



Provincia di Prato



MI CHIAMO CHEN E LAVORO A PRATO

**2008 – 2012: imprese e dipendenti cinesi
nel territorio provinciale**

Introduzione

1. I lavoratori cinesi occupati nella provincia di Prato

2. Avviamenti

*2.1 Evoluzione dei rapporti di lavoro avviati in ciascun anno (2008-2011):
cronologia delle cessazioni*

2.2 Cessazioni: anno di avviamento dei rapporti di lavoro cessati

2.3 Durata media dei rapporti di lavoro avviati

*2.4 Un approfondimento relativo all'evoluzione dello status occupazionale
lavoratori avviati nel 2008 ed alla durata media dei rapporti di lavoro*

2.5 Lavoratori cinesi occupati al 21/5/2012 e anzianità di avviamento

2.6 Una indagine campionaria pilota

3. Cessazioni

4. Lavoratori e numero di avviamenti per ciascun lavoratore nel corso del quadriennio 2008-2011

*4.1 Lavoratori e numero di avviamenti per ciascun lavoratore nei singoli
anni dal 2008 al 2011*

*4.2 Il comportamento delle imprese che hanno avviato lavoratori cinesi
nel quadriennio 2008-2011*

5. I risultati delle interviste ai testimoni privilegiati relative alle condizioni di lavoro delle imprese cinesi nella Provincia di Prato

5.1 L'evoluzione e le trasformazioni del sistema socio-economico

5.2 Le modalità dell'inserimento ed il sistema etnico

5.3 La dimensione aziendale e l'occupazione

5.4 Il lavoro cinese

6. Alcune brevi riflessioni conclusive

¹ Il presente rapporto è stato redatto da Franco Bortolotti, Fabio Boscherini e Enrico Fabbri di IRES Toscana, eccetto il capitolo 5 che è stato curato da Alberto Tassinari di IRES Toscana.

Introduzione

Nei paragrafi che seguono analizzeremo i dati dei lavoratori di nazionalità cinesi relativi agli avviamenti ed alle cessazioni per approfondire, dati alla mano, le caratteristiche del mercato del lavoro della provincia di Prato che riguarda i lavoratori di nazionalità e/o origine cinese.

Anche se si tratta di dati di tipo amministrativo (non direttamente finalizzati ad analisi statistiche), i numeri relativi ad avviamenti e cessazioni (e indirettamente agli stock di lavoratori impiegati, che dai primi derivano) costituiscono un tassello fondamentale delle analisi sul mercato del lavoro, illustrando le transizioni occupazionali, anche se richiedono di essere accompagnati da informazioni di contestualizzazione ed inseriti in analisi più ampie di tipo interpretativo. La presente ricerca è un primo tentativo di utilizzare i dati amministrativi del mercato del lavoro (banca dati IDOL) per approfondire uno spaccato di società e di mercato del lavoro che continua a suscitare interrogativi e polemiche.

Il periodo che abbiamo considerato parte dall'anno 2008. Abbiamo a disposizione anche la serie storica di avviamenti e cessazioni degli anni precedenti, ma i referenti della Provincia di Prato hanno sottolineato il fatto che i dati sono da considerare affidabili per analisi ed approfondimenti solo a partire dal 2008. E' questa la ragione della nostra scelta.

D'altra parte anche se il periodo di analisi è solo di un quadriennio, riteniamo che i risultati ottenuti siano indicativi delle condizioni del mercato del lavoro relativo ai lavoratori di nazionalità / origine cinese.

Infatti, quanto andremo a descrivere e commentare i risultati delle nostre analisi vedremo che la porzione di mercato del lavoro della provincia di Prato che riguarda i lavoratori cinesi si caratterizza per una forte e decisa indicazione di certi risultati per tutti gli anni, circostanza questa che ci fa pensare che la ripetitività di questi risultati nel corso del quadriennio sia estendibile, almeno in linea di massima, anche agli anni precedenti.

In questo contesto, con l'obiettivo di evitare inutili appesantimenti al testo, alcune delle informazioni presentate si riferiscono solo ai dati degli anni 2010 e 2011, ma sono estendibili anche ai due anni precedenti, 2008 e 2009. Infatti esiste una marcata costanza e polarizzazione di alcune variabili come fasce di età (prevalenza della fascia 25-39 anni e, in seconda istanza, della fascia 40-49), genere (lieve prevalenza di uomini), tipologie contrattuali adottate per gli avviamenti (netta prevalenza di contratti a tempo indeterminato), settori nei quali sono effettuati gli avviamenti (più di 2/3 nel settore dell'abbigliamento, seguito con circa il 10% dal commercio) e di CCNL prevalenti.

Infine, oltre all'analisi dei dati relativi all'offerta di lavoro, si analizzeranno anche i dati relativi alla domanda di lavoro (le imprese che hanno avviato lavoratori cinesi) ed i dati relativi a

quei lavoratori che nel corso del quadriennio si sono dimessi o sono stati licenziati e sono poi passati a svolgere un'attività imprenditoriale in proprio.

Il rapporto ha la seguente struttura.

Nel primo paragrafo si presenta brevemente lo stock dei lavoratori di nazionalità cinese che al momento risultano occupati nella provincia di Prato. Nel secondo paragrafo esamineremo i dati relativi agli avviamenti del quadriennio 2008-2011, soffermandoci anche sulla durata dei rapporti di lavoro iniziati in questo periodo. Nel terzo paragrafo presenteremo i dati relativi alle cessazioni. Nel quarto, effettueremo degli approfondimenti sul numero di avviamenti effettuati da ciascun lavoratore e i comportamenti delle imprese che hanno effettuato avviamenti nel quadriennio. Nel quinto si presenteranno i risultati dell'indagine relativa al mercato del lavoro relativo ai lavoratori cinesi a Prato effettuata presso alcuni testimoni privilegiati. Infine, nell'ultimo paragrafo presenteremo delle brevi riflessioni conclusive.

1. I lavoratori cinesi occupati nella provincia di Prato

Dall'anagrafica del sistema informativo regionale per l'Impiego IDOL relativa alla provincia di Prato, al 21/5/2012 risultano presenti 38.094 lavoratori di nazionalità e/o origine cinese, di cui 12.721 attualmente occupati², mentre 25.120 lavoratori risultano cessati o decaduti: i restanti, una porzione minima, sono lavoratori in cerca di occupazione, in mobilità o in cassa integrazione.

Dei lavoratori occupati, 5.677 (il 45%) sono donne, 7.044 (il 55%) uomini. L'età media di questi lavoratori è 36 anni: non esistono differenze apprezzabili tra uomini e donne (quella delle donne è lievemente più bassa – 35,8 – di quella degli uomini – 36,5 -).

Se osserviamo la distribuzione per fascia di età, si osserva che più della metà ricadono nella fascia tra 25 e 39 anni, il 27,5% tra 40 e 49 anni. Solo il 13,4% ha meno di 25 anni e il 7,2% più di 50 anni. Se, sempre in relazione al dato generale, guardiamo il genere, si nota che rispetto al dato medio la distribuzione degli uomini è lievemente più forte nella fascia maggiore di 50 anni, mentre quella delle donne è maggiore in quella da 25 a 39 ed inferiore in quella superiore a 50 anni.

Se invece ci soffermiamo alla distribuzione per genere interna a ciascuna classe di età, vediamo che questa è pressoché costante, o il 55% di uomini ed il 45% di donne, eccetto in quella maggiore di 50 anni nella quale gli uomini rappresentano il 63%.

Tabella 1 – Distribuzione degli occupati per fascia di età

Fascia età	Donne	Uomini	Totale	Totale (%)	Donne (%)	Uomini (%)	Donne (%)	Uomini (%)
< 25 anni	775	933	1.708	13,4	13,7	13,2	45,4	54,6
25-39 anni	3.017	3.585	6.602	51,9	53,1	50,9	45,7	54,3
40-49 anni	1.547	1.950	3.497	27,5	27,3	27,7	44,2	55,8
50 anni e oltre	338	576	914	7,2	6,0	8,2	37,0	63,0
Totale	5.677	7.044	12.721	100,0	100,0	100,0	44,6	55,4

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Infine, in relazione alla cittadinanza ed al luogo di nascita, pressoché la totalità dei lavoratori occupati è di cittadinanza cinese e nato in Cina. In relazione al domicilio, si può osservare che l'85% dei lavoratori occupati sono domiciliati nella provincia di Prato e il 3,5% nel resto della regione.

2. Avviamenti

Nella Provincia di Prato nel corso del quadriennio 2008-2011 si sono registrati complessivamente 40.094 avviamenti che hanno riguardato 24.792 lavoratori. Attualmente di questi 24.792 ne risulta occupato il 33%, ovvero 8.256 lavoratori.

² Di questi 12.271 occupati, 8.256 (il 65%) sono stati avviati nel quadriennio 2008-2011 oggetto del presente lavoro.

Se esaminiamo il dettaglio per anno degli avviamenti, si registra che nel corso del 2011 gli avviamenti dei lavoratori cinesi nella provincia di Prato sono stati 13.384, con un incremento del 14,6% rispetto al 2010. La percentuale di uomini e donne è pressoché uguale all'anno precedente, anche se gli uomini registrano un incremento lievemente superiore (15,2 contro il 13,9% delle donne).

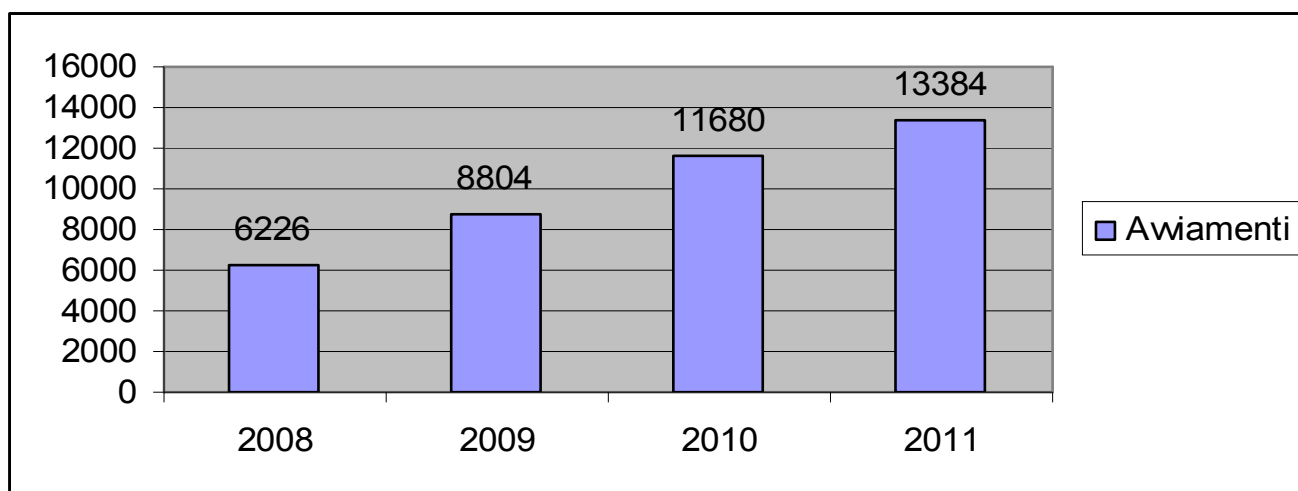
A partire dal 2010, si nota che gli avviamenti hanno registrato una forte accelerazione. Infatti se osserviamo i dati degli avviamenti del 2009 e del 2008, si nota che fra il 2008 ed il 2009 gli avviamenti sono aumentati del 41,4%, mentre l'accelerazione è ancora più sostenuta tra 2009 e 2010 (+52%). In sostanza, in soli quattro anni gli avviamenti sono più che raddoppiati: nel 2011 sono stati 13.384 contro i 6.226 del 2008 (+115%).

Tabella 2 - Avviamenti per genere anni 2010 e 2011

Anno	Uomini	Donne	Totale	Uomini (%)	Donne (%)	Variazioni % rispetto all'anno precedente		
						Uomini	Donne	Totale
2011	7.222	6.162	13.384	54,0	46,0	15,2	13,9	14,6
2010	6.269	5.411	11.680	53,7	46,3	51,1	53,1	52,0
2009	4.779	4.025	8.804	54,3	45,7	39,3	44,0	41,4
2008	3.431	2.795	6.226	55,1	44,9			

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Graf. 1 – Andamento degli avviamenti dal 2008 al 2011



Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Se osserviamo gli avviamenti per fascia di età (riportati nelle seguenti tabelle) si riscontra una sostanziale uguaglianza tra gli avviamenti del 2011 e del 2010: infatti circa il 57% sono relativi alla fascia 25-39 anni, circa il 24% alla fascia 40-49 anni, il 14% relativi a persone di età minore ai 25 anni, il restante 4-5% a persone con più di 50 anni.

La struttura per genere è anch'essa sostanzialmente uguale alla ripartizione generale. Se invece andiamo a vedere la ripartizione tra uomini e donne all'interno delle singole fasce di età, si osserva che salvo che nella fascia maggiore di 50 anni nella quale prevalgono in maniera marcata gli uomini (il 64% del totale degli avviati con più di 50 anni), nelle altre si registra una lieve maggioranza di uomini.

Tabella 3 – Avviamenti per fascia di età (anno 2011)

Fascia età	Donne	Uomini	Totale	Totale (%)	Donne (%)	Uomini (%)	Donne (%)	Uomini (%)
< 25 anni	836	1.010	1.846	13,8	13,6	13,9	45,3	54,7
25-39 anni	3.533	4.196	7.729	57,7	57,7	57,8	45,7	54,3
40-49 anni	1.514	1.619	3.133	23,4	24,7	22,3	48,3	51,7
50 anni e oltre	243	433	676	5,1	4,0	6,0	35,9	64,1
Totale	6.126	7.258	13.384	100,0	100,0	100,0	45,8	54,2

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Tabella 4 – Avviamenti per fascia di età (anno 2010)

Fascia età	Donne	Uomini	Totale	Totale (%)	Donne (%)	Uomini (%)	Donne (%)	Uomini (%)
< 25 anni	738	831	1.569	13,4	13,6	13,2	47,0	53,0
25-39 anni	3.112	3.596	6.708	57,4	57,5	57,3	46,4	53,6
40-49 anni	1.313	1.409	2.722	23,3	24,3	22,5	48,2	51,8
50 anni e oltre	245	436	681	5,8	4,5	7,0	36,0	64,0
Totale	5.408	6.272	11.680	100,0	100,0	100,0	46,3	53,7

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

In relazione al domicilio del lavoratore, il dato è sostanzialmente stabile sia per il 2011 che per il 2010: il 93% degli avviati è domiciliato nella provincia di Prato (il 76% nel comune di Prato), circa il 5% in altre province della regione (Firenze e Pistoia), il resto fuori regione.

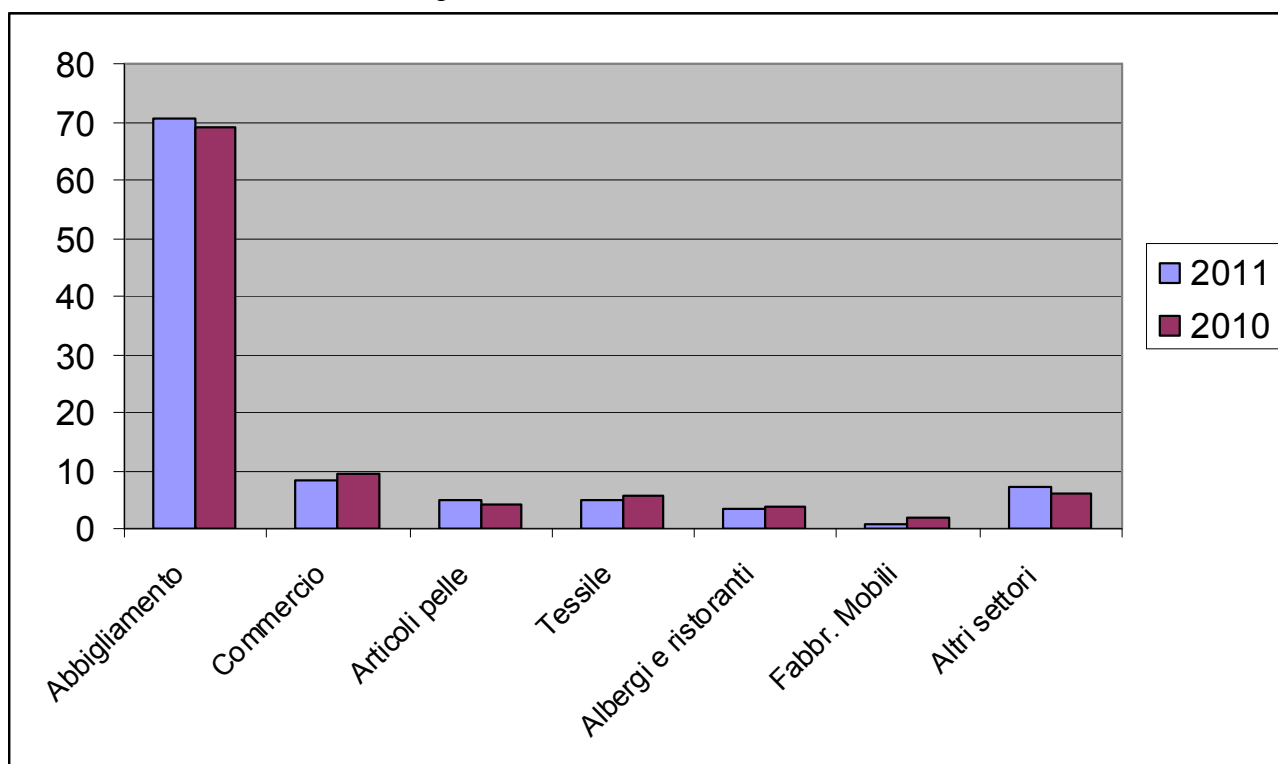
Se osserviamo gli avviamenti nel corso del 2011 per settore economico di attività, vediamo che la maggioranza (più del 70%) riguardano il settore dell'abbigliamento, seguito a larga distanza dal Commercio (8,3%). Rispetto all'anno precedente la struttura per settore degli avviamenti è uguale, salvo che l'Abbigliamento rafforza la sua predominanza aumentando più della media, ovvero del 17,3%. Si riduce la presenza degli avviamenti nel settore della Fabbricazione dei mobili (quasi dimezzata) ed avanza quella degli articoli in pelle (+31,2%)

Tabella 5 – Avviamenti 2011 e 2010 per settore economico di attività

Variazioni 2011/2010	Settore	2011		2010	
		V.A.	%	V.A.	%
17,3	Abbigliamento	9.443	70,6	8.053	68,9
1,4	Commercio	1.111	8,3	1.096	9,4
31,2	Articoli pelle	648	4,8	494	4,2
1,3	Tessile	647	4,8	639	5,5
2,6	Alberghi e ristoranti	475	3,5	463	3,9
-48,6	Fabbr. Mobili	111	0,8	216	1,9
31,6	Altri settori	949	7,1	721	6,2
	TOTALE	13.384	100	11.680	100

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Graf. 2 - Avviamenti 2011 e 2010 per settore



Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

La struttura per settore degli avviamenti non muta se osserviamo anche gli avviamenti del 2008 e del 2009. Anche in questi due anni il settore dell'Abbigliamento raccoglie quasi i 2/3 degli avviamenti annuali (il 65% sia nel 2009 che nel 2008), seguito dal commercio con l'11% degli avviamenti del 2009 ed il 12% di quelli del 2008

Se osserviamo gli avviamenti per fasce di età del principale settore (abbigliamento) vediamo che essa riproduce quella generale, con un lieve maggiore presenza della fascia 25-39

In relazione alla distribuzione per genere, la presenza di uomini e donne riflette (si veda la Tabella 6) il peso dei singoli settori di attività economica. Rispetto al dato del 2010, in linea con il

dato generale nel 2011 aumenta lievemente la presenza percentuale degli uomini rispetto alle donne in ciascun settore.

