



Da emergenza a risorsa: il flusso migratorio come ricchezza sociale e lavorativa

di Maria Luigia Pisani

Tag: #migranti #placement #matching #ripopolamento #integrazione

L' "emergenza" migranti non riguarda più solo le coste remote di Lampedusa e di Lesbo come ci si illudeva in principio, ma è presente nell'agenda di qualsiasi governo europeo ed extra-europeo. La domanda è: si può definire emergenza un fenomeno che richiede ormai una gestione quotidiana e ordinaria? La questione non riguarda esclusivamente la fase delicata e spesso tragica degli sbarchi ma anche il momento successivo, anch'esso ormai al centro di costante attenzione e oggetto di messaggi mediatici incentrati su quote migranti, frontiere bloccate, muri e filo spinato, quando invece gli strumenti e le politiche volti all'integrazione e all'inserimento di queste persone nel mercato del lavoro dovrebbero essere la principale priorità e preoccupazione di governi nazionali e locali.

Le paure di un'Europa insicura e timorosa pongono l'accento sulla gestione dell'emergenza e sull'immagine di "ospiti momentanei" che vivono a spese di chi, contro voglia, li "accoglie" sul proprio territorio, trascurando invece le potenzialità tanto dei giovani migranti con un percorso accademico alle spalle, quanto dei lavoratori disponibili a ricoprire posizioni low skilled.

Nella direzione di promuovere interventi strutturali per la valorizzazione dei migranti in ottica di inserimento sociale e occupazionale si sono mobilitate varie organizzazioni e associazioni che fanno del loro operato una virtuosa esperienza di conciliazione e integrazione delle comunità straniere, a beneficio degli immigrati e delle comunità locali sia in Europa che in altri continenti.

Tra di esse si segnala la "**Cities of Migration**", organizzazione no profit con sede in Canada, che ha organizzato un interessante webinar per esplorare alcune best practices, più o meno diffuse, volte ad aiutare e favorire l'inserimento di questi giovani nel mondo del lavoro. Il Webinar ha presentato due organizzazioni importanti attive nel vecchio continente e che rappresentano due buoni esempi di HR recruitment finalizzato a trasformare la diversità in risorsa e non in esclusione: la **Mozaic** di Parigi e la **Mitt Liv** di Stoccolma. Entrambe lavorano per i giovani provenienti da aree disagiate e periferiche, dove scarseggiano mezzi e strumenti per crearsi il network necessario per muoversi e farsi strada nel mondo del lavoro. **Spesso questi giovani vengono respinti proprio per le proprie origini straniere e per il contesto in cui vivono e da cui provengono, ovvero aree urbane disagiate e di estrema periferia che penalizzano gli individui nella ricerca di un lavoro e del proprio ruolo e spazio nella società, mostrando quanto geografia e demografia influenzino sia la vita dei singoli che l'assetto sociale ed economico delle comunità.**

Allo stesso tempo molte imprese e aziende che hanno un taglio più internazionale faticano a reperire le giuste risorse da impiegare in azienda, non avendo dei canali di connessione con queste persone.

Si parla di giovani con un diploma o più frequentemente una laurea, che parlano spesso più di una lingua e hanno un approccio aperto e trasversale rispetto alla realtà in cui vivono, forti del loro background multiculturale e di quella flessibilità ed elasticità mentale che è propria del multiculturalismo.

Se ne deduce l'importanza di creare un ponte tra aziende e giovani immigrati, favorendo il giusto match tra domanda e offerta e creando dei contatti che difficilmente si svilupperebbero con spontaneità.

La **Mozaic** e la **Mitt Liv** ad esempio promuovono internship e apprendistati tra i giovani che seguono e formano e le aziende presenti nella loro rete di collaborazione. In questo modo entrambi possono fare un percorso utile e proficuo per sé e per il territorio. Le statistiche dimostrano che la maggior parte dei rapporti di lavoro proseguono al termine degli stage e degli apprendistati e che i giovani candidati hanno raggiunto abbastanza expertise e strumenti per poter affrontare il mercato del lavoro.

