

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ di BOLOGNA

SCUOLA DI LINGUE E LETTERATURE, TRADUZIONE E INTERPRETAZIONE
SEDE DI FORLÌ

CORSO di LAUREA IN
MEDIAZIONE LINGUISTICA INTERCULTURALE (Classe L-12)

ELABORATO FINALE

**Il fenomeno dell'impresiditoria immigrata e la condizione socio-lavorativa dei
migranti: gestire la diversità per sostenere l'integrazione.**

CANDIDATO

Deborah Feliziani

RELATORE

Mauro Maggiorani

Anno Accademico 2014/2015

Sessione prima

Indice

Introduzione	1
1. I migranti: soggetti attivi del Piano d'azione imprenditorialità 2020 dell'Unione Europea	
1.1. Le ragioni del coinvolgimento degli imprenditori migranti	2
1.2. Chi è l'imprenditore migrante: identikit e contributo all'economia	5
1.3. Le ragioni alla base della scelta dell'imprenditoria	8
2. Il fenomeno dell'imprenditoria immigrata in Europa	
2.1. Analisi del fenomeno migratorio e confronto fra diversi paesi europei	12
2.2. Politiche di supporto agli imprenditori stranieri e permessi di soggiorno	16
3. Combattere la discriminazione sul posto di lavoro: le carte della diversità	
3.1. La gestione della diversità in azienda: il <i>diversity management</i>	20
3.2. I principi delle carte della diversità europee e il loro ruolo	22
3.3. La carta francese, la prima introdotta: un modello di integrazione a metà	25
4. Lo studio di un caso locale: la situazione degli stranieri nella provincia di Forlì	
4.1. L'inserimento degli stranieri nel contesto sociale forlivese	28
4.2. Focus sulla situazione lavorativa dei migranti nella provincia forlivese	31
4.3. La Cooperativa DiaLogos: un esempio locale di sostegno all'integrazione	34
Conclusione	38
Bibliografia	39

Introduzione

Oggi, considerando le dimensioni acquisite dai fenomeni migratori, la presenza di etnie e minoranze linguistiche variegate è diventata una prerogativa della società in cui viviamo. Tuttavia, si parla sempre poco del ruolo dei cittadini stranieri all'interno della società e del contributo economico che offrono al paese in cui scelgono di emigrare e vivere.

A questo proposito, ho deciso di dedicare la mia tesi di laurea alla figura del migrante imprenditore, creatore di attività a beneficio dell'economia del paese ospite e, in un certo senso, anche mediatore culturale nell'instaurare rapporti commerciali con il suo paese d'origine. Prendendo in esame il piano dell'Unione Europea per il 2020 a favore dell'imprenditoria, nel primo capitolo illustrerò le ragioni per le quali i migranti sono entrati a far parte dei soggetti target dei piani istituzionali, le caratteristiche e le motivazioni, nonché le difficoltà, nella scelta di diventare imprenditori. Nel secondo capitolo analizzerò la relazione esistente tra le opportunità della popolazione straniera all'interno del tessuto economico di vari paesi europei ed extra-europei e la gestione del fenomeno migratorio (e di conseguenza l'approccio all'integrazione) dei paesi citati, facendo riferimento a politiche migratorie e permessi di soggiorno. Parlando delle azioni promosse per valorizzare la diversità e combattere la discriminazione, nel terzo capitolo illustrerò l'importanza delle specificità culturali e del multiculturalismo come elemento chiave per migliorare i risultati economici e le performance delle realtà aziendali, attraverso la strategia manageriale del *diversity management*. E' proprio a quest'ultima filosofia che si ispirano le Carte della diversità europee: dopo un breve excursus sulle caratteristiche delle carte adottate dai paesi firmatari, approfondirò la realtà francese, dove il tema dell'integrazione nasconde luci ed ombre a mio parere interessanti, nonché fenomeni sociali da prendere in considerazione. Nel quarto capitolo, per dare concretezza alla mia riflessione, proporrò un caso studio da me esaminato per definire le caratteristiche della popolazione straniera nella provincia di Forlì, analizzando il loro grado di integrazione sul fronte lavorativo, con un riferimento anche ad indicatori sociali quali la sanità, l'inserimento scolastico, l'importanza dell'ottenimento della cittadinanza italiana. Presenterò poi, grazie ad un'intervista realizzata da me con il suo presidente, le attività e l'impegno quotidiano a favore dell'integrazione della Cooperativa sociale DiaLogos, una realtà di spessore del territorio forlivese che ha contribuito a far conoscere la mediazione interculturale e a sensibilizzare la realtà locale verso le tematiche dell'integrazione e del rispetto della diversità.

1. I migranti: soggetti attivi del Piano d'azione imprenditorialità 2020 dell'Unione Europea

1.1. Le ragioni del coinvolgimento degli imprenditori migranti

L'obiettivo riconosciuto dal Piano d'azione imprenditorialità 2020 è ambizioso: rilanciare lo spirito imprenditoriale in Europa, attraverso una relazione biunivoca tra gli organi istituzionali dell'Unione Europea e gli Stati membri, che possa “riportare l'Europa sui binari della crescita e dell'occupazione”¹ attraverso la promozione di una cultura imprenditoriale che sia alla base della creazione di nuove mercati e di nuove opportunità. In effetti, il tessuto economico europeo è costituito essenzialmente da piccole e medie imprese (PMI), a cui si aggiungono perfino alcune microimprese. Proprio quest' ultime hanno più difficoltà nel portare avanti la loro attività, a causa di una mancanza di formazione adeguata, un difficile accesso ai finanziamenti e timide azioni di sostegno agli imprenditori. Consapevole di questi limiti, il piano d'azione dell'Unione Europea mira quindi a sviluppare l'istruzione e la formazione all'imprenditorialità, a creare un contesto più favorevole agli imprenditori, rimuovendo gli ostacoli finanziari e burocratici presenti, e infine a coinvolgere gruppi specifici che possano diventare soggetti attivi e dinamici all'interno della congiuntura economica negativa che accomuna e unisce, in questo momento, le sorti di tutti i paesi europei.

L'inclusione di questi gruppi specifici rappresenta una novità, un cambiamento di percezione e di priorità dell'Unione Europea, una forte consapevolezza del potenziale di gruppi di popolazione considerati storicamente deboli. Tra i target principali dell'azione per la ripresa economica europea, oltre alle donne, gli anziani, i disoccupati e i giovani, rientrano i migranti. Questi ultimi, solitamente destinatari di azioni specifiche e di supporto (a titolo di esempio le politiche di immigrazione e asilo e quelle di inclusione sociale, nonché la programmazione di fondi europei specifici), sono i soggetti chiamati in causa per fungere da modelli di ruolo in un panorama economico sempre più globale e cosmopolita che li vede entrare a far parte, attraverso il fenomeno migratorio, di un sistema complesso di stati all'interno dei quali la

¹ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. Piano d'azione Imprenditorialità 2020. Rilanciare lo spirito imprenditoriale in Europa (fonte: <http://www.lavoro.gov.it/AreaSociale/ResponsabilitaSociale/Documenti/Pages/default.aspx>).

mera integrazione sistemica di tipo economico, alla base del progetto di Comunità Europea, è associata alla necessaria integrazione sociale. Secondo l'OCSE² (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, in inglese Organisation for Economic Co-operation and Development), “a foreign-born self-employed who owns a small or medium firm, creates between 1.4 and 2.1 additional jobs”³ e “this contribution to employment is equivalent to between 1.5-3% of the total employed labour force in most OECD countries”⁴.

La loro importanza all'interno dell'economia locale e internazionale non è soltanto monetaria, bensì a tutto tondo, in quanto spinge i paesi di accoglienza a implementare azioni specifiche di inclusione sociale, umana e finanziaria, ad inserirsi in un'ottica di mercato globale e aperta e, dall'altro lato, attribuisce ai migranti un ruolo attivo e prezioso all'interno dell'economia.

L'imprenditoria immigrata⁵ è un fenomeno recente e poco conosciuto e la pubblicazione OCSE *Open for Business* ne costituisce il primo tentativo di analisi attraverso uno studio incrociato condotto nei paesi OCSE. La ragione della poca familiarità con il fenomeno degli imprenditori stranieri trova spiegazione nel fatto che non esiste una definizione appropriata di “imprenditoria immigrata” o di “imprenditore etnico”, poiché risulta difficile definire gli elementi alla base di un'eventuale differenza o somiglianza dell'immigrato con un gruppo specifico senza arrivare a formulare, seppur involontariamente, un discorso razzista che ponga al centro del termine di paragone un gruppo etnico o che determini la centralità di uno stato piuttosto che di un altro. L'enciclopedia Treccani identifica il gruppo etnico “come un aggregato sociale omogeneo, i cui membri condividono una cultura, una storia, una lingua, un territorio, una religione ecc. e rivendicano per questo una identità comune”. Tuttavia precisa anche che, dal dibattito di alcuni studiosi sulla questione, emerge come stabilire le caratteristiche di gruppi di popolazione aventi in comune valori culturali, tradizioni, processi storici e identità linguistica prevedrebbe la possibilità di paragonare le peculiarità del gruppo analizzato a quelle di altri gruppi etnici o nazionalità. Inoltre, sulla base della pubblicazione *Promoting ethnic entrepreneurship in European cities*⁶,

² OECD, *Open for Business: Migrant Entrepreneurship in OECD Countries*, OECD Publishing, 2010. Disponibile all'indirizzo: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264095830-en>.

³ *Ibid.*:15, “Un imprenditore straniero che possiede un'azienda di medio- piccole dimensioni crea tra 1.4 e 2.1 posti di lavoro in più” [mia traduzione].

⁴ *Ibid.*:39, “questo contributo all'occupazione equivale a un valore compreso tra 1.5-3% della forza lavoro complessiva impiegata nei paesi OCSE” [mia traduzione].

⁵ Ho ritenuto opportuno tradurre il termine “migrant entrepreneurship” o “ethnic entrepreneurship” con “imprenditoria immigrata” basandomi su: <http://www.unioncamere.gov.it/P43K738O0/imprenditoria-immigrata.htm>; <http://economia.ilmessaggero.it/flashnews/1-amp-039-immigrata-continua-a-crescere-in-italia/1176919.shtml>.

⁶ Rath, J. e Eurofound, *Promoting ethnic entrepreneurship in European cities*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2011.

la presenza o meno di una definizione ufficiale di “ethnic entrepreneur” sembra essere condizionata dalla tipologia delle politiche di immigrazione attuate dai paesi aderenti alla rete europea di città per una politica d’integrazione locale dei migranti (CLIP, ovvero *cities for local integration policies for migrants*)⁷. In paesi con politiche di immigrazione di tipo generico, la figura dell’imprenditore migrante viene analizzata considerando la nazionalità, il “migration background” e il gruppo etnico di riferimento. In riferimento a quest’ultimo aspetto, possiamo trovare citate le minoranze etniche BME (Black and Minority Ethnic) e BAME (Black, Asian, Minority Ethnic), mentre nei paesi con politiche di immigrazione specifiche la definizione di “ethnic entrepreneur” è più complessa e articolata⁸, poiché stabilire una categoria di appartenenza culturale vorrebbe dire essenzialmente limitare le specificità culturali o etno-identitarie.

⁷ La rete CLIP riunisce più di 30 città di grandi e medie dimensioni di tutte le regioni d’Europa.

⁸ Rath, J. e Eurofound, *op. cit.*: 112, 113.

1.2. Chi è l'imprenditore migrante: identikit e contributo all'economia

Nonostante il concetto e le caratteristiche del fenomeno dell'imprenditoria immigrata non siano ben definiti e ufficialmente riconosciuti da tutti i paesi, il ruolo dei migranti all'interno dei paesi in cui si insediano è importante, ed è aumentato soprattutto nel corso dell'ultimo decennio in seguito all'incremento dei flussi migratori.

In generale, dai dati disponibili si evince che il numero di imprenditori stranieri è leggermente più elevato rispetto a quello dei nativi in molti paesi membri dell'OCSE (12.7% rispetto al 12% dei nativi)⁹. Tuttavia, occorre precisare che quest'inclinazione all'imprenditorialità è influenzata da svariati fattori, quali l'ambiente economico di riferimento, i limiti a cui sono soggetti gli immigrati, le caratteristiche socio-demografiche dei migranti rispetto ai nativi, le specificità dei flussi migratori e il settore di occupazione dei migranti: per tale ragione, non tutti i paesi presentano lo stesso andamento.

