



LE RECENTI EMIGRAZIONI DEI VENETI ALL'ESTERO: COMPRENDERE IL FENOMENO GUARDANDO AL FUTURO

Percorsi di approfondimento sulle relazioni familiari transnazionali, il ruolo delle imprese e gli effetti della Brexit

Report di ricerca
FEBBRAIO 2021



Questo Rapporto è stato realizzato dal gruppo di ricerca di Veneto Lavoro nell'ambito delle attività dell'Osservatorio Veneti nel Mondo: Letizia Bertazzon, Francesca Nadalin, con la collaborazione di Monia Barazzuol, Massimo Chierogato e Martina del Toso.
Paola Rocelli ha curato l'editing.

Regione del Veneto
Assessorato alla sanità, ai servizi sociali, e alla programmazione socio-sanitaria
Area Sanità e Sociale, Direzione Servizi Sociali
Unità Organizzativa Flussi Migratori

Osservatorio Veneti nel Mondo
c/o Veneto Lavoro
Via Ca' Marcello, 67/b, 30172 Venezia-Mestre
tel. 041.2919346/384
e-mail: venetinelmondo@venetolavoro.it
www.venetoimmigrazione.it/osservatorio-veneti-nel-mondo

SOMMARIO

SOMMARIO	3
1 INTRODUZIONE	5
1.1. Una crescente attenzione alle recenti emigrazioni degli italiani all'estero	5
1.2. Un flusso in forte aumento per il quale ci si aspetta un ridimensionamento a causa dell'emergenza sanitaria	7
1.3. Gli esiti del percorso di ricerca esplorativo e l'individuazione delle ulteriori necessità conoscitive	9
1.4. I tre percorsi di approfondimento presentati in questo rapporto	10
2 LE RELAZIONI FAMILIARI TRANSNAZIONALI NELLE RECENTI MIGRAZIONI DAL VENETO: PROSPETTIVE A CONFRONTO	13
2.1. L'indagine realizzata	13
2.2. La scelta di partire	15
2.3. Il distacco	17
2.4. Crescita reciproca ed evoluzione del rapporto	19
2.5. Le strategie per supportarsi nonostante la lontananza	21
2.6. Comunicare attraverso la tecnologia	25
2.7. Considerazioni finali	28
3 PERCORSI DI ESPATRIO IN ALCUNE AZIENDE VENETE	31
3.1. Introduzione e nota metodologica	31
3.2. Esigenze aziendali, protagonisti, progetti. L'avvio dei percorsi di espatrio	34
3.3. L'approdo dei percorsi all'estero: chi rientra, chi rimane, chi riparte	47
3.4. Global virtual team e inpatrio: il viaggio della conoscenza dall'esterno al centro	51
3.5. Covid e percorsi all'estero: quali prospettive?	53
3.6. Considerazioni finali	54
4 GLI EFFETTI DELLA BREXIT NELLE MIGRAZIONI VERSO IL REGNO UNITO: IL CASO VENETO	57
4.1. La Brexit come elemento di discontinuità	57
4.2. L'evoluzione statistica del fenomeno migratorio nel Regno Unito: il caso italiano e veneto ..	58
4.3. L'esperienza dei migranti italiani e veneti nel Regno Unito	76
4.4. Considerazioni finali	88
BIBLIOGRAFIA	91

1 INTRODUZIONE

1.1. Una crescente attenzione alle recenti emigrazioni degli italiani all'estero

L'intensificarsi dei flussi migratori di italiani all'estero registrato nel corso degli ultimi anni ha puntato nuovamente i riflettori su un tema per anni accantonato e passato in secondo piano via via che, sul versante opposto, aumentava invece l'attenzione ai nuovi arrivi di cittadini stranieri in Italia.

Complici le dinamiche demografiche e la forte necessità di trattenere e attrarre talenti indispensabili alla crescita del Paese, oggi il tema è oggetto di rinnovata attenzione negli studi e nelle ricerche condotte in diversi ambiti disciplinari; è ricorrente nel dibattito pubblico e ricopre un ruolo non marginale nell'agenda politica italiana, trovando spazio anche nelle recenti proposte e nei piani di intervento che dovrebbero sostenere la ripartenza nella fuoriuscita dalla pandemia.

La nuova attenzione posta al tema è rivolta, in particolare, alla necessità di offrire condizioni di crescita e valorizzazione del capitale umano in Italia, in particolar modo incentivando i giovani, considerati una risorsa fondamentale per il Paese, a non emigrare.¹ Obiettivo non semplice, che si può raggiungere solo se si comprende fino in fondo la complessità e stratificazione che il fenomeno ha assunto nella sua attuale configurazione, una complessità da tenere bene a mente nel progettare interventi e iniziative che aiutino l'Italia a diventare un Paese più dinamico, innovativo e inclusivo, soprattutto per i giovani.²

Non a caso, tra i principali motivi (se non il principale) che spingono molti italiani – e quindi anche molti veneti – a lasciare il Paese e trasferirsi altrove³ troviamo proprio la presenza di maggiori opportunità e le condizioni di lavoro offerte all'estero. Ma c'è da fare una precisazione: quello che si va cercando altrove rispetto all'Italia non è necessariamente una maggiore sicurezza lavorativa, il famoso “posto fisso”, anzi. Ciò che attrae sono, appunto, le prospettive di crescita e realizzazione professionale (e personale), la possibilità di fare carriera e avere successo, di essere valorizzati e di sperimentare ambienti innovativi, multiculturali, vivaci, sfidanti e meritocratici. Oggi, dunque, chi va all'estero, in modo non molto differente dal passato, si sposta per motivi di studio, di lavoro, spesso sulla spinta dal desiderio di cercare al di fuori dell'Italia condizioni di vita diverse, più stimolanti e, in molti casi, “qualitativamente” migliori di quelle loro offerte nel Paese di origine.

L'elevata propensione agli spostamenti fuori dal contesto nazionale italiano, esito anche dello sviluppo tecnologico che ha favorito il diffondersi di una nuova cultura della mobilità (Tirabassi, 2018), è ulteriormente complessificata dal configurarsi di una nuova geografia dei percorsi migratori, che interessa anche il Veneto⁴. Il tema della diversificazione delle destinazioni ci dovrebbe rendere consapevoli del fatto che oggi l'offerta territoriale non si trova più in competizione soltanto con gli altri sistemi locali, in un

1. Il tema, posto in questi termini, ha trovato spazio anche nel recente discorso del Presidente del Consiglio, Mario Draghi, al Senato della Repubblica sulle dichiarazioni programmatiche del Governo.
2. Così si è espresso anche il neo ministro dell'Economia e delle finanze italiano Daniele Franco, già Direttore Generale della Banca d'Italia nel suo intervento “L'economia italiana e la pandemia” alla 52a Giornata del Credito Roma, 5 novembre 2020.
3. Come emerso, in modo molto chiaro, anche nella prima indagine condotta dall'Osservatorio Veneti nel Mondo e presentata nel report di ricerca pubblicato lo scorso anno nel portale dedicato www.venetoimmigrazione.it/osservatorio-veneti-nel-mondo insieme a tutti gli approfondimenti volti a presidiare e monitorare l'evoluzione del fenomeno, in particolar modo con riferimento alle dinamiche che interessano il contesto regionale Veneto.
4. Il carattere delle recenti migrazioni resta prevalentemente europeo, ma negli ultimi anni si è assistito ad una proliferazione di nuove destinazioni, inedite rispetto al passato, o all'incremento dei flussi migratori verso Paesi con sistemi economici in forte crescita.

terreno circoscritto e noto. La partita si gioca ad un livello molto più ampio e sfidante, che ha dimensioni globali, e che quindi richiede uno sforzo sicuramente inedito per “restare al passo”.

In questo quadro già di per sé complesso, nel 2020, i cambiamenti dovuti al Covid-19 hanno creato un nuovo contesto storico, uno scenario inedito all’interno del quale dobbiamo (probabilmente) ripensare il fenomeno migratorio. Infatti, l’emergenza sanitaria che ci troviamo oggi ad affrontare, e la difficile situazione economica che ne deriva, hanno avuto non da ultimo conseguenze importanti sulla mobilità delle persone.

Al momento è difficile fare previsioni accurate su quale sarà la portata delle misure attivate per contrastare l’emergenza sanitaria legata al Covid-19 sull’economia mondiale e quali saranno le reali ripercussioni nel mercato del lavoro. Le restrizioni alla mobilità, oggi in parte ancora in vigore, hanno fortemente condizionato la vita delle persone, le relazioni e le modalità di lavoro. Nonostante le difficoltà siano state parzialmente superate da un maggior utilizzo della tecnologia e del digitale, valorizzando potenzialità finora poco sfruttate, è evidente che l’esperienza attuale imporrà comunque dei cambiamenti importanti, arrivando a condizionare (senza per forza limitare) le scelte delle persone.⁵

Le restrizioni in atto e le incertezze legate al futuro, come anche nuova percezione del rischio e della sicurezza, avranno presumibilmente un impatto importante nelle scelte di mobilità. Ad oggi è possibile osservare come il Covid-19 e le restrizioni volte a contenere l’emergenza sanitaria abbiamo avuto ricadute molto differenziate sulle comunità degli italiani residenti all’estero: meno marcate nel caso dei percorsi migratori più consolidati, più marcate nel caso di progetti di vita e percorsi professionali instabili ed incerti⁶. Sarà pertanto interessante vedere se i recenti trend delle emigrazioni degli italiani e, naturalmente dei veneti, all’estero saranno confermati anche nei prossimi anni.

Sicuramente sarà necessario monitorare con attenzione l’evoluzione dei processi migratori all’estero, riservando particolare attenzione all’emergere di possibili nuovi scenari. Questo sia con riferimento alle ricadute dell’emergenza sanitaria, sia in relazione all’affermarsi di alcune spinte protezionistiche a livello mondiale (Boffo, Gagliardi, 2017). Queste ultime, in particolare, potrebbero avere effetti importanti sulle possibilità di spostamento delle persone determinando non solo meno agevoli opportunità migratorie per i giovani italiani più qualificati ma forse anche rientri forzati, quanto meno tra gli emigrati italiani in condizione di maggior debolezza o precarietà.

Prospettive queste, rese ancor più preoccupanti, se si considera la persistente incapacità del nostro Paese di creare le condizioni necessarie per attirare le cosiddette “eccellenze” dall’estero e, sul fronte opposto, per arginare il rischio concreto di perdere un numero sempre più consistente delle nostre risorse più qualificate.⁷ Per questo motivo, occorre sicuramente rivedere il modo con il quale si osserva e si considera l’emigrazione, non da ultimo incrementando e valorizzando adeguatamente le opportunità conoscitive su di un fenomeno in continuo divenire – sicuramente da monitorare nelle sue evoluzioni più recenti – ma soprattutto stimolando iniziative e strumenti volti ad incentivare dinamiche virtuose di *brain circulation* oppure volte ad attrarre e trattenere talenti in Italia.

5. Come riportato nella riflessione posta, nel pieno della prima fase della pandemia in Italia, nell’approfondimento dedicato da Veneto Lavoro al ruolo centrale del lavoro nell’incentivare e motivare gli spostamenti all’estero anche dalla nostra regione. Cfr. Bertazzon L., Nadalin F. (2020).
6. Cfr. Osservatorio Veneti nel Mondo (2021a).
7. Allarme lanciato anche dal Governatore della Banca d’Italia, Ignazio Visco, nel suo intervento “Economia, innovazione, conoscenza”, *Lectio magistralis* al Gran Sasso Science Institute in occasione dell’inaugurazione anno accademico 2020-2021 lo scorso 16 dicembre.

1.2. Un flusso in forte aumento per il quale ci si aspetta un ridimensionamento a causa dell'emergenza sanitaria

I percorsi migratori verso l'estero hanno investito, nel corso degli ultimi anni, un numero sempre più elevato di persone che, anche dal Veneto, sono partite alla ricerca di nuovi stimoli ed opportunità. La progressiva crescita del fenomeno, esploso con la crisi del 2008, si è consolidata durante la fase di recessione e non ha subito battute d'arresto neppure durante la ripresa economica. Solo nel 2020, complici le misure adottate per contenere l'epidemia da Covid-19, su tutte la limitazione dei movimenti e la chiusura dei confini nazionali, si prospetta una drastica riduzione della mobilità delle persone con una forte riduzione anche dei movimenti migratori da e per l'estero.

Le ultime evidenze disponibili, riferite al 2019, hanno continuato a confermare sia la rilevanza assunta dal fenomeno nel contesto regionale, sia il ruolo di primo piano assunto dal Veneto nel complessivo panorama nazionale.

Secondo i dati riferiti alle iscrizioni all'AIRE (Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero)⁸ i cittadini italiani residenti all'estero risultavano complessivamente 5,5milioni, pari al 9,2% della popolazione residente. In Veneto, i cittadini italiani iscritti all'AIRE erano poco meno di 457mila (+5,7% rispetto all'anno precedente) con un peso sul totale dei residenti in regione pari al 9,4%. Il Veneto si conferma la quinta regione italiana per numero di iscritti all'AIRE; è decima per incidenza degli iscritti all'AIRE sul totale della popolazione residente nella regione.

Al netto delle registrazioni di lunga data, la distribuzione dei circa 457mila veneti attualmente residenti all'estero per anno di iscrizione evidenzia un trend di progressiva crescita delle iscrizioni all'AIRE a partire dai primi anni duemila. Questa tendenza è andata intensificandosi dal 2011 ed in meno di 10 anni le iscrizioni annue sono quasi raddoppiate.

Nel corso del 2019, per quanto riguarda il Veneto, le iscrizioni all'AIRE per espatrio sono state oltre 15mila (pari all'11,5% del totale nazionale); rispetto al 2018 la crescita registrata è stata del 13,3% (+2% in Italia). La regione è la seconda in Italia per numero di espatri nel corso dell'anno e tra quelle con il maggiore incremento rispetto al 2018.

Sia in Italia che in Veneto le più recenti iscrizioni all'AIRE per espatrio hanno interessato soprattutto le fasce d'età più giovani ed hanno riguardano prevalentemente i trasferimenti in altri Paesi europei, in particolare Regno Unito. In quest'ultimo caso, l'elevato numero delle iscrizioni, oltre alle nuove, va attribuito anche all'emersione di connazionali da tempo presenti nel territorio inglese e che, a causa della Brexit, hanno deciso di regolarizzare ufficialmente la loro presenza.⁹ Il numero complessivo dei veneti iscritti all'AIRE residenti nel Regno Unito, infatti, è passato dai 31.377 di fine 2018 ai 36.675 del 31 dicembre 2019; l'incremento osservato è stato del 16%.

8. L'Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero è stata istituita con legge 27 ottobre 1988, n. 470 e raccoglie i dati dei cittadini italiani che risiedono all'estero per un periodo superiore ai dodici mesi. Essa è gestita dai Comuni sulla base dei dati e delle informazioni provenienti dalle Rappresentanze consolari all'estero. L'iscrizione all'AIRE è un diritto-dovere del cittadino (art. 6 legge 470/1988) e costituisce il presupposto per usufruire di una serie di servizi forniti dalle Rappresentanze consolari all'estero, nonché per l'esercizio di importanti diritti.

