Co-funded by the European Union

LABOUR-INT

FONDAZIONE SMILE 30° PUGLIA

Mercato del lavoro e stranieri in Italia e in Puglia

Il fabbisogno di manodopera straniera delle imprese pugliesi

Co-funded by the European Union

LABOUR-INT

FONDAZIONE SMILE 30° PUGLIA

Fondazione Rita Maierotti
Archivio Storico.Centro Studi

LABOUR INT III

Mercato del lavoro e stranieri in Italia e in Puglia

Report di ricerca

A cura di Elisa Mariano

con la collaborazione di Anna Villa

Elisa Mariano, sociologa del lavoro, ricercatrice presso la Fondazione Centro studi e Archivio Storico "Rita Maierotti"

Anna Villa, esperta in statistica, è prima ricercatrice presso ISTAT

Sommario

Prefazione 7
Introduzione 11
CAPITOLO 1 . Gli stranieri in Italia: condizioni di vita e di lavoro 13
1.1 Una premessa sui nuovi movimenti umani 13
1.2 Stranieri residenti 13
1.3 Nuovi cittadini 15
1.4 Nuove famiglie 16
1.5 Livelli di istruzione 18
1.6 La partecipazione degli stranieri nel mercato del lavoro 19
1.7 Le segmentazioni interne al mercato del lavoro 23
Focus: gli ostacoli per trovare un lavoro adeguato alla popolazione nata all'estero 27
CAPITOLO 2. Gli stranieri in Puglia ed il mercato del lavoro 31
2.1 La popolazione straniera residente 31
2.2 La partecipazione al mercato del lavoro 34
CAPITOLO 3. La domanda di lavoratori immigrati in Puglia: settori, professioni, competenze 39
3.1 La struttura produttiva pugliese 39
3.2 La domanda di lavoro nelle imprese dell'industria e dei servizi 40
3.3 I settori 41
3.4 Le professioni ricercate 44
3.5 La difficoltà di reperimento per le professioni 50
3.6 Formazione e competenze richieste ai lavoratori immigrati 51
CAPITOLO 4. Interviste ai rappresentanti del mondo datoriale 55
4.1 Introduzione al capitolo 55
4.2 L'immigrazione come risorsa e il fabbisogno futuro di manodopera 55
4.3 La formazione come chiave di integrazione 57
4.4 Evoluzione del settore agricolo e nuove competenze 59
4.5 Reclutamento, competenze e formazione dei lavoratori stranieri 62
4.6 Sicurezza sul lavoro e lavoratori stranieri 65
4.7 Conclusioni 66
CAPITOLO 5. Focus group con associazioni per l'accoglienza dei migranti 69
5.1 Introduzione al capitolo 69
5.2 Origini ed evoluzioni del ruolo delle associazioni 69
5.3 Nodi critici del sistema di accoglienza: assistenzialismo e dipendenza 69
5.4 La transizione dei minori non accompagnati 71

5.5 Donne migranti e vulnerabilità specifiche 71
5.6 Relazioni con il mondo del lavoro 72
5.7 Le reti locali come laboratori di innovazione sociale 73
5.8 Esperienze virtuose e buone pratiche 74
5.9 Conclusioni e prospettive di policy 76
Riferimenti bibliografici 77
Nota metodologica 77

Prefazione

Il tema migranti per l'Unione Europea è centrale nello scenario politico quanto lo è sul piano sociale. Le politiche di inclusione sono necessarie per governare un fenomeno complesso c che non tende a diminuire come intensità di arrivi in ragione dei numerosi conflitti armati nonché delle precarie condizioni ed aspettative di vita dei cittadini provenienti dai Paesi del Nord Africa e dal Medio Oriente.

Durante gli ultimi lustri si è creata una opinione pubblica secondo cui la riduzione di garanzie dello stato sociale nonché la percezione in negativo della sicurezza pubblica derivano da un consistente flusso migratorio che vede protagonisti i Paesi di primo approdo ed in particolare quelli come l'Italia, che si affacciano sul Mediterraneo.

Tematiche spesso capziose alimentate da alcune forze politiche, peraltro, facilmente confutabili alla luce di alcuni indici quanti-qualitativi come il tasso di fertilità dei Paesi che compongono l'Unione Europea e l'Europa post Covid19.

La Commissione Europea monitora il tasso di fertilità che evidenzia un allarme demografico. Fatte salve Bulgaria ed Ungheria, il resto dei Paesi denuncia un calo del tasso di fertilità il cui dato medio europeo si attesta a 1,38 figli per donna. Tale calo è consecutivo dal 2000 e considerato l'arco temporale, sta comportando una riduzione della popolazione se consideriamo che il tasso di sostituzione per mantenere stabile la popolazione deve essere pari ad almeno 2,1 figli per donna.

Il Covid ha modificato fortemente la predisposizione dei cittadini europei in relazione a determinate vacancy occupazionali. I giovani preferiscono attendere o muoversi in altri contesti anziché accettare un lavoro che non soddisfa pienamente le proprie aspettative ed aspirazioni.

Il combinato disposto di questi due fattori sta comportando una desertificazione sociale in determinate Regioni dell'Europa. Il Sud Italia, ad esempio1, offre una panoramica sconfortante: un saldo negativo pari a 116.000 residenti che si sono spostati verso il centro nord. In questo deflusso demografico prevalgono i giovani tra i 25 ed i 34 anni spesso laureati. Le destinazioni estere prevalenti sono Germania, Regno Unito, Francia e svizzera.

L'Italia, dopo il picco del 2014, ha avuto un decremento della popolazione che è passata da 60,8 milioni a 58,97 milioni. Se nel decennio precedente vi era stato un aumento grazie all'allungamento della vita e ai flussi migratori non UE e UE settore Europa Centrale, il guadagno demografico è andato perso proprio a causa del tasso di fertilità.

Normalmente detti indicatori dovrebbero indurci a pensare che i flussi migratori regolari o regolamentati sono necessari per il mantenimento dello stato sociale e del sistema produttivo. In effetti il solo Governo italiano nel triennio 2023 – 2025 ha previsto un decreto flussi pari a 450.000 nuovi arrivi da distribuire essenzialmente in tre settori: servizi alla persona, lavori subordinati stagionali e lavori non stagionali ed autonomi. Parliamo di badanti e colf, settore horeca, lavori autonomi vari. Gli altri Paesi europei normalmente non adottano il sistema del decreto flussi, quanto un sistema di visti e accordi bilaterali. Da questi dati emerge un punto certamente critico che è il mutuo riconoscimento di titoli e competenze tra i Paesi UE ed extra UE che comporta l'apertura del mercato del lavoro a mansioni poco qualificate a prescindere dal curriculum di chi ha avuto titolo per soggiornare in Europa.

È evidente, allora, l'importanza delle politiche europee di inclusione che risultano fondamentali per dare risposte alle aspettative dei migranti che intendono stabilire in Europa la propria residenza, all'opinione pubblica, oltre che dare risposte concrete alle aspettative dei governi spesso in controtendenza rispetto alle politiche migratorie delle forze politiche che li compongono. In tale ottica l'AMIF Asylum, Migration and Integration Fund ha avuto una dote finanziaria di 7,5 miliardi di euro

[1] **Report ISTAT – Migrazioni interne e internazionali 2023–2024**

nella programmazione 2014 – 2020 e un incremento del 32% nella programmazione attuale 2021 – 2027 portando la sua dotazione a 9,88 miliardi.

L'inclusione deve essere declinata in termini di prima accoglienza, assistenza alle richieste di asilo e una volta superate queste fasi occorre offrire un sistema di protezione sanitaria e quindi attivare le politiche attive per il lavoro affinché rendano i cittadini extra UE pienamente inseriti nel contesto sociale che hanno scelto per il loro insediamento contribuendo così, al pari dei cittadini europei, alla crescita sociale ed economica complessiva del sistema Europa e nel nostro caso del sistema Italia.

La nostra ricerca, parte di un progetto più ampio, è finanziata proprio da questo fondo ed ha il compito di fotografare la distribuzione dei flussi migratori in Italia con focus sulla Puglia e quindi capire quali possono essere i settori produttivi che oggi necessitano di personale. Ma non ci siamo limitati a questo, nel senso che abbiamo previsto, in seguito agli incontri ed ai focus group realizzati, la possibilità di prevedere una ulteriore attività di formazione ed accompagnamento alla creazione d'impresa.

Labour int III ossia questo progetto arrivato alla terza edizione ha dimostrato una sua efficacia nell'affrontare i temi appena delineati. Si può godere pienamente della democrazia quando si è pienamente partecipi dei diritti e dei doveri che ne conseguono. Essere parte di una comunità, essere partecipi dello sviluppo sociale ed economico della società oltre che dell'individuo, significa trovare il proprio posto nella società e si può contribuire sviluppando la comunità in cui si vive e quindi estensivamente la società e la sua economia attraverso il lavoro. Noi vogliamo dotare coloro che prenderanno parte al progetto delle necessarie competenze fornendo, per quanto possibile, delle prassi che se daranno i risultati sperati potranno anche essere disseminate.

Esecuzione e riadattamento di capi di abbigliamento, operazioni di magazzino e formazione alla creazione di una cooperativa sono i corsi di formazione che abbiamo scelto di realizzare. I corsi professionalizzanti hanno durata 140 ore che corrisponde al riconoscimento di due unità di competenze in ragione della normativa adottata dalla Regione Puglia in merito al Repertorio Regionale delle Figure Professionali. Il terzo corso che non è solo corso, ma anche accompagnamento alla creazione d'impresa ha durata 80 ore.

Le politiche attive per il lavoro che intendiamo offrire ai beneficiari di questo progetto sono riassumibili in tre percorsi:

1. Formazione

2. Formazione e attivazione tirocini extracurriculari

3. formazione finalizzata alla creazione d'impresa.

La tipologia di progetto rende necessaria la costruzione della rete degli stakeholder. In questo senso la presenza di soggetti rappresentativi del mercato del lavoro diventa essenziale. In effetti il progetto coinvolge sia le rappresentanze sindacali confederali che datoriali che concertano e concerteranno le politiche del lavoro nella definizione dei percorsi innanzi delineati.

La ricerca è analitica e prevede una ricerca desk ed una ricerca sul campo. Esplora come fa una macchina fotografica che dal generale arriva al particolare, gli stranieri esistenti in Italia, verifica l'occupabilità degli stessi in ragione dei fabbisogni delle imprese per poi concentrarsi sulla situazione pugliese.

L'indagine statistica ha voluto definire i fabbisogni occupazionali locali attraverso una indagine che ha interessato tanto le comunità di migranti che le imprese e relative organizzazioni. Solo a seguito alla elaborazione delle informazioni ottenute si è proceduto ad individuare i settori in cui progettare i percorsi formativi. Questo approccio bottom-up riteniamo essere il più efficace per evitare di progettare percorsi formativi sulla base di convinzioni soggettive che potrebbero non essere corrispondenti alla realtà effettuale.

Quindi il nostro impegno è stato distinto in due momenti: ricerca e definizione dei percorsi formativi affidati alla Fondazione Centro Studi e Archivio Storico Rita Maierotti e progettazione percorsi

formativi e quindi gestione degli stessi con i percorsi di politiche attive per il lavoro come innanzi elencate, affidata a Fondazione Smile Puglia.

La collaborazione tra i due soggetti è sempre stata molto alta per poi diventare completa quando a progetto avviato è stato completato il processo di fusione per incorporazione delle due fondazioni in Fondazione Smile Puglia, definendo una regia unica nella gestione dei relativi work package affidati.

Il tema del mercato del lavoro italiano legato ai cittadini non UE non è di poco conto considerando il fenomeno del working poor, ossia lavoratrici e lavoratori che seppur occupati restano in condizioni di povertà reddituale. Purtroppo, in questi ultimi anni, il fenomeno interessa anche i cittadini italiani e ciò crea una barriera alla mobilità sociale.

Politiche sociali, valorizzazione del capitale umano in termini di competenze, regolamentazione del mercato del lavoro. Questa a noi appare come unica ricetta per affrontare temi così complessi. Favorire la genitorialità, mantenere ed ampliare il capitale umano arricchendolo di competenze in linea con l'evoluzione tecnologica, regolamentare il mercato del lavoro rendendo le vacancy appetibili in termini di capacità reddituale. Last but not least, è fondamentale dotarsi di una politica industriale che incentivi i giovani — anche coloro che hanno maturato esperienze di studio e lavoro all'estero — a restare entro i confini nazionali, e auspicabilmente pugliesi, per mettere a frutto professionalmente le competenze acquisite.

Gigia Bucci

Presidente Fondazione Archivio

Storico e Centro Studi Rita Maierotti

Segretaria Generale Cgil Puglia

Giovanni Forte

Presidente Fondazione Smile Puglia

Introduzione

Negli ultimi quarant'anni l'Italia ha vissuto una trasformazione radicale: da Paese tradizionalmente caratterizzato dall'emigrazione, si è progressivamente affermata come una delle principali mete di immigrazione in Europa. Questo processo ha inciso in maniera significativa sulla struttura sociale e produttiva nazionale, tanto che oggi la presenza straniera non può più essere interpretata come fenomeno emergenziale, ma come componente strutturale e stabile del mercato del lavoro e della società.

La crescente partecipazione dei lavoratori stranieri si è resa evidente soprattutto in alcuni comparti produttivi strategici. L'agricoltura, l'edilizia, la logistica e i servizi alla persona costituiscono i settori in cui la manodopera migrante è maggiormente rappresentata, spesso in condizioni di indispensabilità. Tuttavia, negli ultimi anni si registra anche un progressivo ingresso degli stranieri in ambiti manifatturieri, in lavori specializzati e in attività che richiedono competenze tecniche di medio livello. Questo testimonia una lenta ma significativa diversificazione della presenza migrante nel tessuto produttivo italiano.

Al tempo stesso, le criticità restano evidenti. I dati mostrano come i lavoratori stranieri siano spesso confinati nelle fasce basse del mercato del lavoro, caratterizzate da precarietà contrattuale, bassi salari, maggiore esposizione a rischi di sfruttamento e frequenti violazioni della normativa in materia di sicurezza. A ciò si aggiungono ostacoli strutturali come le barriere linguistiche e culturali, la difficoltà di riconoscere e valorizzare i titoli di studio e le competenze acquisite nei Paesi di origine, e l'insufficiente coordinamento tra domanda e offerta di lavoro. Questi fattori contribuiscono a rallentare i percorsi di integrazione e a limitare la mobilità sociale dei lavoratori migranti, intrappolandoli in segmenti marginali.

Il quadro italiano si inserisce in un contesto più ampio di crisi demografica ed evoluzione del mercato del lavoro europeo. La denatalità e l'invecchiamento della popolazione rendono sempre più difficile garantire il ricambio generazionale della forza lavoro. In questo scenario, la presenza straniera appare non solo come un'opportunità, ma come una vera e propria necessità per sostenere la competitività e la sostenibilità del sistema economico nazionale.

All'interno di questo scenario generale, la Puglia costituisce un caso di studio particolarmente interessante. Regione di frontiera nel Mediterraneo, storicamente terra di approdo e di transito, la Puglia è divenuta negli ultimi vent'anni anche un territorio di insediamento stabile per numerose comunità straniere. La sua economia, caratterizzata da un forte peso dell'agricoltura e delle micro e piccole imprese, ha accentuato la domanda di manodopera straniera, soprattutto stagionale, spesso a fronte di una crescente indisponibilità della forza lavoro autoctona a ricoprire determinate mansioni.

La presenza straniera in Puglia si è quindi consolidata nel tempo, assumendo un ruolo cruciale sia per la sopravvivenza di interi comparti produttivi sia per la tenuta demografica e sociale di molti territori. Tuttavia, insieme alle opportunità, emergono anche qui contraddizioni e criticità: fenomeni di caporalato e sfruttamento, carenza di politiche abitative e sociali, difficoltà nell'accesso ai percorsi di formazione e nell'incontro tra fabbisogni delle imprese e competenze dei lavoratori.

Il presente report nasce con l'obiettivo di offrire un'analisi approfondita delle dinamiche che caratterizzano il rapporto tra migrazione e mercato del lavoro in Italia, con un focus particolare sulla Puglia. L'intento è duplice: da un lato ricostruire, attraverso dati quantitativi, le principali tendenze occupazionali e i settori di impiego della manodopera straniera; dall'altro far emergere, attraverso indagini qualitative e interviste ai principali attori del territorio, le percezioni, le criticità e le prospettive di miglioramento del sistema di inclusione socio-lavorativa. In questo modo, il report si propone di contribuire al dibattito pubblico e istituzionale, offrendo strumenti di conoscenza utili a delineare politiche più efficaci, capaci di valorizzare la presenza dei lavoratori stranieri come risorsa imprescindibile per il futuro del mercato del lavoro pugliese e italiano.

CAPITOLO 1. Gli stranieri in Italia: condizioni di vita e di lavoro

1.1 Una premessa sui nuovi movimenti umani

Nel 2025, con oltre 5 milioni di cittadini stranieri residenti e circa 2 milioni di nuovi cittadini (naturalizzati, che hanno ottenuto la cittadinanza), l'Italia si conferma un Paese a forte attrattività migratoria. Complessivamente gli immigrati rappresentano più del 10% della popolazione nazionale. Se si considera anche che il lavoro degli stranieri contribuisce al 9% del PIL nazionale, si può affermare senza indugio che siamo ormai di fronte ad un fenomeno stabile e strutturale che coinvolge tutte le sfere della vita sociale del Paese. Eppure, si assiste all'aumento di episodi di xenofobia e stigmatizzazione alimentati da slogan politici e frasi a effetto (Ambrosini 2020) che perseguono il solo fine di criminalizzare l'immigrazione e rafforzare le politiche di controllo delle frontiere e di governo dei flussi in entrata. L'orientamento diffuso è quello di concepire il fenomeno come un'emergenza e una piaga sociale da contrastare con ogni strumento di politica migratoria.

In ambito scientifico, l'introduzione del nuovo paradigma della mobilità (Sheller, Urry 2006) ha contribuito a ribaltare molti degli assunti e delle concezioni distorte attribuite al fenomeno migratorio, anche se, purtroppo, questi ancora sostengono l'azione di molti governi nazionali in contesto occidentale. Il nuovo paradigma invita a concepire le migrazioni non come fenomeni eccezionali o come risposte a problemi specifici, ma come una delle forme del più ampio fenomeno della mobilità che coinvolge tutti (nei panni di turisti, pendolari o lavoratori transnazionali). Lo studio dei processi di mobilità contemporanei, infatti, rinuncia ad adottare chiavi di lettura deterministiche che associano i movimenti umani alle sole dimensioni della costrizione o della fuga, riconoscendo l'autonomia dei soggetti, la dinamicità e la processualità degli spostamenti, il peso dei sistemi di risorse, vincoli e opportunità. Riconcepisce anche il legame che i soggetti instaurano con i territori di approdo, di transito, di consumo o di insediamento: la pluralizzazione delle forme di movimento conferma l'assunto che le migrazioni non conducono immediatamente all'assimilazione unilaterale nelle società di approdo (Glick-Shiller et al. 1992), ma alla costruzione dinamica di campi sociali trasversali rispetto alla rigida definizione dei confini nazionali (Riccio 2019).

In tal senso, i governi e i territori sono chiamati a intervenire in modo strutturale sul fenomeno, con impianti di politica migratoria coerenti nel tempo ed estesi nello spazio. Il superamento della visione circoscritta del "nazionalismo metodologico", in favore del "transnazionalismo" (Vertovec 2009), impone di riconcepire i piani d'azione e di progettare interventi di policy non occasionali e contestuali, ma di lungo corso e ampia scala. Non può esserci, dunque, una politica migratoria efficace che non abbia consapevolezza della transcalarità dei movimenti umani (Mezzadra, Neilson 2013) e che agisca esclusivamente per la difesa dei confini, dell'unità nazionale e di una presunta identità comune.

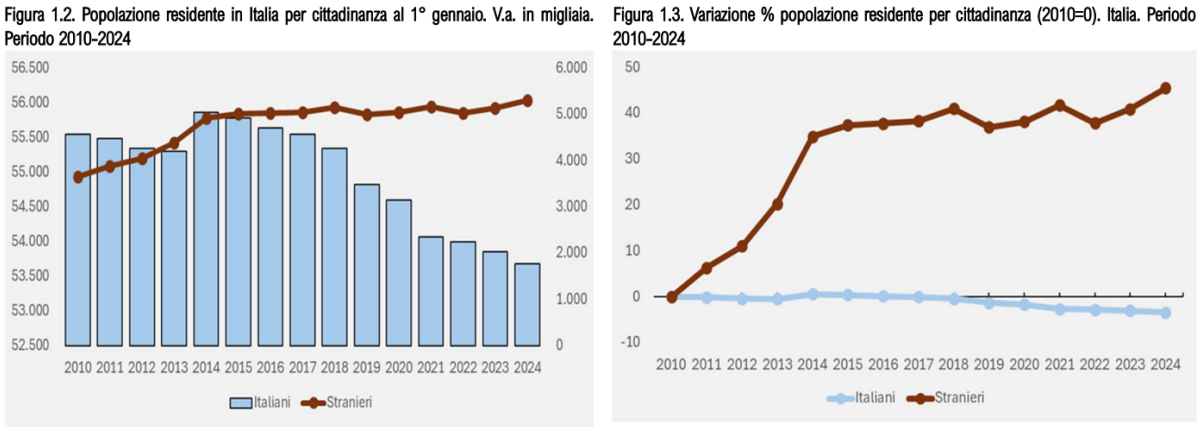
1.2 Stranieri residenti

La dinamica demografica in Italia conferma, anno dopo anno, segnali di fragilità ed emergenza. La popolazione residente decresce progressivamente, mentre diminuiscono le nascite e si confermano su livelli significativamente elevati il numero di decessi e di emigrazioni, in particolar modo giovanili. Al 1° gennaio 2025, con un calo di 0,6 punti percentuali rispetto all'anno precedente, in Italia si registrano complessivamente 58 milioni 934 mila abitanti. Il saldo migratorio positivo, grazie al crescente approdo di cittadini stranieri nella penisola, può solo parzialmente compensare il bilancio demografico negativo. Come rilevato da Istat nel recente *Rapporto Annuale 2025. La situazione del Paese*, le uniche componenti della popolazione che fanno registrare segnali di crescita e sviluppo sono quelle relative alla popolazione straniera residente e ai nuovi cittadini italiani. Al 1° gennaio

2025, gli stranieri residenti in Italia ammontano a 5 milioni 422 mila e rappresentano il 9,2% della popolazione totale, in aumento di 3,2 punti percentuali rispetto al 2024. I nuovi italiani, ovvero coloro che hanno acquisito la cittadinanza, ammontano invece a 1,9 milioni e rappresentano il 3,2% della popolazione. Complessivamente, più di un residente su 10 ha origini (dirette o indirette) straniere.

Anche il *XIV Rapporto Annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro* (Mdl 2024) evidenzia come, alla marcata diminuzione della popolazione nativa in Italia degli ultimi 15 anni (-1,9 milioni tra il 2010 e il 2014, pari al -3,3%), sia corrisposto un significativo incremento della popolazione straniera (+1,7 milioni: +45,5%) che è andata a compensare gli squilibri tra domanda e offerta nei settori strategici del mercato del lavoro nazionale.

Figure 1 – Popolazione residente in Italia per cittadinanza e variazione percentuale



Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su dati Istat

Alle soglie del 2025, il saldo migratorio si conferma ancora positivo (+244 mila unità): gli arrivi dall'estero (435 mila) sono stati più del doppio delle partenze (191 mila). Oltre all'importante volume numerico, i flussi in entrata si distinguono anche per la costanza e la solidità. Infatti, circa il 90% degli stranieri che arrivano nel Paese, vi trasferiscono la propria residenza, a conferma di un progetto migratorio determinato che tende alla stabilità e alla permanenza duratura. Inoltre, è in costante aumento anche il numero di nascite sul territorio nazionale, tanto che nel 2025 circa un residente straniero su sei ha i propri natali in Italia e, nella maggior parte dei casi (93% circa), è ancora minorenne. Tra le principali collettività coinvolte in questo processo, si distinguono quella romena, marocchina, cinese e albanese.

Complessivamente, la maggior parte dei nuovi residenti è di cittadinanza europea (46,2%), ai quali fanno seguito i cittadini asiatici (23,4%), africani (22,7%) e americani (7,6%). In totale sono 194 le nazionalità d'origine registrate, sebbene il 63,3% delle presenze si concentri tra le prime 10, ovvero Romania, Albania, Marocco, Cina, Ucraina, Bangladesh, India, Egitto, Pakistan e Filippine.

L'insediamento della popolazione straniera sul territorio nazionale presenta un sostanziale disequilibrio distributivo, concentrandosi prevalentemente nelle regioni settentrionali. Al 1° gennaio 2025, gli stranieri residenti al Nord sono il 58,3% del totale, mentre il 24,4% risiede al Centro e il 17,3% al Mezzogiorno. Anche l'incidenza sul totale della popolazione residente varia sensibilmente tra le aree geografiche, con un picco dell'11,4% nel Centro-nord, con il 5,1% nel Sud e il 4,2% nelle Isole.

Tra le regioni, invece, la Lombardia ospita più di ¼ dei residenti, seguita dal Lazio con il 12,1% e dall'Emilia-Romagna con il 10,5%. Sebbene si registri un sostanziale equilibrio di genere nella penisola, con un lieve scarto a favore della componente maschile, sono invece 12 su 20 le regioni in cui a prevalere sono le donne. Tra queste, si distinguono in modo più marcato l'Umbria e la Val d'Aosta, rispettivamente con il 53,4% e il 52,5% della componente femminile.

Tavola 1 – Cittadini stranieri residenti nelle regioni italiane per genere e incidenza complessiva sul territorio nazionale. Anno 2025

	Maschi		Femmine		Totale	
Regione	**Val. ass.**	**Val.%**	**Val. ass.**	**Val.%**		
Piemonte	224.922	50,1%	223.940	49,9%	448.862	*8,3%*
Valle d'Aosta	4.265	47,5%	4.718	52,5%	8.983	*0,2%*
Liguria	84.532	51,5%	79.595	48,5%	164.127	*3,0%*
Lombardia	613.961	49,9%	616.401	50,1%	1.230.362	*22,7%*
Trentino-Alto Adige	51.874	48,8%	54.342	51,2%	106.216	*2,0%*
Veneto	252.655	49,8%	254.832	50,2%	507.487	*9,4%*
Friuli-Venezia Giulia	61.365	49,8%	61.850	50,2%	123.215	*2,3%*
Emilia-Romagna	280.572	49,2%	289.374	50,8%	569.946	*10,5%*
Toscana	216.759	49,3%	223.030	50,7%	439.789	*8,1%*
Umbria	42.184	46,6%	48.403	53,4%	90.587	*1,7%*
Marche	66.837	49,0%	69.689	51,0%	136.526	*2,5%*
Lazio	325.378	49,6%	330.165	50,4%	655.543	*12,1%*
Abruzzo	44.842	49,2%	46.328	50,8%	91.170	*1,7%*
Molise	8.120	55,6%	6.494	44,4%	14.614	*0,3%*
Campania	145.623	52,0%	134.460	48,0%	280.083	*5,2%*
Puglia	84.013	53,6%	72.735	46,4%	156.748	*2,9%*
Basilicata	15.234	55,7%	12.125	44,3%	27.359	*0,5%*
Calabria	55.177	51,9%	51.108	48,1%	106.285	*2,0%*
Sicilia	114.356	54,7%	94.791	45,3%	209.147	*3,9%*
Sardegna	27.537	49,7%	27.840	50,3%	55.377	*1,0%*
Italia	**2.720.206**	**50,2%**	**2.702.220**	**49,8%**	**5.422.426**	***100%***

Fonte: dati Istat

1.3 Nuovi cittadini

Da anni, molti studi rilevano che la società italiana sta diventando sempre più multiculturale (Strozza, Tucci, Conti 2021), sia per via del numero crescente di cittadini stranieri che fanno approdo nel Paese, sia per via del processo di naturalizzazione che, ogni anno, conta centinaia di migliaia di nuovi cittadini. Infatti, insieme agli oltre 5 milioni di stranieri residenti, in Italia si contano circa 1,9 milioni di nuovi italiani che hanno acquisito la cittadinanza. Si tratta prevalentemente di giovani e minori che stanno offrendo un sostanziale contributo al contrasto dell'invecchiamento del paese e a favorire la crescita demografica (Istat 2025).

Nel 2024, 217 mila stranieri hanno acquisito la cittadinanza italiana, 3 mila in più rispetto all'anno precedente.

Tra i nuovi italiani, si distinguono quelli nati in Italia, che sono ancora molto giovani e hanno un'età media di 16,5 anni (sono ancora minorenni nel 59,4% dei casi), a differenza dei quelli nati all'estero, che sono prevalentemente adulti con un'età media di 47,5 anni. Nel primo gruppo prevalgono i figli di immigrati appartenenti alle collettività non UE, in particolare albanesi e marocchini che, insieme, raggiungono più del 40%. Nel secondo gruppo, a queste due collettività, si aggiunge quella rumena, i cui membri hanno acquisito la cittadinanza prevalentemente attraverso il matrimonio.

La propensione ad acquisire la cittadinanza, però, differisce molto tra le collettività. Tra i cinesi, ad esempio, solo 6 su 100 fanno richiesta, pur rappresentando una componente importante tra gli stranieri con figli nati in Italia (più del 26% del totale delle nascite). Diversamente da questi, i cittadini

d'origine albanese sono quelli più propensi ad acquisire la cittadinanza (75 su 100 fa richiesta), seguiti dai marocchini (61 su 100).

Una presenza in costante aumento è anche quello dei cittadini con doppia cittadinanza. Come evidenziato da Istat nel Rapporto Annuale 2025, si tratta prevalentemente di giovani (11-19 anni) che, nell'83% dei casi, dichiara di sentirsi appartenente ad entrambi i paesi. Allo stesso tempo, molti giovani stranieri residenti in Italia, anche in assenza di riconoscimento formale, dichiarano di sentirsi italiani: sono l'80,3% dei nati all'estero e l'85,2% dei nati in Italia.