All'interno dei paesi OCSE, possiamo riscontrare che gli imprenditori migranti sono principalmente uomini di mezza età, possiedono competenze specifiche e risultano più anziani rispetto ai normali impiegati dipendenti ma, in ogni caso, più giovani degli imprenditori nativi. L'età avanzata degli imprenditori "can be explained by the need to accumulate enough social and physical capital as well as experience before being able to start a business"¹⁰.

Per accumulare questo capitale sociale e fisico, un lungo periodo di soggiorno all'interno del paese ospitante risulta quindi necessario per trovare i mezzi finanziari e costruirsi le capacità personali da impiegare nella creazione di un'attività: a conferma di questo, gli imprenditori migranti risultano presenti nel paese ospitante da più di dieci anni.

Inoltre, questi soggetti si differenziano dagli immigrati di prima generazione per durata di soggiorno, livello di istruzione e posizione socio-economica¹¹. L'economia e la società hanno, però, sempre considerato gli immigrati come "factory fodder' in sunset industries or at the bottom end of the post-industrial service economy"¹²; un'etichetta che viene respinta dai risultati di sondaggi sulle caratteristiche della forza lavoro che dimostrano come in tutti i paesi

⁹ OECD, *op. cit.*:14.

¹⁰ *Ibid.*:28, "può essere spiegata dalla necessità di accumulare capitale sociale e fisico, nonché esperienze, sufficienti prima di avere le capacità per creare un'attività" [mia traduzione].

¹¹ Rath J. e Eurofound, *op. cit.*:83.

¹² OECD, *op. cit.*:83, "carne da macello per le fabbriche all'interno di economie in declino o all'ultimo gradino delle economie post-industriali nel settore terziario" [mia traduzione].

OCSE analizzati (fatta eccezione per la Germania), i migranti abbiano, più dei nativi, un'istruzione superiore, cioè di tipo universitario, nel loro background culturale¹³.

Le posizioni manageriali sembrerebbero, inoltre, avere la meglio rispetto al lavoro retribuito; una tendenza, questa, identica sia per i nativi che per i migranti.

Per quanto riguarda invece l'esercizio di alcune professioni (professioni mediche, avvocati, architetti, ragionieri), il numero dei migranti è leggermente inferiore rispetto a quello dei nativi, forse perché queste professioni richiedono l'equipollenza dei titoli di studio e quindi il riconoscimento dei titoli esteri nei paesi di riferimento¹⁴.

Sentiamo spesso parlare, in riferimento alle attività create da stranieri, di negozietti etnici. Questi ultimi rivestono una fondamentale importanza per i membri della comunità del paese di insediamento poiché la domanda di prodotti etnici specifici (musica, cd e dvd, cibo), per i quali i migranti hanno le conoscenze richieste da quei tipi di mercato e la giusta credibilità, viene soddisfatta. Inoltre, queste piccole attività etniche hanno contribuito a dare una maggiore vitalità a zone, quartieri o città, creando delle occasioni di incontro tra i membri di una stessa comunità o rete locale, favorendo quindi uno spirito di collettività.

Tuttavia, anche se quest'attività risulta una sicurezza nel breve periodo, per la possibilità di stanziare una somma di investimento minore e per il supporto dei propri connazionali, i negozi etnici rappresentano, nel lungo periodo, un'opportunità limitata che crea una sorta di confinamento all'interno della comunità di appartenenza. L'offerta proposta, per essere fruibile a tutti sul mercato nel lungo periodo, dovrebbe infatti adattarsi alle esigenze del mercato locale, includendo nell'offerta anche i gusti e le preferenze dei nativi.

Negli ultimi decenni, tuttavia, l'integrazione delle seconde generazioni di immigrati è cresciuta in termini di istruzione e competenze, di conseguenza "there is increasingly another kind of ethnic entrepreneur: the aspiring or fledgling entrepreneur who tends to be highly educated and connected to different social networks"¹⁵. I migranti risultano quindi sempre più coinvolti all'interno di attività diversificate, appartenenti al settore terziario, al campo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al mondo della finanza, del commercio, dell'assicurazione e del turismo.

L'ascesa dell'imprenditoria immigrata costituisce un contributo importante, non solo per l'integrazione e l'indipendenza del migrante, ma soprattutto per l'economia e lo sviluppo dei

¹³ *Ibid.*:32, table 1.2. Entrepreneur's educational level, 1998-2008, risultati di Eurostat Labour Force Survey, 1998-2008; US CPS March supplement, 1998-2008.

¹⁴ *Ibid.*:33.

¹⁵ Rath, J. e Eurofound, *op. cit.*:20, "un'altra tipologia di imprenditore etnico è sempre più diffusa: un imprenditore alle prime armi che sembra possedere un'istruzione di alto livello ed essere a contatto con diverse reti sociali"[mia traduzione].

rapporti commerciali del paese che lo ospita. In primo luogo, le attività dei migranti creano occupazione (principalmente tra i loro conoscenti, parenti, amici o connazionali) e provvedono anche alla creazione di nuovi posti di lavoro all'interno di gruppi etnici diversi dal loro, e perfino tra i nativi. Ogni anno, infatti, gli imprenditori migranti assumono in media il 2,4% del totale dei lavoratori nei paesi OCSE¹⁶.

Si tratta di un fenomeno dinamico che vede il numero degli imprenditori stranieri aumentare di anno in anno coinvolgendo settori economici sempre più diversificati, con un forte impatto soprattutto nei settori più innovativi. A questo proposito, il rapporto dell'OCSE riferisce che il 25% delle aziende in campo tecnologico e ingegneristico costituite negli ultimi dieci anni negli USA sono state fondate da un migrante¹⁷. In secondo luogo, la globalizzazione e la liberalizzazione hanno rafforzato l'importanza degli scambi commerciali e la necessità di ottenere informazioni di ogni genere sul partner commerciale, senza barriere temporali o spaziali. Tuttavia, l'avvio di accordi o partenariati commerciali non si limita alla mera conoscenza della legislazione commerciale, della regolamentazione dei mercati e della concorrenza, ma coinvolge aspetti e questioni di portata interculturale.

Il rapporto mondiale dell' UNESCO definisce la diversità culturale come “un fattore essenziale da tener presente nelle operazioni commerciali su scala mondiale”¹⁸.

Tuttavia, questo insieme di conoscenze necessarie per penetrare all'interno del mercato internazionale è costoso da ottenere. Infatti, “it is difficult to obtain reliable information about unfamiliar foreign markets whose business culture, language, regulatory system and institutions differ from those of the home country”¹⁹. Gli stranieri hanno, a questo proposito, una conoscenza del proprio paese di origine che comprende la conoscenza dei propri concittadini, dei loro gusti, nonché conoscenze culturali e consapevolezza riguardo al prezzo d'acquisto e inclinazione o meno nel seguire le tendenze del mercato. Inoltre, i migranti possiedono sicuramente conoscenze ampie sulle regole, la politica e la storia del loro paese.

Per queste ragioni, i migranti costituiscono un ponte fra il loro paese d'origine e il paese ospitante e si comportano, in un certo senso, da mediatori nello stabilire legami commerciali tra i due.

¹⁶ OECD, *op. cit.*:39.

¹⁷ Risultato tratto da Wadhwa, V., A.L. Saxenian, B. Rissing e G. Gereffi, *America's New Immigrant Entrepreneurs*, Duke University, School of Information, U.C. Berkeley, 2007.

¹⁸ Rapporto mondiale dell'UNESCO, *Investire nella diversità culturale e nel dialogo interculturale*, 2009.

¹⁹ OECD, *op. cit.*:274, “è difficile ottenere informazioni affidabili su mercati esterni sconosciuti la cui concezione di business, lingua, sistema normativo e istituzionale differiscono dal proprio paese di origine” [mia traduzione].

1.3. Le ragioni alla base della scelta dell'imprenditoria

Constatata l'importanza dell'attività imprenditoriale tra gli immigrati, è interessante analizzare le ragioni che spingono la popolazione straniera a scegliere l'imprenditoria. Se infatti la volontà di creare un'attività individuale presenta sicuramente alcuni vantaggi (pensiamo alla maggiore libertà di gestione e all'assenza di costi del personale, per esempio), essa presenta altrettanti svantaggi, come le responsabilità finanziarie e il difficile reperimento di finanziamenti per affrontare eventuali perdite economiche. Perché l'imprenditoria rappresenta quindi una scelta più attraente del lavoro dipendente per i migranti?

Esistono diverse possibili spiegazioni. La prima ipotesi viene battezzata con il termine *disadvantage* o *blockage*, e fa riferimento al fattore necessità. Ovvero, i migranti sceglierebbero di diventare imprenditori per rispondere all'esclusione sociale di cui sono vittima, a causa di "low skills, lack of education, language difficulties and discrimination"²⁰. Di conseguenza, i possibili impedimenti verso il pieno inserimento nel mercato del lavoro li spingerebbero ad aprire un'attività autonoma, da gestire con l'eventuale supporto dei membri familiari, all'interno di un quartiere che è spesso popolato dai loro connazionali. Un esempio significativo e piuttosto popolare è quello delle Chinatown sparse per il mondo, soprattutto negli Stati Uniti e nelle grandi città europee, come Londra, Parigi e Milano. Questi quartieri, caratterizzati dai classici simboli della cultura cinese (lanterne rosse, ideogrammi, forme fantastiche e tanto rosso, portatore di felicità e ricchezza), riuniscono la comunità sotto il segno dell'esperienza dell'emigrazione e i suoi membri mantengono quindi, seppure in un paese diverso, le loro abitudini e tradizioni. Secondo l'ipotesi *disadvantage*, i migranti preferirebbero quindi provvedere ai bisogni delle loro comunità di appartenenza, situandosi all'interno di economie di enclave²¹, o di nicchia, con un margine di sviluppo limitato. Possedere una piccola attività sfruttando il loro essere stranieri per soddisfare i bisogni dei loro connazionali nel paese ospite sembrerebbe per loro un'opzione meno complicata, poiché di fatto esclude le variabili aleatorie del processo di integrazione all'interno del paese, gli sforzi tesi all'adattamento verso meccanismi, sistemi e atteggiamenti culturali sconosciuti. Tuttavia, in base al nuovo profilo dei migranti analizzato in precedenza (più istruiti e inseriti all'interno del paese di accoglienza), la teoria del

²⁰ *Ibid.*:16, "abilità limitate, mancanza di istruzione, difficoltà linguistiche e discriminazione" [mia traduzione].

²¹ Il termine in lingua inglese identifica "an economic region that differs itself from the rest of the economy it integrate"(fonti: <http://economicpoint.com/enclave-economy>).

disadvantage sembra aver perso di credibilità, anche se, come specificato dal documento OCSE citato, potrebbe ancora applicarsi ad alcuni gruppi etnici.

La seconda spiegazione trova origine nell'ipotesi della *specificity*, secondo la quale il migrante o un particolare gruppo etnico è strettamente legato a un determinato settore economico di riferimento. Etienne Piguet, professore e specialista del fenomeno migratorio in Svizzera, definisce così l'elemento di *specificity*: “belonging to a minority group is seen as a source of social capital that facilitates the access of immigrants to independent activities”²².

Il capitale sociale diventa quindi il fattore essenziale per combinare l'interazione sociale con quella economica e politica all'interno del paese di destinazione.

Questa spiegazione si concatena al discorso fatto in precedenza, ovvero al profilo tradizionale del migrante in quanto proprietario di un piccolo negozietto alimentare, o di un'attività che fornisca un servizio ad un prezzo inferiore rispetto a quello standard di mercato (stirerie, negozi di abbigliamento, di articoli per la casa, negozi di parrucchieri). La loro specificità culturale è quindi la condizione per l'apertura di un'attività economica e l'integrazione nell'economia locale.

La terza ipotesi fa riferimento, invece al discorso delle *opportunity*, ovvero all'interazione tra risorse personali dei migranti, risorse proprie delle loro comunità di appartenenza (supporto finanziario, rete di clienti e fornitori) e possibilità offerte all'interno del mercato del lavoro del paese di insediamento, in termini di politiche migratorie, politiche del lavoro e incentivi a favore dei migranti. I progetti e le politiche stabilite dall'Unione Europea e dai vari stati nazionali costituiscono delle importanti occasioni per inserire i lavoratori stranieri in un contesto economico a loro favorevole, teso ad eliminare ogni forma di discriminazione sul posto di lavoro. Di conseguenza, “[t]he potential of self-employment to open up avenues of upward social mobility for immigrants has, thus, further increased”²³.

E' quindi innegabile che il contesto economico è un fattore chiave per misurare il grado di inclusione all'interno del paese perché, anche se i migranti sono sempre più consapevoli e preparati ad inserirsi in un contesto sociale e culturale altro rispetto al proprio, le istituzioni politiche hanno un ruolo cruciale nel promuovere la diversità come fonte di arricchimento individuale, sociale ed economico. Ma soprattutto l'azione economica è strettamente correlata

²² OECD, *op. cit.*:16, “appartenere a una minoranza è considerato una fonte di capitale sociale che facilita l'entrata dei migranti in attività individuali” [mia traduzione].