Più interessante osservare (Tabella 7) la ripartizione interna ai singoli settori di attività economica di uomini e donne. Rispetto al dato medio le donne sono più presenti nel settore dell'Abbigliamento, il più rilevante, mentre è inferiore nel resto dei settori. Rispetto all'anno precedente, nel 2011 questo dato è in lieve riflessione. D'altra parte, gli uomini hanno un dato inferiore alla media nel settore dell'Abbigliamento, e superiore alla media negli altri: il dato del 2011 è in lieve aumento rispetto al 2010.

Tabella 6 - Avviamenti anni 2011 e 2010 per genere: distribuzione per settore economico di attività rispetto al totale annuale degli avviamenti

Settori	2010				2011			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	Va	%	Va	%	Va	%	Va	%
Abbigliamento	3.896	72,0	4.157	67,1	4.496	73,0	4.947	68,5
Commercio	479	8,9	617	10,0	457	7,4	654	9,1
Articoli pelle	207	3,8	287	4,6	249	4,0	399	5,5
Tessile	217	4,0	422	6,8	264	4,3	383	5,3
Alberghi e ristoranti	200	3,7	263	4,2	214	3,5	261	3,6
Fabbr. Mobili	83	1,5	133	2,1	43	0,7	68	0,9
Altri settori	329	6,1	320	5,2	439	7,1	510	7,1
Totale	5.411	100,0	6.199	100,0	6.162	100,0	7.222	100,0

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Tabella 7 - Avviamenti 2011 e 2010 per genere: ripartizione interna ai singoli settori economici di attività

Settori	2010				2011			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	Va	%	Va	%	Va	%	Va	%
Abbigliamento	3.896	48,4	4.157	51,6	4.496	47,6	4.947	52,4
Commercio	479	43,7	617	56,3	457	41,1	654	58,9
Articoli pelle	207	41,9	287	58,1	249	38,4	399	61,6
Tessile	217	34,0	422	66,0	264	40,8	383	59,2
Alberghi e ristoranti	200	43,2	263	56,8	214	45,1	261	54,9
Fabbr. Mobili	83	38,4	133	61,6	43	38,7	68	61,3
Altri settori	329	50,7	320	49,3	439	46,3	510	53,7
Valore medio tutti settori		46,3		53,7		46,0		54,0

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Se andiamo ad osservare le tipologie di contratto si rileva che i contratti a tempo indeterminato sono pressoché prevalenti in quanto sia nel 2011 che nel 2010 rappresentano circa il 91% della tipologia contrattuale scelta per gli avviamenti effettuati.

Per quanto riguarda le altre tipologie contrattuali degli avviamenti, si può mettere in evidenza un certo ricorso all'apprendistato (5% nel 2011, 6% nel 2010).

Se osserviamo il genere, si nota che gli uomini sono percentualmente più presenti nelle principali tipologie contrattuali, con un lieve incremento nel 2011 rispetto all'anno precedente.

Tabella 8 – Avviamenti per tipologia di contratto e genere

Tipologia contratto	2011	2010	2011 (%)	2010 (%)	Variazioni 2011/2010	2011		2010	
						F (%)	M (%)	F (%)	M (%)
<i>Tempo indeterminato</i>	12.252	10.627	91,54	90,98	13,9	45,7	54,3	46,1	53,9
<i>Tempo determinato</i>	293	217	2,19	1,86	0,7	42,0	58,0	38,7	61,3
<i>Apprendistato</i>	677	719	5,08	6,16	-0,3	47,1	52,9	47,8	52,2
<i>Lavoro domestico</i>	79	34	0,59	0,29	0,4	74,7	25,3	94,1	5,9
<i>Lavoro intermittente</i>	23	19	0,27	0,16	0,1	43,5	56,5	36,8	63,2
<i>A progetto</i>	31	47	0,23	0,40	-0,1	74,2	25,8	72,3	27,7
<i>Tirocini</i>	5	11	0,04	0,09	-0,1	60,0	40,0	45,5	54,5
<i>Altro</i>	24	6	0,06	0,05	0,02	83,3	16,7	83,3	16,7
Totale	13.384	11.680	100	100	14,6				

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Il dato riguardante l'uso dei contratti a tempo indeterminato è molto forte e condiziona in maniera rilevante l'intero mercato del lavoro di Prato.

Infatti, se prendiamo il dato degli avviamenti del 2010 e del 2011 (riportati nella Tabella 9 e 10) si osserva che gli avviamenti di lavoratori cinesi costituiscono circa un quarto degli avviamenti verificati sul territorio di Prato.

Tuttavia la differenza in relazione alla nazionalità che esiste tra tipologie contrattuali adottate per gli avviamenti è sensibilissima perché gli avviamenti dei lavoratori cinesi costituiscono meno del 2% degli avviamenti a tempo determinato, fra un terzo e un quarto degli avviamenti di apprendisti, un dodicesimo degli avviamenti con altre forme, e quasi due terzi degli avviamenti a tempo indeterminato. Quest'ultima circostanza ci mette in chiara evidenza che nel complesso del mercato del lavoro della provincia i contratti a tempo indeterminato sono effettuati essenzialmente in relazione a cittadini cinesi e/o di origine cinese.

Tabella 9 – Avviamenti per nazionalità e tipologia contrattuale (Provincia di Prato, anni 2010 e 2011, valori assoluti)

2011	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendistato	Altro	Totale
<i>Cinesi</i>	12.252	293	677	748	13.384
<i>Italiani e altri</i>	6.444	17.195	1.538	8.201	33.964
Totale	18.696	17.488	2.215	8.949	47.348

2010	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendistato	Altro	Totale
<i>Cinesi</i>	10.627	217	719	551	11.680
<i>Italiani e altri</i>	5.496	16.451	1.512	6.232	30.125
Totale	16.123	16.668	2.231	6.783	41.805

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati ASEL

Tabella 10 – Avviamenti per nazionalità e tipologia contrattuale (Provincia di Prato, anni 2010 e 2011, valori %)

2011	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendistato	Altro	Totale
<i>Cinesi</i>	65,5	1,7	30,6	8,4	28,3
<i>Italiani e altri</i>	34,5	98,3	69,4	91,6	71,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

2010	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendistato	Altro	Totale
<i>Cinesi</i>	65,9	1,3	32,2	8,1	27,9
<i>Italiani e altri</i>	34,1	98,7	67,8	91,9	72,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati ASEL

Se approfondiamo il caso specifico dei contratti a tempo indeterminato, possiamo poi osservare che l'aumento tra 2010 e 2011 degli avviamenti a tempo indeterminato fra 2010 e 2011 (+2.573 unità) è per due terzi da attribuirsi a cittadini cinesi o di origine cinese.

Per il dettaglio relativo alle altre tipologie contrattuali si vedano le due tabelle che seguono.

Tabella 11 – Variazione tra 2010 e 2011 degli avviamenti per nazionalità e tipologia contrattuale, (Provincia di Prato)

Diff. VA.	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendistato	Altro	Totale
<i>Cinesi</i>	1.625	76	-42	197	1.704
<i>Italiani e altri</i>	948	744	26	1.969	3.839
Totale	2.573	8.20	-16	2.166	5.543

Diff. %	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendistato	Altro	Totale
<i>Cinesi</i>	15%	35%	-6%	36%	15%
<i>Italiani e altri</i>	17%	5%	2%	32%	13%
Totale	16%	5%	-1%	32%	13%

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati ASEL

Tabella 12 - Contributo % dei lavoratori cinesi alla differenza di avviamenti secondo tipologia contrattuale tra 2010 e 2011 (Provincia di Prato)

Nazionalità	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendistato	Altro	Totale
Cinesi	63,2	9,3		9,1	30,7
Italiani e altri	36,8	90,7		90,9	69,3
Totale	100	100		100	100

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati ASEL

Torniamo ora a considerare i dati relativi agli avviamenti dei soli lavoratori cinesi.

Se osserviamo gli avviamenti a tempo indeterminato per fascia di età, si riscontra, rispetto al dato generale, una lieve maggiore presenza nella fascia di età 40-49 anni e di una minore presenza nelle fasce inferiore ai 25 anni e maggiore ai 50.

Se ci soffermiamo ad analizzare gli avviamenti con contratto a tempo indeterminato, si osserva che gli avviamenti con contratto a tempo indeterminato parziale sono in netta maggioranza, in special modo quello a tempo parziale orizzontale che rappresentano nel 2011 il 79% del totale.

Come si osserva nella tabella seguente, i contratti a tempo parziale sono l'80% del totale degli avviamenti a tempo indeterminato, in lieve aumento rispetto al 2010 quando rappresentavano il 76%. Lo stesso dicasi per i contratti a tempo parziale orizzontale che passano dal 75% del 2010 a, come appena ricordato, al 79% del 2011.

Tabella 13 – Tipologie di contratti a tempo indeterminato

Tipologia contratto	Anno				
	2010		2011		
	VA	%	VA	%	
<i>Tempo Parziale</i>	8.071	75,9	9.796	80,0	
<i>di cui</i>	<i>Misto</i>	85	(0,80)	84	(0,69)
	<i>Orizzontale</i>	7.946	(74,77)	9.671	(78,93)
	<i>Verticale</i>	40	(0,38)	41	(0,33)
<i>Tempo Pieno</i>	2.556	24,1	2.456	20,0	
Totali	10.627	100	12.252	100	

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Da un punto di vista settoriale, come facilmente prevedibile vista la sua netta prevalenza, si nota che la tipologia contrattuale prevalente degli avviamenti nei principali settori nei quali sono avvenuti gli avviamenti tanto nel 2011 come nel 2010 è il contratto di lavoro a tempo indeterminato. Il dettaglio delle tipologie contrattuali adottate dagli avviamenti è riportato nelle due seguenti tabelle.

Tabella 14 – Principali settori e tipologie contrattuali (anno 2011)

Tipologia contratto	Abbigliamento		Commercio		Articoli Pelle		Tessile	
	Va	%	Va	%	Va	%	Va	%
<i>Apprendistato</i>	71	0,8	93	8,4			27	4,2
<i>Lavoro a tempo determinato</i>	108	1,1	32	2,9			36	5,6
<i>Lavoro a tempo indeterminato</i>	8.951	94,8	969	87,2	621	95,8	578	89,3
<i>Altre forme</i>	313	3,3	17	1,5	27	4,2	6	0,9
Totale complessivo	9.443	100,0	1.111	100,0	648	100,0	647	100,0

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Tabella 15 - Principali settori e tipologie contrattuali (anno 2010)

Tipologia contratto	Abbigliamento		Commercio		Articoli Pelle		Tessile	
	Va	%	Va	%	Va	%	Va	%
<i>Apprendistato</i>	425	5,3	80	7,2	8	1,6	35	5,5
<i>Lavoro a tempo determinato</i>	64	0,8	52	4,7	12	2,4	27	4,2
<i>Lavoro a tempo indeterminato</i>	7.539	93,6	960	86,6	468	94,7	2	0,3
<i>Altre forme</i>	25	0,3	16	1,4	6	1,2	575	90,0
Totale complessivo	8.053	100	1.108	100	494	100	639	100

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Se andiamo ad analizzare i soli contratti a tempo indeterminato in relazione al CCNL usati dalle imprese, si nota che il più usato nel 2011 (69,3% degli avviamenti a tempo indeterminato) è quello di “Dipendenti dalle imprese artigiane dei settori tessili, dell'abbigliamento e delle calzature”, seguito da “Dipendenti dalle aziende del terziario: commercio, distribuzione e servizi Dipendenti dalle aziende del terziario: commercio, distribuzione e servizi” (7,4%), “Dipendenti dalle piccole e medie industrie del settore abbigliamento” (6,1%) e “Dipendenti dalle aziende industriali esercenti la confezione in serie di abbigliamento tradizionale, informale e sportivo; camicerie; biancheria personale e da casa; confezioni in pelle e sucedanei” (5,7%).

Se confrontiamo questa situazione con il 2010, vediamo che sostanzialmente abbiamo le stesse proporzioni: i “Dipendenti dalle imprese artigiane dei settori tessili, dell'abbigliamento e delle calzature” erano lievemente inferiori (66% del totale delle tipologie di CCNL), mentre la seconda tipologia più presente (“Dipendenti dalle aziende del terziario: commercio, distribuzione e servizi”) nel 2010 rappresentavano l’8,5% dei CCNL contro il 7,4% del 2011.

In relazione alla distribuzione per genere, si osserva che nei due anni è praticamente stabile, senza nessuna variazione rilevante.

Per il dettaglio dei dati si vedano le due tabelle che seguono.

Tabella 16 - Contratti lavoro a tempo indeterminato e CCNL - 2011

CCNL	Totale	F	M	Totale (%)	F(%)	M(%)
<i>Dipendenti dalle imprese artigiane dei settori tessili, dell'abbigliamento e delle calzature</i>	8.493	4.010	4.483	69,3	47,2	52,8
<i>Dipendenti dalle aziende del terziario: commercio, distribuzione e servizi</i>	910	381	529	7,4	41,9	58,1
<i>Dipendenti dalle piccole e medie industrie del settore abbigliamento</i>	747	359	388	6,1	48,1	51,9
<i>Dipendenti dalle aziende industriali esercenti la confezione in serie di abbigliamento tradizionale, informale e sportivo; camicerie; biancheria personale e da casa; confezioni in pelle e succedanei.</i>	694	280	414	5,7	40,3	59,7
<i>Dipendenti di: aziende alberghiere; pubblici esercizi; stabilimenti balneari; alberghi diurni; imprese di viaggio e turismo; campeggi e villaggi turistici</i>	314	127	187	2,6	40,4	59,6
<i>Dipendenti dalle aziende tessili</i>	246	90	156	2,0	36,6	63,4
<i>Dipendenti dalle aziende artigiane del legno, dell'arredamento e boschive</i>	136	54	82	1,1	39,7	60,3
<i>Altri</i>	712			5,8		
Totale	12.252	5.301	6.239	100		

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Tabella 17 - Contratti lavoro a tempo indeterminato e CCNL - 2010

CCNL	Totale	F	M	Totale (%)	F(%)	M(%)
<i>Dipendenti dalle imprese artigiane dei settori tessili, dell'abbigliamento e delle calzature</i>	7.011	3.361	3.650	66,0	47,9	52,1
<i>Dipendenti dalle aziende del terziario: commercio, distribuzione e servizi</i>	908	404	504	8,5	44,5	55,5
<i>Dipendenti dalle piccole e medie industrie del settore abbigliamento</i>	660	296	364	6,2	44,8	55,2
<i>Dipendenti dalle aziende industriali esercenti la confezione in serie di abbigliamento tradizionale, informale e sportivo; camicerie; biancheria personale e da casa; confezioni in pelle e succedanei.</i>	673	286	387	6,3	42,5	57,5
<i>Dipendenti di: aziende alberghiere; pubblici esercizi; stabilimenti balneari; alberghi diurni; imprese di viaggio e turismo; campeggi e villaggi turistici</i>	319	127	192	3,0	39,8	60,2
<i>Dipendenti dalle aziende tessili</i>	299	113	186	2,8	37,8	62,2
<i>Dipendenti dalle aziende artigiane del legno, dell'arredamento e boschive</i>	182	67	115	1,7	36,8	63,2
<i>Altri</i>	575	246	329	5,4		
Totale	10.627	4.900	5.727	100		

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

2.1 Evoluzione dei rapporti di lavoro avviati in ciascun anno (2008-2011): cronologia delle cessazioni

Anticipando i dati relativi alle cessazioni che vedremo nel prossimo paragrafo, nelle tabelle che seguono riportiamo i dati della cronologia delle cessazioni in base alla data inserita nelle comunicazioni relative ai rapporti di lavoro avviati in ciascun anno. In altre parole si esamina

quanti rapporto di lavoro avviati in un certo anno cessano o sopravvivano nel corso degli anni seguenti³.

L'osservazione di questi dati ci porta ad osservare una forte "mortalità" dei rapporti di lavoro avviati. E' questo un dato importante che deve farci riflettere sulla natura e gli obiettivi delle assunzioni effettuate.

