

MISURE/116

LA PARTECIPAZIONE DEGLI STRANIERI AL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE: PERCORSI LAVORATIVI DEGLI OCCUPATI NEL 2022

Osservatorio Mercato del Lavoro

Maggio 2023

Misure/116

a cura di Letizia Bertazzon e Ilaria Rocco

con la collaborazione di Davide Girardi, Istituto Universitario Salesiano Venezia

VENETO LAVORO

Osservatorio Mercato del Lavoro

Via Ca' Marcello, 67b

30172 - Venezia Mestre

www.venetolavoro.it

osservatorio.mdl@venetolavoro.it

1. Premessa

1.1. La componente straniera nella popolazione e nel mercato del lavoro

Al 1° gennaio 2022 la popolazione censita in Veneto è di circa 4,8 milioni; le prime stime disponibili per il 1° gennaio 2023 prevedono una variazione negativa di oltre 9mila unità, calo che proseguirebbe il trend di riduzione avviato nel 2015. Per contro per la popolazione straniera si stima una timida crescita (di poco inferiore al migliaio di unità) rispetto alle circa 493mila unità presenti al 1° gennaio 2022; tale componente pesa per circa un decimo sia sul totale degli stranieri residenti in Italia sia sulla popolazione complessivamente residente in Veneto.

Esaminando le aree di provenienza, la maggioranza degli stranieri residenti in regione si conferma essere costituita da cittadini di un paese europeo (al 1° gennaio 2022 erano circa 270mila e pesavano il 54,7% sugli stranieri residenti), in prevalenza comunitari (oltre 148mila, pari al 55%). Il secondo territorio di origine della popolazione straniera residente in regione è il continente asiatico, con 105mila presenze e un peso del 21,2%, mentre al terzo posto si collocano le provenienze africane, con oltre 100mila residenti ed un peso del 20,3%.

Nel corso del 2021 a livello nazionale sono stati rilasciati 242mila permessi di soggiorno a cittadini non comunitari, volume analogo a quello registrato nel 2018 ma nettamente superiore a quello dei rilasci del 2019 e 2020, rispettivamente 177mila e 107mila. Restrungendo l'osservazione al contesto regionale, i permessi rilasciati nel 2021 sono stati 22mila e hanno superato quelli relativi agli ultimi 7 anni. Confrontando i motivi dei permessi concessi nel 2021 con quelli rilasciati 10 anni prima, ovvero nel 2011 in cui sono stati quasi 35mila, continua a crescere la quota motivata da ricongiungimenti familiari, che sale dal 51% al 59%, mentre si riduce il peso dei permessi concessi per motivi lavorativi, dal 36% al 25%.

Circa la metà degli stranieri residenti in Veneto risultano attivi nel mercato del lavoro: secondo i dati Istat nel 2021 sono 241mila e coprono una quota sul complesso degli occupati in regione pari all'11,6%, superiore a quella registrata a livello nazionale (10%).

Circoscrivendo l'osservazione al lavoro dipendente¹, i dati del Silv (Sistema informativo lavoro veneto)² evidenziano come la componente straniera ricopra un ruolo centrale con una presenza strutturale e in crescita nel mercato del lavoro. Nel 2022 l'andamento complessivo delle posizioni lavorative segna un incremento di +29mila unità rispetto all'anno precedente, una crescita alla quale contribuiscono soprattutto i posti guadagnati dai lavoratori stranieri, +18mila rispetto ai +11mila degli italiani. È infatti la prima volta dopo il 2014 (eccezione fatta per l'anno in cui è esplosa l'emergenza pandemica) che si registra un bilancio delle posizioni di lavoro dipendente più favorevole per la componente straniera.

Inoltre, sebbene gli stranieri rappresentino circa un decimo degli occupati in regione, contribuiscono a oltre un quarto dei flussi in ingresso nel mercato del lavoro dipendente degli ultimi anni.

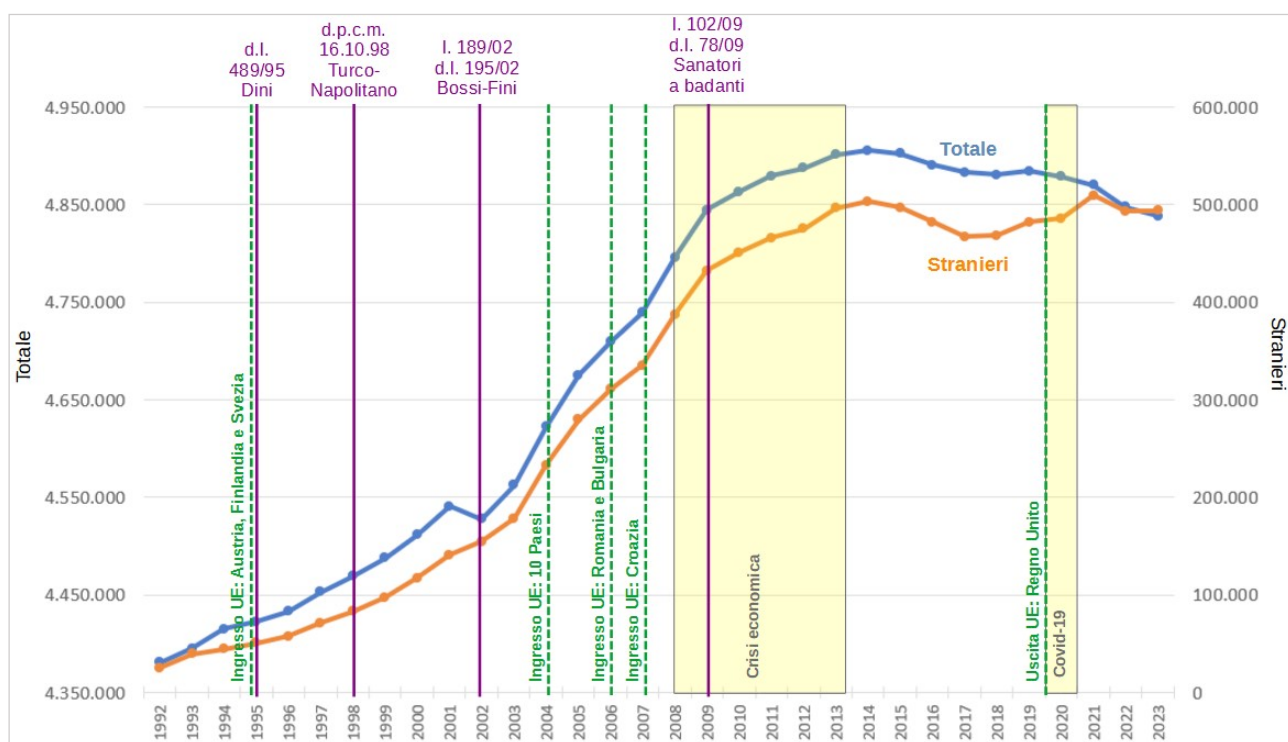
1.2. Stratificazione e obiettivi

Negli ultimi 30 anni i flussi migratori hanno registrato una crescita esponenziale che ha portato la popolazione straniera dagli appena 25mila residenti nel 1992 ad aumentare di oltre 100mila unità in 8 anni, per poi crescere a velocità doppia (di quasi 200mila unità) negli 8 anni successivi, finendo con lo stabilizzarsi tra le 450 e 500 mila unità dal 2010 ad oggi (**graf. 1**).

