i lavoratori stranieri tendono a dimostrare una elevata capacità di adattamento alle esigenze di flessibilità dell'azienda, rivelando una particolare disponibilità al lavoro, anche quando coinvolti in prestazioni con orari disagiati. I rapporti con la struttura gerarchica aziendale risultano generalmente corretti e il grado di "attaccamento al lavoro" in alcuni casi risulta particolarmente significativo.





**7) Il caso Schneider Electric**

Referenti

Andrea Melani

Responsabile Relazioni Interne di Schneider Electric SPA

Gionata Valisa

HR Business Partner Unità Produttiva MT

Paola Riva

HR Business Partner di Schneider Electric Industrie Italia SPA

*Siderurgia, macchine per l'industria pesante e per l'industria cantieristica nel XIX° secolo. Elettricità e gestione dell'automazione nel XX secolo. Nei suoi 170 anni di storia, Schneider Electric ha affrontato numerose sfide e adottato importanti scelte strategiche per diventare leader di settore. Tutto inizia nel 1836, quando i fratelli Schneider rilevano le fonderie di Le Creusot e due anni dopo fondano la Schneider & Cie. Nel 1891 dopo essersi affermata come industria di armamenti, Schneider si rinnova lanciandosi nel mercato emergente dell'elettricità, anche se è solamente a partire dal dopoguerra però che Schneider gradualmente abbandona gli armamenti per concentrarsi su edilizia, siderurgia ed elettricità.*

*Tra il 1981 e il 1997 Schneider Electric continua a concentrarsi sull'industria elettrica acquisendo Telemecanique, Square D e Merlin Gerin. Nel maggio 1999, grazie all'acquisizione di Lexel, la seconda azienda europea nel settore dell'energia elettrica, il nome del gruppo viene cambiato in Schneider Electric, per sottolineare ancor più chiaramente l'esperienza nel settore elettrico.*

*Con ulteriori acquisizioni in ambito illuminazione di emergenza, sicurezza degli edifici, home e building automation, nonché delle soluzioni per la continuità dell'energia nei datacenter (APC), la videosorveglianza (PELCO) e l'automazione nell'industria di processo (INVENSYS), Schneider Electric conferma la propria vocazione strategica di specialista globale nella gestione dell'energia.*

Nota riassuntiva

In provincia di Bergamo il Gruppo Schneider Electric è presente a Stezzano con due diverse realtà: la Schneider Electric SPA, che ha la propria sede e una fabbrica, e conta, al momento dell'intervista, 11 lavoratori stranieri provenienti da diversi Paesi su circa 450 dipendenti e la

Terza Parte  
Lavoratori stranieri e processi di integrazione: campionatura



Schneider Electric Industrie Italia SPA, organizzata su turni, che conta sedici diverse nazionalità presenti soprattutto in produzione (i lavoratori provengono principalmente da Paesi dell'Europa dell'Est) su un totale di 190 dipendenti.

I lavoratori in Schneider Electric SPA ricoprono tutte le mansioni: si trovano operai specializzati, tecnici ed impiegati di Assistenza Post Vendita, fino ad arrivare a funzioni apicali (il CFO è francese, così come una dirigente). La loro presenza in azienda è piuttosto recente: l'anzianità massima di servizio è di 5 anni, anche se si tratta di persone già presenti sul territorio da molti anni.

Le posizioni apicali provenienti dall'estero fanno parte di un progetto del gruppo che punta a sviluppare la diversità anche attraverso la mobilità internazionale e per questi profili è prevista sia una formazione sulle peculiarità culturali del vivere in Italia sia una formazione linguistica, con un "pacchetto" di ore di italiano che le persone fruiscono sulla base degli impegni di lavoro. Il canale per il reclutamento degli operai specializzati e dei tecnici sono spesso le Agenzie di somministrazione che selezionano i candidati sulla base delle loro professionalità e la rispondenza alle richieste aziendali mentre la nazionalità non è rilevante.

Le maggiori criticità sugli arrivi dall'estero di colleghi del Gruppo in regime di distacco riguardano i tempi amministrativi lunghi per ottenere le autorizzazioni all'ingresso. Anche se la situazione è migliorata rispetto al passato, è ancora difficile avere chiaro tutto il processo nonché gli attori coinvolti, data la complessità e la continua evoluzione della materia. Anche situazioni problematiche di politica internazionale possono contribuire a rallentare l'ingresso di queste persone poiché i rapporti e l'accesso alle Ambasciate italiane all'estero diventano più difficoltosi. Sono le persone coinvolte nel processo di espatrio che, ancora una volta, possono fare la differenza: se sono motivate e proattive, anche la parte di lavoro che deve sostenere l'azienda diventa più facile.