Anche perché non si tratta di un dato sporadico.

Infatti, in tutti gli anni considerati (dal 2008 al 2011), al secondo anno dall'inizio del rapporto di lavoro la quasi totalità dei rapporti di lavoro avviati non è più in essere. Le tabelle che seguono illustrano chiaramente questa tendenza, che conduce ad una percentuale molto bassa di avviati ancora occupati al 21/5/2012: a questa data solo l'8% degli avviati nel corso del 2008 sono ancora occupati, il 12% di quelli del 2009, il 16% di quelli del 2010.

Tabella 18 - Cronologia cessazioni degli avviati in un anno rispetto al totale dei cessati*

Anno avviamento	Cessati nel corso dello stesso anno	Cessati dopo 2° anno	Cessati dopo 3° anno	Cessati dopo 4° anno	Cessati dopo 5° anno
2008	30%	50%	13%	6%	1%
2009	40%	47%	11%	2%	
2010	42%	52%	6%		
2011	62%	38%			

* la percentuale è: cessati nel corso dell'anno X / cessati totali avviati in ciascun anno

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Tabella 19 - Cronologia cessazioni degli avviati in un anno rispetto al totale degli avviati*

Anno avviamento	Cessati nel corso dello stesso anno	Cessati dopo 2° anno	Cessati dopo 3° anno	Cessati dopo 4° anno	Cessati dopo 5° anno	Totale cessazioni / avviamenti
2008	28%	46%	12%	5%	0,8%	91%
2009	35%	42%	9,5%	1,5%		88%
2010	35%	44%	5%			84%
2011	38%	24%				62%

* la percentuale è: numero cessati nel corso dell'anno X / avviati totali in ciascun anno

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Tabella 20 - Percentuale di avviati in ciascun anno ancora occupati al 21/5/2012

Anno avviamento	% avviati ancora occupato al 21/5/2012
2008	8%
2009	12%
2010	16%
2011	38%

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Qua di seguito, riportiamo nel dettaglio, anno per anno, i dati delle suddette tabelle.

³ Si ricorda che i dati del 2012 relativi alla cessazione dei rapporti di lavoro avviati negli anni precedenti, sono riferiti al 21/5/2012.

Anno 2011

- 13.384 avviamenti registrati,
- 8.276 sono cessati (il 62% del totale degli avviati nel corso del 2011)

Percentuale cessati rispetto al totale dei cessati

- cessati nel 2011: 5.090 (62% del totale dei cessati)
- cessati nel 2012: 3.186 (il 38%)

Percentuale cessati rispetto al totale degli avviamenti effettuati nel corso del 2011

- cessati nel 2011: 38% del totale degli avviati nel corso del 2011
- cessati nel 2012: 24% degli avviati nel corso del 2011

Nel caso di avviamenti a tempo indeterminato, le cessazioni sono il 57% (7.571) del totale degli avviati nel corso dell'anno, il 62% degli avviamenti con contratto a tempo indeterminato. Cessa anche il 57% degli apprendisti. La struttura per età di questi avviamenti cessati nel corso dello stesso anno riproduce quella vista per tutti gli avviamenti, con una lieve maggiore presenza della fascia 25-49 anni.

Anno 2010

- 11.680 avviamenti registrati;
- 9.841 sono cessati (l'84% del totale)

Percentuale cessati rispetto al totale dei cessati

- cessati nel 2010: 4.101 (il 42% del totale dei cessati)
- cessati nel 2011: 5.159 (il 52%)
- cessati nel 2012: 581 (6%).

Percentuale cessati rispetto al totale degli avviamenti effettuati nel corso del 2010

- cessati nel 2010: 35% del totale degli avviati nel corso del 2010
- cessati nel 2011: 44% degli avviati nel corso del 2010
- cessati ne 2012: 5% degli avviati nel corso del 2010

L'89% delle cessazioni si riferisce ad avviamenti effettuati con contratti a tempo indeterminato (9.643 cessazioni, di cui 3.649 nel 2010 – 38% del totale degli avviamenti a tempo indeterminato - , 5.774 nel 2011 – 60% -) e 589 apprendisti, l'82% (di questi 251 sono cessati nel 2010 – il 35% del totale degli apprendisti avviati – e 286 nel corso del 2011 – il 40% -).

Anno 2009

- | |
|---|
| - 8.804 avviamenti registrati; |
| - 7.734 sono cessati (l'88% del totale) |

Percentuale cessati rispetto al totale dei cessati

- | | |
|---------------------|---------------------------------------|
| - cessati nel 2009: | 3.099 (il 40% del totale dei cessati) |
| - cessati nel 2010: | 3.656 (il 47%) |
| - cessati nel 2011: | 841 (l'11%) |
| - cessati nel 2012: | 132 (il 2%). |

Percentuale cessati rispetto al totale degli avviamenti effettuati nel corso del 2009

- | | |
|---------------------|---|
| - cessati nel 2009: | 35% del totale degli avviati nel corso del 2009 |
| - cessati nel 2010: | 42% degli avviati nel corso del 2009 |
| - cessati nel 2011: | 9,5% degli avviati nel corso del 2009 |
| - cessati ne 2012: | 1,5% degli avviati nel corso del 2009 |

Anno 2008

- | |
|--|
| - 6.226 avviamenti registrati; |
| - 5.672 sono cessati (il 92% del totale) |

Percentuale cessati rispetto al totale dei cessati

- | | |
|---------------------|---------------------------------------|
| - cessati nel 2008: | 1.722 (il 30% del totale dei cessati) |
| - cessati nel 2009: | 2.838 (50%) |
| - cessati nel 2010: | 747 (il 13%) |
| - cessati nel 2011: | 313 (il 6%) |
| - cessati nel 2012: | 52 (l'1%). |

Percentuale cessati rispetto al totale degli avviamenti effettuati nel corso del 2008

- cessati nel 2008:	28% del totale degli avviati nel corso del 2008
- cessati nel 2009:	46% degli avviati nel corso del 2008
- cessati nel 2010:	12% degli avviati nel corso del 2008
- cessati nel 2011:	5% degli avviati nel corso del 2008
- cessati ne 2012:	0,8% degli avviati nel corso del 2008

2.2 Cessazioni: anno di avviamento dei rapporti di lavoro cessati

A conferma della breve durata dei rapporti di lavoro dei lavoratori cinesi possiamo analizzare i dati relativi all'anno di avviamento delle cessazioni avvenute negli anni dal 2008 al 2011.

Questi dati, riportati nella tabella seguente, ci mostrano che più dell'80% delle cessazioni che avvengono in un ogni singolo anno si riferiscono ad avviamenti avvenuti non oltre di due anni precedenti.

Tabella 21 – Anno di avviamento delle cessazioni dal 2008 al 2011 (% sul totale dei cessati in ciascun anno)

Anno avviamento	Anno cessazione			
	2011	2010	2009	2008
2004 e precedenti	0,15	0,40	1,02	1,95
2005	0,30	1,26	1,77	4,07
2006	0,58	1,70	4,15	13,50
2007	1,32	3,69	10,63	48,25
2008	2,59	8,21	39,39	32,23
2009	7,11	39,96	43,03	
2010	44,35	44,77		
2011	43,60			
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

2.3 Durata media dei rapporti di lavoro avviati

In questo paragrafo si analizza la durata media dei rapporti di lavoro avviati in ciascun anno. Nella tabella seguente si riporta il dettaglio della durata media e, nelle colonne accanto, la durata media dei cessati nel corso dello stesso anno di avviamento e di quelli successivi.

Tabella 22 – Durata media (in giorni) dei rapporti di lavoro degli avviati in ciascun anno

Anno avviamento	Durata media dei rapporti	Durata media dei cessati nel corso dello stesso anno	Durata media dei cessati nel corso del 2° anno	Durata media dei cessati nel corso del 3° anno	Durata media dei cessati nel corso 4° anno	Durata media dei cessati nel corso del 5° anno
2008	437	117	302	675	1.073	1.300*
2009	274	131	270	700	966*	
2010	217	108	263	572*		
2011	150	112	207*			

* Dati al 21/5/2012

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Come si osserva dalla tabella precedente, la durata media dei contratti cessati nel corso dello stesso anno in cui sono stati avviati è abbastanza simile, oscillando tra i 131 ed i 112 giorni.

La durata media dei contratti cessati nel corso dell'anno seguente al quale sono stati avviati è sempre abbastanza simile (tra 302 e 263 giorni, senza considerare gli avviamenti del 2011 in quanto il secondo anno arriva solo fino 21/5/2012).

Nella prima colonna si riporta invece la durata media dei rapporti di lavoro dal giorno del loro avviamento fino al giorno della loro cessazione.

Il dettaglio della tabella è riportato nel box seguente.

2011 - La durata media dei rapporto di lavoro è di 149 giorni, degli avviamenti a tempo indeterminato (7568) è 150 giorni. La durata media dei rapporti di lavoro avviati nel 2011 e cessati nel corso dello stesso 2011, vediamo che è di 112 giorni. La durata media dei rapporti di lavoro dei cessati nel corso del 2012 (anche se il dato è parziale perché al 21/5/2012) è di 207 giorni.

2010 - La durata media dei rapporti di lavoro è 217 giorni, la stessa degli avviamenti a tempo indeterminato. La durata media dei rapporti di lavoro avviati nel 2010 e cessati nel corso dello stesso 2010 vediamo che è di 108 giorni, la durata media dei cessati nel corso del 2011 è di 263 giorni, la durata media dei cessati nel 2012 è di 572 giorni.

2009 - La durata media dei rapporti di lavoro è 274 giorni. La durata media dei rapporti di lavoro avviati nel 2009 e cessati nel corso dello stesso 2009 vediamo che è di 131 giorni, la durata media dei cessati nel corso del 2010 è di 270 giorni, la durata media dei cessati nel corso del 2011 è di 700 giorni, la durata media dei cessati nel corso del 2012 è di 966 giorni.

2008 - La durata media dei rapporti di lavoro è 437 giorni. La durata media dei rapporti di lavoro avviati nel 2008 e cessati nel corso dello stesso 2008 vediamo che è di 117 giorni, la durata media dei cessati nel corso del 2009 è di 302 giorni, la durata media dei cessati nel corso del 2010 è di 675 giorni, la durata media dei cessati nel corso del 2011 è di 1.073 giorni, la durata media dei cessati nel 2012 è di 1.300 giorni.

2.4 Un approfondimento relativo all'evoluzione dello status occupazionale lavoratori avviati nel 2008 ed alla durata media dei rapporti di lavoro

In questo paragrafo effettueremo un approfondimento, relativo ai soli lavoratori cinesi avviati nel 2008, per capire qual è l'evoluzione del loro status occupazionale a seconda della durata del loro rapporto lavorativo.

Esamineremo lo status occupazionale nel corso degli anni successivi tracciando la sua evoluzione a seconda che il lavoratore risulti:

- ancora occupato al 21/5/2012;
- cessato con un periodo occupazionale breve (inferiore o uguale a 150 giorni);
- cessato con un periodo occupazionale lungo (superiore ai 150 giorni);

Nello specifico seguiremo i lavoratori nel corso dei singoli anni successivi per vedere se cambia il loro status occupazionale ed in quale maniera.

I dati che presentiamo sono riportati nella seguente tabella.

Tabella 23 - *Suddivisione dei lavoratori* avviati nel 2008 in base allo status occupazionale negli anni 2009, 2010, 2011*

Status occupazionale	2008
<i>In corso</i>	537
<i>Periodo occupazionale breve</i>	1.439
<i>Periodo occupazionale lungo</i>	4.005
Totale	5.981

Status occupazionale	2009
<i>In corso</i>	537
<i>Periodo occupazionale breve</i>	584
<i>Periodo occupazionale lungo</i>	995
<i>In uscita rispetto al 08</i>	3.926
Totale	6.042

Status occupazionale	2010
<i>In corso</i>	537
<i>Periodo occupazionale breve</i>	759
<i>Periodo occupazionale lungo</i>	1.164
<i>In uscita rispetto al 08</i>	3.401
Totale	5.861

Status occupazionale	2011
<i>In corso</i>	537
<i>Periodo occupazionale breve</i>	570
<i>Periodo occupazionale lungo</i>	429
<i>In uscita rispetto al 08</i>	3.944
Totale	5.480

*Il numero dei lavoratori riportato nelle tabelle (pari a 5.551 al 2008) per effetto dell'assunzione, da parte dello stesso lavoratore, di status occupazionali differenti nel corso dello stesso anno, genera totali differenti dall'effettivo numero di lavoratori avviati.

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Dalla tabella precedente si osserva che il gruppo di lavoratori che stiamo tracciando sono 5.551 ma, come spiegato nella tabella stessa, per effetto di avviamenti molteplici con status occupazionale differente da parte dello stesso lavoratore nel corso dello stesso 2008, il numero effettivo è di 5.981: si precisa che questo numero (5.981) non si riferisce a lavoratori ma bensì ai tipi di avviamento. In altre parole 5.981 sono quelle che possiamo definire le “collocazioni lavorative”⁴ di ciascun lavoratore, indipendentemente dal fatto che esse siano ripetute più di una volta, e misurano il numero di teste che si trovano in ciascuno degli status occupazionali sopra definiti⁵.

In particolare si osserva che di questo gruppo di lavoratori, 537 (il 9% del totale) sono attualmente occupati al 21/5/2012 per cui la loro “storia” è già chiara. Ci focalizziamo quindi su i lavoratori cessati con periodo occupazionale breve (1.439, il 24%) e su quelli con periodo occupazionale lungo (4.005, il 67%).

Anno per anno, arriviamo a vedere che già a fine del 2009 la situazione è stabilizzata nel senso che si registra una forte assenza (il 55%) di lavoratori che non rientrano più negli anni successivi, salvo cambiamenti marginali in senso positivo nel 2010, in senso negativo nel 2011 in quanto nel 2010 diminuiscono i lavoratori assenti (da 3.926 del 2009 a 3.401, anche se non si può escludere, come già ricordato, alcuni lavoratori ufficialmente assenti dal mercato del lavoro nel 2009 rientrino nel 2010) mentre nel 2011 tornano ad aumentare per tornare ad un livello lievemente superiore al 2009.

Se i dati appena esposti forniscono una fotografia statica di ciò che accade allo status occupazionale dei lavoratori avviati nel 2008, nelle tabelle seguenti seguiremo i percorsi dei lavoratori avviati nel 2008 per stato occupazionale in ciascun anno seguente in base allo status occupazionale di ciascun anno.

Come detto tratteremo solo quei lavoratori che siano stato avviati nel 2008 a seconda del loro status occupazionale di cessato con periodo occupazionale breve o lungo, effettuando la tracciatura separatamente. Ovvero seguiremo gli avviati 2008 che siano cessati con periodo occupazionale breve per vedere l'anno successivo (2009) se sono fuoriusciti dal mercato del lavoro o se siano stati avviati nuovamente nel corso del 2009 e se quindi abbiano generato rapporti di lavoro in corso al 21/5/2012, rapporti di lavoro cessati con rapporto occupazionale breve o lungo.

⁴ La collocazione lavorativa quindi si basa sugli avviamenti definiti a partire dallo status occupazionale di breve o lunga durata di ciascun lavoratore per cui, come spiegato anche nella nota seguente, il numero di collocazione lavorative è superiore al numero di lavoratori tracciati perché i lavoratori possono avere stati occupazionali diversi e quindi essere conteggiati più di una volta.

⁵ Questo spiega perché le collocazioni lavorative sono maggiori del numero dei lavoratori avviati nel 2008 (430 ovvero l'8% in più del totale dei lavoratori avviati nel 2008): un lavoratore può trovarsi nel corso del 2008 sia in una posizione di cessato con un periodo occupazionale breve e con un periodo occupazionale lungo.

A sua volta, sulla base di quanto rilevato nel 2009 si procede a tracciare separatamente i rapporti di lavoro cessati con rapporto occupazionale breve o lungo nel 2010 e, alla stessa maniera nel 2011.

Si precisa che per semplificare l'analisi non si sono tracciati i lavoratori che sono usciti rispetto all'anno precedente: ovvero non siamo andati vedere se questi lavoratori che in un anno risultano usciti, possano essere riavviati negli anni seguenti. Si tratta di un'informazione molto interessante e che varrebbe la pena di essere analizzata in un approfondimento del presente lavoro ma che implicava un eccessivo appesantimento delle elaborazioni statistiche che avrebbe potuto limitare la chiarezza dell'esposizione dei risultati.

Nella tabella 24 isoliamo i lavoratori avviati nel 2008 cessati con periodo occupazionale breve (1.439, ovvero il 24% del totale dei lavoratori avviati nel 2008) e vediamo che questi nel 2009 si ripartiscono come segue:

- 42 (il 2,5% di questo gruppo che ha origine nel 2008) diventano lavoratori attualmente in corso di occupazione;
- 276 (il 16,4%) permangono nello stato occupazionale di cessati con periodo occupazionale breve;
- 402 (il 24%) diventano con stato occupazionale di cessati con periodo occupazionale lungo;
- 969 (il 57,1%) fuoriescono dal mercato del lavoro.

Continuiamo poi nel 2010 su due sentieri, ovvero cessati con periodo occupazionale breve e lungo, lo stesso per il 2011.

Nella tabella 25 invece tracciamo i lavoratori cessati con periodo occupazionale lungo, mentre nella 26 e 27 riportiamo i valori percentuali di questi movimenti.

Dall'esame congiunto di entrambe le tabelle si desume che in ciascun anno è sempre prevalente la percentuale di lavoratori che fuoriesce dal mercato del lavoro senza rientrarvi. Inoltre si osserva che i lavoratori cessati con periodo occupazionale breve (anche quando si trasformano in cessati con periodo occupazionale lungo per poi tornare l'anno successivo a breve) hanno sempre percentuali di fuoriuscita inferiori a quelli cessati con periodo occupazionale lungo: ad esempio se osserviamo cosa accade nel 2009, si nota che i lavoratori cessati con periodo occupazionale breve la percentuale di fuoriuscita è del 57,1%, per quelli di lungo il 74%.

