

Persone altamente qualificate con un retroterra migratorio

Raccomandazioni della Commissione federale contro il razzismo CFR
Sintesi dello studio sulle possibili discriminazioni sul mercato del lavoro svizzero

Novembre 2012



© Patrick Gilliéron Loppino



Persone altamente qualificate con un retroterra migratorio

Raccomandazioni della Commissione federale contro il razzismo CFR
Sintesi dello studio sulle possibili discriminazioni sul mercato del lavoro svizzero

Novembre 2012



Persone altamente qualificate con un retroterra migratorio

Raccomandazioni della Commissione federale contro il razzismo CFR
e sintesi dello studio sulle possibili discriminazioni sul mercato del lavoro svizzero

Berna, novembre 2012

Editore	Raccomandazioni: Commissione federale contro il razzismo CFR Studio: Ganga Jey Aratnam, Persone altamente qualificate con un retroterra migratorio. Studio sulle possibili discriminazioni sul mercato del lavoro svizzero. Seminario di sociologia dell'Università di Basilea. Basilea 2012.
Redazione	Doris Angst
Traduzioni	francese: Stéphane Rigault; Service linguistique français SG-DFI italiano: bmp Translations AG, Basel; Servizio linguistico italiano SG-DFI inglese: bmp Translations AG, Basel
Grafica di copertina	Monica Kummer, Color Communications, Menzingen
Download (PDF)	http://www.ekr.admin.ch/dokumentation
Ordinazioni	Segreteria CFR, SG-DFI Inselgasse 1 3003 Berna Tel. +41 31 324 1283 Fax +41 31 322 4437 E-mail: ekr-cfr@gs-edi.admin.ch www.ekr.admin.ch

Raccomandazioni della CFR

su come promuovere le pari opportunità ed evitare la discriminazione di persone altamente qualificate con un retroterra migratorio

1. Introduzione

La situazione di partenza che ha dato avvio allo studio sui possibili svantaggi e sulla disparità di trattamento delle persone altamente qualificate con un retroterra migratorio (di seguito: PAQM) è costituita dai numerosi reclami presentati alla CFR da privati, in particolare da coloro che provengono da Paesi extra UE. Per alcuni singoli casi, la CFR ha potuto fungere da mediatrice, segnatamente dove si trattava di una chiara disparità di trattamento commessa durante la procedura di selezione del personale o riconducibile a una politica aziendale di assunzione fissata da norme scritte. La CFR, tuttavia, non è riuscita a far luce sulla situazione nel suo complesso.

Questi fatti hanno indotto la CFR a voler approfondire la tematica e ad avviare un progetto di ricerca comune con il Seminario di sociologia dell'Università di Basilea. Il progetto è stato svolto dal Seminario di sociologia e cofinanziato dalla CFR sotto la responsabilità scientifica dell'Università. Il risultato è stato presentato nel novembre del 2012 con la pubblicazione dello studio sulle possibili discriminazioni delle PAQM sul mercato del lavoro svizzero (di seguito: studio sulle PAQM)¹. La ricerca è stata condotta sotto la guida del condirettore del Seminario, il professor Ueli Mäder, e redatta da Ganga Jey Aratnam, collaboratore scientifico e incaricato di corsi al medesimo Seminario. Queste le problematiche sulle quali si è concentrata la ricerca: qual è la situazione delle PAQM? In che misura avvertono possibili discriminazioni *nell'accesso al mercato del lavoro, sul mercato del lavoro* e anche *al di fuori del mercato del lavoro (off-the-job)*? Come si presenta la situazione delle PAQM provenienti da *Stati terzi*? Lo studio si articola, da un lato, in una ricerca quantitativa sulla situazione del mercato del lavoro in Svizzera e, dall'altro, in un'indagine qualitativa condotta mediante 130 interviste a persone altamente qualificate sul mercato del lavoro, inclusi datori di lavoro, responsabili della gestione del personale ed esperti. La ricerca distingue tra persone che hanno conseguito in Svizzera il diploma per accedere alle scuole universitarie (cosiddetti «stranieri scolarizzati in Svizzera») e persone immigrate in Svizzera già in possesso di un certificato di ammissione estero (cosiddetti «stranieri scolarizzati all'estero»).

La peculiarità di questo studio consiste nel fatto che abbraccia la complessità degli aspetti legati alla migrazione, con particolare riferimento al riconoscimento e alle disuguaglianze: da un lato rappresenta a livello quantitativo e in ottica sociologica la situazione odierna sul mercato del lavoro delle PAQM e dall'altro approfondisce questi aspetti da un punto di vista qualitativo con l'ausilio di interviste.

¹ Aratnam, Ganga Jey. Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Seminario di sociologia dell'Università di Basilea. Basilea 2012.

2. Aspetti generali

L'accordo sulla libera circolazione delle persone tra la Svizzera e l'Unione Europea/AELS e il modello dei due cerchi che è alla base della migrazione verso il nostro Paese hanno avuto profonde ripercussioni sulla Svizzera. Il libero accesso al mercato del lavoro per i cittadini UE/AELS è di per sé un fatto positivo, tanto più che l'economia svizzera necessita di queste forze di lavoro. È tuttavia doveroso ricordare che la CFR, già nel 2003, aveva richiamato l'attenzione sul fatto che questo modello avrebbe potuto causare fenomeni di esclusione e possibili svantaggi per i cittadini provenienti da Stati terzi già residenti in Svizzera. Il presente studio conferma lo svantaggio dei migranti provenienti da determinati Paesi UE e extra UE, nella fattispecie dall'Europa sudorientale e dal Portogallo. Anche il colore della pelle o l'origine etnica possono essere fattori di discriminazione. Si è notato che i meccanismi di esclusione dal mercato del lavoro non sono legati né al livello di formazione né allo status di soggiorno. Anche le persone che vivono da tempo in Svizzera possono essere penalizzate nell'accesso al mercato del lavoro, nonostante il buon livello di integrazione e un diploma di formazione terziaria.