²³ *Ibid.*:24, “di conseguenza, il potenziale dell'imprenditoria di aprire strade agli immigrati per una mobilità sociale di alto livello è cresciuto” [mia traduzione].

ai rapporti sociali e ai fattori culturali. E' proprio questo il concetto alla base dell'*embeddedness*, e più in particolare in questo caso, della *mixed embeddedness* che si basa sulla presenza di legami tra gli attori economici. Distinguendo tra *embeddedness* relazionale e strutturale (in inglese *relational embeddedness* e *structural embeddedness*), possiamo far riferimento a legami concreti e di natura personale nel primo caso (comprendono quindi clienti, fornitori, connazionali, banche ma anche istituzioni governative), e a legami più ampi e meno marcati da un punto di vista culturale e personale nel secondo caso, che coinvolgono la struttura e la regolazione dei meccanismi di mercato all'interno di uno stato.

Questi legami possono essere sfruttati dai migranti per avere successo nella loro attività imprenditoriale; in altre parole la capacità dell'immigrato di costruire legami all'interno del paese ospite può costituire un elemento determinante per la sua integrazione sociale ed economica.

Il concetto di *embeddedness* può essere associato ad un'idea di sociologia economica secondo la quale l'economia è fortemente incorporata ("*embedded*") nelle relazioni sociali, le quali comprendono norme culturali, abitudini e aspetti di carattere personale che entrano a far parte delle relazioni e delle negoziazioni commerciali.

Le decisioni prese in un contesto commerciale sono, infatti, sempre influenzate dalla struttura sociale di riferimento o dalle persone coinvolte all'interno del processo economico.

Questo spiega perché instaurare una relazione commerciale con soggetti che condividono le nostre stesse idee e i nostri valori culturali presenta maggiore facilità rispetto ad una situazione commerciale di cui non si conoscono bene i presupposti e le aspettative poiché i soggetti in questione provengono da una realtà economica, sociale e culturale diversa.

L'ultima ipotesi è quella della *convergence* che implica "both a convergence of self-employment rates between migrants and natives and a move of migrant entrepreneurs away from ethnic enclaves into a broader range of occupations and sectors"²⁴: questo testimonia quindi che il profilo dei migranti e dei nativi per quanto riguarda l'attività imprenditoriale e la presenza all'interno del contesto economico presenta sempre più caratteristiche comuni. L'imprenditoria rappresenta, sempre di più, una valida alternativa per i migranti.

Inoltre, la loro entrata all'interno di settori economici sempre più diversificati è sinonimo di una crescente importanza del loro contributo all'interno dell'economia del paese di accoglienza. Si tratta ormai di una presenza economica che non si limita più semplicemente

²⁴ *Ibid.*:16, "sia un' uguaglianza dei tassi di imprenditoria tra migranti e nativi che un allontanamento degli imprenditori migranti dal mercato etnico di nicchia verso una gamma di occupazioni e settori più vasta" [mia traduzione].

all'apertura di negozi specializzati nella vendita di prodotti "esotici", ma vede i migranti coinvolti in settori e ruoli chiave del mercato per investire le loro conoscenze e le loro esperienze, nonché la loro propensione all'innovazione.

In ogni caso, benché le attività imprenditoriali stiano aumentando tra la popolazione immigrata, il successo degli stranieri nella gestione di un'impresa individuale è fortemente condizionato dai limiti finanziari (che comprendono la paura di un rifiuto nella concessione di un prestito da parte di un istituto finanziario relativamente a valori culturali o atti discriminatori), dalle pratiche burocratiche da seguire, ma anche dalla propensione culturale all'imprenditoria.

Secondo una ricerca condotta negli Stati Uniti riguardo alle possibili cause del successo degli imprenditori bianchi rispetto a quelli di colore²⁵, le scarse probabilità di questi ultimi nell'intraprendere una carriera imprenditoriale deriverebbero da un background lavorativo non favorevole, ovvero dalle scarse opportunità di imparare o di sostenere un apprendistato nei paesi d'origine, e sarebbero influenzate dal percorso lavorativo della generazione precedente del potenziale imprenditore, ovvero dalla presenza o meno di lavoratori autonomi all'interno della sua famiglia. Ancora una volta, possiamo dunque affermare che i processi e le scelte economiche sono condizionati da fattori e concezioni culturali diverse da un gruppo all'altro.

²⁵ Fairlie, R.W. e Alicia M. Robb, *Why Are Black-Owned Businesses Less Successful than White-Owned Businesses? The Role of Families, Inheritances, and Business Human Capital*, 2005.

2. Il fenomeno dell'impresitoria immigrata in Europa

2.1. Analisi del fenomeno migratorio e confronto fra diversi paesi europei

Come già accennato, esistono diversi profili di migrante all'interno dei paesi OCSE che corrispondono a caratteristiche culturali specifiche, innate o acquisite nel contesto lavorativo e sociale. In ogni caso, la propensione all'impresitoria dei migranti sembra essere tangibilmente legata al fenomeno migratorio nel suo complesso.

Escludendo gli Stati Uniti, la cui storia ha fronteggiato grandi ondate di immigrazione sin dal 1600 con la presenza di immigrati dalla provenienza più diversificata, l'Europa è sempre stata caratterizzata da spostamenti di popolazione rilevanti. Tuttavia, in seguito alla nascita dell'idea di cooperazione tra stati, che ebbe inizio con la Comunità Economica Europea (CEE) e che poi sfocerà nell'instaurazione dell'Unione Europea, la necessità di definire una politica comune in materia di immigrazione si è imposta in maniera preponderante nei primi anni '90, con la nascita dell'UE.

L'immigrazione del periodo immediatamente successivo alla seconda guerra mondiale, che assunse le prerogative di un fenomeno di re-insediamento e di ricostruzione in seguito alle devastazioni della guerra, un'opportunità per ripartire da zero e ricostruirsi una vita soprattutto da parte di individui provenienti da paesi precedentemente oggetto di colonizzazione, iniziò a porre le prime basi per definire una gestione armoniosa e cooperativa del fenomeno migratorio. Dal 1970, invece, il flusso migratorio acquisì maggiore portata, coinvolgendo i paesi dell'Africa del Nord e concentrandosi nei paesi dell'Europa meridionale (Italia, Spagna, Grecia, Portogallo), iniziando quindi a porre all'attenzione dei governatori europei la necessità di stabilire un modus operandi concreto, che arrivò solo a partire dai primi anni '90, quando le ondate migratorie acquisirono una proporzione globale.

Il dibattito scaturito sul concetto di libera circolazione delle persone portò alla creazione dello "spazio Schengen" nel 1985, da parte di Francia, Germania, Lussemburgo e Paesi Bassi. Questa nuova forma di cooperazione che prevedeva, tra le altre cose, l'armonizzazione delle condizioni di ingresso e della concessione dei visti, l'abolizione dei controlli alle frontiere e la libertà di spostarsi attraverso i paesi firmatari, si è poi estesa a quasi tutti gli attuali paesi

membri dell'UE includendo anche la partecipazione di alcuni paesi terzi non UE alla libera circolazione nello spazio Schengen. La creazione dello spazio Schengen entrò ufficialmente a far parte del quadro legislativo dell'Unione Europea nel 1997, con la sottoscrizione del trattato di Amsterdam²⁶. Quest'ultimo fu il primo vero approccio comunitario sulla questione dell'immigrazione che, tuttavia, non nascondeva dei limiti quali la resistenza, presente ancora oggi da parte di alcuni stati, dovuta alla volontà di gestire i meccanismi di immigrazione secondo un principio nazionale.

Successivamente, con il trattato di Nizza (2003) che disciplinò lo status dei cittadini di paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo²⁷, e il trattato di Lisbona (2009) che “mira a rafforzare la realizzazione di uno spazio europeo comune in cui le persone possono circolare liberamente e ricevere una protezione giuridica efficace”²⁸, la posizione dell'Unione Europea verso l'integrazione e l'immigrazione si è sempre più consolidata attraverso la creazione di programmi finanziari specifici (Fondo europeo per i rimpatri, Fondo per l'integrazione) e di integrazione locale e regionale.

Questa breve panoramica sul processo legislativo europeo in riferimento alla gestione del fenomeno migratorio può essere la spiegazione dei diversi livelli di imprenditorialità degli immigrati presenti nei paesi OCSE e della loro localizzazione geografica.

Infatti, se negli Stati Uniti gli imprenditori migranti sono quasi più numerosi dei nativi, Portogallo, Spagna, Italia, Grecia, Irlanda, Germania, Austria e Svizzera hanno un tasso di imprenditori migranti più modesto. Questo dato si presenta quindi in contraddizione con il fatto che, secondo l'OCSE, le due regioni geografiche con la maggiore propensione all'imprenditoria sono proprio l'Europa del sud e, in secondo piano, l'Europa dell'Est.

Per quanto riguarda la prima area geografica, la scarsa propensione dei migranti per l'imprenditoria è la diretta conseguenza di un fenomeno migratorio piuttosto recente rispetto agli altri paesi europei, che coinvolge prevalentemente lavoratori di bassa fascia che non si sono ancora creati un background di competenze umane, fisiche e sociali per creare una loro attività²⁹.

In Italia, in particolare, il lavoro migrante si coniuga sempre più alla disponibilità di usufruire di manodopera a basso costo e questo, insieme alla mancanza di una forte cultura di

²⁶ Per maggiori informazioni, si rimanda al sito ufficiale dell'Unione Europea: http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/133020_it.htm.

²⁷ Direttiva 2003/109/CE del Consiglio, del 25 novembre 2003. Per il testo della direttiva: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2004.016.01.0044.01.ITA.

²⁸ http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/lisbon_treaty/ai0022_it.htm.

²⁹ OECD, *op. cit.*: 26.

integrazione e di multiculturalità, limita le possibilità dei migranti di crearsi una propria attività economica, preferendo quindi il lavoro salariale tradizionale.

Anche il Portogallo, dove “[...] net migration only becomes positive in the 1980s with the expressive arrival of flows coming from ex-colonies that acquired their independence in previous years”³⁰, è definito dallo studio dell’OCSE come una meta non particolarmente incline all’immigrazione e all’attività imprenditoriale in generale.

Al contrario, un caso degno di nota è quello della Repubblica Ceca, caratterizzata da un elevato livello di presenza imprenditoriale immigrata dovuto alla presenza di regimi di accesso flessibili all’interno del paese. Al crollo dell’URSS, gli immigrati e i lavoratori autonomi erano quindi i benvenuti per colmare il ritardo economico della Repubblica Ceca rispetto agli altri paesi europei, dopo i decenni di allineamento al sistema pianificato dell’Unione Sovietica³¹.

Scenario diverso, invece, per la Germania, dove si è verificato un aumento del numero di imprenditori migranti (+1.3 punti percentuali nel 2007-2008 rispetto al 1998-2000)³² soprattutto in seguito alla promulgazione di una legge sull’immigrazione nel 2005 che definiva nuove regole per i lavoratori autonomi e altamente qualificati, rappresentando “un aperto riconoscimento sia dell’esigenza di plasmare attivamente l’afflusso migratorio favorendo l’integrazione, sia della realtà ormai evidente che la Germania è, di fatto, un Paese di immigrazione”³³. Tuttavia, il paese tedesco, nonostante la sua ben avviata esperienza di immigrazione iniziata nel dopoguerra con il fenomeno dei *Gastarbeiter* (“lavoratori ospiti”), è ancora fortemente diviso tra i lavoratori ben accetti e altamente qualificati per riempire le file della manodopera specializzata tedesca e i migranti che vi giungono di propria iniziativa, per i quali le politiche di sostegno e di ingresso non sono ancora ben definite.

Per quanto riguarda il Regno Unito, l’immigrazione coinvolge prevalentemente, sin dagli anni ‘50, paesi del Commonwealth britannico o ex colonie come l’India o il Pakistan sebbene, recentemente, a causa di un inasprimento delle politiche di immigrazione e di concessione dei visti nonché della preoccupazione per lo sviluppo di movimenti terroristici, il paese stia attraversando un forte calo nei flussi migratori.

³⁰ *Ibid.*:125, “[...] il valore dell’immigrazione netta diventa positivo solo a partire dagli anni ‘80 con l’importante arrivo di migranti provenienti da ex colonie che avevano raggiunto l’indipendenza negli anni precedenti” [mia traduzione].

³¹ *Ibid.*:30.

