



CENSIS



AZIONE DI SISTEMA PER LO STUDIO DELL'IMMIGRAZIONE NEL MEZZOGIORNO

Le imprese e la manodopera immigrata

Rapporto finale

Roma, giugno 2004



INDICE

Premessa	Pag.	2
1. Imprese giovani e in salute	“	3
2. Il dipendente immigrato: bassa qualifica, giovane età ed elevato <i>turn over</i>	“	10
3. Necessità, convenienza e gradimento: il legame a doppio filo tra imprenditore e lavoratore immigrato	“	19
4. Gli scenari aperti dai più recenti interventi legislativi	“	36
5. Le caratteristiche degli imprenditori	“	39

PREMESSA

L'indagine che si presenta nelle pagine che seguono è stata realizzata nel mese di aprile del 2004 attraverso interviste dirette a 123 aziende localizzate in nove province del Mezzogiorno che hanno tra i propri dipendenti immigrati extracomunitari.

Oltre ai 6 capoluoghi di regione, sono stati inseriti nel piano di campionamento i territori di tre province (Caserta, Ragusa e Taranto) ove si registra un' elevato utilizzo di manodopera extracomunitaria nelle imprese locali.

Ai fini di individuare le imprese da intervistare è stato necessario un intenso lavoro di preparazione che è consistito in:

- richiesta a tutti i Centri per l'impiego situati nelle sei regioni del Mezzogiorno dell'elenco delle imprese che avevano effettuato assunzioni di manodopera extracomunitaria nel corso del 2003;
- colloqui degli intervistatori con testimoni privilegiati (responsabili di associazioni, sindacalisti, imprenditori..).

Ne viene fuori un'indagine di tipo prettamente qualitativo, che si pone l'obiettivo di tastare il polso di quelle realtà imprenditoriali del sud Italia che fanno ricorso al lavoro immigrato.

1. IMPRESE GIOVANI E IN SALUTE

L'analisi dei principali dati strutturali relativi alle aziende intervistate definisce un quadro complessivo sostanzialmente positivo, fatto più di luci che di ombre. Quello che emerge è infatti un insieme di realtà imprenditoriali dinamiche e tendenzialmente sane.

Si tratta, per lo più, di giovani imprese medio-piccole che:

- operano prevalentemente nei settori dei servizi e delle costruzioni;
- hanno stabilimenti produttivi localizzati in un'unica provincia;
- presentano fatturato e occupazione stazionari o in crescita;
- collocano il proprio prodotto prevalentemente all'interno del mercato provinciale, ma hanno crescenti sbocchi al di fuori dei propri confini.

Delle 123 aziende intervistate che utilizzano manodopera immigrata, 68 (pari al 55,3% del totale) sono localizzate nei comuni capoluogo e 55 (il 44,7%) in comuni non capoluogo (tab. 1).

36 aziende, pari al 29,2%, si trovano nella provincia di Napoli; 20 (il 16,2%) a Palermo, 13 (il 10,6%) a Caserta e a Ragusa e 12 (pari al 9,8% del campione) nelle province di Bari e Reggio Calabria; inoltre, 8 imprese sono localizzate a Cagliari, 7 a Potenza e, infine, 2 nella provincia di Taranto (tab. 2).

La grande maggioranza delle aziende (102, pari all'82,9% del totale) non dispone di stabilimenti produttivi o di un'altra sede operativa localizzati al di fuori della provincia, a fronte di 14 imprese che, invece, operano anche in un'altra provincia della Regione e di 11 che sono attive in altre regioni italiane (tab. 3).

La maggior parte delle aziende che fanno parte del panel ha iniziato la propria attività dopo il 1990: il 55% è stata fondata tra il 1991 e il 2004; significativo è però anche il numero di imprese sorte in precedenza: 54, pari al 45%; di queste, il 23,3% ha avviato l'attività tra il 1981 e il 1990, mentre quelle che sono nate prima del 1980 rappresentano il 21,7% del totale

(tab. 4). Il 2000 è l'anno in cui sono sorte il maggior numero di aziende, 12, pari al 9,8% del campione.

Tab. 1 - Comune in cui è localizzata l'azienda (val.% e v.a.)

Comune	val. %	v.a.
Capoluogo	55,3	68
Non capoluogo	44,7	55
Totale	100,0	123

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Tab. 2 - Provincia in cui è localizzata l'azienda (val.% e v.a.)

Provincia	val. %	v.a.
Bari	9,8	12
Cagliari	6,5	8
Caserta	10,6	13
Napoli	29,2	36
Palermo	16,2	20
Potenza	5,7	7
Reggio Calabria	9,8	12
Ragusa	10,6	13
Taranto	1,6	2
Totale	100,0	123

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Tab. 3 - Presenza di stabilimenti produttivi o di un'altra sede localizzati al di fuori della provincia (val.% e v.a.) (*)

	val. %	v.a.
Sì, in un'altra provincia della regione	11,4	14
Sì, in un'altra/altre Regioni italiane	8,9	11
Sì, all'estero	-	-
No	82,9	102

(*) Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Tab. 4 - Anno di inizio dell'attività dell'azienda (val.% e v.a.)

Anno	val. %	v.a.
Fino al 1980	21,7	26
Dal 1981 al 1990	23,3	28
Dal 1991 al 2000	39,2	47
Dal 2001 al 2004	15,8	19
Totale	100,0	120

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Dall'analisi dei dati in base alla forma societaria emerge una prevalenza di forme giuridiche semplici, tipiche di aziende con dimensioni limitate. Infatti, oltre un terzo delle aziende presenti nel panel (45, pari al 37,3% del totale) figurano come ditte individuali; mentre 17 (il 14%) sono società in accomandita semplice (s.a.s.) (tab. 5). Inoltre, vi è un 13,2% che figura come altro tipo di società di persone. Dall'altro lato, circa un terzo del campione è rappresentato da società di capitali: 39, pari al 32,2%, sono società a responsabilità limitata (s.r.l.); mentre le società per azioni sono 4.

I settori produttivi maggiormente presenti nel panel (da cui, deliberatamente sono stati esclusi gli esercizi commerciali) sono i servizi (27 imprese, pari al 22,1% del campione); seguiti dal comparto delle costruzioni (21 aziende, pari al 17,1%) e dagli alberghi e ristoranti (19, pari al 15,4%) (tab. 6). Gli altri settori rappresentati sono l'agricoltura (17 imprese, pari al 13,8% del totale), l'industria alimentare (12, pari al 9,8%) e quella tessile (8, pari al 6,5%).