Le raccomandazioni della CFR si basano quindi sui risultati dello studio sulle PAQM. Quest'ultimo rimanda a sua volta a studi e raccomandazioni già pubblicati, che, in generale, si sono occupati dell'accesso al mercato del lavoro in Svizzera o della lotta alla discriminazione nel mondo del lavoro. La stessa CFR ha dedicato due edizioni del suo bollettino TANGRAM al mondo del lavoro e dell'impiego².

3. Risultati principali dello studio sulle PAQM

I risultati più importanti inerenti alla parte quantitativa dello studio sono:

- la cosiddetta «stratificazione a sandwich» - con, da un lato, una crescente sovrastratificazione della società svizzera mediante cittadini UE/AELS con un alto grado di istruzione e posizioni elevate e, dall'altro, una sottostratificazione mediante cittadini provenienti perlopiù dai cosiddetti Stati terzi e dai Paesi più poveri dell'UE - contribuisce all'insorgere di tensioni sociali che a lungo andare possono diventare problematiche per i loro risvolti socioeconomici e politici;
- i risultati della ricerca sugli effetti salariali di questa situazione non sono univoci. Per quanto riguarda il confronto delle retribuzioni tra le forze di lavoro altamente qualificate di origine straniera e quelle svizzere, le analisi hanno dimostrato che i quadri stranieri guadagnano di più rispetto ai loro omologhi svizzeri.

Questi i risultati più importanti delle 130 interviste qualitative:

- le PAQM che provengono da condizioni meno privilegiate sono svantaggiate già a scuola. Questi svantaggi possono essere superati con l'ausilio di reti e del capitale sociale;

² TANGRAM, bollettino della Commissione federale contro il razzismo CFR, n. 11, Il mondo del lavoro, settembre 2001; TANGRAM, bollettino della Commissione federale contro il razzismo CFR, n. 29, Il settore dell'impiego, giugno 2012.

- i percorsi biografici delle PAQM che non corrispondono al modello dominante possono rendere difficile l'entrata nel mercato del lavoro;
- i genitori delle PAQM lamentano la mancanza di competenza interculturale nelle scuole svizzere. In particolare, le persone di colore vivono esperienze di discriminazione razziale nella società e talvolta anche ad opera delle autorità. La conseguenza può essere l'abbandono volontario, da parte di alcune PQAM, del mercato del lavoro svizzero;
- il riconoscimento dei titoli di studio esteri è un fattore centrale. Talvolta però le aziende danno più peso all'esperienza lavorativa che non al diploma eventualmente non riconosciuto;
- le PAQM si scontrano con la discriminazione in fase di candidatura per un posto di lavoro; secondo loro, queste esperienze sono da imputare alla loro alterità ;
- i problemi si moltiplicano nell'accesso al mercato del lavoro in ambito sociale: un fenomeno non facile da spiegare e che richiederebbe un'analisi più approfondita;
- le norme giuridiche in materia di immigrazione rendono più complicato l'accesso al mercato del lavoro per le PAQM provenienti da Stati terzi, anche se hanno compiuto i loro studi universitari in Svizzera;
- molte PAQM vivono in modo positivo la loro situazione sul mercato del lavoro svizzero e nella vita quotidiana;
- le aziende multinazionali sono considerate più attente al valore della diversità rispetto alle PMI locali o alla pubblica amministrazione;
- nonostante la buona posizione sul mercato del lavoro svizzero, le PAQM provenienti dall'UE e dagli Stati AELS si trovano a dover affrontare nel quotidiano lavorativo critiche e atteggiamenti di rifiuto;
- nel contesto migratorio attuale si manifestano meccanismi di concorrenza e di estromissione dal mercato del lavoro: tra i nuovi immigrati dai Paesi UE/AELS e quelli già residenti (soprattutto dai Paesi terzi più poveri), tra immigrati dal mondo anglosassone e coloro che parlano una lingua nazionale, tra immigrati senza figli e donne residenti in Svizzera;
- un grande potenziale in termini di personale qualificato non viene adeguatamente sfruttato, specialmente tra le PAQM di Stati terzi, anche se nel loro Paese di provenienza esercitavano professioni di livello elevato.

4. Raccomandazioni della CFR alle istituzioni statali

Lo Stato non deve prestare attenzione solo al funzionamento dei meccanismi di controllo dell'economia di mercato, ma anche agli effetti politici della sua politica economica e migratoria. Al più alto livello, esso è infatti responsabile del clima che si crea tra la popolazione, in quanto la sua politica non è certo l'ultimo dei fattori che lo influenzano. La CFR invita quindi le istituzioni statali competenti a considerare con attenzione i risultati dello studio sulle PAQM citati sopra e ad avviare adeguate politiche di lotta alla discriminazione e promozione delle pari opportunità.