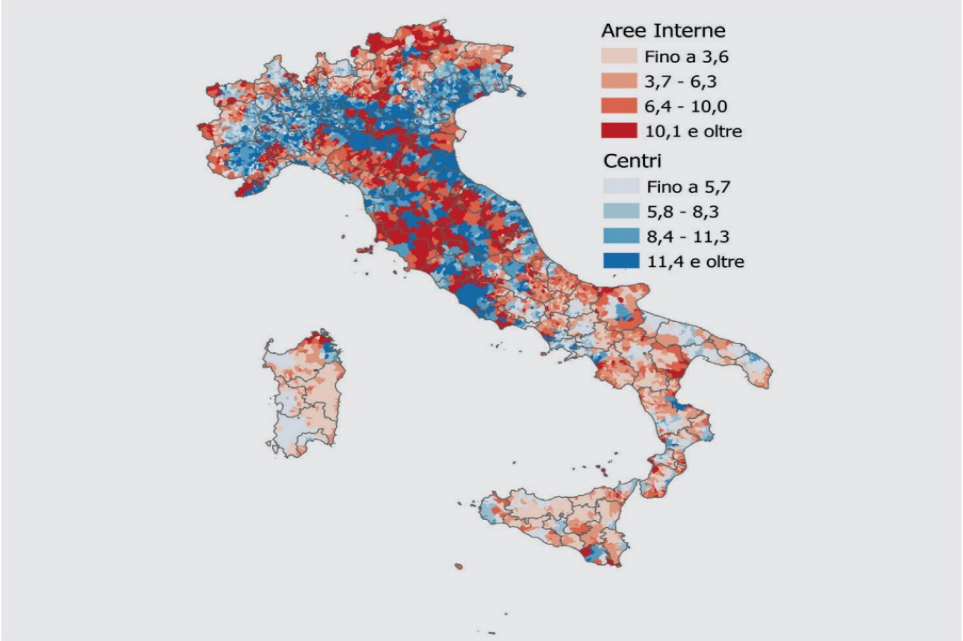
Già con l'*Indagine bambini e ragazzi. Anno 2023*, l'Istat (2024) aveva rilevato che il senso d'appartenenza degli stranieri tende a diminuire all'aumentare dell'età e che i significati attribuiti alla cittadinanza non sono sempre gli stessi. Tendenzialmente, per i ragazzi italiani, la cittadinanza evoca il senso di comunità, mentre per i ragazzi stranieri rappresenta un appello ai diritti essenziali. Allo stesso tempo, sono in molti a dichiarare che per "essere italiani" sia necessario nascere sul territorio (54% dei ragazzi italiani, 45,8% degli stranieri) oppure aderire e rispettare leggi e tradizioni specifiche (47,7%). Complessivamente, il 58,9% dei giovani interpellati nell'indagine è favorevole allo Ius Soli e sostiene, dunque, la necessità di acquisire la cittadinanza alla nascita.

Infine, il 62,3% dei giovani stranieri esprime la decisa volontà di acquisire la cittadinanza italiana.

1.4 Nuove famiglie

Le famiglie con almeno un componente straniero sono in costante aumento. Se ne registrano 2,7 milioni (il 10,3% delle famiglie in Italia) nel 2023, facendo registrare un incremento di 50 punti percentuali in poco più di un decennio (dal 2011). La loro distribuzione sul territorio nazionale è speculare a quella dei cittadini stranieri residenti e risulta più marcata al Centro-Nord, dove supera il 12,7%, più debole al Sud e nelle isole. Anche all'interno delle macroaree geografiche, la presenza non è uniforme, ma si registra una maggiore concentrazione nelle aree urbane a discapito delle aree interne. Nel Rapporto Annuale 2025, infatti, Istat rileva che la maggiore presenza delle nuove famiglie nei territori più fragili – soggetti a spopolamento e invecchiamento repentini – potrebbe contribuire a rinnovarne la struttura demografica. Invece, proprio le aree interne, che assistono a un costante aumento del numero di famiglie anziane, risultano scarsamente attrattive per la popolazione straniera a causa dell'insufficienza di servizi, risorse, opportunità e accessibilità.

Figura 2 – Famiglie con almeno un componente stranieri nei comuni italiani. Ripartizione su aree interne e centri. Anno 2025



Fonte: Istat, Censimento permanente della Popolazione e delle abitazioni

Le nuove famiglie (che Istat definisce Facs, ovvero Famiglie con almeno un Componente Straniero) si dividono in due gruppi: quelle composte interamente da cittadini stranieri e quelle miste. Sul totale, quelle del primo gruppo rappresentano il 70,9%, quelle del secondo, il restante 29,1%. Mentre le prime sono più diffuse al Nord, le seconde prevalgono al Centro e nel Sud. Milano e Torino ospitano ¼ delle nuove famiglie del Nord-ovest, mentre nel Nord-est la presenza è significativa in città come Bologna, Venezia, Verona, Padova, Parma, Reggio nell'Emilia e Modena, che insieme ne accolgono oltre 1/5 di quelle presenti nella macroarea.

A Roma risiedono il 28,9% del totale delle famiglie con almeno un componente straniero, contribuendo, insieme a Firenze e Prato, a uno squilibrio netto a favore dei comuni Centro. Nel Mezzogiorno, invece, le città più attrattive sono Napoli, Bari, Reggio di Calabria e Foggia. Proprio nel Mezzogiorno si registrano positivi segnali di controtendenza. L'incidenza delle nuove famiglie tende a crescere nelle aree interne, tanto che nelle Isole, anche a fronte di una scarsa attrattività di stranieri, la distribuzione tra Centri e Aree Interne risulta più bilanciata. Come evidenziato nel Rapporto Istat (2025, p. 157), «questo si spiega sia con la minore presenza di grandi poli urbani, sia con l'ampia diffusione di comuni minori dove risiedono molte famiglie straniere, spesso impiegate nel settore agricolo».

Le famiglie con almeno un componente straniero sono prevalentemente unipersonali (40% del totale). Quelle più numerose, con quattro o più componenti, raggiungono invece un quarto del totale. Complessivamente, si tratta di famiglie molto giovani, dove un componente su quattro è minorenne (il 19,9%, a fronte del 14,8% degli italiani) e solo il 6,2% ha almeno 65 anni (tra gli italiani è il 26%). Questo dato varia sensibilmente tra le collettività, facendo registrare l'incidenza massima di minori tra gli egiziani (30,2%) e minima tra gli ucraini (13,1%, un punto percentuale in meno rispetto alle famiglie italiane); all'opposto, sussiste un'incidenza quasi nulla di over 65 tra i bangladesi (0,5%), che raggiunge il picco del 15% tra gli ucraini (oltre 10 punti percentuali in meno rispetto agli italiani).

L'incidenza delle due componenti anagrafiche sulle famiglie con almeno un componente straniero contribuisce in modo importante, sebbene non determinante, a ridurre lo squilibrio demografico della popolazione nazionale in famiglia, aumentando di 0,4 punti percentuali la quota di under 17 (dal 14,8% degli italiani, al 15,2% del totale) e diminuendo di 1,8 punti la quota di over 65 (dal 26% degli italiani, al 24,2% del totale).

Tavola 2 - Minori e anziani nella popolazione in famiglia per paese di cittadinanza. Anno 2023, valori percentuali

PAESI DI CITTADINANZA	0-17 anni	65 anni e più
Italia	**14,8**	**26,0**
Romania	21,0	4,1
Albania	23,9	9,8
Marocco	25,8	7,2
Cina	22,6	3,0
Ucraina	13,1	15,0
Bangladesh	22,1	0,5
India	22,3	3,1
Egitto	30,2	1,5
Pakistan	21,4	1,3
Filippine	17,7	9,3
Totale primi 10 paesi	21,9	5,8
Totale altri paesi	16,3	6,9
Totale stranieri	**19,9**	**6,2**
Totale	**15,2**	**24,2**

Fonte: Istat

1.5 Livelli di istruzione

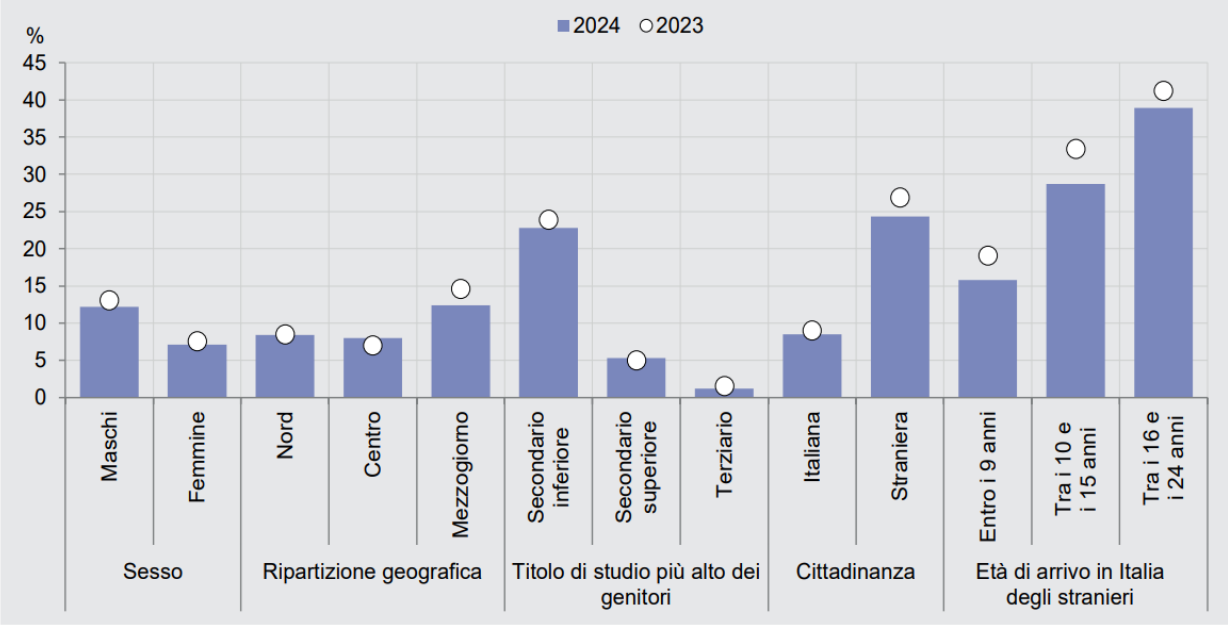
Le condizioni socioeconomiche della famiglia d'origine condizionano in modo significativo i livelli di istruzione, di accesso ai servizi e le forme della partecipazione dei soggetti. In questo ambito, nello scenario comunitario, l'Italia conferma un deciso ritardo rispetto agli altri Stati membri. Stando ai percorsi formativi, il 43,9% della popolazione italiana in età 25-64 ha ottenuto al massimo il titolo di istruzione della secondaria di secondo grado e solo il 21,6% ha raggiunto un titolo terziario. Nel confronto con la media UE27, si registra uno scarto negativo di circa 14 punti per la quota di laureati e possessori di titoli superiori, mentre ancor più allarmante risulta lo scarto sulla quota di soggetti con un titolo di studio inferiore alla secondaria di secondo grado: coloro che hanno raggiunto il massimo titolo della secondaria inferiore (licenzia media) sono il 34,5% in Italia e solo il 20,2% in Europa.

Analizzando i titoli di istruzione della popolazione più giovane (25-34 anni), l'Istat (2025) rileva l'esistenza di un netto scarto sulla base della cittadinanza. In particolare, tra i possessori di un titolo terziario, su cento giovani italiani più di 34 hanno intrapreso e concluso il percorso di istruzione universitario, a fronte di una quota di 13,4 giovani stranieri su 100. Il divario tra le due componenti della popolazione tende persino ad aumentare con il passare degli anni, anche a fronte del crescente abbandono scolastico precoce della popolazione straniera, il cui tasso è tre volte superiore a quello degli italiani (24,3% contro 8,5%). La persistenza di un numero rilevante di abbandoni (complessivamente il 9,8% dei giovani tra i 18 e i 24 anni) rappresenta un fattore di forte criticità che riduce il grado efficienza del sistema di istruzione nazionale e condiziona i processi di inclusione nella società.

Il tasso di abbandono dei giovani stranieri varia sensibilmente in base all'età di arrivo in Italia. Tendenzialmente, il fenomeno è meno significativo quanto più prossimo ai primi anni di vita è l'arrivo. Tra coloro che sono entrati nel Paese con un'età compresa tra i 16 e i 24 anni, il tasso di abbandono è pari al 38,9%. Scende al 28,7% per chi è entrato con un'età compresa tra i 10 e i 15 anni e si riduce sensibilmente tra i ragazzi arrivati entro i primi nove anni di vita. Il fenomeno, inoltre, risulta fortemente influenzato dal livello di istruzione dei genitori: l'incidenza si riduce sensibilmente per i figli di persone con un titolo terziario e tende ad essere più elevata tra i figli di genitori con bassa istruzione.

Figura 3 -

Figura 2.7 Giovani di 18-24 anni che hanno abbandonato precocemente gli studi per sesso, ripartizione geografica, livello di istruzione dei genitori, cittadinanza ed età di arrivo in Italia dei cittadini nati all'estero. Anni 2023 e 2024 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Un apporto sostanziale, invece, è quello dei giovani stranieri che aderiscono a percorsi educativi e si iscrivono nelle scuole italiane, in modo particolare quelle dell'infanzia e primarie. Al netto di un repentino crollo delle iscrizioni (-5,2% rispetto all'anno scolastico 2018/2019), il costante aumento degli iscritti stranieri contribuisce parzialmente a mitigare un fenomeno che altrimenti potrebbe raggiungere un volume allarmante. Complessivamente, infatti, si contano 914 mila studenti stranieri nell'anno scolastico 2022/2023, che rappresentano l'11,2% del totale degli iscritti nelle scuole di ogni ordine e grado in Italia.

1.6 La partecipazione degli stranieri nel mercato del lavoro

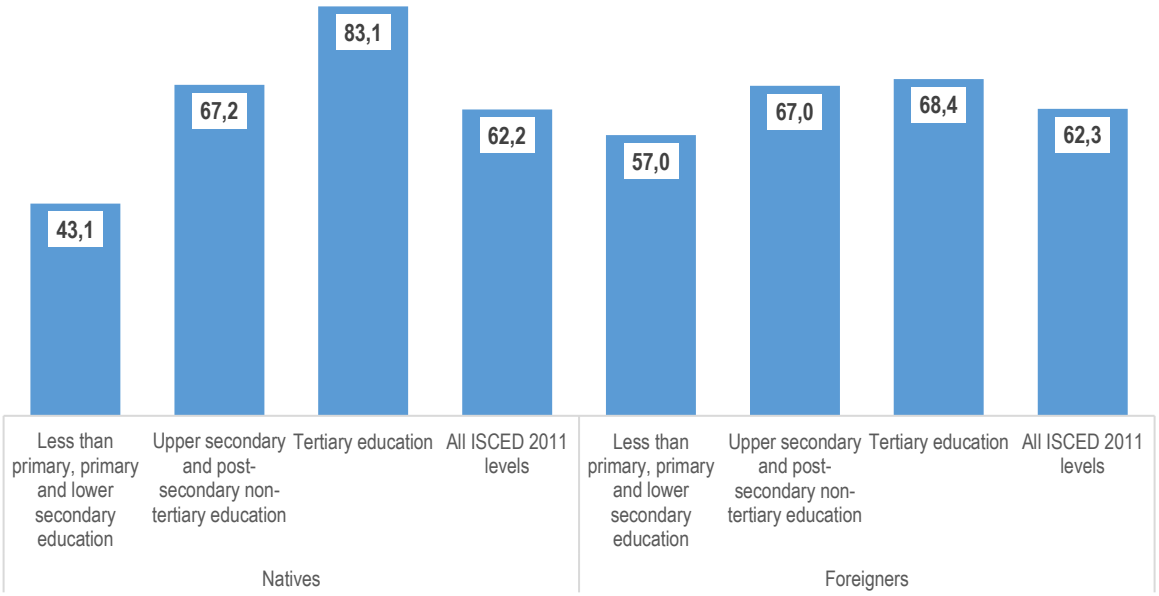
Denatalità e invecchiamento della popolazione stanno mettendo a dura prova gli equilibri e le prospettive di crescita economica del Paese (Banca d'Italia 2018). Secondo le previsioni dell'Istat, a partire dalla metà del decennio 2060, la popolazione residente totale scenderà sotto i 50 milioni, aumenterà l'età media da 46,4 a 50,8 anni e si assisterà ad una drastica riduzione della popolazione in età da lavoro: la quota di residenti tra i 15 e i 64 anni passerà dal 63,5% del 2023 al 54,3% del 2050. Uno scenario analogo si realizzerà in Europa. Secondo le previsioni Eurostat, al netto del crescente afflusso di stranieri, tra il 2023 e il 2050 la popolazione dei Paesi EU27 con meno di 15 anni si ridurrà di 6,8 milioni di unità, mentre si conteranno 30,6 milioni in meno di residenti con età 15-64 (Istat 2023, Previsioni della popolazione residente e delle famiglie).

Il crescente afflusso di stranieri rappresenta un fattore fondamentale per garantire la tenuta del mercato del lavoro nazionale e la sostenibilità del sistema di welfare (Commissione Europea 2024). Infatti, mentre la quota di 15-64enni italiani ha subito una contrazione di 4,7 punti percentuali tra il 2002 e il 2024, quella di stranieri nelle medesime condizioni anagrafiche si conferma sostanzialmente stabile (-0,8 punti percentuali). Allo stesso tempo, sebbene l'età media degli stranieri sia cresciuta nello stesso periodo in modo speculare a quella degli italiani (+5,3 anni per i primi, +5,4 per i secondi), al 2024 la prima si attesta a 35,9 anni, la seconda a 47,1 anni.

Per quanto riguarda l'occupazione, occorre premettere che l'Italia è uno dei paesi europei con il tasso di occupazione più basso, un risultato che è spiegabile con la minore partecipazione femminile,

giovanile e nelle aree del Sud del Paese al mercato del lavoro. A livello complessivo, nel 2024 in Italia si registrano 23 milioni 932 mila occupati: gli stranieri sono più di 2,5 milioni, il 10,5% del totale. Il tasso di occupazione nella classe 15-64 anni si attesta al 62,2% (la media Ue27 è al 70,8%): se si disaggrega il dato in base alla cittadinanza non emergono differenze sostanziali fra i nativi e gli stranieri, che presentano un tasso di occupazione in linea con quello degli italiani su livelli simili (62,3% per gli stranieri e 62,2% per gli italiani). Non sembrerebbero quindi emergere divari nell'accesso all'occupazione in base alla nazionalità e d'altro canto il lavoro spesso costituisce il motore principale del progetto migratorio. Tuttavia, se si considera l'occupazione in base al titolo di studio e alla cittadinanza si osserva che il tasso sintetizza forti differenze: i dati mostrano chiaramente che se fra gli italiani il possesso di titoli di studio elevati consente un ritorno in termini occupazionali, lo stesso non vale per le persone di origine straniera (Figure 3). Nel dettaglio, il tasso di occupazione delle persone italiane con un almeno una laurea (83,1%) è quasi il doppio di quello che si rileva per le persone con bassa istruzione (43,1%) supera di quasi 16 punti quello dei diplomati (67,2%) e, soprattutto, è di quasi 15 punti percentuali più alto di quello degli stranieri laureati (68,4%). Sintetizzando, in Italia il tasso di occupazione degli stranieri laureati è quasi allineato a quello dei diplomati italiani. Al contrario, fra gli stranieri il tasso per le persone con un livello di istruzione basso è più alto di quello dei nativi (57,0% contro 43,1%).

Figura 4 – Tassi di occupazione nella classe 15-64 anni per livello di istruzione e cittadinanza. Anno 2024 (%)



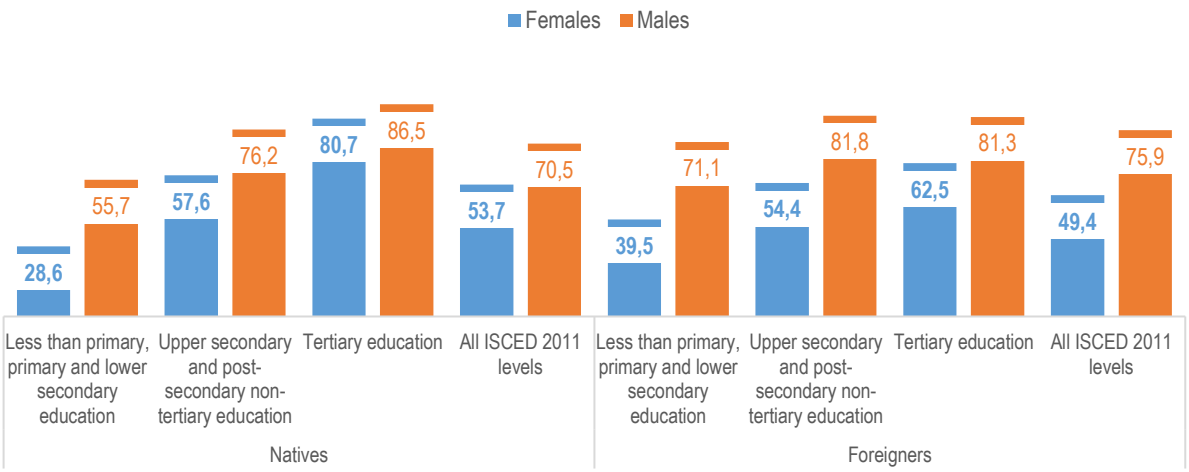
Fonte: Istat

In Italia, come in molti altri paesi OCSE, l'aumento dei tassi di occupazione e di partecipazione al mercato del lavoro è stato più rapido per le donne che per gli uomini, soprattutto considerando che per le prime i livelli di partenza erano particolarmente bassi. Sulla popolazione straniera, però, la disparità tra i generi risulta ancora più significativa: nel 2024 la differenza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile è di 16,8 punti per le persone di nazionalità italiana (70,5% e 53,7% nella classe 15-64) e sale a 26,5 punti per gli stranieri (75,9% contro 49,4%). Inoltre, se per le italiane il possesso di un titolo di studio terziario fa avvicinare molto i tassi di occupazione (il gender gap fra maschi e femmine laureate è di 5,8 punti) per le straniere il gap resta molto alto anche quando possiedono una laurea (il tasso di occupazione degli stranieri laureati maschi è al 81,3% e per le donne al 62,5%).

Il basso rendimento dei titoli di studio per gli stranieri è collegato al fatto che per i titoli di studio conseguiti all'estero solo raramente viene richiesto e ottenuto il riconoscimento in Italia; in altre parole, l'inserimento degli stranieri nel mercato del lavoro molto spesso non passa per il titolo di

studio conseguito (non hanno quindi la necessità di farlo riconoscere), ma piuttosto per il tramite di reti di appartenenza e all'interno di specifiche nicchie occupazionali.

Figura 5 – Tassi di occupazione nella classe 15-64 anni per sesso, livello di istruzione e cittadinanza. Anno 2024 (%)



Fonte: Istat

Come rilevato da OECD (2023), le donne straniere sono costrette ad affrontare una condizione di "doppio svantaggio", essendo penalizzate in quanto donne e in quanto migranti. Inoltre, esperiscono anche l'effetto del cosiddetto "child penality" che, costringendole a provvedere alla cura dei figli, le espone facilmente al rischio di espulsione dal mercato del lavoro. Più spesso, invece, sono costrette a lavorare meno ore e guadagnare meno degli uomini. Questo fenomeno è ancor più pronunciato per le donne straniere, anche in virtù della maggiore fertilità: in Italia, poco più del 30% della madri straniere ha un'occupazione, a fronte del 60% circa delle native.

Per i lavoratori stranieri, come rilevato nell'ultimo rapporto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2024), il rischio di diventare disoccupati risulta più elevato rispetto agli italiani. Inoltre, in più di metà dei paesi OCSE, si rileva che i lavoratori originari di Paesi esteri tendono a rimanere disoccupati più a lungo dei nativi.

Come accennato il tasso di occupazione italiano risulta molto basso a causa della bassa partecipazione dei giovani al mercato del lavoro. In Europa, il tasso di occupazione dei giovani stranieri di 15-24 anni dal 2022 ha superato quello dei giovani nativi: nel 2024 è pari al 36,7% per i residenti tra i 15 e i 24 anni stranieri, contro il 34,8% dei nativi. Questa tendenza si osserva anche in Italia, registrando un divario occupazionale tra le due componenti di oltre 6 punti percentuali, a fronte di livelli complessivi che restano comunque inferiori alla media Ue (25,7% per i giovani stranieri e 19,2% per gli italiani).

Se da un lato la più bassa occupazione giovanile può essere riconducibile a una permanenza più lunga nel sistema dell'istruzione e della formazione, è importante segnalare che in Italia il mancato inserimento nel mercato del lavoro si associa a una quota molto più alta che in Europa dei giovani NEET (Not in Education, Employment or Training) nella classe di età compresa fra 15-29 anni. Nel 2023 in Italia si contano circa 1,4 milioni di giovani NEET. L'85,1% è rappresentato da italiani, il 2,9% da immigrati comunitari e il 12% da non comunitari. L'incidenza sulle rispettive popolazioni si attesta 15,1% per i nativi, al 21% per gli stranieri di altri paesi Ue e raggiunge il 26,5% per quelli Non Ue.

Per le giovani donne si registra una più netta differenza tra le componenti, con il 16% per le native, il 25,2% per quelle con cittadinanza Ue e il 39,6% per le non comunitarie. Sul totale dei NEET Non EU, le giovani donne rappresentano una quota del 67,7%, a differenza del totale dei NEET italiani dove la componente femminile, pur prevalendo sulla maschile, rappresenta il 51,4%.

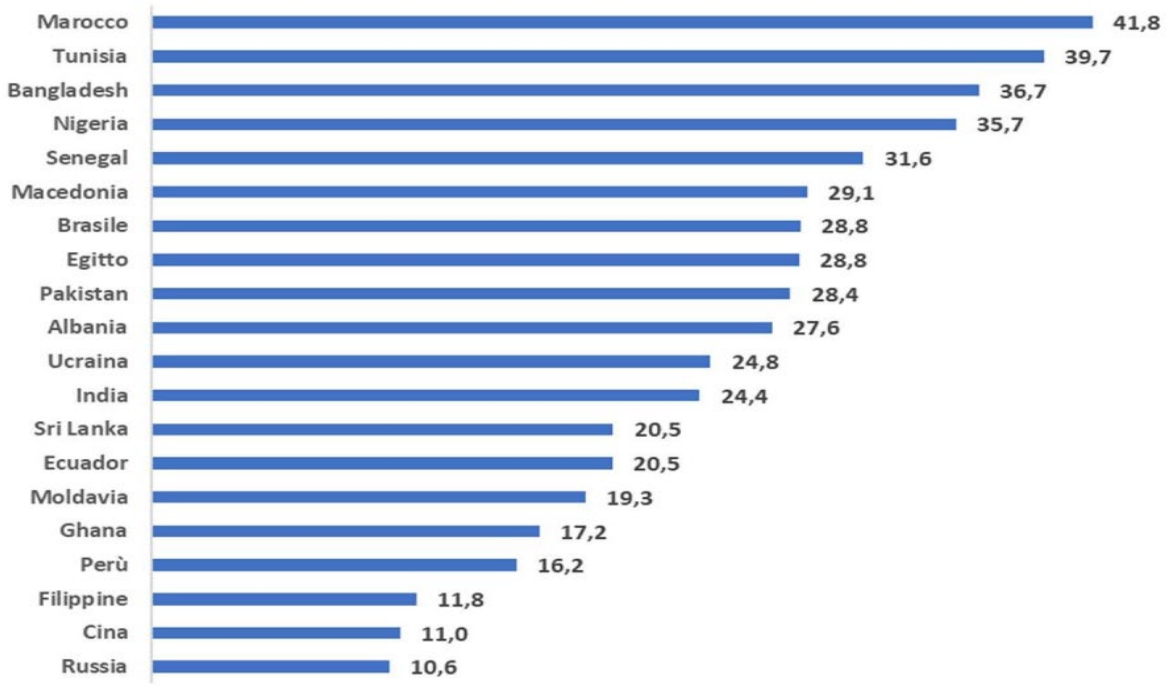
Si evidenzia che tra gli stranieri nella condizione di NEET prevalga la necessità di prestare cura ai figli o altri familiari non autosufficienti, motivazione che riguarda il 30% del totale e che si riduce

considerevolmente per i giovani italiani (8,9%) i quali, invece, sono per l'80% nella condizione di figlio all'interno del proprio nucleo familiare d'origine. Questa stessa condizione investe il 51,6% dei NEET comunitari e il 33,6% dei non comunitari. D'altro canto come ricorda l'Istat nell'ultimo Rapporto Annuale (Istat, 2025) il nostro Paese si colloca al quarto posto nell'UE27 (dopo Croazia, Slovacchia e Portogallo) con la più alta proporzione di giovani che prolungano la loro permanenza nella famiglia di origine: oltre 2 giovani di 18-34 anni su 3, contro uno su due della media UE27.

In relazione alla cittadinanza, invece, il tasso di Neet più elevato si registra tra i giovani del Marocco (41,8%), seguiti da Tunisia, Bangladesh, Nigeria e Senegal, i cui valori superano comunque il 30%. All'opposto, tra i giovani originari della Russia l'incidenza è del 10%, seguiti da Cina e Filippine i cui valori non superano il 12%.

Figura 6 – Giovani (15-29) di un Paese extra-UE né occupati né iscritti a corsi di istruzione e formazione per cittadinanza. Anno 2023 (%)

Figura 3.10. Tasso di Neet (15-29 anni) per le prime 20 cittadinanze Non Ue (v.%) Anno 2023.



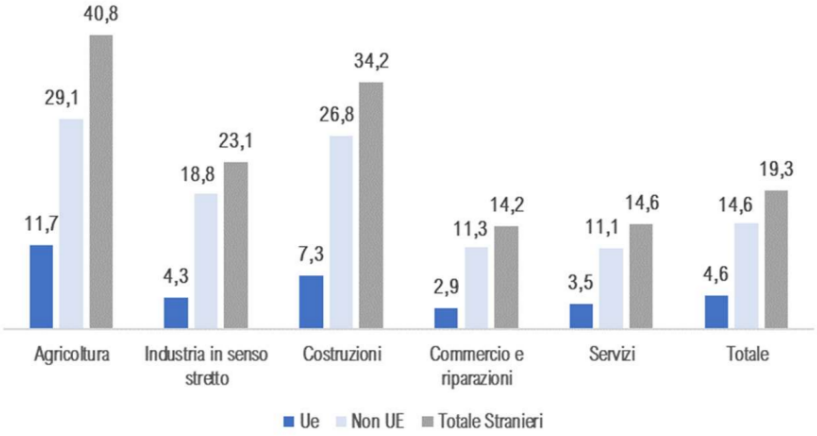
Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su microdati RCFL – ISTAT

1.7 Le segmentazioni interne al mercato del lavoro

Il fenomeno della segmentazione riguarda la concentrazione dei lavoratori stranieri in occupazioni in determinati settori produttivi, spesso caratterizzati da basse competenze, da minori tutele e da retribuzioni inferiori. I due livelli di segmentazione più importanti riguardano proprio i settori e i contratti degli stranieri nel mercato del lavoro nazionale. Come rileva il rapporto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2024) sulla base dei dati del Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie, l'*Agricoltura* rappresenta il settore con la più elevata concentrazione di attivazioni di contratti di lavoro nei confronti di lavoratori stranieri, che rappresentano il 40,8% del totale degli assunti. Nell'ordine seguono il settore delle *Costruzioni* (34,2%), dell'*Industria in senso stretto* (23,1%), delle *Altre attività nei Servizi* (14,6%) e del *Commercio e riparazioni* (14,2%).

Figura 7 – Incidenza percentuale del numero di rapporti di lavoro attivati per stranieri su totale rapporti di lavoro per settore

Figura 4.1. Incidenza percentuale del numero di rapporti di lavoro attivati che hanno interessato lavoratori stranieri sul totale dei rapporti di lavoro attivati per settore di attività economica. Anno 2023



Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Il solo settore in cui prevalgono le assunzioni di donne straniere è quello delle *Altre attività nei servizi*, dove sono il 51,9% del totale degli assunti non nativi. Nelle *Costruzioni*, al contrario, nei confronti degli uomini sono stati attivati il 98% dei nuovi contratti, che in *Agricoltura* scendono al 79,5% e nell'*Industria in senso stretto* al 77,8%. Più equilibrato è il rapporto nel comprato del *Commercio e riparazioni*, dove sono il 64,7% le assunzioni di uomini stranieri e il 35,3% quelle rivolte alle donne.