9. Fondazione Migrantes (2021).

Anche la Rilevazione sulle iscrizioni e cancellazioni anagrafiche per trasferimento di residenza condotta dall'Istat¹⁰ restituisce un quadro che evidenzia il trend di progressiva crescita degli italiani e dei veneti che lasciano il Paese per trasferirsi all'estero.

Sulla base delle ultime informazioni disponibili (informazioni peraltro non agevolmente confrontabili in serie storica per via di alcune innovazioni procedurali e revisioni¹¹), le cancellazioni anagrafiche per trasferimento di residenza all'estero nel corso del 2019 sono state 180mila.

Il Veneto, con 18mila cancellazioni anagrafiche, si conferma la seconda regione italiana per numero di trasferimenti di residenza all'estero, in crescita del 10% rispetto all'anno precedente.

Complessivamente, al netto della componente straniera¹², nel corso dell'ultimo decennio quasi 85mila cittadini italiani residenti in Veneto hanno trasferito la propria residenza all'estero. Si tratta di un numero consistente, peraltro solo in parte bilanciato da un incremento dei rientri in Patria. Il saldo migratorio con l'estero, dato dalla differenza tra iscrizioni e cancellazioni anagrafiche, è negativo ed è andato gradualmente accentuandosi nel corso dell'ultimo decennio.

Anche in questo caso, le persone che hanno deciso di lasciare il Veneto per trasferirsi all'estero sono soprattutto giovani, nella maggioranza dei casi con un'età al di sotto dei 40anni. Si tratta in buona parte di persone con un livello di istruzione medio-alto, in aumento nel corso degli ultimi anni.

Ancora una volta, i Paesi europei si confermano come le principali destinazioni dei recenti trasferimenti degli italiani all'estero, con il Regno Unito che si mantiene il principale paese di destinazione delle recenti emigrazioni dal Veneto. Nel 2019, sulla scia delle regolarizzazioni attivate dalla Brexit, circa 3.800 trasferimenti di residenza hanno avuto come destinazione questo Paese: circa il 40% di tutti i trasferimenti avvenuti nel contesto europeo.

Per quanto riguarda il 2020, le misure adottate per contenere l'emergenza sanitaria, su tutte la limitazione dei movimenti e la chiusura dei confini nazionali, hanno determinato una drastica riduzione della mobilità delle persone, riducendo al minimo anche i trasferimenti all'estero.

I dati provvisori sui movimenti migratori per il complessivo contesto nazionale¹³ evidenziano una netta riduzione delle cancellazioni anagrafiche per l'estero (oltre che delle iscrizioni), interessando in particolare modo le tradizionali destinazioni di emigrazione dal nostro Paese. Unica eccezione, nel complessivo panorama contraddistinto da un forte rallentamento della mobilità delle persone, è rappresentata proprio dai trasferimenti verso il Regno Unito. Questo conferma il protrarsi, anche al 2020, del processo di emersione e "regolarizzazione" della presenza italiana nel territorio inglese per via delle possibili conseguenze della fuoriuscita del Paese dall'Unione Europea.

Nell'insieme, seppur significative, le informazioni sulle dimensioni e le caratteristiche delle recenti emigrazioni degli italiani e dei veneti all'estero continuano a sottostimare in maniera rilevante le reali

10. Le informazioni fanno riferimento alle cancellazioni di residenza per l'estero che comportano la permanenza nel luogo di destinazione per almeno un anno ed in relazione ai quali ci sia stata un'apposita richiesta di trasferimento dalle anagrafi italiane. Chi lascia l'Italia non sempre formalizza la cancellazione anagrafica e di fatto (fatta salva l'eventuale cancellazione d'ufficio ad es. per irreperibilità) continua a mantenere la residenza formale (anche) in Italia.
11. Sul tema si veda la nota inserita nell'approfondimento statistico Osservatorio Veneti nel Mondo (2021b).
12. I dati sui trasferimenti di residenza all'estero comprendono anche le informazioni sui movimenti migratori dei cittadini stranieri residenti in Italia. In molti casi si tratta di rientri in Patria o della prosecuzione dei percorsi migratori. Le caratteristiche del fenomeno differiscono in modo rilevante da quelle rilevate dalla componente italiana della popolazione.
13. Cfr., ad esempio, Istat (2021) e Blangiardo G.C. (2021).

dimensioni del fenomeno, rendendo di fatto molto difficile avere reale contezza della portata dello stesso.¹⁴ Il peculiare aumento delle iscrizioni all'AIRE e dei trasferimenti di residenza verso il Regno Unito registrato a seguito della Brexit, legato soprattutto alla regolarizzazione di molte posizioni “transitorie” o irregolari, rappresenta un’evidente indicazione di quanto le reali dimensioni dei recenti flussi migratori e della presenza italiana all’estero sia molto più elevata di quanto rilevato dalle statistiche ufficiali.

1.3. Gli esiti del percorso di ricerca esplorativo e l’individuazione delle ulteriori necessità conoscitive

Un fenomeno, dunque, che non va sottovalutato, bensì studiato e compreso nella sua interezza, rintracciando possibili connessioni con le traiettorie di sviluppo economico e sociale del territorio regionale. In questo senso, le evidenze emerse dal percorso di ricerca condotto dall’Osservatorio Veneti nel Mondo nel corso della prima annualità “*Le recenti emigrazioni dei Veneti all’estero: percorsi, percezioni e prospettive. Evidenze da un’analisi esplorativa sul campo*” hanno offerto importanti spunti di riflessione. L’analisi condotta, frutto di un articolato percorso di ricerca, ha cercato di approfondire e integrare le informazioni già disponibili circa i recenti flussi di emigrazione dal Veneto, arrivando a fornire nuove chiavi di lettura per comprendere meglio un fenomeno davvero poliedrico e molto diverso rispetto al passato.

È evidente che alla base della scelta di emigrare emerge soprattutto un’elevata propensione alla mobilità; essa motiva non solo i trasferimenti, più o meno definitivi, all’estero ma anche il frequente susseguirsi di spostamenti con traiettorie che portano nelle più svariate aree del mondo. Il carattere globale delle migrazioni, la marcata presenza di progetti e percorsi individuali, una forte eterogeneità e complessità delle esperienze vissute all’estero, rappresentano infatti i tratti distintivi delle migrazioni di oggi.

In questo scenario, come già sottolineato, il tema del “lavoro” rappresenta un fattore chiave che accomuna le scelte di chi decide di partire, determina i percorsi delle migrazioni e contraddistingue le esperienze all’estero. In passato, chi lasciava il Veneto partiva a causa dalle difficoltà economiche, spinto dalla povertà e dalla mancanza di lavoro e andava alla ricerca di nuove opportunità altrove. Oggi, chi va all’estero continua ad essere alla ricerca di nuove opportunità, lavorative *in primis*, ma le motivazioni e le modalità delle migrazioni assumono caratteristiche inedite e spesso hanno a che vedere con una mutata concezione della dimensione lavorativa, del bisogno di crescita e realizzazione professionale, oltre che personale.

Chi oggi decide di emigrare lo fa, nella maggior parte dei casi, sulla base di una scelta consapevole e volontaria, quasi mai obbligata, vissuta come una delle possibili strade da percorrere in una mappa di opportunità che non si limita a prendere in considerazione il contesto nazionale italiano, tantomeno solo quello regionale, ma si allarga a livello mondiale.

La ricerca di una realizzazione personale e professionale riguarda anche – o forse soprattutto – i più giovani ed istruiti che decidono di lasciare il proprio luogo di origine e trasferirsi altrove, i c.d. “cervelli in fuga”. Come evidenziato dalla ricerca, in molti casi, essi tendono a rifiutare questa etichetta, prendendo spesso le distanze dal concetto di “fuga” che non rispecchia affatto la propria condizione. Non si fugge dal proprio Paese e dalle proprie origini, ma si cercano semplicemente diverse, a volte migliori, oppor-

14. Alcune ricerche hanno messo a confronto i dati relativi alle iscrizioni all’AIRE e quelli sulle cancellazioni anagrafiche con i dati relativi alla immigrazione italiana in alcuni Paesi europei di destinazione evidenziando come la reale dimensione del fenomeno in ciascun Paese sia almeno doppia o tripla rispetto a quella rilevata dalle informazioni disponibili in Italia. Cfr. ad esempio Idos (2019).

tunità altrove, all'interno di un percorso di crescita che condurrà alla propria realizzazione nell'ambito professionale ma soprattutto in quello personale, due dimensioni che oggi sembrano intrecciarsi indissolubilmente.

Il percorso di ricerca intrapreso ed esposto nel report della precedente annualità, il cui obiettivo generale era quello di indagare, in forma esplorativa, diversi aspetti dell'attuale stagione di emigrazione dal Veneto, ha permesso di individuare e descrivere la natura e le motivazioni alla base delle nuove migrazioni, proponendo una lettura più completa e corretta del fenomeno. Gli esiti delle ricerche condotte hanno sicuramente restituito un quadro complesso delle recenti emigrazioni dal Veneto, ma hanno anche messo in luce ulteriori esigenze conoscitive e contribuito a porci ulteriori interrogativi come stimolo per indagare ancora più in profondità il fenomeno. Il percorso di ricerca, quindi, è proseguito anche nel corso della seconda annualità dell'Osservatorio Veneti nel Mondo attraverso l'approfondimento di alcune particolari tematiche.

Sullo sfondo continuano a rimanere i tre macro-obiettivi che guidano ed indirizzano l'attività di ricognizione dell'Osservatorio:

- 1) *leggere correttamente la recente mobilità italiana all'estero, e quella veneta in particolare;*
- 2) *tracciare le "rotte" delle nuove emigrazioni;*
- 3) *individuare le "connessioni" con il territorio di origine dei flussi migratori.*

Nello specifico, per quanto riguarda il contesto regionale veneto, sono emerse esigenze di approfondimento in merito alle ragioni che stanno alla base dei nuovi movimenti migratori, definendone caratteristiche e dinamiche, anche in relazione alle attuali traiettorie di sviluppo economico e sociale del territorio regionale e agli scenari di cambiamento che si stanno prospettando a causa della pandemia e di altri eventi socio-politici a livello internazionale (come ad esempio la Brexit).

Per far fronte alle esigenze conoscitive appena presentate è stato intrapreso un articolato percorso di ricerca che, in modo contestuale all'attività di monitoraggio ed aggiornamento delle informazioni disponibili¹⁵, ha visto realizzarsi tre approfondimenti tematici di tipo qualitativo volti ad integrare le informazioni disponibili e le indicazioni già emerse, ma anche a comprendere maggiormente le dinamiche attuali, in particolare con riferimento alle trasformazioni socio-economiche e politiche più recenti.

1.4. I tre percorsi di approfondimento presentati in questo rapporto

Sulla scorta delle esigenze conoscitive rilevate, gli esiti dei percorsi di ricerca presentati in questo report danno conto delle principali evidenze con riferimento a tre approfondimenti tematici:

- 1) *il tema delle relazioni familiari transnazionali nel contesto delle recenti emigrazioni dal Veneto*

Lo scopo di quest'analisi era quello di individuare e delineare il ruolo delle reti familiari nei processi di emigrazione, le strategie messe in atto per essere presenti nonostante la lontananza e le caratteristiche salienti dei rapporti a distanza tra chi parte e chi resta, tenendo conto di entrambi i punti di vista. Quanto influisce il background familiare nella scelta di partire? Come viene percepito il distacco da genitori e figli? Che valore viene attribuito al fattore "distanza" nell'evoluzione dei rapporti familiari? Quali sono i pro e i contro di una comunicazione mediata dalla tecnologia? Queste sono solo alcune domande a cui si è cercato di dare risposta attraverso questa indagine, che raccoglie le testimonianze e le storie di vita di veneti espatriati e membri delle famiglie d'origine attualmente residenti in regione. Osservare

15. Informazioni confluite, attraverso articoli tematici e report statistici, nella sezione dedicata all'Osservatorio Veneti nel Mondo del portale www.venetoimmigrazione.it/osservatorio-veneti-nel-mondo

L'emigrazione non solo dalla prospettiva dei soggetti attivi – gli *expat* – ma anche da quella di chi vive indirettamente l'esperienza migratoria “di riflesso”, ha permesso di delineare caratteristiche comuni e peculiarità nei comportamenti e nelle percezioni di genitori e figli, nonché di esplorare le eventuali ricadute (in termini di sfide e opportunità) che le scelte e i percorsi migratori hanno avuto (e continuano ad avere) sulle famiglie d'origine.

2) *il ruolo delle aziende nei processi di emigrazione*

La vitalità del panorama economico veneto è dipesa, tra le altre cose, anche dalla rilevante apertura delle imprese del territorio agli scambi con l'estero e alla partecipazione a reti produttive globali. Nel corso degli anni, molte aziende venete hanno creato stabilimenti, filiali, uffici commerciali in contesti esteri più o meno lontani. Si tratta di percorsi attraverso cui si muovono non solo prodotti e tecnologie ma anche competenze e conoscenze: dal Veneto verso altri paesi e da questi verso il nostro territorio. Oggi un buon numero di lavoratori (giovani ma non solo) si sposta per esigenze lavorative, mettendosi in gioco professionalmente e personalmente, mossi da un desiderio di conoscere realtà diverse attraverso cui crescere e migliorare sé stessi e le loro organizzazioni. L'indagine realizzata ha cercato di esplorare il ruolo di queste ultime nei percorsi di emigrazione raccogliendo le esperienze di alcune realtà manifatturiere e di altre società di ricerca e selezione del personale presenti in regione. Proprio a partire da queste esperienze si è cercato di approfondire le caratteristiche di questi lavoratori, in particolare le loro competenze, esplorando le modalità attraverso cui vengono strutturati i percorsi e le ricadute per le aziende, provando al tempo stesso a cogliere le eventuali trasformazioni del fenomeno alla luce della pandemia Covid-19.

3) *gli effetti della Brexit nelle migrazioni verso il Regno Unito*

L'obiettivo di questo approfondimento era quello di rilevare le principali conseguenze che la Brexit ha comportato e comporterà per la comunità di migranti italiani e veneti nel Regno Unito.

L'articolata ricognizione statistica condotta ha messo in evidenza la crescente importanza della comunità italiana e veneta nel Regno Unito in contrasto con i fenomeni di progressiva contrazione di altri residenti UE a partire dal 2016. Lo studio ha permesso inoltre di tracciare una caratterizzazione dettagliata della tipologia dei migranti “italo-veneti” nel Regno Unito, sia in termini di percorso lavorativo che di *background* di provenienza. Il quadro che ne risulta appare variegato, con una tendenza singolare alla “dicotomia” dei profili analizzati distinguendo in modo netto tra profili altamente specializzati, da un lato, e privi invece di specializzazione, dall'altro.