Un altro dato interessante riguarda la percentuale di lavoratori in corso generati in ogni anno successivo al 2008, dai due gruppi di lavoratori:

- quelli cessati con periodo occupazionale breve sono 131, ovvero il 2,2% del totale dei lavoratori avviati nel 2008 (5.981), il 9,1% dell totale dei lavoratori cessati con periodo occupazionale breve nel 2008 (1.439);

- quelli cessati con periodo occupazionale lungo sono numericamente di più (211, ovvero il 3,5% del totale dei lavoratori avviati nel 2008), ma solo il 5,3% del totale dei lavoratori cessati con periodo occupazionale lungo nel 2008 (4.005).

In conclusione, oltre a quanto abbiamo appena detto, ci preme sottolineare che ogni anno oltre metà dei lavoratori che hanno avuto un avviamento nel 2008 non hanno alcun rapporto di lavoro (anche se, come già osservato, non si può escludere che alcuni dopo un periodo di "vacanza" rientrino nel novero dei lavoratori in attività).

Se questo comportamento verificasse in un insieme ordinario di lavoratori (ad esempio, italiani), se ne dedurrebbe senz'altro che ci troveremmo di fronte ad un bacino di disoccupazione o di lavoro molto saltuario. Ma trattandosi di lavoratori cinesi di Prato questa affermazione è da escludere già che è ampiamente riconosciuto i lavoratori cinesi sono sempre occupati, semmai "al nero"; fra l'altro i dati sugli ammortizzatori sociali sembrano escludere un ricorso ad essi da parte dei cinesi, che pure, ne avrebbero ampiamente diritto.

Inoltre, si nota che almeno 3.000 degli avviati (brevi, ma soprattutto lunghi) del 2008 non hanno avuto alcuna continuità: circa metà degli avviati 2008 hanno avuto un rapporto di lavoro di pochi mesi e poi sono spariti dal mercato del lavoro (locale). Una parte probabilmente la ritroveremo in quella parte di lavoratori dipendenti diventati imprenditori (cfr. più avanti Capitolo 4), una parte sarà forse "migrata" in altre province che includono aziende cinesi relativamente vicine di Firenze, Empoli, Pistoia, una parte sarà di lavoratori poi "sommersi", magari restando sul territorio pratese.

Come evidenzieremo nelle conclusioni, ciò che emerge è che il percorso lavorativo standard dei cinesi non è ne' quello del progressivo consolidamento (rapporti di lavoro via via meno instabili, prima a tempo determinato o brevi, poi a tempo indeterminato e "stabili"), ne' quello della instabilità/precariato (= tanti rapporti di lavoro brevi). L'impressione che abbiamo è che in ogni caso, a prescindere cioè della tipologia di contratto (anche se quella a tempo indeterminato è prevalente) i tempi di durata dei rapporti di lavoro tendano a restringersi.

Tabella 24 – Percorsi lavorativi dei lavoratori avviati nel 2008, per status occupazionale di cessati con periodo occupazionale breve, in base allo status occupazionale negli anni 2009, 2010 e 2011 (valori assoluti)

Status occupazionale	2008	Status occupazionale	2009	Status occupazionale	2010	Status occupazionale	2011
In corso	537	In corso	42	In corso	16	In corso	10
Periodo occupazionale breve	1439	Periodo occupazionale breve	276	Periodo occupazionale breve	87	Periodo occupazionale breve	36
Periodo occupazionale lungo	4005	Periodo occupazionale lungo	402	Periodo occupazionale lungo	52	Periodo occupazionale lungo	11
	-	In uscita rispetto al 08	960	In uscita rispetto al 09	131	In uscita rispetto al 10	32
Totale	5.981	Totale	1.680	Totale	286	Totale	89

NB: Il numero dei lavoratori riportato nelle tabelle (pari a 5.551 al 2008) per effetto dell'assunzione, da parte dello stesso lavoratore, di status occupazionali differenti nel corso dello stesso anno, genera totali differenti dall'effettivo numero di lavoratori avviati.

Status occupazionale	2011
In corso	6
Periodo occupazionale breve	7
Periodo occupazionale lungo	6
In uscita rispetto al 10	35
Totale	54

Status occupazionale	2010	Status occupazionale	2011
In corso	31	In corso	11
Periodo occupazionale breve	68	Periodo occupazionale breve	22
Periodo occupazionale lungo	83	Periodo occupazionale lungo	16
In uscita rispetto al 09	232	In uscita rispetto al 10	23
Totale	414	Totale	72

Status occupazionale	2011
In corso	15
Periodo occupazionale breve	8
Periodo occupazionale lungo	4
In uscita rispetto al 10	60
Totale	87

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Tabella 25 – Percorsi lavorativi dei lavoratori avviati nel 2008, per status occupazionale di cessati con periodo occupazionale lungo, in base allo status occupazionale negli anni 2009, 2010 e 2011 (valori assoluti)

Status occupazionale	2008	Status occupazionale	2009	Status occupazionale	2010	Status occupazionale	2011
In corso	537	In corso	110	In corso	15	In corso	9
Periodo occupazionale breve	1.439	Periodo occupazionale breve	327	Periodo occupazionale breve	78	Periodo occupazionale breve	22
Periodo occupazionale lungo	4.005	Periodo occupazionale lungo	632	Periodo occupazionale lungo	88	Periodo occupazionale lungo	14
	-	In uscita rispetto al 08	2.999	In uscita rispetto al 09	161	In uscita rispetto al 10	34
Totale	5.981	Totale	4.068	Totale	342	Totale	79
						Status occupazionale	2011
						In corso	13
						Periodo occupazionale breve	11
						Periodo occupazionale lungo	7
						In uscita rispetto al 10	57
						Totale	88
						Status occupazionale	2010
						In corso	46
						Periodo occupazionale breve	76
						Periodo occupazionale lungo	102
						In uscita rispetto al 09	412
						Totale	636
						Status occupazionale	2011
						In corso	9
						Periodo occupazionale breve	11
						Periodo occupazionale lungo	5
						In uscita rispetto al 10	69
						Totale	94

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Tabella 26 – Percorsi lavorativi dei lavoratori avviati nel 2008, per status occupazionale di cessati con periodo occupazionale breve, in base allo status occupazionale negli anni 2009, 2010 e 2011 (valori percentuali)

Status occupazionale	2008	Status occupazionale	2009	Status occupazionale	2010	Status occupazionale	2011
In corso	9,0%	In corso	2,5%	In corso	5,6%	In corso	11,2%
Periodo occupazionale breve	24,1%	Periodo occupazionale breve	16,4%	Periodo occupazionale breve	30,4%	Periodo occupazionale breve	40,4%
Periodo occupazionale lungo	67,0%	Periodo occupazionale lungo	23,9%	Periodo occupazionale lungo	18,2%	Periodo occupazionale lungo	12,4%
		In uscita rispetto al 08	57,1%	In uscita rispetto al 09	45,8%	In uscita rispetto al 10	36,0%
Totale	100,0%	Totale	100,0%	Totale	100,0%	Totale	100,0%
						Status occupazionale	2011
						In corso	11,1%
						Periodo occupazionale breve	13,0%
						Periodo occupazionale lungo	11,1%
						In uscita rispetto al 10	64,8%
						Totale	100,0%
						Status occupazionale	2010
						In corso	7,5%
						Periodo occupazionale breve	16,4%
						Periodo occupazionale lungo	20,0%
						In uscita rispetto al 09	56,0%
						Totale	100,0%
						Status occupazionale	2011
						In corso	15,3%
						Periodo occupazionale breve	30,6%
						Periodo occupazionale lungo	22,2%
						In uscita rispetto al 10	31,9%
						Totale	100,0%
						Status occupazionale	2011
						In corso	17,2%
						Periodo occupazionale breve	9,2%
						Periodo occupazionale lungo	4,6%
						In uscita rispetto al 10	69,0%
						Totale	100,0%

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

2.5 Lavoratori cinesi occupati al 21/5/2012 e anzianità di avviamento

In questo paragrafo prenderemo il dato dei lavoratori cinesi che risultano occupati al 21/5/2012 e osserveremo “l’anzianità” della loro presenza nel mercato del lavoro di Prato, ovvero andremo a vedere quanti di loro sono stati avviati nel periodo 2002-2007.

Useremo quindi i dati degli avviamenti ante 2008 anche se è riconosciuto che non sono affidabili e completi. Però ci sembra interessante effettuare questa operazione per cercare di capire se esiste un gruppo di lavoratori cinesi che è presente con continuità da almeno dieci anni. Questa porzione di lavoratori, che isoleremo dal totale degli occupati attuali, ci può indicare una dimensione di quelli che sono i lavoratori cinesi che stabilmente operano nel distretto pratese.

Come visto nel paragrafo 1 al 21/5/2012 risultano 12.721 lavoratori cinesi attualmente occupati, dei quali 8.256 (il 65%) sono stati avviati nel quadriennio 2008-2011. Di questo gruppo di lavoratori non sappiamo però se hanno avuto avviamenti precedenti al 2008. Di conseguenza abbiamo preso il totale dei lavoratori attualmente occupati e lo abbiamo incrociato con gli avviamenti 2002-2007.

Da questo incrocio risulta che 5.370 dei 12.721 lavoratori attualmente occupati hanno registrato almeno un avviamento tra il 2002 ed il 2007. In altre parole il 42% degli occupati attuali ha un’anzianità di presenza nel mercato del lavoro di Prato antecedente al 2008.

Se approfondiamo ulteriormente, vediamo che di questi 5.370 lavoratori ne esistono 2.594 che sono in costanza di rapporto di lavoro e che non sono stati avviati, a seguito di una cessazione, nel periodo 2008-2011.

Questi 2.594 lavoratori rappresentano il 20% del totale degli occupati attuali e costituiscono quindi un’approssimazione del nucleo stabile di lavoratori cinesi che operano a Prato; rappresentano cioè un gruppo di lavoratori che può essere definito come il *core* degli occupati del distretto, soprattutto perché il 70% di questi lavoratori è stata avviata nel settore dell’abbigliamento.

Se torniamo a considerare i 5.370 lavoratori avviati nel periodo 2002-2007 ed ancora attualmente occupati, nella tabella seguente riportiamo la distribuzione di questi lavoratori per numero di avviamenti nel periodo 2002-2007: il numero totale degli avviamenti è stato di 11.827.

La maggior parte di questi lavoratori, più dell’80%, ha avuto al massimo 3 avviamenti: il 41% uno solo, il 26% due.

I lavoratori che hanno più di 3 avviamenti, fino ad un massimo di 14 (un solo lavoratore) sono una percentuale esigua, ancora più esigua man mano che cresce il numero di avviamenti effettuati

Tabella 28 – *Distribuzione dei lavoratori attualmente occupati per numero di avviamenti (periodo 2002-2007)*

N. di Avviamenti	N. Lavoratori	N. Lavoratori %
1	2.201	40,99%
2	1.392	25,92%
3	896	16,69%
4	497	9,26%
5	236	4,39%
6	91	1,69%
Più di 7 (massimo 14)	57	1,06%
Totale	5.370	100,00%

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Nella tabella 29 invece riportiamo la distribuzione di questo gruppo di lavoratori secondo il numero degli avviamento presso la stessa unità produttiva. Come si vede la larga maggioranza dei lavoratori, quasi la totalità, è stata avviata in un sola impresa.

Tabella 29 - *Distribuzione dei lavoratori attualmente occupati per numero di avviamenti presso la stessa unità produttiva (periodo 2002-2007)*

N. di Avviamenti presso la stessa UP	N. Lavoratori	N. Lavoratori %
1	8.847	86,87%
2	1.098	10,78%
3	195	1,91%
4	32	0,31%
5	8	0,08%
6	2	0,02%
7	1	0,01%
12	1	0,01%
Totale	10.184	100,00%

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

La presenza di un nucleo di occupati di “lunga durata” insieme al fatto che la quasi totalità dei lavoratori che viene avviata lo fa in relazione ad una sola impresa, ci può portare ad ipotizzare che esiste un nucleo sufficientemente “fidelizzato” al mercato del lavoro di Prato di lavoratori cinesi che operano tendenzialmente nel settore dell’abbigliamento e con una relazione duratura con una stessa impresa.

Inoltre, osservare che oltre al 20% degli occupati totali che ha un’anzianità del rapporto di lavoro di qualche anno (come minimo 5, come massimo 11) ne esiste un altro 22% degli occupati che ha avuto il suo primo avviamento prima del 2008 anche se poi nel corso del tempo è cessata per poi essere riavviata successivamente nel periodo 2008-2011, può condurci ad allargare questo nucleo sufficientemente fidelizzato di lavoratori.

2.6 Una indagine campionaria pilota

Un tentativo sperimentale di connettere diverse variabili centrate sui rapporti di lavoro all'interno della collettività cinese di Prato ha comportato la selezione di un campione di 100 avviamenti in un anno base, il 2008, seguendo le persone nelle loro collocazioni lavorative nei successivi tre anni e mezzo (fino al 21.5.2012).

Il campione è troppo ristretto per offrire evidenza statistica alle ipotesi che si possono formulare, se non a grandissime linee. L'abbiamo utilizzato più che altro per trarre alcuni spunti di riflessione e per una prima verifica generale delle tendenze.

Le elaborazioni che abbiamo condotto sono tutte relativamente semplificate: ad esempio abbiamo verificato la situazione lavorativa non "in continuo", ma solo ad alcuni punti nel tempo (fine mese di marzo e fine mese di settembre); il calcolo dei mesi di lavoro non è basato su singoli giorni, ma è arrotondato al mese qualora in un mese vi siano stati almeno metà dei giorni lavorati, etc.

Tabella 30 - *Campione di 100 cinesi avviati nel 2008 - Situazione lavorativa ad intervalli di sei mesi*

	Hanno avuto un rapporto di lavoro nel 2008	Occupati al 31-3-09	Occupati al 30-9-09	Occupati al 31-3-10	Occupati al 30-9-10	Occupati al 31-3-11	Occupati al 30-9-11	Occupati al 31-3-12
Uomini	61	39	38	25	26	19	22	19
Donne	39	27	21	17	21	18	17	13
Totale	100	66	59	42	47	37	39	32

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Come possiamo vedere, al marzo 2012 risultano attivi nelle imprese della zona circa un terzo di coloro che avevano avuto un rapporto di lavoro (di qualsiasi tipo e durata, nel corso del 2008). Gli altri due terzi possono trovarsi in molte differenti condizioni, quali: essere disoccupati anche temporaneamente (il periodo intercorrente fra diversi rapporti di lavoro è spesso abbastanza ridotto); lavorare in imprese pertinenti ad altri centri per l'impiego (in primo luogo delle province di Firenze e Pistoia e del comprensorio empolesse); essersi spostati in altre parti d'Italia e presumibilmente lavorare in altre regioni (soprattutto Lombardia, Emilia-Romagna, Campania); essere tornati in Cina (o essersi spostati in altri paesi); lavorare in qualità di lavoratori autonomi e imprenditori, a Prato o altrove; lavorare "a nero", nelle stesse imprese o in altre.

Tabella 31 – *Campione di 100 cinesi avviati nel 2008 - Mesi lavorati*

	Mesi lavorati nel 2009	Mesi lavorati nel 2010	Mesi lavorati nel 2011	Mesi lavorati nel 2012 fino a maggio	Media rapporti di lavoro avviati dal 2009
Uomini	7,4	4,9	4,5	1,5	0,9
Donne	7,8	5,7	5,5	1,7	1,4
Totale	7,5	5,2	4,9	1,6	1,1

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Le donne non paiono essere svantaggiate sotto il profilo della quantità di mesi lavorati negli anni successivi a quello base, anche se hanno attivato mediamente almeno il 50% di rapporti di lavoro in più degli uomini /(dunque più spesso per brevi periodi). Occorre tener conto che l'insieme maschile e quello femminile non è detto siano realmente confrontabili (potrebbe darsi che le donne arrivino in Italia solo se il processo migratorio ha avuto un minimo di consolidamento).

Di per se l'analisi settoriale non mostra elementi di novità: è chiara l'assoluta preminenza del settore abbigliamento e confezioni, in linea con i risultati precedenti. L'analisi consente però di vedere "dove sono finiti" gli avviati 2008 nei successivi rapporti di lavoro.

Tabella 32 – *Campione di 100 cinesi avviati nel 2008 - Settori avviamento nel 2008 e settori di destinazione dei lavoratori avviati ulteriormente rispetto all'avviamento nel 2008*

Settore avviamento 2008	Avviati 2008	Occupati in costanza di rapporto	Non hanno lavorato più	Settori di destinazione di chi è stato avviato ulteriormente
Abbigliamento e confezioni	71	5	5	Abbigliamento e confezioni 49 Borse e pelle 2 Ingrosso abbigliamento 3 Commercio 3 Tessile 4
Borse e pelle	9	1	3	Borse e pelle 5
Ingrosso abbigliamento	9		1	Ingrosso abbigliamento 3 Abbigliamento e confezioni 2 Commercio 1 Maglieria 1 Plastica 1
Mobile imbottito	3			Mobile imbottito 2 Abbigliamento 1
Maglieria	2		1	Abbigliamento 1
Tessile	2			Tessile 2
Pellicce	1			Pellicce 1
Pulizie	1		1	
Ristorazione	1	1		
Commercio	1			Commercio 1

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

E' evidente come il comparto dell'abbigliamento non sia "isolato", ma sia una alternativa di lavoro per persone che lavorano anche in settori molto differenti. Ovviamente il commercio all'ingrosso di abbigliamento è molto legato con la produzione di confezioni; il tessile è settore di sbocco per persone che "escono" dall'abbigliamento", mentre la filiera pelle/borse sembra un po' più "isolata", e comunque assorbe lavoratori che precedentemente hanno lavorato nelle confezioni.