La CFR raccomanda agli enti statali le seguenti misure di lotta alla discriminazione e ai meccanismi di esclusione dal mercato del lavoro svizzero delle PAQM (molte di queste raccomandazioni possono senz'altro essere riferite anche a persone non altamente qualificate):

1. la politica della migrazione, del mercato del lavoro e dell'integrazione dovrebbe essere analizzata nella prospettiva della non discriminazione. L'analisi dovrebbe concentrarsi soprattutto sulle persone che hanno conseguito un titolo universitario in Svizzera e vivono nel nostro Paese. Particolare attenzione deve essere rivolta alla possibile correlazione tra la provenienza delle persone altamente qualificate e la loro eventuale discriminazione sul mercato del lavoro. La CFR raccomanda di affidare questa analisi al Centro svizzero di competenza per i diritti umani;
2. determinate condizioni penalizzanti, che risultano da un soggiorno provvisorio destinato di fatto a protrarsi nel tempo e che riguardano anche le persone altamente qualificate, dovrebbero essere eliminate. Per coloro che sono accolti per un periodo provvisorio dovrebbero essere creati programmi «ponte» e di integrazione professionale; allo stesso tempo dovrebbero essere garantite loro pari opportunità d'accesso ai gradi di istruzione più elevati;
3. la CFR raccomanda l'avvio di una campagna federale all'insegna della collaborazione fra il Servizio della Confederazione per la lotta al razzismo e la Commissione federale contro il razzismo. La campagna dovrebbe avere i seguenti contenuti:
 - a. dare grande risalto alla relazione tra l'integrazione e la non discriminazione e i vantaggi che ne risulterebbero per la piazza produttiva svizzera, sottolineando l'importanza della partecipazione di tutti gli interessati;
 - b. pubblicizzare l'abbattimento delle barriere di ostacolo alla parità e avviare provvedimenti positivi per persone altamente qualificate, in particolare provenienti da Stati terzi. Offrire una chance anche a candidati dal percorso biografico non lineare, considerare anche le qualificazioni non professionali (importante soprattutto per le donne) e trasmettere il messaggio che il plurilinguismo va visto come un potenziale e non come una lacuna;
 - c. la gestione della diversità – strumento attivo della prevenzione delle pratiche discriminatorie – dovrebbe essere presentata e fatta conoscere come un progetto per la piazza lavorativa svizzera promosso dallo Stato;
 - d. le piattaforme per la raccolta di domande di lavoro anonimizzate sviluppate dalle associazioni del settore commerciale devono essere diffuse anche in altri campi professionali;
4. per sfruttare il potenziale delle persone altamente qualificate con un diploma conseguito in un Paese terzo (nello studio le persone con un certificato di ammissione alle scuole universitarie conseguito all'estero, in un Paese UE o extra UE, sono definite «stranieri scolarizzati all'estero»), è necessario favorire e standardizzare il riconoscimento dei diplomi e offrire programmi «ponte». In futuro gli immigrati non dovranno più venire a sapere soltanto per caso dove hanno la possibilità di esercitare la loro professione. Particolare attenzione deve essere rivolta alle persone giunte sul nostro territorio nel contesto dell'immigrazione umanitaria e alle capacità che hanno acquisito nel Paese di provenienza;
5. particolari programmi «ponte» dovrebbero essere elaborati e offerti dalle scuole universitarie professionali, ciascuna per il proprio settore, e sussidiati dalla Confederazione;
6. la CFR raccomanda di potenziare la lotta alla discriminazione in generale e non solo sul posto di lavoro: l'attrattiva della piazza produttiva svizzera ne beneficerebbe. Se le persone di colore sono aggredite da gruppi di giovani e sottoposte a eccessivi controlli da parte delle

polizie cantonali³ o se i dirigenti scolastici si mostrano poco flessibili su questioni interculturali e non sanzionano le pratiche discriminatorie, i lavoratori altamente qualificati che vivono questo clima abbandonano il nostro Paese con la famiglia;

7. la CFR rivolge anche ai datori di lavoro statali le raccomandazioni rivolte nel seguito ai datori di lavoro privati. I datori di lavoro statali sono peraltro vincolati alla non discriminazione dall'articolo 8 capoverso 2 della Costituzione federale e sono chiamati a dare l'esempio nei confronti dei datori di lavoro privati;
8. per promuovere il quadro legislativo contro la discriminazione nel mondo del lavoro, in parallelo alle direttive UE⁴ si dovrebbe varare una legge antidiscriminatoria generale⁵.

5. Raccomandazioni della CFR ai datori di lavoro e alle organizzazioni dei lavoratori

La CFR rivolge le sue raccomandazioni a grandi aziende e PMI, scuole universitarie, istituzioni del settore sociale, organizzazioni non governative e associazioni umanitarie, associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

1. La CFR raccomanda alle aziende di adottare, analogamente al *gender mainstreaming*, anche un *diversity mainstreaming*. Garantire la parità sul mercato del lavoro vale la pena. Discriminare candidati causa infatti danni macroeconomici e genera onerosi contrasti all'interno delle aziende. Inoltre, le aziende che puntano sulla diversità ottengono risultati migliori. La gestione della diversità agevola l'accesso delle odierne aziende a un mondo ormai globalizzato.
2. I datori di lavoro dovrebbero allineare le loro politiche alle direttive vincolanti per il rispetto dei diritti dell'uomo e di norme lavorative, per la salvaguardia dell'ambiente e per la lotta contro la corruzione emanate da organi internazionali come il Consiglio d'Europa, l'ONU, l'OCSE e l'OIL.
3. Tutti i datori di lavoro dovrebbero introdurre carte e codici di comportamento e linee guida. Tali strumenti consentono di avviare processi di sensibilizzazione all'interno dell'azienda. Le linee guida non sono rivolte solamente ai lavoratori, ma anche, in particolare, ai responsabili del personale e ai quadri coinvolti nel processo di reclutamento e selezione del personale. Come già sperimentato in alcune grandi imprese, ogni azienda dovrebbe fissare per iscritto i propri standard di parità di trattamento e promozione della diversità.
4. La CFR raccomanda ai datori di lavoro di investire tempo e risorse adeguate in misure di formazione sulla gestione della diversità nell'azienda e di sensibilizzare al problema i collaboratori. Se adeguatamente informati sulla discriminazione razziale, i dipendenti saranno coinvolti in misura minore in situazioni di mobbing e pratiche discriminatorie.
5. Tutti i dipendenti aziendali dovrebbero avere la possibilità di fare carriera, indipendentemente dalla loro provenienza. Eventuali deficit formativi dovrebbero essere colmati con misure di promozione mirate.