Tab. 5 - Forma giuridica dell'azienda (val. % e v.a.)

Forma	val. %	v.a.
Ditta individuale	37,3	45
S.a.s.	14,0	17
S.r.l.	32,2	39
S.p.a.	3,3	4
Altro tipo di società di persone	13,2	16
Totale	100,0	121

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Tab. 6 - Settore di attività dell'azienda (val. % e v.a.)

Settore	val. %	v.a.
Industria alimentare	9,8	12
Industria tessile	6,5	8
Industria della carta/editoria	1,6	2
Industria chimica	2,4	3
Industria meccanica	1,6	2
Costruzioni	17,1	21
Altra tipologia industriale	9,7	12
Alberghi e ristoranti	15,4	19
Agricoltura	13,8	17
Servizi	22,1	27
Totale	100,0	123

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Dall'analisi dell'andamento di due importanti parametri economici (fatturato e occupazione) attraverso cui è possibile valutare lo stato di salute di un'azienda, emerge una situazione sostanzialmente positiva. Infatti:

- per 62 aziende (pari al 50,5% del totale) il fatturato negli ultimi due anni si è mantenuto stazionario; nel caso di 42 imprese (il 34,1% del campione) è cresciuto; mentre 19 aziende (il 15,4%) hanno registrato un decremento;
- 65 aziende, pari al 53,3% del campione, dichiarano che l'occupazione si è mantenuta stazionaria; 41 (il 33,6%) hanno invece registrato un incremento; 16 hanno subito un decremento (tab. 7).

Le aziende intervistate tendono a collocare il proprio prodotto prevalentemente in un contesto provinciale. Tuttavia, non è da sottovalutare la quota di produzione destinata a mercati più ampi (nazionali o esteri), tenendo conto anche del fatto che si tratta di realtà imprenditoriali piuttosto piccole (con qualche media impresa soprattutto nel settore dei servizi) e che operano in territori che dispongono di un sistema di infrastrutture decisamente poco competitivo.

Tab. 7 -Andamento di fatturato e occupazione dell'azienda negli ultimi due anni (val. % e v.a.)

	val. %	v.a.
<i>Fatturato</i>		
In crescita	34,1	42
Stazionario	50,5	62
In diminuzione	15,4	19
Totale	100,0	123
<i>Occupazione</i>		
In crescita	33,6	41
Stazionario	53,3	65
In diminuzione	13,1	16
Totale	100,0	122

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Nel 2003, i prodotti di queste aziende sono stati collocati:

- per un 58,7% all'interno del mercato provinciale;
- per un 18,2% in quello regionale;
- per un 18,9% nel mercato nazionale;
- per un 4,2% sul mercato estero (tab. 8).

Le previsioni per l'anno in corso sono di una distribuzione del prodotto simile a quella del 2003, con una leggera crescita degli sbocchi extraprovinciali. In particolare, gli intervistati prevedono che i prodotti saranno collocati:

- per un 58,2% all'interno del contesto provinciale;
- per un 18,1% nel mercato regionale;
- per un 19,2% in quello nazionale;
- per un 4,5% in quello estero (tab. 9).

Tab. 8 - Ripartizione percentuale dei mercati di collocazione del prodotto nel 2003 (val. %) ^(*)

	Medie
Mercato provinciale	58,7
Mercato regionale	18,2
Mercato nazionale	18,9
Mercato estero	4,2
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Tab. 9 - Previsione sulla ripartizione percentuale dei mercati di collocazione del prodotto nel 2004

	Medie
Mercato provinciale	58,2
Mercato regionale	18,1
Mercato nazionale	19,2
Mercato estero	4,5
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

2. IL DIPENDENTE IMMIGRATO: BASSA QUALIFICA, GIOVANE ETÀ ED ELEVATO *TURN OVER*

Le 123 aziende che fanno parte del panel d'indagine contano su una media di 32,8 dipendenti (tab. 10). Ciò significa che, in base ad uno dei principali parametri di identificazione (ossia, il numero dei dipendenti), esse rientrano nella categoria di piccola impresa (meno di 50 dipendenti). Tuttavia, c'è da considerare che per le imprese che operano nel settore dei servizi che nel caso del panel preso in esame rappresentano una quota consistente, si tende ad adottare un parametro diverso: infatti, le aziende con oltre 20 dipendenti vengono definite medie imprese.

Il numero complessivo di lavoratori occupati nelle 123 aziende intervistate è attualmente pari a 4.036, con una netta maggioranza (il 68,1%) della componente maschile (2.748 uomini, pari a 22,3 occupati per azienda) su quella femminile (1.288, pari a 10,5 per azienda).

Alla fine del 2000 il numero dei dipendenti era inferiore a quello attuale (2.610 contro 4.036) anche in considerazione del fatto che 22 aziende ancora non avevano avviato la propria attività. Ad ogni modo, anche il numero medio dei dipendenti al 2000 risulta essere inferiore rispetto a quello del 2004 (25,8 contro 32,8): ciò dimostra indubbiamente un *trend* positivo degli avviamenti al lavoro registrato negli ultimi anni dalle aziende intervistate.

A crescere sono state soprattutto le assunzioni di lavoratrici donne, passate da 640 a 1.288 (il numero medio di dipendenti donne per azienda nel 2000 era di 6,3, mentre nel 2004 è salito a 10,5), a conferma del continuo, seppure lento sviluppo dell'occupazione femminile.

Se il numero medio dei dipendenti ha registrato una crescita negli ultimi anni, il numero dei lavoratori immigrati è, invece, rimasto stabile: infatti, al momento dell'indagine il numero medio dei dipendenti immigrati per azienda ammontava a 4, valore identico a quello dichiarato dalle stesse aziende per il 2000 (tab. 11). Cambia leggermente, invece, la distribuzione per genere: se nel 2000 gli immigrati di sesso maschile ammontavano mediamente a 3,5 per azienda contro 0,5 donne, nel 2004 la forbice tra i sessi è leggermente diminuita: 2,9 uomini a fronte di 1,1 donne.

Questo vuol dire che mentre nel 2000 gli immigrati maschi rappresentavano l'87,7% del totale, nel 2004 questa percentuale è scesa al 72,6%, conseguentemente la componente femminile è passata dal 12,3% al 27,4% del totale.

Tab. 10 -Numero dipendenti per genere ad aprile 2004 e al 31.12.2000 (val. medio e v.a.)