³² *Ibid.*:28, *cf.* Table 1.1. Evolution of share of self-employment in total non-agricultural employment by place of birth in OECD countries, 1998-2008.

³³ Nina Roßmann e Paul Sullivan, traduzione di Monica Cainarca, *L’immigrazione e l’asilo politico in Germania: una panoramica*, 2014.

Infine, in riferimento al fenomeno migratorio in Francia, possiamo osservare che quest'ultimo fu caratterizzato, sin dagli anni della grande guerra, da un arrivo massiccio di lavoratori provenienti dalle colonie africane (in particolare dal Maghreb) che raggiunse la massima espansione nei "trenta gloriosi" francesi³⁴. Nonostante questa, almeno apparente, vicinanza tra paese colonizzatore e paesi colonizzati, la Francia non è riuscita, per molto tempo, ad elaborare un sistema di integrazione efficace, in particolare dal punto di vista sociale e, ancora oggi, le tensioni e le ambiguità in termini di integrazione sono palpabili.

Tuttavia, sul fronte lavoro, le misure promosse a livello locale (all'interno dei vari *départements* e delle loro camere di commercio) e a livello nazionale (con l'assistenza finanziaria promossa dal programma ACCRE- *Aide aux chomeurs créateurs ou repreneurs d'une entreprise*)³⁵ hanno contribuito all'aumento del numero di aziende sia tra i migranti che tra i nativi (+62% tra il 2002-2008) e, con ogni probabilità, "[...] these measures have been accompanied by a change in mentality in France towards business creation and entrepreneurship more broadly"³⁶.

³⁴ N.d.A.: espressione coniata da Jean Fourastié per definire l'espansione economica attraversata dalla Francia dal 1945 al 1973.

³⁵ Aiuto ai disoccupati creatori o acquirenti di imprese [mia traduzione], fonte <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/creation-d-entreprise,128/l-aide-aux-chomeurs-createurs-ou,1163>.

³⁶ OECD, *op. cit.*:184, "[...] queste misure sono il risultato di un cambiamento nella mentalità francese in termini di creazione di attività autonome e, più in generale, dell'imprenditoria" [mia traduzione].

2.2. Politiche di supporto agli imprenditori stranieri e permessi di soggiorno

La creazione di un'azienda nasconde molte difficoltà da tenere presenti, sia per i potenziali imprenditori locali che, a maggior ragione, per gli imprenditori di provenienza straniera. Prendendo in esame l'Eurobarometro sull'imprenditoria³⁷, le difficoltà maggiori riscontrate nell'avviare un'attività dagli intervistati sono state: la mancanza di un supporto finanziario (79% degli intervistati), le procedure burocratiche da soddisfare (72%) e l'ottenimento di informazioni sulle modalità di avviamento di un'attività (51%).

Di conseguenza, le speranze di sopravvivenza di un'attività imprenditoriale sono ridotte e i tassi di fallimento delle aziende create da migranti risultano essere più alti rispetto a quelli dei nativi, se alle difficoltà generali aggiungiamo la maggiore riluttanza delle banche verso questi soggetti, le ridotte dimensioni delle attività in questione e le barriere linguistico-culturali.

Gli istituti di credito sembrerebbero infatti ostili a concedere prestiti ai migranti poiché ne risulterebbe, secondo loro, un maggiore rischio di insolvenza. Tuttavia, “[t]he perception of such risks is often amplified as a result of cultural barriers and financial institutions’ inadequate knowledge of this group of clients”³⁸. Inoltre, soprattutto tra i migranti recentemente arrivati nel paese ospite, la mancanza di una padronanza linguistica a tutto tondo costituisce una limitazione nel saper interpretare correttamente le norme e le procedure burocratiche da seguire (creazione di un business plan, registrazione dell'impresa negli specifici registri, dichiarazioni fiscali, attinenza alle norme di sicurezza sul lavoro)³⁹.

Per questo motivo, risulta importante coniugare le politiche di supporto destinate ai migranti per la creazione di attività imprenditoriali alle politiche di integrazione e di inclusione.

Parlando di politiche di supporto, possiamo far riferimento a due tipologie di misure:

- programmi di supporto nell'avvio dell'attività;

destinati a immigrati stabilitisi recentemente nel paese, a gruppi specifici di immigrati, donne e rifugiati, e promossi da istituti pubblici e privati a livello europeo, nazionale, regionale o locale. Riguardano principalmente l'alleggerimento del carico fiscale e delle norme in vigore, l'offerta di forme di prestito agevolato per dare ai migranti la possibilità di avviare l'attività fin quando non saranno pronti per presentare all'istituto bancario le garanzie sufficienti per

³⁷ European Commission, Flash eurobarometer 354 *Entrepreneurship in the UE and beyond*, 2012.

³⁸ Maria Vincenza Desiderio, *Policies to Support Immigrant Entrepreneurship*, Migration Policy Institute, Washington, DC, 2014, 4, “la percezione di questi rischi è spesso amplificata da barriere culturali e dalla scarsa conoscenza del gruppo di clienti in questione da parte degli istituti finanziari” [mia traduzione].

³⁹ *Ibid.*:5.

ottenere un prestito tradizionale, servizi di informazione e accesso facilitato negli organismi competenti con la presenza di personale di riferimento del gruppo di appartenenza del migrante in questione. E' il caso della camera di commercio di Stoccarda, che si avvale di un funzionario turco per aiutare i suoi clienti a compiere e comprendere le formalità necessarie per l'avvio dell'attività. O ancora, l'istituto economico e del mercato del lavoro della città di Terrassa in Spagna aiuta i suoi clienti nella redazione dei loro business plan apponendo una sorta di marchio qualità per ridurre l'ostilità delle banche nella concessione di prestiti ai migranti⁴⁰.

- azioni per combattere la discriminazione;

sono promosse a livello europeo, con programmi quali il Fondo Sociale Europeo (FSE)⁴¹ o la campagna di sensibilizzazione "Per la diversità-contro le discriminazioni", lanciata dalla Commissione europea nel 2003 per promuovere la diversità ed aumentare la consapevolezza dell'esistenza di una legislazione anti-discriminatoria e l'importanza di far valere i propri diritti.

Un esempio esplicativo su questo fronte è quello delle carte della diversità, promosse dall'Unione Europea per garantire una gestione armoniosa ed efficace (anche da un punto di vista aziendale) delle diversità sul fronte lavorativo.

Altri mezzi attraverso i quali gli stati possono attirare e selezionare immigrati con un capitale umano e finanziario adeguato sono: la costruzione di politiche di immigrazione volte a facilitare l'insediamento dei migranti, promuovendone l'indipendenza e aiutandoli nell'avviare una propria attività, gli accordi europei o bilaterali (come quello tra Francia e Algeria datato 1968, che regola la circolazione, il soggiorno e l'impiego di cittadini algerini in Francia) nonché, più importante, l'introduzione di permessi di soggiorno che prevedono l'opportunità di entrare nel paese per aprire un'attività autonoma.

Confrontando visti e permessi di soggiorno concessi ad imprenditori, è possibile discutere di alcune differenze significative presenti all'interno dei paesi OCSE in termini di gestione dell'imprenditoria immigrata, facendo riferimento alla data di introduzione del programma, ai requisiti di ammissione e al periodo di tempo necessario per la concessione del soggiorno permanente⁴².

⁴⁰ *Ibid.*:10.

⁴¹ Il Fondo Sociale Europeo è utilizzato dall'Unione Europea per sostenere l'occupazione e promuovere l'equità delle opportunità lavorative. Si avvale della collaborazione con gli Stati membri per definire i programmi e i progetti da proporre per un periodo di programmazione settennale, fonte <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=it>.

⁴² Per uno schema esaustivo sulle caratteristiche di visti e permessi di soggiorno descritti: OECD, *op. cit.*: 86-93.

Gli USA diedero una prima risposta alla gestione del fenomeno migratorio con l'introduzione del programma di concessione dei visti regolato dall'emendamento dell'*Immigration and Nationality Act* nel 1990. Quest'ultimo prevede sei tipi di visti differenti per investitori o imprenditori stranieri, tra cui i più significativi sono sicuramente i visti della categoria EB-5, che rappresentano un mezzo efficace per ottenere la famosa "green card", l'autorizzazione che consente di vivere stabilmente e per un periodo di tempo illimitato sul suolo americano. Tuttavia, la concessione dei visti di tipo EB-5 è molto complessa ed è subordinata a criteri di ammissione abbastanza severi, come ad esempio la raccolta di un capitale di investimento importante e la garanzia che l'attività creerà almeno dieci posti di lavoro per l'economia americana.

Considerando che, come già discusso in precedenza, una delle difficoltà principali per i migranti è proprio il possesso un capitale finanziario adeguato, queste possibilità non sono sicuramente accessibili a tutti. Tuttavia, esistono altri due tipi di visti di tipo temporaneo (che non richiedono un capitale di investimento specifico, ma comunque adeguato alle esigenze dell'attività) per investitori o imprenditori stranieri provenienti da paesi a cui gli Stati Uniti sono legati da accordi commerciali e marittimi.

Interessante il caso della Nuova Zelanda, dove i visti specificatamente dedicati ad imprenditori ed investitori stranieri sono stati introdotti nel 1999; tra i requisiti di ammissione troviamo infatti il possesso di capacità linguistiche basilari e la possibilità di ottenere immediatamente il soggiorno permanente nel caso l'imprenditore disponga di un capitale importante e contribuisca alla creazione di un buon numero di posti di lavoro.

Le conoscenze linguistiche sono un requisito importante anche nel Regno Unito dove, tuttavia, al contrario della Nuova Zelanda, non è richiesto alcun tipo di esperienza lavorativa precedente.

In Europa settentrionale (in particolare Paesi Bassi, Belgio, Danimarca, Finlandia e Norvegia) possiamo invece notare una forte tendenza dei legislatori nel considerare il potenziale innovativo dell'azienda creata dall'imprenditore, l'ammontare dell'investimento e la creazione di posti di lavoro.

Per quanto riguarda il nostro paese, invece, dove il permesso di soggiorno per lavoro autonomo è stato introdotto nel 1998, i criteri di ammissione, nonché i dati su di esso disponibili, non sono molto chiari e questa caratteristica può essere riscontrata anche in altre aree geografiche dell'Europa mediterranea, come conseguenza dell'introduzione di una politica di immigrazione più recente e di un fenomeno migratorio meno datato.

In alcuni paesi, invece, possiamo notare un fenomeno di restrizione particolare verso gli immigrati nell'esercizio di alcune attività: ad esempio, i permessi di soggiorno permanente per l'esercizio di un'attività autonoma in Canada sono concessi solamente a contadini, atleti o artisti, in Svizzera i medici autonomi stranieri non possono essere ammessi come residenti per poter esercitare la loro professione o ancora, in Danimarca, gli stranieri che hanno intenzione di emigrare nel paese per aprire un ristorante o un'attività al dettaglio non possono richiedere un permesso di soggiorno come lavoratori autonomi⁴³. Lo scopo è quello di proteggere i lavoratori autonomi nazionali.

Un altro caso degno di nota è quello francese, dove nel 2009 è stata introdotta la possibilità di ottenere il soggiorno permanente se l'attività fornisce un contributo significativo all'economia⁴⁴; pur non richiedendo nessun tipo di esperienza lavorativa iniziale e non essendo previsto per cittadini europei o algerini, la particolarità per acquisire la residenza permanente dopo dieci anni dalla concessione del permesso di soggiorno sopracitato sta, oltre che nelle condizioni economiche e nei requisiti linguistici da rispettare, nell'esplicita aderenza e nell'impegno riconosciuto verso i valori repubblicani francesi.

Quest'ultima caratteristica si proietta quindi nell'idea che il raggiungimento dell'integrazione economica è commisurato ad un'integrazione culturale nel senso più ampio del termine.

Nonostante ci siano diversi tipi di programmi e facilitazioni previste per l'entrata di imprenditori stranieri all'interno dei vari paesi, "most foreign entrepreneurs enter through other channels and do not use the special programmes"⁴⁵.

Questa tendenza conferma il fatto che le opportunità e i meccanismi di entrata nel paese sono poco conosciuti tra i migranti e che il fenomeno dell'imprenditoria immigrata è una conseguenza diretta della costruzione di un capitale umano e sociale, elemento chiave dell'integrazione, che si raggiunge dopo una familiarità maggiore con la cultura e le norme del paese ospite.

⁴³ OECD, *op. cit.*:72.

⁴⁴ Carte de résident délivrée pour "contribution économique exceptionnelle", fonte <http://www.loncle-avocat.fr/actualite-134-droit-des-etrangers-les-titres-de-sejour-en-france.php>.