Una prima tipologia costruita su questo campione ci porta a distinguere sei percorsi relativamente tipici sul mercato del lavoro che configurano altrettante modalità di "comportamento":

- i "lavoratori stabili", coloro che nel complesso del periodo hanno lavorato almeno 37 mesi (su un massimo teorico di 41). SI tratta di 18 persone, d cui otto donne, che anche quando hanno avuto più rapporti di lavoro (due ne hanno avuti addirittura quattro, uno tre), hanno

lavorato praticamente con continuità. Due terzi del gruppo (12) ha lavorato inizialmente nel settore delle confezioni, che è l'ultimo settore di lavoro per 12; un certo numero di lavoratori fa riferimento al commercio all'ingrosso di abbigliamento. Sono tutti lavoratori a tempo indeterminato (uno è entrato però come apprendista), la quota di lavoratori full time è, se non maggioritaria, elevata (8 come primo impiego, 7 come ultimo)

- un gruppo di 10 lavoratori, di cui 6 donne, presenta caratteri di marcata instabilità, avendo almeno 4 diversi rapporti di lavoro nel periodo, senza però andare oltre i 30 mesi di lavoro (ma in media molti meno: 19,5 circa un anno e mezzo di lavoro su tre anni e mezzo). Le confezioni sono il settore di riferimento per otto di questi lavoratori in ingresso e per sette con l'ultima assunzione. Salvo un apprendista, sono tutti lavoratori a tempo indeterminato, in maggioranza part time, anche se ci sono due full time in entrata e tre all'ultimo rapporto di lavoro (in tre casi il lavoro potrebbe essere in via di stabilizzazione).
- Gli "usciti precocemente": un gruppo di 17 lavoratori, di cui solo 5 donne, che, pur avendo avuto un rapporto di lavoro nel 2008, hanno al più pochissimi mesi di lavoro nell'anno successivo: si tratta di persone non più comparse sul mercato del lavoro dipendente pratese. Di loro, nove erano occupati nell'abbigliamento, quattro nella borsetteria. 4 fra loro avevano avuto un contratto full time, che non è stato però seguito da alcun rapporto di lavoro. Ancora quattro fra loro, hanno avuto almeno un contratto di apprendistato, che evidentemente non è stato trasformato di fatto.
- Gli "usciti", 20 persone in tutto (8 donne e 12 uomini), hanno avuto da 4 a 24 mesi di lavoro nel 2009 e 2010 (in media 11 mesi, diversi con una certa continuità), ma non negli anni successivi, sia con il rapporto di lavoro iniziale del 2008 (12) sia con due (5) o tre rapporti di lavoro, tutti a tempo indeterminato salvo che in un caso. Un certo numero fra loro (7) ha avuto inizialmente rapporti di lavoro full time (un altro solo l'ultimo). L'80% dei lavoratori di questo gruppo si è collocato nel settore delle confezioni.
- Un gruppo di 18 (di cui solo 5 donne) ha avuto due o tre rapporti di lavoro (in media 2,7) su un arco abbastanza esteso di tempo (almeno tre anni ciascuno, fra 2009 e 2012). Sembrerebbero dunque persone presenti sul territorio, che però hanno mediamente lavorato non più di quindici mesi in tre anni e mezzo (da 6 a 21 mesi) e si trovano dunque, sul mercato del lavoro, in posizione marcatamente "marginale". Solo tre di essi hanno

cominciato il periodo con un rapporto full time, e solo uno l'ha finito con questa modalità oraria. Tutti hanno avviato la loro attività lavorativa nel settore delle confezioni, anche se due in seguito si sono spostati in un altro settore, e tutti l'hanno avuta a tempo indeterminato (un paio in seguito hanno avuto altre tipologie).

- Un ultimo gruppo di 17 lavoratori (10 uomini e 7 donne) ha una frammentazione di rapporti paragonabile ai precedenti, ma con periodi di lavoro più lunghi (da 24 a 36 mesi), trovandosi così in una posizione intermedia fra il gruppo precedente e quello dei lavoratori “stabili” (li chiamiamo “semistabili”). Con l’eccezione di cinque fra loro che non paiono aver lavorato nel 2012, tutti costoro hanno lavorato almeno un mese in ogni anno dal 2009. Mediamente hanno avuto 2,5 rapporti di lavoro, per complessivi 30 mesi (su 41) pro capite. Solo una minoranza (8 su 18) dei lavoratori di questo gruppo appartiene, all’inizio o alla fine, al settore delle confezioni (4 provengono invece dal commercio all’ingrosso di abbigliamento all’inizio del periodo e solo due alla fine). Un terzo dei rapporti di lavoro sono full time, gli altri part time. La grande maggioranza ha rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ma c’è anche un certo numero di apprendisti.

Tabella 33 – *Campione di 100 cinesi avviati nel 2008 - Quadro riassuntivo*

	Numero	% donne	Mesi lavorati pro capite	% addetti confe- zione	Assenza di lavoro dopo il 2009	Full time	Rapp.la- voro avviati dopo 2008 pro capite	Rapp. Ripetuti con st. azienda	Anche nel file imprese	Tempo non inde- termin.
Lavoratori “stabili”	18	44%	39,9	67%	0%	44%	0,8	0%	17%	6%
Instabili	10	60%	19,5	80%	0%	20%	3,1	0%	0%	20%
“usciti precocemente ”	17	29%	0,5	47%	100%	23%	0	0%	18%	23%
“usciti”	20	40%	11,1	80%	100%	35%	0,5	30%	30%	5%
“Marginali”	18	28%	14,8	100%	0%	17%	1,7	30%	0%	0%
“semistabili”	17	41%	30,5	47%	0%	35%	1,5	8%	6%	35%

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

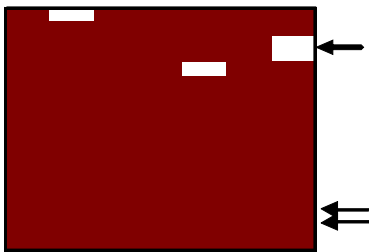
Una certa quantità di membri del campione sono ritracciabili nei files dei codici fiscali delle imprese iscritte al Cpi: si tratta di 13 persone che compaiono come lavoratori dipendenti, ma anche come imprese/datori di lavoro. Fra questi vi sono tre lavoratori “usciti precocemente” e sei “usciti”: in questi casi si può supporre che vi sia uno scaglionamento temporale fra lavoro dipendente e lavoro artigianale/imprenditoriale (in fondo riprendendo il modello distrettuale della mobilità sociale). Tuttavia altri quattro casi riguardano lavoratori “stabili” (3 casi) o “semistabili” (1), e in questi casi si deve supporre che il lavoratore dipendente “stabile” sia anche socio in un'altra ditta (magari di parenti?). Gli undici casi di ditte che sono state presenti con lo stesso codice nell'archivio

lavoratori possono essere tutte ricondotte al settore delle confezioni, salvo un bar e una imprese del comparto delle calzature.

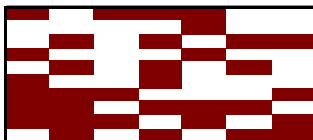
Nei grafici che seguono mostriamo i differenti profili lavorativi dei gruppi descritti (sempre con l'avvertenza che il nastro temporale considerato non è completo, ma si articola su due momenti di osservazione l'anno), e quindi è semplificato e stilizzato. Tuttavia l'idea di insieme del comportamento dei singoli gruppi è restituita abbastanza fedelmente; inoltre abbiamo inserito delle frecce per segnalare quei lavoratori che a un certo punto del tempo sono rintracciabili negli archivi del CPI come "imprese" (individuali) e quindi denotano almeno un tentativo forte di mobilità sociale. Nella rappresentazione grafica le aree scure rappresentano momenti (puntuali) di lavoro e quelle chiare momenti in cui il soggetto (individuato da un singolo rettangolino) non risulta avere rapporti lavorativi in corso (almeno fra quelli registrati presso il CPI di Prato, perché potrebbe averne in altri territori, anche contermini).

Graf. 3 – *Campione di 100 cinesi avviati nel 2008 - Condizioni dei lavoratori 2009-2012*

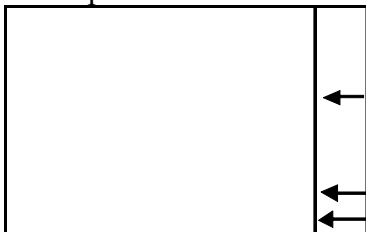
Lavoratori stabili



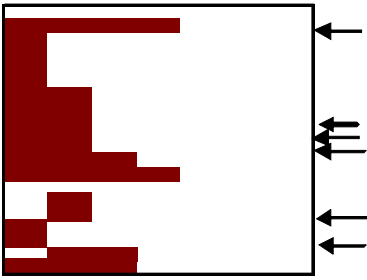
Lavoratori instabili



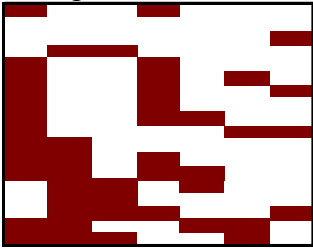
Usciti precocemente



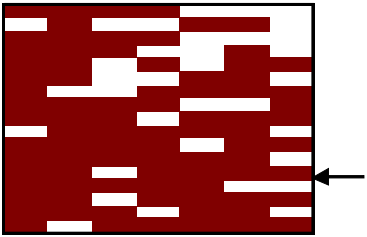
Usciti



“Marginali”



“Semistabili”



Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

3. Cessazioni

Nel 2011 si sono verificate 12.197 cessazioni di lavoratori cinesi, dei quali 10.678 erano lavoratori con contratto a tempo indeterminato, ovvero l'88% del totale delle cessazioni, seguiti con il 9,4% dalle cessazioni da apprendisti. Il dettaglio per tipologia contrattuale è riportato nelle tabelle seguenti, con l'indicazione anche del genere.

Tabella 34 - Flusso comunicazioni di cessazioni relative all'Anno 2011

Tipologia contratto	Uomini	Donne	Totale	Uomini (%)	Donne (%)	Totale (%)
Tempo indeterminato	5.751	4.927	10.678	88,8	86,2	87,5
Tempo determinato	184	134	318	2,8	2,3	2,6
Apprendistato	479	537	1016	7,4	9,4	8,3
Domestico	26	52	78	0,4	0,9	0,6
Resto contratti	39	68	107	0,6	1,2	0,9
Totale	6.479	5.718	12.197	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Tabella 35- Flusso comunicazioni di cessazioni relative all'Anno 2011(%): distribuzione per genere all'interno di ciascuna tipologia contrattuale

Tipologia contratto	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	53,9	46,1	100
Tempo determinato	57,9	42,1	100
Apprendistato	47,1	52,9	100
Domestico	33,3	66,7	100
Resto contratti	36,4	63,6	100
Totale	53,1	46,9	100

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Nelle tabelle che seguono riportiamo il dato relativo al flusso di comunicazioni delle cessazioni relative agli anni 2010, 2009 e 2008. In relazione agli anni 2008 e 2009 non riportiamo i dati relativi alle cessazioni secondo tipologia contrattuale in quanto sono in linea con quelli degli anni seguenti.

Tabella 36 - Flusso comunicazioni di cessazioni relative all'Anno 2010

Tipologia contratto	Uomini	Donne	Totale	Uomini (%)	Donne (%)	Totale (%)
Tempo indeterminato	4.400	3.744	8.144	87,2	86,7	87,0
Tempo determinato	140	96	236	2,8	2,2	2,5
Apprendistato	457	379	836	9,1	8,8	8,9
Domestico	26	49	75	0,5	1,1	0,8
Resto contratti	20	51	71	0,4	1,2	0,8
Totale	5.043	4319	9.362	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Tabella 37 - Flusso comunicazioni di cessazioni relative all'Anno 2009 e 2008

Anno	Uomini	Donne	Totale	Uomini (%)	Donne (%)	Totale (%)
2009	4.042	3.332	7.374	54,8	45,2	100,0
2008	2.965	2.418	5.383	55,1	44,9	100,0

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Nel 2010 le cessazioni sono state 9.262, per cui l'aumento tra 2011 e 2010 è stato sensibile, ovvero il 30%. Come nel 2011, anche nel 2010 si è trattato prevalentemente di cessazioni provenienti da lavoratori con contratto a tempo indeterminato, 8.144 che hanno rappresentato l'87% delle cessazioni e di apprendisti (8,8%, lievemente inferiori a quelle del 2011).

La tendenza all'aumento delle cessazioni rispetto al passato è confermato anche dai dati del 2008 e del 2009. Infatti tra il 2009 ed il 2010 le cessazioni aumentano del 27%, tra il 2008 ed il 2009 del 37%.

Tabella 38 – *Variazioni annuali delle cessazioni (%)*

Anno	Numero cessazioni	Variazione % rispetto anno precedente	Diminuzione n.ro lavoratori rispetto all'anno precedente
2011	12.197	30%	2.835
2010	9.362	27%	1.988
2009	7.374	37%	1.991
2008	5.383		

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Se osserviamo la struttura settoriale delle cessazioni, nel 2011 l'Abbigliamento registra il 70% del totale delle stesse, seguita dagli altri settori già visti per gli avviamenti (Commercio, Articoli Pelle, Tessile, Ristoranti ed Alberghi, Fabbricazione Mobili). Nel 2010 la situazione è la stessa, solo con una minore, seppur lieve, incidenza del settore dell'abbigliamento (67% del totale delle cessazioni). Lo stesso si può dire anche per il 2008 ed il 2009, anni nei quali le cessazioni nel settore dell'abbigliamento rappresentano circa il 67% delle totali.

4. Lavoratori e numero di avviamenti per ciascun lavoratore nel corso del quadriennio 2008-2011

Dopo aver analizzato nei precedenti paragrafi i dati relativi ai singoli anni ed aver messo in evidenza alcune caratteristiche del mercato del lavoro dei lavoratori cinesi, in questo paragrafo cercheremo di approfondire le suddette caratteristiche prendendo in considerazione il comportamento dei lavoratori nel corso dell'intero quadriennio 2008-2011.

In particolare cercheremo di vedere, a partire dai dati a disposizione, a cosa sono legate le suddette caratteristiche e se esistono delle omogeneità di comportamento. Ad esempio, cercheremo di approfondire le ragioni della scarsa sopravvivenza degli avviamenti, se questa è legata a un gruppo particolare, più o meno esteso, di lavoratori che entrano ed escono più volte dal mercato del

lavoro attraverso una serie di avviamenti e cessazioni, in che misura invece i lavoratori avviati cessano una sola volta e non rientrano nel mercato del lavoro provinciale.

Nella Tabella 39 che segue riportiamo la distribuzione dei lavoratori cinesi per numero di avviamenti nel periodo 2008-2011 avuti da ciascun lavoratore, indicando anche quanti di questi sono ancora occupati alla data del 21/05/2012.

Per una lettura più agevole della tabella si precisa che nella riga dei totali:

- il numero 24.792 è il numero totale dei lavoratori che ha avuto uno o più avviamenti: se moltiplichiamo, in ciascuna riga, il numero di avviamenti per lavoratore (colonna A) e il VA dei lavoratori (colonna B) e sommiamo le righe troviamo il numero 40.094 che è il numero di avviamenti totale avvenuto nel periodo 2008-2011 già indicato in precedenza nel paragrafo 2;
- il numero 8.256 è il numero dei lavoratori cinesi avviati nel corso del quadriennio e che sono attualmente occupati.

Tabella 39 – *Distribuzione dei lavoratori per numero di avviamenti e occupati (periodo 2008-2011)*

A) Numero di avviamenti per lavoratore	B) Lavoratori VA	C) Lavoratori VA%	D) di cui occupati al 21/5/2012	E) di cui occupati / Lavoratori VA (D/B)	F) Occupati / totale avviamenti 2008 -2011
1	14.277	57,59%	7.949	55,7%	19,83%
2	7.046	28,42%	298	4,2%	0,74 %
3	2.496	10,07%	9	0,4%	0,02%
4	711	2,87%	-	0%	-
5	208	0,84%	-	0%	-
6	37	0,15%	-	0%	-
7	6	0,02%	-	0%	-
8	10	0,04%	-	0%	-
9	1	0,004%	-	0%	-
Totale	24.792	100,00%	8.256	33,3%	20,59%

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Si può osservare che un po' meno del 60% dei lavoratori avviati tra il 2008 ed il 2011 sono stati avviati solo una volta: il 56% di questi è attualmente occupato, mentre il resto, ovvero 6.328 una volta cessato è uscito dal mercato del lavoro provinciale. I lavoratori avviati ed ancora occupati rappresentano il 19,8% del totale degli avviamenti avvenuti nel quadriennio.

Va messo in evidenza che i lavoratori cessati ed usciti dal mercato del lavoro provinciale (in totale 16.526, dei quali 6.328 avviati solo una volta) sono sì usciti dal mercato del lavoro provinciale ma non dal circuito economico pratese. Infatti, aprendo una parentesi sulla Tabella 40 (nella quale si riporta il numero degli imprenditori di nazionalità cinese disaggregato per numero di avviamenti nel periodo 2008-2011 antecedenti all'inizio dell'attività imprenditoriale⁶) che presentiamo alla fine di questo paragrafo, si osserva che il 35% (2.213) di loro sono poi passati a svolgere un'attività imprenditoriale o comunque autonoma.

Se continuiamo ad analizzare i dati della Tabella 39, i lavoratori cinesi che sono stati avviati 2 volte nel quadriennio rappresentano il 28% del totale degli avviamenti avvenuti nel periodo. Di questi solo 298 sono ancora attualmente occupati (ovvero il 4,2% del totale dei lavoratori avviati 2 volte). I lavoratori avviati 3 volte sono il 10% del totale degli avviamenti avvenuti nel periodo: solo 9 di questi (0,36% del totale dei lavoratori avviati 3 volte) è attualmente occupati

Infine, i lavoratori avviati 4 volte e più sono 973, ovvero il 4% del totale degli avviamenti avvenuti nel periodo: nessuno di loro è attualmente occupato

Se torniamo ora ad osservare i dati riportati nella tabella 35, si può mettere in evidenza che i lavoratori avviati nel corso del quadriennio 2008-2011 che sono cessati e sono passati a svolgere un'attività imprenditoriale rappresentano circa il 15% del totale dei lavoratori avviati nello stesso periodo (3.598 di 24.972): se calcoliamo il numero di avviamenti totali che hanno avuto questi 3.598 ex lavoratori, troviamo che è di 5.527 (colonna D della tabella), ovvero il 14% del totale degli avviamenti avvenuti (40.094).