	Aprile 2004		31.12.2000	
	Val. medio	Totale	Val. medio	Totale
Uomini	22,3	2.748	19,5	1.970
Donne	10,5	1.288	6,3	640
Totale	32,8	4.036	25,8	2.610

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Tab. 11 -Numero dipendenti immigrati ad aprile 2004 e al 31.12.2000 (val. medio e v.a.)

	Aprile 2004		31.12.2000	
	Val. medio	Totale	Val. medio	Totale
Uomini	2,9	350	3,5	192
Donne	1,1	132	0,5	27
Totale	4,0	482	4,0	219

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Inoltre, occorre segnalare che nel 2000 erano solo 55 le aziende che si avvalevano di manodopera immigrata contro le 123 del 2004. Questo dimostra sostanzialmente due cose, e cioè che:

- da un lato vi è, da parte delle aziende, un crescente fabbisogno di manodopera extracomunitaria;
- dall'altro lato, la recente regolarizzazione ha finito per influire fortemente sull'uscita dal sommerso di molti lavoratori immigrati.

Poco meno di un quarto delle aziende intervistate (il 22,8%) prevede di ampliare l'organico nel 2004; il 43,1% dichiara di voler rimanere ferma allo stato attuale; il 34,1%, invece, non è in grado di fare una previsione (tab. 12).

La grande maggioranza delle aziende che prevedono di ampliare il proprio organico nel 2004 (71,4%) ha intenzione di assumere manodopera extracomunitaria; il 25% non è in grado di fare una previsione e il 3,6% non prevede di assumerne (tab. 13).

Le informazioni fornite dagli intervistati consentono di tracciare una sorta di identikit dell'immigrato impiegato nelle imprese del Mezzogiorno. Emergono, quindi, alcuni elementi distintivi che risultano essere in sintonia con quelli che si registrano nel resto del Paese: infatti, si tratta, per lo più, di individui giovani, di sesso maschile (sebbene la componente femminile, come già affermato in precedenza, sia in forte crescita), che occupano posizioni che richiedono una bassa qualifica professionale, che vengono interessati da forme contrattuali generalmente più precarie rispetto alla manodopera autoctona e che mostrano un alto livello di *turnover*.

Come era prevedibile i dipendenti immigrati sono più giovani rispetto ai lavoratori autoctoni: infatti, il 37,4% del totale dei lavoratori attualmente impiegati nelle aziende che fanno parte del panel ha un'età compresa tra i 31 e i 40 anni (1.472 in valore assoluto); 1.209 (il 30,7%) ha tra i 26 e i 30 anni; 749 (il 19%) sono *over 40*; infine, 510 (pari al 12,9%) hanno meno di 25 anni (tab. 14).

Tra gli immigrati più di due terzi risulta essere *under 30*. In particolare, dei 476 immigrati occupati nelle aziende intervistate:

- 72 (il 15,2%) sono *under 25*;
- 254 (pari al 53,4%) hanno un'età compresa tra i 26 e i 30 anni;
- 113 (il 23,7%) hanno tra i 31 e i 40 anni;
- infine, 37 (pari al 7,8% del totale) hanno più di 40 anni.

Tab. 12 - Previsione di ampliamento dell'organico nel corso del 2004 (val. % e v.a.)

	val. %	v.a.
Sì	22,8	28
No	43,1	53
Non so	34,1	42
Totale	100,0	123

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Tab. 13 - Previsione di assunzione di manodopera immigrata (val.% e v.a.)

	val. %	v.a.
Sì	71,4	20
No	3,6	1
Non so	25,0	7
Totale	100,0	28

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Tab. 14 - Ripartizione del totale dipendenti e dei dipendenti immigrati, per classi di età (val.% e v.a.)

	Totale dipendenti		Dipendenti immigrati	
	val. %	v.a.		
Meno di 25 anni	12,9	510	15,1	72
26-30 anni	30,7	1.209	53,4	254
31-40 anni	37,4	1.472	23,7	113
Più di 40 anni	19,0	749	7,8	37
Totale	100,0	3.940	100,0	476

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

L'analisi dei dati dei dipendenti in base all'anzianità lavorativa segnala un alto grado di avvicendamento all'interno delle aziende intervistate: infatti, circa due terzi dei dipendenti attuali lavora in azienda da meno di 5 anni e un terzo da meno di due anni. In particolare:

- 291 dipendenti (pari al 7,4%) sono assunti da meno di un anno;
- 1.094 , pari al 27,8% del totale, sono nella impresa da meno di due anni;
- 1.186 dipendenti, pari al 30,1%, lavorano in azienda da un periodo che oscilla tra i due ed i cinque anni;
- 673 (il 17,1% del totale) ha un'anzianità tra i cinque e i dieci anni;
- 691 (il 17,6%) lavorano nella stessa impresa da oltre 10 anni; (tab. 15).

Tab. 15 - Ripartizione del totale dipendenti e dei dipendenti immigrati, per anzianità lavorativa (val.% e v.a.)

	Totale dipendenti		Dipendenti immigrati	
	val. %	v.a.		
Meno di un anno	7,4	291	22,4	104
Da 1 a 2 anni	27,8	1.094	36,8	171
Da 2 a 5 anni	30,1	1.186	30,3	141
Da 5 a 10 anni	17,1	673	9,9	46
Più di 10 anni	17,6	691	0,6	3
Totale	100,0	3.935	100,0	465

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Naturalmente l'anzianità lavorativa risulta essere ancora più bassa tra i dipendenti immigrati. Infatti, circa il 90% della manodopera extracomunitaria lavora in azienda da meno di 5 anni, e in particolare:

- 104 (il 22,4%) da meno di un anno;
- 171 dipendenti (pari al 36,8% del totale) da meno di 2 anni (1-2 anni);
- 141 (il 30,3%) da un periodo che oscilla tra i 2 e i 5 anni.

Infine, 46 immigrati (pari al 9,9% del totale) lavorano nella stessa azienda da un periodo che oscilla tra i 5 e i 10 anni e solo 3 hanno oltre 10 anni di anzianità lavorativa.

Il gruppo nazionale maggiormente presente nelle aziende intervistate è quello albanese (presenti in 29 imprese, pari al 24,4% del totale); 24 imprese hanno assunto manodopera proveniente dal Marocco; in 18 imprese vi è personale polacco; in 17 vi sono ucraini (tab. 16). Appena 7 imprese hanno dipendenti di nazionalità rumena, nonostante questi ultimi, stando ai dati della recente regolarizzazione, siano diventati il primo gruppo nazionale presente in Italia con poco meno di 250 mila soggiornanti, scavalcando marocchini e albanesi (circa 220 mila).