⁴⁵ OECD, *op. cit.*:64, "la maggior parte degli imprenditori stranieri entrano nel paese utilizzando altri canali, e non si avvalgono quindi dei programmi specifici" [mia traduzione].

3. Combattere la discriminazione sul posto di lavoro: le carte della diversità

3.1. La gestione della diversità in azienda: il *diversity management*

In un contesto sociale sempre più diversificato, incontrare e gestire la diversità culturale è un obiettivo fondamentale per sostenere un'integrazione a trecentosessanta gradi, valorizzando le specificità personali e creando opportunità estese a tutti, in modo da non attribuire alla società un'identità fissa e immobile. Un contesto che merita particolare attenzione è il mondo del lavoro, dove la discriminazione può manifestarsi sotto forma di disparità salariali o in un'ingiusta differenziazione nella fase di domanda per un lavoro. L'ambito lavorativo rappresenta, per di più, una delle prime occasioni di contatto con il paese ospite, una delle prime opportunità di integrazione per il migrante.

La valorizzazione delle diversità individuali ha trovato espressione, oltre che nelle iniziative di sensibilizzazione a cui siamo esposti giornalmente, in una vera e propria strategia manageriale da introdursi sul fronte lavorativo, conosciuta con il nome di *diversity management*. Nata negli Stati Uniti verso la prima metà degli anni '90, si tratta di una strategia ben differenziata e ben più inclusiva rispetto alle azioni "positive" mirate.

Queste ultime, che hanno sempre fatto parte delle politiche aziendali, riguardano principalmente l'obbligo per le imprese di assumere una certa percentuale di lavoratori appartenenti a categorie svantaggiate o poco rappresentate, per evitare le conseguenze derivanti dal mancato rispetto delle leggi in materia. Tuttavia, le logiche di inclusione che vedono le minoranze o comunque i soggetti deboli destinatari di specifiche azioni nell'inserimento lavorativo possono avere l'effetto contrario, se "il multiculturalismo rischia di congelare gli individui all'interno della loro comunità impedendo i processi d'inclusione e le appartenenze multiple che sono tipiche di una società pluralistica"⁴⁶.

A causa di questi limiti, che trovavano anche spiegazione in uno scarso avanzamento di ruolo da parte dei beneficiari, il *diversity management* si colloca invece in un'ottica di crescita economica e sociale dell'azienda rispetto alla valorizzazione delle diversità, che diventano l'elemento focale nel raggiungimento di risultati positivi in termini di performance.

⁴⁶ Luisa De Vita, *op. cit.*:20.

Può essere così definito:

il Diversity Management è lo sviluppo attivo e cosciente di un processo manageriale lungimirante, orientato al valore, strategico e comunicativo di accettazione delle differenze uso di alcune differenze e somiglianze come un potenziale dell'organizzazione, un processo che crea valore aggiunto per l'impresa.⁴⁷

La gestione delle diversità viene quindi associata alla creazione di una cultura d'impresa nuova che prenda in considerazione il contesto globale della società odierna per raggiungere obiettivi strategici, creare innovazione, migliorare le performance aziendali ma soprattutto costruire un'immagine e una reputazione migliore nel mercato internazionale, promuovendo un ambiente di lavoro più favorevole. Disporre di una forza lavoro diversificata rappresenta infatti un vantaggio importante perché permette di usufruire di una clientela ibrida, della quale poter comprendere e anticipare le esigenze, avendo come riferimento i valori culturali, le tradizioni e le preferenze di ciascun gruppo. Inoltre, considerando la dimensione puramente economica e produttiva del *diversity management*, la diversità aziendale facilita il lavoro di comunicazione e marketing, poiché permette all'azienda di entrare in possesso delle conoscenze e delle capacità necessarie per indirizzare a clienti diversi i prodotti da proporre sul mercato, proprio attraverso il background internazionale dei suoi dipendenti.

La pubblicizzazione delle pratiche di *diversity management* implementate all'interno delle aziende, che si impegnano volontariamente e nel loro interesse nei confronti della gestione delle diversità, può di conseguenza influenzare “gli atteggiamenti, le opinioni e i modi di fare politiche per determinate categorie di soggetti”⁴⁸ e di conseguenza ampliare il dibattito inerente all'integrazione di quei soggetti che trovano difficoltà nel gestire il divario tra la propria cultura e l'esigenza di integrarsi all'interno di un contesto caratterizzato da usi, tradizioni, valori e principi diversi dai loro. Lo scopo è quello di creare una contaminazione che possa beneficiare sia all'esperienza personale del lavoratore che alla produttività economica dell'impresa, consapevole dei risultati economici positivi derivanti dall'inserimento di categorie di soggetti diversi in seguito all'introduzione delle pratiche in questione. Infatti, a fronte di un aumento della produttività e dell'innovazione, l'organizzazione aziendale potrebbe beneficiare di una riduzione dei costi legali ed evitare le sanzioni inerenti al mancato rispetto delle leggi sulle pari opportunità. Escludendo i benefit economici, il *diversity management* propone quindi una visione nuova e del tutto anti-

⁴⁷ M. Keil, B. Amershi, S. Holmes, H. Sablonski, E. Lüthi, K. Matoba, A. Plett e K. von Unruh, *Manuale di formazione sul diversity management*, 2007, 7.

⁴⁸ Luisa De Vita, *op. cit.*:29.

gerarchica tra i vari settori aziendali, includendo tutte le categorie aziendali all'interno delle discussioni sulla gestione e sull'organizzazione dell'impresa e promuovendo un ambiente di lavoro diversificato e fruitore di opportunità estese a tutti, in linea con il crescente multiculturalismo della nostra società.

3.2. I principi delle carte della diversità europee e il loro ruolo

I principi del *diversity management* (Dm), basati essenzialmente su strategie di risposta ai cambiamenti demografici della forza lavoro in seguito all'aumento dei flussi migratori e su strategie di selezione e reclutamento del personale a livello culturale, simbolico e del sistema organizzativo⁴⁹, hanno ispirato la scrittura delle Carte della diversità europee.

Queste ultime “sono quindi il frutto dell'attività del mondo politico e istituzionale unitamente a quello dell'impresa e costituiscono la *via europea* per la diffusione dei principi del Dm”⁵⁰, presentandosi come carte di intenti aperte a qualsiasi azienda pubblica o privata che possa, successivamente, diffondere nei diversi stati nazionali i principi di rispetto delle minoranze, uguaglianza e parità di condizione sul fronte lavorativo e confronto culturale.

La prima Carta della diversità fu firmata nel 2004 dalla Francia, a cui succedettero altri stati europei, tra cui, nel 2009, l'Italia. I paesi firmatari si uniscono nella realizzazione di un progetto a lungo termine volto a sensibilizzare la realtà aziendale (e, per estensione, sociale) sulla valorizzazione della diversità e sul tema dell'inclusione, al fine di creare una nuova cultura d'impresa.

Analizzando i principi che regolano le Carte della diversità firmate dai paesi europei aderenti, una riflessione nasce spontanea: le Carte presentano differenze sostanziali nella tipologia di iniziative presentate che evidenziano come, nonostante esse rappresentino un approccio di gestione della diversità a livello comunitario, siano profondamente diverse le une dalle altre relativamente alle necessità e alle caratteristiche interne del paese in questione.

Per ovvie ragioni demografiche, sociali, storiche ed economiche, la diversità deve inevitabilmente essere gestita e organizzata in ottica nazionale.

⁴⁹ *Ibid.*: 35.

⁵⁰ *Ibid.*:42.

Una prima discrepanza che può essere osservata è quella tra la carta francese e la carta tedesca. Nella prima, vi è un specifico riferimento alle minoranze etniche e alle differenze culturali come componente fondamentale della società francese, mentre nel secondo caso si fa riferimento all'elemento diversità in generale, prendendo in considerazione i cosiddetti "six grounds of discriminations" (genere, età, origine etnica, disabilità, religione e orientamento sessuale), utilizzati come indicatori di partenza anche da Spagna e Italia.

Diverso il caso di Bruxelles Capitale che, sulla base dei risultati di una ricerca, ha deciso di introdurre una carta della diversità a causa della forte discriminazione (anche salariale) nei confronti dei lavoratori turchi e marocchini che vivono all'interno del paese.

Sono state formulate tre tipologie di carte a seconda dei settori di attività, distinguendo tra imprese, istituzioni pubbliche e associazioni benefiche, offrendo inoltre un finanziamento di 10.000 euro alle aziende firmatarie. In Spagna, da un'attenzione specifica sulla dimensione di genere uomo/donna, si è passati a voler valorizzare maggiormente la diversità dei lavoratori coinvolgendo tutti i livelli delle politiche gestionali, reclutando nelle aziende persone di diversi profili ed evitando ogni forma di discriminazione sia diretta che indiretta.

Istituendo la Fondazione per la Diversità, il paese ha anche sottolineato la sua volontà di analizzare ulteriormente il fenomeno attraverso la preziosa collaborazione con le università e i centri di ricerca, occupandosi inoltre delle diversità esterne all'impresa e delle difficoltà che si possono incontrare nel gestire l'equilibrio tra vita professionale e personale (politiche di work-life-balance).

Per quanto riguarda l'Italia, la Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro⁵¹ è stata istituita nel 2009 dalla collaborazione tra la Fondazione Sodalitas e numerose associazioni, sindacati ed enti locali con il sostegno del Ministero del Lavoro e di quello delle Pari Opportunità. Più che promuovere la diversità attraverso una gestione del personale volta all'inclusione e a migliorare la performance aziendale, la Carta italiana fornisce un piano d'azione concreto alle organizzazioni che la sottoscrivono, presentando un modello di sviluppo progressivo per gestire la diversità in azienda, indicando tappe e accorgimenti da prendere in considerazione, come ad esempio il superamento degli stereotipi di genere.

Inoltre, il nostro paese in particolar modo presenta una forza lavoro sempre più multi-etnica contraddistinta da due aspetti: in primo luogo, "una forte tendenza alla stabilizzazione, con un carattere sempre più familiare, in cui inizia a diventare importante il peso delle seconde generazioni"⁵² e, secondariamente, il fatto che l'ingresso degli immigrati all'interno del

⁵¹ Per maggiori informazioni consultare il sito: <http://www.cartapariopportunita.it/contenuti/home.aspx>

⁵² Luisa De Vita, *op. cit.*:61.

mondo del lavoro sia avvenuto dal basso, ovvero è stato generato dalla domanda di mercato e non da strategie o politiche istituzionali⁵³.

Il *diversity management* e l'adesione alle carte della diversità rappresenterebbe quindi la scelta e la volontà di studiare e, allo stesso tempo, rendere efficaci le strategie di inclusione dei migranti, adattandole ad un contesto economico che possa trarne beneficio ma anche esportare la gestione e l'approccio con la multiculturalità in altri ambiti.

⁵³ *Ibid.*:61.

3.3. La carta francese, la prima introdotta: un modello di integrazione a metà

Nonostante le Carte della diversità siano il frutto di valori e iniziative comuni dei vari paesi dell'Unione Europea, un caso degno di nota è la Francia, primo stato ad aver redatto una Carta della diversità che ha successivamente ispirato e sensibilizzato gli altri paesi europei aderenti.

La carta, la cui idea risale al 2004, mira a promuovere la diversità culturale, etica e sociale all'interno dell'impresa e si fonda su sei principi: sensibilizzare e formare dirigenti e collaboratori ai valori della non-discriminazione e della diversità, estendere il principio della non-discriminazione a tutti gli aspetti della gestione delle risorse umane, rappresentare la diversità della popolazione francese all'interno del contesto aziendale, promuovere la comunicazione e il dialogo tra tutti i collaboratori e inserire i risultati, le azioni e le pratiche intraprese a favore della diversità nei rapporti annuali dell'impresa.

Con il totale più alto di imprese firmatarie (2520 circa), le motivazioni francesi alla base della Carta della diversità traggono origine dalla pubblicazione del rapporto "Les oubliés de l'égalité des chances"⁵⁴, a cura di Yazid Sabeg, uomo d'affari francese ed ex delegato alla diversità e alle pari opportunità al governo nel periodo 2008-2012, e della giornalista Laurence Méhaignerie. E' proprio Sabeg a denunciare, nella prefazione del rapporto, la stigmatizzazione francese verso i figli dell'immigrazione, i cosiddetti "francesi di origine straniera", con una scarsa rappresentanza a livello politico, economico e sociale.

Secondo Sabeg, "[l'] égalité des droits, qui s'est tant fait attendre au cours de la période coloniale, ne se traduit dans la France du XXIe siècle, ni par l'égalité des chances, ni par l'égalité d'accès à l'emploi"⁵⁵, tanto è vero che è egli stesso ad affermare di essere uno dei pochi magrebini in Francia ad occupare un ruolo significativo all'interno del panorama economico del paese.