1. Per lavoro dipendente si intende l'insieme dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato, determinato, rendistato e somministrazione.

2. Per una descrizione di tale fonte dati si rimanda al paragrafo 2.1.

Graf. 1 – Veneto. Popolazione residente al 1° gennaio, totale e stranieri



Fonte: elab. su dati Istat (dal 1992 al 2001 risultanze anagrafiche; dal 2002 al 2018 ricostruzione intercensuaria; dal 2019 al 2022 censimento permanente della popolazione; 2023 dato stimato)

Al trend di crescita rilevato hanno contribuito molteplici fattori, dall'allargamento dell'UE, alle sanatorie e regolarizzazioni, dalle dinamiche economiche, agli andamenti del mercato del lavoro, che congiuntamente hanno influenzato la specifica connotazione assunta dai flussi migratori susseguitisi nel tempo.

Il processo di inserimento della componente straniera nel contesto regionale è andato progressivamente a consolidarsi e a strutturarsi delineando, in analogia con quanto è possibile osservare in ambito geologico, una sorta di graduale sovrapposizione di strati differenti.

Il tentativo di rappresentazione dei mutamenti intervenuti nelle caratteristiche della popolazione straniera che partecipa al mercato del lavoro regionale utilizzando il concetto di "stratificazione"³ aiuta, in chiave descrittiva, a fare il punto sugli esiti di trent'anni di migrazioni e su una presenza, divenuta in molti casi ormai di lungo corso.

Al pari del processo che dà origine alle rocce sedimentarie⁴, anche in questo caso si tratta di una realtà in progressivo divenire modellatasi pian piano in base alle diverse condizioni e dalle caratteristiche al suo interno molto diversificate. I flussi migratori che nel tempo si sono susseguiti nella nostra regione hanno, infatti, determinato l'introduzione nella popolazione già presente di nuovi "strati", tra loro fortemente eterogenei, per composizione socio-demografica, motivazioni migratorie o prospettive di inserimento, che si sono andati via via ad integrare su vari terreni (dal lavoro, all'istruzione, alla sanità) sotto l'influenza di fattori esogeni quali, ad esempio, il contesto economico, la condizione del mercato del lavoro, le politiche in essere volte all'integrazione, al sostegno economico o all'inserimento occupazionale.

3. Quello di "stratificazione" qui utilizzato è un concetto multidimensionale che può avere diverse declinazioni. Esso può riguardare aspetti più o meno strutturali della presenza straniera nel contesto regionale e nel mercato del lavoro.

4. Si tratta di un tipo di rocce formate dall'accumulo di sedimenti di varia origine, che lentamente si verifica sotto l'azione di molteplici fattori esterni (es. temperatura, vento, precipitazioni, attecchimento di vegetali, alghe, licheni e muschi).

Nello specifico, per quanto riguarda l'ambito lavorativo, in risposta alla domanda del tessuto produttivo locale, la componente straniera si è inserita all'insegna della complementarietà rispetto alla popolazione italiana: è andata infatti ad occupare segmenti del mercato del lavoro specifici sia da un punto di vista professionale (svolgendo spesso lavori a scarsa qualificazione) e settoriale (prevalentemente nell'ambito dell'agricoltura, delle costruzioni e dei servizi di ristorazione, cura e pulizie), sia nelle modalità di inserimento, ovvero con rapporti di lavoro caratterizzati da una maggiore flessibilità e brevità.

Alla luce di queste considerazioni come si caratterizza, dunque, l'attuale struttura (stratificazione) della popolazione straniera nel mercato del lavoro regionale?

L'analisi esplorativa proposta in questo contributo intende fornire una prima descrizione della composizione della popolazione straniera che attualmente partecipa al mercato del lavoro regionale: il fine è quello di intercettare le modalità di inserimento e la strutturazione nel tempo di questa componente della forza lavoro e di provare ad identificare eventuali indizi di movimentazione tra o entro gli "strati", verificando se in chiave diacronica si possono intercettare anche possibili cambiamenti rispetto alla condizione di partenza.

In quest'ottica, si cercherà di rispondere ai seguenti interrogativi:

- Chi sono gli stranieri oggi presenti nel mercato del lavoro dipendente regionale? Quali sono le loro caratteristiche socio-anagrafiche e quelle del rapporto di lavoro con cui sono occupati?
- Da quanto tempo sono inseriti nel mondo del lavoro? Come si caratterizzano i loro percorsi lavorativi?
- Si possono rintracciare percorsi di mobilità verticale o sono invece relegati in alcune tipologie contrattuali/qualifiche?

Nel provare a rispondere a queste domande, si procederà illustrando le scelte adottate nella selezione della popolazione di interesse per poi descriverla nelle sue principali caratteristiche socio-anagrafiche e occupazionali. Successivamente, si approfondiranno i percorsi lavorativi interni al mercato del lavoro dipendente veneto, intersecando la longevità della permanenza con le traiettorie lavorative.

2. La selezione dell'universo osservato

2.1. Fonte

Le analisi proposte di seguito utilizzano i dati presenti nel Silv, ovvero l'archivio amministrativo in cui confluisce il flusso di informazioni contenute nelle comunicazioni obbligatorie che le aziende sono tenute ad effettuare in riferimento a ciascun evento di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga di rapporti di lavoro.

Tale fonte di dati gode di una ricchezza informativa⁵ tale da consentire l'analisi della dinamica occupazionale relativa al lavoro dipendente localizzato in regione a partire dai primi anni 2000. Tra le informazioni socio-anagrafiche a disposizione, oltre al paese di nascita, è inclusa anche la cittadinanza posseduta al momento dell'invio della comunicazione; pertanto è possibile identificare la componente straniera che transita nel mercato del lavoro dipendente regionale⁶.

5. Volendo sintetizzare il quadro delle informazioni a disposizione, la fonte offre la copertura su:

- i flussi di lavoro relativi ai contratti dipendente (ovvero tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato e somministrato), intermittente, domestico e parasubordinato, oltre ai tirocini non curricolari (con le specificità temporali legate alla normativa);
- gli eventi attivati dalle imprese localizzate in regione, con un alto livello di affidabilità;
- gli eventi relativi ai soggetti che hanno avuto domicilio in Veneto;
- i settori privato (almeno dal 2001) e pubblico (a partire dalla fine del 2006).

6. Sebbene a livello nazionale il processo di informatizzazione della gestione delle CO abbia preso avvio insieme alle CO telematiche (a far data quindi dall'aprile 2008), in Veneto tale processo è iniziato già nella seconda metà degli anni '90, pertanto i dati sono da ritenersi sufficientemente esaustivi ed attendibili dai primi anni 2000. Considerato che la crescita esponenziale della presenza straniera in Italia si è registrata prevalentemente nel corso dagli anni 2000, la longevità della base dati utilizzata dovrebbe consentire di osservare l'intero universo dei lavoratori stranieri (mentre avrebbe potuto provocare delle distorsioni qualora si fosse analizzata la componente italiana).

2.2. I criteri di inclusione

Dal punto di vista metodologico, per questa prima analisi esplorativa si è scelto di adottare un approccio retrospettivo, ovvero si sono ricostruiti a ritroso i percorsi occupazionali nel mercato del lavoro regionale degli stranieri presenti nell'ultimo anno⁷ fino al loro evento di esordio; pertanto la popolazione analizzata include i lavoratori che soddisfano le seguenti caratteristiche:

- a) individui con cittadinanza straniera (informazione desumibile dal primo rapporto di lavoro osservato⁸);
- b) che hanno un rapporto di lavoro attivo nel 2022 con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato, a tempo determinato, somministrato, domestico o parasubordinato⁹;
- c) con assunzione in Veneto (ovvero con un contratto attivato da un'unità locale con sede in Veneto), indipendentemente dalla residenza o dal domicilio del lavoratore.