Il quadro delineato è stato corredato da un insieme di testimonianze di persone (professionisti e non) che hanno individuato nel Regno Unito il luogo ideale per la loro autorealizzazione lavorativa e sociale in un ambiente multiculturale. Le evidenze raccolte hanno confermato l'esistenza di un quadro fortemente variegato, composto da situazioni molto differenziate tra loro, tuttavia accomunate da una sorta di “sogno britannico”. La maggior parte delle storie narrate sono infatti caratterizzate da un approccio poco strutturato verso un percorso migratorio che è apparso frutto, nella maggior parte dei casi, più di una “opportunità colta” che di una “scelta preordinata”. L'incertezza sul futuro, e le domande irrisolte che si pongono oggi con la Brexit, appaiono (paradossalmente) preoccupare maggiormente coloro che hanno profili professionali e skill più elevati rispetto a chi è partito senza una professionalità ben definita. Con uno sguardo al futuro, le preoccupazioni iniziali lasciano comunque spazio a una generalizzata idea che il “pragmatismo britannico” potrà rapidamente portare il paese ad adeguarsi alla nuova situazione con misure più chiare e meno restrittive anche verso i migranti “necessari” provenienti dall'UE. Anche per questo, in pochissimi hanno preso in considerazione l'idea di un ritorno in Italia, al massimo hanno optato per nuovo progetto migratorio verso destinazioni diverse.

2 LE RELAZIONI FAMILIARI TRANSNAZIONALI NELLE RECENTI MIGRAZIONI DAL VENETO: PROSPETTIVE A CONFRONTO

di Martina Del Toso e Francesca Nadalin

2.1. L'indagine realizzata

Il tema delle recenti emigrazioni dall'Italia è, come ormai noto, un argomento “caldo”, all'ordine del giorno nel dibattito nazionale (e non solo) e oggetto di continui studi e ricerche. La prospettiva da cui generalmente viene condotta la narrazione riguardo il fenomeno - tranne per alcune recenti eccezioni¹ - è quella dei soggetti attivi (Rallo, Bonatti, Rallo, 2018), di chi parte, di chi vive l'esperienza in prima persona. L'esclusività di questo punto di vista, tuttavia, potrebbe rendere miopi circa le eventuali ricadute che i percorsi migratori hanno sulle famiglie d'origine, ovvero le sfide e le opportunità che si celano dietro le esperienze di espatrio anche per chi resta a casa.

Anche sulla scorta di quanto emerso dalle ricerche condotte dall'Osservatorio Venetini nel Mondo nella scorsa annualità, la presente indagine prende le mosse proprio dall'esigenza di approfondire il tema delle relazioni familiari transnazionali nel contesto delle recenti emigrazioni dal Veneto. In particolare, ci si è proposti di individuare e delineare il ruolo delle reti familiari nei processi di emigrazione, le strategie messe in atto per essere presenti nonostante la lontananza e le caratteristiche salienti dei rapporti a distanza tra chi parte e chi resta, tenendo conto di entrambi i punti di vista.

L'indagine di tipo qualitativo è stata realizzata raccogliendo le testimonianze di 20 persone, che si sono prestate a raccontare le loro esperienze e storie di vita. Tra queste, 8 sono emigrati (4 uomini e 4 donne, di età compresa tra i 28 e i 46 anni), protagonisti di una scelta e di un percorso migratorio e che, quindi, hanno portato il punto di vista di chi è partito; le restanti 12 (4 uomini e 8 donne, tra i 45 e i 79 anni) sono membri delle famiglie d'origine, chi è rimasto in Veneto in seguito alla decisione di emigrare di un proprio caro. Di quest'ultimo gruppo fanno parte quasi esclusivamente intervistati in veste di genitori di una persona espatriata².

Le storie di emigrazione che sono state riportate coprono un ambito geografico abbastanza variegato. Considerando esclusivamente il Paese in cui attualmente risiedono gli intervistati e i figli degli intervistati, si nota una predominanza delle mete europee: Spagna, Francia, Germania, Inghilterra, Scozia, Irlanda e Paesi Bassi. D'altronde, il carattere intra-europeo è uno dei tratti distintivi delle recenti migrazioni dall'Italia. Alcuni intervistati (5 in totale) hanno, invece, esperienze al di fuori dei confini europei, in particolare: Emirati Arabi Uniti, Turchia, Cina e Stati Uniti. Se si considera, poi, che quasi la metà dei percorsi migratori oggetto dell'indagine si sono articolati in più tappe consecutive, prima dell'insediamento nell'attuale Paese di destinazione, la mappa si allarga ulteriormente, fino ad arrivare in Australia e in alcuni paesi del sud-est asiatico e dell'Africa.

La durata media della permanenza all'estero è di 7 anni; quella più breve è di poco più di un anno, mentre quella più lunga supera i 20 anni.

1. Per approfondire si rimanda alla bibliografia.

2. Solo un intervistato ha raccontato la sua esperienza in veste di nonno di un espatriato. Tenendo conto di questa eccezione, di seguito, per comodità, si useranno i termini “figli” e “genitori” per identificare rispettivamente chi è partito e chi è rimasto in Veneto.

Nella fase preliminare della ricerca, al fine di intercettare un gruppo di intervistati sufficientemente ampio, sono state coinvolte diverse realtà che hanno dato un prezioso supporto tramite l'attivazione delle proprie reti di contatti per diffondere gli obiettivi dell'indagine e l'appello di ricerca di persone disponibili a raccontarsi. In particolare, le associazioni *Bellunesi nel mondo* e *Trevisani nel mondo*, l'ente *Vicentini nel mondo* e il blog *Mamme di cervelli in fuga*. In secondo luogo, la ricerca di eventuali contatti è stata portata avanti anche attraverso i social, in particolare gruppi Facebook di italiani e veneti all'estero. Infine, sono state attivate anche reti amicali e di conoscenti che hanno contribuito a divulgare l'invito a partecipare all'indagine.

Il gruppo di intervistati non costituisce comunque un campione statisticamente rappresentativo della totalità delle esperienze delle famiglie venete con uno o più componenti all'estero, in virtù del fatto che la partecipazione all'indagine è avvenuta su base volontaria. Nonostante questa doverosa precisazione, le testimonianze raccolte hanno permesso di estrapolare degli interessanti spunti di riflessione sul tema delle relazioni familiari transnazionali, nonché di delineare caratteristiche comuni e peculiarità nei comportamenti e nelle percezioni delle varie esperienze migratorie, mettendo a confronto due punti di vista - quello dei genitori e quello dei figli - che, come si vedrà, a volte si allineano perfettamente, a volte sono diametralmente opposti. Inoltre, la natura dei temi trattati ed il metodo di selezione dei partecipanti basato sulla spontaneità nell'adesione all'indagine hanno sicuramente attuato una naturale "scrematura" delle esperienze: tutte le storie raccolte, infatti, presuppongono la presenza di rapporti familiari solidi, positivi e con contatti frequenti. Questo, tuttavia, non esclude che ci possano essere anche delle situazioni in cui le relazioni familiari sono più complicate, difficili, instabili, i legami più fragili, o addirittura che la scelta di partire e andare all'estero sia proprio dettata dalla volontà di allontanarsi dalla famiglia d'origine.

I temi affrontati nelle interviste riguardano la condivisione tra genitori e figli della scelta di partire, le emozioni e le percezioni legate al distacco e all'essere lontani, le modalità con cui genitori e figli si supportano vicendevolmente, nonostante i chilometri che ci sono tra loro, il significato e il ruolo che gioca la distanza nelle dinamiche del rapporto familiare e nell'evoluzione dello stesso, ecc. Per approfondire questi temi sono state predisposte due interviste semi-strutturate parallele - una per chi è partito e una per i membri della famiglia rimasta in Veneto - che trattano in modo speculare gli argomenti appena esposti, attraverso una serie di domande aperte. Tali domande hanno costituito un canovaccio per guidare il racconto, con la possibilità però di approfondire aspetti delle diverse storie particolarmente interessanti.

Le interviste si sono tenute esclusivamente "a distanza", a causa delle restrizioni agli spostamenti imposte dall'attuale emergenza pandemica. Pertanto, esse si sono svolte telefonicamente oppure attraverso videochiamata (tramite Skype, Zoom o Google Meet). La durata delle interviste è compresa tra la mezz'ora e l'ora, ma ci sono dei casi in cui il racconto si è protratto oltre l'ora di tempo. Ad ogni partecipante è stato garantito l'anonimato. Le testimonianze raccolte sono state registrate e poi trascritte; il materiale così prodotto è stato successivamente oggetto di analisi per nuclei tematici omogenei e le evidenze principali sono esposte qui di seguito adottando una prospettiva narrativa.

Un primo ringraziamento è rivolto a tutte le persone che hanno dedicato un po' del loro tempo al racconto delle loro storie, spesso senza timore di mettersi a nudo e facendo trasparire sentimenti e riflessioni profonde sul significato delle relazioni familiari vissute a distanza. In secondo luogo, un grazie è rivolto alle associazioni *Bellunesi nel mondo* e *Trevisani nel mondo*, e all'ente *Vicentini nel mondo*, in particolare a Marco Crepez, Marco Chiarelli e Patrizia Bombi, per la disponibilità e l'impegno nella ricerca dei contatti delle persone da intervistare. Infine, un ringraziamento particolare è rivolto a Brunella Rallo, fondatrice del blog *Mamme di cervelli in fuga*³, per i preziosi spunti e il materiale fornito, nonché per la diffusione dell'invito a partecipare alle interviste all'attiva *community* di mamme che il blog riunisce.

3. Il blog *Mamme di cervelli in fuga* riunisce un'ampia e attiva comunità di genitori i cui figli hanno deciso di intraprendere un percorso di vita all'estero. Lo spazio virtuale messo a disposizione dal blog (che comprende anche una pagina Facebook con lo stesso nome) rappresenta un'occasione di scambio di esperienze importanti per molte mamme e papà, sia per quanto riguarda questioni pratiche e/o burocratiche concernenti la vita all'estero, sia relativamente ad argomenti e riflessioni più profonde sulla genitorialità a distanza. Il blog è disponibile al link: <https://www.mammedicervellinfuga.com/>

2.2. La scelta di partire

Il carattere poliedrico dell'emigrazione nella sua configurazione attuale è certamente determinato dall'estrema varietà e soggettività delle singole esperienze e dai vissuti dei suoi protagonisti. Un tema già emerso in modo chiaro nella precedente ricerca dell'Osservatorio sulle caratteristiche delle recenti migrazioni dal Veneto, che viene confermato nuovamente dai racconti degli intervistati. Attraverso le testimonianze dirette di chi è partito e quelle indirette dei familiari, ci si presenta davanti un mosaico i cui tasselli rappresentano diverse storie di vita, l'una diversa dall'altra. Alcune storie cominciano nello stesso modo, ma poi prendono direzioni opposte; altre ancora hanno origine da punti diametralmente opposti, ma poi finiscono per incrociarsi, sovrapporsi e – magari – dividersi di nuovo. Lo si percepisce già dalle motivazioni che hanno guidato la scelta di lasciare il Veneto per intraprendere un percorso all'estero: qualcuno è partito per motivi di studio, altri alla ricerca di migliori prospettive di carriera, altri ancora per il desiderio di cambiamento; c'è chi è partito per inseguire un sogno, chi per una curiosità o una passione per un determinato Paese; c'è chi, disilluso, ha intravisto nell'"altrove" l'unica possibilità di realizzarsi; in alcuni casi si tratta di esperienze individuali, in altri la partenza rientra in un progetto di coppia o familiare, tra le cui motivazioni troviamo anche la volontà di dare ai figli "una marcia in più" per il loro futuro. Ed ancora, qualcuno è partito all'avventura, facendo una "scelta di pancia", qualcun altro con tutto ben pianificato; in alcuni casi chi è partito non sapeva nemmeno che non sarebbe più tornato; infine c'è chi non aveva nulla da perdere e chi, al contrario, ha lasciato una vita già avviata, un posto fisso, una carriera soddisfacente.

Il *background* familiare di provenienza, per alcuni più che per altri, ha avuto una certa influenza sulla scelta di partire. Certi figli sembrano aver "ereditato" la passione per il viaggio e la propensione alla mobilità e alla multiculturalità dai genitori, dal momento che essi stessi hanno avuto un passato di emigrazione (dall'Italia verso l'estero, ma anche, viceversa, da un Paese straniero al Veneto). In questi casi particolari, la mobilità è un *fil rouge* che unisce le esperienze di vita di due generazioni, e i figli percepiscono il loro sentirsi cittadini del mondo anche come risultato delle scelte e dei percorsi migratori dei genitori⁴. Un esempio emblematico è quello di un'intervistata, che nasce e cresce per 9 anni all'estero, da papà veneto e mamma di origini inglesi. Prima di rientrare in Veneto, nel paesino di origine del padre, vive in tre Paesi diversi tra medio-oriente e nord-Africa, spostandosi assieme alla famiglia per via del lavoro paterno. È lei stessa a definirsi il frutto di quello che i suoi genitori hanno seminato, "una mela che non è caduta tanto lontana dall'albero", tanto che si laurea in lingue e si trasferisce in Turchia, la prima tappa di un lungo percorso che l'ha portata in giro per tutto il mondo.

Negli altri casi, invece, la scelta dei figli di emigrare si pone in discontinuità con il vissuto familiare. Nonostante ciò, molto spesso sono gli stessi genitori che hanno incoraggiato i figli verso l'internazionalizzazione, ad esempio incentivando lo studio delle lingue straniere, anche fin dalla tenera età, o le esperienze di studio all'estero, ma anche semplicemente aiutandoli a spingersi fuori dalla *comfort zone* della famiglia o assecondando le loro passioni, inclinazioni e curiosità. In questo tipo di esperienze, chi parte viene visto un po' come un "pioniere" che va alla scoperta del mondo, una possibilità che alcuni genitori dicono di non aver avuto nella loro vita "perché i nostri erano altri tempi". Spesso questo è motivo di orgoglio per i genitori, che guardano i figli con ammirazione e, a volte, anche con un po' di (sano) autocompiacimento. Ad esempio un giovane intervistato, che ora vive a Dublino, ricorda che:

4. È interessante notare come l'"ereditarietà" della propensione alla mobilità dai genitori o da altri membri della famiglia emerga anche da un'inchiesta online del 2017 a cui hanno partecipato 250 genitori di expat: nel 23% delle famiglie che ha partecipato all'indagine, infatti, risultano esserci altri casi di emigrazione in tempi recenti, mentre nel 35% dei casi ci sono state esperienze di emigrazione nel passato. Questi dati corroborano l'ipotesi della presenza di un legame tra le scelte di intraprendere un percorso all'estero e il proprio background familiare. Per un approfondimento si rimanda a Rallo, Bonatti, Annunziata (2017).

“da piccolino mia madre mi diceva sempre ‘ho solo un sogno per te: voglio che tu parli l’inglese!’. Adesso quando ci ripensiamo ci ridiamo su, perché ormai l’inglese è come se fosse la mia prima lingua”.

