

Stranieri e donne discriminati nell'accesso al mercato del lavoro in Italia



“Non essere italiano dalla nascita rappresenta un ostacolo per trovare un lavoro, o un lavoro adeguato, per il 36,2% degli stranieri e il 22% dei naturalizzati” (Istat, 2015). Questi sono alcuni tra i maggiori risultati emersi dall’approfondimento tematico sull’integrazione di stranieri e naturalizzati nel mercato del lavoro, condotto dall’ISTAT nel secondo trimestre del 2014 all’interno della Rilevazione sulle forze di lavoro. Il campione intervistato individua nella scarsa conoscenza della lingua italiana, nel mancato riconoscimento del titolo di studio conseguito all’estero e in motivazioni di carattere socio-culturale le principali difficoltà all’ingresso nel mercato del lavoro. Tale analisi ha preso in considerazione il punto di vista degli individui stranieri, o naturalizzati e la loro percezione soggettiva riguardo alle motivazioni che determinano le difficoltà nell’ottenere un posto di lavoro, ma nulla ci dice rispetto alle caratteristiche che cerca chi invece domanda lavoro. Ci è sembrato interessante, quindi, indagare il punto di vista dei potenziali datori di lavoro, in modo da analizzare le reali motivazioni che guidano le loro scelte di assunzione nei confronti di stranieri e naturalizzati.

Prendendo spunto da alcuni studi americani (Oeropoulos, 2011; Bertrand and Mullainathan, 2004) e adattandoci al mercato del lavoro italiano, abbiamo effettuato un’indagine sul campo, specificamente costruita¹. Il nostro principale obiettivo era infatti quello di verificare l’eventuale presenza di una doppia

discriminazione, di genere e basata sulla provenienza etnica del candidato, distinguendo inoltre le prime dalle seconde generazioni di stranieri..

Mentre per le prime generazioni di stranieri l'eventuale penalizzazione basata sulla nazionalità di provenienza potrebbe essere guidata da ragioni connesse a reali differenze di produttività (per esempio presenza di eventuali lacune linguistiche, o differenze di competenza legate alla formazione scolastica o universitaria), lo stesso ragionamento non vale per gli stranieri di seconda generazione. In questo secondo caso i candidati sono di madre lingua italiana, e hanno vissuto nel nostro paese il loro percorso di scolarizzazione e socializzazione: ci sembra quindi di poter escludere che siano le differenze nelle competenze dei candidati a guidare le scelte di assunzione.

L'esperimento

Tra luglio 2013 ed ottobre 2014 abbiamo costruito e inviato 22.000 curricula fittizi a tutte le imprese che offrivano lavoro online attraverso i principali motori di ricerca. Abbiamo quindi analizzato il tasso di risposta con il quale le imprese richiama il singolo candidato per invitarlo ad effettuare un colloquio, ritenendo che questo fosse un buon indicatore delle sue opportunità lavorative. Le imprese coinvolte nell'esperimento sono state 1.542.

I curricula inviati sono equivalenti in tutte le loro caratteristiche. I soggetti infatti hanno tutti la stessa età, risiedono tutti nella stessa città (Roma) ed hanno lo stesso livello di preparazione scolastica o universitaria. Quest'ultima dipende e si adegua al livello di istruzione richiesto da chi domanda lavoro. Gli unici elementi che distinguono i profili dei candidati riguardano il genere, il Paese di nascita, che risulta uguale per il candidato Italiano e per lo straniero di seconda generazione (Roma), ma diverso per lo straniero di prima generazione, e il luogo di conseguimento del titolo di studio. Italiani e stranieri di seconda generazione hanno concluso tutti il loro percorso di formazione scolastica o universitaria a Roma. Gli stranieri di prima generazione, invece, nella capitale del loro Stato di origine.

No gli stranieri! (e no alle donne!)