Oltre a questi gruppi, sono rappresentati tra i lavoratori delle aziende intervistate altre 30 nazionalità tra cui mauriziani, cingalesi, nigeriani, indiani, cinesi e moldavi.

Per quel che concerne la qualifica professionale, il quadro complessivo delle aziende intervistate vede prevalere le qualifiche basse: 2.057 dipendenti (pari al 51,6% del totale) sono operai generici; seguono gli operai specializzati (966, pari al 24,2%) e gli impiegati (761 pari al 19,1%). 133 (il 3,3%) hanno compiti dirigenziali; 44 (l'1,1%) sono apprendisti; infine, 27 sono quadri (tab. 17).

Tab. 16 -Le 10 nazionalità principali degli immigrati che lavorano nelle aziende (*) (val.% e v.a.)

Nazione	val. %	v.a.
Albania	24,4	29
Marocco	20,2	24
Polonia	15,1	18
Ucraina	14,3	17
Tunisia	9,2	11
Senegal	6,7	8
Romania	5,9	7
Nigeria	5,0	6
Isole Mauritius	5,0	6
Sri Lanka	4,2	5
India	4,2	5

(*) Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Tab. 17 - Ripartizione del totale dipendenti e degli immigrati, per qualifica (val.% e v.a.)

	Totale dipendenti		Immigrati	
	val. %	v.a.	val. %	v.a.
Dirigente	3,3	133	0,0	0
Quadro	0,7	27	0,0	0
Impiegato	19,1	761	3,4	16
Operaio specializzato	24,2	966	11,1	53
Operaio generico	51,6	2.057	82,8	395
Apprendista	1,1	44	2,7	13
Totale	100,0	3.988	100,0	477

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

L'analisi dei dati in base alla posizione lavorativa ricoperta mostra come tra la manodopera immigrata i posti di responsabilità siano ancora rari, mentre sono di gran lunga più presenti le posizioni di basso livello. Difatti:

- il 2,7% sono apprendisti;
- l'82,8% del totale degli immigrati che lavorano nelle aziende intervistate sono operai generici(395 in valore assoluto);
- l'11,1% ha la qualifica di operaio specializzato(53 in valore assoluto);
- il 3,4% è impiegato.

Non figurano, invece, lavoratori immigrati tra i dirigenti e i quadri aziendali.

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale che lega il lavoratore all'impresa, prevalgono i contratti a tempo indeterminato, che interessano 3.393 dipendenti, pari all'84,3% del totale; per il resto, 372 (il 9,2%) hanno un contratto a tempo determinato; 173 (il 4,3%) hanno un contratto di lavoro stagionale; 73 (l'1,8%) hanno un contratto da apprendista o di formazione lavoro; 3 sono lavoratori interinali (tab. 18).

Tab. 18 - Ripartizione del totale dipendenti e degli immigrati, per tipologia contrattuale (val.% e v.a.)

	Totale dipendenti		Immigrati	
	val. %	v.a.	val. %	v.a.
Contratto a tempo indeterminato	84,3	3.393	50,3	257
Contratto a tempo determinato	9,2	372	21,1	100
Contratto di lavoro stagionale	4,3	173	20,1	95
Apprendistato/formazione lavoro	1,8	73	1,9	9
Contratto di lavoro interinale	0,1	3	-	0
Altro	0,3	13	2,5	12
Totale	100,0	4.027	100,0	473

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Anche dal punto di vista contrattuale i lavoratori immigrati si trovano in una posizione di maggiore debolezza rispetto a quella dei lavoratori autoctoni. Infatti tra di essi, seppure prevalgano i contratti a tempo indeterminato, risulta essere più consistente la quota di lavoratori con contratti stagionali e a tempo determinato. In particolare:

- 257 lavoratori immigrati (pari al 50,3% del totale) hanno un contratto a tempo indeterminato;
- 100 (il 21,1%) un contratto a tempo determinato;
- 95 (il 20,1%) hanno un contratto di lavoro stagionale;
- 9 (l'1,9%) un contratto da apprendista o di formazione lavoro.

3. NECESSITÀ, CONVENIENZA E GRADIMENTO: IL LEGAME A DOPPIO FILO TRA IMPRENDITORE E LAVORATORE IMMIGRATO

Il rapporto tra gli immigrati e il mondo del lavoro è diventato, negli ultimi tempi, ancora più stretto e funzionale alle esigenze delle imprese, e i primi ad essere fortemente consapevoli dell'importanza strategica ormai rivestita dal lavoro immigrato sono gli stessi imprenditori. La scelta da parte delle imprese di avvalersi di manodopera extracomunitaria è quindi un fenomeno ormai ampiamente consolidato nel nostro Paese che coinvolge anche le realtà imprenditoriali del Mezzogiorno.

Tuttavia, l'assunzione di manodopera immigrata è ancora un fenomeno piuttosto recente nella storia delle aziende meridionali intervistate. Infatti, circa tre quarti delle imprese (90, pari al 73,8%) ha iniziato ad assumere manodopera immigrata solamente a partire dal 1999: e di queste 25 (pari al 20,5%) nel 2002; 19 (il 15,8%) nel 2001; 16 (pari al 13,3%) nel 2003; 12 (il 9,8%) nel 2000; 9 (pari al 7,4%) nel 1999; e 8 (il 6,7%) nel 2004 (tab. 19). Questo dato potrebbe supportare le ipotesi e gli studi più accreditati che ritengono vi sia un'ampia sacca di lavoro nero alimentata prevalentemente dall'impiego di extracomunitari, soprattutto in quei settori economici maggiormente interessati da rapporti di lavoro irregolari come l'edilizia, l'agricoltura e il turismo.

Per i tre quarti delle aziende (il 74,7%) l'ultima assunzione di manodopera immigrata è un fatto molto recente, circoscrivibile tra il 2002 e il 2004: infatti, 36 imprese, pari al 29,6%, hanno assunto stranieri extracomunitari nel 2004; 31, pari al 25,4%, nel 2003; e 24, pari al 19,7%, nel 2002 (tab. 20). Il restante quarto di aziende facenti parte del panel di indagine ha effettuato l'ultima assunzione di lavoratori immigrati tra il 1992 e il 2001, con l'unica eccezione di un'impresa in cui l'ultima assunzione risale al 1976.