³ TANGRAM, bollettino della Commissione federale contro il razzismo CFR, n. 26, Sicurezza – Sicurezze, dicembre 2010.

⁴ Direttive antidiscriminatorie 2000/43/CE e 2000/78/CE. La direttiva 2000/43/CE riguarda nello specifico il mondo del lavoro.

⁵ Cfr. Commissione federale contro il razzismo CFR, Tutela giuridica dalla discriminazione razziale. Analisi e raccomandazioni, Berna 2010.

6. Già al momento della redazione dei bandi di concorso occorrerebbe trovare formulazioni non discriminanti in modo che nessun possibile candidato si senta escluso.
7. Nell'ambito della gestione della diversità dovrebbero essere considerati e valutati anche titoli di studio conseguiti all'estero.
8. I datori di lavoro dovrebbero prevedere l'anonimato durante il processo di reclutamento e selezione del personale. Le persone altamente qualificate provenienti da Stati terzi hanno difficoltà a trovare un posto di lavoro. Con un processo di selezione del personale in forma anonima si eliminerebbe il primo ostacolo riconducibile al nome o alla provenienza; i datori di lavoro rinuncerebbero inoltre a esigere foto e indicazioni quali nome, età, sesso, origine o stato di famiglia.
9. La CFR raccomanda l'introduzione di strumenti standardizzati o di principi guida per la procedura di assunzione. Ciò consente un modo di operare più ponderato e strutturato, che tiene nel dovuto conto anche la diversità. L'uso di griglie o di check-list durante i colloqui di lavoro contribuisce a evitare le impressioni prettamente soggettive.
10. Le organizzazioni dei datori di lavoro dovrebbero elaborare insieme agli enti statali competenti e ai sindacati le misure atte a evitare trattamenti discriminanti, integrandole poi nei contratti collettivi di lavoro.
11. La CFR raccomanda alle istituzioni sociali e alle organizzazioni non governative di esaminare le proprie direttive sul reclutamento e la selezione del personale e la propria prassi di assegnazione dei posti di lavoro, nonché di provvedere a standardizzarle sulla base di principi non discriminanti. Ciò che colpisce, inoltre, è il fatto che le persone altamente qualificate di origine straniera hanno grandi difficoltà di accesso alle istituzioni sociali o a ricoprire determinate posizioni per le quali sono sovraqualificate.
12. La CFR raccomanda alle scuole universitarie professionali che offrono corsi in scienze sociali di sviluppare viepiù nei contenuti dell'insegnamento la sensibilizzazione alle misure antidiscriminatorie.

La CFR è a disposizione per l'organizzazione di una giornata di lavoro o di una tavola rotonda finalizzata a studiare misure concrete contro le disparità di trattamento delle PAQM.

Riassunto dei principali risultati dello studio

Persone altamente qualificate con un retroterra migratorio

Studio sulle possibili discriminazioni sul mercato del lavoro svizzero

Progetto di ricerca del Seminario di sociologia
dell'Università di Basilea, cofinanziato
dalla Commissione federale contro il razzismo CFR

Autore:

Ganga Jey Aratnam, collaboratore scientifico
e incaricato di corsi al Seminario di sociologia
dell'Università di Basilea

Supervisione del progetto:

prof. dr. Ueli Mäder, condirettore
del Seminario di sociologia dell'Università di Basilea

Novembre 2012

Sintesi

Dagli anni 1990 si assiste non soltanto al fenomeno, in continua crescita, dell'immigrazione di persone altamente qualificate sul mercato del lavoro, ma anche a un'espansione viepiù accelerata dell'istruzione nella società svizzera. La cosiddetta «guerra dei talenti» (*war for talents*) è diventata un fattore di competizione sul mercato del lavoro. In questo contesto, qual è la situazione delle persone altamente qualificate con un retroterra migratorio (di seguito: PAQM)? Per «persone altamente qualificate con un retroterra migratorio» s'intendono, di norma, i soggetti con un diploma di formazione terziaria immigrati essi stessi o figli di immigrati in Svizzera. In che misura questi soggetti avvertono possibili discriminazioni nell'accesso al mercato del lavoro, sul mercato del lavoro e anche al di fuori del mercato del lavoro (*off-the-job*)? E come si presenta la situazione delle PAQM provenienti da Stati terzi?

Nella presente pubblicazione affronteremo queste domande cercando di approfondirne i vari aspetti. Il documento è il risultato di una joint venture del Seminario di sociologia dell'Università di Basilea e della Commissione federale contro il razzismo CFR, entrambi interessati ad approfondire l'argomento. La ricerca è stata svolta sotto la responsabilità scientifica dell'Università di Basilea, la CFR ha cofinanziato il progetto. Il presente studio si differenzia dalla maggior parte delle ricerche finora condotte su questo tema per sei aspetti diversi. Primo: le suddette domande sono state esaminate sulla base di analisi qualitative e quantitative. Secondo: con 130 persone intervistate, lo studio supera di molto il numero abituale di interviste realizzate nel quadro degli studi di caso qualitativi.