La ricostruzione dei percorsi lavorativi individuali ci permette di identificare la possibile stratificazione in fasce dei lavoratori che compongono l'universo osservato tramite l'analisi della durata della permanenza nel mondo del lavoro e dell'evoluzione delle carriere nel tempo. Questo approccio ci consente di capire dopo tanti anni di immigrazione quanti e quali soggetti intercettiamo come ancora attivi nel lavoro dipendente regionale; tuttavia non è l'unico possibile. Una prospettiva longitudinale di tipo prospettico anziché retrospettivo avrebbe ad esempio dato l'opportunità, fissata la lunghezza della finestra di interesse, di seguire i soggetti per periodi di egual durata a partire dal loro esordio nel mondo del lavoro. Sebbene anche questa tipologia di approccio avrebbe potuto condurre a risultati potenzialmente interessanti, l'elevata mobilità territoriale (verso altre regioni o Paesi) e lavorativa (verso altre tipologie occupazionali, anche irregolari) che contraddistingue la popolazione straniera, oltre ai limiti temporali della base dati, ci ha fatto propendere per focalizzare l'analisi sugli stranieri attualmente presenti nel mercato del lavoro regionale e sui loro pregressi lavorativi.

3. Caratteristiche e percorsi dei lavoratori stranieri rilevati nel mercato del lavoro nel 2022

I soggetti con cittadinanza straniera che risultano aver avuto un rapporto di lavoro (con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato, a tempo determinato, somministrato, domestico o parasubordinato) attivo nel 2022 sono 458.289 (**tab. 1**). Come precedentemente osservato si tratta sia di lavoratori residenti in forma stabile nel territorio regionale sia di soggetti presenti temporaneamente nel mercato del lavoro (come nel caso degli occupati stagionali) o nell'ambito di forme di pendolarismo da altre regioni italiane o europee.

A prevalere sono la componente maschile (59%) e quella con cittadinanza europea (28% UE e 25% extra-UE), mentre le cittadinanze africana e asiatica contraddistinguono ciascuna un quinto dei soggetti osservati. Si osserva inoltre una quota significativa di senior (il 28% degli stranieri ha infatti almeno 50 anni) che diventa ancora più elevata tra i soggetti con origini europee extra-UE (36%), in prevalenza donne di cittadinanza Moldava o Ucraina.

7. La popolazione osservata in questo approfondimento non tiene conto dei soggetti transitati precedentemente nel mercato del lavoro dipendente e non più presenti nel 2022.

8. Sulla base di questa scelta l'universo osservato tiene conto sia dei lavoratori che mantengono la cittadinanza straniera, sia di quelli che possono aver acquisito nel frattempo la cittadinanza italiana. Per questo motivo l'insieme dei lavoratori stranieri considerati potrebbe sovrastimare lievemente la loro effettiva presenza nel mercato del lavoro; tuttavia per l'obiettivo che ci si è posti in questo report tale scelta non incide sulle valutazioni effettuate.

9. Per i soggetti per i quali si registrano più contratti attivi nel corso del 2022 si è considerato quello contrattualmente più stabile.

Tab. 1 – Veneto. Descrizione delle caratteristiche socio-anagrafiche e lavorative degli stranieri attivi nel mercato del lavoro dipendente regionale nel corso del 2022. Valori assoluti

	Totale	Macro-area di cittadinanza		Africa	Asia	America, Oceania, Apolide
		Europa UE	Extra-UE			
Totale	458.289	127.626	115.949	95.875	97.571	21.268
Genere						
Donne	186.516	66.395	59.540	21.251	26.668	12.662
uomini	271.773	61.231	56.409	74.624	70.903	8.606
Età						
<30	80.900	18.393	19.030	19.673	20.737	3.067
30-39	116.611	31.005	26.082	25.833	27.988	5.703
40-49	131.179	38.924	29.439	27.122	29.262	6.432
50+	129.599	39.304	41.398	23.247	19.584	6.066
Paese nascita						
Italia	5.249	1.017	1.319	879	1.879	155
Estero	453.040	126.609	114.630	94.996	95.692	21.113
Anno esordio						
2018-22	147.973	36.419	29.435	37.102	37.436	7.581
2013-17	68.056	21.246	15.245	12.228	16.728	2.609
2008-12	84.726	24.819	22.438	14.032	20.152	3.285
Prima del 2008	157.534	45.142	48.831	32.513	23.255	7.793
Ultimo contratto						
Tempo indeterminato	217.907	61.756	58.886	41.028	46.692	9.545
Apprendistato	10.834	2.708	3.680	1.983	2.034	429
Tempo determinato	99.774	30.611	18.576	24.035	21.844	4.708
Somministrato	45.655	9.399	8.151	16.471	8.758	2.876
Domestico	80.006	21.541	25.602	11.763	17.786	3.314
Parasubordinato	4.113	1.611	1.054	595	457	396
Ultimo settore						
Agricoltura	27.606	9.807	3.164	8.079	6.274	282
Industria	169.183	44.880	45.962	39.241	33.186	5.914
- Costruzioni	38.202	11.782	16.835	6.890	1.773	922
- Made in Italy	54.432	10.913	10.457	11.363	19.798	1.901
- Ind. alimentari	11.495	3.422	2.490	3.610	1.375	598
- Ind. tessile-abb.	13.028	1.389	1.338	780	9.292	229
- Legno/mobilio	10.524	2.910	2.672	2.472	2.114	356
- Altro	19.385	3.192	3.957	4.501	7.017	718
- Metalmeccanico	56.819	16.612	13.617	15.570	8.764	2.256
- Altro	19.730	5.573	5.053	5.418	2.851	835
Servizi	261.473	72.931	66.822	48.548	58.100	15.072
- Comm.-tempo libero	65.459	16.168	14.205	8.044	22.830	4.212
- Commercio dett.	13.288	3.204	2.791	1.584	4.915	794
- Servizi turistici	59.322	15.972	13.618	7.255	18.186	4.291
- Ingrosso e logistica	51.533	17.069	10.419	13.131	8.592	2.322
- Servizi alla persona	103.039	29.759	32.110	15.597	19.822	5.751
- Lavoro domestico	86.242	22.396	27.291	13.839	19.561	3.155
- Altro	16.797	7.363	4.819	1.758	261	2.596
- Terziario avanzato	7.771	2.302	2.121	1.312	1.457	579
- Altro	33.671	7.633	7.967	10.464	5.399	2.208
Nd	27	8	1	7	11	0
Ultima qualifica						
Alta	21.612	9.063	5.855	2.011	2.395	2.288
Media	218.862	62.371	60.407	37.748	47.662	10.674
Bassa	217.484	56.072	49.592	56.053	47.481	8.286
Nd	331	120	95	63	33	20

Fonte: elab. su dati Silv

In merito al rapporto di lavoro che gli stranieri risultano avere attivo in regione nel corso del 2022, in quasi la metà dei casi si tratta di un contratto a tempo indeterminato (48%), mentre un terzo dei soggetti è occupato a tempo determinato (22%) o in somministrazione (10%). Significativa è la quota di lavoratori domestici, che è pari al 17% nell'universo osservato; circoscrivendo l'osservazione alla sola componente femminile tale percentuale quasi raddoppia raggiungendo il 32% (per gli uomini si ferma al 7%) evidenziando il marcato divario di genere che vede gli uomini stranieri più frequentemente occupati con contratti a tempo indeterminato (nel 55% dei casi, mentre le donne solo nel 37%) in prevalenza nel settore dell'industria (49% rispetto al 19% delle donne). Va tuttavia evidenziato che, a parità di tipologia contrattuale, le donne ricoprono più frequentemente qualifiche più elevate: se in media il 6% delle donne straniere possiede una qualifica di livello alto e il 39% basso, tra gli uomini le percentuali sono rispettivamente del 4% e del 54%.