La maggior parte (quasi 2/3) dei lavoratori passati a svolgere un'attività imprenditoriale sono stati avviati solo una volta. Circa il 27% è stato avviato due volte, ed il 9% tre volte. I lavoratori passati ad imprenditori avviati 4 volte o più (massimo 6 volte) sono una percentuale ridotta, meno del 3%.

Tabella 40 – Numero imprenditori di nazionalità cinese disaggregato per numero di avviamenti nel periodo 2008-2011 antecedenti all'inizio dell'attività imprenditoriale

A) Numero di avviamenti per lavoratore	B) Imprenditori VA	C) VA%	D) Avviamenti totali degli imprenditori (A x B)
1	2.213	61,51%	2.213
2	957	26,60%	1.914
3	338	9,39%	1.014
4	68	1,89%	272
5	18	0,50%	90
6	4	0,11%	24
Totale	3.598	100,00%	5.527

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

⁶ Si ricorda che i dati riguardano solo le società di persone. Non è stato possibile esaminare le compagnie sociali delle società di capitali per vedere se tra i soci e/o amministratori sono presenti ex-lavoratori avviati nel quadriennio.

Questi dati ci indicano chiaramente che la maggior parte dei lavoratori che passano poi ad essere imprenditori è stato avviato una o al massimo due volte. L'ipotesi che poi possiamo cercare di prospettare è che dopo un periodo di apprendimento e comunque di permanenza⁷ sufficientemente più lungo rispetto ai lavoratori avviati più di due volte, il lavoratore decida di provare a mettersi in proprio.

Quando detto potrebbe essere confermato, come riportato dalla seguente tabella, dal fatto che la durata media del periodo lavorativo dei lavoratori cinesi che sono stati avviati solo una o al massimo due volte è più lungo rispetto al periodo lavorativo dei lavoratori avviati più di due volte:

- per i lavoratori avviati solo una volta è di 267 giorni;
- per i lavoratori avviati due volte è di 249 giorni;
- per i lavoratori con più di due avviamenti la durata media è di 148 giorni.

D'altra parte dobbiamo constatare che non si tratta certo di una circostanza decisiva perché è pensabile, considerando che il periodo considerato è di soli 4 anni, che i lavoratori che vengono avviati più volte rimangano occupati per un periodo più corto⁸, a dimostrazione di una tendenza a cambiare lavoro con più frequenza per ragioni che con i dati disponibili non è possibile definire.

Se esaminiamo anche il periodo di inoccupazione disaggregata per il numero di avviamenti del lavoratore (esclusi quindi i lavoratori che sono stati avviati solo una volta) vediamo che anch'esso decresce al crescere del numero di avviamenti effettuati da ciascun lavoratore. Anche qua bisogna tenere conto del fatto che i dati si riferiscono solo ad un quadriennio. Però bisogna mettere in evidenza che per i lavoratori con il numero più alto numero di avviamenti (4 o più) la durata media del periodo di inoccupazione è più bassa di quello di occupazione; per quelli con 2 e 3 avviamento il periodo di inoccupazione è simile al periodo di occupazione.

Tabella 41 - *Durata media del periodo lavorativo e del periodo di inoccupazione secondo il numero di avviamenti per lavoratore*

Numero di avviamenti per lavoratore	Durata media periodo lavorativo (in gg)	Durata media del periodo di inoccupazione (in gg)
1	267	
2	249	249
3	207	194
4	171	155
5	156	125
6	149	98
7	123	101
8	124	98
9	107	47

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

⁷ Dovuta a varie ragioni essenzialmente vincolate al loro arrivo nella provincia o in Italia. Al proposito sarebbe interessante confrontare la loro data di arrivo in Italia (attraverso il permesso di soggiorno) e la data del loro avviamento.

⁸ Infatti la durata media diminuisce man mano che aumenta il numero di avviamenti effettuati da ciascun lavoratore.

4.1 Lavoratori e numero di avviamenti per ciascun lavoratore nei singoli anni dal 2008 al 2011

Nel paragrafo precedente abbiamo riportato la distribuzione dei lavoratori secondo il numero di avviamenti che hanno avuto complessivamente nel corso del quadriennio 2008-2011.

Qua di seguito riportiamo questa distribuzione separata per ciascun anno per vedere se esiste, in un contesto di aumento costante degli avviamenti dal 2008 in poi, una qualche variabilità nei singoli anni rispetto a quanto visto a livello aggregato nell'intero quadriennio⁹. Dall'esame dei dati si vede però che, come nel dato generale, la maggior parte dei lavoratori al massimo è avviata una sola volta, la quasi totalità due volte.

Tabella 42 – *Distribuzione dei lavoratori per numero di avviamenti e occupati (anni 2008, 2009, 2010, 2011)*

Anno 2008

Numero di avviamenti per lavoratore	Lavoratori		di cui occupati VA	di cui occupati / Avviamenti
	VA	VA%		
1	4.955	89,26%	520	10,49%
2	526	9,48%	17	3,23%
3	62	1,12%	-	0,00%
4	7	0,13%	-	0,00%
5	1	0,02%	-	0,00%
Totale	5.551	100,00%	537	9,67%

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Anno 2009

Numero di avviamenti per lavoratore	Lavoratori		di cui occupati VA	di cui occupati / Avviamenti
	VA	VA%		
1	7.222	90,52%	1.040	14,40%
2	692	8,67%	14	2,02%
3	58	0,73%	1	1,72%
4	6	0,08%	-	0,00%
Totale	7.978	100,00%	1.055	13,22%

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

⁹ Nella lettura delle quattro tabelle annuali va tenuto conto del fatto che la somma dei valori assoluti dei lavoratori annuali avviati non corrisponde al quello della Tabella 24 (24.792) in quanto un lavoratore avviato più volte può apparire in diversi anni. In ogni caso, a riprova dell'esattezza dei nostri calcoli, se sommiamo in ciascuna riga il prodotto tra il numero di avviamenti per lavoratore e il VA dei lavoratori, otteniamo il numero totale di avviamenti del quadriennio, ovvero 40.094.

Anno 2010

Numero di avviamenti per lavoratore	Lavoratori		di cui occupati VA	di cui occupati / Avviamenti
	VA	VA%		
1	9.862	91,97%	1.807	18,32%
2	773	7,21%	16	2,07%
3	80	0,75%	-	0,00%
4	8	0,07%	-	0,00%
Totale	10.723	100,00%	1.823	17,00%

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

Anno 2011

Numero di avviamenti per lavoratore	Lavoratori		di cui occupati VA	di cui occupati / Avviamenti
	VA	VA%		
1	11.379	92,20%	5.017	44,09%
2	887	7,19%	44	4,96%
3	69	0,56%	1	1,45%
4	6	0,05%	-	0,00%
Totale	12.341	100,00%	5.062	41,02%

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

4.2 Il comportamento delle imprese che hanno avviato lavoratori cinesi nel quadriennio 2008-2011

Dopo aver analizzato i movimenti nel mercato provinciale dal lato dei lavoratori, in questo paragrafo li analizzeremo dal lato delle imprese che hanno effettuato avviamenti nel quadriennio in considerazione.

Le imprese che hanno effettuato avviamenti nel periodo 2008-2011 sono 7.883, concentrate, a prescindere dal numero di avviamenti che ciascuna ha effettuato, nel settore dell'abbigliamento (in circa il 70% dei casi) e del commercio (circa il 10% dei casi).

Nella tabella seguente riportiamo la distribuzione delle imprese secondo il numero di avviamenti che hanno effettuato. Da questa tabella si osserva che circa il 28% delle imprese ha effettuato un solo avviamento, il 14% due avviamenti ed l'11% tre avviamenti. In questo contesto, in sintesi si può vedere che l'86% delle imprese non effettua più di 9 avviamenti, che le imprese che effettuano tra i 10 ed i 20 avviamenti rappresentano il 12% del totale quelle che ne fanno più di 21 sono solo il 2%.

Tabella 43 – Distribuzione delle imprese per numero di avviamenti effettuati (2008-2011)

Numero di avviamenti effettuati	Imprese VA	Imprese %
1	2.183	27,7
2	1.089	13,8
3	824	10,5
4	672	8,5
5	557	7,1
6	470	6,0
7	406	5,2
8	314	4,0
9	250	3,2
Tra 10 e 20	957	12,1
> 21	161	2,0
Totale	7.883	100

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

In relazione alla tipologia di contratto, non esistono particolari differenze a seconda del numero degli avviamenti effettuati. Infatti, a prescindere dal numero di avviamenti che un'impresa ha effettuato, prevale nettamente la tipologia di contratto a tempo indeterminato (più del 90% dei casi) seguita dall'apprendistato che viene utilizzata nel 4-5% degli avviamenti.

Se invece analizziamo la distribuzione dei lavoratori per numero di avviamenti presso la stessa impresa, si osserva, come riportato nella tabella seguente, che la quasi totalità dei lavoratori (il 92%) viene avviata in imprese che hanno effettuato un solo avviamento, che il 7% dei lavoratori (2.582) è avviata in imprese che hanno effettuato due avviamenti.

Molto limitata (inferiore al 2%) è la porzione di lavoratori che sono stati avviati in imprese che hanno fatto 3 o più avviamenti (fino ad un massimo di 7)

Tabella 44 – Distribuzione dei lavoratori per numero di avviamenti presso la stessa impresa (periodo 2008-2011)

N. avviamenti presso la stessa impresa	Lavoratori*	% sul tot
1	34.296	92,48%
2	2.582	6,96%
3	190	0,51%
4	13	0,04%
5	1	0,00%
7	1	0,00%
Totale	37.083	100,00%

* Il totale dei lavoratori cinesi avviati è 24.792

Fonte: elaborazione IRES sulla base dei dati IDOL

5. I risultati delle interviste ai testimoni privilegiati relative alle condizioni di lavoro delle imprese cinesi nella Provincia di Prato

Sono state realizzate complessivamente 11 interviste ad altrettanti testimoni privilegiati:

- sei imprenditori cinesi operanti nell'area pratese, titolari tutti, ad eccezione di un caso con 12 dipendenti di cui 4 italiani/e, di imprese di piccole dimensioni con pochi occupati (in un range da 2-3 a 5-6)¹⁰;
- una studiosa esperta in materia: Dott.ssa Anna Marsden;
- una rappresentante della CNA: Dott.ssa Cinzia Grassi;
- una funzionaria del comune di Prato (intervistata insieme ad un altro un impiegato del comune direttamente coinvolto allo sportello immigrazione) Dott.ssa Valentina Sardi;
- il vice presidente della CNA, Sig. Wang, intervistato in questa veste ma anche come imprenditore attivo sul territorio (anch'esso è stato intervistato insieme ad un suo giovane collaboratore occupato nell'azienda);
- un ex assessore della Provincia di Prato, Dott. Maffei, che si occupava per la provincia delle relazioni con Wenzhou dalla quale proviene il 70% dei cinesi che risiedono a Prato. Attualmente responsabile di un progetto per la costruzione in Cina di un centro espositivo per le aziende italiane interessate al mercato cinese.

Lo strumento utilizzato - un'intervista organizzata per aree tematiche e proposta agli interlocutori in modo tale da far emergere, a seconda del ruolo ricoperto, le rispettive competenze - aveva lo scopo di mettere a fuoco il sistema economico ed imprenditoriale cinese, le sue componenti, le specificità, l'evoluzione nel tempo, con particolare riferimento al lavoro dipendente, alle sue caratteristiche, professionalità, modalità di inserimento e di assunzione.

I soggetti da intervistare sono stati selezionati in modo tale da garantire, quanto più possibile, una copertura ampia e completa delle diverse "professionalità" in materia presenti sul territorio. E' stato deciso comunque di destinare più della metà delle interviste (il vice presidente

¹⁰ Tutti gli imprenditori intervistati, compreso l'ultimo, il numero 6, segnalato dall'assessorato, hanno preferito mantenere l'anonimato.

della CNA che è di nazionalità cinese è anche un imprenditore) ad imprenditori, in considerazione degli intenti della indagine volta a realizzare un focus, in particolare, sul lavoro dipendente.

Nel complesso il materiale acquisito si presenta ampio ed articolato sia in riferimento alle trasformazioni tipologiche e produttive dell'insediamento, sia rispetto alle strategie messe in atto ed ai processi di adattamento economici e di mercato attivati dall'imprenditoria cinese, sia infine in merito ai rapporti "intra-etnici" che, seppur già messi a fuoco in altre ricerche (Bortolotti, Tassinari 1992; Campani, Carchedi, Tassinari 1994; Marsden 2007; Carchedi, Tola 2008; Di Corpo 2008; Tassinari 2010) condotte nel corso degli ultimi anni, sono risultati più chiari e per certi versi confermativi di un sistema di relazioni che ha pochi paragoni in altri gruppi nazionali.

I contributi acquisiti, in alcuni casi tra loro contrastanti nel descrivere il contesto e la situazione presente, - ad ulteriore riprova del fatto che il gruppo nazionale cinese presenta ancora dei tratti poco facilmente individuabili e che ancora ci sfuggono (non solo in tema di clandestinità/irregolarità) - sollecitano un ulteriore e più approfondito esame del sistema cinese (meglio sarebbe dire cino - pratese) che per le modalità di trasformazione, le dimensioni, i processi di assetto in corso si presenta quanto mai peculiare anche nell'ottica, sottolineata da alcuni interlocutori, di gettare le basi per un più proficuo e produttivo rapporto reciproco tra realtà locale e gruppo nazionale.

Le interviste hanno evidenziato la relazione tra trasformazioni economiche e naturale evoluzione e "maturazione" della presenza cinese nell'area anche se sembrano restare, tuttavia, ancora prevalenti, i caratteri tradizionali e fondativi del sistema economico, sociale e culturale cinese, sia pur "riaggiornati" all'attuale situazione. Tutti i contributi sembrano indicare che il sistema - pur segnato anch'esso in particolare nei segmenti medio - bassi (le produzioni di qualità e le aziende più grandi e consolidate sembrano avere subito molto meno i contraccolpi della crisi) da una grave e diffusa crisi economica, anche se forse meno intensa di quella che ha colpito gli imprenditori ed il lavoro pratese - regge ed anzi tende ad acquisire nuovi spazi di mercato.

Il sistema cinese, quindi, grazie alle capacità innovative, di adattamento e di "lungimiranza" di alcuni imprenditori non solo sembra aver tenuto senza subire, apparentemente, rilevanti contrazioni in termini di aziende attive e di occupazione complessiva (anche se il fatturato ha subito un sensibile calo) ma ha addirittura, come si accennava poc'anzi, esteso le proprie attività ad aree dell'economia fino ad ora non interessate da tale presenza.

I protagonisti di questo processo sono gli imprenditori più "vecchi", non anagraficamente, ma come anzianità di insediamento quasi sempre "wenzhouesi che sono passati ad esempio al pronto moda" (imprenditore n° 6) che, con i capitali maturati nel corso degli anni, hanno "allargato" la loro produzione ad attività fino ad ora a quasi esclusivo appannaggio degli italiani e

nei quali era impensabile, almeno nel senso comune, un ingresso dell'imprenditoria cinese (come ad esempio nel cercare di acquisire terreni ed aziende, come è stato segnalato, a vocazione viti vinicola).

5.1 L'evoluzione e le trasformazioni del sistema socio-economico

Ai fini di una corretta comprensione della situazione presente, ed in sintonia con quanto dichiarato nelle interviste, è forse utile ripercorrere, così come le ha descritte Marsden (ma anche se pur in modo non organico come Marsden, anche altri intervistati, soprattutto Maffei e Grassi) le fasi salienti dell'insediamento e le trasformazioni che ha subito da quando l'immigrazione cinese ha acquisito una sua visibilità nel territorio pratese.

Successivamente evidenzieremo come queste trasformazioni abbiano o meno influito sul lavoro dipendente.

Il sistema economico cinese tende a subire un probabilmente irreversibile processo di trasformazione a partire dalla fine degli anni '90 (Marsden, Maffei).

Possiamo distinguere storicamente due fasi nella evoluzione economica e sociale del gruppo cinese.

- La prima è caratterizzata dall'esplosione del manifatturiero e dalla relativa conseguente diffusione delle imprese in questo settore, anche a seguito dell'arrivo delle prime aziende provenienti da Campi Bisenzio che lavoravano nella maglieria. Consistente e nettamente predominante (anche se si verifica una estensione geografica e settoriale anche verso altre aree come i mobilifici e il cuoio e piccole aziende alimentari, oltre al tradizionale settore della ristorazione) è l'inserimento nel tessile, con particolare riferimento, però, all'abbigliamento (Maffei), quasi esclusivamente nel comparto della confezioni dei capi in filato. I cinesi di Wenzhou (la maggioranza del gruppo) sono particolarmente abili nella lavorazione del tessuto; con una buona manualità ed una consolidata tradizione nell'abbigliamento. Hanno pertanto sviluppato questa attività che a Prato era inesistente o molto limitata (configurandosi solo come un "settore di nicchia"). Come è noto a Prato si è sviluppata una cultura del tessile molto importante e proprio in questa area, tra gli anni '80 e '90, con le modalità prima evidenziate, si insedia il gruppo cinese. Successivamente, in un processo di mobilità ancora per certi versi in corso, si assiste all'allargamento dell'attività in altri settori del tessile (ad esclusione, in questa prima fase delle attività più pregiate: modisti, stilisti, amministrativi) sia perché le confezioni cominciano a manifestare alcuni primi segni di saturazione sia, e forse a causa anche di questo, per sperimentare nuove

strategie imprenditoriali. Le famiglie, quelle insediatesi da più tempo a Prato, più forti e consolidate economicamente, e con diversi imprenditori attivi al proprio interno, cominciano, come si accennava, a diversificare l'attività produttiva (confezioni poi da lì nel tessile ed in altri settori dell'economia locale). A questo dato espansivo corrisponde una crescita di immigrati cinesi nel corso degli anni '80 sia direttamente dalla Cina che da altre aree geografiche in Italia ed in Europa. In definitiva si può dire che l'esplosione del manifatturiero rappresenta l'elemento caratterizzante di questo periodo.