Questo è un bell'esempio di accoglienza, integrazione, formazione che riguarda i giovani con un background universitario e origini straniere.

Sembra “facile”, o almeno non impossibile, parlare così di integrazione per queste figure che hanno già molte carte in regola per giocare una buona partita e avere delle chances nei paesi ospitanti. Cosa succede però alle persone meno qualificate, in fasce d'età più avanzata e con minori possibilità di formarsi?

In Italia ci sono intere aree soggette a spopolamento e abbandono e con esse interi comparti dell'economia che sono in declino. L'esempio più lampante interessa le aree montane, alpine e appenniniche dove i centri urbani contano in media tra i 1.000 e i 5.000 abitanti, soggetti a un lento e perenne spopolamento. Come emerge da uno studio del **Prof. Andrea Membretti**, docente di diritto urbanistico presso l'università di Pavia, alcune piccole comunità montane hanno già vantato degli esperimenti di inserimento e inclusione di migranti nel loro territorio, ad esempio in provincia di Cuneo, Biella, Brescia.

Ripopolare le zone alte non solo è un tampone per un flusso migratorio ormai perenne, ma consente di recuperare e salvaguardare un'identità culturale e territoriale che è a grave rischio.

Le attività che si possono svolgere in tali luoghi sono strettamente legate al territorio e alle specializzazioni locali: quindi settore primario (agricoltura e allevamento), ma anche artigianato e turismo. Sono sorte alcune esperienze di alberghi gestiti da migranti e promosse da Cooperative sociali, volte a un turismo sostenibile e slow, lontano dalle rotte turistiche più blasonate, dove il concetto del km 0 e dell'eco-sostenibilità sono il cardine del loro lavoro.

Oltre alle aree montane e al ripopolamento delle zone alte, molte regioni con densità demografiche basse hanno respinto il sistema delle quote stabilito dal governo (3 migranti ogni 1000 abitanti), chiedendo persino il raddoppio delle quote.

In Basilicata la giunta regionale ha chiesto di accogliere 2.000 abitanti rispetto ai 1.000 stabiliti dal governo e soprattutto i piccoli comuni sono più che ottimisti e disposti ad accettare le comunità straniere. Infatti i centri storici dei piccoli paesi contano molte case vuote o che sono usate solo

d'estate. I centri si svuotano e hanno una popolazione senile molto elevata, pochi sono i giovani disposti a restare ed ereditare le professioni legate ai territori d'origine.

La notizia è rimbalzata all'estero, tanto che la stessa "Cities of Migration" ha pubblicato un articolo in inglese sulle politiche locali virtuose e di eccezione di un piccolo borgo lucano, Satriano di Lucania, che stridono con l'atteggiamento europeo allarmato e irritato dall'arrivo degli immigrati.

Altri comuni hanno condiviso le scelte del comune di Satriano di Lucania, come Riace in Calabria, il Mugello in Toscana e altri paesini dell'entroterra di varie regioni italiane.

Queste iniziative autonome, locali e anche lungimiranti dimostrano che la questione dell'immigrazione presenta molte più sfaccettature di quelle più visibili al primo colpo d'occhio e che non si può affrontarla con leggi standard calate dall'alto e che seguono schemi fissi e rigidi, ignorando le esigenze locali e le dinamiche a livello micro. Le risposte spesso non vengono dalle aree metropolitane affollate, caotiche e poco attente alle esigenze dei singoli, ma da città, borghi, comuni e comunità a volte più isolate e piccole dove ogni singola persona può fare la differenza. Questo è l'insegnamento dei centri abitati, dalle Alpi o dall'entroterra, di cui devono far tesoro Bruxelles e i singoli governi nazionali per fronteggiare una situazione che non può più essere definita solo e soltanto emergenza, ma occorrerebbe iniziare a interpretarla in termini di risorsa.

Maria Luigia Pisani

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo

 [mariaelle07](#)