Sussiste anche una segregazione interna ai comparti in base alla cittadinanza dei lavoratori. Le variazioni del numero di assunzioni tra il 2022 e il 2023, rivelano che i cittadini egiziani (+69,0%), bangladesi (+44,5%) e srilankesi (+31,1%) sono le componenti trainanti il comparto agricolo, mentre bangladesi (+76,6%), egiziani (+48,2%), srilankesi (+46,8%), indiani (+43,3%) e pakistani (+41,0%) acquisiscono centralità nelle *Costruzioni*.

Della segmentazione per comparti risente anche la distribuzione delle qualifiche di ingaggio. In linea tendenziale, la maggior parte dei rapporti di lavoro attivati nei confronti di cittadini stranieri è a bassa qualifica. Nel 2023, per i lavoratori Non UE si rileva infatti un elevato volume di assunzioni come *Braccianti agricoli* (387.999), *Addetti all'assistenza personale* (134.281), *Camerieri e professioni assimilate* (129.188), *Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate* (113.164). Specularmente, tali qualifiche risultano elevate anche per le assunzioni di stranieri UE, dove il volume delle attivazioni di contratti per *Braccianti agricoli* è più elevato e raggiunge la quota

di 162.862 contratti, 61.370 per *Addetti all'assistenza personale* e 45.620 per *Camerieri e professioni assimilate*.

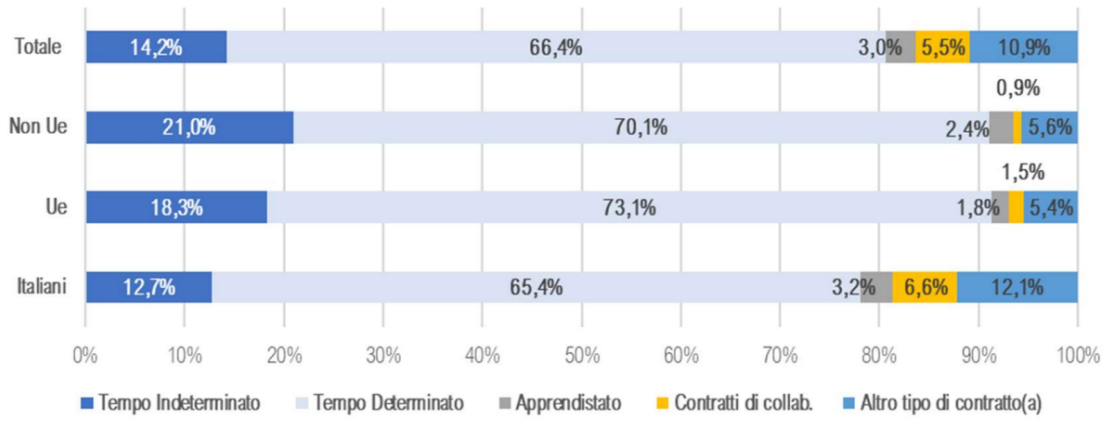
Il lavoro in agricoltura e quello dell'ambito dei servizi domestici sono i più attrattivi per la popolazione straniera residente in Italia, nonché i più vulnerabili perché esposti a rischio e a fisiologica sottoccupazione. Si tratta, infatti, di due settori in cui le condizioni di sicurezza sono sistematicamente trascurate, in cui il lavoro povero e intermittente è una costante e si fa ancora ampio ricorso all'informalità dei rapporti di lavoro. Dalle elaborazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2025) sulla base dei principali dati statistici che riguardano le assunzioni di lavoratori domestici (coloro che hanno ricevuto almeno un versamento contributivo coerente nell'anno) emerge che, nel 2023, i lavoratori domestici di origine straniera rappresentano poco più della metà del totale (51,4%). In questa categoria si conferma la netta prevalenza delle donne (85,3%), mentre si registra un'incidenza di uomini non comunitari più alta rispetto al complesso dei lavoratori dello stesso genere (14,7%, contro il 11,4%). Tra i non comunitari, inoltre, si registra un'età media piuttosto elevata, tanto che il 56,2% risulta avere più di 50 anni. Mentre, con riferimento alla cittadinanza, circa il 60% dei lavoratori domestici proviene da cinque Paesi: Ucraina (20,8%), Filippine (14,9%), Moldova (8,1%), Perù (8,0%) e Sri Lanka (6,7%).

In agricoltura, invece, i lavoratori non comunitari rappresentano il 22,8% del totale al 2023 e sono per la maggior parte uomini (81,3%) e di giovane età. Infatti, la classe d'età prevalente risulta essere di 30-39 anni tra i non comunitari (29,1%), mentre sul totale dei lavoratori agricoli prevale la classe 40-49 anni (21,9%). In base alla cittadinanza, invece, si osserva che la maggior parte dei lavoratori agricoli non comunitari proviene dall'India (15,5%), dal Marocco (15,3%) e dall'Albania (14,4%). Complessivamente, i lavoratori delle tre cittadinanze rappresentano circa la metà dei non comunitari nel settore.

Le nuove assunzioni nel 2023 sono state a tempo indeterminato nel 14,2% dei casi, ma la distribuzione tra le cittadinanze risulta molto variabile. L'incidenza più bassa si registra tra i nuovi assunti italiani, dove questa tipologia contrattuale riguarda solo il 12,7% dei nuovi rapporti di lavoro. L'incidenza sale al 18,3% per i nuovi contratti in carico a cittadini UE e al 21% per cittadini Non UE. Allo stesso tempo, mentre la quota di assunzioni con contratto a tempo determinato supera di poco il 70% per entrambe le categorie di cittadini stranieri, scende al 65,4% per gli italiani, per i quali si registra una quota importante di altre tipologie contrattuali "non standard".

Figura 8 – Composizione percentuale del numero di rapporti di lavoro per tipologia contrattuale e cittadinanza dei lavoratori

Figura 4.2. Composizione percentuale del numero di rapporti di lavoro attivati per tipo contratto e cittadinanza dei lavoratori interessati. Anno 2023



(a) La tipologia contrattuale "altro" include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratti di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a Tempo Determinato e Indeterminato; contratto Intermittente a Tempo Determinato e Indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo. (b) il Totale è comprensivo degli N.d.

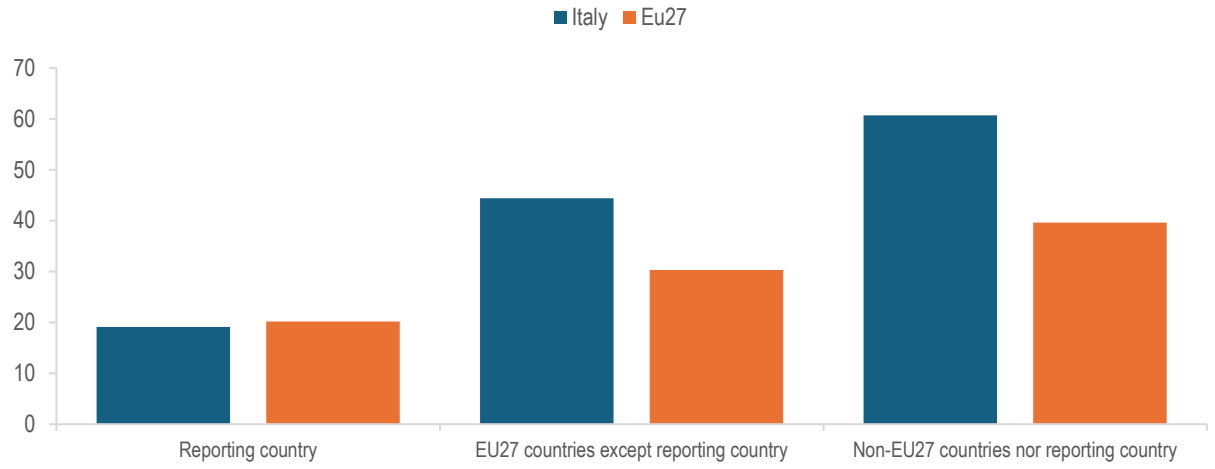
Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

In un focus dal titolo “Le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato”, il Rapporto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2024, p.55) rileva che nel 2023, oltre alle nuove attivazioni di contratti, si registrano circa 750mila trasformazioni, con un incremento del 2% rispetto all’anno precedente. Tale variazione è pari al 9% per il totale dei cittadini stranieri, ma fa registrare un decremento del 2% per gli UE a fronte di un balzo positivo di 12,2 punti percentuali per i Non UE.

Tale dato fa anche registrare un’inedita variabilità territoriale. Mentre si registra una variazione negativa complessiva delle trasformazioni nel Nord Est del Paese (-0,8%), al Mezzogiorno e al Centro si registrano importanti incrementi (+8,8% nell’uno e +5,9% nell’altro). In particolare, al Mezzogiorno l’incremento riguarda per l’8,1% gli italiani e per il 16,5% gli stranieri; tra questi, la variazione per i Non UE prevale in modo deciso e supera il +20%. Allo stesso tempo, le *Altre attività nei servizi* sono quelle in cui si registra l’incremento complessivo più elevato (+6,1%), ma se per gli italiani la più importante variazione positiva si registra in *Agricoltura* (+5,7%), per gli stranieri è il *Commercio e riparazioni* il comparto maggiormente attrattivo (+13,1% complessivo: +5,7 per UE e +15,1 per Non UE).

La segmentazione rappresenta solo una delle tante facce che assume la vulnerabilità degli stranieri nel mercato del lavoro. Un altro aspetto che mette in luce le differenze legate alla cittadinanza è quello della sovra-qualificazione dei lavoratori, ossia lo svolgimento di una professione che richiede un titolo di studio inferiore a quello posseduto. Nel 2024 in Italia nella classe 20-64 anni quasi 1 lavoratore su 5 di nazionalità italiana è sovra qualificato (19,1%), un livello di circa un punto percentuale più basso di quello medio Ue. Se però si considerano gli occupati di cittadinanza non italiana emerge una forte criticità: per quelli originari di paesi appartenenti all’Unione il tasso si attesta al 44,4% (30,3% nell’Ue) e sale al 60,7% per i Non Ue (39,6% in Europa).

Figura 9 - Tassi di sovraqualificazione per cittadinanza. Anno 2024 (%)



Fonte: Eurostat

I livelli di istruzione della popolazione straniera spiegano in parte i livelli di segmentazione nel mercato del lavoro. Gli stranieri presentano in media livelli di istruzione più bassi dei nativi, ma risultano sottoqualificati anche nei casi in cui siano in possesso di titoli elevati, soprattutto se conseguiti in Paese estero. Infatti, coloro che posseggono un titolo di istruzione terziario hanno un tasso di occupazione di 8 punti percentuali inferiore ai nativi con uguale istruzione conseguita in Italia, mentre lo scarto è di 47 punti percentuali tra nativi e stranieri che hanno conseguito il proprio titolo all’estero. Solo il 22% di questi è occupato in posti di lavoro ad alta qualificazione, contro il 69% dei nativi. Lo scarto tra le due componenti è il più elevato d’Europa e si discosta dalla media EU27 di circa 20 punti percentuali.

Tabella 3 - **Individui in età attiva con laurea che occupano posti di lavoro ad alta qualificazione, per cittadinanza e luogo di conseguimento del titolo per stranieri. Valori % al 2021**

	Nativi	Stranieri istruiti all'estero	Stranieri istruiti nel Paese ospitante	Scarto Nativi/Stranieri istruiti all'estero
Italia	69	22	61	47
Spagna	54	29	47	25
Austria	66	39	62	27
Francia	70	40	61	30
Totale EU27	70	42	65	28
Germania	74	42	21	32
Finlandia	74	44	67	30
Norvegia	82	50	68	32
Belgio	71	52	70	19
Danimarca	76	52	72	24
Paesi Bassi	79	55	71	24
Svezia	84	58	76	26
Svizzera	74	70	78	4

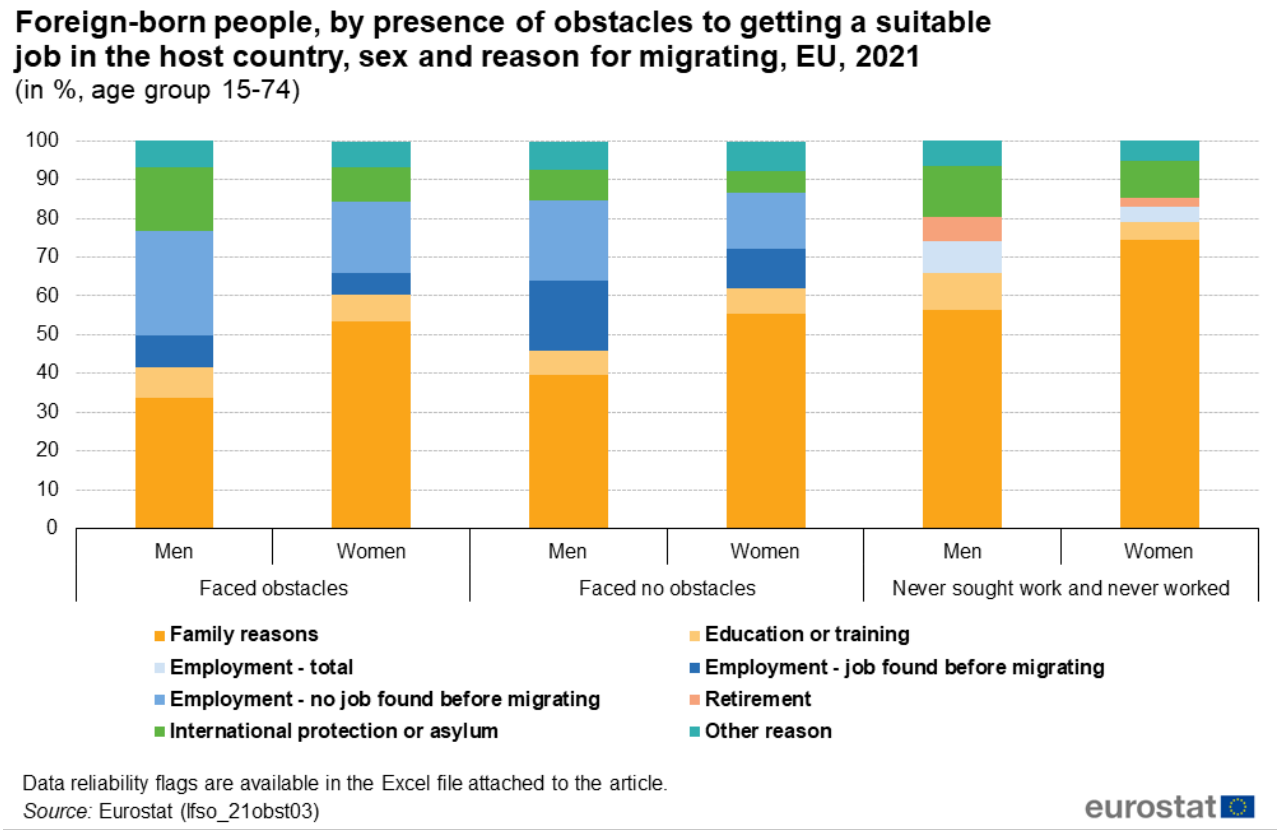
Fonte: elaborazioni proprie su dati EU_LFS 2021

Focus: gli ostacoli per trovare un lavoro adeguato alla popolazione nata all'estero

I dati Eurostat della Labour Force Survey (EU-LFS) offrono una panoramica sulla condizione di permanenza degli stranieri nel mercato del lavoro europeo. Nel 2021, quasi due terzi (64,5%) dei cittadini stranieri di età compresa tra i 15 e i 74 anni ha dichiarato di non aver incontrato ostacoli nel trovare un lavoro adeguato nel Paese ospitante, ovvero un lavoro corrisponde al proprio livello di istruzione. Al contrario, il 23,5% dichiara di aver incontrato ostacoli. Per le donne il rischio risulta molto più elevato: solo il 59,2% dichiara di non aver mai incontrato ostacoli (a fronte del 70,4% degli uomini), mentre il 24,7% ha esperito una situazione di difficoltà (contro il 22,2% degli uomini). A differenza degli uomini, inoltre, il restante 16,1% delle donne dichiara di non aver mai cercato lavoro (gli uomini sono invece il 7,4%).

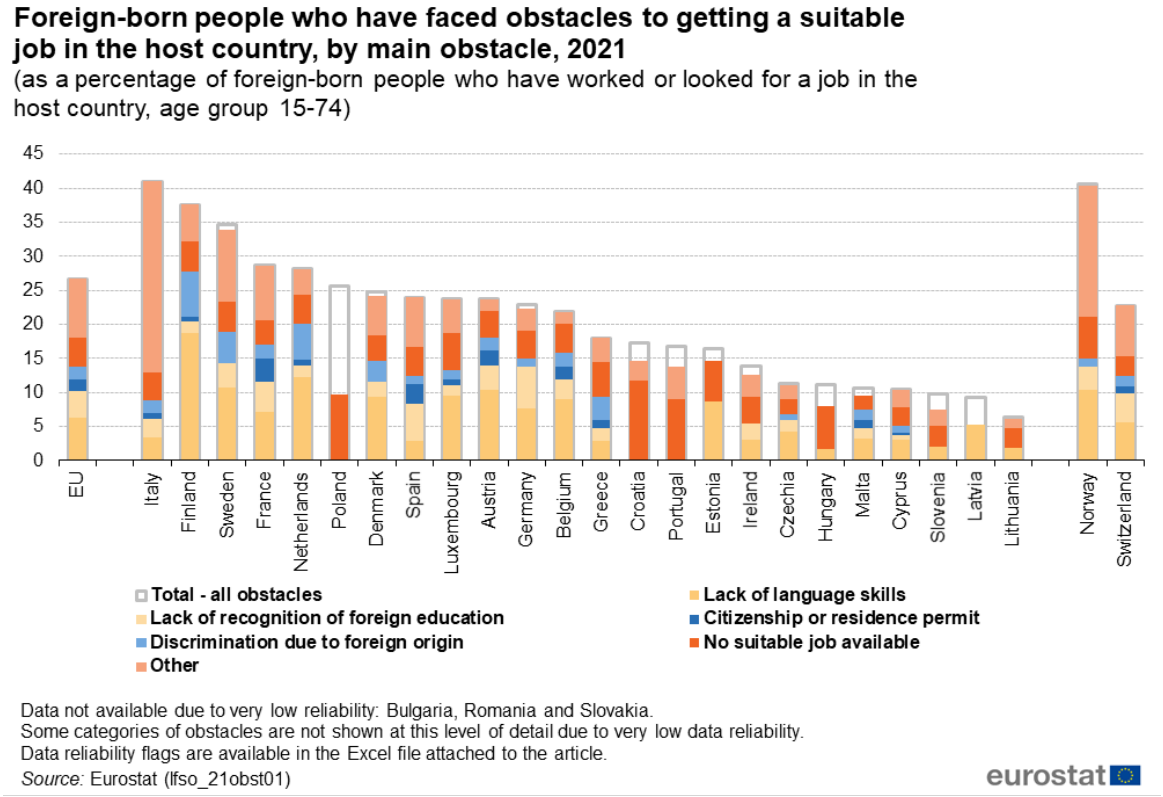
Anche rispetto ai motivi sussistono significative differenze tra i generi. Sebbene i motivi familiari rappresentino il principale ostacolo per entrambe le componenti, superano la quota del 50% nel caso delle donne, attestandosi all'incirca sul 30% per gli uomini. Per questa componente, invece, una delle ragioni prevalenti è legata alla ricerca di un lavoro antecedente al proprio percorso migratorio, il cui esito negativo ha costretto all'accettazione incondizionata di un'occupazione incoerente con il proprio livello di istruzione.

Figura 10- Stranieri e presenza di ostacoli nel trovare un lavoro adeguato nel paese ospitante per sesso e motivo della migrazione



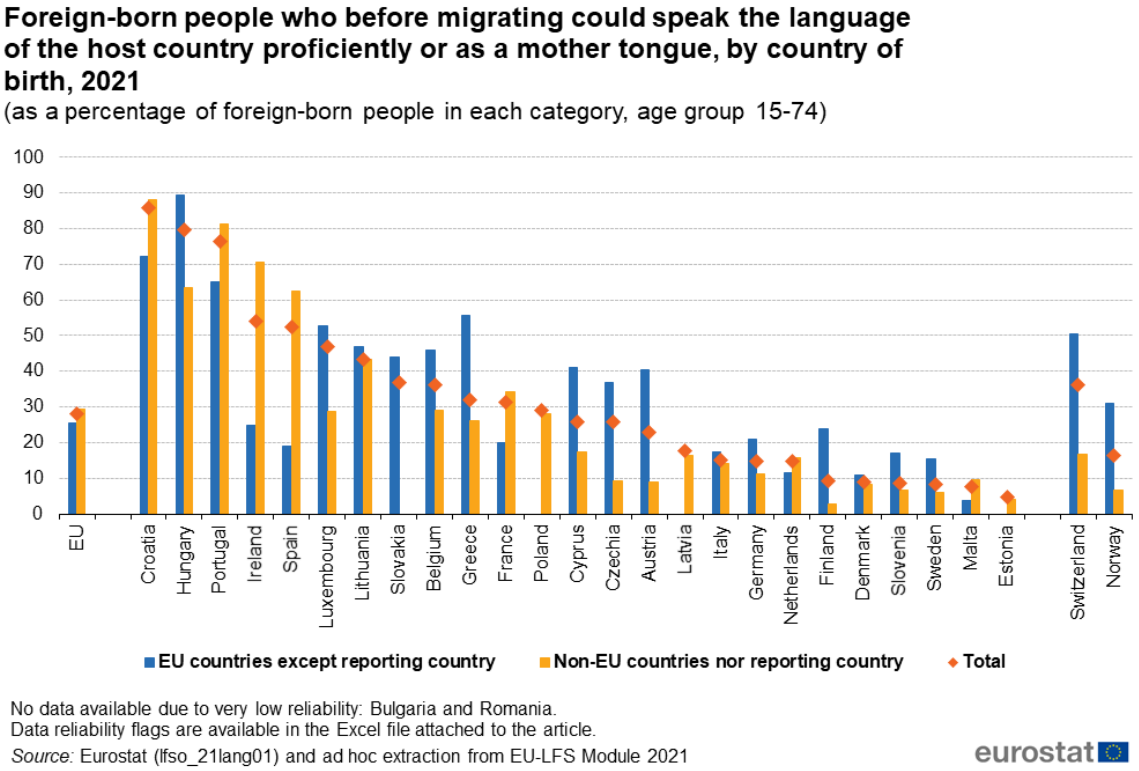
Tra i Paesi europei, l'Italia è quella che fa registrare la più elevata percentuale di stranieri che hanno incontrato ostacoli nel trovare un lavoro adeguato (il 41% del totale). È significativo notare come, a differenza degli altri Paesi in cui le motivazioni sono chiaramente esplicitate, in Italia risulti una prevalenza della categoria "altro" (28,1%), che allude all'intersezionalità e la pluralità di ragioni, mentre include – come nota Eurostat – un segmento della popolazione straniera che dichiara di non aver mai cercato un lavoro adeguato al proprio livello di istruzione.

Figura 11- Stranieri che hanno incontrato ostacoli nel trovare un lavoro adeguato nel paese ospitante per principale tipologia di ostacoli



Il focus di Eurostat (2023) dedicata un paragrafo alle competenze linguistiche degli stranieri come ostacolo alla ricerca di un lavoro adeguato. Rileva un importante scarto tra gli stranieri provenienti da Paesi extra-Ue e quelli comunitari. Solo nel caso di Croazia, Portogallo, Irlanda, Spagna, Francia, Paesi Bassi e Malta, la percentuale di stranieri extra-UE che conosceva la lingua del Paese ospitante era superiore a quella degli stranieri comunitari. In Italia, invece, sebbene siano in pochi ad avere adeguate conoscenze linguistiche prima della partenza, tra le due componenti sussiste uno scarto minimo (vedi grafico), a vantaggio comunque di coloro che provengono da Paesi europei.

Figura 12- Stranieri che prima di migrare conoscevano la lingua del paese ospitante per Paese di nascita



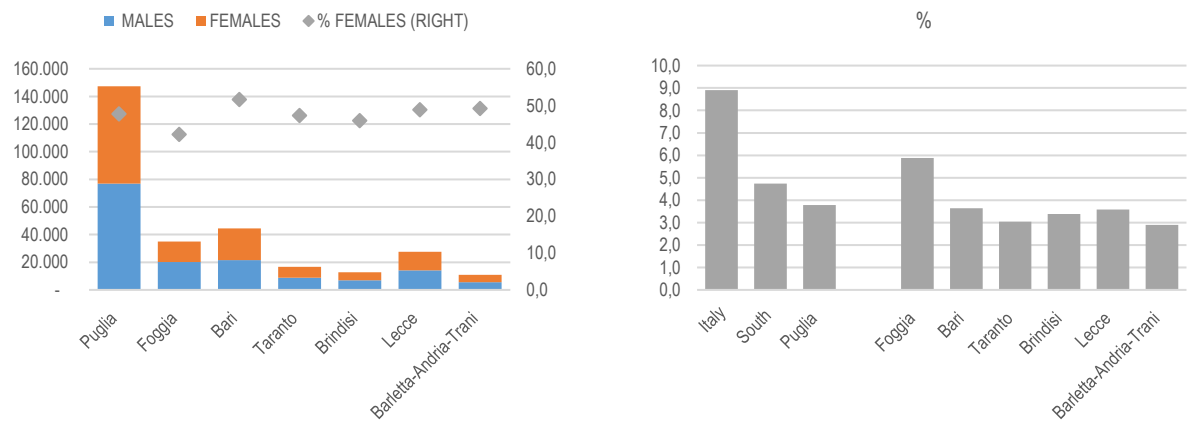
CAPITOLO 2. Gli stranieri in Puglia ed il mercato del lavoro

2.1 La popolazione straniera residente

Al 1° gennaio 2024, secondo i dati Istat, in Puglia risiedono 147.269 stranieri, pari al 3,8% della popolazione . La presenza straniera nella regione è nettamente più bassa di quella rilevata in Italia (8,9%) e nel Sud (4,7%). Fra le province pugliesi, la quota di stranieri residenti è maggiore a Foggia dove si attesta al 5,9%, seguita da Bari e Lecce (3,6%), Brindisi (3,4%), Taranto (3,0%) e Barletta-Andria-Trani (2,9%).

La composizione per genere mostra una presenza di donne leggermente più bassa rispetto alla media nazionale e a quella del Sud: in Puglia le donne rappresentano il 47,8% del totale delle persone di cittadinanza straniera, a fronte del 50,5% medio nazionale e del 49% del Sud. Bari (51,7% di donne) e Foggia (42,2%) sono agli estremi della distribuzione provinciale.

Figura 13 – Popolazione straniera per genere e quota sul totale della popolazione al 1 gennaio 2024. Valori assoluti e percentuali

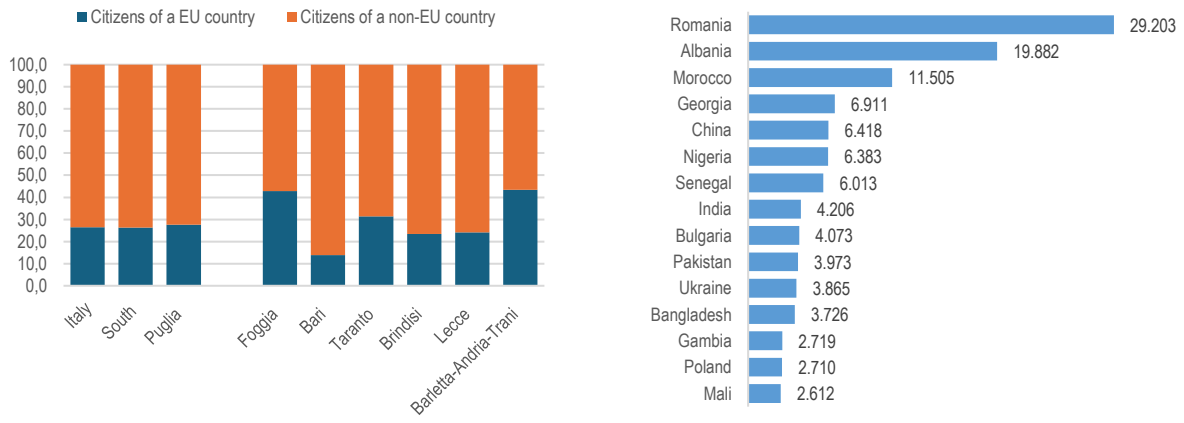


Fonte: Istat

In Puglia, come in Italia e nel Sud, poco meno di 3 stranieri residenti su 10 provengono da paesi dell'Unione europea. La situazione appare però differenziata sul territorio: nelle province di Foggia e di Barletta-Andria-Trani proviene da paesi appartenenti all'Unione il 43% circa del totale degli stranieri residenti e a Taranto la quota è del 31,5%; a Bari invece la maggior parte degli immigrati residenti (86,1%) è originaria di paesi non-Ue. Nelle altre province, invece, il profilo degli stranieri residenti è più allineato alla media regionale.

Nella regione, inoltre, circa uno straniero residente su cinque è di nazionalità romena (poco più di 29.200 persone). Seguono, per numerosità, la comunità albanese (19.882 persone, il 13,5% del totale) e quella marocchina (11.505 persone, il 7,8% del totale). La quarta nazionalità è quella georgiana (4,7% del totale), in virtù di una forte presenza nella provincia di Bari, dove questa cittadinanza è la seconda per ordine di importanza: nella provincia vivono oltre 5.200 georgiani, quasi il 12% degli stranieri del territorio barese. Le quote di stranieri provenienti da Cina, Nigeria e Senegal sono, invece, intorno al 4%. Queste sette nazionalità rappresentano circa il 60% del totale dei residenti di origine immigrata.