Ed ancora, una mamma la cui figlia è emigrata in Olanda, dice:

“recentemente mia figlia mi ha detto che quello che ha fatto, le scelte che ha fatto, sono anche dovute a come io sono riuscita a gestire la loro crescita, e questi sono i risultati. Questo mi ha fatto sentire molto orgogliosa”

Per quanto riguarda, poi, la condivisione della scelta di partire con la propria famiglia, quasi nella totalità delle esperienze riportate essa è stata ponderata in autonomia, pur coinvolgendo (fin da subito o in un secondo momento) i genitori nei propri progetti. Questo non di certo per il desiderio di avere la loro approvazione, quanto magari per ricevere un consiglio, un incoraggiamento, un supporto – pratico o emotivo – per fare questo passo. Un grado di condivisione maggiore, come è facile aspettarsi, si registra tra coloro che, al momento della decisione, vivevano ancora in famiglia (in genere i più giovani), a differenza di chi si era reso già indipendente o viveva già per conto suo per motivi di studio o di lavoro o chi aveva già a sua volta creato un nuovo nucleo familiare.

Non mancano però delle eccezioni, come nel caso di un intervistato, che solo dopo aver preso la sua decisione ha chiamato il papà per avvisarlo che sarebbe partito:

“lui mi ha detto che sarebbe stato difficile, ma io ero convinto di quello che facevo. Dopo aver comprato il biglietto aereo l’ho detto alla mamma, che è scoppiata a piangere. Poi si è arrabbiata e mi ha detto che se me ne fossi andato non mi avrebbe più aperto la porta di casa, ma in poco tempo le è passata”.

Anche per una coppia di genitori intervistati, ricevere dal figlio la notizia che aveva vinto la *Green Card Lottery*⁵ e che sarebbe partito per gli Stati Uniti è stata un po’ una doccia fredda:

“sapevamo che aveva il sogno americano, ma siccome aveva un lavoro stabile che gli piaceva, ci eravamo messi il cuore in pace pensando che anche il secondo figlio, dal punto di vista professionale, fosse definitivamente sistemato”.

Più di qualcuno, comunque, si sentiva già psicologicamente pronto a ricevere la notizia, intuendo (dalle esperienze pregresse dei figli, dalle loro scelte formative, dalle loro passioni) che la partenza definitiva sarebbe stata solo una questione di tempo.

Da parte di chi resta, comunque, la scelta di partire viene in genere capita e supportata. Nel comprendere le decisioni dei figli gioca un ruolo fondamentale il sentimento di disillusione che la maggior parte delle famiglie d’origine nutre nei confronti della realtà veneta e italiana in generale e la consapevolezza che il Paese di destinazione possa offrire ai figli molte più opportunità di realizzazione personale e professionale. Una visione spesso avvalorata e confermata dai racconti di chi è partito, soprattutto da parte di coloro che hanno sperimentato ambienti lavorativi sia nel contesto italiano che all’estero. Realtà professionali più meritocratiche, multiculturali, che lasciano spazio e investono sui giovani, la possibilità di crescere e assumere incarichi con responsabilità sempre maggiori, migliori retribuzioni e benefit, assetti organizzativi meno gerarchici e più *smart*, ecc. sono solo alcuni dei fattori che chi parte ricerca – e di fatto trova – al di fuori della realtà regionale o nazionale⁶. Un maggior grado di soddisfazione si registra – sempre facendo un confronto con la realtà di partenza – relativamente ad aspetti legati alla qualità della vita e all’offerta di servizi all’estero (trasporti, welfare, offerta culturale, svago, ecc.).

5. La *Green Card*, o Carta Verde, è un documento che permette di risiedere e lavorare permanentemente negli Stati Uniti. Ogni anno, il Dipartimento di Stato USA mette a disposizione 55.000 Carte Verdi tramite una vera e propria lotteria. A regolare l’iniziativa è l’*Immigrant and Nationality Act* del 1965, il cui scopo è limitare le discriminazioni nell’ammissione dei migranti.
6. Cfr. Osservatorio Veneti nel Mondo (2020).

Per i genitori di coloro che, al contrario, in Italia avevano già delle carriere avviate e soddisfacenti, forse è stato più difficile condividere in un primo momento la decisione dei figli, ma poi, vederli determinati, realizzati e contenti del loro percorso li ha convinti del fatto che sia stata la scelta migliore.

Nonostante i timori e le perplessità iniziali da parte di alcuni, nessuno ha di fatto contrastato il proprio figlio nell'intraprendere il percorso desiderato, perché "se cominci ad ostacolarli, poi li perdi, perdi il dialogo con loro".

2.3. Il distacco

Il distacco causato dalla separazione fisica tra chi parte e chi resta è un processo che tutti gli intervistati hanno vissuto, o stanno tuttora vivendo, in modo più o meno intenso da caso a caso. Le percezioni degli intervistati rispetto al senso e al valore che il distacco ha assunto nella loro esperienza hanno molti punti in comune tra loro, ma anche molte peculiarità. La separazione viene avvertita in modo differente tra chi parte e chi resta? Quali sensazioni e stati d'animo ne scaturiscono? Quali sono le "strategie" messe in atto per farvi fronte?

In primo luogo, dai racconti degli intervistati emerge in modo abbastanza chiaro che genitori e figli attribuiscono al distacco un significato diverso, e questo si riflette anche nel loro modo di affrontarlo e reagire. In genere sono i genitori quelli che più percepiscono la separazione dai figli, forse a motivo del fatto che chi resta "subisce" una scelta, mentre chi parte è sempre fortemente motivato dalla prospettiva di potersi realizzare, non importa quanto lontano da casa. Come è facile aspettarsi, i genitori che hanno sentito maggiormente il distacco sono stati quelli che, al momento della partenza, vivevano ancora assieme ai figli. Di contro, altri genitori non hanno vissuto il distacco in modo netto perché già abituati al "nido vuoto", dal momento che i figli vivevano già per conto loro e/o in un'altra città italiana (per frequentare l'università, per motivi di lavoro o per costruire una nuova famiglia). Anche in questi casi, però, è interessante notare come la partenza dei figli inneschi un cambiamento psicologico nei genitori. Sapere il figlio all'estero, quindi più lontano da casa rispetto a prima, il non poterlo raggiungere facilmente in caso di bisogno, la necessità di organizzarsi in modo più puntuale per vedersi, ecc. sono degli elementi che producono un cambio di prospettiva e dei sentimenti nuovi. In sostanza, anche nei casi in cui i genitori erano già abituati a non condividere la quotidianità con i figli, il fattore *distanza* ha influito sulla percezione del distacco. Certo, molto dipende anche da "quanto lontano è lontano?" (Rallo, Bonatti, Annunziata, 2017). La percezione della distanza è molto soggettiva e dipende da una serie di fattori che vanno oltre i chilometri effettivi: l'età e le condizioni di salute dei genitori, la loro propensione e disponibilità a viaggiare, il tempo libero a disposizione, la presenza di collegamenti diretti e frequenti (ed economici) col Paese di destinazione, ecc.⁷

Per alcuni genitori, poi, il distacco è un processo che inizia con la presa di coscienza del fatto che il figlio non tornerà più a casa, del carattere definitivo della scelta, e da certi racconti si percepisce che questa consapevolezza arriva in un momento ben preciso. Per qualcuno avviene nell'immediato: sulla strada mentre si accompagna il figlio verso l'aeroporto, nel vedere la sua stanza senza il solito disordine, il non apparecchiare più il suo posto a tavola. Per qualcun altro, accade anche a distanza di tempo, ma sempre in un'occasione ben precisa, come conferma un papà:

"io ho realizzato un anno e mezzo dopo la partenza di mio figlio, quando sono andato a trovarlo. Devo dire che ho realizzato che mio figlio non sarebbe più tornato in Italia l'ultimo giorno della mia visita, quando mi ha accompagnato all'aeroporto. Fino a quel momento, quell'anno e mezzo lì, l'ho passato pensando che fosse più vicino [...]. Poi quando all'aeroporto io sono partito e lui è rimasto là, è stato come scontrarsi con la realtà".

7. La percezione che lo spazio europeo non sempre sia sinonimo di maggiore vicinanza è un elemento emerso anche nell'indagine contenuta in Rallo B., Bonatti, Rallo R. (2018).

Le emozioni collegate al distacco sono di natura diversa, anche se prevalgono nettamente quelle che esprimono un senso di sofferenza: da tristezza, malinconia, amarezza e solitudine, a quella che una mamma definisce “ansia emotiva”, fino ad arrivare a reazioni più forti come rabbia, dolore, angoscia, magone (solo per citare alcune delle parole usate dai genitori). Qualcuno ha sentito uno strappo fortissimo; qualcun altro ha provato la sensazione di girare pagina e cominciare un nuovo capitolo, “è la fine di un’epoca”; qualcun altro ancora ha avuto “un momento di crisi”. C’è anche chi ha pianto, apertamente o (più spesso) di nascosto. Tutti stati d’animo che col tempo si attutiscono, ma non scompaiono mai definitivamente, anzi, in alcuni casi si rinnovano ad ogni ripartenza, dopo che il figlio è tornato a casa per una visita. Qualche intervistato, al contrario, non si identifica in questo tipo di emozioni e, anzi, afferma di non aver vissuto il distacco come una privazione di qualcosa e di non condividere le reazioni di “disperazione” che spesso molti genitori provano nei confronti dei figli lontani perché non hanno intenzione di tornare a casa.

Diverse sono, poi, le strategie messe in atto dai genitori, in modo più o meno consapevole, per affrontare le sensazioni appena esposte e superare la separazione. Per alcuni un valido diversivo è stato buttarsi a capofitto nel proprio quotidiano, concentrandosi sulle incombenze della vita di tutti i giorni o dedicandosi con ancora più passione al proprio lavoro o ad altre attività; altri hanno trovato sollievo nel condividere l’esperienza con qualcuno, che sia un altro membro della famiglia o una *community* virtuale di persone che stanno vivendo la stessa esperienza⁸, come si evince dalle parole di una madre che ha sentito molto dal punto di vista emotivo il distacco dal figlio col quale ha sempre avuto un legame speciale:

“conoscere il gruppo ‘Mamme di cervelli in fuga’ per me è stato molto lenitivo, mi sono sentita parte di un tutto, e questo mi ha aiutato a calmare le emozioni che sentivo dentro, perché le rivedevo anche in altre mamme. A volte leggo le storie di mamme che hanno situazioni anche più difficili della mia, con figli più lontani, con nipotini... e mi dico ‘vedi che non sono sola!’. Sentirmi parte di una grande famiglia mi ha aiutata molto”.

Secondo alcuni racconti, l’elaborazione del distacco è avvenuta in modo più intimo, facendo un lavoro su sé stessi, che ha portato qualche genitore a guardarsi dentro per cominciare a “costruire un nuovo me e imparare a lasciar andare”. In tutti i casi, comunque, la separazione dal figlio viene vissuta non tanto con rassegnazione, ma con un sentimento di “accettazione consapevole, perché se l’obiettivo di ogni genitore è la felicità dei figli, non ha importanza il dove e il come questa felicità venga raggiunta” (Rallo, Bonatti, Annunziata, 2017). L’opinione di tutte le famiglie intervistate è, infatti, che i figli, ad un certo punto della loro vita, debbano essere liberi di fare le loro scelte e di andare per la loro strada, per andare incontro al futuro che più li renderà felici e realizzati. Proprio quest’ultima considerazione costituisce l’anello di congiunzione tra genitori e figli nel modo di percepire e vivere il distacco reciproco.

Cambiando prospettiva, infatti, ci accorgiamo che, per chi parte, lasciare il “nido” rappresenta un passo indispensabile e inevitabile nel proprio percorso di crescita personale e, per questo motivo, non deve avere necessariamente un’accezione negativa. Il fattore “distanza” è solo un *input* in più per fare quel salto: “la distanza, ad un certo punto, diventa una necessità” spiega a tal proposito un’intervistata. In buona sostanza, mentre per la maggior parte dei genitori *distacco* e *distanza* coincidono (nel senso che la percezione del distacco è correlata e proporzionale alla distanza che li separa dai figli), per i figli non è così, dal momento che il distacco è considerato una tappa obbligata di un percorso di vita che avrebbero raggiunto comunque.

8. Ci si riferisce nello specifico al blog *Mamme di cervelli in fuga* e la relativa pagina Facebook. Dalle esperienze raccolte attraverso le interviste, emerge che questo spazio virtuale è vissuto e percepito dalle mamme che lo frequentano in modo soggettivo. Alcune lo utilizzano soprattutto per scopi “pratici”, come scambiarsi informazioni sulle regole di un determinato Paese estero, oppure per sapere a che corriere è più conveniente o sicuro affidarsi per far recapitare un pacco, oppure ancora per informarsi sull’assicurazione sanitaria da stipulare prima della partenza per un soggiorno all’estero presso il figlio/a. Altre, invece, lo utilizzano per condividere i loro racconti e le loro esperienze, impressioni, emozioni rispetto la loro condizione di genitori a distanza.

2.4. Crescita reciproca ed evoluzione del rapporto

L'esperienza migratoria è un'occasione per crescere, tanto per chi parte quanto per chi resta. Per i figli, come abbiamo visto, rappresenta una delle motivazioni che li spinge ad intraprendere il proprio percorso di emigrazione: si parte (anche) per diventare più adulti (soprattutto nel caso dei più giovani), per maturare, per provare a se stessi ed agli altri che è possibile farcela da soli, per "trovare la propria dimensione", per crescere professionalmente, ecc. Un'aspirazione, questa, che trova un riscontro nella percezione dei familiari rimasti in Veneto. Col passare del tempo, infatti, i genitori hanno modo di constatare i graduali mutamenti nel comportamento dei figli, soprattutto in occasione dei ricongiungimenti. Da un lato, durante le visite all'estero, i genitori hanno la possibilità di immergersi in prima persona nella realtà quotidiana dei figli, che conoscono in modo indiretto attraverso i loro racconti, e di vedere con i loro occhi quello che sono riusciti a costruire da soli (il lavoro, le relazioni, la casa, ecc.); dall'altro, in occasione dei rientri dei figli in Veneto, viene naturale fare un confronto tra il *prima* e il *dopo*, come racconta un padre, osservando le nuove dinamiche all'interno del gruppo di amici storici del figlio:

"mi sono reso conto che [le dinamiche] erano cambiate rispetto al passato. Adesso mio figlio era il leader: quando parlava tutti lo ascoltavano, al di là del fatto che magari fossero incuriositi dalla sua esperienza all'estero. In 2/3 anni mio figlio era cambiato totalmente, maturato, più consapevole di quello che stava facendo, responsabile: credo che la vita da solo, lontano dalla famiglia, faccia maturare, è un'esperienza che dovrebbero fare tanti ragazzi".