In ogni caso, il risultato di questa situazione è che la data di arrivo in Italia dei lavoratori in mobilità internazionale diventa incerta, con ricadute negative per l'azienda, che non riesce a programmare il lavoro.

Per quanto riguarda la seconda realtà del Gruppo presente a Stezzano, la maggior parte dei lavoratori stranieri presenti nella Schneider Electric Industrie Italia SPA invece, è stata assunta prima della crisi a metà degli anni 2000 per svolgere la mansione di operaio: il tipo di lavoro richiede una manualità "fine" per cui, forse anche un po' seguendo uno stereotipo, le assunzioni riguardavano principalmente donne. Oggi l'azienda ricerca



profili più scolarizzati e le assunzioni riguardano lavoratori (la nazionalità non è rilevante) diplomati o laureati o figure “junior” che svolgono un percorso di tirocinio in azienda. La lingua di lavoro in produzione è l’italiano mentre l’inglese, a vari livelli, è la lingua di lavoro negli uffici. Per le persone inserite a livello impiegatizio, non sono previsti corsi di italiano (spesso si tratta di stranieri di seconda generazione che conoscono già l’italiano) ma lavori intergruppo con altri colleghi in cui gli stranieri aiutano gli italiani con la formazione in inglese e gli italiani, aiutano gli stranieri con l’italiano con esiti positivi.

Le criticità per i dipendenti assunti in entrambe le realtà riguardano casi singoli sul tema delle assenze dal lavoro per il periodo delle ferie: è capitato in passato che i lavoratori non si presentassero al momento del rientro concordato per cui i ritorni sono incerti. Di solito la direzione del personale concede, tenendo conto delle esigenze aziendali e valutando le richieste caso per caso, la possibilità di utilizzare 4 settimane di ferie. Se il numero delle richieste è basso, la gestione diventa più facile e, in ogni caso, il sindacato è un intermediario per cercare di trovare un equilibrio.

La presenza e la convivenza in azienda tra lavoratori italiani e stranieri non ha mai dato segnali di criticità: la diversità in generale è una ricchezza, che permette di avere punti di vista diversi e aiuta ad aprirsi al cambiamento. La filosofia del Gruppo è quella di cercare un mix di culture tra i dipendenti: il messaggio che si vuole passare ai dipendenti è che la nazionalità non è un vincolo, anzi è un’opportunità. Messaggio che passa anche con delle azioni concrete come l’esposizione di tutte le bandiere delle nazionalità presenti nella bussola all’ingresso in azienda, la realizzazione del “Giardino della Diversity” in fabbrica, con la presenza di piante che vengono da tutti i Paesi di provenienza dei dipendenti o la presenza di Poster lungo i corridoi degli uffici che fanno parte del progetto “Well Being” in cui si valorizza la diversità.

#### 8) Il caso Stucchi

Referente

Cristiano Poggio

Responsabile ufficio risorse umane

*Stucchi S.p.A. ha sede a Bergamo e nasce nel 1960 dall'idea di due fratelli imprenditori di Brignano Gera d'Adda (Bergamo) proponendosi al mercato nazionale come fornitori di minuterie metalliche in media e alta serie realizzate mediante asportazione di truciolo.*

Terza Parte  
Lavoratori stranieri e processi di integrazione: campionatura



*L'azienda ha goduto di una crescita costante nel corso degli anni e attualmente è una delle migliori e consolidate realtà industriali, sia a livello nazionale che internazionale nella progettazione, produzione e commercializzazione di prodotti per la connessione e il controllo dei fluidi. Con la fine del millennio si concretizza la realizzazione di altri obiettivi: la creazione del ramo Stucchi Inc. negli Stati Uniti (Chicago, Illinois); l'inaugurazione di una filiale in Cina (Shanghai) e di una filiale in Australia (Melbourne); sedi generate con lo scopo di soddisfare al meglio le esigenze commerciali dei singoli mercati locali.*

*Questi obiettivi possono essere raggiunti soprattutto grazie ad investimenti nel lungo periodo in ricerca tecnologica e risorse umane. Fondamentale a tal proposito è la presa di coscienza del fatto che il successo dell'azienda è nelle mani delle persone che lavorano per l'azienda, un team multiculturale e variegato che attraverso impegno e professionalità è aperto al cambiamento ed è in grado di creare solide basi per gli anni a venire.*

Nota riassuntiva

L'azienda dispone di quattro siti: due siti produttivi con sede a Brignano Gera d'Adda (BG) e due siti logistici con sede a Pagazzano (BG). Al momento dell'intervista i dipendenti sono 141, di questi quasi il 10% è di nazionalità straniera e provengono principalmente dal Senegal (40%); all'ufficio commerciale si trovano due impiegati comunitari (un olandese e un francese), ma la maggioranza dei lavoratori extra-UE è in produzione (organizzata su due turni 6-14 e 14-22) o svolge la mansione di magazziniere.