Figura 14 – Popolazione straniera residente per paese di cittadinanza e prime 15 cittadinanze di stranieri residenti in Puglia. Valori assoluti e percentuali



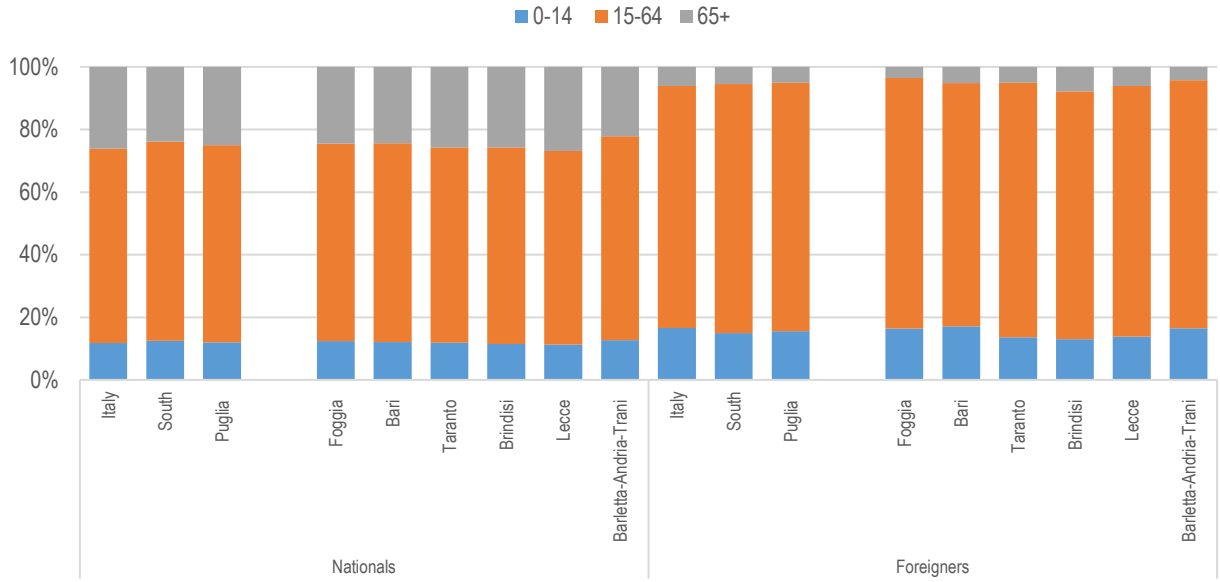
Fonte: Istat

Come noto, la popolazione straniera residente è più giovane di quella complessiva. Limitando il confronto alla sola popolazione straniera in Puglia si registra una quota di giovani nella fascia 0-14 anni (15,5%) un po' più bassa di quella italiana (16,6%) ma un po' più alta di quella del Sud (15,0%); la popolazione attiva, ossia nella fascia compresa fra 15 e 64 anni, è pari al 79,4% ed è invece in linea con quella del Sud e due punti percentuali più alta di quella media nazionale (77,3%); per costruzione, si osserva quindi una quota di anziani (65+) più bassa (5,1% in Puglia contro il 6,1% italiano). Nel complesso la popolazione straniera in Puglia è leggermente più giovane di quella italiana, come evidenzia l'indice di vecchiaia, ossia il numero di anziani presenti ogni 100 giovani, che nella regione (32,9 anziani ogni 100 giovani) è un po' più basso di quelli medi di confronto (36,8).

Le variazioni interprovinciali di questi indicatori, così come la composizione per genere brevemente esaminata sopra, dipendono dalla diversa caratterizzazione del fenomeno migratorio nel territorio. Limitandosi al confronto su alcuni valori estremi, possono essere tratteggiati alcuni tratti peculiari:

1. la provincia di Foggia si distingue per la quota di popolazione straniera anziana più bassa della regione (3,5%) da cui consegue un valore inferiore anche dell'indice di vecchiaia (21,6);
2. nella provincia di Brindisi invece accade il contrario e l'indice di vecchiaia (60,2 anziani per 100 giovani) è quasi il doppio del corrispettivo regionale;
3. la provincia di Taranto è quella con la quota più alta di popolazione straniera in età attiva (81,2%);
4. Bari presenta la più alta quota di giovani nella fascia 0-14 (17,1%).

Figure 15 - Popolazione per classe d'età. Anno 2024 (%)



Fonte: Istat

I dati sui permessi di soggiorno aiutano a delineare meglio i processi di stabilizzazione. Al 1 gennaio 2024 i dati sul totale dei permessi di soggiorno, scomposti in base alla durata del permesso, mostrano che in Puglia poco più della metà (51,5%) dei 91.649 soggiornanti è in possesso di un titolo di lungo periodo, una quota che resta più bassa di quella media nazionale (59,3%) e di poco inferiore alla percentuale osservata nel Sud (53,1%). Il valore è molto eterogeneo fra i territori: nelle province di Foggia e Taranto per esempio è molto alta la quota di permessi con scadenza, che incidono rispettivamente per il 61,8% e il 57,8% del totale; viceversa nel territorio barese la quota di permessi di lungo periodo sale al 60,8% del totale dei permessi rilasciati.

Considerando gli ingressi nell'anno di cittadini non comunitari per motivo del permesso è possibile identificare le motivazioni alla base dei percorsi migratori, ossia lavoro, famiglia, studio, protezione internazionale (che comprende asilo, richiesta di asilo, motivi umanitari, protezione sussidiaria e protezione temporanea), altri motivi. Rispetto alla media nazionale, nel 2023 secondo i dati Istat i nuovi permessi di soggiorno rilasciati a cittadini non comunitari sono stati 11.952. Il 16,5% dei permessi rilasciati ha un motivo legato al lavoro, una quota molto più alta di quella media italiana, pari all'11,8% del totale, e un po' più bassa di quella del Sud (18,5%). Foggia e Lecce sono le province in cui si supera il 19%. In Puglia il motivo più frequente è però la richiesta di protezione internazionale, che nella regione copre il 41,1% dei permessi, a fronte di una quota di 9 punti percentuali più bassa a livello medio nazionale (32,1%). Questa tipologia è particolarmente distintiva della provincia di Taranto, in cui il 68% dei nuovi ingressi del 2023 è legato alle richieste di protezione internazionale. Rispetto al profilo nazionale complessivo, in cui il motivo prevalente dei nuovi ingressi è il ricongiungimento con la famiglia (39,0 per cento), in Puglia si scende al 28,5% del totale.

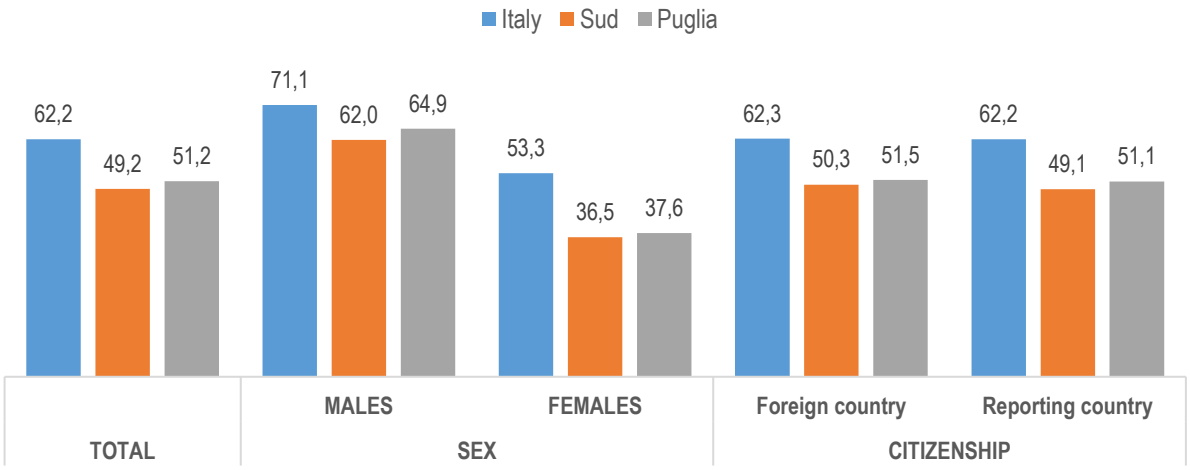
2.2 La partecipazione al mercato del lavoro

Nel 2024, in Puglia il numero complessivo di occupati si attesta a oltre 1,3 milioni: di questi quasi 61 mila sono stranieri, il 4,7% (come richiamato nei paragrafi precedenti, in Italia gli stranieri occupati rappresentano il 10,5% del totale degli occupati). Le donne occupate sono circa 24,5 mila e rappresentano il 5,1% del totale delle occupate di 15 anni e più.

Complessivamente, i livelli occupazionali pugliesi si attestano su valori più bassi rispetto a quelli nazionali, ma più elevati di quelli che si osservano nel Sud Italia, storicamente caratterizzato da minore occupazione: il tasso nella classe di età 15-64 anni è al 51,2%, due punti percentuali in più rispetto al Sud, ma ben 11 punti al di sotto di quello italiano. Scomponendo il tasso fra i generi, si registra un divario occupazionale particolarmente evidente per la componente femminile: se per i maschi la distanza fra il tasso regionale e quello nazionale, rispettivamente al 71,1% e al 64,9%, è di poco più di sei punti percentuali, per le donne questo si allarga a quasi 16 punti. Infatti, nel 2024 in Puglia risulta occupata poco più di una donna su tre, un valore drammaticamente basso. Come già richiamato, la bassa occupazione femminile rappresenta una delle debolezze consolidate nel mercato del lavoro italiano, soprattutto nel Mezzogiorno.

Se si considera la cittadinanza le distanze fra la Puglia e l'Italia non cambiano: come a livello nazionale, infatti, i tassi di occupazione di nativi e stranieri sono su livelli analoghi e di conseguenza anche i divari con la media italiana.

Figura 16 – Tassi di occupazione nelle classi d'età 15-64 anni per sesso e cittadinanza Anno 2024 (%)

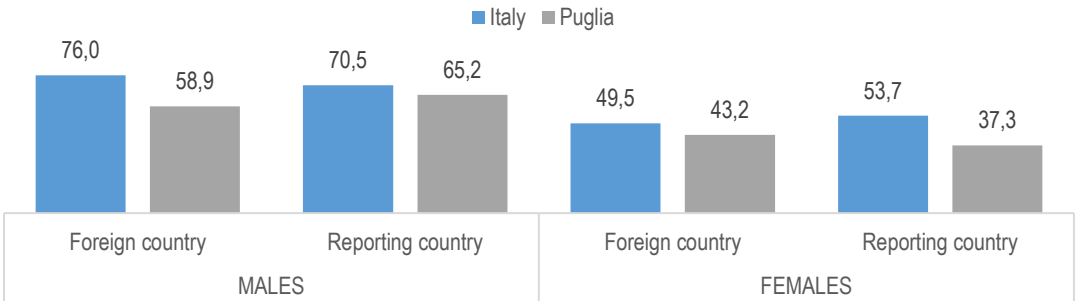


Fonte: Eurostat

Scendendo più in dettaglio e considerando congiuntamente il genere e la cittadinanza si confermano tassi di occupazione in Puglia sempre più bassi di quelli medi nazionali, a prescindere dal genere e dal paese di origine. Qualche elemento ulteriore può essere di aiuto per distinguere un po' più nitidamente il profilo regionale rispetto a quello nazionale. Le principali evidenze possono essere così sintetizzate:

- in Puglia, a differenza che in Italia, il tasso di occupazione degli stranieri maschi (58,9%) è più basso di quello degli italiani (65,2%);
- anche per le femmine il profilo della regione è diverso da quello italiano poiché il tasso di occupazione delle straniere (43,2%) è più alto di quello delle native (37,3%);
- per i maschi i divari occupazionali con l'Italia sono più alti per gli stranieri, per le femmine sono più ampi per le italiane.

Figure 17 – Tassi di occupazione nella classe d'età 15-64 anni per sesso e cittadinanza. Anno 2024 (%)

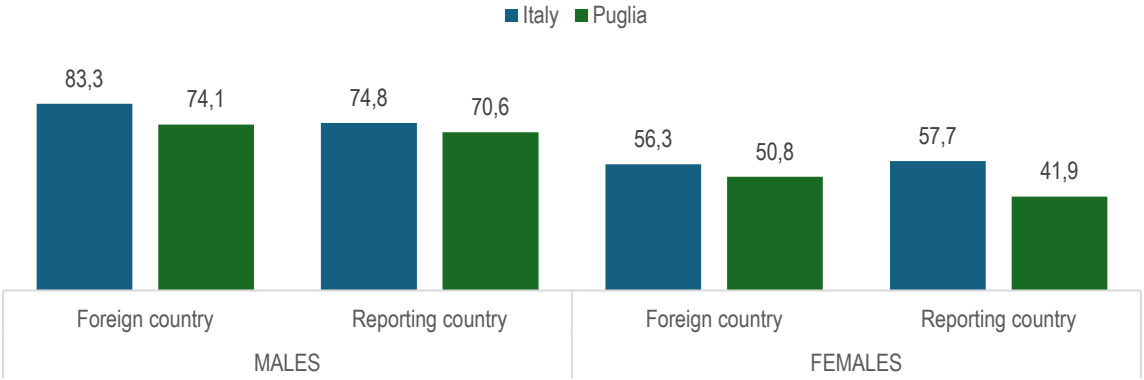


Fonte: Eurostat

Questi risultati possono essere interpretati anche alla luce dell'effettiva partecipazione al mercato del lavoro, soprattutto femminile, che vede gli stranieri e le straniere più attivi nel mercato del lavoro, anche in virtù dei loro percorsi di vita e migratori. Considerando i tassi di attività, il mercato del lavoro pugliese si conferma nel complesso meno "partecipato" rispetto alla media nazionale: nel 2024 il tasso nella classe 15-64 anni è al 56,5%, oltre 10 punti in meno dell'Italia (66,6%). Le distanze rispetto al Paese si assottigliano però se si guarda la cittadinanza: per gli stranieri pugliesi (il cui tasso di attività è del 63,1%) la distanza dall'Italia (69,4%) è minore.

Considerando anche il genere, si rileva che il gap fra le straniere pugliesi (50,8%) e il totale delle donne straniere (56,3%) è ancora più basso. Inoltre, se a livello nazionale il tasso di attività delle donne straniere è più basso di quello delle italiane (57,7%), in Puglia la partecipazione delle immigrate (come già richiamato al 50,8%) è più alta di quella delle pugliesi di quasi 9 punti percentuali (41,9%). Questa bassissima partecipazione delle donne native al mercato del lavoro è una delle grandi questioni che affligge non solo per la Puglia ma tutto il Sud Italia.

Figura 18 – Tasso di attività per la classe d'età 15-64 anni per sesso e cittadinanza. Anno 2024 (%)

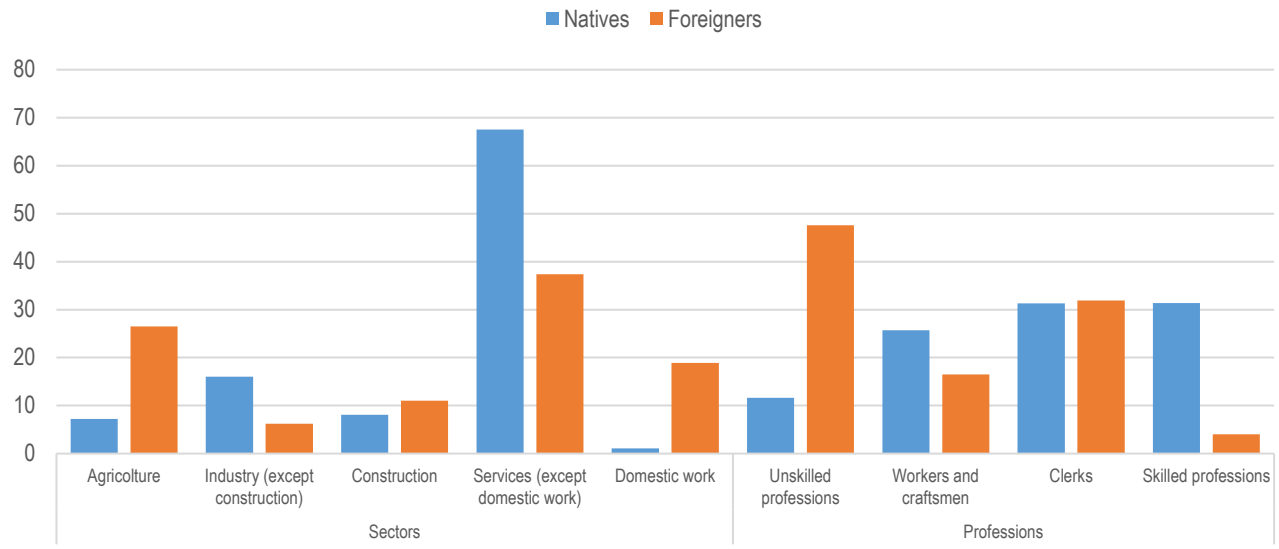


Fonte: Eurostat

Nel 2024 le persone in cerca di lavoro in Puglia sono 133 mila. Il tasso di disoccupazione è nella fascia 15-74 è pari al 9,3%, quasi tre punti percentuali in più della media Italia. Anche se le differenze sono su ordini di grandezza diversi, nella regione si rileva un costante svantaggio in confronto ai valori medi nazionali. Emerge una condizione di netto svantaggio per le persone di origine immigrata: in Puglia il tasso di disoccupazione è pari all'8,8% per gli italiani e al 18,3% per gli stranieri, con una forbice di 9,5 punti percentuali. Il divario fra italiani e stranieri è più rilevante per gli uomini rispetto alle donne: il tasso di disoccupazione per i maschi stranieri è al 20,5% mentre scende al 7,5% per gli italiani. Fra le donne il gap di cittadinanza è più ridotto: il tasso di disoccupazione femminile per le immigrate è al 14,8% (più basso di quello degli uomini), quello delle italiane al 10,9%.

Secondo i dati pubblicati nell'ultimo Dossier Statistico Immigrazione 2024 (Centro Studi e Ricerche IDOS 2024) nel mercato del lavoro locale pugliese la concentrazione dei lavoratori migranti è più alta rispetto agli italiani nel settore agricolo (è occupato in questo settore il 26,5% dei lavoratori stranieri e solo il 7,2% degli italiani), nel settore delle costruzioni (11,0% e 8,1%) e in quello domestico (18,9% e 1,1%).

Figura 19 – Occupati di 15-64 anni per settore di attività e professione. Anno 2023 (%)



Fonte: nostra elaborazione dati Centro Studi e Ricerche IDOS, Dossier Statistico Immigrazione 2024 (p.478)

Figura 20 - Occupati di 15-64 anni per settore di attività e professione. Anno 2023 (%)

SETTORI		
Agricoltura %	7,2	26,5
Industria %	24,1	17,2
Costruzioni %	*8,1*	*11,0*
Servizi %	68,6	56,3
Lavoro domestico %	*1,1*	*18,9*
PROFESSIONI		
Non qualificate %	11,6	47,6
Operai, artigiani %	25,7	16,5
Impiegati %	31,3	31,9
Qualificate %	31,4	4,0

tti tra i 15 e i 64 anni.

Con riferimento alla tipologia di impiego, secondo la stessa fonte il lavoro manuale non qualificato è svolto quasi dalla metà dei lavoratori stranieri (il 47,6% contro l'11,6% degli italiani). Rispetto alla media nazionale, in Puglia si registrano ben 17,6 punti in più per gli stranieri e 3,5 in più per gli italiani. Il lavoro manuale specializzato è svolto dal 16,5% dei lavoratori stranieri e dal 25,7% degli Italiani. Anche in questo caso è significativo lo scarto con il dato nazionale, che vede impiegato in un lavoro manuale specializzato il 31,7% dei lavoratori stranieri. Maggiormente in linea con la media nazionale è invece il dato relativo ai lavori di impiegato, addetto alle vendite e ai servizi personali. Tale condizione riguarda il 31,9% dei lavoratori stranieri e il 31,3% degli italiani. Infine, è occupato

come dirigente o in professioni intellettuali e tecniche solo il 4,0% dei lavoratori stranieri (il dato nazionale è pari a più del doppio: 8,7%) e il 31,4% degli italiani (38,6% a livello nazionale).[2]

[2] Si veda ancora il lavoro del Centro Studi e Ricerche IDOS del 2024, che contiene un approfondimento sulla Puglia.

CAPITOLO 3. La domanda di lavoratori immigrati in Puglia: settori, professioni, competenze

3.1 La struttura produttiva pugliese

La domanda di lavoratori – non solo immigrati – dipende in misura significativa dalla struttura produttiva. Nel 2024 in Puglia sono attive oltre 325.400 imprese, il 6,4% del totale delle imprese attive in Italia.

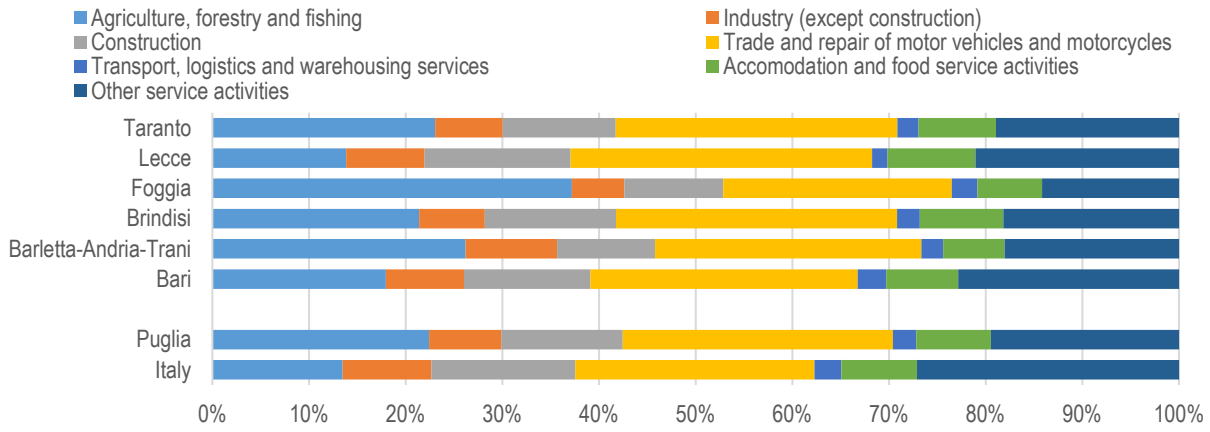
Nella regione i settori economici più rappresentativi, sia in termini assoluti sia in confronto alla media Italia, sono il Commercio, con il 28,0% delle imprese attive (24,7% in Italia), e l'Agricoltura, con il 22,4% del totale (13,5% in Italia). Anche se le imprese del Commercio sono più numerose, appare evidente che in termini di specializzazione la regione presenta una forte vocazione agricola ancora più accentuata nella provincia di Foggia, dove la quota di imprese nel settore primario è il 37,2% del totale. All'opposto, nella provincia di Lecce si registra la percentuale di imprese agricole più bassa (13,8%), in linea con la media nazionale, ma il massimo nel Commercio, dove la quota di imprese attive sale al 31,2% del totale. Anche nelle province di Brindisi e Taranto (entrambe al 29,1%) la quota di imprese nel Commercio è più alta delle medie di confronto.

Per quanto riguarda gli altri settori, nella provincia di Barletta-Andria-Trani si rileva una più spiccata vocazione industriale: le imprese del comparto sono infatti il 9,5%, una quota più alta di quella relativa all'intero territorio pugliese (7,5%) e di poco superiore anche a quella italiana (9,2%). Questa provincia presenta anche una quota più alta della media di imprese agricole.

Il settore delle Costruzioni invece appare più sviluppato nella provincia di Lecce (15,1% a fronte del 12,5% pugliese) e, in misura minore, in quella di Brindisi (13,6%); le stesse due province sono accomunate da una quota di imprese attive più alta nel settore dei servizi di alloggio e ristorazione (8,7% delle imprese del Brindisino e 9,1% di quelle della provincia di Lecce a fronte del 7,7% pugliese), che ricalca la vocazione turistica di questi territori.

Il settore del Trasporto e magazzinaggio, anche se residuale con il 2,4% delle imprese attive, caratterizza la provincia di Bari, il cui profilo però è nettamente specializzato nei settori dei Servizi, che rappresentano il 22,9% del totale delle imprese del territorio (19,5% in Puglia).

Figura 21 – Imprese attive secondo i principali settori di attività economica. Italia, Puglia e province pugliesi. Anno 2024 (%)



Fonte: Infocamere (extracted from: Open Data Explorer, https://opendata.marche.camcom.it/)

3.2 La domanda di lavoro nelle imprese dell'industria e dei servizi

Secondo i dati elaborati a partire dal Sistema Informativo Excelsior, curato da Unioncamere[3], nel 2024 in Puglia la domanda di lavoro programmata dalle imprese dell'industria e dei servizi ammonta a più di 332mila 630 unità.

Le entrate programmate di lavoratori immigrati sono state pari a 53.970 unità, con un'incidenza sul totale delle entrate del 16,2%. A livello territoriale la domanda di lavoratori stranieri è più bassa nelle province di Taranto (14,9%) e Bari (15,6%), mentre in quella di Lecce (16,5%) si allinea al valore regionale. Brindisi e Foggia sono i territori in cui si rileva una domanda più alta: le entrate di lavoratori immigrati programmate dalle imprese sono rispettivamente il 18,0% e il 17,6% del totale.

In Italia la domanda di lavoratori stranieri è pari a 1.082.170 di lavoratori, 19,6% del totale: la Puglia e i suoi territori presentano dunque una minore richiesta rispetto al contesto nazionale.

Tavola 4 - Entrate programmate dalle imprese e numero di immigrati in entrata[4]. Puglia, province pugliesi, Italia. Anno 2024. Valori assoluti e incidenza percentuale

TERRITORIO	Entrate	Immigrati in entrata	% immigrati
PUGLIA	332630	53970	16,2
BARI	144130	22500	15,6
BRINDISI	30930	5570	18,0
FOGGIA	46850	8240	17,6
LECCE	71550	11830	16,5
TARANTO	39180	5840	14,9
ITALIA	**5516280**	**1082170**	**19,6**

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior 2024

[3] https://excelsior.unioncamere.net
[4] Valori assoluti arrotondati alle decine. I totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

3.3 I settori

Sulla domanda di lavoro – non solo immigrato - da parte delle imprese influisce naturalmente la struttura produttiva territoriale: analizzando i dati per settore di attività è possibile individuare i comparti in cui i fabbisogni professionali sono più accentuati.

Partendo da un livello settoriale piuttosto aggregato, nel 2024 in Puglia la domanda di personale immigrato sul totale delle entrate previste è più consistente nei settori delle Costruzioni (21,9% del totale delle entrate) e del Turismo (20,0% delle entrate). Un'incidenza più bassa si rileva nel Commercio (11,9%). Considerando i primi tre settori per numerosità in termini assoluti, la domanda di lavoratori stranieri ammonta a 16.240 unità nel settore turistico, a 11.160 nei Servizi alle imprese e a 8.010 nelle Costruzioni.

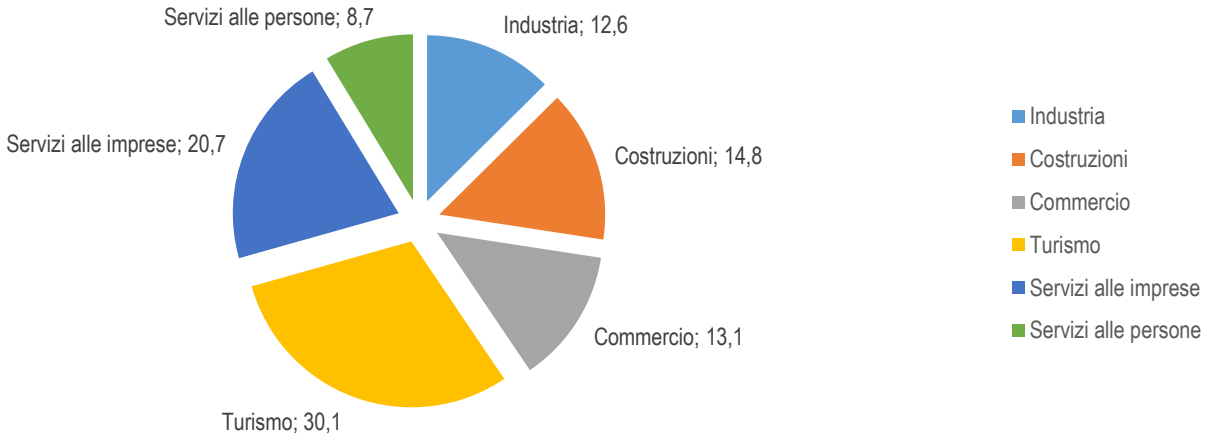
Tavola 5 - Entrate programmate dalle imprese e numero di immigrati in entrata per macrosettore. Puglia. Anno 2024. Valori assoluti e incidenza percentuale

MACROSETTORE	Entrate	Immigrati in entrata	% immigrati
Industria	48240	6790	14,1
Costruzioni	36590	8010	21,9
Commercio	59530	7080	11,9
Turismo	81030	16240	20,0
Servizi alle imprese	65680	11160	17,0
Servizi alle persone	41560	4690	11,3
PUGLIA	**332630**	**53970**	**16,2**

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior 2024

Se invece dell'incidenza si considera la composizione della domanda di lavoratori immigrati, emerge che il Turismo e gli Altri servizi (alle imprese e alle persone) assorbono insieme e con quote molto vicine quasi 6 ingressi di personale straniero previsti su 10; sommando anche il Commercio si arriva a superare il 72%. Il fabbisogno espresso dalle imprese appartenenti ai settori industriali rappresenta il 12,6% del totale di lavoratori immigrati in entrata, mentre le Costruzioni salgono al 14,8% del totale.

Figura 22 – Entrate di lavoratori immigrati per settore. Puglia. Anno 2024. Composizioni percentuali



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior 2024

Entrando nel dettaglio dei settori per cui è disponibile una disaggregazione più articolata, per quanto riguarda la programmazione delle imprese appartenenti al comparto industriale l'incidenza è pari al 14,1% e la domanda complessiva ammonta a quasi 6.800 unità. In termini assoluti la domanda è maggiore nei settori industriali alimentari, delle bevande e del tabacco (2.300 unità, un lavoratore immigrato su tre), nella metallurgia e prodotti in metallo (1.070 unità, il 15% circa del totale), della fabbricazione di macchinari e attrezzature e dei mezzi di trasporto (930 unità) e nelle industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature (690 unità). I settori industriali dove le incidenze di entrate di stranieri in azienda sono maggiori, anche se non sempre consistenti in termini assoluti, sono quelli dei beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere (27,6% delle entrate ma previste solo 80 unità), le industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi (19,9% ma 270 unità), quelle chimiche, farmaceutiche e petrolifere (17,9%, nel complesso 70 unità) e quelle della fabbricazione di macchinari e attrezzature e dei mezzi di trasporto (17,0%). Un'incidenza leggermente più alta della media si rileva infine nelle industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature (15,2% delle entrate previste).

Nel Commercio i settori del commercio al dettaglio (3.540 unità) e all'ingrosso (2.940) coprono oltre il 92% del fabbisogno totale del settore, mentre l'incidenza sul totale delle entrate è leggermente più alta nel Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli.

Fra i servizi alle imprese la domanda di lavoratori immigrati è pari al 17,0% del totale: la richiesta di personale immigrato da parte delle imprese operanti nei servizi operativi in Puglia arriva nel 2024 a rappresentare quasi un quarto di quella complessiva (23,1%) ed è la più alta anche in termini assoluti (quasi 6mila unità); anche il comparto della logistica (ossia Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio) emerge per una maggior incidenza della componente straniera con un livello del 19,5% (ossia un lavoratore immigrato in entrata su cinque) e un maggiore numero di personale (3.910 unità). Questi due settori coprono da soli quasi il 90% della domanda.

Nel settore dei Servizi alle persone l'incidenza della domanda di personale immigrato scende all'11,3%: il valore più alto sia in termini di incidenza sia in valore assoluto si osserva nel settore Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati dove il 13,3% delle entrate previste è di lavoratori stranieri, per un totale di 2.410 unità.