- la seconda fase dove si realizza una diversificazione della attività verso altre aree (come il commercio ed i servizi di varia natura destinati da prima ai propri connazionali, poi, nel corso degli anni, alla intera popolazione, locali ed altri immigrati) in un processo che è ancora in corso. Soprattutto all'inizio del nuovo millennio si verifica un ulteriore intenso "balzo in avanti" nel manifatturiero: una parte delle imprese sale dall'indotto e acquisisce il controllo delle diverse fasi dell'intero ciclo (senza entrare nel comparto della produzione del filato). Ben oltre quindi il solo comparto delle confezioni, anche se questo continua a costituire la spina dorsale del sistema. Secondo alcuni intervistati (Wang, imprenditore n° 6) una componente numericamente ancora poco incidente, ma comunque presente probabilmente in fase di espansione, è diventata fornitrice di lavoro ad aziende a titolarità cinese, in un percorso di mobilità verticale che da dipendenti li ha trasformati in imprenditori. La produzione avviene sia in Italia che in Cina. A Prato nel "Made in Italy" sono attive solo ditte cinesi. Inoltre sono circa 700/800 le aziende cosiddette "primarie", che fanno il "Pronto Moda" (Maffei). In genere piccole aziende (con qualche eccezione) con titolare cinese e spesso con dipendenti anche italiani in possesso di professionalità importanti ed indispensabili: lo stilista, il modista, responsabili dell'amministrazione; gli altri dipendenti, tutti cinesi, sono occupati nel lavoro meno qualificato, soprattutto magazziniere (paradigmatico in tal senso il caso dell'imprenditore n° 6). Queste aziende creano un modello lo riproducono e lo mettono in vendita con il sistema del "Pronto Moda" (che significa "qualcosa da comprare subito"). Questa produzione ha avuto una decina di anni fa un grande successo perché molti commercianti, in particolare tedeschi e italiani, ma non solo, acquistavano questi prodotti, già finiti e quindi immediatamente smerciabili. Le aziende del "Pronto Moda" lavorano conto proprio: acquistano la materia prima, il tessuto direttamente dal produttore; spesso il tessuto viene acquistato da aziende cinesi che lo importano dalla Cina o acquistato da aziende italiane. In generale questo tessuto non è realizzato a Prato, ma importato da altri paesi (Maffei). Da alcuni anni i cinesi hanno cominciato ad acquistare alcune tintorie (vari imprenditori e Maffei in particolare) per i capi

prodotti. Poiché gli italiani non sono in grado di soddisfare la domanda espressa dalle aziende cinesi, anche perché si rivolgono preferibilmente ad altri clienti, gli imprenditori cinesi hanno acquisito 7 – 8 tintorie. Vi sono poi tutte le altre aziende, a titolarità e con dipendenti sempre cinesi, che lavorano per conto terzi nelle confezioni. E' solo in questa area e che si manifestano i problemi legati al lavoro nero ed alla clandestinità; non nel "Pronto Moda". Contemporaneamente si sono ulteriormente potenziati e diversificati sia in riferimento alla tipologia della merce e dei prodotti venduti, sia nei termini di numero di aziende e di addetti, il commercio ed i servizi, come si diceva non più e non solo legati ai bisogni della comunità etnica. La diffusione in settori merceologici, non "tradizionali", tende a soddisfare le esigenze della intera popolazione: apertura di ristoranti cinese - thailandese o cinese- filippino, bar, caffè, edicole (in particolare negli ultimi sei sette anni), negozi di parrucchiere, negozi di alimentari, aziende che forniscono servizi alle imprese, aziende informatiche, studi di commercialisti. Insomma una diversificazione a tutto campo, segno di un ulteriore livello di "maturazione" del sistema economico e dell'imprenditoria cinese.

In questa seconda fase, come si diceva ancora non conclusa, anche in considerazione di quello che si ricordava poc'anzi, l'imprenditorialità cinese non è più solo subalterna perché confinata esclusivamente nelle confezioni (e nella originaria attività di ristorazione), ma si sviluppa, per quegli imprenditori che hanno avuto più successo e che ormai da diversi anni sono attivi ed hanno accumulato risorse e capitali per espandersi ("risalito il percorso" come dice Marsden), anche negli altri settori della filiera, acquisendone, spesso l'intero controllo. Attualmente su circa 4500 imprese 700/800 lavorano per il "Pronto Moda", altre 500/600 sono attive nel settore dei servizi alle persone ed alle imprese, le restanti lavorano nella confezioni conto terzi dove si concentrano i circa 10.000 clandestini presenti (per il comune di Prato sono circa 30.000) (Maffei).

5.2 Le modalità dell'inserimento ed il sistema etnico

Come le interviste, in particolare agli imprenditori (Imprenditori 1, 2, 3, 4, 5, 6), bene evidenziano, le motivazioni dell'arrivo a Prato, lo sviluppo aziendale, l'inserimento nell'area e nel sistema imprenditoriale etnico, sono avvenute con modalità spesso omogenee. La zona di provenienza dalla Cina è prevalentemente lo Zhejiang (in particolare la municipalità di Wenzhou). Maffei fa notare che tale immigrazione, che a Prato è quella nettamente prevalente (circa il 70%, gli altri giungono dal Fujien e dal Nord della Cina), è "culturalmente" di livello non molto alto. In Cina i cittadini di Wenzhou non sono "molto considerati". Sono persone dedite esclusivamente al business,

comunque venga, e questo è il loro unico movente; sono inoltre poco interessati, anche se con diverse eccezioni, ad integrarsi nel territorio pratese.

Negli ultimi 10 anni si è intensificato, in particolare, il flusso proveniente dalle aree del nord della Cina, richiamato a Prato dalle ancora buone opportunità lavorative. Molti di loro “fanno lavoro diverso trasportatori, corrieri, carico scarico” (imprenditore n° 6). Essi sono in ogni modo più ricattabili degli altri cinesi presenti: sono spesso senza documenti e pertanto più fragili e più esposti ai ricatti (anche da parte della criminalità) ed alla marginalità (tutte le prostitute cinesi di Prato provengono da queste aree). Questo perché non fanno parte delle famiglie “Wenzhouesi”, pertanto sono meno protetti. Una parte di questi arrivi è composta da immigrati che riescono a raggiungere l’Italia con un visto turistico (ed il supporto della famiglia per le spese relative al biglietto aereo). Quando questo scade, si entra nella clandestinità. Un’altra componente giunge appoggiandosi, probabilmente, a canali informali, spesso malavitosi, che intervengono (sotto ricatto) per consentire l’acquisto del biglietto per raggiungere l’Italia.

Spesso l’insediamento a Prato è legato ai meccanismi della catena migratoria (si raggiungono parenti già presenti nell’area e inseriti nel sistema economico locale cinese). Il primo inserimento lavorativo, l’ingresso al lavoro in caso di disoccupazione, le modalità di accesso al sistema di relazioni interno al gruppo avvengono attraverso la mediazione della economia etnica (Bortolotti, Tassinari, cit.; Di Corpo, cit.; Tassinari, cit.) attraverso la quale il nuovo arrivato da prima viene aiutato ad inserirsi nel gruppo, che lo sostiene e lo protegge, mediando il suo rapporto con l’ambiente circostante, nelle iniziali difficoltà immediatamente successive all’arrivo in Italia. Successivamente viene avviato al lavoro in un’azienda di un proprio familiare. Infine, dopo qualche tempo, è incoraggiato ad avviare una propria attività autonoma che lo fa passare da lavoratore dipendente a piccolo imprenditore.

Questo meccanismo, secondo alcuni intervistati (Vice presidente CNA, Sardi, Maffei, imprenditore 6), non sembra essere più pienamente funzionante come accadeva fino ad una decina di anni fa e mostra alcune importanti incrinature. Per altri intervistati (Marsden, alcuni degli imprenditori) il meccanismo etnico funziona sempre nei settori tradizionali dell’inserimento economico cinese, mentre mostra evidenti limiti nei nuovi settori.

I motivi principali di questo “blocco” sono legati almeno a tre aspetti :

- una accertata saturazione nel comparto delle confezioni, che sembra precludere ulteriori spazi di sviluppo;
- la crisi economica;

- Il cambiamento delle aspettative e della percezione del nostro paese in molti dei cinesi che sono giunti e/o che pensano/pensavano di venire in Italia.

L'Italia in generale e Prato non sono più tanto appetibili come qualche tempo fa perché ” in Cina ci sono ormai tante possibilità per cui molti cinesi preferiscono restare là” (Maffei). Inoltre “il cambio tra Euro e moneta cinese non è più molto vantaggioso come lo era qualche anno fa” (Wang). Sempre Wang fa notare che, in considerazione della diminuzione complessiva del lavoro, “viene meno gente e si guadagna meno. Alcuni amici imprenditori fino a dieci anni fa facevano venire un dipendente dalla Cina, lo assumevano e lo facevano lavorare. Egli lavorava tranquillamente due o tre anni e poi il padrone lo aiutava a fare una nuova azienda. Oggi il cinese ha una diversa mentalità anche perché in Cina c'è più lavoro e se vengono qui vogliono guadagnare più velocemente e di più. C'è insomma un cambiamento di mentalità. Il cinese pensa di più. Il lavoro a Prato è calato troppo per cui molti dipendenti sono ancora in giro e non hanno lavoro”.

Il tema si intreccia poi con la crisi economica degli ultimi anni che ha colpito l'Italia e altri paesi europei, ma, anche se in misura minore, la Cina ed altre economie cosiddette emergenti . A proposito Wang dichiara: “ E' molto difficile trovare lavoro. E se anche lo trovano (i cinesi) guadagnano poco e quindi tendono ad andare via. All'inizio cambiano azienda da una all'altra per vedere se guadagnano un po' di più. Poi se vedono che non possono guadagnare di più, tanti tornano in Cina. Molti tornano in Cina perché là c'è uno sviluppo molto forte. Rispetto alla Cina oggi le opportunità economiche in Italia sono poche. In Cina stanno aumentando le opportunità di lavoro”. Ed ancora: “Oggi tra i cinesi manca anche la fiducia (alla base del meccanismo della economia etnica)”.

Per Maffei e Grassi la “crisi ha influito perché essendoci meno soldi si vende meno. E però vero che il prodotto del pronto moda cinese, che è il “Made in Italy” (che, precisa Maffei, non dipende da chi lo fa, ma da dove si fa) hanno un mercato medio basso e quindi tutte quelle aziende che erano orientate al mercato medio alto, hanno praticato prezzi più bassi e/o si sono riposizionate sul segmento medio basso, per cui questo li ha fatti restare a galla. Allo stesso tempo c'è stata una crescita delle aziende che da 200/300 sono arrivate a 700/800 in pochissimo tempo. Questo vuol dire che la qualità imprenditoriale è peggiorata, per cui tutti sono diventati imprenditori anche senza conoscere il settore e questi sono i primi che hanno subito il colpo della crisi. Quelli che fanno un discreto livello in qualità sono rimasti a galla, diminuendo però il fatturato. Se nel 2005, 2006, 2007 un magazzino veniva trasferito da un cinese all'altro a fogli di 100.000 euro, solo di buona uscita, anche con sistemi poco leciti (senza registrazione), oggi questa operazione si fa con molto meno. Non c'è più il mercato che c'era prima”.

Come si è visto quindi aprono nuove aziende ma ne chiudono anche tante e questo ha conseguenze rilevanti sulla occupazione.

Non marginali, perché storicamente presenti, e strettamente correlate ai temi della crisi economica, sono le questioni connesse ai rapporti tra popolazione locale ed immigrati cinesi. A riguardo Maffei segnala che: “ A Prato c’è una situazione di guerra tra pratesi e comunità cinese e questo crea grossi problemi per la crescita della collettività cinese di Prato. C’è anche una fuga di cinesi di Prato verso la Cina. Un ritorno che riguarda in piccola parte quelli che hanno raggiunto il loro obiettivo qui a Prato e sono andati in Cina a svilupparlo. Un ritorno quindi di chi ha ottenuto qua i risultati. C’è che ritorna in Cina perché qui non ha risolto i propri problemi e qui non ha più opportunità. Prato non è più tanto appetibile come qualche tempo fa. C’è chi torna là e fa vedere che ha raggiunto i propri risultati (accumulato i soldi). Gli altri vanno via da Prato ma prima di tornare in Cina girano per l’Italia per esempio a Brescia, san Giuseppe vesuviano, cioè dove c’è un po’ di lavoro”.

Ed ancora: “A Prato c’è una situazione di guerra tra pratesi e comunità cinese e questo crea grossi problemi per la crescita della collettività cinese di Prato. Questa è profondamente bassa come livello culturale e questo riguarda sia prima che la seconda generazione. Molti giovani siccome non trovano lavoro dopo quel poco di scuola che fanno, corrono il rischio di finire nella criminalità e questo è un rischio vero ed anche un fatto reale. Molto minimale ma una realtà”.

In relazione a questo aspetto, tuttavia, qualcosa è stato fatto dalle categorie produttive: Cinzia Grassi dichiara che: “Noi come CNA ce ne stiamo occupando (rapporti tra gruppo nazionale cinese e società locale), e cerchiamo anche di far emergere le criticità e di assisterli. Abbiamo fatto un Circolo di Studio con imprenditori cinesi. In questa esperienza abbiamo analizzato dei casi. In quel contesto mi sono passati tra le mani preventivi di società e di “presunti” consulenti che lavorano per aziende cinesi con scritto sopra: “dammi 2000 euro e ti dò tutti i fogli per essere a posto con la sicurezza”.

Il che dimostra, come sostenuto anche da Maffei che i “commercialisti sono l’anello debole che va stroncato per aiutare un po’ i cinesi. Sono tutte persone che lavorano contro i cinesi. Insegnano i cinesi a delinquere prima e molti anche oggi. I più importanti cinesi vanno dai commercialisti più importanti; oppure dalle associazioni di categoria come Confartigianato. Il meccanismo etnico resta tuttavia secondo una parte degli intervistati (Marsden, alcuni imprenditori) una caratteristica del gruppo nazionale ed il percorso di mobilità verticale lavorativo/professionale più comune tra i cinesi.

5.3 *La dimensione aziendale e l'occupazione*

La dimensione aziendale, secondo la gran parte degli intervistati, anche dal punto di vista occupazionale, è nel complesso rimasta invariata: tende ancora oggi a prevalere la piccola, se non proprio piccolissima, impresa. Si tratta, prevalentemente, di attività economiche spesso a conduzione familiare (o para familiare, nel senso che i figli o i parenti della stessa famiglia, aprono altre imprese) con pochi dipendenti (in un "range" da uno a cinque). In questo senso la struttura produttiva, a parte qualche caso, non sembra aver subito rilevanti e radicali trasformazioni.

In merito le opinioni sono divergenti. Maffei, infatti, sostiene che "le aziende che lavorano conto terzi, hanno mediamente dai 20 ai 40 dipendenti quasi tutte, forse quei pochi dipendenti dichiarati sono solo i regolari". Altri invece (imprenditori, Marsden) e nelle situazioni da me personalmente incontrate, sostengono che la maggior parte delle aziende ha pochi dipendenti (cinque, sei).

Ecco alcune considerazioni espresse dagli intervistati in argomento:

"Ci sono, comunque, aziende che hanno fino a quindici - venti dipendenti ma sembrano non essere tante. La tipologia dimensionale di piccole e piccolissime dimensioni dell'azienda è probabilmente ancora largamente prevalente. Non mi risulta che a parte qualche caso ci siano molte imprese con più di 15 dipendenti" (Sardi).

"Non ci sono molte imprese con molti dipendenti, per lo più si tratta di piccole imprese con qualche dipendente" (Wang).

"Non ci sono tante imprese con più di 4, 5, 6 dipendenti. Però ci sono. Se ne conoscono poche perché non si associano. La impresa di "Giulini" è quella più famosa tra quelle poche di medio grandi dimensioni. Quelle di più sono con meno dipendenti" (Sardi).

Ed ancora, anche in riferimento a quanto si diceva precedentemente sulla diversificazione e diffusione delle imprese cinesi ad altri settori e comparti economici: "Non ha avuto una trasformazione dal punto di vista della dimensione dell'impresa, ma da quello della diversificazione imprenditoriale e merceologica". "Per loro è funzionale continuare con questa tipologia di piccola impresa. L'unica trasformazione oltre a quella sul commerciale non etnico è stata quella dalla confezioni a prendere settori sempre più diversificati tipo le lavanderie industriali legate al ciclo del prodotto del tessile e un grosso picco sulle stamperie (tessuto stampato che prima erano in mano ad italiani ora molte sono state acquistate dai cinesi) (Sardi). Sempre Sardi "Un'evoluzione che può

avere bisogno di grande capacità d'investimento: come nelle lavanderie (anche se resta invariato il capitale umano) e le stamperie che, ad esempio, hanno bisogno di tecnologie. Il costo iniziale di partenza costa di più nelle stamperie e lavanderie”.

5.4 Il lavoro cinese

Le caratteristiche del lavoro cinese, con particolare riferimento ai dipendenti delle aziende a titolarità cinese (ma come vedremo tra poco, non solo) in questo mutato contesto hanno subito rilevanti cambiamenti che comunque hanno riguardato in modo disomogeneo il gruppo nazionale: “un conto è la comunità di Wenzhou che tutela e protegge i propri conterranei che fanno parte del giro familiare, poi ci sono tutti quelli, ad esempio che vengono dal nord della Cina, molti clandestini, o dal Fujien. I titolari son quasi tutti “Wenzhouesi” per cui se sei suo parente vieni protetto ed inserito” (Maffei).