Nonostante il grande entusiasmo ricevuto dalla carta delle diversità francese, il paese d'oltralpe può essere definito un modello di integrazione parziale poiché cela, al suo interno, tensioni e rivendicazioni etniche attribuibili al suo passato coloniale.

⁵⁴ N.d.A.: in italiano "I dimenticati dalle pari opportunità" [mia traduzione].

⁵⁵ Y. Sabeg e L. Méhaignerie. *Les oubliés de l'égalité des chances. Participation, pluralité, assimilation...ou repli?*, Parigi, Institut Montaigne, 2004, 10, "[n]ella Francia del XX secolo, l'uguaglianza giuridica, che abbiamo tanto atteso durante il periodo coloniale, non si traduce né nel raggiungimento delle pari opportunità né nell'esistenza di condizioni di accesso paritario al lavoro" [mia traduzione].

In primis, le vicende storiche con l'Algeria (guerra franco-algerina del 1954-1962), che hanno lasciato un segno profondo nella memoria dei francesi, ma soprattutto nei ricordi dei Pieds noirs⁵⁶, degli Harkis⁵⁷ e dei francesi di origine algerina, la cui storia non è ancora ufficialmente entrata a far parte della storiografia francese. Il rapporto sottolinea come la relazione di dominio che esisteva anticamente con il colonizzato sia stata riprodotta oggi con la figura dell'immigrato, considerato inferiore.

Una posizione supportata anche dallo scrittore ed ex ministro delle pari opportunità Azouz Begag:

En France, en effet, le rapport à l'étranger fonctionne toujours sur le mode de la nomination: pauvre, besogneux, l'immigré incarne le sous-prolétaire soumis économiquement et culturellement⁵⁸.

L'integrazione avverrebbe quindi attraverso un processo rigido, paragonabile al percorso di un imbuto, dove soltanto coloro che hanno assimilato i valori e lo spirito francese riescono ad attraversare la strettoia indenni⁵⁹. Gli esclusi da questo meccanismo sono i "déclassés", ovvero gli stranieri appartenenti alla classe operaia che hanno contribuito alla crescita economica del paese negli anni del dopoguerra e che sono oggi vittima di una forte disoccupazione, e le "minorités visibles". Queste ultime sono rappresentate essenzialmente da immigrati provenienti dal Maghreb e dall'Africa, invisibili nelle categorie professionali più alte (le istituzioni, la politica, le grandi aziende, i media) ma visibili all'interno della società per le loro caratteristiche fisiche.

Il declassamento sul fronte lavorativo è ben rappresentato dalla situazione degli immigrati in possesso di diplomi e titoli di studio⁶⁰: nonostante si confermi la tendenza di un innalzamento del livello di istruzione da parte degli immigrati, la posizione lavorativa occupata è, spesso, ben al di sotto della loro qualifica o delle loro competenze, con un conseguente fenomeno di sovra qualificazione. Quest'ultimo non viene neanche arginato dall'ottenimento della nazionalità francese da parte dell'immigrato, una situazione che contribuisce inevitabilmente a creare diffidenza e risentimento nei confronti delle istituzioni.

⁵⁶ Appellativo di origine francese («piede nero») dato, con intonazione spregiativa, ai figli di genitori francesi nati in Algeria, e in genere ai Francesi che vivevano in Algeria prima che la colonia conquistasse l'indipendenza (fonte: Enciclopedia Treccani).

⁵⁷ N.d.A.: categoria che include i berberi e gli arabi naturalizzati francesi.

⁵⁸ Azouz Begag, *L'Intégration*, Le Cavalier Bleu Editions, 2003, 22, "In Francia, il rapporto con lo straniero consiste sempre nell'affibbiargli la nomina di povero e bisognoso, l'immigrato incarna la figura del sottoproletario sottomesso economicamente e culturalmente" [mia traduzione].

⁵⁹ Y. Sabeg, L. Méhaignerie, *op. cit.*:12.

⁶⁰ Caroline Anguier e Axel Gilbert, *Le nouveau profil de la population active immigrée*, 2012, http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=8&ref_id=19297.

Il risultato è lo sviluppo di un movimento di rivendicazione verso le proprie origini e di rifiuto verso l'assimilazione culturale dei valori e del modo di vivere francese che presenta due sfaccettature: la creazione di un codice linguistico proprio e lo sviluppo di una politica urbana che tende a creare delle "zone urbane sensibili" (ZUS).

Nel primo caso, questa lingua di frontiera (la cosiddetta "lingua di banlieue" delle periferie) appare come una deformazione della lingua francese ufficiale, strumento fondamentale per l'inserimento sociale, e una rivendicazione nei confronti dell'identità etnica di appartenenza e della lingua parlata nel contesto domestico e familiare. La politica urbana, invece, riguarda la costruzione di alloggi destinati agli stranieri, localizzati all'interno di agglomerati urbani medio-grandi o di bacini industriali che tendono a creare una situazione di confinamento, quasi di ghettizzazione, fondata sul rifiuto e sull'esclusione.

Queste zone urbane sensibili rappresentano un vero e proprio handicap per quanto riguarda la fase di ricerca del lavoro poiché "[i]l y a un «*effet ZUS* » dans l'accès à l'emploi qui se double d'un «*effet discriminatoire* » à l'encontre des personnes issues de l'immigration non européenne"⁶¹.

Se ammettiamo l'esistenza di una discriminazione positiva, il cui principio vuole che i soggetti deboli vengano trattati in maniera differente per le maggiori difficoltà affrontate, la conseguenza è il confinamento all'interno di luoghi specificatamente destinati agli stranieri che rischia di produrre una dequalificazione su più livelli, sia sociale che economica.

Il progetto di rivitalizzare e ricostruire le zone sensibili dovrebbe quindi estendersi anche all'agglomerazione urbana nel suo complesso, e non semplicemente al quartiere dove vivono gli stranieri, per evitare la creazione di isolotti etnici emarginati che limitino le opportunità di socializzazione e di confronto con le realtà territoriali.

La contraddizione esistente nell'integrazione francese sottolinea quindi l'urgenza di adottare e introdurre programmi di pari opportunità nell'accesso al mondo del lavoro e di ridefinire il concetto di integrazione, che consiste nell'adattarsi al contesto sociale ed economico del paese ospite, conservando allo stesso tempo le proprie origini e la propria "diversità", utilizzandola appunto come strumento per inserirsi nei mercati, secondo i principi del *diversity management* e delle carte della diversità.

⁶¹ Y. Sabeg, L.Méhaignerie, *op. cit.*:132, "l'«*effetto ZUS* » nell'accesso al mondo del lavoro si accompagna ad un «*effetto discriminatorio* » nei confronti degli immigrati non europei" [mia traduzione].

4. Lo studio di un caso locale: la situazione degli stranieri nella provincia di Forlì

4.1. L'inserimento degli stranieri nel contesto sociale forlivese

La provincia di Forlì-Cesena è una delle più importanti province italiane per concentrazione di migranti; è possibile stabilire il loro grado di inserimento socio-economico sulla base di indicatori quali le caratteristiche del fenomeno migratorio locale, la durata del soggiorno, l'importanza dell'ottenimento della cittadinanza italiana e il processo di inserimento scolastico.

L'analisi statistico-territoriale, condotta tra il 2013 e il 2014 dalla Provincia di Forlì in collaborazione con la regione Emilia-Romagna e il Polo didattico di Forlì dell'Università di Bologna, mostra una tendenza crescente all'espansione (più di un residente su 10 ha cittadinanza straniera), ma al contempo una progressiva stabilità, motivata da una leggera diminuzione dell'afflusso di immigrati (-0,04%). Quest'ultimo dato dimostra come la popolazione straniera sia rimasta pressoché la stessa (11,3% registrato nel 2013 contro l'11,1% di gennaio 2012). Il fenomeno di crescente stabilizzazione è anche dimostrato dall'aumento del numero di persone che ha acquisito la cittadinanza italiana nella provincia di Forlì-Cesena. Infatti, fra il 2002 e il 2012, i neo-italiani residenti si sono quasi sestuplicati (+545,9%) in dieci anni: questo dato evidenzia quindi come il fenomeno migratorio non sia più di natura temporanea e transitoria. L'acquisizione della cittadinanza⁶², difatti, è sicuramente un fattore importante per il consolidamento del fenomeno di insediamento e integrazione sociale nel territorio.

La popolazione straniera del forlivese è in generale caratterizzata da un'ampia presenza femminile (che rappresenta il 51,9% del totale) ed è più giovane rispetto a quella italiana (il 22,5% degli stranieri sono minorenni, il 23,4% ha tra i 26 ed i 35 anni mentre i residenti fra i 36 ed i 50 anni sono il 29,4%). Notiamo quindi come, nonostante i residenti stranieri siano

⁶² L'acquisizione della cittadinanza italiana, regolata dalla legge n. 91/1992, può essere concessa: al minore che risiede legalmente nel territorio italiano da almeno 2 anni, e dichiara, al raggiungimento della maggiore età e entro un anno da essa, di voler acquisire la cittadinanza; allo straniero nato in Italia che vi abbia vissuto ininterrottamente fino alla maggiore età (domanda di cittadinanza entro un anno dal compimento dei 18 anni); al coniuge straniero o apolide di un cittadino italiano dopo un periodo di residenza di sei mesi nel territorio italiano; allo straniero che risiede legalmente in Italia da 10 anni, al cittadino di uno Stato membro dell'Unione Europea dopo 4 anni di residenza sul territorio italiano (fonte <http://www.immigrazione.biz/legge.php?id=20>).

relativamente più giovani, le fasce d'età ad avere un'incidenza più alta all'interno del panorama territoriale siano comunque gli adulti tra 36 e 50 anni. Inoltre, vi è un progressivo invecchiamento che coinvolge anche la popolazione straniera, ulteriore prova della progressiva stabilizzazione nel territorio. Per quanto riguarda la provenienza, la maggior parte degli stranieri viene dall'Unione Europea (29,2%), seguita direttamente dall'Europa centro-orientale (27,9%), dall'Africa del Nord (19,6%), Africa Occidentale (8,7%) e Asia orientale (7,5%). Rispetto ai paesi di nazionalità dei migranti, la Romania è al primo posto, seguita dall'Albania (che rappresenta, però, la comunità più numerosa nel cesenate) e dal Marocco.

Un ulteriore dato per valutare la presenza degli stranieri nella provincia è il numero dei titolari di permesso di soggiorno, in ulteriore aumento (su 33.824 soggiornanti, 25.512 sono titolari di un regolare permesso di soggiorno), in particolare del permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo. Si tratta di un titolo di soggiorno a tempo indeterminato concesso dopo almeno cinque anni di permanenza sul territorio che può essere richiesto dallo straniero in possesso di un permesso di soggiorno regolare e di un reddito minimo pari all'importo annuo dell'assegno sociale. Dal 2010, oltre a questi requisiti, si è aggiunto anche il superamento di un test di lingua italiana, dato che la padronanza linguistica rappresenta sicuramente un elemento fondamentale per l'integrazione.

Per quanto riguarda la scuola, la provincia di Forlì-Cesena supera, per il numero di stranieri iscritti (13,3% del totale), la media regionale (12,6%) e perfino quella nazionale (8,8%). L'Emilia-Romagna è, infatti, una delle regioni con la più alta incidenza di studenti stranieri. In particolare, oggetto di attenzione da parte del report sono state le seconde generazioni di immigrati, ovvero i ragazzi nati a Forlì o comunque cresciuti nella città che sono prossimi ad acquisire la cittadinanza italiana. Analizzando gli iter di cittadinanza (ovvero il percorso seguito dal momento della presentazione della domanda di cittadinanza al suo ottenimento/diniego), esiste una differenza significativa tra gli immigrati adulti, nei quali emergono fenomeni di integrazione di *opting in* o di *opting out*, cioè rispettivamente tra la scelta di far parte del territorio a tutti gli effetti (decidendo di richiedere la cittadinanza per stabilirsi definitivamente nella provincia) oppure, al contrario, di far ritorno nel proprio paese di origine o trasferirsi in un altro stato, e le seconde generazioni che, al contrario, distinguono tra l'appartenenza reale e culturale al territorio e la sensazione di esclusione. L'indagine svela come la poca familiarità con le procedure burocratiche necessarie all'ottenimento della cittadinanza o la confusione rispetto alla definizione di "cittadino italiano" condizioni fortemente il sentimento di appartenenza allo stato italiano: molti ragazzi dicono di non sapere se sono cittadini italiani e alcuni dichiarano di avere un'identità ibrida

(italo-paese d'origine). Inoltre, rispetto al loro percorso di integrazione scolastica, i ragazzi dichiarano, nel 44,3% dei casi, la presenza di forme di discriminazione all'interno del contesto scolastico e l'esistenza di una conflittualità tra i diversi gruppi di giovani a Forlì, un dato confermato sia dai cittadini italiani che stranieri. Tuttavia, per quanto riguarda le aspettative verso il futuro, i ragazzi stranieri appaiono fiduciosi nella possibilità da adulti di fare il lavoro desiderato e dimostrano di credere molto nel ruolo dell'istruzione, sia per farsi strada nella vita che, eventualmente, per combattere le forme di discriminazione di cui sono vittima.