In risposta alla domanda del tessuto produttivo locale, in complementarietà rispetto alla componente italiana, gli stranieri si trovano più frequentemente occupati con professioni scarsamente qualificate nell'agricoltura (settore in cui contano un numero di assunzioni superiore a quello degli italiani), nell'industria delle costruzioni e nei servizi di cura o pulizie (badanti e assistenti, collaboratori domestici, addetti ai servizi di pulizia e rifiuti).

Ripercorrendo a ritroso la storia lavorativa degli stranieri in esame fino all'identificazione del loro esordio nel mercato del lavoro dipendente regionale¹⁰ (tab. 2), emerge che, se da un lato un terzo dei soggetti ha esordito di recente (ovvero nel quinquennio 2018-2022), una quota di peso equivalente ha invece fatto ingresso almeno 10 anni prima (ovvero precedentemente al 2008): ciò mette in luce come una parte cospicua degli stranieri attualmente attivi nel mercato del lavoro regionale costituisca uno strato della popolazione fortemente persistente nel tempo per presenza nel territorio e nella relativa occupazione. La disamina della distanza dall'esordio nel mondo del lavoro dipendente rispetto alla macro-area di cittadinanza delinea un quadro che riflette le diverse tipologie di ingressi e la storia dei flussi migratori dell'ultimo trentennio. Oltre il 40% degli stranieri con cittadinanza europea extra-UE che risultano occupati nel 2022 partecipano attivamente al mercato del lavoro regionale da oltre 15 anni, mentre tra i lavoratori africani o asiatici una quota analoga è ricoperta dagli esordienti più recenti.

Box 1 – Gli stranieri nati in Italia

Tra i lavoratori con cittadinanza straniera identificati, una quota estremamente ridotta (appena l'1%) è nata all'interno dei confini nazionali. Tra questi 5.249 soggetti la maggior parte (quasi quattro su cinque) ha meno di 30 anni. Rispetto ai giovani stranieri nati all'estero quelli nati in Italia hanno più frequentemente origini asiatiche (ovvero nel 40% dei casi); i nati all'estero sono sostanzialmente equi-distribuiti tra le macro-aree principali di cittadinanza (ovvero UE, extra-UE, Africa e Asia).

Troviamo la maggioranza di loro occupata con qualifiche di medio livello¹¹ (67%) prevalentemente nel settore del commercio e tempo libero (43%); i coetanei nati fuori Italia svolgono più frequentemente professioni a bassa qualificazione (46%) e sono più spesso inseriti nell'agricoltura (9%) e nell'industria (39%) (per i nati in Italia tali percentuali scendono rispettivamente al 2% e 32%).

10. Sfuggono all'osservazione eventuali esperienze di lavoro fuori regione, come anche possibili esperienze nell'ambito del lavoro autonomo.

11. I raggruppamenti proposti fanno riferimento alle seguenti aggregazioni: livello di qualificazione "alto" (dirigenti, professioni intellettuali e tecniche); livello di qualificazione "medio" (impiegati, professioni qualificate dei servizi, conduttori e operai specializzati); livello di qualificazione "basso" (operai semi-specializzati e professioni non qualificate).

Tab. 2 – Veneto. Descrizione delle caratteristiche socio-anagrafiche e dell'esordio degli stranieri attivi nel mercato del lavoro dipendente regionale nel corso del 2022, per numero di rapporti (uno o più) e classe di esordio. Valori assoluti

	Unico rapporto di lavoro					Più rapporti di lavoro				
	Totale	2018-22	2013-17	2008-12	Prima del 2008	Totale	2018-22	2013-17	2008-12	Prima del 2008
Totale	129.236	77.149	10.107	16.567	25.413	329.053	70.824	57.949	68.159	132.121
Genere										
Donne	49.860	28.486	4.107	7.187	10.080	136.656	25.450	24.040	33.174	53.992
Uomini	79.376	48.663	6.000	9.380	15.333	192.397	45.374	33.909	34.985	78.129
Età										
<30	31.591	29.717	1.730	144		49.294	30.010	17.373	1.911	
30-39	33.218	22.412	3.356	4.845	2.605	83.408	20.982	19.219	24.958	18.249
40-49	32.453	14.564	2.818	6.447	8.624	98.726	12.243	12.805	23.007	50.671
50+	31.974	10.456	2.203	5.131	14.184	97.625	7.589	8.552	18.283	63.201
Paese nascita										
Italia	2.062	1.807	78	37	140	3.187	1.735	651	277	524
Estero	127.174	75.342	10.029	16.530	25.273	325.866	69.089	57.298	67.882	131.597
Cittadinanza										
UE	33.402	19.363	3.197	3.457	7.385	94.313	17.058	18.059	21.392	37.804
Europa Extra-UE	30.782	16.760	2.294	3.900	7.828	85.112	12.673	12.946	18.517	40.976
Africa	26.089	16.577	1.632	3.027	4.853	69.777	20.527	10.594	11.004	27.652
Asia	32.639	20.437	2.547	5.595	4.060	64.934	17.000	14.180	14.556	19.198
America	6.213	3.983	431	572	1.227	14.717	3.534	2.147	2.660	6.376
Oceania	85	22	5	6	52	105	16	11	18	60
Apolide/Nd	26	7	1	10	8	95	16	12	12	55
Contratto di esordio										
Tempo indeterminato	55.238	19.186	7.494	7.471	21.087	82.247	4.667	8.496	12.509	56.575
Apprendistato	4.839	4.540	259	40		26.874	3.983	4.285	5.452	13.154
Tempo determinato	29.563	29.563				124.013	41.007	26.331	21.405	35.270
Somministrato	7.300	7.300				33.909	12.471	7.961	4.910	8.567
Domestico	31.371	15.635	2.354	9.056	4.326	58.218	8.055	10.025	22.157	17.981
Parasubordinato	925	925				3.792	641	851	1.726	574
Settore di esordio										
Agricoltura	7.582	7.005	152	123	302	33.983	13.702	6.976	5.905	7.400
Industria	41.656	22.253	2.902	3.971	12.530	110.167	18.043	14.363	16.602	61.159
- Costruzioni	13.274	8.104	748	1.273	3.149	29.796	4.597	2.914	5.070	17.215
- Made in Italy	11.574	5.414	828	1.365	3.967	39.900	5.896	5.843	6.167	21.994
- Metalmeccanico	13.006	6.892	1.080	972	4.062	30.768	5.614	4.311	4.059	16.784
- Altro	3.802	1.843	246	361	1.352	9.703	1.936	1.295	1.306	5.166
Servizi	79.991	47.884	7.053	12.473	12.581	184.903	39.079	36.610	45.652	63.562
- Comm.-tempo libero	18.516	13.001	1.742	1.403	2.370	54.097	12.935	12.502	10.580	18.080
- Commercio dett.	3.974	2.360	519	445	650	9.311	2.234	2.216	1.861	3.000
- Servizi turistici	14.542	10.641	1.223	958	1.720	44.786	10.701	10.286	8.719	15.080
- Ingrosso e logistica	12.902	8.173	1.501	1.053	2.175	27.736	7.310	5.524	4.880	10.022
- Servizi alla persona	36.886	18.769	2.865	9.075	6.177	73.035	10.647	12.554	24.779	25.055
- Lavoro domestico	29.660	14.685	2.266	8.466	4.243	56.558	7.685	9.779	21.448	17.646
- Altro	7.226	4.084	599	609	1.934	16.477	2.962	2.775	3.331	7.409
Terziario avanzato	2.646	1.648	289	180	529	4.879	925	719	801	2.434
Altro	9.041	6.293	656	762	1.330	25.156	7.262	5.311	4.612	7.971
Nd	7	7								
Qualifica di esordio										
Alta	7.400	4.716	670	570	1.444	9.860	2.235	1.978	2.152	3.495
Media	56.309	34.671	5.525	5.990	10.123	143.701	30.387	27.879	30.332	55.103
Bassa	65.442	37.753	3.906	9.998	13.785	174.665	38.202	28.090	35.344	73.029
Nd	85	9	6	9	61	827		2	331	494