Anche se i cinesi dello Zheiang non trovano sempre lavoro e per questo non partono più. “Negli ultimi due anni non è arrivato nessuno, nemmeno dallo Zhejiang. E questo in primo luogo per la crisi, in secondo luogo perché cambio tra moneta cinese ed euro non è più conveniente come qualche tempo fa; è calato, infatti, il cambio remimbi/euro (da 1 a 10 a 1 a 8), ed è calato anche lavoro” (Wang).

Secondo Grassi il numero dei dipendenti cinesi è aumentato e non diminuito: “La crisi ha creato un freno: ci sono segnali che provengono dagli imprenditori cinesi che evidenziano un freno rispetto al boom dell'andamento degli anni passati. Questo deriva dal freno dei consumi a tutti i livelli anche nel segmento medio basso, quello che fanno i cinesi. Questo riguarda anche l'attività in nero”.

In ogni caso i meccanismi all'interno del gruppo nazionale, favoriscono una mobilità trasversale che viene in aiuto a chi resta senza lavoro.

“Molte aziende chiudono ma le altre rilevano i cinesi espulsi e questo sembra ancora funzionare e garantire livelli di “disoccupazione” fisiologici e comunque assorbibili. In ogni caso i cinesi lavorano e sono “protetti” nel loro inserimento” (primo imprenditore).

I lavoratori in nero sembrano forse essersi ridotti, anche se come si rilevava precedentemente alcuni intervistati (imprenditori tutti) sostengono che questi sono ancora molto numerosi. E' molto probabile che le modalità di gestione del lavoro dipendente, da parte dell'imprenditore, siano improntate alla estrema flessibilità. “Nelle imprese cinesi c'è una mobilità trasversale (da impresa ad impresa) molto alta, del lavoro dipendente. Ma questo riguarda anche la figura dell'imprenditore (passaggi da titolare a socio e viceversa)” (Grassi).

La mobilità è sempre stata una caratteristica delle imprese cinesi. Oggi, nella aziende più deboli a causa della la crisi, forse è addirittura più forte. Le aziende più grosse tengono anche come lavoro dipendente e quindi, in queste imprese, la mobilità forse è più bassa (Grassi).

I dipendenti delle aziende che chiudono si spostano quasi sempre verso altre aziende e da questi imprenditori vengono assunti nell'ambito dell'economia etnica e di accordi tra le parti che tendono a tutelare il lavoratore (ad esempio facendo contratti a tempo indeterminato e quindi garanzia del permesso di soggiorno) ed anche l'imprenditore (assenza di conflitti sul lavoro, disponibilità al lavoro intenso e fuori dall'orario di lavoro, se cos' si può dire). Le modalità di accesso, comunque, non sono legate solo al passaparola intra imprenditoriale e intra lavoratori cinesi ma anche ad altre "agenzie": "C'è anche una sorta di caporalato che non è proprio così. Quelli che sono senza lavoro si affidano a qualcuno che li può aiutare oppure sono presi da altre aziende. Ci sono dei "punti di ritrovo" dove qualcuno, non necessariamente uno che ne trae profitto, indica le opportunità presenti. Non trovano tutti lavoro e quelli che non lo trovano restano qui e non fanno niente. Molti, comunque cercano di esplorare situazioni dove c'è più lavoro anche all'estero con parenti, amici per poter ritrovare un'occupazione" (Maffei).

In altri casi dipendenti ed anche imprenditori che chiudono o che si ritrovano senza un lavoro, si spostano, in altre regioni italiane ed aprono altre imprese. Qualcuno torna anche in Cina.

6. Alcune brevi riflessioni conclusive

Sulla base dei dati presentati nei paragrafi precedenti possiamo cercare di isolare alcune situazioni e comportamenti ricorrenti dei lavoratori cinesi nel mercato del lavoro della Provincia di Prato: questa operazione ci può poi permettere di definire un “profilo medio” del lavoratore cinese.

In particolare si rileva una forte costanza nei dati e nelle situazioni analizzate relative ai singoli anni 2008, 2009, 2010 e 2011 come anche al quadriennio 2008-2011 considerato nella sua interezza.

Ad esempio, il ricorso quasi esclusivo della forma contratto a tempo indeterminato (nel 91% degli avviamenti effettuati) è un elemento fortemente caratterizzante dei lavoratori cinesi in quanto normalmente nel mercato del lavoro questa tipologia contrattuale non è così usata. Questa circostanza ci porta a riflettere sulle ragioni di questo forte uso. Le risposte non sono facili con gli elementi a nostra disposizione.

In questa direzione, e senza mettere in discussione questo elemento che è suffragato dai dati, allo stesso tempo la definizione di questo profilo medio e la sua “interpretazione” richiederebbe un ulteriore approfondimento con un'estensione dell'analisi al resto dei lavoratori del mercato del lavoro di Prato (italiani ed altri stranieri) e perlomeno ai mercati del lavoro delle province limitrofe (Firenze e Pistoia, in cui ci sono quote importanti di avviamenti di lavoratori cinesi) se non anche quelli del resto della regione. Inoltre, andrebbe approfondita la composizione e la struttura dei rapporti di lavoro delle imprese che assumono lavoratori cinesi, estendendo l'analisi anche alle imprese di capitali con soci o amministratori cinesi, anche per confrontarla con quella delle altre imprese che operano sul territorio.

In sintesi il lavoratore medio di origine cinese è un lavoratore con età media intorno ai 36 anni, di cittadinanza cinese, domiciliato nella provincia di Prato, che opera nel settore dell'abbigliamento (più marginalmente nel commercio) e, come detto in precedenza, che viene assunto in aziende di connazionali con contratto a tempo indeterminato part-time orizzontale: l'inquadramento del CCNL è quello di “Dipendenti dalle imprese artigiane dei settori tessili, dell'abbigliamento e delle calzature” vista anche la forte prevalenza di rapporti di lavoro nel settore dell'abbigliamento.

Il rapporto di lavoro si caratterizza per una forte tendenza a cessare nei 12 mesi seguenti all'avviamento dello stesso, con una durata media tra i 260 e i 300 giorni. Infatti il gruppo di lavoratori che sono stati avviati nel corso del quadriennio 2008-2011 che alla data del 21/5/2012 risulta ancora occupato rappresenta il 33% del totale dei lavoratori avviati nel periodo e circa il 20% del totale degli avviamenti avvenuti nel quadriennio.

Anche in relazione al numero di avviamenti che ha effettuato il lavoratore medio si può affermare che nella maggior parte dei casi è stato avviato una sola volta o al massimo due.

Il dato che comunque ci preme mettere in evidenza è appunto la forte mortalità dei rapporti lavorativi avviati nel corso del quadriennio. Come appena visto un po' meno del 70% dei lavoratori (16.536) avviati dal 2008 al 2001 esce dal mercato del lavoro della Provincia di Prato e non vi rientra.

Le ragioni di questa forte "mortalità" degli avviamenti non può essere spiegata con i dati a nostra disposizione. Si può pensare che essa sia legata all'ottenimento del permesso di soggiorno e che, una volta ottenuto, il lavoratore vada a lavorare in un'altra provincia o regione, o che sia legata alle modalità di immigrazione tipica della comunità cinese a Prato, o che sia legata ad un processo di avvicinamento all'inizio di un'attività imprenditoriale.

Se continuiamo la nostra sintesi, i dati appena esposti ci conducono ad osservare che dei 12.721 lavoratori che al 21/5/2012 risultavano occupati, il 65% sono stati avviati nel corso del quadriennio, a conferma, da un lato, dell'elevata "mortalità" degli avviamenti, dall'altro però potrebbe confermare alcune ipotesi del nostro lavoro che riguardano il fatto che ci sia un nucleo di lavoratori sufficientemente stabile che rimane a lungo nel mercato del lavoro di Prato. Naturalmente per confermare questa ipotesi dovremmo poi osservare il comportamento futuro degli occupati attuali che sono stati avviati nel corso del quadriennio, circostanza questa che preme sottolineare come un'esigenza di monitoraggio annuale che, ad esempio, potrebbe essere inserita nelle indagini annuali relative al mercato del lavoro della provincia di Prato.

Un dato interessante che completa, e mitiga, il dato esposto relativo al fatto che dei 16.526 lavoratori avviati dal 2008 al 2011 che sono usciti dal mercato del lavoro della provincia e non vi sono rientrati, è che esiste una percentuale interessante (22%, ovvero 3.598¹¹) che sono sempre presenti nel circuito economico provinciale in quanto sono passati a svolgere un'attività imprenditoriale (in apparente continuità con un fenomeno di mobilità sociale tipico del modello tradizionale del distretto industriale, che è confermato anche dagli osservatori intervistati)¹².

Si tratta di un dato importante perché ci mostra che esiste una certa comunicazione tra lavoratori dipendenti e imprenditoria. Il fatto che i dipendenti poi passino ad essere imprenditori in tempi relativamente rapidi rappresenta un elemento che meriterebbe un approfondimento maggiore.

Infatti, nella maggior parte dei casi i lavoratori che passano poi ad essere imprenditori sono stati avviati (a Prato) una sola volta prima di intraprendere la strada dell'attività in proprio e la durata media di questi rapporti di lavoro è inferiore all'anno (circa 9 mesi), situazione questa che ci

¹¹ Ovvero circa il 15% del totale dei lavoratori cinesi avviati nel corso del quadriennio.

¹² In questo senso, non dobbiamo scordare che nella nostra analisi andrebbe considerato anche il processo di natimortalità delle imprese cinesi che potrebbe contribuire, dato il suo sostenuto dinamismo, a spiegare i dati rilevati.

porta a pensare che in questi casi (non marginali perché riguardano, come detto il 22% dei lavoratori avviati e cessati nel quadriennio) i rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato siano solo una tappa sufficientemente strutturata che conduce all'inizio di un'attività imprenditoriale. E tutto questo considerando che abbiamo avuto a disposizione solo i dati delle imprese di persone di soggetti cinesi in quanto non abbiamo potuto analizzare anche le società di capitale con soci e/o cariche sociali di nazionalità e/o origine cinese.

Infine, se osserviamo il comportamento delle imprese che hanno assunto lavoratori nel quadriennio, si ha conferma, e non potrebbe essere altrimenti, di un comportamento anche qua molto omogeneo in termini contrattuali, settoriali e di frequenza degli avviamenti¹³.

In conclusione, sembra di poter affermare che le caratteristiche del mercato del lavoro che riguardano i soli lavoratori cinesi sono in una certa misura differenti da quello che normalmente osserviamo in termini aggregati per l'intero mercato del lavoro.

D'altra parte questa caratteristica differenziativa condiziona fortemente l'intero mercato del lavoro della provincia di Prato, almeno dal punto di vista quantitativo, nelle sue cifre macro¹⁴.

Infatti, gli avviamenti dei lavoratori cinesi costituiscono circa un quarto degli avviamenti verificati nella provincia di Prato. Tuttavia la differenza fra tipologie di avviamento, nella composizione per nazionalità, è sensibilissima. Infatti gli avviamenti dei lavoratori cinesi costituiscono meno del 2% degli avviamenti a tempo determinato, fra un terzo e un quarto degli avviamenti di apprendistato, un dodicesimo degli avviamenti con altre forme, e quasi due terzi degli avviamenti a tempo indeterminato. Per questa ragione occorre considerare che questo ultimo dato, nel complesso della provincia, è essenzialmente determinato dal dato dei cittadini cinesi e di origine cinese.

Ad esempio, la variazione in positivo degli avviamenti a tempo indeterminato registrato tra 2010 e 2011 (+2.573 unità) è per due terzi da attribuirsi a lavoratori cinesi o comunque di origine cinese.

Il dato degli avviamenti a tempo indeterminato dei cittadini cinesi costituisce dunque una grande anomalia, anche perché è incessantemente cresciuto anche in anni in cui il livello complessivo degli avviamenti a tempo indeterminato vacillava per effetto dei cambiamenti legislativi.

Oltretutto l'uso prevalente del contratto a tempo indeterminato è di per sé incoerente con la forte percentuale di cessazioni immediatamente effettuate e che portano ad una durata media dei

¹³ Infatti, si osserva che la maggior parte delle imprese che assume lavoratori cinesi effettua uno o al massimo due avviamenti.

¹⁴ Una certa "impermeabilità" fra aziende "cinesi" e aziende "italiane" fa sì che non vi sia evidenza di ripercussioni dirette delle rispettive strategie delle risorse umane.

rapporti di lavoro inferiore all'anno. Non si tratta, in altre parole, del processo finale di stabilizzazione di un lavoratore che entra in impresa con altre forme contrattuali che poi possono condurre ad una assunzione a tempo indeterminato¹⁵.

Nel caso dei lavoratori cinesi, questa forma contrattuale viene usata a prescindere: nel caso dei lavoratori che rimangono occupati alla fine del quadriennio (una minoranza), nel caso dei lavoratori che escono definitivamente dal mercato del lavoro pratese (la maggioranza), nel caso dei lavoratori che passano a svolgere un'attività imprenditoriale (una percentuale non alta ma comunque ragguardevole).

Insieme a queste riflessioni quello che è altresì evidente è poi proprio questo sostenuto "passaggio" per il mercato del lavoro della provincia di Prato di una forte quantità di lavoratori dei quali si perdono le tracce.

Per queste ragioni sopra evidenziate, diventano ancora più rilevanti le osservazioni circa i possibili (e necessari) approfondimenti e monitoraggi menzionati all'inizio di queste riflessioni conclusive.

D'altra parte anche i risultati delle interviste ai testimoni privilegiati contribuiscono sì a spiegare le riflessioni effettuate sui dati analizzati, ma soprattutto ci indicano una situazione che i dati analizzati non confermano completamente.

Ci riferiamo in particolare alla diversificazione settoriale che viene messa in evidenza dagli intervistati, ma che è suffragata solo parzialmente dai dati: infatti è vero che il commercio assume un peso non disprezzabile, ma questo peso è costante dal 2008 e nettamente in subordine alla prevalenza netta del settore dell'abbigliamento. La diversificazione verso il tessile, sebbene concettualmente comprensibile, non è evidenziata dal numero degli avviamenti 2008-2011.

Il meccanismo di "scambio" di lavoratori tra imprese non sembra trovare conferma dai dati analizzati, perché quasi il 90% dei lavoratori cinesi al massimo è avviata due volte (il 58% una sola volta). Allo stesso tempo, le imprese che effettuano avviamenti, nel 62% dei casi ne effettuano uno solo, ed un altro 27% due¹⁶.

Anche la tendenza a passare da lavoratore dipendente è confermata dai dati analizzati, ma non assume quella rilevanza che viene messa in evidenza dagli intervistati.

E se la crisi economica potrebbe influire e rallentare le situazioni sopra esposte, soprattutto quest'ultima, è altresì vero che i dati analizzati mostrano una forte costanza ed omogeneità fin dal 2008.

¹⁵ Ne' dai dati sembra scaturire traccia di un comportamento tipico del mercato del lavoro distrettuale, ossia una forte mobilità, via dimissioni volontarie, indotta dalla ricerca di aziende che garantiscano al lavoratore condizioni progressivamente migliori.

¹⁶ Anche in questo caso, come sopra richiamato, andrebbe analizzata anche la dinamica di nati-mortalità delle imprese cinesi.

In ultima istanza, la verifica dell'esistenza di un gruppo di lavoratori cinesi con un rapporto di lavoro che perdura da più anni (il 20% dei lavoratori che risulta attualmente occupato, come evidenziato nel paragrafo 2.5), ci porta a pensare che esista un nucleo di lavoratori fidelizzati e che costituisce una sorta di nucleo stabile di lavoratori che sono tendenzialmente sempre stati dipendenti della stessa impresa. Questa circostanza confermerebbe l'ipotesi generalmente riconosciuta, e confermata anche dai testimoni privilegiati interpellati, che esiste un minoranza di lavoratori cinesi sufficientemente stabili e una maggioranza che orbita nel mercato del lavoro di Prato solo per brevi periodi per poi uscire definitivamente dalla provincia.

A nostro avviso queste lacune e contraddizioni, che emergono sia dall'analisi dei dati ufficiali che dalle interviste effettuate, aprono altrettanti ambiti di interesse che richiedono l'approfondimento della ricerca di un fenomeno indiscutibilmente di grande interesse nell'evoluzione del mercato del lavoro locale.

Bibliografia

- Bortolotti F., Tassinari A., 1992, *Immigrati a Firenze: Il caso della collettività cinese*, Quaderni Ires n° 8, Firenze;
- Campani G., Carchedi F., Tassinari A., 1994, *L'immigrazione silenziosa: le comunità cinesi in Italia*, Fondazione Agnelli, Torino;
- Carchedi F., 1991, *La comunità cinese di Campi Bisenzio*, in Labos (a cura di), *Politiche e bisogni degli immigrati*, Edizioni T.E.R., Roma;
- Carchedi F., Tola V., 2008, *All'aperto e al chiuso. Prostituzione e tratta. I nuovi dati del fenomeno, i servizi sociali*, Ediesse, Roma;
- Cologna D., 2006, *L'imprenditoria cinese in Italia: una realtà in rapida evoluzione*, in *Azione Sociale*, n° 8;
- Di Corpo U. (a cura di), 2008, *Analisi ed elaborazione dati sull'immigrazione cinese in Italia*, OIM, Roma;
- Marsden A., Caserta D., 2010, *Storie e progetti imprenditoriali dei cinesi a Prato*, Camera di Commercio Prato, Prato;
- Marsden A., 2007, *Lo sfruttamento e l'autosfruttamento nelle aziende cinesi a Prato*, in Carchedi F., Orfano I. (a cura di), *La tratta di persone in Italia. Evoluzione e ambiti di sfruttamento*, Angeli, Milano;
- Tassinari A., 2010, *L'immigrazione femminile cinese in Toscana*, in *Immigrazione e sindacato: Lavoro, Cittadinanza, Territori, VI Rapporto*, Roma.