Figura 1 - Tassi di risposta per nazionalità, generazione e sesso



Dal nostro esperimento emerge subito come esista una differenza rilevante tra il trattamento riservato ai candidati italiani (il 52% dei quali ha ricevuto risposta) e quello riservato ai candidati stranieri (28%) che risultano fortemente penalizzati rispetto ai primi. Analizzando, poi nel dettaglio i tassi di risposta ottenuti dai vari candidati stranieri emerge un'altra differenza tra le generazioni. La prima generazione viene ricontattata solo nel 24% dei casi, la

seconda nel 32%, a conferma del fatto che la discriminazione etnica si rivolge non solo ai candidati di prima generazione ma anche, ed in maniera non irrilevante, a quelli di seconda.

Se per gli stranieri la differenza tra le generazioni resta una costante al di là della provenienza etnica, non tutti comunque hanno la stessa probabilità di essere ricontattati (Figura 1).

Tra le nazionalità maggiormente discriminate troviamo quella marocchina, quasi sempre ultima a prescindere dalla generazione di appartenenza. Risultati che sembrano essere in linea con le tendenze emerse dall'indagine Istat (Istat, 2015). Al contrario i tedeschi sembrano i più favoriti.

Differenze significative si riscontrano anche considerando il genere. I candidati di sesso femminile vengono ricontattati, infatti, con tassi di risposta più bassi rispetto a quelli di sesso maschile. Solo il 23% delle donne del nostro campione viene ricontattato. Il dato non dovrebbe sorprendere più di tanto, considerando la peculiarità del mercato del lavoro italiano, caratterizzato da un forte gap di genere (Anxo et al., 2011; Campolo and Di Pino, 2012; Busetta and Fiorillo, 2016; Busetta et al., 2016). Inoltre, è interessante rilevare come in alcuni casi il gap di genere sia più elevato di quello legato alla nazionalità: ad esempio, i tassi di risposta per la donna italiana sono inferiori a quelli riservati agli uomini tedeschi ed albanesi.

A partire da questi risultati ci sentiamo di affermare che, se la discriminazione nei confronti degli stranieri di prima generazione può essere collegata a presunte differenze di carattere linguistico e/o di dubbi sull'equipollenza dei titoli di studio conseguiti, il persistere di una discriminazione nei confronti degli stranieri anche di

seconda generazione testimonia del fortissimo peso anche, e forse soprattutto, delle motivazioni di carattere socio-culturale.

Il negato accesso al mercato del lavoro e gli ulteriori ostacoli che incontrano le seconde generazioni rispetto ai coetanei italiani potrebbero rallentare, se non distruggere del tutto le loro aspirazioni di crescita nel nostro paese. Questo rischia di bloccarli all'interno di un circolo vizioso di esclusione con evidenti effetti negativi in primis sulle loro vite, e poi anche sulle possibilità di accrescimento culturale ed economico del nostro paese.

Per saperne di più

Anxo D., Mencarini L., Pailhé A., Solaz A., Tanturri M.L., Flood L. (2011) Gender Differences in Time Use over the Life Course in France, Italy, Sweden, and the US, *Feminist Economics*, 17:3, 159-195.

Bertrand M., Mullainathan S. (2004) Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *Am. Econ. Rev.* 94(4), 991-1013.

Busetta G., Fiorillo F. (2016) Ugly Betty looks for a job. Will she ever find in Italy?. In Proceedings of the 48th scientific meeting of the Italian Statistical Society.

Busetta G., Campolo M.G., Panarello, D. (2016) No Country for Foreigners: an Analysis of Hiring Process in Italian Labor Market. In Proceedings of the 48th scientific meeting of the Italian Statistical Society.

Campolo M.G., Di Pino A. (2012) An Empirical Analysis Of Women's Working Time, and an Estimation of Female Labour Supply in Italy. *Statistica*, vol. 72(2), pp. 173-193.

Istat (2015) L'integrazione degli stranieri e dei naturalizzati nel mercato del lavoro. Il trimestre 2014. *Statistiche Report*.

Oreopoulos P. (2011) Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes. *Am. Econ. J. Econ. Policy*, 148-171.

Note

¹ Approfondimenti circa il modo in cui è stato condotto l'esperimento si trovano in Busetta e Fiorillo (2016) e Busetta, Campolo e Panarello (2016)