Fontete: elab. su dati Silv

4. Percorsi lavorativi

4.1. Traiettorie frammentate o unico rapporto di lavoro?

Dalla ricostruzione della storia lavorativa degli stranieri in esame a partire dal loro esordio nel mercato del lavoro dipendente regionale¹², si osserva che oltre un quarto (28%, 129.000) ha avuto un unico episodio lavorativo (**tab. 2**), quindi il rapporto con cui li troviamo occupati nel corso del 2022 è il primo da loro attivato. La maggior parte (60%) ha fatto ingresso nel mondo del lavoro dipendente veneto nell'ultimo quinquennio mentre un quinto mantiene attivo lo stesso rapporto da oltre 15 anni.

Sono invece 329.000 gli stranieri per cui si registra più di un rapporto di lavoro; questo gruppo è caratterizzato da carriere mediamente più lunghe, in ben il 40% dei casi avviate prima del 2008.

I percorsi lavorativi che si sviluppano con rapporti multipli sono sperimentati da stranieri mediamente più giovani di quelli con percorsi uni-contrattuali, indipendentemente dal periodo di esordio.

Gli stranieri con un unico rapporto di lavoro svolgono prevalentemente un'occupazione a tempo indeterminato (43%), che è la tipologia contrattuale predominante nelle carriere avviate prima del 2008 (83%). Un quarto dei percorsi lavorativi incentrati su un unico rapporto si colloca invece nel lavoro domestico: in particolare oltre la metà (55%) dei contratti avviati tra il 2008 e il 2012 e ancora attivi al 2022 riguarda proprio questa tipologia contrattuale¹³.

Relativamente ai soggetti che hanno avuto più rapporti di lavoro si osserva che in media ne hanno svolti 8 (**tab. 3**); inevitabilmente il numero di contratti attivati cresce con l'allungarsi delle carriere lavorative: si passa infatti da una media di 4 contratti per gli stranieri presenti da meno di 5 anni nel mercato del lavoro regionale ai quasi 10 contratti attivati dai soggetti inseriti da oltre 15 anni.

Tab. 3 – Veneto. Numero medio di rapporti di lavoro avviati dagli stranieri che hanno attivato più contratti nella loro carriera lavorativa, per macro-area di cittadinanza. Valori assoluti

	Totale	Macro-area di cittadinanza				
		Europa		Africa	Asia	America, Oceania, Apolide
		UE	Extra-UE			
Totale	329.053	94.313	85.112	69.777	64.934	14.917
Numero medio di rapporti di lavoro	8,1	8,1	7,6	9,5	7,2	8,1
di cui: nel lavoro domestico	0,8	0,9	1,2	0,5	0,6	0,7
Numero medio di rapporti di lavoro per classe di esordio						
2018-22	4,3	3,9	3,7	5,2	4,2	4,3
2013-17	7,3	6,9	6,9	9,1	6,6	7,5
2008-12	9,2	9,3	8,3	11,6	8,4	8,7
Prima del 2008	9,9	9,7	8,8	12	9,4	10,1

Fonte: elab. su dati Silv

12. Le storie lavorative dei soggetti analizzati hanno avuto avvio in momenti diversi, pertanto può incidere una sorta di "effetto coorte", ovvero il possibile impatto dei vari cambiamenti delle specifiche condizioni del mercato del lavoro che si riflettono anche (ma non esclusivamente) sui lavoratori stranieri.

13. Il lavoro domestico è una tipologia contrattuale difficile da monitorare (e per questo spesso esclusa dalle analisi sulle dinamiche economico-occupazionali relative all'ambito del lavoro subordinato) sia perché interessa una particolare tipologia dei datori di lavoro (le famiglie anziché le imprese), sia perché la continua modifica degli obblighi di comunicazione ne rendono la misurazione assai incerta nel tempo. A partire dal 1 gennaio 2007, con l'entrata in vigore delle norme previste dalla legge finanziaria 2007 (legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, comma 1180 e ss.) l'obbligo di comunicazione è stato esteso anche al lavoro domestico, ma a distanza di soli due anni, la l. 2/2009 (art. 16 bis, commi 11 e 12) ha di nuovo scorporato le comunicazioni relative ai lavoratori domestici, indicando l'Inps quale unico destinatario delle medesime.

Per gli stranieri con cittadinanza di un paese non comunitario il mantenimento di un rapporto di lavoro attivo è requisito necessario al fine della conservazione del permesso di soggiorno.

Sono i lavoratori con cittadinanza di un paese africano a distinguersi per le carriere più frammentate: sperimentano una media complessiva di 9,5 rapporti di lavoro e presentano i valori più elevati in tutte le classi di esordio. Gli stranieri provenienti dai Paesi europei extra-UE sono invece quelli più attivi nel lavoro domestico, con il tipico e frequente inserimento delle donne ucraine e moldave come collaboratrici domestiche e badanti.

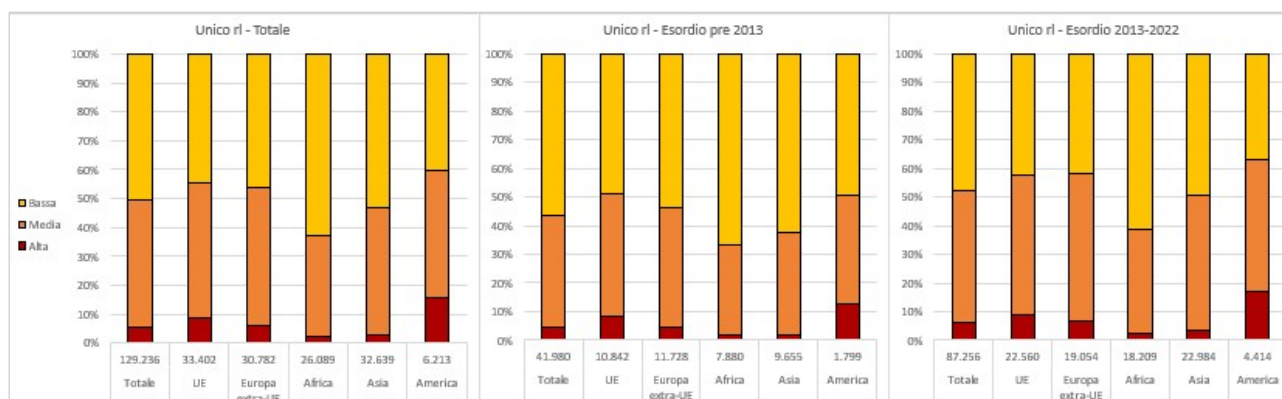
4.2. Transizioni nell'inquadramento professionale

Osserviamo ora il tipo di inquadramento professionale¹⁴ con cui sono e sono stati assunti gli stranieri.