La presenza degli stranieri in azienda ha motivazioni diverse e legate all'anno di inserimento in azienda: si può dire, in questo senso, che il 2007 è stato un anno spartiacque. Prima di questa data infatti i lavoratori stranieri inseriti in azienda sono lavoratori con una bassa professionalità, già regolarmente soggiornanti nel territorio che portano le loro candidature direttamente all'ufficio risorse umane dell'azienda. Oggi il mercato del lavoro è cambiato, così come le necessità dell'azienda e gli inserimenti più recenti quindi riguardano posizioni che richiedono una maggiore professionalità che può derivare sia da percorsi scolastici superiori sia da esperienze pregresse in altre aziende. L'azienda non si è mai trovata quindi ad affrontare il lungo e complesso iter burocratico per gestire gli ingressi dei lavoratori dall'estero attraverso il canale del "Decreto Flussi" e i lavoratori con una maggiore anzianità di servizio in azienda ormai sono

Terza Parte  
Lavoratori stranieri e processi di integrazione: campionatura



titolari di un permesso di lungo periodo (possiedono quasi tutti la “carta di soggiorno”) che non richiede continui rinnovi in Questura, per cui oggi ci sono ancora meno ricadute amministrative legate alla gestione del rinnovo dei titoli di soggiorno.

Per i primi inserimenti il principale problema era di tipo linguistico, per questo motivo l'azienda ha organizzato corsi di lingua italiana sia in orario di lavoro in azienda sia al di fuori, presso il Comune di Brignano e, grazie ad alcuni video animati i cui personaggi comunicano senza utilizzare le parole promossi dall'Inail, ha formato i dipendenti sul tema della sicurezza sul lavoro. Gli inserimenti più recenti invece hanno superato in partenza questo tipo di difficoltà linguistica perché si tratta di stranieri di seconda generazione che hanno concluso il percorso scolastico in Italia e che conoscono perfettamente l'italiano.

L'azienda è attenta anche ai lavoratori non stranieri per i quali ha organizzato percorsi di formazione linguistica in altre lingue straniere: l'integrazione è reciproca e rispettosa.

Generalmente la gestione dei lavoratori stranieri non comporta un carico di lavoro diverso o eccessivo per l'ufficio del personale che li segue ed aiuta principalmente nella gestione del proprio reddito (a volte diventando l'intermediario tra il proprio dipendente ed eventuali Istituti creditori per prestiti aperti o che intendono aprire), richieste di detrazioni o di assegni familiari. Le eventuali criticità sono riconducibili al singolo lavoratore e alle proprie attitudini caratteriali.

Fin dai primi inserimenti nel 2000 l'azienda ha deciso di regolamentare con un accordo interno il tema delle ferie. Per poter consentire ai lavoratori provenienti da Paesi lontani (e spesso con le famiglie ancora nei propri Paesi di origine) il rientro a casa, i lavoratori stranieri hanno la possibilità di accorpare le ferie (fino a 5-6 settimane) per rientrare nel proprio Paese di origine.

### Conclusioni

Dalle interviste raccolte emergono alcuni fattori comuni e alcune peculiarità. Quasi tutti gli intervistati si riferiscono ai lavoratori stranieri distinguendo le criticità e le azioni messe in campo a seconda della data di arrivo e di inserimento in Italia e a seconda della mansione svolta dai lavoratori stranieri. La crisi che ha colpito le aziende negli scorsi anni ha infatti generato una spaccatura tra le dinamiche e le prassi utilizzate per la



gestione dei lavoratori stranieri nel periodo precedente e in quello successivo alla crisi. In particolare nel periodo precedente alla crisi:

- le nazionalità presenti in fabbrica rispecchiano la provenienza già monitorata dalle rilevazioni nazionali e provinciali sulla presenza degli stranieri nella nostra provincia;
- nel primo periodo di inserimento l'ufficio delle risorse umane ha dovuto gestire anche pratiche amministrative che esulano dalla gestione del rapporto di lavoro come le richieste di ricongiungimento familiare, confermando quanto già emerso in letteratura: l'immigrazione dai Paesi di provenienza maggiormente rappresentati in azienda (Paesi del Maghreb, dell'Africa centrale, India, Est Europa) è inizialmente maschile a cui poi segue, in tempi successivi e a seguito di una stabilizzazione anche legata al posto di lavoro, il ricongiungimento della famiglia;
- le aziende non sono ricorse, per l'inserimento di lavoratori stranieri non qualificati, a lavoratori stranieri residenti all'estero utilizzando il canale del c.d. "Decreto Flussi" perché la procedura da attivare era vista come molto complessa in termini di documenti da presentare e in termini di tempo, i lavoratori possedevano già un regolare permesso di soggiorno che consentiva lo svolgimento di attività lavorativa;
- i lavoratori presentano la loro candidatura andando fisicamente all'ufficio del personale in azienda e hanno una bassa scolarizzazione, da cui consegue una maggiore difficoltà a comprendere gli aspetti tecnologici dell'utilizzo degli impianti aziendali. La scelta di ricorrere a lavoratori stranieri è inizialmente dettata dalla difficoltà a reperire figure da inserire in produzione, soprattutto per le aziende organizzate su turni. In quel periodo storico la disoccupazione era molto bassa e ci si poteva permettere di inserire una figura generica a cui offrire un iter di formazione - addestramento in azienda;
- è soprattutto in questa prima fase che le aziende mettono in campo iniziative per favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri sul luogo di lavoro: tutte offrono corsi di italiano (alcune li estendono anche ai familiari), si occupano a diversi livelli, dal più formale al più informale, del tema delle ferie (siglando accordi interni, gestendo il tema caso per caso e sulla base delle reali esigenze dell'azienda e del singolo lavoratore) e della mensa.

Nel periodo successivo alla crisi la situazione è cambiata, sia per chi è alla ricerca di un'occupazione, più disponibile a lavorare anche nei weekend e

su turni, sia per l'azienda che con il tempo e con l'innovazione non può più inserire lavoratori privi di competenze. Ne consegue che:

- i lavoratori stranieri che oggi arrivano in azienda, sono giovani di seconda generazione che hanno concluso o addirittura svolto tutto il loro percorso scolastico in Italia, ragione che ha determinato il superamento del problema linguistico evidenziato con i lavoratori di primo ingresso;
- al fine della ricerca delle figure da inserire in azienda non è rilevante la nazionalità dei candidati, in generale la selezione avviene per mansioni più qualificate rispetto ai lavoratori entrati in azienda nel periodo "pre - crisi". I nuovi ingressi di lavoratori (italiani e stranieri) riguardano quindi assunzioni che si concretizzano solo dopo aver svolto un primo periodo in somministrazione;
- i lavoratori stranieri diventano a volte strategici in alcuni uffici (ad esempio l'ufficio marketing o l'ufficio commerciale) dove la diversità culturale e la conoscenza delle lingue straniere sono considerate un "plus" per l'immagine dell'azienda e i rapporti con l'estero. In generale sembra emergere una maggiore sensibilità dei gruppi multinazionali alla gestione della "Diversity";
- le aziende che hanno gestito le criticità nel periodo "pre - crisi" trovando soluzioni adeguate alla singola realtà descritta, oggi godono dei benefici e dei vantaggi degli investimenti messi in campo in passato per cui le iniziative a favore dei lavoratori stranieri non sono più una priorità;
- la formazione è trasversale e garantita per tutti i lavoratori su cui la direzione aziendale ha deciso di investire e non ci sono distinzioni sulla base della nazionalità, in alcuni casi la formazione "dedicata" a lavoratori stranieri nasce dalla presa di coscienza della diversità culturale e oggi riguarda maggiormente aspetti legati al benessere dei lavoratori in azienda;

Infine ci sono aspetti trasversali che hanno attraversato il tempo e ricorrono allora come oggi. In particolare:

- nonostante gli intervistati riconoscano un netto miglioramento rispetto al passato, tutti hanno sottolineato come la complessità normativa renda difficoltosa la gestione delle risorse, in particolare la continua

evoluzione normativa impegna gli addetti dell'ufficio del personale ad un costante aggiornamento che non sempre è facile e automatico se non si trova il canale adeguato per poter avere le risposte;

- l'ufficio delle risorse umane continua ad aiutare i lavoratori stranieri (in particolare i lavoratori di primo ingresso in Italia) nella gestione della propria retribuzione, alcuni intervistati infatti hanno sottolineato la difficoltà di questi lavoratori a gestire quanto guadagnano e spesso l'ufficio delle risorse umane diventa un intermediario - facilitatore tra i lavoratori e gli Istituti come banche o finanziarie;
- in generale i lavoratori stranieri sono informati, anche attraverso il sindacato, dei diritti/doveri sul luogo di lavoro e la direzione del personale è comunque disposta a fornire ogni chiarimento. La convivenza tra lavoratori italiani e stranieri è, nella maggior parte dei casi, pacifica e rispettosa e le possibili criticità che sono emerse, riguardano principalmente casi singoli e caratteriali delle persone coinvolte. A supporto di questo, diversi intervistati hanno riportato che alcuni lavoratori sono diventati rappresentativi per i colleghi tanto da essere eletti come rappresentanti sindacali.

Terza Parte  
Lavoratori stranieri e processi di integrazione: campionatura