Tavola 6 - Entrate programmate dalle imprese e numero di immigrati in entrata per settore. Puglia. Anno 2024. Valori assoluti e incidenza percentuale

SETTORE	Entrate	Immigrati in entrata	% immigrati
Industria	**48240**	**6790**	**14,1**
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	16190	2300	14,2
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	8600	1070	12,4
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	5480	930	17,0
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	4510	690	15,3
Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)	5140	660	12,8
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	1360	270	19,9
Industrie del legno e del mobile	2420	250	10,3
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	1430	190	13,3
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	1030	150	14,6
Industrie della gomma e delle materie plastiche	930	110	11,8
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	290	80	27,6
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	390	70	17,9
Estrazione di minerali	480	30	6,3
Costruzioni	**36590**	**8010**	**21,9**
Commercio	**59530**	**7080**	**11,9**
Commercio al dettaglio	32910	3580	10,9
Commercio all'ingrosso	22610	2940	13,0
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	4000	560	14,0
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	**81030**	**16240**	**20,0**
Servizi alle imprese	**65680**	**11160**	**17,0**
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	25760	5960	23,1
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	20080	3910	19,5
Servizi avanzati di supporto alle imprese	11740	800	6,8
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	5430	320	5,9
Servizi finanziari e assicurativi	1770	140	7,9
Servizi dei media e della comunicazione	910	40	4,4
Servizi alle persone	**41560**	**4690**	**11,3**
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	18170	2410	13,3
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	18260	1940	10,6
Istruzione e servizi formativi privati	5140	350	6,8
PUGLIA	**332630**	**53970**	**16,2**

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior 2024

3.4 Le professioni ricercate

In Puglia nel 2024 la domanda di personale immigrato da parte delle imprese rispetto alle entrate totali riguarda principalmente gli operai specializzati e le professioni non qualificate per cui l'incidenza è circa il 21% del fabbisogno totale. I due grandi gruppi che seguono, su percentuali anch'essi simili (intorno al 16%, entrambe pressoché allineate alla media regionale pari al 16,2%), sono quello dei Conduttori impianti, operai di macchinari fissi e mobili, conducenti di veicoli e le Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi.

Nel complesso le professioni più qualificate presentano una domanda e incidenze di stranieri sul totale delle entrate previste nettamente più basse.

Tavola 7 - Entrate programmate dalle imprese e numero di immigrati in entrata per professione (grandi gruppi). Puglia. Anno 2024. Valori assoluti e incidenza percentuale

PROFESSIONI – GRANDI GRUPPI	Entrate	Immigrati in entrata	% immigrati
Amministratori, direttori e dirigenti in imprese private	270	10	3,7
Professioni intellettuali, scientifiche e con elevata specializzazione	13780	1160	8,4
Professioni tecniche	31180	2530	8,1
Impiegati	22560	2190	9,7
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	114400	18120	15,8
Operai specializzati	**54040**	**11640**	**21,5**
Conduttori impianti, operai di macchinari fissi e mobili, cond. di veicoli	35270	5600	15,9
Professioni non qualificate	**61150**	**12730**	**20,8**
PUGLIA	**332630**	**53970**	**16,2**

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior 2024

Analizzando i principali profili più richiesti nel dettaglio dei grandi gruppi, ordinati per numerosità della domanda di lavoratori immigrati, emergono alcune evidenze.

- Tra le professioni qualificate nel commercio e nei servizi il fabbisogno di lavoratori immigrati in Puglia è di 18.120 unità: si rileva una domanda di oltre 5.600 contratti con il profilo di camerieri (oltre il 30% del totale del gruppo), 3.530 assunzioni previste per cuochi in alberghi e ristoranti (il 19,5%), 3.360 commessi delle vendite al minuto (il 18,5%), 2.020 addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi. Per quest'ultima professione il fabbisogno di origine straniera copre circa il 50% della domanda complessiva. Nel complesso le prime 4 professioni in termini assoluti assorbono l'80% della domanda nel gruppo. In termini di incidenze non si osservano specializzazioni della domanda di lavoratori di origine straniera a parte quella già ricordata: rispetto alla media regionale (16,2%) la domanda appare più alta per Addetti alla sorveglianza di bambini (320 unità, il 27,8% del totale delle entrate), le Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali (970 unità, circa 1 addetto su 5 richiesti), gli Addetti ai distributori di carburanti (140 unità, il 24,6% del totale) e i Cuochi in alberghi e ristoranti (24,5% della domanda in questo profilo).

Tavola 8 - Entrate programmate dalle imprese e numero di immigrati in entrata nel grande gruppo delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi per professione. Puglia. Anno 2024. Valori assoluti e incidenza percentuale

PROFESSIONI	Entrate	Immigrati in entrata	% immigrati
Camerieri	30450	5630	18,5
Cuochi in alberghi e ristoranti	14380	3530	24,5
Commessi delle vendite al minuto	30760	3360	10,9
Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	4070	2020	49,6
Baristi	12780	1010	7,9
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	3920	970	24,7
Addetti alla sorveglianza di bambini	1150	320	27,8
Acconciatori	2850	310	10,9
Commessi delle vendite all'ingrosso	2620	200	7,6
Addetti ai distributori di carburanti	570	140	24,6
Guardie private di sicurezza	750	140	18,7
Addetti all'assistenza personale	2060	140	6,8
Cassieri di esercizi commerciali	1030	90	8,7
Bagnini	2380	80	3,4
Estetisti e truccatori	1170	70	6,0
Addetti all'informazione e all'assistenza dei clienti	390	50	12,8
Venditori a domicilio, a distanza	1560	40	2,6
Addetti alle agenzie di pompe funebri	360	30	8,3
Addetti ad attività organizzative delle vendite	520	10	1,9

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior 2024

- Per le professioni non qualificate, il secondo grande gruppo più consistente con 12.730 immigrati in entrata previsti nel 2024 e il secondo anche per incidenza sulla domanda totale, spiccano 4.340 assunzioni tra gli addetti ai servizi di pulizia di uffici/esercizi commerciali (corrispondenti al 20% circa del totale programmato e al 34,1% del gruppo), 1.790 addetti alla pulizia nei servizi di alloggio e navi (quasi la metà delle entrate complessive previste per la qualifica e il 14,1% delle non qualificate) e 1.530 unità di personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino (il 12% del gruppo). Nel complesso le prime tre professioni contano il 60% del totale del gruppo. Anche se di consistenza numericamente inferiore, si segnala un'incidenza di immigrati rispetto al totale delle entrate programmate dalle imprese pugliesi per il personale non qualificato addetto alla manutenzione del verde (860 unità, il 55,8% della domanda), i braccianti agricoli (150 unità, il 48,4% della domanda), i facchini e addetti allo spostamento merci (860 unità, il 40,6% della domanda).

Tavola 9 - Entrate programmate dalle imprese e numero di immigrati in entrata nel grande gruppo degli Professioni non qualificate per professione. Puglia. Anno 2024. Valori assoluti e incidenza percentuale

PROFESSIONI	Entrate	Immigrati in entrata	% immigrati
Personale non qualif. addetto ai servizi di pulizia uffici/esercizi commerciali	21960	4340	19,8
Personale non qualificato addetto alla pulizia servizi di alloggio e navi	3740	1790	47,9
Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	11640	1530	13,1
Personale non qualificato addetto alla manutenzione del verde	1540	860	55,8
Facchini, addetti allo spostamento merci	2120	860	40,6
Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	5110	850	16,6
Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile	2450	750	30,6
Personale non qualif. addetto servizi di custodia edifici/attrezzature/beni	2710	620	22,9
Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti	3040	280	9,2
Personale non qualificato delle attività industriali	2170	250	11,5
Addetti alle consegne	2290	230	10,0
Braccianti agricoli	310	150	48,4
Personale non qualificato nei servizi ricreativi e culturali	840	140	16,7
Addetti al lavaggio veicoli	450	60	13,3
Personale non qualificato addetto alla cura degli animali	10	10	100,0

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior 2024

- Tra gli operai specializzati si rileva l'incidenza di lavoratori immigrati più elevata, pari al 21,5% del fabbisogno totale, che corrisponde a 11.640 unità. Emergono 3.100 richieste per personale straniero come muratori (il 26,6% del totale del gruppo), seguite da 1.280 agricoltori e operai agricoli specializzati di coltivazioni legnose agrarie, che rappresentano l'11% del gruppo ma il 41,0% della domanda complessiva. Elettricisti nelle costruzioni civili, Pasticcieri, gelatai e conservieri artigianali, Montatori di carpenteria metallica e Meccanici e montatori di macchinari industriali rappresentano quote fra il 7,4% e il 5,5%. Il fabbisogno di lavoratori immigrati è il 31,5% della domanda regionale per i pasticceri e il 27,5% per i meccanici. Numeri assoluti esigui, ma incidenze di immigrati pari al 100% della domanda totale si osservano per le figure dei ponteggiatori e degli orafi e gioiellieri (rispettivamente 40 e 20 entrate); i contratti programmati per i lavoratori stranieri sono alti anche per pittori, stuccatori, laccatori e decoratori (290 unità sulle 300 previste in entrata, il 96,7%), pavimentatori e posatori di rivestimenti (80 unità su 90 previste, l'88,9%), operai addetti alla manutenzione degli impianti fognari (40 unità su 50 previste, l'80%), tagliatori di pietre, scalpellini e marmisti (160 unità su 280 previste, il 57,1%), muratori in cemento armato (130 unità su 240 previste, il 54,2%) e biancheristi, ricamatori a mano (20 unità su 40 previste, il 50,0%).

Tavola 10 - Entrate programmate dalle imprese e numero di immigrati in entrata nel grande gruppo degli Operai specializzati per professione. Puglia. Anno 2024. Valori assoluti e incidenza percentuale

PROFESSIONI	Entrate	Immigrati in entrata	% immigrati
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	14400	3100	21,5
Agricoltori e operai agricoli specializzati di coltivazioni legnose agrarie	3120	1280	41,0
Elettricisti nelle costruzioni civili	5840	860	14,7
Pasticcieri, gelatai e conservieri artigianali	2220	700	31,5
Montatori di carpenteria metallica	3590	660	18,4
Meccanici e montatori di macchinari industriali	2330	640	27,5
Installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici	2490	460	18,5
Carpentieri e falegnami nell'edilizia (esclusi i parchettisti)	1640	390	23,8
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	1260	330	26,2
Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai	1550	320	20,6
Meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili	1650	320	19,4
Pittori, stuccatori, laccatori e decoratori	300	290	96,7
Montatori di manufatti prefabbricati e di preformati	590	270	45,8
Artigiani e addetti alle tintolavanderie	990	250	25,3
Specialisti di saldatura elettrica ed a norme ASME	920	240	26,1
Falegnami ed attrezzisti di macchine per la lavorazione del legno	1880	170	9,0
Tagliatori di pietre, scalpellini e marmisti	280	160	57,1
Installatori di infissi e serramenta	580	160	27,6
Panettieri e pastai artigianali	1700	150	8,8
Muratori in cemento armato	240	130	54,2
Macellai, pesciaioli	680	90	13,2
Pavimentatori e posatori di rivestimenti	90	80	88,9
Intonacatori	250	80	32,0
Artigiani ed operai specializzati delle lavorazioni artigianali casearie	510	70	13,7
Installatori di linee elettriche, riparatori e cavisti	530	70	13,2
Lastroferratori	300	60	20,0
Attrezzisti di macchine utensili	470	60	12,8
Saldatori e tagliatori a fiamma	830	50	6,0
Ponteggiatori	40	40	100,0
Operai addetti alla manutenzione degli impianti fognari	50	40	80,0
Orafi, gioiellieri	20	20	100,0
Biancheristi, ricamatori a mano	40	20	50,0
Agricoltori/operai agricoli specializ. giardini/vivai, colt. fiori/piante/ortive	260	20	7,7
Stampatori offset e alla rotativa	50	10	20,0
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	80	10	12,5
Meccanici e attrezzisti navali	510	10	2,0

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior 2024

- Nel 2024 le imprese pugliesi hanno espresso un fabbisogno di 5.600 Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili, conducenti di veicoli. Fra questi il peso è maggiore per i conducenti di mezzi pesanti e camion, che con una domanda di 2.610 unità rappresentano il 46,6% del totale. Seguono gli Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali con 580 unità, il 10,4% del totale, i conduttori di macchinari per il trattamento/conservazione di frutta/mandorle/verdure/legumi/riso e i conduttori di macchinari per la pasticceria e i prodotti da forno con 360 e 290 unità rispettivamente (il 6,4% e il 5,2% del totale).

Tavola 11 - Entrate programmate dalle imprese e numero di immigrati in entrata nel grande gruppo Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili, conducenti di veicoli per professione. Puglia. Anno 2024. Valori assoluti e incidenza percentuale

PROFESSIONI	Entrate	Immigrati in entrata	% immigrati
Conduttori di mezzi pesanti e camion	16270	2610	16,0
Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	2020	580	28,7
Conduttori macch. trattamento/conservazione frutta/mandorle/verdure/legumi/riso	2170	360	16,6
Conduttori di macchinari per la produzione di pasticceria e prodotti da forno	1290	290	22,5
Operai addetti a macch. industriali confezioni abbigliam. in stoffa e assimilati	840	190	22,6
Marinai di coperta	400	160	40,0
Operai addetti a macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali	1120	150	13,4
Operai addetti a macch. in impianti produzione in serie mobili/articoli in legno	370	120	32,4
Conduttori di macchinari per il movimento terra	1630	120	7,4
Conduttori di carrelli elevatori	580	100	17,2
Operai addetti agli impianti per la trasformazione delle olive	1290	90	7,0
Assemblatori in serie articoli vari in metallo, gomma e materie plastiche	530	80	15,1
Conduttori di barche e battelli a motore	80	70	87,5
Altri operai addetti assemblaggio e produzione in serie di articoli industriali	150	70	46,7
Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile, delle confezioni	310	70	22,6
Conduttori di impianti per la raffinazione dei prodotti petroliferi	60	60	100,0
Operatori di catene di montaggio automatizzate	500	60	12,0
Conduttori di autobus, di tram e di filobus	930	60	6,5
Conduttori di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni	60	50	83,3
Conduttori di macchinari per la fabbricazione articoli in plastica e assimilati	310	50	16,1
Conduttori di gru e di apparecchi di sollevamento	340	50	14,7
Operai addetti a telai meccanici per la tessitura e la maglieria	50	30	60,0
Assemblatori in serie di articoli in legno e in materiali assimilati	180	30	16,7
Operai addetti a macchinari per produzione di manufatti in cemento e assimilati	60	20	33,3
Conduttori di convogli ferroviari	80	20	25,0
Operatori impianti recupero/riciclaggio rifiuti, trattamento/distribuzione acque	110	20	18,2
Addetti a macchinari per la produzione in serie di calzature	110	20	18,2
Conduttori di macchinari per la fabbricazione di prodotti in carta e cartone	240	20	8,3
Conduttori di macchinari lavorazione e conservazione carne e pesce	240	20	8,3
Conduttori di impianti per il primo trattamento di minerali e di pietre	10	10	100,0
Conduttori di mulini e impastatrici	10	10	100,0
Conduttori di trattori agricoli	10	10	100,0
Vinificatori, birrai, operai macch. prepar. liquori/bevande analcoliche/gassate	60	10	16,7
Conduttori di apparecchi lavorazione industriale prodotti lattieroâ??caseari	350	10	2,9
Conduttori macch. industriali lavoraz. cereali/spezie/prodotti a base di cereali	550	10	1,8

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior 2024

- Nel gruppo delle professioni tecniche, che nel complesso ammonta a 2.530 unità, le numerosità più elevate si rilevano per le Professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche (520 unità, il 20,5% del totale del gruppo) e le Professioni sanitarie riabilitative (260 unità, il 10,3%). Dati i numeri esigui del gruppo, vale la pena sottolineare una prevalenza della domanda di personale immigrato per i Tecnici fisici e geologi (10 unità previste tutte di lavoratori stranieri), le Professioni tecnico sanitarie nell'area tecnico assistenziale (70 unità su 120 previste in entrata), le Guide e accompagnatori specializzati (10 unità su 20), le Altre professioni tecniche della salute (70 unità su 150).

Tavola 12 - Entrate programmate dalle imprese e numero di immigrati in entrata nel grande gruppo delle Professioni tecniche per professione. Puglia. Anno 2024. Valori assoluti e incidenza percentuale

PROFESSIONI	Entrate	Immigrati in entrata	% immigrati
Professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche	2300	520	22,6
Professioni sanitarie riabilitative	4550	260	5,7
Tecnici della vendita e della distribuzione	4070	180	4,4
Istruttori di discipline sportive non agonistiche	480	170	35,4
Tecnici della produzione manifatturiera	540	120	22,2
Tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale	720	120	16,7
Tecnici della gestione di cantieri edili	1990	120	6,0
Disegnatori industriali	820	110	13,4
Tecnici esperti in applicazioni	1140	110	9,6
Contabili	1940	100	5,2
Professioni tecnico sanitarie - area tecnico assistenziale	120	70	58,3
Altre professioni tecniche della salute	150	70	46,7
Tecnici della produzione e preparazione alimentare	180	70	38,9
Tecnici della produzione di servizi	510	60	11,8
Animatori turistici	190	50	26,3
Tecnici web	510	50	9,8
Tecnici elettronici	300	40	13,3
Tecnici programmatori	750	40	5,3
Atleti	110	30	27,3
Tecnici delle costruzioni civili	180	30	16,7
Tecnici della gestione finanziaria	270	30	11,1
Tecnici meccanici	510	30	5,9
Tecnici gestori di reti e di sistemi telematici	50	20	40,0
Tecnici del trasferimento e del trattamento delle informazioni	50	20	40,0
Agenti immobiliari	120	20	16,7
Tecnici del marketing	700	20	2,9
Tecnici fisici e geologici	10	10	100,0
Guide ed accompagnatori specializzati	20	10	50,0
Elettrotecnici	190	10	5,3
Approvvigionatori e responsabili acquisti	280	10	3,6
Agenti assicurativi	320	10	3,1
Assistenti sociali	330	10	3,0
Insegnanti nella formazione professionale	1390	10	0,7

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior 2024

- Nel gruppo degli impiegati, per cui sono previste 2.190 risorse di origine immigrata, nella graduatoria delle professioni più richieste ci sono gli addetti agli affari generali e gli addetti agli sportelli per l'esazione di imposte/contributi e recupero crediti (460 e 430 unità, il 21,0% e il 19,6% del totale del gruppo). Seguono gli addetti all'informazione nei Call Center (non addetti alla vendita) e gli addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici (270 e 200 unità). Anche in questo caso approfondendo i valori dell'incidenza emerge una maggiore domanda di stranieri per alcune professioni, come gli Addetti agli sportelli per l'esazione di imposte/contributi e recupero crediti (10 unità su 10), i Centralinisti (110 unità su 160) e, di nuovo, gli Addetti agli sportelli per l'esazione di imposte/contributi e recupero crediti (430 unità su 640).

Tavola 13 - Entrate programmate dalle imprese e numero di immigrati in entrata nel grande gruppo degli Impiegati per professione. Puglia. Anno 2024. Valori assoluti e incidenza percentuale

PROFESSIONI	Entrate	Immigrati in entrata	% immigrati
Addetti agli affari generali	5560	460	8,3
Addetti agli sportelli per l'esazione di imposte/contributi e recupero crediti	640	430	67,2
Addetti all'informazione nei Call Center (senza funzioni di vendita)	2980	270	9,1
Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	3220	200	6,2
Addetti alla gestione dei magazzini	1430	190	13,3
Addetti a funzioni di segreteria	2500	190	7,6
Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione	2690	120	4,5
Centralinisti	160	110	68,8
Personale addetto a compiti di controllo, verifica	160	50	31,3
Addetti agli sportelli delle agenzie di viaggio	250	50	20,0
Addetti al controllo della documentazione di viaggio	260	40	15,4
Addetti agli sportelli assicurativi, bancari e di altri intermediari finanziari	400	40	10,0
Addetti alla gestione del personale	200	20	10,0
Addetti alle operazioni finanziarie per conto dell'impresa o dell'organizzazione	10	10	100,0
Addetti alla contabilità	840	10	1,2

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior 2024

- Nelle Professioni intellettuali, scientifiche e con elevata specializzazione le imprese hanno espresso una domanda di 1.160 risorse di origine immigrata. In questo gruppo si rileva una minore concentrazione: le prime 10 professioni coprono infatti l'80% del totale. Si tratta, in ordine di numerosità di Analisti e progettisti di software (170), Insegnanti di discipline artistiche e letterarie (140), Specialisti in scienze economiche e Specialisti nei rapporti con il mercato (110 entrambi), Docenti di scuola pre-primaria (90), Ingegneri civili (80), Coreografi e ballerini e Registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi (70 e 60), Farmacisti e Ingegneri industriali e gestionali (50 unità entrambi). Si segnala che la domanda di coreografi e ballerini seppur esigua rappresenta comunque il totale del fabbisogno in entrata delle imprese.

Tavola 14 - Entrate programmate dalle imprese e numero di immigrati in entrata nel grande gruppo delle Professioni intellettuali, scientifiche e con elevata specializzazione per professione. Puglia. Anno 2024. Valori assoluti e incidenza percentuale

PROFESSIONI	Entrate	Immigrati in entrata	% immigrati
Analisti e progettisti di software	1010	170	16,8
Insegnanti di discipline artistiche e letterarie	430	140	32,6
Specialisti in scienze economiche	340	110	32,4
Specialisti nei rapporti con il mercato	680	110	16,2
Docenti di scuola pre-primaria	960	90	9,4
Ingegneri civili	1070	80	7,5
Coreografi e ballerini	70	70	100,0
Registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi	910	60	6,6
Farmacisti	860	50	5,8
Ingegneri industriali e gestionali	1120	50	4,5
Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private	320	40	12,5
Specialisti in terapie mediche	90	30	33,3
Ingegneri energetici e meccanici	400	30	7,5
Compositori, musicisti e cantanti	400	30	7,5
Docenti ed esperti nella progettazione formativa e curricolare	400	20	5,0
Chimici	60	10	16,7
Fisici e astronomi	70	10	14,3
Progettisti e amministratori di sistemi	80	10	12,5
Specialisti in contabilità e problemi finanziari	160	10	6,3
Ingegneri dell'informazione	280	10	3,6
Esperti legali in imprese o enti pubblici	360	10	2,8
Specialisti nelle relazioni pubbliche, dell'immagine	400	10	2,5

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior 2024

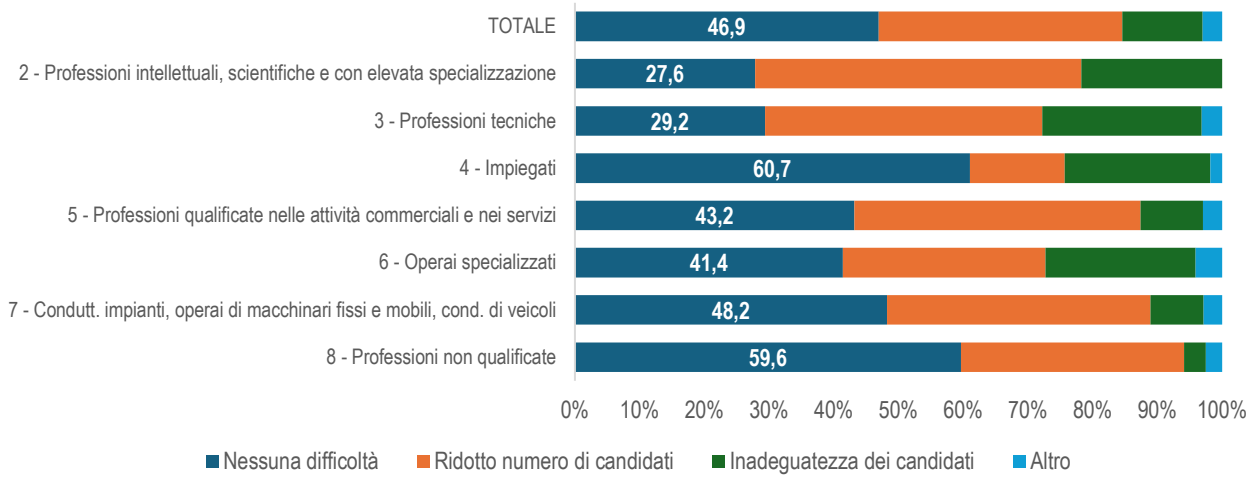
3.5 La difficoltà di reperimento per le professioni

In questa sezione si offre una valutazione delle difficoltà di reperimento di personale relativamente ai lavoratori stranieri, con l'obiettivo di identificare quali siano le professioni e i settori per cui le imprese dichiarano più faticoso l'incrocio fra domanda e offerta di lavoro e le motivazioni.

Nel complesso, non si rilevano ostacoli per poco meno del 47% dei lavoratori stranieri di cui le imprese avrebbero bisogno; di conseguenza oltre la metà delle entrate programmate sono soggette a una qualche difficoltà di reperimento. Nel dettaglio, complessivamente il 37,6% del fabbisogno di risorse è di difficile reperimento a causa del ridotto numero di candidati e il 12,4% per la loro inadeguatezza, resta residuale la quota per altri motivi (3,0%).

Queste difficoltà sono variabili a seconda del tipo di professione che le imprese domandano: come si vede dal grafico, per esempio nel gruppo degli impiegati e delle professioni non qualificate la quota di personale immigrato per cui non si osservano difficoltà di reperimento è molto alta e sale a circa il 60% del totale, viceversa le professioni intellettuali, scientifiche e con elevata specializzazione e quelle tecniche sono di più difficile reperimento soprattutto a causa del limitato numero di candidati.

Figure 23 - Le entrate programmate di personale immigrato per difficoltà di reperimento e macr-gruppo professionale. Puglia. Anno 2024. Valori percentuali



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior 2024

In questo quadro generale bisogna però tenere conto della diversa importanza che ciascun gruppo ricopre nella domanda complessiva: se da un lato il fabbisogno di professioni qualificate presenta una minore difficoltà di reperimento, dall'altro, come già visto, la domanda nel mercato del lavoro pugliese si concentra su altri tipi di qualifiche e professioni.

Analizzando i principali profili più richiesti nel dettaglio dei grandi gruppi, ordinati in base all'incidenza della domanda di lavoratori immigrati sul totale dei contratti programmati, emergono alcune evidenze. Ci si concentra qui sugli ultimi quattro gruppi, che sono i più significativi per numerosità e incidenza della domanda di lavoratori stranieri.

Nel gruppo degli **operai specializzati**, non solo l'incidenza della domanda di personale immigrato è del 21,5%, il valore più alto, ma anche la quota di contratti programmati esposta a difficoltà di reperimento risulta più elevata della media pugliese: in particolare, è più alta la quota di risorse di difficile reperimento per inadeguatezza dei candidati (23,2%) anche se il motivo principale resta il loro numero ridotto (31,3%). Considerando i profili professionali che in termini relativi sono più richiesti dalle imprese e che presentano alte difficoltà di reperimento, le professioni che si evidenziano sono gli orafi e gioiellieri, i pavimentatori e posatori di rivestimenti, i tagliatori di pietre, scalpellini e marmisti: tutte le figure previste in entrata nel 2024 dalle imprese pugliesi sono di difficile reperimento, principalmente per l'inadeguatezza dei candidati che impedisce il matching fra domanda e offerta. L'altra professione in cui si registra alta incidenza e alte difficoltà di reperimento

– anche se non pari al 100% delle entrate - è quella degli operai addetti alla manutenzione degli impianti fognari: in questo caso però il motivo principale è il ridotto numero di candidati.

Per le **professioni non qualificate**, il secondo grande gruppo per incidenza della domanda di lavoratori stranieri, la situazione cambia sostanzialmente rispetto a quanto rilevato per gli operai. La quota di entrate per cui le imprese riscontrano una difficoltà di reperimento è circa il 40% delle entrate totali, dovute al ridotto numero di candidati. Non stupisce che il motivo sia legato alla scarsità dell'offerta e non alla sua qualità, dal momento che si tratta, appunto, di professioni non qualificate. Nel dettaglio, la richiesta di lavoratori immigrata è alta e di difficile reperimento per il personale non qualificato addetto alla pulizia servizi di alloggio e navi, professione per la quale l'incidenza della domanda di immigrati è quasi la metà delle entrate totali (1790 su 3740) e il motivo del difficile reperimento è legato alla scarsità dell'offerta (57,5% delle unità). Anche per i facchini e addetti allo spostamento merci si registra un'incidenza piuttosto alta (il 40,6% delle entrate previste è di lavoratori immigrati) e una difficoltà di reperimento identificata nel ridotto numero di candidati (61,6% delle risorse previste). A causa della scarsità dell'offerta le imprese pugliesi ritengono di difficile reperimento anche la figura dei manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile, che ammonta al 30,6% della domanda totale.

Nel gruppo dei **conduttori di impianti** le difficoltà di reperimento di lavoratori immigrati sono inferiori alla media regionale e laddove presenti sono causate dalla scarsità dei candidati (40,7% della domanda). Fra le professioni per cui le imprese faticano a trovare un riscontro si trovano i conduttori di impianti per il primo trattamento di minerali e di pietre, i conduttori di impianti per la raffinazione dei prodotti petroliferi, i conduttori di mulini e impastatrici: in questi profili, anche se in termini assoluti si tratta di poche unità, la domanda di lavoratori immigrati è pari al 100% del totale delle entrate previste e tutte le professioni richieste sono soggette a difficoltà di reperimento legate alla scarsa offerta. È di difficile reperimento la totalità del fabbisogno di lavoratori stranieri anche nei profili dei conduttori di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni e degli operai addetti a telai meccanici per la tessitura e la maglieria, profili che hanno un'incidenza di entrate di immigrati dell'83,3% e del 60% rispettivamente, anche se in termini assoluti la domanda è di bassa entità. Numeri assoluti più consistenti riguardano il fabbisogno di operai addetti a macchinari in impianti produzione in serie di mobili/articoli in legno: le 120 unità domandate dalle imprese è di origine immigrata (il 32,4% delle entrate totali) e nella totalità dei casi è considerata di difficile reperimento. Infine, il profilo dei conduttori di macchinari per la produzione di pasticceria e prodotti da forno vede una domanda di personale straniero pari al 22,5% del totale delle entrate: in termini assoluti si tratta di 290 unità e 270 di queste sono di difficile reperimento.