Terzo: nel campione è rappresentato anche un numero significativo di datori di lavoro e di esperti. Quarto: lo studio analizza la situazione delle persone altamente qualificate sul mercato del lavoro della Svizzera tedesca, francese e italiana. Quinto: non vi sono limitazioni riguardo al Paese di provenienza, ai settori di attività o ai gruppi socio-professionali. Sesto: abbiamo intervistato anche persone appartenenti alla seconda generazione di immigrati.

Le ricerche *qualitative* finora condotte sulle PAQM, soprattutto nella Svizzera romanda, erano incentrate su aspetti specifici quali i Paesi di provenienza (Amadou Dia 2010; Kwankam 2010; Mendy 2010; Pecoraro 2007; Pecoraro 2010; Tejada 2010; Tejada e Bolay 2010), la professione (Huber e Mariéthoz 2010; Mendy 2010) o la regione oggetto della ricerca (Chicha e Deraedt 2009). Nella Svizzera tedesca troviamo studi su persone altamente qualificate nell'agglomerato di Zurigo (Baghdadi 2010) e su donne altamente qualificate (Baghdadi 2012; Riaño, Baghdadi e Wastl-Walter 2008; Riaño e Baghdadi 2006). Uno studio della Croce Rossa Svizzera, basato su interviste a 13 persone altamente qualificate provenienti da Stati terzi, analizza specificamente esperienze di dequalificazione (Berthoud 2012). Inoltre, vi sono studi principalmente *quantitativi* sugli effetti generali della «nuova immigrazione», in particolare dall'Unione Europea, sul mercato del lavoro e sull'economia nazionale (Aeppli 2010; Favre 2011; Gerfin e Kaiser 2010; Müller-Jentsch e Avenir Suisse 2008; Sheldon 2008; Sheldon e Cueni 2011) e sull'importanza dell'immigrazione in campo medico-sanitario (Huber et al. 2010; Ruedin-Jaccard e Widmer 2010). Queste ricerche ci hanno fornito preziosi

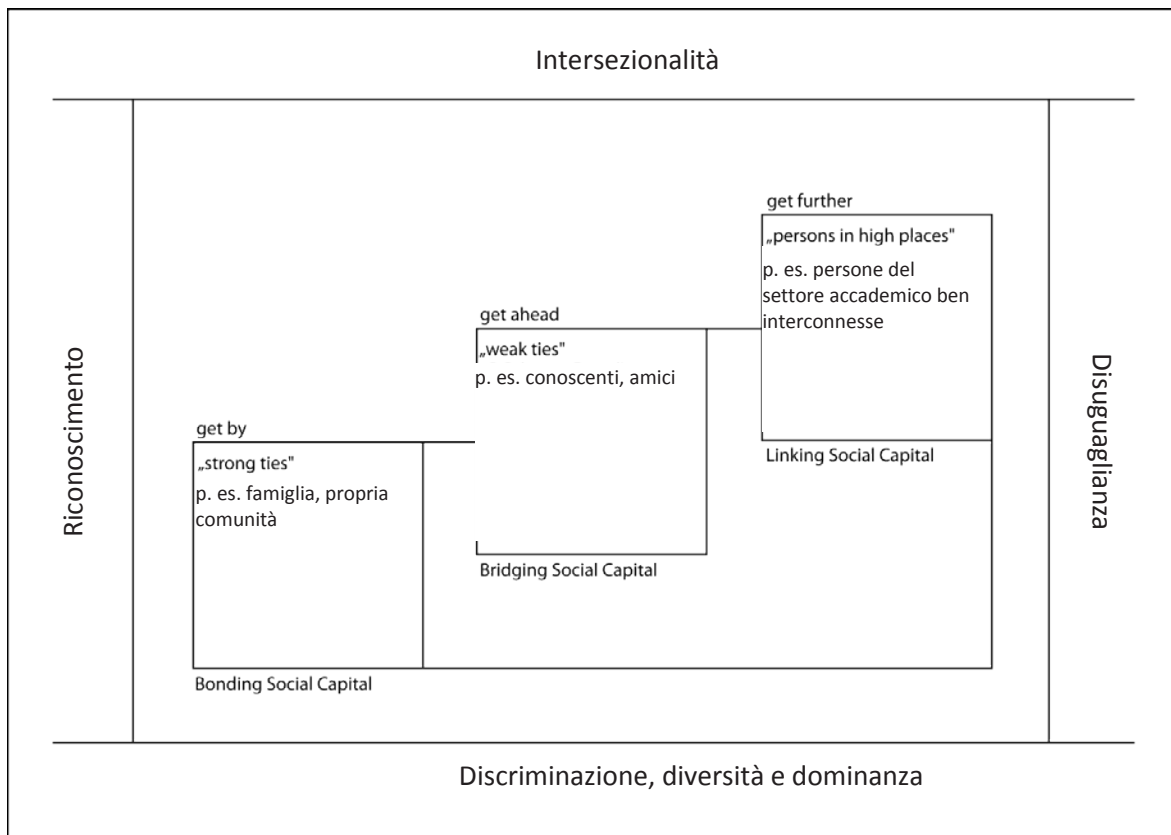
stimoli per un'analisi approfondita della situazione e delle esperienze delle PAQM in Svizzera. Altri input sono giunti dai colloqui condotti con alcune autrici e alcuni autori delle ricerche menzionate.