Per quanto riguarda i soggetti per i quali il rapporto attivo nel 2022 è anche l'unico mai avviato si osservano inserimenti prevalentemente in qualifiche di livello medio-basso (**graf. 2a**); tuttavia confrontando gli esordi precedenti al 2013 con quelli registrati nell'ultimo decennio (2013-2022) si notano timidi segnali di "miglioramento" negli inquadramenti professionali di esordio: la quota di avviamenti ad alto livello di qualificazione, pur rimanendo molto marginale, segna un lieve aumento per sostanzialmente tutte le cittadinanze.

Per i soggetti che hanno attivato più rapporti durante il loro percorso lavorativo¹⁵ è possibile verificare se il livello di inquadramento iniziale è stato mantenuto nel tempo o se invece ha subito delle variazioni, verso un "miglioramento" del livello professionale (passando a qualifiche di livello più alto) o un "peggioramento" (scendendo ad un livello più basso)¹⁶. Si sono pertanto messe a confronto la qualifica con cui il soggetto ha esordito (ovvero quella indicata nella CO del suo primo rapporto di lavoro) con quella indicata nel suo ultimo contratto (cioè quello che troviamo attivo nel 2022).

Graf. 2a – Veneto. Livello di inquadramento professionale per gli stranieri che hanno avuto un unico rapporto di lavoro, per classe di esordio (pre 2013 o 2013-2022) e macro-area di cittadinanza



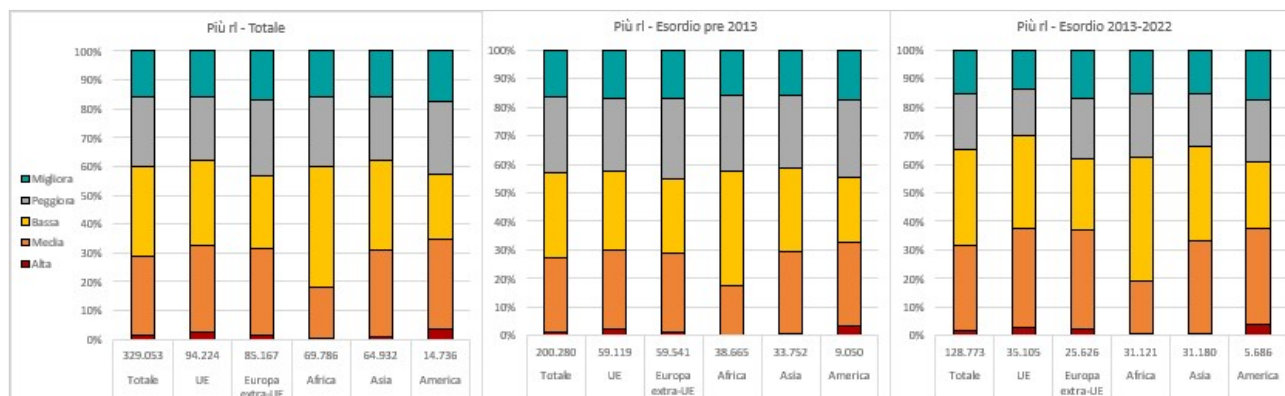
Fonte: elab. su dati Silv

14. Si fa riferimento all'informazione desumibile dalla CO rispetto alla quale non possono essere fatte valutazioni in merito all'effettiva posizione coperta dal lavoratore. Sono da considerarsi indicazioni formali sulla posizione coperta dal lavoratore, pertanto non necessariamente legate all'effettiva qualità del lavoro svolto.

15. Nella base dati utilizzata è disponibile solamente l'informazione sulla qualifica indicata in fase di assunzione e non su eventuali variazioni nel corso del medesimo contratto; è quindi possibile osservare esclusivamente le variazioni di inquadramento professionale registrate in caso di cambio contrattuale.

16. Pur tenendo a mente i limiti dell'informazione di cui si dispone evidenziati in nota 13.

Graf. 2b – Veneto. Transizioni nel livello di inquadramento professionale per gli stranieri che hanno avuto più rapporti di lavoro, per classe di esordio (pre 2013 o 2013-2022) e macro-area di cittadinanza



Fonte: elab. su dati Silv

In circa il 60% dei casi i lavoratori stranieri mantengono lo stesso livello di qualificazione nel rapporto di esordio e nell'ultimo avviato, permanendo principalmente in qualifiche medio-basse, anche se gli inquadramenti di medio-alto livello di qualificazione risultano in leggero aumento (graf. 2b).

La quota di soggetti per cui si registra una variazione nel livello professionale si riduce nelle carriere avviate nell'ultimo decennio rispetto a quelle iniziate prima del 2013; tuttavia a contrarsi è prevalentemente il peso delle transizioni verso qualifiche di livello più basso, ulteriore timido segnale di miglioramento negli inserimenti professionali.

4.2.1 Caratterizzazione degli inquadramenti professionali

Osservando i percorsi professionali delle diverse componenti socio-demografiche della popolazione straniera attiva nel mercato del lavoro regionale emergono alcune interessanti caratterizzazioni.

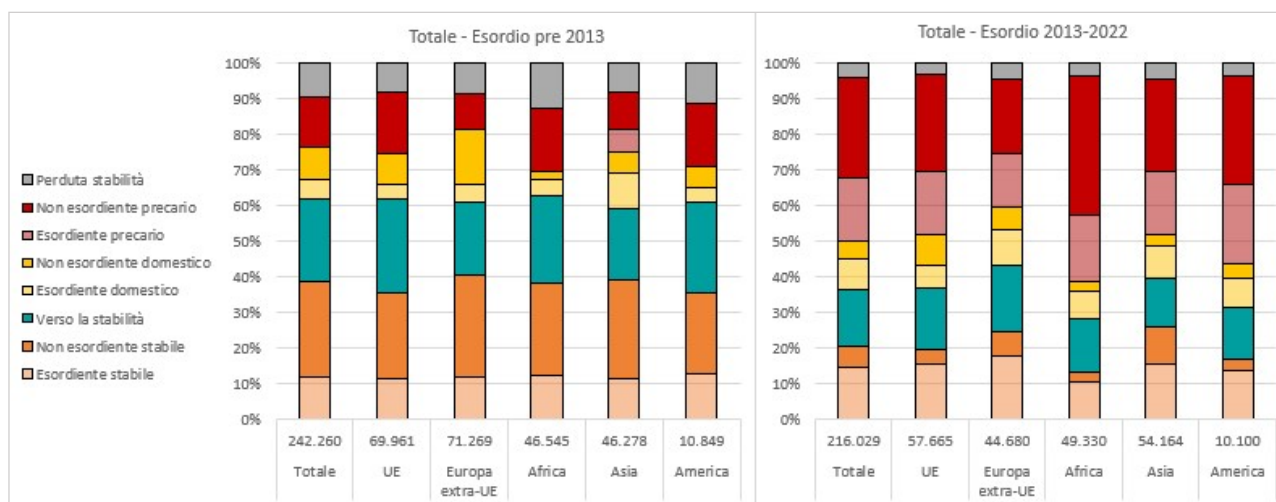
La disamina delle qualifiche coperte dai soggetti occupati con un unico rapporto di lavoro permette di osservare come le donne e i soggetti più giovani (*under 30*) trovino più spesso occupazione con qualificazione di medio livello, mentre oltre la metà degli uomini e dei componenti delle altre classi di età si colloca in qualifiche basse. Forti differenze emergono anche dal confronto tra cittadinanze: da un lato si evidenzia la maggior propensione dei cittadini di uno stato americano ad inserimenti ad elevata qualificazione (16%), in particolare in ambito sanitario; in contrapposizione, si osserva la prevalente occupazione degli africani in lavori scarsamente qualificati; gli stranieri provenienti dai Paesi europei (UE ed extra-UE) si collocano in una posizione intermedia, ovvero soprattutto in qualifiche di medio livello.