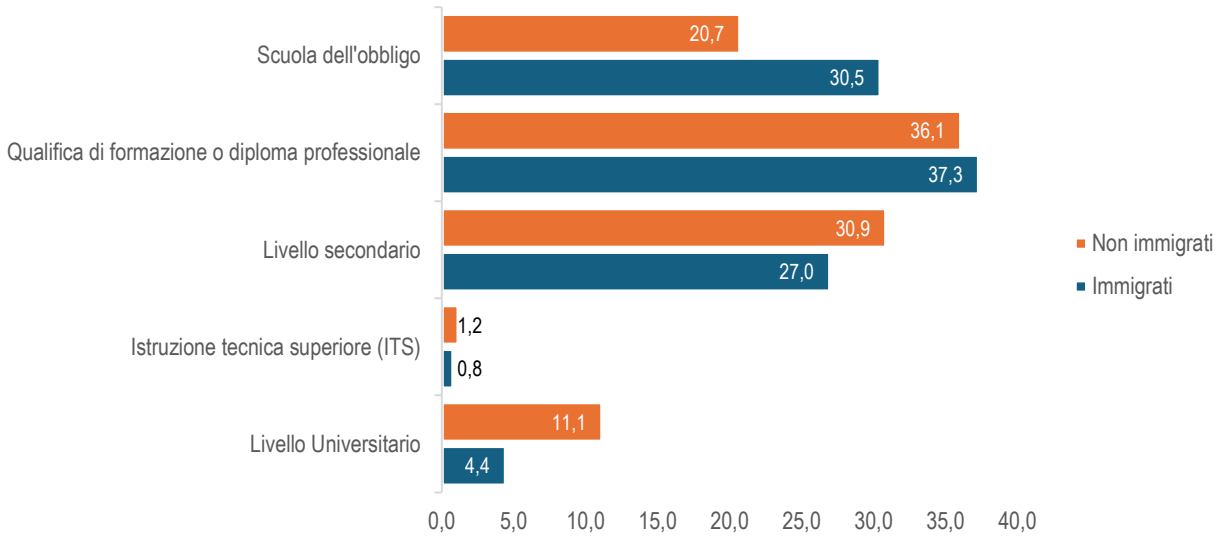
Infine, tra le **Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi** le difficoltà di reperimento di personale immigrato riguardano circa il 57% dei profili. Le unità di personale di difficile reperimento superano il 70% ma sono inferiori all'80% nel caso dei cuochi in alberghi e ristoranti, dei baristi, dei venditori a domicilio e degli estetisti e truccatori: tuttavia mentre per i primi tre profili indicati il motivo di difficoltà è legato alla scarsità dell'offerta, per l'ultimo il principale motivo è l'inadeguatezza dei candidati. La percentuale di fabbisogno esposto a difficile reperimento riguarda due lavoratori immigrati su tre per i profili degli acconciatori, dei cassieri di esercizi commerciali e dei camerieri; un po' più basse ma nell'ordine di un lavoratore immigrato su due le difficoltà a reperire addetti all'assistenza personale, commessi delle vendite all'ingrosso e addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi. Quest'ultimo profilo, vale la pena ricordarlo è anche quello in cui si registra un fabbisogno di lavoratori stranieri piuttosto alto (2020 immigrati su 4070 lavoratori in entrata, il 49,6%).

3.6 Formazione e competenze richieste ai lavoratori immigrati

Le evidenze sui fabbisogni delle imprese possono essere articolate, oltre che sul piano della domanda settoriale e delle qualifiche professionali, anche in relazione ai livelli di istruzione e alle competenze richieste ai lavoratori di origine immigrata. Questa analisi viene qui effettuata confrontando se le imprese domandino ai lavoratori stranieri titoli di studio e competenze specifiche in confronto al resto dei lavoratori.

Se si considerano i livelli di istruzione, emergono alcune specificità. Nel complesso in Puglia le assunzioni per cui è richiesta una qualifica o un diploma professionale rappresentano la maggioranza sia per il personale straniero (37,3%) sia per quello italiano (36,1%): non emergono quindi differenze fra i due gruppi. Anche per il fabbisogno di diplomati non si rilevano grandi differenze fra i due collettivi: per la componente straniera sono circa 14.500 le entrate collegate a funzioni per cui sono richiesti diplomi secondari, ossia il 27,0% delle entrate complessive di lavoratori immigrati, fra gli italiani si sale al 30,9%. Gli ingressi con livello formativo tecnico superiore (erogato dagli ITS) sono residuali in entrambi i gruppi. Se nei titoli di studio intermedi emerge un certo equilibrio fra la domanda di lavoratori immigrati e non immigrati, le differenze diventano invece importanti per i livelli di istruzione agli estremi della distribuzione. Partendo dalla parte bassa, ossia la richiesta di profili in possesso del livello della scuola dell'obbligo, si registra una distanza di 9,8 punti percentuali fra la quota di entrate di immigrati (30,5%) e quella di non immigrati (20,7%). All'opposto e in modo simmetrico, il fabbisogno di personale immigrato con un titolo di studio terziario, pari al 4,4% del totale del fabbisogno di lavoratori immigrati, è nettamente più bassa di quella degli italiani, pari all'11,1%. Emerge quindi un profilo tutto sommato bilanciato nelle fasce centrali e sbilanciato in quelle estreme relative ai titoli di studio alti e bassi.

Figura 24 – Entrate di lavoratori immigrati e non immigrati per titolo di studio richiesto. Puglia. Anno 2024. Valori percentuali

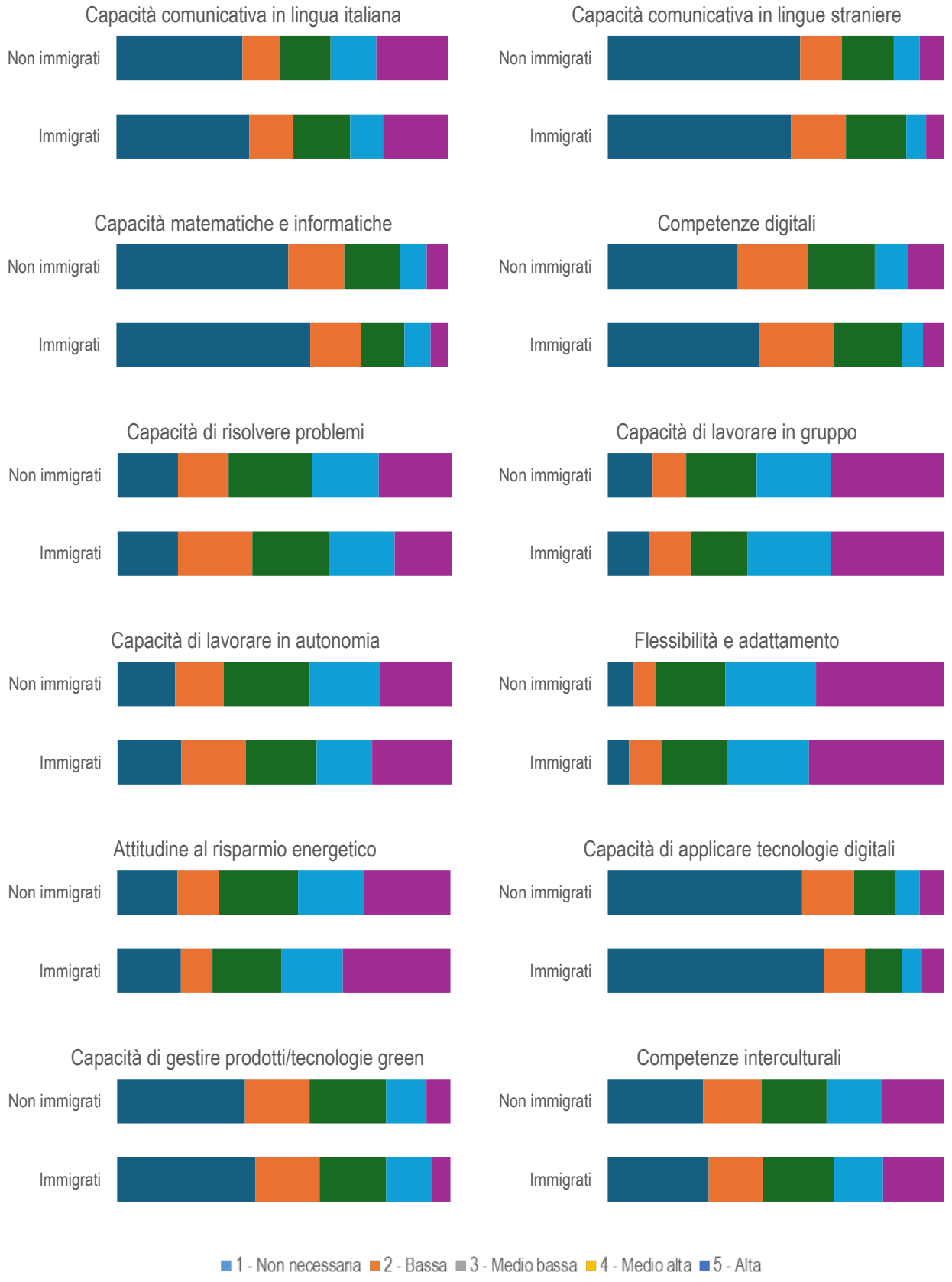


Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior 2024

Se si esaminano le competenze più richieste dalle imprese[5], emerge in generale che per i lavoratori stranieri l'importanza attribuita al loro possesso è un po' meno intensa rispetto a quanto richiesto ai lavoratori italiani, in ragione del fatto che le aspettative relative alle skill possedute dai lavoratori tendono a ridursi per le professioni meno qualificate, vale a dire quelle a maggior presenza e domanda di manodopera straniera. Tra le competenze considerate più rilevanti per i lavoratori stranieri rispetto agli italiani si segnalano l'attitudine al risparmio energetico (50,6% dei lavoratori stranieri e 45,7% degli italiani) e la capacità di lavorare in gruppo (58,6% e 55,8% nello stesso ordine). Un quadro dettagliato delle competenze e dei relativi livelli (la competenza non è richiesta – il livello di competenza richiesto è alto) è riportato nella figura.

[5] Si analizza la richiesta di grado "elevato" di ciascuna delle dieci competenze che corrisponde all'attribuzione di un punteggio pari a 4 o 5, in una scala da 1 (competenza non richiesta) a 5 (competenza di massima importanza).

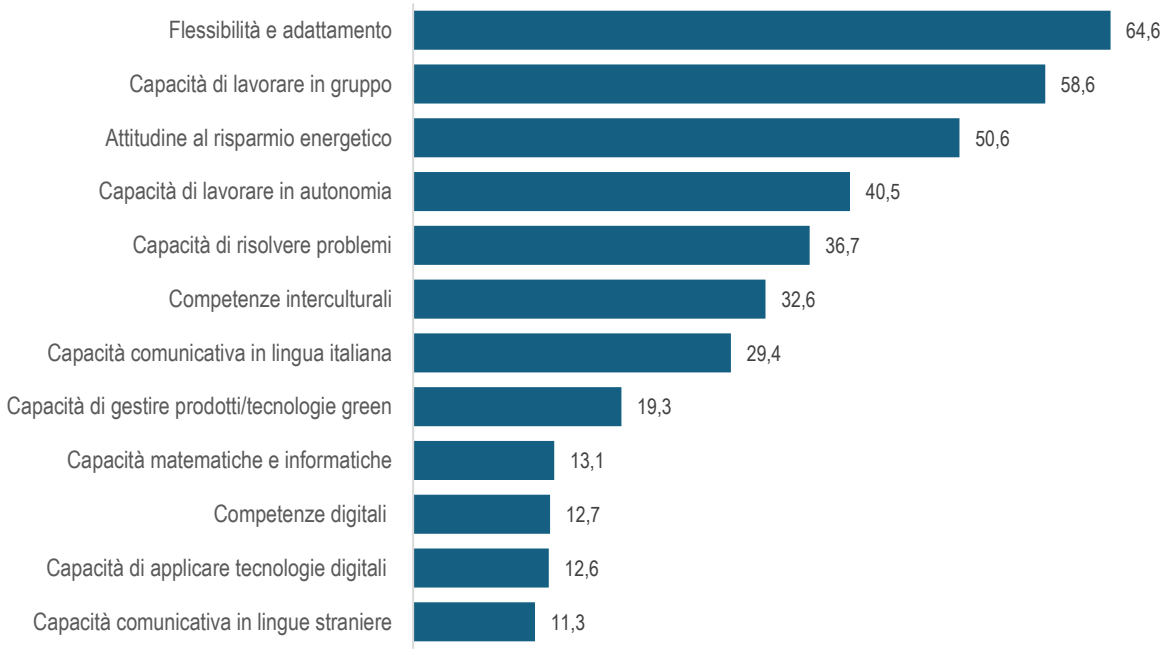
Figure 25 – Entrate programmate di lavoratori immigrati e non immigrati per competenze e livello richiesto. Puglia. Anno 2024. Valori percentuali



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior 2024

Quali sono le competenze per cui il livello richiesto ai lavoratori immigrati è elevato, ossia alto o medio-alto? Ordinando le quote dei lavoratori immigrati in base al livello alto di competenze richiesto, le imprese pugliesi nel 2024 hanno espresso un fabbisogno di lavoratori immigrati con elevata flessibilità e adattamento, capacità di lavorare in gruppo, attitudine al risparmio energetico, con percentuali che superano il 50% della domanda. Le imprese in Puglia cercano anche personale che sappia lavorare in autonomia (40,5%), abbia capacità di problem solving (36,7%) e capacità interculturali (32,6%). Al contrario, non sono ritenute necessarie elevate capacità di comunicazione in lingue straniere (11,3%), capacità di applicare le tecnologie digitali ed elevate competenze digitali (12,6% e 12,7%), oltre che matematiche e informatiche (13,1%).

Figure 26 – Entrate programmate di personale immigrato con competenza richiesta “alta” per tipo di competenza. Puglia. Anno 2024. Valori percentuali



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior 2024

CAPITOLO 4. Interviste ai rappresentanti del mondo datoriale

4.1 Introduzione al capitolo

Come specificato nell'introduzione, a proposito del disegno della ricerca, si è ritenuto opportuno affiancare all'analisi quantitativa anche un affondo di carattere qualitativo al fine di completare il quadro conoscitivo e far emergere con chiarezza le dinamiche sottostanti al funzionamento del mercato del lavoro pugliese per gli stranieri. Quali sono i principali ostacoli all'accesso ad un lavoro dignitoso? Quali sono le motivazioni che spingono le imprese ad assumere manodopera straniera? Come vengono reclutati? Quali sono e come funzionano i servizi di accompagnamento al lavoro per gli stranieri? Cosa occorrerebbe fare per migliorare l'inclusione di queste persone sotto il profilo lavorativo? Le attuali politiche migratorie italiane rispondono in modo efficace ai fabbisogni delle imprese e dei lavoratori?

Questi sono solo alcuni degli interrogativi che sono stati posti a testimoni privilegiati durante interviste in profondità. In particolare sono stati ascoltati rappresentanti delle associazioni datoriali pugliesi (Confindustria Puglia, Confartigianato Puglia, Legacoop Puglia, Coldiretti Puglia) che hanno offerto il loro interessante punto di vista.

Sul lato della domanda, quindi, abbiamo acquisito la visione di chi rappresenta il mondo dell'impresa, grande e piccola, il mondo cooperativo ed il mondo delle imprese agricole. Sul lato dell'offerta, invece, come vedremo nel capitolo successivo, abbiamo deciso di ascoltare, con la tecnica del focus group, le principali associazioni che in Puglia, ed in particolare a Bari, si occupano di accoglienza ai migranti per l'inserimento e l'integrazione nel territorio e nel mondo del lavoro. Anche da questo confronto sono emersi aspetti rilevantissimi che hanno completo ed arricchito il quadro delle nostre conoscenze.

In questo capitolo daremo conto delle interviste ai rappresentanti del mondo datoriale.

4.2 L'immigrazione come risorsa e il fabbisogno futuro di manodopera

In linea generale tutti gli intervistati concordano sul fatto di considerare l'immigrazione e la presenza di lavoratori stranieri nel nostro territorio una risorsa: secondo AA, ad esempio già ora, ma ancor più nel prossimo futuro, le imprese avranno bisogno di manodopera straniera e sempre più qualificata che andrebbe sostenuta, formata ed aiutata a superare innanzitutto le barriere linguistiche e culturali. Così si esprime: "*Io penso che* (il lavoratore straniero, n.d.r.) *sia una grande risorsa. Penso che bisognerebbe copiare quello che fa la Germania che impone l'insegnamento spinto della lingua italiana, e non intervenire solo con la scuola serale per adulti come in Italia. Io dico che bisogna fare proprio delle lezioni molto spinte per fargli imparare l'italiano in poco tempo perché la scuola ha dei tempi infiniti di formazione sulla lingua e sulla legislatura locale… È necessario a mio avviso spingere un po' di più sull'istruzione oltre che sulla formazione per rafforzare l'alfabetizzazione e la conoscenza della legislatura italiana al fine di fargli capire quali sono diritti, ma fargli capire anche quali sono i doveri, cioè non è che tu vieni in Italia ci sono diritti hai anche dei doveri*."

Anche secondo AC i lavoratori stranieri rappresentano una risorsa: "*Nell'ambito dell'artigianato sono decisamente una risorsa perché abbiamo un depauperamento forte della base diciamo di approvvigionamento delle imprese artigiane, della microimpresa.*" Secondo AC ciò non solo conseguenza "*del problema demografico*" ma, dice: *"C'è chiaramente un problema culturale e per questo motivo noi stiamo spingendo tantissimo sull'adozione concreta di strumenti come l'apprendistato di primo livello perché non si riesce a incidere sulle istituzioni scolastiche…bisognerebbe migliorare il sistema educativo per consentire a quei soggetti che non hanno l'intenzione di affrontare determinati percorsi (di studio, n.d.r.), di aprirsi delle possibilità di formazione e lavoro*".

Anche AB pone l'accento sul fabbisogno di manodopera dei prossimi anni: "*Noi fra qualche anno avremo problemi sulla produzione perché non c'è più la manodopera. Diciamo, né quella semplice, né quella specializzata…ho avuto anche esperienze dirette con imprenditori agricoli soci di cooperative che mi hanno comunicato e informato che per esempio quest'anno non faranno alcune produzioni perché la manodopera è assente: per esempio tutto il fresco, il pisello anziché fave, ecc. Sono tutti prodotti che comunque se vuoi venderli al fresco non c'è, non c'è la meccanizzazione. E quindi lì, per esempio, avremo grossi problemi. Ma anche in altri settori, non solo quelli agricoli, anche nelle costruzioni di cui si parla tantissimo, etc. … però sappiamo che lì manca la manodopera, soprattutto quella specializzata perché stiamo parlando appunto di lavori dove c'è bisogno di professionalità*."

Per AD: "*La Puglia è sempre stata attenta ai lavoratori stranieri, perché ha avuto sempre il bisogno di lavoratori stranieri. E quindi sui lavoratori stranieri ha fondato gran parte della sua attività, del suo sviluppo, del settore agricolo in primis*." Durante l'intervista, infatti, aggiunge*: "Non abbiamo oggi una disponibilità di manodopera italiana, non c'è un lavoratore italiano oggi, o ce ne sono pochi che vogliono cimentarsi nei grandi raccolti, gli italiani fondamentalmente scelgono e pensano che altri settori siano più consoni al loro stile di vita, a un modello di vita più compiacente."* E ancora*: "Il fatto di avere la stagionalità dei raccolti-* dice AD- *ha portato a tanta gente a spostarsi anche da altre parti d'Italia e venire in Puglia a lavorare perché in qualche modo c'è una grande accoglienza…Ultimamente sta diminuendo la disponibilità di manodopera; quindi, le imprese oggi hanno necessità di reclutare lavoratori. C'è bisogno di un sistema normativo che permetta di fare questo. E di solito oggi l'agricoltura ha sempre meno bisogno di lavoratori senza competenze e sempre più di lavoratori qualificati.*"

Torna con forza, anche nel ragionamento di AD, il tema della ricerca di manodopera qualificata. Tuttavia, egli precisa anche quali sono le difficoltà nel procedere ad una formazione, anche on the job, dei lavoratori nel settore dell'agricoltura: "*Quando tu ogni anno, anche in una stagionalità se vogliamo, hai sempre le stesse persone che tu formi, che tu strutturi e man mano, insomma, ripetono un lavoro, hanno l'opportunità di migliorare su quel lavoro anno dopo anno. Quindi professionalizza delle persone anche a livello operativo. Questo purtroppo non sempre è possibile, non sempre sta avvenendo e questo è un dramma per le imprese di regoli, quindi che sono costrette molto spesso anche a soffrire di mancanza di mano d'opera e non avere quelle risposte di cui hanno bisogno.*"

AC inquadra il problema della difficoltà di reperimento della manodopera in un contesto già preoccupante e arriva a considerare l'attivazione dei lavoratori stranieri come una delle soluzioni possibili per fronteggiare queste criticità strutturali: "*C'è un problema rilevantissimo-* dice- *che tutte quante le associazioni di categoria hanno evidenziato, perché noi abbiamo il grosso guaio dell'inverno demografico e della mancata attivazione della componente femminile e poi anche dell'attivazione della componente dei lavoratori extracomunitari*. *Non certo per ragioni politiche…ma è quasi banale*-spiega- (gli stranieri, n.d.r.) *sono l'unico elemento su cui si può contare per cercare*

di traguardare i prossimi trent'anni. Nel settore dell'artigianato abbiamo una prospettiva di calo dei lavoratori e della manovalanza che supera il 30% a vent'anni e quindi lo stiamo già vivendo adesso. La richiesta di manodopera straniera crescerà certamente".

Sempre AC spiega: "*Trattando l'ambito dell'artigianato, che ha dal punto di vista merceologico un'estensione estremamente ampia e trasversale, i settori in cui abbiamo una maggiore riscontro di presenza di lavoratori extracomunitari sono sicuramente quelli dell'edilizia e della ristorazione. Vi è poi molta richiesta nel mondo dell'autoriparazione e anche del trasporto merci. E soprattutto in questi settori ci sono richieste di figure che siano non necessariamente con una qualifica medio bassa ma anche di qualifiche che effettivamente abbiano un proprio contenuto di competenze…Ci sono i trasportatori le imprese di trasporto che chiudono perché non hanno più autisti, non hanno autisti e quello non lavora, certo sappiamo che l'avviamento è una cosa costosa. Su questo stiamo ragionando, ne abbiamo parlato pure con la Regione di avere un contributo alla acquisizione della patente e dalla qualifica del conducente. "*

A proposito di manodopera qualificata, sempre AC cita l'esempio delle aziende della ceramica che fanno fatica a trovare tornitori: *"…non c'è più nessuno che si mette a imparare a gestire un tornio o a gestire la cottura della ceramica, della terracotta, è un'esigenza."*

In altri comparti, invece racconta, come per esempio quello dei servizi alla persona*: "abbiamo il problema opposto e cioè un eccesso di manodopera e questo settore è poi anche costellato di fenomeni non regolari".*

Anche nei settori industriali vi è una forte richiesta di manodopera qualificata, come racconta AA: "*Allora voglio fare una piccola premessa. Dai confronti con le imprese, nella mia associazione di categoria, emerge sempre il problema della mancanza di personale qualificato. Noi abbiamo un grave problema perché non ci sono persone che hanno competenza. Quindi la prima cosa che voglio dire, partendo dalla parte imprenditoriale, è che bisognerebbe fare una formazione più spinta sulle competenze reali che servono al territorio."*

4.3 La formazione come chiave di integrazione

Un reale processo di integrazione, secondo il nostro testimone AB, quindi, tiene insieme più aspetti. Oltre alla rilevazione delle competenze, infatti, torna con forza sulla necessità di garantire una seria e adeguata formazione ai lavoratori stranieri: "*Dal mio punto di vista diciamo che l'integrazione non è soltanto uno slogan, ma per noi è fondamentale e stiamo provando in tutte le maniere a realizzarla. Provare a cominciare a integrare queste competenze pian pianino rispetto a quello che il mercato richiede. Abbiamo anche ottimi risultati devo dire, perché ad esempio c'è stata un'esperienza nel foggiano dove con calma, con un minimo di formazione iniziale e poi con una formazione continua abbiamo avuto ottimi risultati, le persone che vengono da altre parti del mondo oggi sono fondamentali per le imprese di costruzioni. Ad esempio, ho conosciuto un capo cantiere che ha fatto tutta la trafila e che oggi, appunto, è capocantiere in una nostra cooperativa e questo mi ha consentito di immaginare che il lavoro che stiamo cercando di fare è un lavoro che porterà a dei risultati."*

Il concetto chiave, dunque, secondo AB è che la formazione non dev'essere calata dall'alto: "*È chiaro che c'è bisogno di tanta formazione c'è bisogno di condividere anche come dire i bisogni di queste persone e i bisogni delle imprese, quindi c'è un processo di condivisione molto molto alto, questo perché altrimenti se non c'è quel punto di contatto, se non c'è quel punto di collaborazione è chiaro*

che ci sono sempre due mondi separati: ci sarà il mondo basso e il mondo alto e questo non va bene. Dal nostro punto di vista invece la cosa potrebbe essere molto molto più interessante."

Il riferimento di AB, in questo caso, è ai processi di segmentazione del mercato del lavoro, evidenti anche nelle dinamiche pugliesi. Il contesto regionale, infatti, in ciò non si distingue dalle dinamiche del mercato del lavoro italiano che intrappolano la maggior parte dei lavoratori stranieri nello svolgimento dei lavori più umili e più rischiosi non consentendo quasi mai un avanzamento sul piano qualitativo e settoriale del lavoro svolto. Anche secondo AA il problema principale da affrontare è il forte mismatch tra le esigenze delle aziende e i lavoratori, anche migranti, che ad esse si propongono e porta un esempio interessante: "*Nell'ambito del mio incarico ho avuto modo di confrontarmi con il Direttore della raffineria Eni di Taranto e di chiedergli di quali competenze avrebbe avuto bisogno e lui mi ha risposto dicendomi: abbiamo ingegneri gestionali, ingegneri chimici, ingegneri di ogni tipo, ma non abbiamo i soldati e i soldati sono gli elettrotecnici e i saldatori. Non abbiamo quelle figure per fare il lavoro. Abbiamo chi lo progetta, chi lo programma, ma non abbiamo chi fa i lavori, l'operaio specializzato*". Quindi, secondo AA i lavoratori stranieri non sono sufficientemente formati per fare questi lavori e ciò a causa del contesto da cui provengono. Secondo il testimone, infatti questi lavoratori si concentrano nella fascia più bassa dei lavori: "*perché il livello il livello di istruzione e di esperienza è diversa rispetto a un italiano...per noi italiani c'è stato un passaggio generazionale, una persona che viene da fuori non ha questo background culturale che gli viene passato dalla società*" e ribadisce che la chiave di volta è la formazione professionale, a cui secondo l'intervistato spetterebbe anche il compito di fare il *matching* tra domanda e offerta: "*Se si facesse un discorso attraverso la formazione sarebbe l'ideale perché se l'impresa è collegata all'istituto di formazione è perfetto. In questa maniera tu fai il matching completo. Quindi anche i corsi possono essere indirizzati verso le esigenze delle aziende*."

Anche AB conferma che le barriere che intrappolano gli stranieri nei lavori più umili si superano consentendo agli stessi di accedere ad una formazione sempre più utile e rispondente alla domanda delle imprese. E a tal proposito racconta: "*Io ricordo che qualche anno fa, quando la Regione investì per gli appartamenti per persone che arrivavano da altre parti del mondo, che dopo un po' quegli appartamenti, per una serie di ragioni, sono andati quasi tutti in malora, cioè nel senso che sono stati abbandonati, semi distrutti, eccetera. Da quella esperienza avendo avuto la possibilità di incontrare le persone che poi hanno vissuto quegli appartamenti, ho compreso che ciò che è mancato erano le manutenzioni di questi appartamenti perché è evidente che chi ci viveva non si poteva permettere di chiamare imprese per poter fare manutenzione. Per questo proposi di formare proprio chi ci abitava nella manutenzione dei loro impianti perché poi, quella formazione poteva essere utile anche in altre aziende."*

In tal senso, secondo AB, manca da parte degli enti istituzionali la capacità di collegare i fabbisogni delle imprese alla formazione che si offre ai lavoratori. Soprattutto a quelli più deboli come i lavoratori migranti. Si intuisce che una formazione fine a sé stessa, che non sia in qualche misura finalizzata a fabbisogni reali dell'economia locale, rischia di non avere quel fattore "protettivo" nei confronti del lavoratore che invece dovrebbe avere, aiutandolo a migliorare la propria condizione e a conquistare posizioni lavorative più dignitose sotto il profilo dei diritti e della retribuzione. Infatti, AB dice: *"Ecco, questo non si è potuto fare perché il processo di formazione regionale non lo ha consentito di fare questo e questo insomma è stato uno dei limiti di questa vicenda. Quindi la sintesi è che le imprese hanno bisogno di queste persone, di queste di queste braccia, ma avrebbero bisogno anche di teste, cioè di lavoratori più formati".*

4.4 Evoluzione del settore agricolo e nuove competenze

Secondo AD: *"Se pensiamo all'evoluzione che l'agricoltura sta avendo in prospettiva…dobbiamo preoccuparci non tanto e non solo di avere la manodopera, ma di qualificarla, di dargli continuità per farla lavorare nel tempo."* Ed aggiunge: "*Se pensiamo oggi a quelli che sono anche i nuovi sistemi di allevamento, all'ulivo che ormai stiamo impiantando con i sistemi intensivi, dove magari la raccolta è meccanizzata…anche lì ci vuole una manodopera diversa rispetto a quella di ieri, non è più quella della sfrondatura dell'olivo e della raccolta a terra, ma bisogna saper utilizzare le macchine."*

Secondo AD il comparto agricolo si va evolvendo al punto che in prospettiva *"richiederà sempre meno manodopera umana, ma più qualificata"* e per questo bisogna immaginare un percorso di formazione continua: *"Se pensiamo alle stalle-* aggiunge- *quella manodopera necessaria all'accudimento degli animali, oggi è stata sostituita da macchine, da sistemi computerizzati e robotizzati anche per la mungitura. L'approccio al lavoro quindi è molto più tecnologico ed innovativo. Oggi nei campi abbiamo sistemi di monitoraggio che usufruiscono di droni che va a valutare i dati e capire se devi irrigare, non irrigare, trattare, non trattare, in base una serie di dati che il drone raccoglie e un sistema elabora…È evidente che chi porta un trattore oggi è una figura che non è più solo un buon guidatore, ma è una persona che in qualche modo ha schermi a disposizione, dati e informazioni e che in qualche modo, con le app, con dei sistemi magari in rete, gestisce tutto in modo tecnologico. Perché quindi è logico che c'è un'evoluzione, una formazione continua sulla quale investire."*

Alla domanda su chi garantisce oggi questa formazione AD risponde che in realtà, nel settore dell'agricoltura c'è stata, negli anni, un'attenzione giusta ed importante sul versante della sicurezza, della contrattualistica, ma forse si è trascurata un po' l'empowerment del lavoratore, cioè la sua capacità di migliorarsi e competere nel mercato del lavoro attraverso la formazione per sfuggire poi anche a mansioni più umili e discontinue: " *Ci sono mansioni più sostituibili e mansioni che invece ti possono qualificare per cui diventi poi una risorsa per l'impresa. non è semplice a volte entrare in sintonia velocemente per una persona che arriva e non ha mai fatto quel lavoro. essere efficiente, tale da giustificare anche un percorso lavorativo normale. Spesso ci vuole una stagione intera per formare una persona affinché faccia un certo tipo di lavoro in un certo modo."*

La formazione, secondo AD, è necessaria a tutti i livelli, non solo per i ruoli più altamente qualificati, ma anche per quelli apparentemente più semplici: *"… secondo me è questa la nuova frontiera sulla quale dobbiamo iniziare e continuare a lavorare- ed aggiunge- non dobbiamo poi puntare soltanto alla formazione professionale, ma anche alla formazione sul piano culturale. Perché la cultura del lavoro non è uguale in tutto il mondo e bisogna aiutare queste persone ad entrare in sintonia con l'impresa non pensando solo al fatto che devono essere pagati bene, ma sentire l'impresa anche un po' propria. Avere figure sempre diverse, non aiuta gli imprenditori a fidelizzare la manodopera".*

Nel ragionamento di AD però trova spazio un riferimento molto interessante alla necessità di investire molto in una politica sociale intorno al lavoratore. Si dovrebbe passare, secondo il suo punto di vista, dalle battaglie sul salario a quelle per costruire una rete di protezione e di servizi intorno a questi lavoratori: "*Abbiamo una carenza, forse, in quella che può definirsi politica sociale intorno al lavoratore, che per sua caratteristica arriva qui senza avere un alloggio, una capacità di spostarsi. E allora questo lo rende fragile. Creare una rete di servizi intorno al lavoratore che forse non si è mai creata è una sfida. Allora abbiamo i grandi villaggi, abbiamo villaggi a Lecce, cioè nel senso, aree abusive, nelle quali queste persone si ritrovano, oppure tutta una serie di sistemazioni di fortuna. Secondo me invece serve una rete un po' più strutturata per ricevere il lavoratore."*

AD rivendica quindi un sistema di accoglienza vero, organizzato: "*per evitare che queste persone si trovino senza avere un riferimento e spesso magari trovano un riferimento in persone in cui non devono trovarlo."* Secondo il suo punto di vista, questo sistema di accoglienza, non dovrebbe essere garantito solo dall'impresa, ma da progetti e programmi istituzionali che, tuttavia, coinvolgano l'impresa stessa: "*Cioè, le imprese che abitualmente assumono mano d'opera, io ho lavorato al Nord, hanno una serie di loft, di mini-appartamentini che sono creati ad hoc. Bisogna stimolare, finanziare, creiamo le condizioni affinché anche l'impresa impresa possa predisporre un minimo di sistemazione di alloggio dignitoso*." Infine, cita anche lui, quale esempio virtuoso, quello della cooperativa agricola Sankara nel foggiano già richiamata da AB nel suo racconto: *"Noi abbiamo degli esempi virtuosi: un bel progetto ad esempio fatto a Foggia con una cooperativa di extracomunitari insieme con la Regione al quale anche noi abbiamo contribuito, abbiamo fornito materiale, le piantine del famoso pomodoro, un prodotto che oggi va anche nei nostri mercati di Campagna Amica. Noi anche abbiamo cercato di mettere a disposizione per esempio i pullman al mattino per prendere le persone e portarle sul campo, abbiamo lavorato non da soli, onestamente, ma anche insieme al mondo del sindacato fondamentalmente, e noi abbiamo collaborato per dimostrare che si può fare. La regione ha dato un importante contributo."*

Best practice

Casa Sankara – Una filiera etica dei pomodori contro lo sfruttamento

Casa Sankara nasce a San Severo (provincia di Foggia) come progetto sociale gestito da un gruppo di migranti africani che, dopo aver vissuto la condizione di sfruttamento nei ghetti agricoli del Tavoliere, hanno deciso di costruire un modello alternativo basato su lavoro regolare, dignità e autogestione. Il nome si ispira al leader africano Thomas Sankara, simbolo di indipendenza e riscatto.