Principi teorici

Come modello concettuale e filo conduttore della ricerca abbiamo elaborato una griglia di analisi integrata, basata su principi tratti dalla teoria del riconoscimento e della disuguaglianza, dalla ricerca sociologica sulla discriminazione e la dominanza e da approcci sulla teoria dell'intersezionalità. Questi ultimi comprendono le caratteristiche di status acquisite (*achieved*), come l'istruzione o la posizione sul mercato del lavoro, e le caratteristiche

di status ascritte (*ascribed*), come l'etnia/la provenienza, il sesso o la classe/lo strato sociale, nelle rispettive interazioni e intersezioni. Di fatto, le caratteristiche ascritte di tipo etnico o etnizzante racchiudono spesso aspetti socio-economici e nelle società di immigrazione la stratificazione sociale è legata anche alle caratteristiche di provenienza. Le caratteristiche di status ascritte celano un potenziale di discriminazione particolare, soprattutto per le PAQM provenienti da Stati terzi non facenti parte dei Paesi ad alto reddito. Questi principi consentono di analizzare le discriminazioni sovrapposte. Al centro della griglia di ricerca abbiamo collocato il concetto di «capitale sociale» (vedi schema successivo):

Schema1: quadro teorico relativo alla ricerca sulle esperienze maturate sul mercato del lavoro dalle PAQM



Ganga Jey Aratnam (2012)

Il concetto di capitale sociale presuppone un livello sistemico-strutturale e un livello dell'agire individuale. Grazie a questa doppia dimensione, può mettere in luce le condizioni che possono facilitare od ostacolare l'avanzamento professionale delle PAQM. Ai fini della presente ricerca sono importanti le teorie che analizzano l'acquisizione e l'effetto del capitale sociale, l'habitus specifico e la funzione delle reti. Con l'aiuto di forme diverse di capitale sociale si possono spiegare i processi strutturali e individuali alla base di una qualificazione elevata, di un accesso riuscito al mercato del lavoro e di un adeguato posizionamento sullo stesso. Ai fini dell'analisi delle interviste abbiamo differenziato il concetto di capitale sociale

nelle forme del *bonding social capital* (collegamento con famiglia e/o comunità di provenienza), *bridging social capital* (rapporti con persone al di fuori dell'ambiente di provenienza) e *linking social capital* (contatti con persone influenti che possono essere d'aiuto nell'avanzamento professionale).

I processi di ascrizione hanno a che fare con i rapporti di dominanza e le percezioni della normatività. A questo riguardo è possibile riallacciarsi alle teorie della *critical whiteness*. Mentre la discriminazione *strutturale* fa riferimento a processi e consolidamenti di un modo di agire discriminatorio che si ripercuotono sull'intera società, la discriminazione *istituzionale* indica l'agire di istituzioni e

organizzazioni e include anche la disparità di trattamento di diverse categorie di persone legalizzata e sancita dalle norme. A questa si contrappone la discriminazione *interazionale*, focalizzata sui processi in atto tra individui o gruppi di persone concreti. Gli attori operanti all'interno di organizzazioni dispongono spesso di un margine discrezionale che si cela fra le pieghe dei regolamenti istituzionali e che può essere utilizzato a favore (*supportive*) o a scapito (*abusive*) delle PAQM. Talvolta, facendone uso, essi travalicano le loro competenze o le intenzioni dell'organizzazione. Il presente studio documenta anche questi casi.

La discriminazione *statistica*, infine, intende il ricorso a strategie che riducono la complessità delle situazioni: per esempio quando, durante la selezione del personale, viene dato maggiore peso alle caratteristiche di gruppo (p. es. essere donna, provenire da un Paese non europeo) piuttosto che alla personalità individuale del candidato. La presente ricerca si occupa di tutte le forme di discriminazione, spesso interdipendenti fra loro, e analizza anche la discriminazione multipla. Quest'ultima rappresenta una forma additiva della discriminazione *intersezionale*. La prassi del *racial profiling*, invece, è un esempio di discriminazione intersezionale che si manifesta solo con l'*interazione specifica* di diverse caratteristiche ascritte (non additive). La teoria economica del capitale umano mette in evidenza il danno (economico) causato dalla discriminazione: è su considerazioni di questo genere che sono stati sviluppati i principi di gestione della diversità (*diversity management* e/o *managing diversity*), che tuttavia non trovano quasi applicazione nelle aziende di piccole dimensioni.

Questi e altri principi e modelli di origine sociologica, socio-psicologica, filosofica ed economica sono alla base della riflessione sul materiale di ricerca raccolto e di ausilio all'interpretazione dei risultati.

Risultati dell'analisi quantitativa

Nella parte dedicata all'analisi quantitativa, la valutazione dei risultati (Rilevazione delle forze di lavoro in Svizzera RIFOS, Rilevazione svizzera della struttura dei salari RSS, cifre della disoccupazione SECO, statistiche delle università e simili) mette in risalto la presenza di nuove dinamiche sul mercato del lavoro svizzero. I sette dati principali, risultanti da numerose tabelle e diagrammi, sono riepilogati e descritti qui di seguito. L'immigrazione di persone altamente qualificate porta a una *sovrastratificazione sociale del mercato del lavoro svizzero*: il 52% dei Tedeschi che lavorano in Svizzera è in possesso di un'istruzione terziaria contro il 29,6% degli Svizzeri (RIFOS 2010, età 25-64). Questa sovrastratificazione integra la tradizionale *sottostratificazione sociale* dovuta all'arrivo, in Svizzera, di forze di lavoro straniere meno qualificate. La manodopera svizzera si colloca nell'ampia area centrale, motivo per cui paragoniamo la stratificazione del mercato del lavoro a una «stratificazione a sandwich». Per quanto riguarda invece la disoccupazione e l'inattività, non si rileva una tripartizione ma una bipartizione: persone straniere altamente qualificate sono colpite da questi fenomeni in media dalle due alle tre volte di più rispetto agli Svizzeri. In questi casi non si può escludere anche una discriminazione di tipo statistico, istituzionale o interpersonale. I dati disponibili non consentono sempre di

effettuare valutazioni differenziate a causa del minor numero di persone altamente qualificate provenienti da Paesi terzi rispetto a quelle di Stati dell'UE/AELS. Per questo motivo, nella ricerca qualitativa *dedichiamo un'attenzione particolare alle persone altamente qualificate provenienti da Stati terzi*. In questo ambito trattiamo anche l'insorgenza di disuguaglianze etnicizzate dovute a barriere ed esclusioni istituzionali (sistema di immigrazione, prassi in materia di autorizzazione, riconoscimento dei diplomi).