Anche i genitori "crescono" grazie all'esperienza di emigrazione del figlio. Una crescita a trecentosessantadue gradi, che riguarda diversi aspetti della loro sfera personale e del loro essere, appunto, madri e padri. Innanzitutto, il dover fare i conti con il distacco (nei termini già esposti), ha dato ad alcuni la possibilità di mettersi in gioco, di "reinventarsi" e, nel percorso di accettazione del nuovo *status quo* nelle loro vite, di imparare cose nuove su sé stessi e raggiungere dei traguardi e delle consapevolezze inediti. Il venir meno di alcuni punti di riferimento nel quotidiano può essere inizialmente destabilizzante, ma poi viene sfruttato come punto di partenza per reagire e ripartire. Un intervistato, stabilitosi all'estero ormai da molti anni, racconta della madre rimasta sola:

"non ci siamo né io né mio fratello, ha cambiato casa e adesso è in un altro paese. Si è trovata costretta ad evolversi, a ricostruirsi una rete di amicizie, nuove abitudini, una serie di cose che prima aveva come paletti fermi e poi all'improvviso le sono mancati. Per lei da questo punto di vista c'è stato un cambiamento, forse anche un beneficio, perché comunque la tiene arzilla e pimpante".

La crescita è anche percepita dagli intervistati in termini di arricchimento culturale e acquisizione di nuove competenze e capacità. Ad esempio, per alcuni l'esperienza migratoria dei figli è stata un incentivo a superare la paura dell'aereo, a diventare più tecnologici e ad apprendere o rispolverare le proprie reminiscenze scolastiche di una lingua straniera, sia per muoversi con più sicurezza nei viaggi all'estero, sia per comunicare con amici e parenti acquisiti che non parlano l'italiano, ma anche semplicemente per il gusto di imparare qualcosa di nuovo. E così, persone che magari non erano avvezze a viaggiare, soprattutto all'estero, adesso si trovano discretamente a loro agio a muoversi negli aeroporti internazionali, oppure a girare autonomamente in una grande città "perché ormai la conosco come le mie tasche!", oppure ancora a fare la spesa al mercato come farebbero a casa. Certo, ci sono state delle difficoltà iniziali, ma un po' facendosi coraggio, un po' con l'aiuto dei figli (che forniscono ai genitori dei *vademecum* di istruzioni o la piantina dell'aeroporto con il percorso da seguire fino al *gate* di imbarco), gli ostacoli vengono superati. Come per i figli, vedere che è possibile farcela da soli infonde sicurezza in se stessi e nelle proprie capacità (che erano un po' assopite o che nemmeno si sapeva di avere).

Un altro aspetto che sembra accomunare le testimonianze di molti genitori è la sensazione di aver acquisito, da quando i figli hanno intrapreso il loro progetto migratorio, una “nuova mentalità”, “una visione ampliata”, una maggiore “apertura mentale”, espressioni usate dagli stessi intervistati con diverse accezioni e sfumature. Partecipando alla vita dei figli in un Paese straniero - indirettamente, attraverso i loro racconti, e direttamente, attraverso i vari soggiorni e le visite all'estero - i genitori hanno infatti l'opportunità di venire a contatto con delle realtà e dei luoghi anche lontani dalla propria quotidianità, con culture, usi e costumi, cibi e tradizioni molto diversi dai nostri. E questo, oltre ad aver stimolato la loro curiosità, a volte è addirittura servito ad abbattere un pregiudizio che qualcuno aveva nei confronti di un determinato Paese.

Un caso particolarmente interessante è quello di una coppia di genitori che ha raccontato di frequentare, in occasione delle prolungate visite al figlio espatriato in California (2-3 mesi all'anno), un corso di inglese per stranieri organizzato da un'associazione del luogo. Attraverso questo corso, essi hanno avuto l'opportunità, oltre che di imparare un po' meglio la lingua, di conoscere delle persone di diverse nazionalità (in particolare immigrati di origine medio-orientale) che, assieme a loro, frequentano le lezioni. Non solo, la coppia si è anche inserita in un gruppo di emigrati di lunga data di origine italiana e appartenenti alle seconde generazioni, diventando così un ponte tra Stati Uniti e Italia, aiutandoli a tenere vive le loro radici e a continuare a coltivare la lingua.

In altri casi, l'occasione di arricchimento per i genitori deriva dalla frequentazione di amici o colleghi dei figli, oppure dal fatto che il figlio o la figlia trovi un/una compagno/a o si sposi con una persona di un'altra nazionalità. È questo il caso di un'altra coppia di genitori, il cui figlio, emigrato sempre negli Stati Uniti, ha sposato una donna di origini filippine:

“sia attraverso mia nuora che attraverso la sua famiglia abbiamo imparato tante cose su una cultura diversa dalla nostra. [...] Al matrimonio c'erano 100 persone di 12 nazionalità diverse... sono belle esperienze! [...] Il viaggio di nozze, hanno deciso loro, con la famiglia di lei che adora l'Europa, hanno voluto farlo in Sicilia. Questo viaggio lo abbiamo fatto in 20 persone! [...] Abbiamo passato un periodo bellissimo! Una sorella di mia nuora ha sposato un americano, un fratello ha sposato una cinese, l'altro fratello una messicana... eravamo tante nazionalità insieme, culture diverse, un'esperienza bellissima”.

Questo tipo di esperienze rappresenta sicuramente un'occasione di arricchimento, che va addirittura oltre il contatto con la cultura del Paese di destinazione del figlio, e che si estende anche ad altre realtà internazionali, rendendo i viaggi dei genitori dei veri e propri interscambi culturali. Se, come emerso dalla ricerca dell'anno scorso⁹, la possibilità di vivere in un contesto multiculturale è uno degli elementi che viene maggiormente ricercato e apprezzato da chi decide di intraprendere un percorso di emigrazione, questa opportunità viene trasferita di riflesso anche a chi resta a casa, alla propria famiglia.

Non solo, a volte le conoscenze che i genitori fanno all'estero si evolvono in amicizie: i contatti vengono mantenuti anche una volta rientrati in Italia, ed è capitato anche di ospitare (o programmare di ospitare) qualcuno per un breve soggiorno:

“In genere ci sentiamo una o due volte al mese e manteniamo i rapporti tramite i social network, attraverso cui condividiamo le nostre esperienze e i nostri viaggi. Loro sono tutti innamorati dell'Italia, affascinati [...] anche perché noi abbiamo fatto un po' di pubblicità, abbiamo mostrato le immagini dei nostri paesaggi e delle nostre montagne e tutti sono rimasti affascinati!”.

In sostanza, qualcuno è cambiato profondamente nel modo di viaggiare: “prima facevamo viaggi da turisti, adesso viviamo l'esperienza del viaggio più profondamente”. Questa considerazione, comunque, è fondamentalmente più vera per quei genitori che hanno la possibilità di passare all'estero lunghi periodi o di compiere trasferte frequenti.

9. Cfr. Osservatorio Veneti nel Mondo (2020).

Cambia chi parte, cambia chi resta e, in molti casi, cambia anche il rapporto che li lega. In che direzione è evoluto il loro rapporto? Come ha inciso il fattore *distanza* in questa trasformazione?

Innanzitutto, un'opinione piuttosto diffusa tra gli intervistati è che l'evoluzione del rapporto con i propri genitori o con i figli sia andata (e vada) di pari passo con il percorso di crescita reciproco di cui si è parlato: “prima era un rapporto madre-figlia, ora è un rapporto donna-donna, paritario”; “[il rapporto] è evoluto perché lei è evoluta come persona, è diventata più grande, è partita che era una ragazzina, ora è una donna”; “il suo passaggio tra l'essere figlia e l'essere madre a sua volta ci ha messe sullo stesso piano, quindi ora il nostro è anche un dialogo tra due madri”; “non sono più io che devo insegnare a lei, ma è lei che quasi deve insegnare a me”. Sono quindi i ruoli a mutare, ma non la sostanza del legame affettivo, “quei legami lì restano anche quando vai lontano”.

In certi casi il rapporto è evoluto e si è rafforzato *nonostante* la distanza, in altri casi proprio *grazie* alla distanza: l'essere lontani fa sì che non si dia nulla per scontato, ha avvicinato ancora di più genitori e figli, rendendo i momenti passati insieme (virtualmente e non) ancora più intensi e partecipati. Questo non solo nelle situazioni - quasi la totalità - in cui c'era già un rapporto familiare solido: una madre, ad esempio, ritiene che il proprio rapporto con la figlia sia migliorato rispetto ad una situazione di partenza problematica in cui le discussioni erano frequenti: “nell'ultimo anno, invece, siamo cresciute insieme, adesso mi dice spesso ‘grazie’ e ‘ti voglio bene’, mentre prima faceva fatica”.

Mettendo a paragone il rapporto genitori-figli proprio con quello di amici e conoscenti con i figli rimasti vicini a casa, una coppia di genitori ammette di sentirsi fortunata per l'attenzione che il figlio ha nei loro confronti nel coinvolgerli nella sua vita personale: secondo loro, infatti, la vicinanza fisica non è sufficiente per alimentare un legame affettivo, bisogna coltivarlo insieme e deve esserci la volontà da entrambe le parti.

Se per alcuni figli la lontananza ha dato una spinta in più nel coinvolgere i genitori nelle proprie vite, a qualcun altro è successo il contrario. C'è stata un'"involuzione", per usare l'espressione usata da un intervistato, ma non nella sostanza del rapporto: l'affetto provato per i genitori non viene assolutamente messo in discussione. La distanza rende difficile a volte condividere le reciproche vite e questo crea un senso di allontanamento, che però viene percepito come una cosa naturale, come spiega uno degli intervistati:

“è la distanza fisica quella che penalizza. Quindi oltre al processo naturale di andare via di casa a una certa età, c'è anche la difficoltà di creare una relazione che abbia delle cose in comune. Mia mamma mi dice sempre ‘io con te non condivido più niente, perché non so niente della tua vita’... questo fa dispiacere, ma a volte mi domando: come potrebbe essere diverso? Non riesco a scindere quello che sarebbe stato da quello che è”.

2.5. Le strategie per supportarsi nonostante la lontananza

Genitori e figli continuano a supportarsi a vicenda, nonostante i chilometri che li separano, proprio come facevano prima della separazione, se non di più. A volte, però, la lontananza li costringe ad adattarsi e ad adottare delle strategie particolari.

Per quanto riguarda il supporto dei genitori e degli altri membri della famiglia di origine nei confronti di chi è partito, quello di tipo economico è poco frequente nelle esperienze riportate dagli intervistati. Come è facile aspettarsi, esso riguarda in particolare gli espatriati più giovani, partiti per l'Erasmus o per frequentare un corso di laurea all'estero. Anche nei casi di chi è partito per motivi di studio, comunque, questo tipo di sostegno ha riguardato solo la prima fase del percorso migratorio, ed è venuto meno in modo naturale una volta intrapreso un percorso professionale che ha permesso di raggiungere l'auto-

nomia sotto questo punto di vista. In altri casi, soprattutto quando si parte all'avventura, nonostante la necessità nei primi tempi di un aiuto economico e la disponibilità da parte dei genitori a fornirlo, si è preferito rimboccarsi le maniche magari "tirando un po' la cinghia", per il bisogno di sentirsi autonomi e responsabili delle proprie scelte, ed anche un po' per orgoglio. Chi è andato all'estero per realizzare un progetto familiare e/o con una carriera già avviata, potendo contare su dei risparmi accumulati per realizzare il proprio sogno oppure su una certa stabilità professionale (quindi anche economica), non ha avuto bisogno del supporto finanziario dei genitori.

La tipologia di supporto familiare ai figli che ricorre maggiormente nelle storie raccolte è quello morale. Esso viene identificato con formule diverse dagli intervistati (supporto emotivo, affettivo, psicologico, ecc.), ma nella sostanza ha per tutti la stessa accezione. Nelle piccole difficoltà quotidiane, così come nei momenti di sconforto più profondi, i figli cercano l'appoggio dei genitori, e questi ultimi li ascoltano, li consigliano (ma "in punta di piedi", per non essere invadenti), li spronano a tener duro, a non mollare, anche se qualcuno istintivamente vorrebbe salire su un aereo e raggiungerli subito. Sembra, quindi, che la distanza fisica sia colmata dalla vicinanza emotiva e dalla consapevolezza che, nonostante le centinaia di chilometri di lontananza, si può sempre contare sulla famiglia. La distanza, tuttavia, impatta sul modo di manifestare questo supporto: attraverso lo schermo del telefono o del computer. Ma questo aspetto verrà approfondito nel prossimo paragrafo.

Non manca neppure il supporto di tipo pratico e logistico da parte dei genitori, la tipologia di aiuto che sembrerebbe più difficile da fornire a causa della lontananza fisica. Questo tipo di supporto si rintraccia già dalla fase che precede la partenza, ad esempio assistendo il figlio nel fare domanda per un'importante università estera, affiancandolo nella ricerca di un alloggio o di una prima sistemazione¹⁰, oppure collaborando al trasloco e preparando gli scatoloni in vista del trasferimento. Da molti racconti si evince che il supporto pratico non viene meno neppure col passare del tempo, a dispetto delle distanze (anche continentali). E così ci sono dei genitori che a distanza aiutano i figli a risolvere i piccoli problemi o nelle vicissitudini quotidiane, dal come cucinare una ricetta al rammendare i pantaloni, oppure ancora spedendo il famoso "pacchetto da giù" con i prodotti italiani tanto amati e che all'estero non si trovano. A volte, comunque, alla necessità di un supporto pratico o ad una richiesta (più o meno esplicita) di aiuto da parte dei figli, non c'è distanza che tenga, e si sconfigge perfino la paura di volare. E così, i genitori "globetrotter" (Rallo B., Bonatti, Rallo R., 2018) partono: per una malattia o un infortunio del figlio a seguito di un incidente domestico, per accudire un nipote in occasione di una trasferta lavorativa della figlia, per aiutare il figlio nel trasloco o per fare dei lavori nella casa appena acquistata. A tal proposito, riportiamo le parole di una madre:

"Ci sono stati dei momenti in cui andavo anche una volta al mese o ogni due mesi. Molto spesso insomma. Quando mia figlia magari si trovava in difficoltà con la gestione del bambino, io partivo e andavo. Quando lei mi ha chiesto io ho sempre trovato la maniera di andare".

La lunghezza del viaggio da affrontare è una variabile che in alcune esperienze pesa sulla possibilità di raggiungere i figli: "se fosse andata in Australia per esempio, mi avrebbe messo più in difficoltà, ma essendo ad Amsterdam, è facilmente raggiungibile, la sento vicina". Per altri, invece, andare a trovare il familiare dall'altra parte del mondo non è un problema, almeno finché le condizioni fisiche permettono

10. In un caso, ad esempio, una madre si è rivolta all'Associazione Bellunesi nel Mondo per aiutare il figlio a trovare un alloggio per un soggiorno estivo di studio all'estero; la stessa sistemazione che poi il figlio utilizzerà come primo appoggio una volta deciso di trasferirsi definitivamente. In un altro caso, un'intervistata è stata ospitata per i primi tempi da dei conoscenti dei propri zii; oppure ancora, dei genitori hanno supportato il figlio nel fare domanda per una residenza universitaria. Infine, c'è anche un caso in cui la presenza di una rete familiare all'estero ha "un po' viziato" (per usare l'espressione usata dallo stesso intervistato) la scelta della destinazione: la presenza di una zia ormai da molti anni nel Paese di destinazione, ha permesso all'intervistato di avere un primo appoggio sicuro, da cui è potuto partire per costruire il suo percorso.

di affrontare il viaggio. La propensione alla mobilità è dunque legata all'età o allo stato di salute dei genitori, più che alla personale attitudine a viaggiare o alle esperienze pregresse. Ci sono dei genitori, infatti, che fanno più fatica di altri a spostarsi, perciò sono gli stessi figli che preferiscono tornare in Italia:

“so che i miei genitori fanno fatica a viaggiare, a cambiare ambiente, quindi voglio evitare di scom bussolare la loro quotidianità e preferisco spostarmi io verso di loro. L'ultima volta che sono venuti qui non sono stati bene, quindi piuttosto che provocargli sconforto abbiamo adottato questa soluzione”.