Origini e obiettivi
L'associazione è stata fondata da ex braccianti che hanno sperimentato direttamente il sistema del caporalato nelle campagne del Foggiano. Casa Sankara rappresenta un percorso di emancipazione: offrire a migranti e rifugiati un luogo sicuro in cui vivere, lavorare e avviare attività agricole sostenibili.

L'obiettivo principale è duplice: da un lato produrre pomodori in maniera etica e sostenibile, contrastando lo sfruttamento del lavoro agricolo; dall'altro costruire percorsi di autonomia per i migranti, attraverso l'accesso alla terra, contratti regolari e l'inclusione sociale.

La filiera del pomodoro "La terra della libertà"
Su terreni concessi dalla Regione Puglia, i soci coltivano pomodori con metodi tradizionali e rispettosi dell'ambiente. Il raccolto viene trasformato in pelati e passata in collaborazione con Conserve Italia e distribuito con il marchio "La terra della libertà", che richiama il riscatto dal ghetto e dall'illegalità.

I prodotti entrano nella distribuzione organizzata grazie a partnership con realtà come Coop Alleanza 3.0, garantendo così visibilità e sostenibilità economica. L'intera filiera è tracciata e certificata: i lavoratori ricevono un salario dignitoso e contratti regolari, eliminando ogni intermediazione illegale.

Dimensione sociale
Casa Sankara non è solo un progetto agricolo, ma anche una comunità abitativa. Accoglie centinaia di migranti, offrendo alloggi dignitosi, servizi di base e percorsi di inserimento. Viene così superata la logica dei ghetti e delle baraccopoli, che spesso caratterizzano la condizione abitativa dei lavoratori stagionali.

Rilevanza
Il progetto rappresenta una buona pratica di inclusione e di economia sociale: dimostra che è possibile produrre pomodori senza sfruttamento; dà voce ai migranti come protagonisti, non come beneficiari passivi; sensibilizza i consumatori sull'importanza di una filiera trasparente.

4.5 Reclutamento, competenze e formazione dei lavoratori stranieri

Il tema dell'inserimento dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro italiano e pugliese presenta tre nodi cruciali e strettamente collegati: le modalità di reclutamento, la rilevazione delle competenze e la necessità di formazione. Si tratta di passaggi fondamentali che spesso, però, avvengono in maniera disordinata, parziale o del tutto assente, con conseguenze sia per le imprese che per i lavoratori stessi.

I**n tema di reclutamento** durante le interviste ci si è interrogati sul **perché le imprese, per le mansioni meno qualificate, tendono a ricorrere a manodopera straniera.** AB risponde: *"Diciamo che hanno sempre fatto 50 e 50 tra autoctoni e stranieri, ma questo perché non trovano autoctoni. Questa è la verità. Diciamo il 50% autoctono si riduce sempre di più perché le persone che vanno in pensione o comunque si ritirano dal lavoro, non vengono mai sostituite da giovani. Certo questo è il problema perché quello è un lavoro che non vogliono fare e quindi ci dovremmo porre l'altro tema: perché non lo vogliono fare?".*

Secondo AA i lavoratori stranieri sono una risorsa in quanto sicuramente più disponibili ed attaccati al lavoro rispetto agli italiani: "*C'è una propensione sicuramente al sacrificio più alta rispetto a un italiano… perché effettivamente loro sono più disponibili, gli italiani non vogliono fare alcuni lavori. Ma perché non li vogliono più fare? Perché le università ti invogliano a laurearti e quindi un ragazzo che si è laureato dice perché devo andare a fare il saldatore quando io sono laureato? Cioè, c'è pure questo, che giustamente dice io ho studiato tanto, ho fatto tanto per migliorarmi socialmente e poi mi ritrovo...",* AA conferma che le imprese fanno sempre più fatica a trovare italiani per svolgere certi tipi di lavori ed in taluni casi preferiscono i lavoratori immigrati che hanno più bisogno di lavorare e, quindi, si impegnano di più.

In generale, tutti i nostri intervistati hanno dichiarato la assoluta necessità per le imprese associate alle rispettive associazioni di categoria, di manodopera straniera e tutti hanno ribadito la necessità di avere all'occorrenza anche manodopera qualificata. Secondo AB, in particolare, il tema non è tuttavia soltanto soddisfare la richiesta di braccia da parte delle imprese, anzi. Questo rischia di essere ben poca cosa se non si attivano per queste persone seri percorsi di integrazione già in fase di reclutamento. Una necessità che AB sottolinea con forza è quella di trovare il modo di far emergere le competenze che queste persone spesso già possiedono al loro arrivo nel nostro Paese ma che nessuno rileva e quindi utilizza. In tal senso, in più passaggi del suo discorso egli ribadisce che è fondamentale rilevare le competenze perché spesso non c'è una capacità da parte delle imprese di leggere ciò che il lavoratore realmente sa fare: "*Dobbiamo essere più attenti rispetto a quello che queste persone facevano nel loro Paese*." E ancora racconta: "*Io ho scoperto, per esempio, a casa Sankara, che è il posto dove riesco più facilmente a parlare con loro* (i lavoratori migranti n.d.r.), *una cosa che mi è rimasto impressa: ho chiesto ad un giovane cosa facesse nel suo Paese ed ho scoperto che faceva praticamente l'agente di una cantante famosa del posto, mentre qui stava raccogliendo pomodori. Quindi il ragionamento è: ma perché non chiedere prima? Io ad esempio scoprii che c'erano delle persone che avevano fatto i pescatori nel paese di provenienza e li ho mandati a Manfredonia adesso lavorano su delle barche dei pescatori e la pesca ha bisogno di tante persone. La pesca è proprio uno di quei settori che stiamo abbandonando, la stiamo chiudendo, soprattutto la piccola pesca, perché mancano le persone e quello potrebbe essere sempre una grande opportunità per quelle persone che conoscono il mare o addirittura sono esperte di pesca, quindi perché non utilizzarli? La verità è che non glielo chiede nessuno e l'unica alternativa che hanno è l'agricoltura, perché si pensa che possano lavorarci tutti. Non è così*." Quindi conclude dicendo che: "*uno dei percorsi che bisognerebbe fare è intanto capire esattamente quali sono e se*

ci sono esperienze lavorative nel vissuto di queste persone, e se ci sono delle competenze valorizzarle ed utilizzarle".

Un ulteriore ed importante elemento di riflessione lo offre sempre AB riguardo il tema del reclutamento della manodopera, in particolare rispetto a quanto previsto dai decreti flussi ed alle farraginose procedure previste dal Ministero ed attuate dalle prefetture. AB racconta: "*Un giorno viene da me una grande impresa del foggiano che mediamente assume un centinaio di queste persone, mi dice pure che hanno gli appartamenti che mettono a disposizione per i lavoratori. Loro avevano chiesto attraverso la Prefettura un certo numero di lavoratori inviando un elenco nominativo e la Prefettura li aveva autorizzati a lavorare da loro. Ad un certo punto però, la Prefettura di Foggia, non so per quale motivo, ha praticamente tagliato quasi dell'80% le disponibilità e quindi questi oggi hanno problemi perché non riescono ad avere il numero delle persone che hanno indicato."*

Anche secondo AD uno dei problemi principali è che il reclutamento è *"ancora molto di massa e poco selettivo",* a suo parere ci dovrebbe essere maggiore pianificazione da parte delle imprese rispetto ai fabbisogni futuri in modo da fare un filtro a monte e predisporre il reclutamento di anno in anno magari tenendo la stessa manodopera. *"L'impresa dovrebbe dire ad esempio: presumo che l'anno prossimo mi serviranno dieci potatori etc. che oggi non si trovano facilmente, e secondo me qualcuno potrebbe filtrare a monte l'anno prima per l'anno dopo, almeno in maniera più o meno previsionale, e avere in quel tempo la possibilità di incanalare i flussi, incanalare le persone, formarle addirittura prima."*

"Quindi quando vengono (i lavoratori stranieri, n.d.r.) li si incanalano e tu sai che peschi tra i trattoristi, tra persone che hanno una competenza, perché poi arrivano anche figure che hanno delle competenze nel campo elettronico, nel campo informatico, arriva di tutto. Quindi è bello magari che le competenze non devi scoprirle strada facendo, ma prima perché magari quella persona la potresti mettere a gestire un GPS su un trattore molto meglio di qualcun altro, e invece la tieni sulla raccolta".

Quindi non solo, anche secondo AD manca il momento della rilevazione delle competenze, ma anche un lavoro di pianificazione e previsione che, in particolare nel settore agricolo, consentirebbe addirittura di formare in anticipo le persone: *"Secondo me quello potrebbe essere un grande lavoro, cioè l'impresa dice il prossimo anno mi serviranno sicuramente delle figure con queste caratteristiche. Iniziamo a creare, a formare magari 1000 persone, le formiamo prima oppure le selezioniamo già con delle competenze, con dei percorsi di studio, perché ormai si studia un po' ovunque. Mentre invece oggi peschi nella massa e tutto diventa complicato".*

Inoltre, AD ribadisce, così come tutti gli altri intervistati, che la lingua è una barriera importante, e che bisognerebbe alfabetizzarli e anche formarli alla sicurezza.

AC ci descrive il momento del reclutamento per le imprese artigiane come *"un momento poco strutturato",* per questa ragione, ci racconta, la sua organizzazione ha avviato un'attività di rilevamento nei confronti dei propri imprenditori per capire meglio di quali professionalità hanno bisogno: *"Ti dico che nell'artigianato ad oggi nelle imprese c'è bisogno di tutto, ci sono i pasticceri che non trovano più gli addetti che siano in grado di fare una cottura al forno che riescono a decorare una torta, i sarti e le piccole attività del tessile che non trovano chi sa utilizzare un telaio, ci sono quelli del distretto della meccanica a Molfetta che hanno gli stessi identici problemi. È chiaro che allo stato, diciamo, la politica dell'immigrazione e la gestione della politica migratoria è fortemente condizionata dall'impostazione che è stata data soprattutto da questo Governo e da quello precedente e che non fornisce riscontro rispetto a queste esigenze."*

A questo si aggiunge la specificità delle imprese artigiane*: "L'artigiano di per sé fa riferimento ad una procedura di recruitment che è quasi parentale. Come prima scelta quando l'azienda comincia a*

strutturarsi un pochettino si attinge dalle relazioni più strette. Quando aumenta la dimensione aziendale (dieci dipendenti o giù di lì) *chiaramente si comincia anche a considerare altri canali per fare le assunzioni e non di rado devo dire che proprio le aziende dell'autoriparazione tendono a includere soggetti che provengono dal Nord Africa perché sono persone abituate ad affrontare la fatica fisica perché il lavoro soprattutto nelle carrozzerie non è un lavoro semplice dal punto di vista fisico però i riscontri che ci danno quando abbiamo a che fare con imprenditori di quel settore è che sono soprattutto persone affidabili che hanno un'attitudine al lavoro".* Qui torna con forza il tema della disponibilità al lavoro da parte dei migranti che tutti gli altri intervistati hanno confermato.

AC inoltre spiega che l'impresa artigianale di base è un'impresa di natura familiare *"per cui non è raro sentire il titolare dell'azienda rivolgersi ai suoi dipendenti appellandoli come collaboratori.".*

Per quanto riguarda la formazione*: "Nelle nostre imprese*-dice- *c'è una tendenza più o meno marcata a consentire che i lavoratori crescano in termini di competenze. Mediamente questi vengono accompagnati a un incremento delle proprie qualifiche, ma non perché ci sia un percorso strutturato alle spalle, ma perché all'artigiano serve che il dipendente riesca a fare quante più cose possibili nella maniera migliore possibile, perché chiaramente, essendo un lavoro con una forte componente umana, migliorare le competenze soprattutto on the job è fondamentale.*

Il tema della lingua emerge ancora una volta, nelle parole di AC, come uno degli ostacoli principali all'inserimento dei lavoratori stranieri, poiché rappresenta "*il primissimo elemento che è di ostacolo alla creazione dei rapporti*". In alcuni casi, egli ci dice, le imprese ricorrono a soluzioni informali, come l'ingaggio diretto di insegnanti privati, mentre le associazioni di categoria intervengono solo su richiesta, attivando percorsi finanziati dagli enti interprofessionali, come il Fondo Artigianato, per corsi di italiano o di altre lingue. Si tratta tuttavia di un sistema non strutturato, che risponde a fabbisogni specifici senza un disegno organico di formazione dedicata agli stranieri. Anche il reclutamento segue logiche simili: spesso avviene attraverso reti locali o iniziative sporadiche, come nel caso di alcune aziende dell'autoriparazione che, prima della pandemia, avevano accolto gruppi di lavoratori extracomunitari per attività formative, con esiti positivi ma non replicati su larga scala: "*È molto informale il la maniera con cui si reclutano questo tipo di lavoratori nel senso che magari capita che ci siano soggetti che stanno nella rete del Paese all'interno della quale l'azienda opera. In alcuni casi ci sono stati gruppi proprio di persone soprattutto prima del periodo del COVID E soprattutto nella autoriparazione adesso sto andando a memoria ricordo un'azienda, se non fosse di Canosa o di Barletta che aveva accolto proprio un gruppo di lavoratori extracomunitari per poter fare attività di formazione nell'ambito di un progetto strutturato. E poi alcuni di loro sono rimasti e con l'occasione mi sono ricordato di un ragazzo in particolare. Loro ci dicevano il miglior verniciatore che abbiamo mai avuto a disposizione, per dirne una. Però il sistema non è quasi mai strutturato."* Negli ultimi anni, poi, alcune associazioni territoriali – in particolare quelle di Bari e Lecce – hanno iniziato a occuparsi anche della gestione delle pratiche relative al decreto flussi, offrendo un servizio utile alle imprese, sebbene ancora concentrato soprattutto nei settori del lavoro domestico e dell'assistenza, piuttosto che in quello artigiano.

4.6 Sicurezza sul lavoro e lavoratori stranieri

La sicurezza sul lavoro rappresenta uno degli ambiti più delicati nel rapporto tra migrazione e mercato del lavoro in Italia. Numerose ricerche e rapporti istituzionali hanno evidenziato come i lavoratori stranieri risultino esposti a un rischio maggiore di infortuni, malattie professionali e condizioni lavorative precarie rispetto ai colleghi italiani.

Le cause di questa vulnerabilità sono molteplici. In primo luogo, gli stranieri sono spesso impiegati nei settori a più alta incidenza di rischio, come l'agricoltura, l'edilizia, la logistica e alcuni comparti manifatturieri. Si tratta di attività caratterizzate da mansioni manuali, carichi fisici intensi, turni prolungati e, in alcuni casi, scarsa applicazione delle norme di prevenzione. Non a caso, secondo i dati INAIL, la percentuale di infortuni tra i lavoratori migranti è significativamente più alta rispetto alla media nazionale.

Tra gli intervistati, è AB a toccare questo tema molto delicato: "*Secondo me in questi lavori c'è bisogno di fare formazione soprattutto nella sicurezza sul lavoro perché una delle cose che non si fa mai quando si ha a che fare con queste persone sono i percorsi di sicurezza sul lavoro."* Poi aggiunge: *"La visita medica che normalmente si fa non basta, è una sorta di foglia di fico ma per me non basta. A mio avviso occorrerebbe un minimo di processo formativo sulla sicurezza sul lavoro. Non è giusto, io ho visto delle cose onestamente inaccettabili: gente che ha fatto lavori di manutenzione stradale con persone che non avevano un minimo di sicurezza addosso. Non è giusto perché poi succede il famoso incidente e il giorno dopo si scoprono i problemi. Io invece ritengo che queste persone quando arrivano in qualsiasi tipo di luogo di lavoro, che sia agricolo, che sia di costruzione, manutentivo, o un qualsiasi tipo di lavoro dovrebbero fare quelle poche ore basilari sulla sicurezza sul lavoro."*

Secondo AC, inoltre: "*in tema di sicurezza ha un impatto certamente l'intelligibilità perché dal punto di vista linguistico chiaramente magari il comunitario, l'italiano hanno maggior contezza delle procedure e spesso, banalmente, può essere un problema di questo tipo a causare l'incidente. Sicuramente, poi, c'è una concentrazione di lavoratori stranieri nelle fasce più basse che fanno lavori tendenzialmente più pericolosi e magari c'è anche una maggiore attitudine alla sottovalutazione del pericolo perché magari si proviene da realtà in cui la disciplina non è avanzata come quella italiana perché noi abbiamo una disciplina sulla sicurezza fin troppo avanzata e quindi, magari, l'operatore che viene da altri Paesi in cui quel tipo di disciplina non c'è è abituato a salire sulla scala in una determinata maniera, continua a farlo esattamente come lo faceva nel Paese di provenienza. Quindi è un problema complesso bisogna fare molto di più da quel punto di vista".* Infine, l'intervistato evidenzia che la normativa italiana in materia di sicurezza, come il Decreto 81, è stata pensata soprattutto per le grandi imprese e adattata solo in via derogatoria alle piccole realtà. Ciò crea complessità e difficoltà di applicazione, soprattutto nelle microimprese, dove l'anello più debole è spesso il lavoratore straniero: impiegato in mansioni meno qualificate, con barriere linguistiche e una maggiore propensione a sottovalutare i rischi o a lavorare oltre l'orario previsto, cosa che aumenta la possibilità di incidenti e infortuni. Per affrontare il problema, secondo l'intervistato, sarebbe necessario semplificare le procedure e puntare su una formazione più pratica e laboratoriale: "*In tema di reclutamento e sicurezza io credo che innanzitutto sarebbe necessario che un po' il lavoro che facciamo come organizzazioni di categoria dovrebbe essere semplificare le cose perché molto spesso abbiamo problemi con l'italiano, con l'artigiano, con il dipendente nel far comprendere la complessità normativa, la complessità dei processi, la complessità di quelle che sono le richieste che vengono fatte all'impresa. Questa complessità diventa incomprensibilità quando tu, magari, hai a che fare con un lavoratore straniero per cui semplificare e andare per esempi pratici e concreti può aiutare*".

I corsi tradizionali, svolti in aula solo per adempiere agli obblighi formali, risultano poco efficaci. Invece, esempi concreti e attività esperienziali aiuterebbero i lavoratori stranieri a comprendere meglio le regole e a ridurre i rischi: *"Aumentare le attività di natura pratica concreta laboratoriale soprattutto sull'ambito della formazione in materia di sicurezza, può aiutare tanto soprattutto il lavoratore straniero perché abbiamo troppa formazione che viene fatta in via formale con i lavoratori dietro un banco".* Infine, viene sottolineata l'importanza di una vigilanza più attenta sulla qualità della formazione erogata, poiché sul territorio operano enti molto diversi tra loro e non sempre adeguati: *"Spesso il tema è aver adempiuto al timbrino ed all'ottenimento dell'attestato perché non sempre i corsi vengono fatti bene. Su questo diciamo la vigilanza forse dovrebbe essere un pochettino più attenta, su questo su questo mercato".*

4.7 Conclusioni

Dalle interviste ai rappresentanti delle associazioni datoriali pugliesi emerge un quadro articolato, ma con alcune linee di fondo condivise. La presenza dei lavoratori stranieri viene unanimemente considerata una risorsa indispensabile, oggi e ancor più in prospettiva, di fronte al progressivo calo demografico, alla scarsa attrattività di alcuni lavori per la manodopera italiana e alla crescente domanda di professionalità da parte delle imprese.

Il bisogno di manodopera non riguarda soltanto i lavori stagionali e poco qualificati, ma si estende a figure specializzate in settori chiave come l'agricoltura, l'edilizia, la meccanica, la logistica e i servizi. Molti interlocutori sottolineano che la sfida non è più soltanto "avere braccia", ma valorizzare e sviluppare anche le "teste", cioè, costruire percorsi che consentano ai migranti di accedere a ruoli più qualificati e stabili. In questo senso, la rilevazione delle competenze pregresse, spesso trascurata, e l'avvio di percorsi di formazione continua risultano passaggi strategici.

Il tema della formazione, infatti, attraversa trasversalmente tutte le testimonianze raccolte: dalla lingua alla sicurezza, dalle competenze tecniche all'integrazione culturale, emerge con forza l'esigenza di strumenti più efficaci, mirati e pratici. La formazione non dovrebbe limitarsi ad adempiere obblighi formali, ma essere realmente collegata ai fabbisogni delle imprese e costruita in una logica di matching tra domanda e offerta di lavoro. Solo così può diventare leva di emancipazione e inclusione per i lavoratori stranieri, riducendo il rischio di segmentazione del mercato del lavoro e di confinamento nelle mansioni meno tutelate. Più nello specifico ciò che i nostri testimoni privilegiati hanno fatto emergere dalle loro interviste è che il tema dell'inserimento dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro italiano e pugliese presenta tre nodi cruciali e strettamente collegati: le modalità di reclutamento, la rilevazione delle competenze e la necessità di formazione. Si tratta di passaggi fondamentali che spesso, però, avvengono in maniera disordinata, parziale o del tutto assente, con conseguenze sia per le imprese che per i lavoratori stessi.

Il reclutamento: tra urgenza e informalità

Il primo ostacolo riguarda il reclutamento. Nella maggior parte dei casi, soprattutto nei settori stagionali come l'agricoltura, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro non avviene attraverso canali istituzionali o programmati, ma tramite reti informali, passaparola o addirittura attraverso figure illegali come i caporali. Le aziende, spinte dall'urgenza di coprire fabbisogni immediati, si affidano a meccanismi rapidi, ma scarsamente trasparenti. A questo si aggiungono i vincoli amministrativi: i decreti flussi e le procedure per i permessi di lavoro risultano complessi e lenti, poco adatti a un mercato che ha invece bisogno di manodopera in tempi rapidi e spesso solo per brevi periodi. In

questo contesto, il lavoratore migrante entra nel sistema produttivo senza un vero processo di selezione, rischiando di essere impiegato in mansioni precarie o lontane dalle proprie capacità.

La mancata valorizzazione delle competenze

Il secondo nodo riguarda il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze. Molti migranti portano con sé esperienze lavorative significative maturate nei Paesi di origine – come artigiani, operai specializzati, autisti, saldatori – che però restano invisibili. Mancano strumenti diffusi per raccogliere e certificare queste competenze, e spesso le aziende non hanno né il tempo né le competenze per riconoscerle.

Le barriere linguistiche e culturali aggravano ulteriormente il problema: un colloquio di lavoro può trasformarsi in un ostacolo insormontabile se non vi è mediazione, e così un lavoratore qualificato finisce per essere inquadrato come manodopera generica. In questo modo, si produce uno spreco di capitale umano che penalizza sia il lavoratore, confinato in mansioni poco qualificate, sia l'impresa, che non riesce a sfruttare appieno risorse preziose.

La formazione come chiave di integrazione e protezione

Il terzo aspetto, strettamente legato ai primi due, è quello della formazione. Quando viene proposta, essa è spesso generica, poco mirata e difficilmente conciliabile con le esigenze dei lavoratori e delle imprese. Non di rado si tratta di corsi troppo teorici, incentrati su contenuti poco spendibili nel lavoro quotidiano, oppure di percorsi scollegati dai fabbisogni reali del territorio. Ciò di cui ci sarebbe bisogno, invece, sono percorsi brevi e modulari, capaci di fornire strumenti immediatamente utili: corsi di lingua italiana applicata al contesto lavorativo, formazione pratica sulla sicurezza, addestramento tecnico direttamente nei luoghi di lavoro. La formazione, se costruita in collaborazione con le imprese, potrebbe diventare un ponte concreto verso l'inserimento, riducendo la distanza tra il "sapere" e il "fare".

Un ulteriore, ma fondamentale nodo riguarda la sicurezza sul lavoro. Qui, la vulnerabilità dei migranti appare amplificata sia per la concentrazione in settori ad alto rischio, sia per le barriere linguistiche e culturali, sia per la complessità normativa che penalizza soprattutto le micro e piccole imprese. Gli intervistati propongono di semplificare le procedure e di puntare su una formazione più pratica ed esperienziale, accompagnata da una vigilanza più attenta sulla qualità dei corsi.

Conseguenze e prospettive

L'assenza di un sistema strutturato di reclutamento, valutazione e formazione produce effetti negativi evidenti: inserimenti caotici, turn over elevato, difficoltà di integrazione, aumento del rischio di infortuni e sfruttamento. Al contrario, laddove si sperimentano percorsi coordinati – che partono dalla mappatura dei fabbisogni delle aziende, passano da una valutazione delle competenze dei lavoratori e culminano in una formazione mirata – i risultati sono tangibili: inserimenti più stabili, maggiore soddisfazione dei datori di lavoro, crescita di competenze reali e maggiore sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per concludere possiamo dire che il capitolo restituisce l'immagine di un tessuto produttivo che riconosce l'apporto dei lavoratori stranieri come irrinunciabile, ma che fatica a organizzarsi in maniera strutturata per reclutare, valorizzare e formare questa forza lavoro. Le testimonianze raccolte indicano chiaramente la strada: pianificazione dei fabbisogni, rilevazione delle competenze, formazione continua e costruzione di un sistema di accoglienza e protezione sociale più solido. Solo un approccio integrato e lungimirante potrà consentire che siano queste le priorità su cui costruire

un nuovo modello di integrazione capace di rispondere alle esigenze delle imprese e di garantire diritti e prospettive di vita migliori ai lavoratori migranti.

CAPITOLO 5. Focus group con associazioni per l'accoglienza dei migranti

5.1 Introduzione al capitolo

Il focus group di cui diamo conto in questo capitolo ha riunito operatori e rappresentanti di diverse realtà associative attive nel settore dell'accoglienza e dell'integrazione dei migranti in Puglia, all'incontro hanno partecipato rappresentanti delle associazioni: Caps, Etnie, Associazione Don Bosco, Arci Puglia, Action Aid. L'incontro ha avuto lo scopo di ricostruire percorsi, esperienze e criticità riscontrate nel lavoro quotidiano con persone straniere, con particolare attenzione ai rapporti con il mondo del lavoro. L'analisi restituisce un quadro complesso, segnato da luci e ombre: da un lato la ricchezza delle esperienze associative e la capacità di innovare, dall'altro i limiti strutturali del sistema italiano di accoglienza, ancora troppo emergenziale e assistenzialista.

5.2 Origini ed evoluzioni del ruolo delle associazioni

Molti interventi hanno ricordato come alcune associazioni di accoglienza siano nate in Puglia a fine anni '90. L'associazione Etnie, ad esempio, è sorta a Bisceglie con finalità interculturali: feste, scambi, cucina etnica, spazi di incontro. In seguito con l'approvazione della legge Bossi-Fini e l'aumento delle difficoltà di regolarizzazione, l'associazione ha progressivamente assunto anche una funzione di supporto pratico: sportelli di informazione, consulenza per permessi di soggiorno, mediazione tra migranti e datori di lavoro.

Un primo dato interessante che emerge dai racconti dei nostri interlocutori è che spesso non erano solo i migranti a rivolgersi alle associazioni, ma anche i datori di lavoro locali, desiderosi di regolarizzare i propri dipendenti stranieri, ritenuti indispensabili per competenze specifiche (muretti a secco, cura domiciliare, ecc.). A tal proposito così si esprime un operatore: *"Sono i datori di lavoro che arrivano da noi con delle persone. Non si sa come si sono incontrati, come è nato questo amore, diciamo da un punto di vista professionale, ma si inginocchiano e ci dicono dimmi come posso regolarizzare questa persona perché questo lavoratore mi serve come il pane. Quindi gli utenti non erano più tanto i cittadini stranieri bensì i datori di lavoro di queste."*

E ancora: *"Ciò è avvenuto da sempre. Sia con gli albanesi o con le prime georgiane, signore dell'est impegnate nel lavoro domestico e chi li aiutava queste persone a fare l'intermediazione a trovarsi le occasioni di lavoro? I loro datori di lavoro erano molto interessati a farli stare nella legalità o a farli emergere perché molto spesso non avevano i permessi di soggiorno quindi l'inserimento era sempre a nero".*

5.3 Nodi critici del sistema di accoglienza: assistenzialismo e dipendenza

Uno dei nodi più discussi nel focus group riguarda il funzionamento del sistema di accoglienza. Gli operatori hanno riconosciuto i meriti di un impianto che garantisce protezione, vitto e alloggio, ma hanno anche sottolineato con forza le sue contraddizioni, parlando di un modello che troppo spesso rischia di imprigionare i migranti in una condizione di dipendenza, piuttosto che accompagnarli verso

l'autonomia. Un operatore ha spiegato: *«Guidarli verso l'autonomia era la nostra missione, adesso invece i percorsi diventano infiniti e si crea una dipendenza che immobilizza».* Un altro ha aggiunto: *«C'è troppo garantismo, rischiamo di costruire una bolla che non corrisponde alla realtà. Quando escono, il confronto con la vita vera diventa traumatico».*

L'idea di "iper-assistenzialismo" è stata richiamata più volte, a indicare un sistema che eccede nella tutela formale, ma non fornisce strumenti concreti di vita autonoma. *«Li proteggiamo troppo, li infantilizziamo, e quando arriva il momento di cavarsela da soli molti non sono pronti»*, ha commentato un'operatrice. Un collega ha rincarato: *«Creiamo percorsi irreali, che li abituano a una dimensione ovattata. È come se li allenassimo a vivere in un mondo che non esiste».* Molti hanno sottolineato che i progetti spesso non rispondono ai bisogni effettivi delle persone. *«Sono costruiti a tavolino, con scarsa attenzione al territorio e alle reali opportunità occupazionali»,* ha osservato una partecipante. Un altro ha ricordato: *«Ci è capitato di avere ragazzi pronti a lavorare, con aziende disponibili, e invece sono rimasti mesi nei centri a fare attività scollegate dalla loro vita reale».* La frammentazione e l'assenza di coordinamento tra strutture è stata vista come un ulteriore limite: *«Ogni centro va per conto suo. A Bari si fa in un modo, a Lecce in un altro, a Foggia ancora diverso. È una lotteria: a seconda di dove arrivi, hai opportunità diverse».*

La burocrazia è stata citata come uno dei principali ostacoli. Molti operatori hanno raccontato di passare gran parte del tempo a compilare documenti, a scapito della relazione educativa e formativa. *«Passiamo più tempo dietro alle carte che con le persone»*, ha detto un'operatrice. Un altro ha aggiunto: *«Ogni modulo in più è un giorno in meno di tempo dedicato ai percorsi individuali».* Alcuni hanno denunciato anche la mancanza di una strategia nazionale stabile, sostituita da interventi emergenziali e frammentati: *«L'immigrazione è sempre trattata come un'urgenza. Non c'è mai pianificazione, sempre tamponamenti».* Questo approccio, secondo gli operatori, impedisce di costruire una visione di lungo periodo e lascia le associazioni a gestire la quotidianità in condizioni di precarietà.