71 aziende (pari al 58,2% del campione) hanno assunto manodopera immigrata in maniera casuale, mentre 51 imprese (il 41,8%) dichiarano che l'assunzione di lavoratori extracomunitari è stata frutto di una scelta deliberata (tab. 21).

Tab. 19 - Anno nel quale l'azienda ha iniziato ad assumere manodopera extracomunitaria (val.% e v.a.)

Anno	val. %	v.a.
Fino al 1990	3,3	4
Dal 1991 al 1995	9,2	11
Dal 1996 al 2000	30,9	38
2001	15,8	19
2002	20,8	25
2003	13,3	16
2004	6,7	8
Totale	100,0	122

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Tab. 20 - Anno dell'ultima assunzione di manodopera immigrata (val.% e v.a.)

Anno	val. %	v.a.
Fino al 1999	12,2	15
2000	4,1	5
2001	9,0	11
2002	19,7	24
2003	25,4	31
2004	29,6	36
Totale	100,0	122

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Tab. 21 -“L’azienda ha fatto una scelta intenzionale di assumere manodopera extracomunitaria o si è trattato di una casualità?” (val.% e v.a.)

Modalità	val. %	v.a.
L'azienda ha scelto di assumere manodopera extracomunitaria	41,8	51
L'assunzione di extracomunitari è stata casuale	58,2	71
Totale	100,0	122

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

L’assenza di manodopera autoctona disponibile a ricoprire posizioni di bassa qualifica sembra essere un problema che coinvolge anche le aziende che operano nel mercato del Mezzogiorno, laddove vi sono tassi di disoccupazione molto più elevati rispetto al resto del Paese. La manodopera immigrata, di conseguenza, costituisce una risorsa indispensabile, e di questo gli imprenditori meridionali sono fortemente consapevoli.

Le aziende intervistate, oltre a sottolineare la difficoltà di reperimento di manodopera autoctona per alcune posizioni, apprezzano anche alcune caratteristiche dei lavoratori immigrati che finiscono per condizionare la scelta:

- 53 imprenditori (pari al 46,3% del campione) sostengono di assumere immigrati perché hanno difficoltà a reperire manodopera sul mercato del lavoro locale;
- 51 aziende, pari al 41,5%, sottolineano la maggiore flessibilità negli orari di lavoro da parte degli immigrati;
- 38 aziende (il 30,9% del totale) hanno assunto immigrati per la loro maggiore abilità nello svolgere il lavoro richiesto;
- 30 imprenditori, pari al 24,4%, apprezzano la maggiore disponibilità degli stranieri per contratti a termine;

- 24 imprese, pari al 19,5%, li hanno assunti per una migliore conoscenza delle lingue straniere;
- 21, pari al 17,1%, ritengono che i lavoratori extracomunitari avanzino minori richieste economiche;
- 4 aziende si sono trovate nella necessità di assumere stranieri in quanto hanno deciso di ampliare il mercato all'estero (tab. 22).

Particolarmente interessante, in quanto si tratta di caratteristiche individuali, che esulano dai luoghi comuni, è che un terzo delle imprese apprezza una maggiore abilità degli stranieri rispetto agli italiani nello svolgere la mansione richiesta; mentre circa il 20% apprezza come valore aggiunto le conoscenze linguistiche di questo segmento di manodopera.

L'indagine fa emergere il ruolo ricoperto dai cosiddetti canali informali, utilizzati dalle aziende per la ricerca del personale da selezionare ed eventualmente avviare al lavoro. Questi canali vengono attivati anche per il reclutamento degli autoctoni, ma diventano fondamentali quando si sceglie di inserire uno straniero, per cui è importantissima la conoscenza diretta o la segnalazione di persone di fiducia. Nel dettaglio:

- 95 aziende (pari al 78,5% del campione) per reperire personale extracomunitario agiscono spesso (il 62%) o qualche volta (il 16,5%) attivando conoscenze dirette;
- 77 aziende (il 63,1%) si fidano spesso (il 41,8%) o qualche volta (il 21,3%) della conoscenza da parte di persone di fiducia;
- 70 aziende (pari al 58,4%) individuano il personale immigrato attraverso l'intermediazione di altri dipendenti (spesso il 34,2%; qualche volta il 24,2%);
- 28 aziende (il 23,4%) si rivolgono spesso (il 6,7%) o qualche volta (il 16,7%) alla Chiesa, alle organizzazioni di volontariato o al Terzo settore;
- 13 aziende (l'11% del campione) utilizzano spesso (il 3,4%) o qualche volta (il 7,6%) l'annuncio sul giornale (tab. 23).

Tab. 22 -Motivi che hanno spinto l'azienda ad assumere manodopera extracomunitaria (val.% e v.a.)

Motivo	val. %	v.a.
<i>Difficoltà di reperire manodopera italiana</i>		
Sì	46,3	57
No	53,7	66
Totale	100,0	123
<i>Maggiore flessibilità negli orari di lavoro</i>		
Sì	41,5	51
No	58,5	72
Totale	100,0	123
<i>Maggiore disponibilità a contratti a termine</i>		
Sì	24,4	30
No	75,6	93
Totale	100,0	123
<i>Minori richieste economiche</i>		
Sì	17,1	21
No	82,9	102
Totale	100,0	123
<i>Maggiore abilità nello svolgere il lavoro richiesto</i>		
Sì	30,9	38
No	69,1	85
Totale	100,0	123
<i>Conoscenza di lingue straniere</i>		
Sì	19,5	24
No	80,5	99
Totale	100,0	123
<i>Necessità di ampliare il mercato all'estero</i>		
Sì	3,3	4
No	96,7	119
Totale	100,0	123

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

**Tab. 23 -Canali utilizzati dall'azienda per selezionare il personale immigrato
(val.% e v.a.)**

Canale	val. %	v.a.
<i>Agenzia di collocamento</i>		
Spesso	-	-
Qualche volta	16,7	20
Mai	83,3	100
Totale	100,0	120
<i>Conoscenza diretta</i>		
Spesso	62,0	75
Qualche volta	16,5	20
Mai	21,5	26
Totale	100,0	121
<i>Conoscenza da parte dei dipendenti</i>		
Spesso	34,2	41
Qualche volta	24,2	29
Mai	41,6	50
Totale	100,0	120
<i>Centro per l'impiego</i>		
Spesso	6,6	8
Qualche volta	18,2	22
Mai	75,2	91
Totale	100,0	121
<i>Annuncio sul giornale</i>		
Spesso	3,4	4
Qualche volta	7,6	9
Mai	89,0	106
Totale	100,0	119
<i>Conoscenza da parte di persone di fiducia</i>		
Spesso	41,8	51
Qualche volta	21,3	26
Mai	36,9	45
Totale	100,0	122