Per quanto riguarda invece gli stranieri che hanno sperimentato più contratti nel corso della carriera lavorativa si nota che la quota di permanenza nella qualifica di esordio rimane costantemente intorno al 60% indipendentemente da genere, classe di età e cittadinanza. Le componenti più soggette a "peggioramenti" nel livello di qualificazione risultano essere quella femminile e quella dei senior (*over 50*). Il confronto tra le diverse cittadinanze mostra come gli stranieri provenienti da Paesi membri dell'UE o dall'America esordiscano più frequentemente in qualifiche di livello alto, mantenendole nei rapporti successivi; i soggetti di origine africana appaiono ancora una volta quelli più svantaggiati in quanto relegati in professioni a bassa qualificazione, mentre quelli provenienti da Paesi europei extra-UE presentano una quota di "peggioramenti" nel livello di inquadramento superiore alla media.

4.3. Transizioni nella tipologia contrattuale

Spostando ora l'attenzione sulla tipologia contrattuale, emergono traiettorie lavorative molto eterogenee tra di loro, che spaziano da percorsi avviati con un tempo indeterminato e proseguiti nella stabilità contrattuale, a traiettorie più frammentate e precarie relegate nei rapporti a termine (**graf. 3a**).

Graf. 3a – Veneto. Tipologie di percorsi lavorativi sulla base degli inserimenti contrattuali e delle relative transizioni, per classe di esordio (pre 2013 o 2013-2022) e macro-area di cittadinanza



Fonte: elab. su dati Silv

Tra i lavoratori stranieri che sono presenti nel mercato del lavoro dipendente regionale da oltre un decennio le traiettorie caratterizzate da una forte stabilità hanno un peso importante: mettendo insieme i percorsi nei quali un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato continua a durare nel tempo (12%) con quelli in cui si susseguono più rapporti a tempo indeterminato (27%) si arriva a coprire quasi il 40% degli stranieri dalle carriere ultra-decennali; aggiungendo le traiettorie in cui, pur essendo esorditi con contratti a termine, si riesce ad approdare alla stabilità contrattuale si supera il 60%.

Osservando invece quanti hanno esordito nell'ultimo decennio si incontra inevitabilmente una quota rilevante (circa il 18%) di soggetti che sono occupati con il rapporto a termine che per loro rappresenta anche l'esordio nel mondo del lavoro¹⁷; tra i soggetti che hanno esordito precedentemente questo gruppo non può essere presente¹⁸. Sebbene nel gruppo con percorsi lavorativi più recenti i contratti a termine abbiano un peso notevole, la quota di carriere composte da un solo rapporto a tempo indeterminato è più alta che nell'altro gruppo.

Indipendentemente dal periodo di esordio, una porzione rilevante di stranieri rimane stabilmente occupata nel lavoro domestico, con un unico lungo contratto o con un susseguirsi di rapporti con questa tipologia contrattuale.

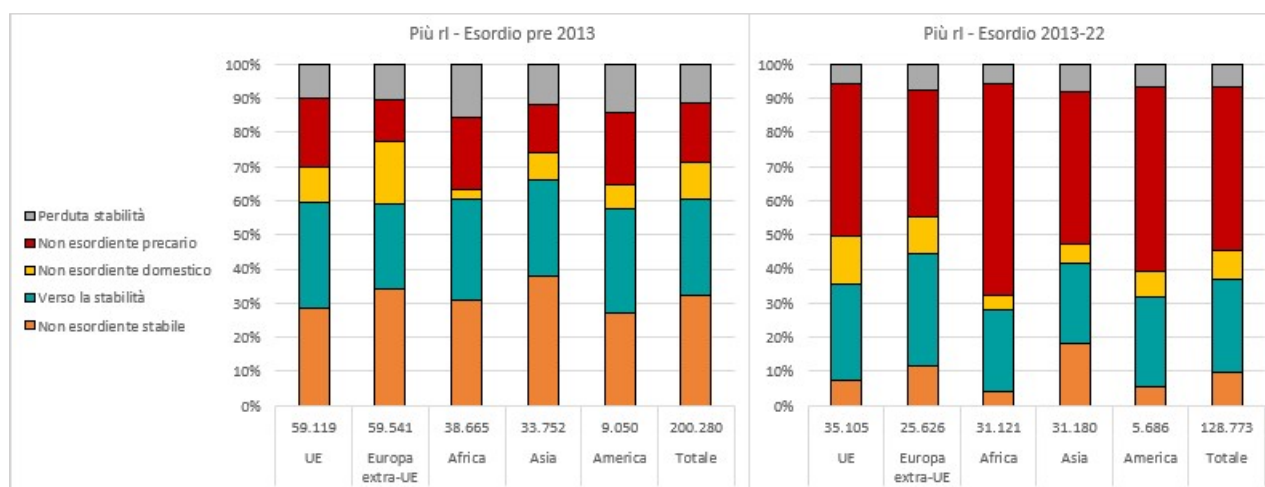
Approfondendo le traiettorie lavorative dei soggetti con una storia occupazionale sviluppata in più rapporti contrattuali (**graf. 3b**) si evidenzia ulteriormente la maggiore permanenza nel lavoro a termine degli stranieri dalle carriere più brevi e recenti (come precedentemente evidenziato, spesso legate al lavoro stagionale e al pendolarismo).

Gli stranieri entrati nel mondo del lavoro regionale prima del 2013 presentano invece quote nettamente più elevate di permanenza nei contratti stabili.

17. Coerentemente con gli ingressi o nell'ambito delle quote per lavoro stagionale.

18. Ad una carriera composta da un unico rapporto a termine ancora attivo nel 2022 non può essere ricondotta una data di esordio antecedente il 2019.