I risultati finora raccolti sugli effetti salariali della «nuova immigrazione» sono contraddittori. Relativamente al livello retributivo delle forze di lavoro straniere altamente qualificate rispetto a quelle svizzere, le nostre analisi di regressione basate sui dati RIFOS e RSS mostrano che i quadri di cittadinanza estera guadagnano di più rispetto agli autoctoni. Contrariamente ad alcuni altri studi, i nostri calcoli non mettono in evidenza effetti negativi sulla retribuzione dei soggetti già residenti in Svizzera: sarebbero necessarie ulteriori indagini per appurare se il mercato del lavoro svizzero, nell'ambito della «nuova immigrazione», crei dinamiche di estromissione altrettanto quantificabili.

Studio qualitativo: 130 interviste

Per la parte principale dedicata alla ricerca qualitativa abbiamo intervistato 79 PAQM (con e senza cittadinanza svizzera), 40 tra datori e intermediari di lavoro e 11 esperti. Gli intervistati provenivano dalla Svizzera tedesca, francese e italiana e rappresentano un ampio spettro di settori, professioni e discipline scientifiche. Fra i soggetti altamente qualificati di cittadinanza straniera intervistati si trovano sia persone che hanno conseguito in

Svizzera il diploma per accedere alle scuole universitarie («stranieri scolarizzati in Svizzera»), sia persone immigrate in Svizzera già in possesso di un certificato di ammissione estero («stranieri scolarizzati all'estero»). La valutazione di queste 130 interviste, effettuata sulla base della *grounded theory* che si orienta su dati oggettivi, consente di trarre le seguenti conclusioni, riepilogate in 12 informazioni chiave.

Prima dell'entrata sul mercato del lavoro (esperienze *pre-market*)

Informazione chiave 1: l'elevata qualificazione dipende dalla situazione socio-economica di partenza e dal capitale educativo della famiglia. Le PAQM di origini modeste sono svantaggiate a scuola. Le aspettative familiari (che vanno ad aggiungersi alle aspirazioni personali) – come il desiderio che i figli scelgano una professione solida in settori che richiedono una grande performance individuale – spesso fanno sì che le giovani PAQM si ritrovino tra l'incudine e il martello. Per uscire da questa difficile situazione possono rappresentare un aiuto anche le reti sociali. Il capitale sociale individuale e sistemico contribuisce a gettare ponti e a unire.

Informazione chiave 2: un percorso biografico non lineare, vale a dire con interruzioni e riprese – che non corrisponde al modello dominante nella società svizzera (ossia prima la garanzia di un buon lavoro e poi i figli) – può rendere difficile l'entrata nel mercato del lavoro. La costituzione di una famiglia senza garanzia di una previa formazione ed esperienza lavorativa può rivelarsi un vero e proprio boomerang. A volte, il curriculum di una persona cambia radicalmente anche per effetto dell'immigrazione,

come testimonia il caso degli immigrati per motivi matrimoniali.

Le discriminazioni rendono la vita difficile (anche) al di fuori del lavoro

Informazione chiave 3: le PAQM intervistate riferiscono di discriminazioni subite dai loro figli a scuola: in sostanza rimproverano alle scuole pubbliche la mancanza di competenza interculturale. Soprattutto le PAQM di colore possono diventare vittime del *racial profiling* da parte delle autorità, un fenomeno da esse percepito come razzismo istituzionale. La conseguenza di tali esperienze: l'abbandono volontario del mercato del lavoro svizzero.

Accesso al mercato del lavoro

Informazione chiave 4: spesso gli stranieri scolarizzati all'estero e immigrati in Svizzera sono già in possesso di titoli di studio conseguiti all'estero. Nel settore scientifico e nelle professioni regolamentate il riconoscimento del diploma è fondamentale. Per le aziende, invece, sono prioritarie le qualificazioni professionali, le esperienze lavorative e la loro convalida.

Informazione chiave 5: anche le PAQM conoscono la discriminazione in sede di ricerca di un lavoro e l'attribuiscono alla loro alterità: un nome turco o un velo musulmano possono rivelarsi un handicap. Nella selezione del personale, ai fini di una riduzione della complessità, i datori di lavoro puntano anche su caratteristiche ascritte (*attribute substitution*) che possono portare a questo tipo di discriminazioni.

Informazione chiave 6: nell'accesso al settore sociale, le PAQM si scontrano con problemi inaspettati, che non possono

essere imputati semplicemente a un profilo di candidatura inadeguato. In questo caso entra in gioco anche il cosiddetto «favoritismo ingroup»: ossia il fatto di svantaggiare le PAQM a favore del gruppo di riferimento degli attori responsabili. Inoltre è possibile presupporre processi di *licensed labeling*: coloro che lavorano nel sociale traggono dalla loro professione una sorta di «credito morale» per il fatto stesso di svolgere quella professione. Grazie a questa «licenza morale» si permettono comportamenti meno adeguati in determinate situazioni, per esempio etichettando (*licensed labeling*) con stereotipi le persone con un retroterra migratorio che si candidano per un lavoro ed escludendole dalla cerchia dei candidati a posizioni dirigenziali. Questo potrebbe spiegare in parte perché le PAQM sono sottorappresentate in posizioni (altamente) qualificate nel settore dei servizi sociali e delle organizzazioni non profit.