Nonostante la propensione a muoversi anche frequentemente per raggiungere i figli, solo pochi genitori hanno dichiarato che prenderebbero seriamente in considerazione l'idea di trasferirsi all'estero. Qualcuno è categorico e dice di non essere disposto a lasciare la propria vita, le proprie abitudini, le amicizie, “le mie montagne”, per ricominciare tutto in un altro posto. È più frequente che venga presa in considerazione la possibilità di viaggiare più spesso e passare dei lunghi periodi nel Paese in cui il proprio familiare si è stabilito. I fattori che scoraggiano la prospettiva di raggiungere il figlio o la figlia sono principalmente legati al fatto di avere altri familiari in Italia, al forte legame con il territorio e all'elevato costo della vita in alcuni Paesi, che non permetterebbe di mantenere lo stesso stile di vita condotto in Italia. Qualcuno, invece, resta possibilista, anche se, come precisa una madre aperta all'ipotesi, “tra il dire e il fare c'è di mezzo il mare... o l'oceano nel mio caso!”.

Tra gli intervistati, ci sono due persone che vivono la condizione di “nonne a distanza” e due persone che sono partite da ormai molti anni e che, all'estero, hanno allargato e creato un nuovo nucleo familiare. Le loro testimonianze ci hanno permesso di indagare un altro tema importante quando si parla di strategie per supportarsi a distanza: quello della gestione e della cura della famiglia. Dai racconti di queste quattro esperienze si capisce che, in questo frangente, la distanza viene vissuta e percepita in modo molto soggettivo. Nel caso delle due nonne, è proprio questa - la distanza - la discriminante principale che diversifica le loro esperienze: una ha il nipote nei Paesi Bassi, l'altra ha due nipoti negli Stati Uniti. Entrambe sono sempre ben disposte a spostarsi per andare a trovare figli e nipoti: la prima compie viaggi più frequenti, anche solo per dare una mano nella gestione del bambino, nei momenti di vacanza dalla scuola o durante le trasferte di lavoro della figlia; la seconda, assieme al marito, intraprende trasferte meno frequenti, ma i soggiorni si prolungano per due o tre mesi (visto il lungo tragitto da affrontare). A differenza del primo caso, la seconda intervistata è diventata nonna successivamente al trasferimento del figlio all'estero e, in occasione di entrambe le nascite, si è spostata per fornire il proprio supporto:

“Quando è nato il primo figlio, loro avevano scelto di vivere questa esperienza da soli e io capisco. Dopo una settimana dalla nascita del mio primo nipote, però, ci hanno chiamato dicendoci ‘ma voi che ne dite... verreste qui?’ [...]. Noi abbiamo subito prenotato un volo e siamo partiti [...]. Poi quando è nata la seconda bambina ci hanno chiesto di andare lì, [...] avevano bisogno di qualcuno di affidabile che facesse compagnia all'altro bambino”.

Il supporto nella cura dei bambini non viene dato soltanto “in presenza”, ma anche da lontano, magari intrattenendo i nipoti mentre i figli sono impegnati col lavoro:

“durante il lockdown, [...] quando finivano le lezioni a distanza e mio figlio doveva continuare a lavorare, dava loro l'i-pad e ci chiamavamo, così passavamo un po' il tempo insieme, giocavamo via whatsapp, ci inventavamo qualcosa per stare insieme”.

In entrambi i casi, le due donne sembrano vivere la condizione di “nonne a distanza” abbastanza serenamente, ritenendosi fortunate a poter viaggiare e poter passare comunque molto tempo con i nipoti. Nella percezione della prima nonna (col nipote in Europa), la distanza non rappresenta un grosso problema; la seconda ritiene che a volte la distanza crei delle difficoltà, in particolare nel mantenere le comunicazioni a causa della grossa differenza di fuso orario.

Anche per gli altri intervistati che al momento non sono nonni, comunque, la prospettiva di avere in futuro dei nipoti li renderebbe felici e ancora più motivati a spostarsi, anche se qualcuno dice: “egoisticamente, preferirei che venissero in Italia per potermeli godere”.

Anche tra chi è partito, come già accennato poc'anzi, ci sono due persone che, una volta all'estero, hanno allargato o creato il proprio nucleo familiare. Nel primo caso si tratta di un intervistato partito assieme alla moglie, anch'essa veneta: la coppia ora ha due figli, con i quali vivono ormai da molti anni in Cina. La seconda è un'intervistata che, per motivi di studio, è partita per la Scozia, Paese nel quale si è poi stabilita definitivamente, motivata dai successi professionali e dall'incontro con il marito scozzese, con il quale ora ha due figli. In entrambe le esperienze riportate, i genitori degli intervistati fanno fatica a spostarsi (o per la difficoltà di affrontare viaggi intercontinentali, o per problemi di salute) e, per questo motivo, si prediligono le visite in Italia per far incontrare nonni e nipoti. Entrambi sentono la mancanza di un genitore che li possa aiutare nelle incombenze della vita quotidiana:

“avere una mano in più nella gestione della casa, dei bambini... andarli a prendere a scuola, preparare il pranzo, accompagnarli in giro... quando si è in due e si lavora è difficile da gestire, diventa un bell'impegno”.

Nel primo e, soprattutto, nel secondo caso, la percezione che i propri genitori non vivano bene la condizione di “nonni a distanza” è un minimo comune denominatore: ci si rammarica di non poter dare ai genitori la gioia di godersi i nipotini. Si cerca allora di intensificare le comunicazioni, anche con cadenza giornaliera, per permettere a nonni e nipoti di creare un legame, nonostante le difficoltà legate alla distanza.

“Col bimbo piccolo mia mamma canta le canzoni in italiano, le filastrocche... si capisce che lui riconosce la sua voce. Con mia figlia più grande forse sta diventando un attimo più complicato, credo che si stia stufando di vedere tutti attraverso lo schermo”.

A volte, quindi, parlare tramite lo schermo di un telefono o di un computer può risultare difficoltoso, anche perché spesso i bambini non riescono a percepire l'importanza che per i nonni hanno quei momenti insieme. A volte anche la lingua rappresenta una barriera, quindi il genitore si trova a dover tradurre le conversazioni tra nonni e nipote.

Da parte di chi è lontano, da un lato a volte si scorge il timore che i propri genitori possano soffrire un po' la solitudine e che siano restii a chiedere aiuto per non “disturbare” o interferire nella vita del figlio; dall'altro c'è la preoccupazione - anche in prospettiva futura - che i genitori, diventando sempre più anziani, abbiano bisogno di punti di riferimento saldi. Questo senso di responsabilità nei confronti dei genitori, si traduce in diverse ipotesi o soluzioni per il futuro. Nessuno ha la certezza di rientrare in Italia, né nel breve, né nel lungo periodo; tuttavia, nella maggior parte delle testimonianze raccolte, questa ipotesi non viene mai scartata del tutto, una porta che resta socchiusa e che potrà essere eventualmente aperta nel momento opportuno. In ogni caso, si noti che il rientro in Italia o in Veneto è comunque una possibilità a cui concorrono una molteplicità di fattori, tra cui si trova anche il desiderio di stare più vicino alla famiglia di origine. Un'altra strategia, paventata da un solo intervistato, è quella di farsi raggiungere all'estero dal genitore. Solamente in un caso una persona era seriamente intenzionata a rientrare in Veneto, e l'esigenza di assistere i propri genitori giocava un ruolo preponderante nella scelta fatta. Tuttavia, lo scoppio della pandemia ha ritardato il progetto, facendo perdere un “momento propizio” che, alle condizioni attuali, difficilmente si ripresenterà.

Infine, chi è partito spesso è riuscito a ricrearsi *in loco* una rete di supporto, pratico ed emotivo, che potesse sopperire alla lontananza dai familiari in particolari situazioni: gli amici. Gli amici che ci si è scelti all'estero a volte costituiscono una “seconda famiglia”, a cui potersi appoggiare nel momento del bisogno e con cui poter condividere la quotidianità della vita. Anche se i legami di sangue non vengono mai messi in discussione e non potranno mai essere sostituiti, le amicizie comunque rappresentano dei pilastri fondamentali nei percorsi di vita all'estero di qualche intervistato.

2.6. Comunicare attraverso la tecnologia

La comunicazione a distanza attraverso *device* tecnologici è senza dubbio l'opzione più praticata per mantenere i contatti tra persone emigrate all'estero ed i familiari rimasti in Italia. Lo smartphone, il tablet, il pc o qualunque altro apparecchio dotato di schermo e di connessione internet rappresentano il ponte per sentirsi, vedersi e condividere le rispettive vite vissute in contesti molto distanti e diversi tra loro.

Tutti gli intervistati, da quelli più appassionati e avvezzi alla tecnologia a quelli meno pratici, ritengono che questi mezzi siano necessari, fondamentali se non addirittura "provvidenziali" (per usare un termine usato da uno degli intervistati), per mantenere i contatti con le persone care: la convenienza economica e la semplicità di utilizzo hanno permesso di fare un grande salto in avanti nella comunicazione a distanza, in termini di frequenza, durata ed intensità della condivisione.

Le testimonianze raccolte fanno emergere l'importante ruolo svolto dalla tecnologia nel riuscire a mantenere il rapporto con le persone importanti della propria vita, familiari ed amici, soprattutto quando il percorso migratorio si è svolto in diverse tappe successive. In questi casi, le persone emigrate si prendono un impegno ben preciso di contattare con cadenza programmata familiari ed amici per non lasciar trascorrere troppo tempo tra un'interazione e l'altra, nel tentativo di mantenere viva una rete sociale internazionale senza che questo proposito impedisca di coltivare relazioni di vicinanza *offline* nel Paese di stabilimento. In certi casi, si privilegiano le nuove relazioni instaurate nel Paese di emigrazione - quella che prima abbiamo identificato come una "seconda famiglia" - senza però mai trascurare i contatti con i familiari più stretti rimasti nel Paese di origine.

Non dovendosi più preoccupare della bolletta, gli intervistati confermano come sia diventato comune sentirsi 2-3 volte alla settimana, ogni giorno o addirittura più volte al giorno, chiamandosi o videochiamandosi, o magari inviando solo un breve messaggio per chiedere "come stai?" e ricevere in pochi secondi una risposta sintetica, seppur confortante, dall'altra parte del mondo.

Le applicazioni più utilizzate per comunicare sono Skype, Facetime, Wechat (per la Cina) e Whatsapp. Alcuni genitori di figli emigrati all'estero ammettono di utilizzare molto quest'ultimo strumento sia per la sua versatilità e scarsa invadenza, sia per la sua immediatezza, che spesso dà l'illusione di abbattere ogni distanza fisica, come ammette una madre intervistata: "è come comunicare da una stanza all'altra". Attraverso Whatsapp, nelle chat private o in quelle di famiglia, genitori e figli si inviano brevi messaggi, fotografie e video più volte durante la giornata, per condividere qualsiasi cosa: le immagini del nipotino, il piatto cucinato per cena, un nuovo acquisto per la casa, ecc., lasciando al ricevente la libertà di decidere quando rispondere, magari scegliendo un momento di pausa durante la giornata con una reazione poco impegnativa, come ad esempio una risposta brevissima o un'emojicon di conferma.

Le chiamate, ma ancor più le videochiamate, richiedono un maggior impegno in termini di tempo e programmazione. A volte ci si chiama più o meno tutti i giorni, anche "al volo", anche solo per qualche minuto, sulla strada per andare a far la spesa, durante una pausa dal lavoro, in automobile andando o tornando a casa dall'ufficio, la mattina per sentire i nipotini prima che escano per andare a scuola. È più frequente, però, che il momento dedicato a questo tipo di comunicazione sia il weekend, quando tutti sono più liberi dagli impegni della quotidianità. Il momento della videochiamata diventa quasi un momento canonico, un rituale familiare, una sorta di appuntamento imprescindibile. Durante le videochiamate, figli e genitori - ma anche altri familiari come fratelli, zii e zie, cugini, ecc. - si ritrovano a tu per tu; più spesso, però, si fanno delle videochiamate di gruppo in cui tutta la famiglia si può collegare simultaneamente: in questo modo è possibile ricreare un'interazione familiare nonostante le distanze, e magari ottimizzare i tempi della comunicazione. Un intervistato in particolare lamenta il sovraccarico di videochiamate e messaggi per comunicare con tutti i familiari singolarmente, abitudine che, a suo avviso, rischia di togliere tempo alle nuove relazioni instaurate nel Paese di emigrazione.

La possibilità di “vedersi” è stata molto importante soprattutto in tempo di Covid-19, diventando un valido sostituto alla presenza fisica, chiaramente impedita dalle misure di contenimento.

Come è facile aspettarsi, durante i periodi di *lockdown* imposti dalla pandemia – ed in particolare in occasione del primo, a marzo 2020 – la comunicazione tra chi è partito e chi è rimasto in Veneto si è sicuramente intensificata, a motivo della crescente preoccupazione reciproca, per la maggiore disponibilità di tempo libero rispetto alla normalità, ma anche “un po’ per noia”, come confessa un’intervistata. E così ci si è ritrovati a fare colazione insieme o aperitivi a distanza, ma c’è anche chi ha colto l’occasione per organizzare con alcuni membri della famiglia dei gruppi creativi, dove ci si dedica all’acquerello o alla lettura di storie e racconti. In un caso, poi, un genitore intervistato ha raccontato di aver contratto la malattia da Covid-19 insieme ad altri membri della famiglia rimasti in Italia e di aver ricevuto quotidianamente chiamate e videochiamate dalla figlia all’estero, la quale è riuscita a mitigare l’iniziale preoccupazione – sostituita gradualmente da un senso di sollievo, tanto da poterci “ridere su” a posteriori - proprio perché aveva la possibilità di sentire e di vedere con i suoi occhi la situazione familiare e di assistere alla progressiva guarigione della famiglia nonostante la distanza.