Graf. 3b – Veneto. Tipologie di percorsi lavorativi sulla base degli inserimenti contrattuali e delle relative transizioni degli stranieri che hanno avuto più rapporti di lavoro, per classe di esordio (pre 2013 o 2013-2022) e macro-area di cittadinanza



Fonte: elab. su dati Silv

4.4. Miglioramenti nella condizione contrattuale vanno di pari passo con la carriera professionale?

Analizzando separatamente la componente contrattuale e quella relativa all'inquadramento professionale delle traiettorie occupazionali degli stranieri è emerso che i soggetti entrati nel mondo del lavoro regionale in periodi diversi mostrano caratterizzazioni specifiche, su cui può aver influito anche una sorta di "effetto corte" legato ai cambiamenti delle condizioni dello stesso mercato del lavoro. Gli stranieri entrati nell'ultimo decennio hanno trovato più frequentemente assunzione con livelli di qualificazione lievemente più elevati rispetto a quanti hanno esordito precedentemente, sebbene questi ultimi, beneficiando di carriere più lunghe, abbiano raggiunto più spesso la stabilità contrattuale.

Proviamo ora ad incrociare queste due componenti.

Esaminando le carriere uni-contrattuali si osserva che i rapporti di lavoro a tempo indeterminato sono tendenzialmente legati a livelli medi di qualificazione (nel 51% dei casi, rispetto al 40% dei contratti a tempo determinato o in somministrazione, e al 33% nel lavoro domestico); i contratti a termine, e soprattutto quelli nel domestico, prevedono prevalentemente qualifiche basse (rispettivamente per il 53% e il 67% dei soggetti coinvolti, contro il 41% degli occupati stabili).

Per concludere si esplorano le carriere articolate in più rapporti di lavoro (**tab. 4**): oltre un terzo (36%) degli stranieri che conservano l'occupazione con contratti a tempo indeterminato tende a restare impiegato in qualifiche di medio livello; tra i soggetti che invece sperimentano più rapporti a termine si vede prevalere la quota che rimane occupata con livelli di qualificazione bassa (circa il 40%).

Tra i lavoratori stranieri che sperimentano un miglioramento contrattuale (ovvero che esordiscono con un contratto a termine per poi approdare all'indeterminato) una quota rilevante (il 29%) "peggiora" il livello di inquadramento professionale, mentre i soggetti che beneficiano di un avanzamento nel livello di qualificazione rappresentano solo il 13%. La situazione opposta si verifica tra quanti esordiscono con un contratto stabile per poi passare ad un contratto a termine: per oltre un quarto (27%) di questi soggetti la perdita della stabilità contrattuale si accompagna ad un avanzamento nel livello di qualificazione; non si può tuttavia non rilevare che per un quinto degli stranieri che passano ad un contratto a termine "peggiora" anche il livello della qualifica svolta (19%).

Tab. 4 – Veneto. Caratterizzazione contrattuale e professionale delle carriere degli stranieri che hanno attivato più contratti lavorativi. Composizione %

	Caratterizzazione contrattuale				Perduta stabilità
	Non esordiente stabile	Verso la stabilità	Non esordiente domestico	Non esordiente precario	
Totale	100%	100%	100%	100%	100%
Caratterizzazione professionale					
Alta	2%	2%	0%	2%	1%
Media	36%	24%	37%	20%	28%
Bassa	23%	31%	29%	40%	25%
Peggiora	21%	29%	27%	21%	19%
Migliora	18%	13%	7%	17%	27%

Fonte: elab. su dati Silv

5. Considerazioni finali

Questo approfondimento, che rappresenta un primo tentativo di esplorare la strutturazione della componente straniera attualmente presente nel mercato del lavoro dipendente regionale, evidenzia la profonda complessità ed eterogeneità dell'universo osservato. In quanto emerso trova conferma il processo di progressiva stratificazione "strutturale" che, nel corso di decenni di storia migratoria, ha visto la popolazione straniera inserirsi in quella già presente tramite la costituzione di strati nuovi: dai più "antichi", che sono presenti nel contesto locale da oltre un decennio e che oggi presentano quote importanti di approdi alla stabilità, ai più recenti, caratterizzati da traiettorie più brevi che spesso non hanno ancora abbandonato la precarietà (pur presentando quote crescenti di esordi direttamente nel tempo indeterminato).

Dalla ricostruzione della storia lavorativa degli stranieri osservati all'interno del perimetro del mercato del lavoro dipendente regionale fin dal loro esordio è emerso che un terzo dei soggetti ha esordito nell'ultimo quinquennio (2018-2022), ma al contempo una quota di peso equivalente ha iniziato a lavorare in regione almeno 10 anni prima (ovvero precedentemente al 2008): ciò evidenzia l'esistenza tra gli stranieri attualmente attivi di uno strato numericamente consistente che risulta fortemente persistente nel tempo per presenza nel territorio e nella relativa occupazione.

Analizzando la durata della permanenza nel lavoro dipendente per macro-area di cittadinanza, si delinea un quadro che riflette le diverse tipologie di ingressi e la storia dei flussi migratori dell'ultimo trentennio. Si osserva in particolare che oltre il 40% degli stranieri con cittadinanza di paesi europei extra-UE occupati nel 2022 partecipano attivamente al mercato del lavoro regionale da oltre 15 anni, mentre tra i lavoratori africani o asiatici una quota analoga è ricoperta dagli esordienti più recenti.

Oltre alle durate della persistenza nel mercato del lavoro regionale, si è osservata anche la composizione delle carriere: tra gli stranieri che troviamo occupati nel corso del 2022 oltre un quarto (28%) ha avuto un unico episodio lavorativo; nella maggior parte dei casi si tratta di carriere avviate nell'ultimo quinquennio, sebbene ben un quinto dei soggetti stia mantenendo attivo lo stesso rapporto da oltre 15 anni.

Per la maggior parte degli stranieri si registra invece più di un rapporto di lavoro: questo gruppo è caratterizzato da carriere mediamente più lunghe, in ben il 40% dei casi avviate prima del 2008.

I percorsi lavorativi che si sviluppano con rapporti multipli sono sperimentati da stranieri mediamente più giovani di quelli con percorsi uni-contrattuali, indipendentemente dal periodo di esordio.

Sebbene professioni a bassa qualificazione e instabilità contrattuale rimangano caratteristiche più comuni ai percorsi lavorativi degli stranieri che degli italiani, emergono spiragli di un timido cambiamento e di una lenta assimilazione agli strati originari.

Tra i lavoratori stranieri presenti nel mercato del lavoro dipendente regionale da oltre un decennio le traiettorie caratterizzate da una forte stabilità hanno un peso importante: mettendo insieme i percorsi che si compongono di uno o più rapporti di lavoro a tempo indeterminato si arriva a coprire quasi il 40% degli stranieri dalle carriere ultra-decennali e, aggiungendo le traiettorie in cui, pur essendo esorditi con contratti a termine, si riesce ad approdare alla stabilità contrattuale, si supera il 60%.

Pur tenendo a mente i limiti delle informazioni desumibili dalle CO, che ricordiamo forniscono indicazioni formali sulla posizione coperta dal lavoratore, ciò che emerge è che miglioramenti nell'inquadramento professionale e contrattuale sono possibili, ma sembra che spesso non si muovano nella stessa direzione: i segnali rilevati evidenzerebbero che le transizioni contrattuali verso un avvicinamento alla stabilità spesso si riflettono in transizioni nella qualifica svolta che segnano invece un "peggioramento" nel livello di inquadramento, così come viceversa "miglioramenti" nel livello professionale sarebbero associati a una maggiore precarietà contrattuale. Tali segnali rappresentano spunti interessanti per futuri approfondimenti, da sviluppare ad esempio utilizzando altre fonti dati o ricorrendo ad un'analisi qualitativa.