Chiesa, organizzazioni volontariato, terzo settore

Spesso	6,7	8
Qualche volta	16,7	20
Mai	76,6	92
Totale	100,0	120

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Decisamente poco utilizzati risultano, invece, i cosiddetti canali formali:

- 30 aziende (pari al 24,8% del campione) passano spesso (il 6,6%) o qualche volta (il 18,2%) per il Centro per l'impiego per reperire manodopera immigrata;
- mentre sono appena 20 (il 16,7%) le aziende che utilizzano qualche volta l'agenzia di collocamento.

Appena 11 aziende (pari all'8,9% del campione) dichiarano di avere delle preferenze per specifiche nazionalità nell'assunzione di manodopera extracomunitaria, mentre la grande maggioranza (112, pari al 91,1%) non esprime particolari preferenze (tab. 24). La nazionalità più gradita è quella marocchina, seguita da albanesi, polacchi e cinesi.

Se da un lato, la partecipazione al lavoro da parte dei lavoratori immigrati porta all'azienda una serie di benefici, individuati soprattutto nella maggiore flessibilità e disponibilità al lavoro rispetto alla manodopera autoctona, dall'altro lato, gli imprenditori segnalano come elementi di debolezza connaturati all'essere immigrato soprattutto il basso livello di qualificazione iniziale e le difficoltà linguistiche.

Tab. 24 - Preferenza per specifiche nazionalità nell'assunzione di extracomunitari (val. % e v.a.)

	val. %	v.a.
Si	8,9	11
No	91,1	112
Totale	100,0	123

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Tuttavia, gli imprenditori intervistati tendono a sottolineare soprattutto gli aspetti positivi del lavoro immigrato, e questi elementi negativi non sembrano rappresentare un ostacolo nei processi di integrazione dell'extracomunitario all'interno della realtà aziendale.

In particolare tra le difficoltà segnalate :

- 25 aziende, pari al 20,3% segnalano la mancanza di esperienza nel settore;
- 21 (pari al 17,1% del campione) denunciano difficoltà di comprensione linguistica nei confronti dei lavoratori immigrati;
- 15 (il 12,2%) sottolineano come punto debole della manodopera extracomunitaria gli scarsi livelli di qualificazione (tab. 25).

Ancora più residuali le altre risposte fornite, per cui 11 aziende vedono come elemento di debolezza l'alto *turn over* della manodopera extracomunitaria, 8 ne sottolineano lo scarso attaccamento all'azienda; 5 vedono ostacoli di tipo culturale; 5 denunciano la scarsa motivazione al lavoro; 3 evidenziano la scarsa integrazione degli immigrati con i dipendenti autoctoni.

E' evidente che l'opportunità di usufruire di manodopera a più basso costo e fornita di una maggiore flessibilità rispetto a quella autoctona finisce per far propendere gli imprenditori verso l'assunzione di lavoratori immigrati. Il vantaggio nell'assumere manodopera immigrata, secondo le aziende, sta nel fatto di poter disporre di personale in grado di garantire innanzitutto:

- una maggiore flessibilità negli orari (per il 53,4% del campione);
- una maggiore voglia di lavorare (per il 47,4%);
- disponibilità a svolgere i lavori pesanti (per il 31%) (tab. 26).

Inoltre, il 21,6% degli imprenditori sottolinea che gli immigrati hanno più voglia di crescere professionalmente; il 15,5% ne apprezza la minore sindacalizzazione e l'11,2% ritiene che l'incontro con altre culture rappresenti una risorsa per l'azienda.

Tab. 25 - Problemi che incontra l'azienda con la manodopera extracomunitaria (val.% e v.a.)

	val. %	v.a.
<i>Difficoltà di comprensione linguistica</i>		
Si	17,1	21
No	82,9	102
Totale	100,0	123
<i>Scarsi livelli di qualificazione</i>		
Si	12,2	15
No	87,8	108
Totale	100,0	123
<i>Manca di esperienza nel settore</i>		
Si	20,3	25
No	79,7	98
Totale	100,0	123
<i>Ostacoli di tipo culturale</i>		
Si	4,1	5
No	95,9	118
Totale	100,0	123
<i>Scarsa integrazione con gli altri dipendenti</i>		
Si	2,4	3
No	97,6	120
Totale	100,0	123
<i>Scarsa motivazione</i>		
Si	4,1	5
No	95,9	118
Totale	100,0	123
<i>Scarso attaccamento all'azienda</i>		
Si	6,5	8
No	93,5	115
Totale	100,0	123
<i>Alto turn over</i>		
Si	8,9	11
No	91,1	112
Totale	100,0	123

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Tab. 26 -Principali vantaggi dati dall'assunzione di manodopera extracomunitaria (val.% e v.a.)^(*)

	val. %	v.a.
Disporre di personale con maggiore flessibilità negli orari	53,4	62
Avere personale con maggiore voglia di lavorare	47,4	55
Disporre di personale con disponibilità ai lavori pesanti	31,0	36
Disporre di personale che vuole crescere professionalmente	21,6	25
Disporre di personale con minore sindacalizzazione	15,5	18
Avere la possibilità di incontro con altre culture	11,2	13
Altro	6,0	7
Totale		116

(*) Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Come rilevato in precedenza, le aziende decidono di assumere manodopera immigrata non solo perché in qualche modo “costrette” dalle difficoltà oggettive che incontrano nel reperire manodopera autoctona sempre meno disposta a sobbarcarsi lavori ritenuti poco appetibili, ma anche per una propria libera scelta. Ad una serie di domande che miravano ad indagare se gli imprenditori, su specifici aspetti, preferissero gli immigrati e gli stranieri, prevale sempre un giudizio di indifferenza, con alcune sfumature, per cui gli immigrati “vincono” per resistenza fisica, produttività, capacità di apprendimento e disponibilità alle esigenze aziendali; mentre gli italiani sono superiori in affidabilità e preparazione.:

- rispetto alla resistenza fisica, il 58,6% degli intervistati dichiarano che non farebbero preferenze tra italiani e stranieri; ma 46 (pari al 37,4% del campione) preferirebbero l’assunzione di un immigrato e solo 5 quella di un italiano;

- rispetto alla produttività, 73 imprese dicono che non farebbero differenze tra italiani e stranieri, ma 37 (il 30,3%) sostengono che sceglierebbero un immigrato e 12 un italiano;
- rispetto all'affidabilità, il giudizio è neutro per 80 aziende, mentre 26 si sentono maggiormente garantite da un italiano e 16 da un immigrato;
- rispetto alla preparazione, 78 imprese assumerebbero indifferentemente un italiano o uno straniero, ma 40 sceglierebbero un italiano e solo 4 un immigrato;
- rispetto alla capacità di apprendimento, 89 imprese non farebbero differenze tra italiani e immigrati, mentre 21 sceglierebbero un immigrato e 12 un italiano;
- rispetto alla disponibilità alle esigenze aziendali, 79 imprese assumerebbero indifferentemente un italiano o uno straniero, ma 37 aziende (pari al 30,1% del panel) sottolineano la maggiore disponibilità degli immigrati rispetto alle esigenze delle aziende e solo 7 quella degli italiani (tab. 27).

Sebbene la mobilità lavorativa sia da sempre uno degli elementi che caratterizzano la manodopera extracomunitaria, solo 32 imprenditori (pari al 26% del campione) sostengono che gli immigrati utilizzino il *turnover* in misura maggiore alla manodopera italiana (tab. 28).

Per spiegare il fenomeno del *turnover* fra i lavoratori immigrati esistono, secondo i titolari d'impresa intervistati, una serie di chiavi interpretative, legate, principalmente, all'opportunità di aumentare il reddito o di svolgere un lavoro meno pesante; o dettate dal cambio di residenza:

- 94 aziende (pari al 77,7% del panel) credono che gli immigrati decidano di cambiare spesso lavoro per guadagnare di più;
- 54 aziende (il 44,6%) perché hanno la possibilità di svolgere un lavoro meno faticoso;
- 49 aziende (il 40,5%) perché cambiano residenza;
- 15 (pari al 12,4%) perché hanno la possibilità di crescere professionalmente;

- 4 a causa dello scarso affiatamento con i colleghi (tab. 29).

Tab. 27 - Preferenza dell'azienda tra l'assunzione di un immigrato e di un italiano su alcuni aspetti specifici (val.% e v.a.)

	val. %	v.a.
<i>Resistenza fisica</i>		
Immigrati	37,4	46
Italiani	4,1	5
Indifferente	58,5	72
Totale	100,0	123
<i>Produttività/rendimento</i>		
Immigrati	30,3	37
Italiani	9,8	12
Indifferente	59,9	73
Totale	100,0	122
<i>Affidabilità</i>		
Immigrati	13,1	16
Italiani	21,3	26
Indifferente	65,6	80
Totale	100,0	122
<i>Preparazione</i>		
Immigrati	3,3	4
Italiani	32,8	40
Indifferente	63,9	78
Totale	100,0	122
<i>Capacità di apprendimento</i>		
Immigrati	17,2	21
Italiani	9,8	12
Indifferente	73,0	89
Totale	100,0	122
<i>Disponibilità rispetto ad esigenze dell'azienda</i>		
Immigrati	30,1	37
Italiani	5,7	7
Indifferente	64,2	79
Totale	100,0	123

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Tab. 28 - Parere sulla maggiore presenza di *turnover* tra gli immigrati rispetto agli italiani (val. % e v.a.)

	val. %	v.a.
Sì	26,0	32
No	74,0	91
Totale	100,0	123

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Tab. 29 - Motivi del cambio di lavoro da parte dell'immigrato (val.% e v.a.) (*)

Motivo	val. %	v.a.
Possibilità di guadagnare di più	77,7	94
Cambio di residenza	40,5	49
Possibilità di crescere professionalmente	12,4	15
Scarso affiatamento con i colleghi	3,3	4
Possibilità di svolgere un lavoro meno faticoso	44,6	54
Altro	3,3	4

(*) Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Ancora residuale risulta essere la quota di imprese meridionali che negli ultimi anni ha introdotto strumenti contrattuali ed attività finalizzati a facilitare l'integrazione del lavoratore immigrato nel contesto aziendale; tra questi si segnalano 14 imprese (l'11,4%) che hanno concesso facilitazioni per il reperimento di un alloggio; 9 aziende che hanno introdotto norme contrattuali che rispettano le usanze degli immigrati (preghiere, periodi di sospensione del lavoro mensa); 9 imprese hanno organizzato corsi di formazione professionale; un'azienda ha previsto l'introduzione di un corso di formazione linguistica; e una azienda ha introdotto la figura del mediatore culturale (tab. 30).

Da quanto emerge dalle interviste sembrerebbe che vi sia, dunque, un buon livello di gradimento complessivo degli imprenditori nei confronti della manodopera extracomunitaria; e che la domanda di lavoratori immigrati sul mercato del lavoro meridionale sia sempre più in crescita.

Ma questi imprenditori sono delle "mosche bianche", oppure la scelta di assumere stranieri è ormai ampiamente condivisa? 89 imprenditori, pari al 73% di quelli intervistati, ritengono che la scelta di assumere personale immigrato sia un fenomeno ampiamente diffuso tra le aziende della zona in cui operano; al contrario, 33 titolari d'impresa sostengono che si tratti di un fenomeno circoscritto alla propria azienda (tab. 31).

Tab. 30 -Introduzione di strumenti in azienda a seguito all'assunzione di immigrati (val.% e v.a.)

	val. %	v.a.
<i>Norme contrattuali che rispettano le usanze degli immigrati</i>		
Sì	7,3	9
No	92,7	114
Totale	100,0	123
<i>Corsi di formazione linguistica</i>		
Sì	0,8	1
No	99,2	122
Totale	100,0	123
<i>Corsi di formazione professionale</i>		
Sì	7,3	9
No	92,7	114
Totale	100,0	123
<i>Facilitazioni per il reperimento di un alloggio</i>		
Sì	11,4	14
No	88,6	109
Totale	100,0	123
<i>Introduzione figura di mediatore</i>		
Sì	0,8	1
No	99,2	122
Totale	100,0	123

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Tab. 31 -Opinioni riguardo alla diffusione della scelta di assumere extracomunitari nella zona in cui è collocata l'impresa (val.% e v.a.)

	val. %	v.a.
Si tratta di un fenomeno circoscritto alla mia azienda	27,0	33
Si tratta di un fenomeno abbastanza diffuso	73,0	89
Totale	100,0	122

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

4. GLI SCENARI APERTI DAI PIÙ RECENTI INTERVENTI LEGISLATIVI

La legge 30 luglio 2002, n.189 (la cosiddetta Bossi-Fini) ha fortemente innovato la disciplina in materia di immigrazione, legando la permanenza del cittadino extracomunitario al possesso di un contratto di lavoro. Rispetto al Testo Unico del 1998, la 189 ha eliminato la figura dello “sponsor”, cioè della persona che si assumeva il ruolo di garante circa la permanenza dell’immigrato in Italia, investendo esclusivamente il datore di lavoro di tale responsabilità, aggiungendo come ulteriore obbligo quello di fornire idonee garanzie relative all’alloggio.