Per quanto riguarda la sanità, emerge sempre più la figura del "migrante sano" in buone condizioni di salute, dove l'utilizzo delle strutture sanitarie risulta semplicemente legato ad eventi fisiologici e naturali (come la gravidanza). Tuttavia, un elemento chiave per garantire il pieno inserimento socio-economico di questi soggetti è l'azione di contrasto nei confronti delle disuguaglianze nell'accesso ai servizi sanitari: se è vero che il 13% della popolazione straniera ha difficoltà a svolgere le pratiche amministrative e burocratiche necessarie, la strategia più importante rimane l'appianamento delle diversità culturali legate a differenze nella percezione della malattia, nella concezione della salute e negli atteggiamenti di prevenzione da adottare.

4.2. Focus sulla situazione lavorativa dei migranti nella provincia forlivese

Il lavoro rappresenta, in maniera indiscussa, il motivo principale del rilascio dei permessi di soggiorno nella popolazione straniera residente a Forlì (49,8% dei casi analizzati, facenti riferimento al lavoro subordinato). Nell'ultimo dato disponibile (1 gennaio-31 dicembre 2012), si sono registrati 28.025 rapporti di lavoro, pari al 29% del totale degli avviamenti nella provincia di Forlì-Cesena: una diminuzione di circa il 12% rispetto al numero degli avviamenti registrati nel 2007, che è una chiara conseguenza della crisi economica che ha investito il nostro paese in questi ultimi anni.

Se consideriamo le caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori, è interessante evidenziare la crescente presenza femminile nel mondo del lavoro che supera il 50%, mentre, dal punto di vista dall'età, la maggior parte degli avviati (circa il 72%) ha un'età compresa tra 25-49 anni, con una concentrazione rilevante nella fascia 30-49 anni, segno di un progressivo invecchiamento anche da parte della popolazione straniera, ormai stabilizzata nel territorio. Il settore economico di riferimento per le assunzioni è il terziario mentre risultano in calo le assunzioni all'interno del settore industriale: un trend che si allinea con la crescente terziarizzazione dell'economia. Inoltre, in riferimento alla tipologia dei contratti di lavoro, vi è un incremento significativo dei contratti a tempo indeterminato (+9,4% dal 2011 al 2012), anche se la maggioranza delle assunzioni avviene ancora attraverso contratti di lavoro a termine. Il fenomeno migratorio risulta avere un peso decisivo per l'economia locale, tanto che l'ammontare contributivo a livello regionale generato dal lavoro degli immigrati può essere attestato intorno agli 857 milioni di euro, con una cifra complessiva di 73 milioni solo nella provincia di Forlì-Cesena.

Il fenomeno dell'imprenditoria immigrata è in evoluzione anche nella provincia di Forlì: sono 3.478 gli stranieri titolari di imprese, con un raddoppiamento registrato in un arco di tempo di 8 anni (2005-2013). Rispetto quindi alla crisi economica che ha colpito le attività imprenditoriali della provincia (soprattutto i settori dell'artigianato e delle costruzioni), le imprese create da immigrati sembrano aver risentito meno dell'effetto della crisi. Se è vero che in Italia i migranti appaiono spesso impegnati in attività poco qualificate o di basso livello, è importante sottolineare come le aziende con titolari stranieri siano aumentate in questi ultimi anni e come, quindi, la figura del migrante si sia evoluta all'interno di un'economia sempre più globale. Uno dei motivi di questa evoluzione potrebbe essere

riconducibile alla correlazione esistente tra disoccupazione prodotta dalla crisi economica e imprenditoria (“*recession-push*”)⁶³. Secondo questa ipotesi, la disoccupazione spingerebbe gli individui a costituire un’attività imprenditoriale per avere la sicurezza di un impiego. Ciò nonostante, il crescente successo dell’imprenditoria tra gli immigrati potrebbe avere radici diverse, ovvero costituire un’opportunità di integrazione e di autonomia per questa nuova generazione di migranti, con un background personale e un grado di istruzione più alto, che vuole evitare di essere vittima del declassamento occupazionale che colpisce gli stranieri (se non altro all’inizio della loro esperienza lavorativa nel paese di accoglienza), a causa di una scarsa conoscenza dei meccanismi del mercato del lavoro. Gran parte delle imprese create dagli stranieri nel forlivese appartengono al settore delle costruzioni e a quello del commercio all’ingrosso o al dettaglio, in particolare nel settore alberghiero/ ristorativo. Per quanto riguarda la provenienza geografica dei titolari di imprese stranieri, da una netta prevalenza di cittadini comunitari (provenienti soprattutto dall’Europa dell’Est), dal 2011 si sono verificati nuovi trend, tra i quali il ruolo di primo piano dei cittadini dell’Africa del Nord (Marocco) nelle attività imprenditoriali e l’incremento delle attività create da asiatici, in particolare cinesi, di oltre cinque punti percentuale in sette anni. Se, come anticipato precedentemente, l’età degli imprenditori stranieri si colloca prevalentemente in una fascia adulta, è possibile riscontrare un’eccezione negli imprenditori provenienti dall’Ucraina e dalla Macedonia (tra l’altro, prevalentemente di sesso femminile) e, in maniera meno marcata, per quelli provenienti dall’Albania e dalla Cina, più giovani rispetto a quelli degli altri paesi europei e dell’Africa.

Considerando l’aspetto della formazione professionale, i partecipanti stranieri si sono mostrati molto propensi agli interventi promossi a livello regionale e provinciale finalizzati all’inserimento nel mondo del lavoro o al miglioramento delle abilità professionali. All’interno dei percorsi formativi professionali possiamo distinguere tra: il diritto-dovere all’istruzione⁶⁴ (gestito dalla provincia di Forlì-Cesena attraverso i finanziamenti del Fondo sociale europeo e i fondi ministeriali), la formazione per occupati e non occupati e infine la formazione regolamentata. La formazione per occupati e non occupati prevede la partecipazione ad attività e percorsi di orientamento, finanziati dalla provincia di Bologna, per l’inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro, l’adeguamento delle competenze lavorative, ma soprattutto il sostegno ai soggetti a rischio di esclusione sociale o in situazioni

⁶³ OECD, *op. cit.*:52.

⁶⁴ N.d.A: si intende il diritto all’istruzione e alla formazione per almeno dodici anni o comunque, sino al conseguimento di una qualifica di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età, come stabilito nel Decreto legislativo n. 76/2005.

di cassa integrazione o mobilità. Per formazione regolamentata si intende, invece, l'organizzazione di corsi di studio da parte della regione finalizzati all'apprendimento di una specifica professione, eventualmente integrati da una formazione professionale, ad esempio un tirocinio. Nonostante siano le prime due tipologie di percorsi formativi professionali a raccogliere la quasi totalità delle presenze, anche la formazione volta alla creazione di un'impresa è tra gli interessi dei residenti stranieri, che nell'ultimo anno vi hanno partecipato in 58.

L'inclusione degli stranieri all'interno del tessuto sociale ed economico della provincia forlivese è quindi un elemento importante per promuovere la coesione sociale e, proprio a questo proposito, il Programma Operativo Fondo Sociale Europeo 2014-2020 dell'Emilia Romagna⁶⁵ pone l'accento sull'importanza dell'integrazione di questi soggetti e sulle azioni di mediazione interculturale da intraprendere per assicurare un inserimento lavorativo efficace, fondato su politiche sociali adeguate alla valorizzazione delle differenze culturali.

⁶⁵ Per maggiori informazioni si invita a consultare il sito: <http://formazionelavoro.regione.emilia-romagna.it/notizie/archivio-news/la-commissione-europea-approva-il-programma-operativo-fse-2014-2020-dellemilia-romagna>.

4.3. La Cooperativa DiaLogos: un esempio locale di sostegno all'integrazione⁶⁶

L'impegno verso l'integrazione e i servizi destinati agli immigrati sono i capisaldi di DiaLogos, una cooperativa sociale attiva nella città di Forlì, divenuta un punto di riferimento nell'ambito della comunicazione interculturale su più fronti, attraverso la promozione di progetti, laboratori linguistici e interculturali ed azioni volte prettamente a favorire l'integrazione di famiglie, bambini e soggetti che necessitano di un supporto per potersi muovere all'interno del territorio.

Dal 2011, DiaLogos rappresenta la continuazione naturale di due cooperative sociali che operavano già in precedenza nel territorio. La prima, "Spazi Mediani", nata nel 1996, si occupava della gestione dello sportello informazioni (il primo Centro stranieri nato a Forlì) e di due strutture di accoglienza abitativa, sulla base di una precedente esperienza di volontariato a favore dei cittadini stranieri che prevedeva l'organizzazione di corsi di lingua italiana e il recupero di materiali di seconda mano (come stoviglie e vestiti) per i soggetti che dovevano iniziare un ciclo di vita nel paese. La cooperativa "Sesamo" nacque invece nel 2001 come una realtà fortemente specializzata nei servizi di mediazione culturale. Il Presidente della cooperativa, Patrizio Orlandi, identifica nei servizi di informazione e orientamento sul territorio il "filone storico" della società, la quale, tuttavia, ha contribuito anche ad estendere il concetto della mediazione culturale a realtà nuove, come i servizi sociali e la sanità (presso le USL dell'area vasta Romagna), che si affiancano ai servizi di mediazione presso i centri per l'impiego di tutta la provincia di Forlì-Cesena e della provincia di Bologna (di cui la cooperativa è coordinatrice generale). La cooperativa si occupa anche della traduzione di documenti di vario titolo necessari ai cittadini stranieri, come ad esempio documenti sanitari, certificati scolastici e moduli di iscrizione.

Ma le attività di DiaLogos, da qualche anno, si concentrano anche sui servizi di housing sociale attraverso la struttura "Casa a Colori", presente all'interno della sede della cooperativa, costituita da sei appartamenti a canone calmierato che rispondono ad un'esigenza di alloggio temporanea per diverse situazioni sociali. Secondo Orlandi, questo progetto risponde "all'idea di allargare il concetto di intercultura fra condizioni sociali diverse, quindi non solo l'incontro tra culture ma l'incontro tra condizioni sociali diverse", favorendo la socializzazione tra

⁶⁶ La redazione di questo capitolo è stata basata su un'intervista, elaborata da me, al Presidente della Cooperativa DiaLogos Patrizio Orlandi. Sono state poste domande inerenti alle attività, all'operato, alle considerazioni sui residenti stranieri nella provincia di Forlì.

famiglie italiane e straniere ad esempio, attraverso la condivisione e la gestione di spazi comuni. In effetti, ad oggi, il tema dell'abitare e l'esigenza di avere un'occupazione rientrano tra le richieste principali dei migranti che si appoggiano alla cooperativa. Questa ciclicità dei bisogni, come sottolinea il Presidente di DiaLogos, è inevitabile, poiché casa e lavoro sono strettamente connessi e dipendono l'uno dall'altro. Pur non trattandosi di un'accoglienza senza condizioni e a costo zero, gli appartamenti di "Casa a Colori" permettono di beneficiare del pagamento di un canone d'affitto più basso rispetto a quello del mercato immobiliare tradizionale e, inoltre, aiutano i soggetti che stanno attraverso una fase di reinserimento sociale a ricostruire la propria autonomia ed indipendenza.