Per alcuni, la frequenza della comunicazione è stata particolarmente alta nel primo periodo immediatamente successivo alla partenza, quando il bisogno di confidenza e di supporto emotivo della persona partita è generalmente più forte e, a volte, si somma ad un bisogno molto profondo dei familiari rimasti in Italia di ricevere rassicurazioni ed aggiornamenti. Per chi parte, il periodo di adattamento è quello in cui è inevitabile scontrarsi con una realtà diversa da quella lasciata alle spalle, in cui è naturale interrogarsi sulla scelta fatta ed allo stesso tempo dimostrare determinazione nell’affrontare tutte le sfide che si presentano davanti. L’impatto con una nuova realtà, le questioni pratiche e burocratiche iniziali, una cultura diversa, la voglia di integrarsi, la solitudine dei primi tempi, le difficoltà legate alla lingua, il “sentirsi stranieri”, ecc. sono tutti elementi con cui chi è partito ha dovuto spesso fare i conti e che sono stati condivisi con familiari e amici a casa, coinvolgendoli nel loro nuovo percorso anche per avere un supporto, un consiglio, un incoraggiamento a non mollare:

“Sapevo che in quel momento si sentiva solo [...] Quando telefonava sentivo che aveva voglia di poter parlare con qualcuno di quello che gli succedeva, di condividere”.

“Nei primi giorni mi chiamava in continuazione piangendo disperata e dicendo che voleva tornare, a causa della lingua, dello studentato, dell’ambiente, si sentiva sola ed era in difficoltà... noi cercavamo di convincerla a tenere duro e a rimanere. Quando l’ho sentita più tranquilla mi sono tranquillizzata anche io”.

Anche per chi resta, il periodo successivo alla partenza del proprio caro è un momento altrettanto movimentato dal punto di vista emotivo, come già visto, in cui è necessario abituarsi al cambiamento imposto dal distacco. E così, una comunicazione frequente non risulta un’esigenza solo di chi è partito: “[mia mamma] aveva bisogno di conferme che stessi bene, aveva bisogno di vedermi e probabilmente una telefonata non sarebbe stata abbastanza” dice un’intervistata riferendosi alla sua prima esperienza prolungata in un paese straniero.

Come già emerso, i racconti a distanza sulle sfide quotidiane che gli emigranti devono affrontare all’estero sono considerati una fonte di arricchimento culturale per chi resta: empatizzando con le preoccupazioni e le incertezze di chi è partito, si acquisiscono una serie di informazioni pratiche e si apprendono aspetti culturali del Paese di destinazione prima ignorati.

Terminato il periodo iniziale di assestamento, comunque, la comunicazione assume un ritmo ordinario, e così si mantiene in assenza di eventi particolari. L’interazione diventa più intensa, a volte anche frenetica, sia in occasioni di particolare preoccupazione, come nel caso di una malattia o di un infortunio del familiare, sia quando accadono degli eventi coinvolgenti, come la nascita di un nipote, come testimoniano questi brevi estratti dalle interviste:

“Negli ultimi anni ci stiamo sentendo più frequentemente, sia perché abbiamo avuto dei figli e i miei genitori hanno piacere di vederli, sia perché [i genitori] hanno avuto dei problemi di salute”.

“Cerco di chiamare più frequentemente [mia mamma] perché è rimasta sola e ha bisogno di vedere me ed i nipotini, fare due chiacchiere. Essere nonna a distanza viene mitigato dalla frequenza maggiore usando mezzi a costo zero”.

Ma comunicare a distanza, attraverso la tecnologia, è percepito dagli intervistati come un fattore penalizzante per il rapporto familiare? Oppure questi strumenti e modalità di comunicazione sono diventate talmente parte integrante della nostra quotidianità da non essere ritenute un ostacolo?

Innanzitutto, quel che è certo è che le videochiamate sono diventate “il nuovo minimo” come una volta erano le lettere e poi le telefonate, come dice un intervistato: hanno rivoluzionato il modo di comunicare, permettendo di mantenere un contatto visivo e di introdurre la comunicazione non verbale a distanza. Se prima si poteva intuire lo stato d’animo di una persona solo dal tono di voce, in videochiamata è possibile osservarne l’espressione facciale, i gesti, gli sguardi, ma anche entrare nella casa del proprio familiare, sentendosi così più vicini. Anche se un’intervistata ha dichiarato di percepire la dimensione del video come “innaturale” e di preferire quindi le telefonate alle videochiamate coi genitori, durante le quali – confessa – non riesce a non distrarsi. Nella maggior parte dei casi ci si è adattati a questa soluzione, e qualcuno dice di sentirsi perfettamente a proprio agio davanti allo schermo. Alcuni riescono a parlare spontaneamente di tutto, anche di faccende serie e di argomenti intimi e personali, senza percepire inibizioni, ma forse perché si era già abituati a farlo anche prima che la distanza si mettesse in mezzo. Quando però le occasioni di parlarsi sono contingentate, è inevitabile cercare di sfruttarle appieno, e questo sembra a volte influire anche sul rapporto, poiché si è portati a “non dare nulla per scontato”. Paradossalmente, una coppia di genitori ha dichiarato di sentirsi più frequentemente e di condividere maggiormente le reciproche vite col figlio distante che con l’altro che abita più vicino, in quanto il tempo dedicato alla comunicazione a distanza, seppur breve, è un momento interamente ritagliato per quello scopo.

La comunicazione a distanza, mediata dal *device* tecnologico, è quindi un’opportunità a cui è difficile sottrarsi, ma non è giudicata infallibile da tutti: molti infatti hanno ammesso che la scelta è necessaria, ma non riuscirà mai a colmare la mancanza fisica e a sostituire le sensazioni scaturite da un abbraccio, da un gesto di affetto o dal profumo del proprio caro che non si vede da tanto tempo.

Tra gli intervistati è comune ritenere la comunicazione a distanza penalizzante, solo per quanto riguarda la modalità con cui essa avviene, senza che questa possa incidere sulla natura del rapporto. Per un intervistato, infatti, la tecnologia:

“mitiga le emozioni, è difficile ad esempio litigare, anche per la brevità della conversazione ma anche perché ci sono momenti, anche di gioia, che non vengono catturati nel momento in cui hai la conversazione”.

Un’altra questione molto sentita è l’appesantimento dovuto alla necessità di programmare la comunicazione, dandosi un appuntamento ben preciso e tenendo conto della difficoltà imposta dal fuso orario. Senza contare la linea non sempre efficiente e la difficoltà a procurarsi le ricariche per il telefono in alcuni Paesi.

In effetti, da tutti gli intervistati la presenza fisica è considerata insostituibile: condividere gli stessi spazi, conoscere di persona le rispettive reti amicali e di conoscenti permette un grado di comprensione reciproca, di confidenza e, se vogliamo, di complicità nel rapporto genitori-figli che la comunicazione a distanza non riesce a compensare, nonostante il rapporto rimanga nella maggior parte dei casi intenso e sincero. In generale tutti gli intervistati concordano sul fatto che i mezzi tecnologici non possano sostituire la presenza fisica agli eventi che segnano le tappe fondamentali della vita, come ad esempio la discussione di laurea della figlia, i primi passi di un nipote o dei figli degli amici, un addio al celibato, un matrimonio, dei traguardi professionali, ecc.

Alcuni genitori dichiarano di non essere abituati a vivere le relazioni a distanza e di adattarsi solo perché costretti. Non essere nativi digitali significa aver dovuto confrontarsi con la tecnologia in età adulta e, spesso, aver “subito” i cambiamenti nel modo di rapportarsi con gli altri imposti dalla tecnologia. Un genitore spiega che “anche se sono passati 11 anni ormai, mi sono adattato, ma comunque è un video...”. Questa difficoltà di adattamento alla nuova modalità di comunicazione aumenta con l’età, anche quando si acquisisce la competenza nell’utilizzo dei *device*: i nonni intervistati hanno imparato a videochiamare tanto da poter dire quanto la tecnologia sia ormai “a portata di tutti”, spesso si aiutano l’un l’altro per mettersi in contatto con i nipoti all’estero “è mia moglie che tiene in mano il telefono, io mi metto a fianco” ma ribadiscono l’insostituibilità della presenza fisica, perché come racconta commosso un nonno intervistato riguardo ai suoi nipoti “quando i quattro fratelli sono tutti qui è bello coccolarli ed abbracciarli”.

2.7. Considerazioni finali

Nonostante – è utile ribadirlo ulteriormente – le evidenze emerse dall’indagine che sono state fin qui riportate non abbiano la pretesa di essere lette come totalmente rappresentative di tutte le esperienze degli emigrati veneti e delle loro famiglie, quanto emerso sicuramente ci può fornire qualche spunto di riflessione utile.

Innanzitutto, abbiamo visto che, in tutte le storie riportate, partire è sempre una scelta individuale, dettata da un ventaglio di motivazioni soggettive che varia da persona a persona, ma che possono essere tutte - bene o male - ricondotte alla voglia di realizzarsi appieno. Certo, al giorno d’oggi è più facile ricevere degli *input* che portano a prendere in considerazione di andare “altrove” per raggiungere questo obiettivo: in una società globalizzata ed interconnessa come la nostra, fortemente votata all’internazionalizzazione, nella quale la libera circolazione degli studenti e dei lavoratori è una condizione naturale, è molto semplice reperire informazioni, conoscere, spostarsi e sperimentare realtà diverse dal nostro paese d’origine. Come abbiamo visto, però, anche il contesto e il *background* familiare giocano un certo ruolo nella decisione di intraprendere un percorso di vita all’estero. In certi casi, le esperienze di migrazione pregresse dei genitori o di altri parenti – passate e recenti – oppure la presenza in un Paese estero di uno o più familiari (o conoscenti dei propri familiari), può incidere sulla propensione alla mobilità, ma anche “influenzare” l’andamento del percorso migratorio, ad esempio nella scelta della destinazione. In ogni caso, anche in assenza di migrazioni pregresse, la famiglia è un contesto in cui i figli vengono spesso incoraggiati in modo attivo ad aprirsi verso il mondo esterno ed uscire dalla *comfort zone*: vengono incoraggiati a intraprendere dei viaggi studio all’estero già durante l’adolescenza, oppure a partecipare all’Erasmus durante il loro percorso universitario; si trasmette loro l’importanza di conoscere le lingue straniere, consapevoli che questa capacità potrà rappresentare per loro una marcia in più, che li avvantaggerà anche al momento del loro inserimento nel mondo del lavoro. Anche nei contesti familiari più “tradizionali”, comunque, i desideri, le inclinazioni e le curiosità mostrate dai figli non vengono mai ostacolati, anzi.

In secondo luogo, come è già stato anticipato nell’introduzione di questa ricerca, generalmente si tende a considerare e studiare l’emigrazione e tutti i fenomeni ad essa connessi dal punto di vista di chi parte. Questo, però, rischia di rendere miopi sulle eventuali ricadute positive (dirette e indirette) che i percorsi migratori possono avere su chi resta (in questo caso sulle famiglie) e sui territori d’origine. Il *brain drain* o “fuga dei cervelli”, ad esempio, è un tema caldo spesso sotto i riflettori dei mass media, al centro del dibattito accademico, istituzionale, politico e non solo, di cui spesso si parla con una connotazione intrinsecamente negativa ed allarmista. Nel descrivere il fenomeno, si punta sempre l’attenzione su chi parte e sulla “perdita” che questa scelta implica: perdita di giovani qualificati, perdita di competenze, perdita di opportunità di crescita per il Paese, perdita economica, ecc. Ma si può leggere il fenomeno an-

che sotto un'altra luce? Si può ragionare anche in termini di “guadagno” oltre che di “perdita” di qualcosa? Le evidenze che sono emerse da questa indagine sembrano proprio suggerirci una risposta affermativa. La scelta migratoria di qualcuno è occasione di arricchimento e crescita tanto per chi di questa scelta è il protagonista diretto, quanto per chi ne è spettatore (più o meno attivo). Come si è visto, i familiari degli expat – indirettamente, attraverso i racconti, e direttamente, attraverso i vari soggiorni e le visite all'estero – hanno la possibilità di ampliare i loro orizzonti e le loro prospettive, aprire la mente verso nuove esperienze, nuove culture, familiarizzare con usi e costumi anche molto diversi dai nostri. Spesso sono anche incentivati ad acquisire nuove competenze: diventare più tecnologici per stare al passo coi figli e i nipoti, oppure rispolverare o imparare da zero una lingua straniera, per potersi muovere con più disinvoltura durante i viaggi e per poter comunicare con nuovi amici e familiari acquisiti. In certi casi addirittura alcuni genitori riescono a crearsi delle reti internazionali di amici e conoscenti, che ritrovano quando vanno all'estero e con i quali mantengono i rapporti una volta tornati in Veneto. Anche per chi non partecipa in modo attivo alla vita all'estero del proprio caro, lo sforzo stesso di tenere vivi i legami contribuisce a mantenersi attivi, arzilli, curiosi nei confronti del nuovo e del diverso.

Infine, analizzando le prospettive di rientro in Italia e in Veneto (sia dalle testimonianze dei figli che dei genitori intervistati), emerge che agli occhi di chi emigra, l'“altrove” risulta ancora troppo attrattivo e stimolante per poter essere abbandonato facilmente. Tornare in Italia, o in Veneto, sembra rappresentare una rinuncia a qualcosa. E questa visione ci viene restituita anche dagli stessi familiari, che accettano e appoggiano la scelta dei propri cari in virtù della disillusione che nutrono nei confronti della realtà di partenza. Mantenere il legame con la famiglia e con il contesto di origine è senza dubbio importante, ma nelle prospettive di rientro di chi emigra i fattori che entrano in gioco per decidere di invertire la rotta sono altri. Dalle esperienze raccontate in questa ricerca, spesso chi è partito non aveva neppure intenzione di stabilirsi definitivamente all'estero, ma alla fine “una cosa tira l'altra”, e le opportunità che si sono presentate lungo la loro strada hanno, passo dopo passo, fatto sì che mettessero radici in un altro Paese.

Posto quindi che le esperienze migratorie siano delle importanti occasioni di arricchimento tanto per chi parte quanto per chi resta, e che il contesto estero per molti versi sia decisamente all'avanguardia rispetto al nostro, potrebbe essere utile per il futuro cominciare (o continuare) ad affrontare il fenomeno nell'ottica della *circulation*, più che concentrarsi sulle misure da attuare per far rientrare definitivamente gli espatriati (in particolare i giovani talenti) o per non farli partire. Questo potrebbe concretizzarsi, magari, promuovendo dei percorsi professionali o delle carriere “fluide”, che contemplino la possibilità di spostarsi tra più Paesi, agevolati anche dalla tecnologia e dalla possibilità di lavorare da remoto, favorendo in tal modo la *cross-contamination* tra ambienti e mentalità diverse. E questo non può che essere sempre positivo.

3 PERCORSI DI ESPATRIO IN ALCUNE AZIENDE VENETE

di Monia Barazzuol

3.1. Introduzione e nota metodologica

Nel corso degli anni, molte aziende venete hanno creato stabilimenti, filiali, uffici commerciali in contesti esteri più o meno lontani. Si tratta di percorsi attraverso cui si muovono non solo prodotti e tecnologie ma anche competenze e conoscenze: dal Veneto verso altri paesi e da questi verso il nostro territorio. Questo fenomeno ha dato vita a percorsi che vedono donne e uomini, giovani e meno giovani in forza in alcune aziende venete spostarsi all'estero per esigenze lavorative. L'indagine presentata nelle pagine seguenti cerca di dare conto di un percorso di ricerca che, attraverso interviste qualitative, ha raccolto l'esperienza di alcune realtà manifatturiere e di altre società di ricerca e selezione del personale presenti sul territorio regionale¹. A partire da questi racconti, si è cercato di approfondire le caratteristiche dei lavoratori coinvolti, in particolare le loro competenze, esplorando le modalità attraverso cui vengono strutturati i percorsi e i rimpatri, provando al tempo stesso a cogliere le eventuali trasformazioni del fenomeno alla luce della pandemia Covid-19. Quest'ultima ha di fatto cambiato completamente quella che fino a febbraio 2020 era la normalità: molti degli aspetti raccolti nell'indagine raccontano ancora di quel mondo che forse non sarà più lo stesso alla ripartenza dopo la pandemia.