Nonostante l’aumento delle responsabilità dirette, 83 titolari d’impresa, pari al 74,8% degli intervistati, ritengono che la legge Bossi-Fini abbia contribuito a semplificare le procedure per l’assunzione, mentre 28 imprenditori, pari al 25,2%, sostengono che le abbia rese più complesse (tab. 32).

La Bossi- Fini prevedeva al suo interno la regolarizzazione per colf e badanti; successivamente, il Decreto legge 9 settembre 2002 n.195, convertito con modificazioni nella legge 9 ottobre 2002, n. 222 recante “Disposizioni urgenti in materia di legalizzazione del lavoro irregolare di extracomunitari” ha disposto la regolarizzazione dei lavoratori dipendenti. Il risultato quantitativo della regolarizzazione del 2002 è andato ben oltre ogni previsione: le domande inoltrate sono state oltre 700 mila, di cui il 51,4% per lavoro dipendente e il 48,6% per lavoro domestico. Una quota che supera abbondantemente le quattro precedenti legalizzazioni (1986, 1990, 1995 e 1998) che, complessivamente, avevano provveduto a sanare la posizione di poco meno 800 mila immigrati. Nelle sei regioni del Sud monitorate nell’ambito dell’Osservatorio le domande sono state 120.714 (53.653 per lavoro subordinato e 67.061 per lavoro domestico), pari al 17,2% del totale italiano; tra le regioni meridionali la Campania si trova al primo posto, con oltre 67 mila domande di regolarizzazione (il 56,1% del totale Area obiettivo 1 e il 9,7% del totale nazionale).

Le aziende intervistate si dividono sostanzialmente a metà tra quelle che hanno partecipato alla regolarizzazione e quelle che non hanno usufruito della possibilità offerta dalla normativa. 61 aziende, pari al 49,6% di quelle intervistate, hanno regolarizzato uno o più lavoratori immigrati con una media di 3,2 per impresa; mentre 62 (il 50,4%) non hanno fatto ricorso alla regolarizzazione (tab. 33).

Tab. 32 -Giudizio dell'imprenditore sulla legge 189/2002 (Bossi-Fini) (val.% e v.a.)

	val. %	v.a.
Ha semplificato le procedure per l'assunzione	74,8	83
Ha reso più complesse le procedure per l'assunzione	25,2	28
Totale	100,0	111

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Tab. 33 -Aziende che hanno partecipato alla regolarizzazione di lavoratori extracomunitari in base al D.L. 195/2002 (val.% e v.a.)

	val. %	v.a.
Sì	49,6	61
No	50,4	62
Totale	100,0	123

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

Infine, un aspetto che meriterebbe un maggiore approfondimento è quello della presunta “fuga” dei lavoratori immigrati neo-regularizzati dalle imprese del Mezzogiorno verso le regioni del centro-nord del Paese, alla ricerca di una migliore sistemazione lavorativa.

26 imprenditori meridionali, pari al 21,1% del campione, denunciano la fuga degli immigrati neo-regularizzati verso altre zone del Paese, 62 titolari d’impresa (il 50,4%) non sanno rispondere a tale quesito; mentre 35 (il 28,5%) sostengono che i neo-regulari non abbiano lasciato le regioni del sud (tab. 34).

Tab. 34 – Imprenditori che ritengono vi siano state fughe verso altre zone del Paese dopo la regolarizzazione (val.% e v.a.)

	val. %	Casi
Sì	21,1	26
No	28,5	35
Non so	50,4	62
Totale	100,0	123

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004

5. LE CARATTERISTICHE DEGLI IMPRENDITORI

I titolari d'impresa che hanno partecipato all'indagine sono in grande maggioranza maschi, di nazionalità italiana, di età superiore ai 40 anni, con un livello d'istruzione medio - alto.

In particolare, dei 121 imprenditori intervistati 104, pari all'86% del totale, sono uomini, mentre vi sono 17 titolari d'impresa donne (il 14% del totale) (tab. 35).

44 imprenditori (pari al 36,4% del campione) hanno un'età compresa tra i 41 e i 50 anni; 35 (il 28,9%) tra i 31 e i 40 anni; 29 (il 24%) tra i 51 e i 60 anni; 8 hanno tra i 61 e i 77 anni; infine, 5 imprenditori hanno un'età compresa tra i 20 e i 30 anni.

58 imprenditori, pari al 49,1% degli intervistati, sono in possesso del diploma di scuola secondaria superiore; 35, pari al 29,7%, hanno la licenza media; 18 possiedono una laurea; 7 hanno la licenza elementare .

118 imprenditori, pari al 97,5% degli intervistati, sono di nazionalità italiana; mentre 3 titolari d'impresa, pari al 2,5%, hanno nazionalità straniera .

Tab. 35 - Gli imprenditori intervistati (val.% e v.a.)

	val. %	v.a.
<i>Sesso</i>		
Maschio	86,0	104
Femmina	14,0	17
Totale	100,0	121
<i>Età</i>		
20-30 anni	4,1	5
31-40 anni	28,9	35
41-50 anni	36,4	44
51-60 anni	24,0	29
61-77 anni	6,6	8
Totale	100,0	121
<i>Titolo di studio</i>		
Licenza elementare	5,9	7
Licenza media	29,7	35
Diploma scuola secondaria superiore	49,1	58
Laurea	15,3	18
Totale	100,0	118
<i>Nazionalità</i>		
Italiana	97,5	118
Non italiana	2,5	3
Totale	100,0	121

Fonte: indagine Censis per Osservatorio immigrazione Sud, 2004