Inoltre, come già accennato, data la presenza importante di alunni stranieri nel forlivese, DiaLogos ha incentrato la propria attività sull'inserimento scolastico attraverso percorsi di alfabetizzazione o di affiancamento. In quest'ultimo caso, il mediatore culturale viene concepito come un operatore territoriale che, partendo da un servizio a sportello all'interno della scuola, possa successivamente seguire l'alunno in un contesto extra-scolastico, divenendo un punto di riferimento anche per i docenti e i genitori, favorendo l'inserimento in strutture territoriali, come le società sportive, per incoraggiare una socializzazione più ampia del bambino. Una figura, questa, sperimentata per il momento all'interno delle scuole elementari e medie grazie a un bando organizzato dalla fondazione Cassa dei Risparmi di Forlì che ha come target di riferimento la prima adolescenza. Anche lo sviluppo di percorsi di valorizzazione delle diversità culturali appare come un elemento fondamentale per sensibilizzare gli istituti scolastici verso l'integrazione; i laboratori interculturali promossi all'interno delle scuole vogliono quindi far riflettere i più piccoli sul rispetto della diversità attraverso lo sviluppo di spunti di riflessione quali la scrittura o le diverse modalità di concepire la casa nelle varie culture. Orlandi crede nell'importanza di avviare un processo di sensibilizzazione precoce, già dalle scuole elementari, che coinvolga le cosiddette "seconde generazioni" nella costruzione di processi virtuosi di integrazione. Se rispetto a queste iniziative rimangono ancora un po' in disparte le scuole superiori, in particolare i licei, "perché è ancora forte, o era ancora forte, nelle famiglie immigrate l'idea della concretezza nel percorso che devono fare i figli per poter contribuire il prima possibile all'economia del nucleo familiare", è anche vero che con il passare del tempo gli studenti di origine straniera iniziano ad investire sempre di più nell'istruzione.

A fronte di questo, sarà quindi importante coinvolgere ogni tipologia di istituto scolastico nei programmi volti a favorire l'integrazione.

Tuttavia, non risulta sempre facile reperire le risorse per il finanziamento delle attività interculturali, in quanto queste ultime non rientrano nei programmi ministeriali attuali. DiaLogos è finanziata per l'85% da risorse pubbliche provenienti dal Comune di Forlì, dalla USL Romagna, nonché dalla Provincia di Forlì-Cesena, e reperite attraverso la partecipazione a gare di appalto. La restante parte, invece, deriva da fondi europei destinati all'integrazione di cittadini provenienti da paesi terzi, dal Fondo europeo per i rifugiati e dal Fondo europeo rimpatri (oggi riuniti sotto la dicitura Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione), che transitano prima attraverso il Ministero dell'Interno italiano.

La necessità di rafforzare il dibattito e la consapevolezza locale verso le tematiche dell'integrazione e dell'intercultura è un'attività quotidiana, portata avanti attraverso il dialogo con interlocutori privilegiati di vari livelli (assessori, sindaci, funzionari delle amministrazioni pubbliche, partner di altre associazioni locali, studenti universitari). L'attività di comunicazione volta a sensibilizzare l'opinione pubblica avviene quindi principalmente attraverso una fitta rete di rapporti con organizzazioni ed enti del territorio, ma anche attraverso la pubblicazione del periodico di comunicazione interculturale "Segni e Sogni", riferito ad argomenti di carattere generale relativi ai temi dell'integrazione e dell'intercultura in cui gli articoli in italiano sono affiancati da una traduzione in diverse lingue. Il periodico, comunque, non è destinato solamente ai cittadini migranti, poiché è nato all'interno di un progetto editoriale più ampio, quello promosso dal protocollo per la comunicazione interculturale sottoscritto da tutto il movimento dell'informazione locale (radio, tv, web) e che ha lo scopo di favorire il confronto e il dibattito sulle dinamiche del fenomeno migratorio e sul rispetto della diversità, evitando l'utilizzo di riferimenti o termini scorretti e denigratori.

D'altro canto, secondo Orlandi, il contesto aziendale "è uno degli ambiti in cui c'è ancora tanto da fare rispetto alla percezione e alla mentalità degli imprenditori", tanto che le iniziative a favore dell'inclusione dei lavoratori stranieri all'interno delle aziende sono poco menzionate e pressoché sconosciute dalle realtà locali. Come afferma il Presidente della DiaLogos, l'Italia ha, di conseguenza, poca familiarità con la gestione dell'integrazione poiché il fenomeno migratorio ha origini più recenti rispetto ad altri paesi; anche per questo, la sensibilizzazione e l'educazione verso la diversità risulta fondamentale. La DiaLogos rappresenta, inoltre, un esempio di ambiente di lavoro profondamente diversificato (l'assemblea dei soci conta 17 stranieri su un totale di 33 soci) in cui l'importanza del confronto e del dialogo tra diverse culture è una fonte di arricchimento quotidiano, nonostante le piccole difficoltà quotidiane legate dalle diverse concezioni culturali

del rapporto di lavoro.

Ambienti di lavoro variegati sono quindi esempi positivi da un punto di vista culturale poiché rapportarsi ad un'altra cultura è sicuramente educativo per appianare ogni forma di possibile pregiudizio. Inoltre, in un'attività come quella svolta dalla cooperativa DiaLogos, la presenza di stranieri aiuta a comprendere le difficoltà che possono affrontare i cittadini migranti e quindi, di conseguenza, migliora l'efficienza lavorativa.

Come afferma Orlandi, "l'identità di ogni singolo posto è assolutamente in divenire, e continuamente in divenire [...], l'identità semplicemente non esiste, è una costruzione sociale che evolve continuamente".

Conclusioni

La società moderna è caratterizzata dall'inserimento sempre più importante di cittadini stranieri e, di conseguenza, la gestione dell'integrazione, nonché del rispetto verso la diversità e della promozione delle pari opportunità, risulta una priorità nell'agenda dei legislatori nazionali ed europei. L'età contemporanea ha visto la figura del migrante cambiare, acquisire un ruolo economico di spessore all'interno delle società, possedere competenze e livelli d'istruzione sempre più elevati. Uno dei fenomeni che coinvolgono sempre di più i migranti nel paese ospite è l'apertura di attività in proprio: pur costituendo un segnale dell'autonomia e dell'integrazione crescente di queste seconde generazioni, occorre tenere presente che queste attività trovano spesso difficoltà in termini di reperimento dei finanziamenti, ma anche rispetto al contesto socio-culturale con cui i migranti entrano in contatto. Inoltre, l'integrazione economica dei migranti all'interno della società sembra essere condizionata dall'esperienza del paese in termini di flusso migratorio e di conseguenza dalla gestione dell'integrazione che, per ragioni storiche o sociali, risulta difficoltosa da organizzare.

Per queste ragioni, la piena inclusione e integrazione dei migranti nel paese di accoglienza è fondamentale per la coesione sociale: l'integrazione economica necessita di essere accompagnata da un'integrazione di tipo culturale, che deve superare i limiti stabiliti da un concetto fisso di identità e che è ben lontana dall'assimilazione.

La diversità deve essere, al contrario, una fonte di arricchimento personale, un elemento da sfruttare nel costruire relazioni con gli altri. Questi soggetti non devono, quindi, essere considerati come "soggetti deboli" a priori, bensì come portatori di valori importanti da far germogliare all'interno di una società. In Italia, dove la storia del fenomeno migratorio è più recente rispetto agli altri paesi, la sensibilizzazione verso la diversità deve ancora affrontare uno scoglio importante: la concezione della diversità come potenziale di crescita nel contesto aziendale e lavorativo in generale. Le azioni dettate in questo campo dai principi del *diversity management* risultano, infatti, di difficile realizzazione a causa dei costi che questa strategia comporta, se consideriamo anche le dimensioni piccolo-medie delle aziende che caratterizzano il nostro tessuto economico. In un mondo nel quale è l'internazionalizzazione, l'apertura verso nuove frontiere a fare da padrona (nella vita quotidiana, come negli scambi commerciali), è necessario promuovere valori come il multiculturalismo e il rispetto per le culture diverse da quella a cui apparteniamo attraverso una sensibilizzazione quotidiana nei principali contesti sociali di inserimento: la scuola, le istituzioni e le realtà locali e regionali.

Bibliografia

Begag, A. (2003). *L'Intégration*. Parigi: Le Cavalier Bleu Editions.

De Vita, L. (2011). *Il diversity management in Europa e in Italia. L'esperienza delle Carte della diversità*. Milano: Franco Angeli.

OECD (2010). *Open for Business: Migrant Entrepreneurship in OECD Countries*. OECD Publishing. Documento disponibile all'indirizzo: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264095830-en>.

Provincia di Forlì-Cesena (Coordinamento Provinciale Immigrazione), Regione Emilia-Romagna (Servizio Politiche per l'accoglienza e l'integrazione sociale) e Università di Bologna (Polo Scientifico Didattico di Forlì) (maggio 2014). *Report provinciale. I cittadini immigrati stranieri nella provincia di Forlì-Cesena. Analisi dei dati e delle dinamiche territoriali*.

Rath, J. e Eurofound (2011). *Promoting ethnic entrepreneurship in European cities*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Sabeg, Y. e L. Méhaignerie (2004). *Les oubliés de l'égalité des chances. Participation, pluralité, assimilation...ou repli?*. Parigi: Institut Montaigne.

Pagine web

Anguier, C. e Axel Gilbert (2012). *Le nouveau profil de la population active immigrée*. http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=8&ref_id=19297

Desiderio, M.V. (2014). *Policies to Support Immigrant Entrepreneurship*, Washington, DC: Migration Policy Institute. <http://migrationpolicy.org/research/policies-support-immigrant-entrepreneurship>

European Commission (2012). Flash eurobarometer 354. *Entrepreneurship in the UE and beyond*. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/flash_arch_360_345_en.htm#354

Fairlie, R.W. e Alicia M. Robb (2005). *Why Are Black-Owned Businesses Less Successful than White-Owned Businesses? The Role of Families, Inheritances, and Business Human Capital*. Center for Economic Studies (CES). <https://ideas.repec.org/p/cen/wpaper/05-06.html>

Keil, M., B. Amershi, S. Holmes, H. Sablonski, E. Lüthi, K. Matoba, A. Plett e K. von Unruh (International Society for Diversity Management – idm) (2007). *Manuale di formazione sul diversity management*. <http://www.idm-diversity.org/files/EU0708-TrainingManual-it.pdf>

Rivière, F (2009). Rapporto mondiale dell'UNESCO. *Investire nella diversità culturale e nel dialogo interculturale*. <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001847/184755ita.pdf>

Wadhwa, V., A.L. Saxenian, B. Rissing e G. Gereffi. (2007). *America's New Immigrant Entrepreneurs*, Master of Engineering Management Program. Duke University, School of Information, U.C. Berkeley. <http://www.ischool.berkeley.edu/research/publications/saxenian/2007/america%27s>

Sitografia

<http://www.lavoro.gov.it/AreaSociale/ResponsabilitaSociale/Documenti/Pages/default.aspx>
(visitato il 30 aprile 2015)

<http://www.treccani.it/enciclopedia/> (visitato il 10 maggio 2015 e il 15 giugno 2015)

<http://www.unioncamere.gov.it/P43K738O0/imprenditoria-immigrata.htm> (visitato il 12 maggio 2015)

<http://economia.ilmessaggero.it/flashnews/l-amp-039-imprenditoria-immigrata-continua-a-crescere-in-italia/1176919.shtml> (visitato il 12 maggio 2015)

<http://www.ilpost.it/2013/10/07/chinatown/> (visitato il 16 maggio 2015)

<http://economicpoint.com/enclave-economy> (visitato il 22 maggio 2015)

http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/133020_it.htm. (visitato il 25 maggio 2015)

http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2004.016.01.0044.01.ITA
(visitato il 25 maggio 2015)

http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/lisbon_treaty/ai0022_it.htm
(visitato il 26 maggio 2015)

<http://www.ilmitte.com/immigrazione-germania-panoramica/> (visitato il 27 maggio 2015)

<http://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/it/societa/main-content-08/immigrazione-e-integrazione.html> (visitato il 27 maggio 2015)

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/creation-dentreprise,128/l-aide-aux-chomeurs-createurs-ou,1163> (visitato il 27 maggio 2015)

<http://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=it> (visitato il 29 maggio 2015)

<http://www.loncle-avocat.fr/actualite-134-droit-des-etrangers-les-titres-de-sejour-en-france.php> (visitato il 10 giugno 2015)

<http://www.treccani.it/enciclopedia/> (visitato il 15 giugno 2015)

<http://www.immigrazione.biz/legge.php?id=20> (visitato il 21 giugno 2015)

<http://www.poliziadistato.it/articolo/214/> (visitato il 21 giugno 2015)

<http://europalavoro.lavoro.gov.it/EuropaLavoro/Mi-formo/Dirittodovere> (visitato il 23 giugno 2015)

<http://formazionelavoro.regione.emilia-romagna.it/notizie/archivio-news/la-commissione-europea-approva-il-programma-operativo-fse-2014-2020-dellemilia-romagna> (visitato il 23 giugno 2015)

<http://www.integrazionemigranti.gov.it/Attualita/News/Pagine/FAMI.aspx> (visitato il 24 giugno 2015)