Un ulteriore aspetto critico riguarda la distanza tra i percorsi previsti nei progetti e le reali condizioni che i migranti incontrano una volta fuori. *«Dentro al sistema hanno vitto, alloggio, corsi, mediazione. Fuori trovano precarietà, affitti inaccessibili, burocrazia e sfruttamento. Il salto è troppo brusco»*, ha spiegato una partecipante.

Infine, è stato ricordato come l'eccessiva protezione rischi di avere effetti controproducenti anche sul piano psicologico: *«Li abituiamo a un contesto dove c'è sempre qualcuno che risolve i problemi al posto loro. Ma nella vita reale devono affrontare responsabilità, fallimenti, sfide. Se non li prepariamo, il rischio è di esporli a nuove frustrazioni e marginalità».*

Secondo un operatore, pare quasi che la persona migrante, con la sua individualità e le sue specificità, scompaia davanti ad un sistema di accoglienza troppo rigido*: "È tutto proprio pensato come se la persona che arriva da un contesto completamente diverso dal nostro è vuota ed è uno spazio da riempire. Se non funzionano bene nel loro rapporto con il datore di lavoro è perché non gli abbiamo spiegato, se non puliscono il bagno nella casa dove sono venuti a fare il monitoraggio è perché non gli abbiamo spiegato a sufficienza, cioè non c'è mai un rispetto dell'autodeterminazione della persona."*

In sintesi, le critiche emerse non negano l'importanza dell'accoglienza, ma ne mettono in luce i limiti strutturali: un sistema che garantisce protezione di base, ma fatica a trasformarsi in un vero percorso di emancipazione ed empowerment. Come ha sintetizzato un operatore: *«Non basta dare un tetto e tre pasti al giorno. Dobbiamo dare strumenti, responsabilità e prospettive. Altrimenti l'accoglienza*

rimane un vicolo cieco». E infine: *"Nessuno ci viene veramente a valutare in una logica educativa, perché l'educazione è anche privazione".*

5.4 La transizione dei minori non accompagnati

Il tema dei minori non accompagnati rappresenta uno dei nodi più delicati emersi dal focus group. Le associazioni hanno evidenziato come, in passato, i percorsi di accoglienza fossero più brevi e orientati all'inserimento rapido nel lavoro e nella società. Con l'evoluzione normativa e l'allungamento dei tempi di permanenza, i giovani rischiano invece di vivere in una condizione di sospensione, che li rende meno pronti a confrontarsi con la vita adulta.

Il passaggio alla maggiore età è stato definito uno dei momenti più delicati. In passato, i ragazzi a 18 anni venivano subito accompagnati al centro per l'impiego e avviati a tirocini. Oggi invece permangono cortocircuiti burocratici che bloccano i percorsi: ad esempio l'impossibilità di accedere a tirocini senza aver assolto l'obbligo scolastico. Questo spinge molti giovani verso il lavoro nero o lo sfruttamento.

Un'operatrice ha sottolineato: *«C'è troppo garantismo: creiamo una realtà che non è quella vera, così il ragazzo vive in una bolla che poi si sgonfia bruscamente».* Un altro ha aggiunto: *«Arrivano ai 21 anni senza aver mai sperimentato davvero il lavoro, e poi si trovano improvvisamente soli».*

Le associazioni hanno evidenziato anche le difficoltà legate alla formazione: spesso i minori vengono inseriti in corsi standardizzati che non tengono conto delle loro competenze pregresse o dei loro interessi. Ciò genera frustrazione e dispersione. *«Molti di questi ragazzi hanno già lavorato nei Paesi d'origine, ma qui vengono trattati come se dovessero ricominciare da zero»,* ha spiegato un operatore. La mancanza di strumenti rapidi di riconoscimento delle competenze, quindi, peggiora la situazione. In Puglia non esiste un sistema strutturato, mentre altre Regioni (es. Toscana) hanno commissioni che validano esperienze lavorative informali, hanno ricordato gli operatori.

Un'altra criticità riguarda, appunto, la transizione verso la maggiore età. Le procedure burocratiche non sempre accompagnano i giovani in maniera graduale: *«Si trovano a passare da un sistema protetto a una libertà improvvisa, senza un vero ponte che li aiuti».* Alcuni operatori, a tal proposito, hanno proposto la creazione di percorsi ponte personalizzati, che consentano ai neomaggiorenni di sperimentare gradualmente il mondo del lavoro, con tirocini e tutoraggi.

Infine, è stato sottolineato il rischio di marginalità sociale per chi, uscito dai percorsi di accoglienza, non riesce a inserirsi stabilmente. *«Se non li accompagniamo nella fase di uscita, rischiamo che tutto il lavoro fatto fino a quel momento si perda»,* ha osservato una partecipante.

5.5 Donne migranti e vulnerabilità specifiche

Le donne migranti rappresentano uno dei gruppi più fragili e vulnerabili all'interno del sistema di accoglienza e del mercato del lavoro. Oltre alle difficoltà comuni agli altri lavoratori stranieri, esse affrontano barriere aggiuntive legate alla condizione di genere, alla maternità e all'assenza di reti familiari o sociali di supporto. Molte operatrici hanno sottolineato come i livelli di alfabetizzazione siano spesso molto bassi e come questo si traduca in un doppio svantaggio: *«Per alcune donne è difficile persino leggere un cartello dell'autobus, figuriamoci affrontare un contratto di lavoro o una pratica burocratica».*

La cura dei figli rappresenta un ostacolo strutturale. In assenza di servizi di *baby-sitting* o di supporto, molte donne sono escluse dai corsi di lingua e dai percorsi formativi. Alcune associazioni hanno sperimentato corsi di lingua con possibilità di portare i bambini, grazie al supporto di volontari. Tuttavia, permangono barriere: mancanza di asili nido disponibili, esclusione dai CPIA e fenomeno degli asili 'abusivi'. *«Alcune non riescono a frequentare i corsi di italiano perché non hanno chi possa accudire i bambini, e così rimangono escluse da qualsiasi opportunità»*, ha spiegato un'operatrice. Un'altra ha aggiunto: *«Per noi la formazione deve sempre andare di pari passo con il sostegno alla maternità, altrimenti metà delle donne rimane tagliata fuori».* Un altro aspetto critico riguarda l'accesso al lavoro. Le donne migranti trovano principalmente occupazione nel settore domestico e di cura, spesso in condizioni di irregolarità. *«Molte finiscono nel lavoro nero, senza tutele e senza prospettive di crescita. È come se fossero confinate in un ruolo invisibile»,* ha sottolineato una partecipante.

Le difficoltà sono ancora più marcate nelle aree periferiche e nei piccoli comuni, dove il welfare è quasi assente: *«Se poco poco ci spostiamo dai centri maggiori, il welfare che c'è a Bari non lo trovi. Quindi cerchiamo con le reti locali di rispondere alle esigenze di queste donne»*. Questa mancanza di servizi locali aumenta la dipendenza dalle associazioni di volontariato e dalle reti informali, ma non offre prospettive stabili di autonomia.

Alcuni operatori hanno insistito sulla necessità di percorsi di empowerment femminile che vadano oltre la semplice assistenza: *«Non basta offrire un tetto o un corso: bisogna dare strumenti concreti perché possano diventare autonome, economicamente e socialmente».* Un'altra voce ha aggiunto: *«Le donne sono le più resilienti, ma se non investiamo su di loro rimarranno sempre le più penalizzate».*

5.6 Relazioni con il mondo del lavoro

Il tema delle relazioni con il mondo del lavoro è stato uno dei più centrali e complessi affrontati nel focus group. Le associazioni hanno raccontato come negli ultimi anni sia cambiato radicalmente il modo in cui le imprese si rapportano ai migranti: da una visione iniziale di "emergenza" e di "aiuto" si è passati a una consapevolezza diffusa che senza lavoratori stranieri interi settori dell'economia non riuscirebbero a reggere.

Un operatore, come raccontato all'inizio del capitolo, ha raccontato un episodio emblematico: «Sono i datori di lavoro che arrivano con delle persone… si inginocchiano e ci dicono: dimmi come posso regolarizzare questa persona perché questo lavoratore mi serve come il pane». Questa frase, riportata con forza in più passaggi, evidenzia come oggi siano gli stessi imprenditori a spingere per la regolarizzazione, consapevoli della necessità di avere manodopera affidabile e stabile.

Canali informali e improvvisati

Nonostante la crescente domanda, le modalità di incontro tra imprese e migranti restano ancora in gran parte informali. *«Non c'è un sistema organizzato di collegamento tra percorsi di accoglienza e aziende»,* ha osservato un operatore. *«Spesso funziona solo grazie a reti personali, volontari, contatti di comunità. Ma così l'accesso al lavoro dipende dal caso e non da una regia strutturata».* Questa informalità produce conseguenze ambivalenti: da un lato permette soluzioni rapide, dall'altro espone i lavoratori a maggiore precarietà e aumenta il rischio di sfruttamento.

La burocrazia come ostacolo

Le testimonianze hanno sottolineato come la complessità delle pratiche e le rigidità normative scoraggino molte imprese. *«Le aziende vorrebbero assumere, ma non sanno da dove cominciare: permessi, contratti, decreto flussi… senza il nostro aiuto spesso lasciano perdere».* In questo senso, le associazioni si trovano a svolgere **un ruolo cruciale di mediazione:** *«Siamo noi a spiegare le regole, a gestire i documenti, a fare da ponte tra le esigenze delle aziende e i diritti dei lavoratori».* Ma questo ruolo, se non riconosciuto e sostenuto, rischia di gravare interamente sulle spalle del terzo settore.

Formazione e competenze

Molti operatori hanno sottolineato il disallineamento tra i percorsi formativi previsti nei progetti di accoglienza e i bisogni concreti del mercato del lavoro. *«Troppa teoria, troppi corsi che servono solo a mettere un timbro. Alla fine, i ragazzi escono formati sulla carta, ma non trovano lavoro».* Un'altra partecipante ha aggiunto: *«Bisogna costruire corsi insieme alle imprese, su misura per i settori che hanno davvero bisogno di manodopera. Altrimenti si rischia di formare figure che nessuno richiede».* L'idea condivisa è che la formazione debba diventare un ponte reale verso l'inserimento lavorativo, non un adempimento burocratico.

Rischio di sfruttamento

La mancanza di un sistema strutturato rende più facile il ricorso a forme di lavoro irregolare o sottopagato. *«Quando le aziende non trovano strade semplici e chiare, finiscono per rivolgersi a canali paralleli, e lì il confine con lo sfruttamento è molto sottile», ha dichiarato un operatore.* Un'altra voce ha aggiunto: *«Se non costruiamo percorsi regolari e trasparenti, il caporalato e l'irregolarità continueranno ad avere spazio».*

Visione di lungo periodo

La riflessione si è chiusa con una critica alla logica emergenziale che ancora caratterizza le politiche sul lavoro migrante. *«Non possiamo continuare a gestire tutto come un'urgenza. I migranti ci saranno sempre, le imprese ne avranno sempre bisogno. Serve una programmazione stabile, non improvvisazione».* Un partecipante ha sintetizzato con chiarezza*: «I migranti vogliono lavorare e le imprese hanno bisogno di loro. Quello che manca è un ponte solido. Finché non lo costruiamo, resteremo in balia di soluzioni occasionali e poco eque».*

5.7 Le reti locali come laboratori di innovazione sociale

Nel corso del focus group è emerso con chiarezza come la costruzione di reti territoriali e la promozione di progetti concreti rappresentino il vero punto di forza delle associazioni che si occupano di accoglienza. Gli operatori hanno sottolineato che spesso, al di là delle grandi cornici normative, è l'iniziativa dal basso a fare la differenza. *«Non sempre possiamo contare su un sistema nazionale stabile, ma a livello locale riusciamo a mettere in piedi reti che funzionano»*, ha affermato un'operatrice. Molte esperienze virtuose nascono infatti dall'incontro tra associazioni, enti di formazione e imprese disponibili a sperimentare percorsi innovativi. *«Ricordo un progetto di formazione nell'autoriparazione: un gruppo di ragazzi è entrato in azienda, alcuni hanno continuato e uno di loro è rimasto diventando un punto di riferimento. È da queste collaborazioni che nascono i veri risultati»,* ha raccontato un partecipante.

La capacità di costruire alleanze territoriali è vista come uno strumento indispensabile per superare i limiti del sistema di accoglienza. *«Se poco poco ti sposti dai grandi centri, il welfare non lo trovi. Quindi ci affidiamo alle reti locali per rispondere ai bisogni, soprattutto delle donne e delle famiglie»,* ha sottolineato un'operatrice. Questo dimostra come la connessione con associazioni, parrocchie, enti del terzo settore e realtà informali diventi fondamentale per garantire un sostegno capillare e continuo.

Gli operatori hanno evidenziato anche il ruolo crescente delle associazioni di categoria, che si stanno strutturando per gestire pratiche e percorsi legati ai flussi migratori.

Non sono mancate critiche alla mancanza di un coordinamento nazionale che valorizzi e metta a sistema queste buone pratiche. *«Il problema è che ogni rete funziona per conto suo: ci sono esperienze straordinarie a Bari, a Lecce, a Foggia, ma non c'è un filo conduttore che le colleghi»*, ha sottolineato un operatore. Nonostante questo limite, la ricchezza di progettualità locali è stata vista come un patrimonio prezioso: *«La forza dell'accoglienza, in Puglia, sta proprio nelle reti informali, nella capacità di inventarsi soluzioni anche con poche risorse».*

Nel complesso, il tema delle reti e dei progetti dimostra che la differenza non la fanno solo le risorse economiche o le norme, ma soprattutto la capacità degli attori locali di cooperare. Come ha sintetizzato una partecipante: *«Laddove si creano reti forti, i migranti non restano soli e trovano opportunità concrete. Dove invece le reti non ci sono, il rischio è che tutto si riduca a un parcheggio assistenziale»*.

5.8 Esperienze virtuose e buone pratiche

Accanto alle criticità, i partecipanti al focus group hanno posto grande attenzione al racconto di alcune esperienze virtuose, considerate punti di riferimento e modelli replicabili per migliorare il sistema di accoglienza e inclusione. La discussione ha messo in luce come, laddove si riesca a creare collaborazione tra enti pubblici, associazioni e imprese, i risultati siano concreti e spesso sorprendenti. Gli operatori hanno insistito sul fatto che molto spesso, al di là delle normative, è l'iniziativa dal basso a fare la differenza. *«Non sempre possiamo contare su un sistema nazionale stabile, ma a livello locale riusciamo a mettere in piedi reti che funzionano»,* ha detto un'operatrice.

La "Rete Welcome", promossa dall'UNHCR è stata descritta come un esempio particolarmente positivo. Si tratta di una rete composta da decine di organizzazioni della società civile che gestiscono progetti di accoglienza e da servizi al lavoro pubblici e privati. È un network qualificato che prende forma dal progetto "Welcome" di UNHCR per supportare le aziende nella costruzione di corporate partnership finalizzate all'inclusione lavorativa dei rifugiati. L'obiettivo è promuovere una sempre maggiore efficacia degli interventi di inclusione, ampliando le opportunità di accesso al mercato del lavoro e riconoscendo il valore dei soggetti partner di prossimità che operano nei territori. Gli operatori hanno sottolineato che il valore del progetto risiede nella capacità di mettere in contatto diretto le imprese con i migranti, creando percorsi di inserimento lavorativo reali e non puramente formali. *«La Rete Welcome è stata una delle poche esperienze che ci ha permesso di fare davvero matching tra migranti e aziende, senza lasciare tutto all'improvvisazione»*, ha dichiarato un'operatrice. Altri hanno evidenziato che l'iniziativa ha permesso anche di superare diffidenze iniziali da parte degli imprenditori: *«Molti datori di lavoro si sono ricreduti: hanno visto che i migranti erano affidabili e competenti, e hanno chiesto di continuare la collaborazione».*

Un altro esempio virtuoso è stato quello degli spazi comuni, gli sportelli unici attivati in diversi Comuni, che hanno semplificato l'accesso ai servizi e ridotto la frammentazione burocratica. *«Avere*

un unico sportello è stato un passo avanti: le persone non devono più correre da un ufficio all'altro, ma trovano un punto di riferimento chiaro», ha spiegato un'operatrice. La semplificazione è stata percepita non solo come un aiuto per i migranti, ma anche come un sollievo per le stesse associazioni, che spesso devono colmare il vuoto di coordinamento istituzionale*. «Gli sportelli unici ci hanno permesso di lavorare meglio in rete, perché ci danno un referente chiaro»,* ha aggiunto un partecipante.

Il "Progetto Sweet" è stato citato come una delle iniziative più significative per il contrasto allo sfruttamento delle donne in agricoltura. Secondo i partecipanti, l'aspetto innovativo è stato quello di combinare il contrasto al lavoro nero con percorsi di empowerment femminile. *«Con Sweet siamo riusciti a tirare fuori dal lavoro nero tante donne che vivevano situazioni di sfruttamento silenzioso»,* ha raccontato un'operatrice. Un'altra ha sottolineato: *«È stato importante perché ha unito formazione, diritti e accompagnamento al lavoro regolare: non solo denuncia dello sfruttamento, ma costruzione di alternative concrete».*

Molto spazio è stato dedicato alle sperimentazioni locali, viste come veri laboratori di innovazione sociale. Tra queste sono stati ricordati i percorsi di *community matching*, che hanno favorito l'incontro tra famiglie locali e migranti per la condivisione di esperienze e supporto reciproco. *«Il community matching è stato fondamentale per rompere l'isolamento dei ragazzi. Non solo hanno trovato un posto in cui stare, ma anche relazioni che li hanno aiutati a sentirsi parte di una comunità».*

Un altro esempio virtuoso riguarda le cooperative nate dal basso, in cui i migranti non sono più solo beneficiari di progetti, ma soggetti attivi e protagonisti. *«Le cooperative dimostrano che i migranti possono diventare imprenditori, non solo lavoratori precari»,* ha sottolineato un partecipante. Questo tipo di esperienze è stato visto come particolarmente importante perché rompe la logica assistenzialista che spesso caratterizza il sistema di accoglienza.

Infine, sono stati ricordati i corsi di lingua accompagnati da servizi di cura per i figli, che hanno permesso a molte donne di partecipare senza dover rinunciare per motivi familiari. *«I corsi di italiano con babysitting sono stati una svolta: hanno dato la possibilità a tante donne di frequentare, altrimenti sarebbero rimaste tagliate fuori»*, ha raccontato un'operatrice. Questo esempio ha permesso di discutere anche della questione di genere nell'inclusione: senza misure specifiche, le donne rischiano di rimanere ai margini.

Nel complesso, queste esperienze sono state viste come esempi concreti di come accoglienza e lavoro possano intrecciarsi positivamente quando esiste una rete forte di attori locali. *«Non servono progetti calati dall'alto: servono reti vere, costruite con chi conosce il territorio e i bisogni reali»,* ha sintetizzato un operatore. E un'altra voce ha aggiunto: *«Dove ci sono reti, i migranti non restano soli e trovano opportunità. Dove non ci sono, l'accoglienza rischia di essere solo un parcheggio».*

5.9 Conclusioni e prospettive di policy

Il *focus group* ha messo in luce la complessità del sistema di accoglienza e inclusione dei migranti in Puglia, mostrando come le associazioni siano diventate attori centrali non solo nella gestione quotidiana, ma anche nella sperimentazione di nuove e buone pratiche. Ciò che emerge con chiarezza è che l'accoglienza non è più un settore marginale o emergenziale, ma un ambito che incrocia welfare, mercato del lavoro, politiche educative e coesione sociale.

Le associazioni hanno evidenziato che i modelli più efficaci sono quelli radicati nei territori e capaci di creare reti: non soluzioni calate dall'alto, ma percorsi costruiti attorno ai bisogni reali delle persone e alle risorse presenti nelle comunità. Questo ci dice che l'accoglienza funziona meglio quando diventa processo partecipativo e non semplice erogazione di servizi.

Allo stesso tempo, è emersa con forza la necessità di evitare il rischio dell'iper-assistenzialismo. Il sistema deve garantire protezione, ma anche responsabilizzazione, accompagnamento ma non sostituzione. È proprio su questo equilibrio che si misura la qualità dell'accoglienza.

Dalle discussioni emergono alcuni suggerimenti di policy che potrebbero orientare interventi futuri:

- **Semplificazione amministrativa**: ridurre i passaggi burocratici e rafforzare gli sportelli unici comunali per consentire un accesso più semplice e rapido ai servizi, sia per i migranti sia per le imprese.
- **Percorsi ponte per minori e neo-maggiorenni**: prevedere strumenti che accompagnino i giovani nella transizione verso l'età adulta con tirocini, tutoraggi e forme di accompagnamento graduale al lavoro.
- **Empowerment delle donne migranti**: sviluppare corsi di lingua e formazione professionale integrati con servizi di cura, per consentire la reale partecipazione delle donne e superare la marginalità del lavoro domestico irregolare.
- **Valorizzazione delle competenze**: introdurre sistemi regionali di riconoscimento delle esperienze pregresse, anche informali, sul modello di altre regioni, così da evitare lo spreco di competenze già acquisite.
- **Connessione stabile con il mondo del lavoro**: costruire reti strutturate tra associazioni, imprese e istituzioni, in modo da superare la logica dei contatti personali e garantire un incontro trasparente e regolare tra domanda e offerta immaginando dei servizi dedicati e specializzati.
- **Programmazione di lungo periodo**: superare l'approccio emergenziale e istituire politiche stabili di accoglienza e inclusione, capaci di dare continuità e di valorizzare le buone pratiche già sperimentate a livello locale.

In definitiva, questo capitolo ci restituisce un quadro fatto di contraddizioni ma anche di straordinarie risorse. Da un lato, un sistema frammentato, burocratico e a rischio di dipendenza; dall'altro, esperienze innovative che dimostrano la possibilità di costruire percorsi reali di autonomia e inclusione. La sfida per le istituzioni e per gli attori locali sarà quella di mettere a sistema le buone pratiche, riconoscendo e valorizzando il ruolo fondamentale delle associazioni. Solo così sarà possibile trasformare l'accoglienza da risposta emergenziale a politica strutturale, capace di contribuire allo sviluppo sociale ed economico della Puglia e dell'Italia.

Riferimenti bibliografici

Ambrosini, M. (2011). Sociologia delle migrazioni. Bologna: Il Mulino.

Ambrosini, M. (2020). L'immigrazione irregolare in Italia. Cause, conseguenze, politiche. Bologna: Il Mulino.

Ambrosini, M. (2020). L'invasione immaginaria. L'immigrazione oltre i luoghi comuni. Roma-Bari: Laterza.

ARPAL Puglia. Primo Rapporto ARPAL – Il mercato del lavoro in Puglia: caratteristiche, dinamiche e fabbisogni occupazionali 2025-2028.ARTI Puglia. (2024). Instant Report n. 13: la ripartenza occupazionale in Puglia nel contesto europeo e italiano.

Banca d'Italia. (2018). Relazione annuale 2018.

Banca d'Italia, "N. 38 – L'economia della Puglia. Aggiornamento congiunturale (novembre 2024)"

Coldiretti Puglia. (2023-2024). Analisi e dossier su lavoratori agricoli non comunitari, loro incidenza nel totale regionale, problemi nel reperimento della manodopera, importanza del lavoro straniero per la produzione agricola pugliese.

Colombo, A., & Sciortino, G. (2004). Gli immigrati in Italia. Bologna: Il Mulino.

Commissione Europea. (2024). Relazione sullo Stato di diritto 2024.

CREA – Ufficio Statistico Regione Puglia. (2024). Gli operai in agricoltura. Anno 2022.

Dossier Statistico Immigrazione – IDOS / Coldiretti Puglia. (2023-2024). Analisi della presenza dei lavoratori agricoli non comunitari in Puglia, stagionalità dell'occupazione, colture in cui sono più presenti.

Flai CGIL / Segreterie Puglia. (2024). Report su giornate lavorative, quote di lavoro stagionale, incremento dei lavoratori stranieri impiegati nei campi.

Fullin, G., & Reyneri, E. (2011). Low Unemployment and Bad Jobs for New Immigrants in Italy. International Migration, 49(1).

Glick-Schiller, N., Basch, L., & Blanc-Szanton, C. (1992). Transnationalism: A new analytic framework for understanding migration. Annals of the New York Academy of Sciences, 645, 1–24.

Istat. (2023). Previsioni della popolazione residente e delle famiglie.

Istat. (2024). Indagine bambini e ragazzi. Anno 2023.

Istat. (2025). Rapporto Annuale 2025. La situazione del Paese.

Istat. (2024). Il mercato del lavoro. I trimestre 2024 – Ufficio Statistico – Regione Puglia.

Made in Immigritaly – CISL Puglia. (2024). Primo rapporto su lavoratrici e lavoratori immigrati nell'agroalimentare.

MDLPS. (2024). XIV Rapporto Annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro.

Mezzadra, S., & Neilson, B. (2013). Confini e frontiere. Bologna: Il Mulino.

OECD. (2023). Fertility, employment and family policy: A cross-country panel analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 299.

Osservatorio Previdenza e Fondi della FLAI CGIL Puglia. (2024). Statistiche su operai agricoli: andamento negativo del settore, con calo dei lavoratori italiani e crescita relativa di quelli stranieri.

Protocollo regionale d'intesa Puglia. (2025, 8 luglio). Patto per il contrasto al caporalato e al lavoro irregolare in agricoltura.

Pugliapress / Osservatorio Idos. (2024). Dossier Immigrazione Puglia 2024. Dati su stranieri residenti, occupati, disoccupati.

Reyneri, E., & Pintaldi, F. (2013). Dieci domande sull'immigrazione in Italia. Bologna: Il Mulino.

Riccio, B. (2019). Mobilità: incursioni etnografiche. Milano: Mondadori.

Sciortino, G. (2015). Immigration in a Mediterranean Welfare State: The Italian Experience in Comparative Perspective. Routledge.

Sheller, M., & Urry, J. (2006). The new mobility paradigm. Environment and Planning A, 38, 207–226.

Strozza, S., Tucci, E., & Conti, C. (2021). Nuovi cittadini. Diventare italiani nell'era della globalizzazione. Bologna: Il Mulino.

Unioncamere. (2024). Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine 2024-2028.

Vertovec, S. (2009). Transnationalism. London: Routledge.

Zanfrini, L. (2019). Cittadinanze: appunti per una sociologia. Milano: Vita e Pensiero.

Zanfrini, L. (2020). Sociologia delle migrazioni. Storia, teorie e politiche. Milano: Vita e Pensiero.

Nota metodologica

Il presente report adotta un approccio quali-quantitativo, con l'obiettivo di offrire una lettura integrata dei fenomeni legati alla presenza e al ruolo dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro italiano e pugliese. L'analisi si fonda sull'incrocio tra dati statistici e contributi qualitativi raccolti sul campo, così da restituire un quadro sia oggettivo sia interpretativo delle dinamiche osservate.

Fonti quantitative

La parte quantitativa del lavoro si basa su fonti ufficiali e consolidate, tra cui:

ISTAT (Rilevazione sulle Forze di Lavoro, censimenti, dati demografici), per le informazioni relative a occupazione, disoccupazione, inattività e distribuzione territoriale.

INPS e INAIL, per i dati sulle posizioni lavorative attive, le tipologie contrattuali, gli infortuni sul lavoro e gli aspetti previdenziali.

Unioncamere – Sistema Informativo Excelsior, per le previsioni occupazionali e le esigenze formative espresse dalle imprese.

Ministero dell'Interno e Ministero del Lavoro, per le informazioni relative ai flussi migratori, ai permessi di soggiorno e alle dinamiche normative.

Fonti regionali e locali (Osservatori sul mercato del lavoro, centri per l'impiego, rapporti di ricerca pugliesi), per cogliere le specificità territoriali.

I dati sono stati analizzati adottando una prospettiva comparativa tra Italia e Puglia, al fine di evidenziare convergenze e divergenze tra il quadro nazionale e quello regionale.

Fonti qualitative

La parte qualitativa è stata sviluppata attraverso diverse tecniche di raccolta e analisi:

Focus group con rappresentanti di organizzazioni del terzo settore e attori dell'accoglienza, utili a ricostruire esperienze dirette e percezioni rispetto ai percorsi di accoglienza e inserimento lavorativo.

Interviste in profondità a testimoni privilegiati (rappresentanti organizzazioni di categoria, imprenditori), che hanno fornito uno sguardo ravvicinato sulle criticità e sulle buone pratiche dal punto di vista delle imprese.

Analisi documentale di rapporti, progetti e studi già realizzati sul tema a livello nazionale e regionale.

Le fonti qualitative hanno consentito di dare voce agli attori coinvolti, arricchendo i dati numerici con riflessioni, narrazioni ed esempi concreti.

Tecniche di analisi

Sul versante quantitativo, sono state condotte elaborazioni descrittive e comparative (frequenze, incidenze, tassi), con attenzione alle variabili di genere, età, settore di impiego e tipologia contrattuale.

Sul versante qualitativo, le testimonianze sono state analizzate con un approccio tematico, individuando i nodi principali (criticità, bisogni, buone pratiche, prospettive).

Limiti e potenzialità

Il carattere quali-quantitativo del lavoro consente di restituire un quadro articolato e complesso, ma presenta anche alcuni limiti: la disponibilità dei dati statistici aggiornati può variare in base alla fonte; i contributi qualitativi, pur ricchi e significativi, non hanno valore di rappresentatività statistica, ma offrono spunti interpretativi e direzioni di lettura.

Nonostante ciò, l'integrazione tra numeri e voci dirette rende questo report uno strumento utile non solo per descrivere il fenomeno, ma anche per orientare riflessioni e politiche pubbliche.