Informazione chiave 7: mentre le PAQM dei Paesi UE/AELS hanno buone possibilità di accesso al mercato del lavoro, il sistema di ammissione duale penalizza l'ingresso delle PAQM di Stati terzi. Date le normative vigenti, le aziende alla ricerca di forze di lavoro internazionali tendono a preferire candidati provenienti dall'UE. Nella prassi in materia di autorizzazioni, gli attori statali applicano talvolta a favore di cittadini di Stati terzi un certo margine discrezionale, riconducibile alla necessità di mantenere competitiva la piazza economica svizzera.

Esperienze sul mercato del lavoro

Informazione chiave 8: numerose PAQM vivono in modo positivo la loro situazione sul mercato del lavoro svizzero e nella vita quotidiana in Svizzera. Data la

presenza di elementi conformi alle aspettative o ai desideri, gli elementi che nel quotidiano possono favorire la discriminazione perdono di significato. La competenza interculturale delle PAQM può rappresentare una qualifica aggiuntiva.

Informazione chiave 9: le multinazionali sono molto più attente al valore della multiculturalità rispetto alle PMI locali o alla pubblica amministrazione – il che va a tutto vantaggio delle PAQM. Gli intervistati percepiscono l'ambiente di lavoro multinazionale anche come zona protetta dalle discriminazioni all'interno della società. Tuttavia, per quanto riguarda l'equa rappresentanza dei sessi nelle posizioni dirigenziali, c'è ancora molta strada da fare.

Informazione chiave 10: numerose PAQM provenienti dall'UE/AELS trovano facilmente una collocazione sul mercato del lavoro svizzero. Il quotidiano lavorativo, invece, non è sempre facile: è qui, infatti, che emergono le «sottili differenze», anche linguistiche. Queste persone, così come altre PAQM, devono a volte confrontarsi con critiche o atteggiamenti di rifiuto sul posto di lavoro.

Informazione chiave 11: per effetto *siding* intendiamo quel fenomeno a seguito del quale, a causa di processi del mercato del lavoro, le persone si ritrovano su un binario morto. Nel contesto migratorio attuale, il mercato del lavoro svizzero evidenzia numerose potenziali dinamiche di concorrenza ed estromissione: in primo luogo, tra nuovi immigrati provenienti dall'UE/AELS e da Paesi ad alto reddito da un lato e persone già residenti in Svizzera, in particolare provenienti da Paesi terzi non ricchi, dall'altro; in secondo luogo, tra PAQM anglosassoni e persone parlanti le lingue nazionali; in terzo luogo tra immigrati senza figli e donne residenti in Svizzera.

Informazione chiave 12: le situazioni degli intervistati evidenziano che un grande potenziale in termini di personale qualificato non viene sfruttato, soprattutto nel caso delle PAQM di Paesi terzi. Alcune PAQM, per esempio, lavorano come donne delle pulizie, sebbene nel loro Paese di provenienza esercitassero professioni di livello più elevato. I programmi svizzeri di qualificazione e mentoring offrono alle PAQM servizi di consulenza e coaching, ma questi programmi si trovano a dover lottare con problemi di finanziamento e una messa in rete insufficiente.

Dalla «guerra dei talenti» escono quindi sia vincitori che vinti, ma non è sempre possibile stabilire se la discriminazione giochi un ruolo in tutto questo e, se sì, quale sia. Abbiamo forse a che fare con una *ethnic penalty* se gli stranieri, nonostante elevate percentuali di persone altamente qualificate, sono molto più spesso disoccupati o inattivi rispetto agli Svizzeri? Su questo punto, lo studio individua la necessità di approfondire ulteriormente le ricerche, come nel caso dei meccanismi di estromissione percepiti da chi ne è colpito (effetto *siding*) e di altre possibili discriminazioni nell'accesso al settore sociale. In Svizzera, la tutela dalle discriminazioni nei rapporti di lavoro di diritto privato non è ancora così sviluppata come nell'UE. Esperimenti di candidature in settori che richiedono personale altamente qualificato, sull'esempio di quelli condotti in Germania (Kaas e Manger 2010), potrebbero fornire ulteriori indicazioni sulla necessità di provvedimenti e di una regolamentazione a livello di legge. Nel corso della nostra ricerca ci siamo imbattuti anche in risultati del tutto inaspettati: da quando è stata introdotta la libera circolazione delle persone, le donne residenti in Svizzera – sia straniere che cittadine svizzere –

sembrano essere esposte a una pressione salariale. Al tempo stesso, e contrariamente alla tendenza generale osservabile nell'intera popolazione attiva, diminuisce anche il volume di lavoro delle donne attive. Tali fenomeni rimandano a

dinamiche macrosociali prodotte dal mercato del lavoro svizzero nel contesto della migrazione e dell'espansione dell'istruzione che richiedono ulteriori approfondimenti.

Parole chiave: *persone altamente qualificate, mercato del lavoro, livello terziario, immigrazione, nuova immigrazione, retroterra migratorio, stranieri scolarizzati all'estero, stranieri scolarizzati in Svizzera, Stati terzi, libera circolazione delle persone, immigrazione di seconda generazione, espansione dell'istruzione, mercato del lavoro, brain waste, discriminazione, discriminazione intersezionale non additiva, discriminazione multipla, disuguaglianza, riconoscimento, intersezionalità, capitale sociale, effetto siding, stratificazione a sandwich, gestione della diversità, licensed labeling, grounded theory, ricerca qualitativa, analisi quantitative, rilevazione statistica sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS).*