Prima di iniziare, è opportuno chiarire il significato di alcuni termini che saranno utilizzati. In primis, si utilizzerà il termine "espatrio" in riferimento al percorso di coloro (espatriati) che si trasferiscono per motivi di lavoro dall'Italia ad un altro paese per un periodo di tempo che richiede un cambio di indirizzo e un adattamento semi-permanente alle condizioni della nuova destinazione (Prandstraller e Quacquarelli, 2011). Tradizionalmente, ricerche in ambito HR definiscono espatriati coloro che si trasferiscono per un periodo tra i tre e i cinque anni. Alla tipologia di espatriati come indicata sono riconducibili anche i lavoratori distaccati all'estero. Nel testo si ritroveranno inoltre i termini "rimpatrio" e "inatrio". Il primo rimanda al percorso di rientro del personale all'estero, mentre il secondo fa riferimento a quei lavoratori che dalle sedi estere dell'azienda arrivano alla casa madre.

3.1.1. La selezione del gruppo di intervistati

Un ulteriore aspetto da delineare prima di entrare nel merito dell'indagine riguarda le modalità attraverso cui si è arrivati alla selezione del gruppo di intervistati. In prima battuta, utilizzando informazioni reperibili online, elenchi di aziende del territorio regionale, contatti precedenti o attivando catene amicali e professionali per raccogliere suggerimenti su nominativi e casi aziendali potenzialmente adeguati agli obiettivi dell'indagine, è stato costruito un elenco di circa 100 imprese manifatturiere e, in misura minore, alcune appartenenti al settore delle costruzioni, distribuite tra le diverse province del Veneto. Nel corso dei contatti diretti con le imprese, l'elenco iniziale si è via via ridotto, escludendo le aziende che non è stato possibile raggiungere per mancanza di riferimenti corretti; quelle le cui caratteristiche non

1. Si ringraziano tutte le persone intervistate e le loro società di appartenenza per la disponibilità a partecipare all'indagine in un momento certamente reso non facile dalla pandemia Covid-19 in corso. Un grazie anche a coloro che non sono rientrati nel gruppo di intervistati ma che hanno speso qualche minuto per collocare il proprio rifiuto a partecipare all'indagine entrando anche nel dettaglio dei motivi che rendevano la loro esperienza non congruente al tema oggetto di approfondimento.

corrispondevano a quelle selezionate per l'indagine; quelle che hanno dichiarato di avere chiuso tutte le sedi estere in tempi non recenti; quelle che si sono dette non disponibili a raccontare la loro esperienza. Per alcune aziende l'indisponibilità è stata motivata con difficoltà riguardanti le tempistiche, considerato il periodo tra fine dicembre 2020 e inizio febbraio 2021 denso di attività di chiusura d'anno e di avvio della nuova annualità; altre hanno riferito di difficoltà organizzative dovute ad una riduzione di personale effetto della pandemia Covid-19 tanto da risultare difficile parlare con i referenti in cassa integrazione o in smart working. Altre aziende hanno sottolineato come le loro esperienze di personale italiano inviato all'estero fossero limitate esclusivamente a trasferte o a periodi molto ridotti, senza carattere di continuità.

Sono state escluse dall'indagine anche le aziende che al contatto telefonico hanno spiegato la completa autonomia delle proprie sedi estere. Grazie alla disponibilità di alcuni interlocutori, è emerso come alcune si siano affidate a personale espatriato limitatamente alla fase di avvio della sede o stabilimento all'estero – cosa che, per altro, seppur non in modo esclusivo, rilevano anche alcune aziende intervistate – mentre, successivamente, la gestione e le attività dell'impianto sono proseguite e si sono consolidate senza una partecipazione diretta di personale dipendente dalla sede madre. In altri casi è emerso come la sede estera fosse originariamente un fornitore o una realtà concorrente consolidata che, dopo anni di conoscenza e/o di collaborazioni, è stata acquisita e portata sotto l'ombrello dell'azienda veneta. In altri casi, le sedi estere sono attualmente gestite attraverso professionisti (“consulenti a partita iva”) in relazione con la casa madre ma di fatto autonomi nella gestione dell'attività. Infine, alcune aziende hanno sottolineato di aver adottato nelle sedi estere una politica per cui vengono selezionati lavoratori italiani già residenti nel paese che, di fatto, risultano completamente staccati dalla realtà italiana. In altri casi ancora, il processo di mobilità interna viene gestito attraverso vere e proprie localizzazioni dei dipendenti all'estero senza prevedere una data formale di rimpatrio.

Al termine della fase di contatto, il gruppo di aziende intervistate si è composto di 11 realtà appartenenti al settore manifatturiero di cui, nel prossimo paragrafo, sarà fornita una descrizione dettagliata. Accanto a queste 11 imprese, come già anticipato, l'indagine ha previsto la realizzazione di un numero contenuto di interviste (precisamente cinque) con società HR presenti in regione e, in due casi raggiunti, localizzate anche all'estero. La selezione delle realtà HR intervistate è avvenuta sulla base di alcune ricerche online per parole chiave e attraverso alcune reti professionali. In qualità di testimoni privilegiati, il loro racconto ha permesso di comprendere in modo più allargato alcuni temi affrontati con le aziende e di ampliare il contesto di riferimento guardando ad un numero maggiore di situazioni grazie alla loro esperienza sul campo.

Come è evidente, il gruppo di intervistati non costituisce un campione statisticamente rappresentativo delle imprese venete che hanno attivato o stanno attivando percorsi di espatrio per i propri lavoratori. Lo stesso ragionamento vale anche per le società HR. L'indagine qualitativa raccontata in queste pagine costituisce piuttosto un contributo all'approfondimento del tema, fornendo un ulteriore tassello all'esplorazione di un fenomeno ben più ampio come è quello delle nuove emigrazioni dal Veneto.

Per quanto riguarda la metodologia utilizzata, le interviste sono state condotte sulla base di una traccia semi-strutturata in cui è stato chiesto di raccontare le esperienze di espatrio attivate per il proprio personale nel caso degli interlocutori aziendali o di fare sintesi rispetto alle ricerche e alle selezioni realizzate per le aziende del territorio nel caso delle società HR. In generale, si è cercato di lasciare ampio spazio all'intervistato nella costruzione del proprio racconto, intervenendo solo su aspetti non emersi che si intendeva approfondire o esplorare.

Ogni intervista è stata trascritta sulla base degli appunti raccolti direttamente nel corso dell'incontro. I materiali così ottenuti sono stati quindi analizzati per nuclei tematici attorno cui, secondo una prospettiva narrativa, si è sviluppato il rapporto di ricerca presentato nelle pagine seguenti. Nel rispetto delle indicazioni per il contenimento della pandemia Covid-19, tutti gli incontri si sono svolti su piattaforma

online oppure via telefono. Nelle aziende, gli interlocutori incontrati – meglio, le interlocutrici considerate che le donne sono state la maggioranza – sono stati il CEO, il General Director, il Responsabile HR o l'HR Specialist, il Responsabile amministrativo o l'Operation coordinator nelle imprese manifatturiere; nelle società HR, invece, gli intervistati sono stati gli stessi titolari, per la maggior parte uomini. Ad ogni partecipante e caso aziendale è stato garantito l'anonimato.

3.1.2. Le aziende incontrate

Le aziende manifatturiere incontrate nel corso dell'indagine sono tutte aziende di produzione con una lunga storia alle spalle, almeno ventennale: 4 sono state fondate negli anni Trenta del Novecento o prima; altre 4 sono partite negli anni Settanta, una negli anni Ottanta ed altre 2 negli anni Duemila recuperando esperienze aziendali precedenti di lavorazioni in conto terzi. Si tratta quindi di aziende che hanno saputo rispondere con efficacia alle trasformazioni economiche avvenute nel corso degli anni e che, allo stesso tempo, costituiscono un pezzo della storia imprenditoriale e sociale del territorio. Un ruolo a cui ben 3 di esse hanno deciso di dare risalto organizzando un museo aziendale interno all'headquarter italiano. Nel corso del tempo, alcune si sono trasformate in gruppi internazionali: delle 9 aziende incontrate che hanno casa madre in Veneto, 6 sono multinazionali italiane. Un'altra azienda è presente sul territorio veneto da principio come attività imprenditoriale indipendente poi acquisita da una multinazionale estera e trasformata in divisione specializzata. Un'altra realtà è un'azienda di capitale italiano ora delocalizzata all'estero dopo una lunga esperienza in regione.

Al momento dell'intervista, l'internazionalizzazione per alcune si è concretizzata in uno o due insediamenti produttivi diretti in paesi soprattutto dell'Europa Balcanica o dell'Est mentre per altre si è trattato di costruire una rete estera più complessa di cui fanno parte oltre a stabilimenti di produzione anche sedi commerciali, di rappresentanza, centri di progettazione o di distribuzione, laboratori. Se si volesse organizzare un viaggio in cui visitare tutti i paesi in cui queste aziende sono presenti, nessun continente rimarrebbe fuori: considerate nel loro insieme, infatti, le aziende intervistate hanno sedi distribuite in tutto il mondo, dai paesi dell'Europa continentale (Francia, Portogallo, Germania, Svezia, UK) a quelli dell'Europa Balcanica e dell'Est (Croazia, Serbia, Albania, Romania, Slovacchia, Moldavia), dall'Asia (Cina, India, Giappone, Hong Kong) alle Americhe (Usa, Brasile, Canada) oltre ai paesi del Medio Oriente e del Mediterraneo (Dubai, Turchia, Tunisia) e a quelli dell'Oceania (Australia, Nuova Zelanda).

Andando più nello specifico del settore in cui operano, 3 lavorano nel tessile, abbigliamento e calzature (TAC); 2 nella fabbricazione di macchinari; 2 nella fabbricazione di prodotti di elettronica e telecomunicazioni; altre 4 sono distribuite tra i settori della fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi, dei prodotti in metallo, dei prodotti in gomma e materie plastiche o altre industrie manifatturiere.

Guardando invece alla forza lavoro impiegata, le realtà incontrate sono molto eterogenee tra loro. Nello specifico, escludendo l'azienda trasferita all'estero e quelle che non hanno fornito un dato specifico, gli addetti impiegati in Veneto (eventualmente dislocati anche all'interno di più sedi regionali) vanno dagli 11 nella realtà più piccola ai 500 circa di quella più grande. Se si guarda alla situazione complessiva – comprendendo quindi sia eventuali altre sedi in Italia al di fuori del Veneto sia la situazione delle sedi estere – si arriva ad un numero compreso tra le 160 e le 1.600 unità, con andamenti fortemente influenzati dalla stagionalità soprattutto nelle aziende del settore TAC. La stessa situazione eterogenea si presenta prendendo in considerazione il fatturato. Escludendo le aziende per cui non è stato possibile rilevare il dato, quattro aziende si posizionano sopra i 50 milioni di euro, tre tra i 20 e i 50, altre due tra i 5 ed i 10.

3.2. Esigenze aziendali, protagonisti, progetti. L'avvio dei percorsi di espatrio

Il punto di avvio dei percorsi di espatrio sono le esigenze aziendali che, a loro volta, sono evidentemente determinate dal modello di business dell'azienda e dalle caratteristiche del settore in cui opera oltre che dal modo con cui la stessa azienda ha deciso di andare all'estero e dalle strategie con cui intende muoversi nel prossimo futuro.

Dalle caratteristiche specifiche dell'azienda discendono gli obiettivi specifici di ogni percorso di espatrio, le professionalità coinvolte, le competenze messe in gioco, la durata etc. Quando nel corso della storia aziendale queste caratteristiche cambiano, si trasformano a loro volta i percorsi e le modalità di stare all'estero dei lavoratori stessi. Ad esempio, le esigenze che guidano un'azienda del settore TAC che ha delocalizzato tutta la produzione all'estero sono molto diverse da quelle di un'azienda la cui attività principale è gestire e realizzare commesse navali o civili in cantieri sparsi nel mondo o da una terza che ha esteso la propria capacità di produrre e commercializzare il proprio prodotto dall'Italia a diversi paesi esteri. Nel primo esempio citato, i percorsi di espatrio riguardano esclusivamente figure apicali legate all'ambito produttivo; nel secondo caso, l'azienda deve poter contare soprattutto su tecnici che, pur cambiando i progetti e i paesi di destinazione, rimangono permanentemente dislocati all'estero; nel terzo, infine, i progetti di espatrio sono molto più variegati, coinvolgono personale senior ma anche personale junior, riguardano posizioni di livello manageriale tanto quanto figure più operative, alternano obiettivi di crescita professionali ad altri più legati ad esigenze funzionali all'azienda e, soprattutto, nella maggior parte dei casi, hanno una durata abbastanza certa, fissata ex ante.

In generale, sulla base delle interviste realizzate, le esperienze di espatrio che vengono attivate in una azienda non sono moltissime: nelle aziende di dimensioni più piccole si possono contare una o due persone contemporaneamente all'estero mentre in quelle più grandi il dato si attesta intorno alle 5-6 esperienze; in un caso specifico, in cui l'azienda gestisce e realizza commesse navali o civili all'estero, si arriva alle 20-30 persone. Anche in questo caso dipende evidentemente dalla rete di stabilimenti e filiali organizzata all'estero e dalle esigenze specifiche dell'azienda.

Nel loro insieme, le esperienze di espatrio raccolte possono essere ricondotte a due principali gruppi definiti sulla base delle esigenze che motivano la costruzione di questi percorsi: quelle che prendono avvio in via principale dai bisogni della casa madre e quelle più strettamente collegate al lavoratore e al suo apprendimento (Pucik, 1992). Per quanto riguarda le prime, si può parlare di incarichi funzionali (o demand driven) e riguardano l'esigenza da parte dell'azienda di:

- avviare un nuovo stabilimento o una nuova filiale: la scelta di far espatriare lavoratori italiani può essere limitata al tempo necessario per la fase di start-up oppure può proseguire. La prima situazione si è verificata ad esempio in un caso incontrato in cui, dopo un periodo grossomodo di tre anni necessario a completare il percorso di delocalizzazione, l'azienda ha sostituito il personale espatriato con lavoratori locali.
- Allineare l'operatività e la cultura di una azienda entrata a far parte del gruppo per acquisizione a quella della casa madre. Come già anticipato, in alcuni casi questo non succede: si dà infatti anche il caso che l'impresa acquisita sia una realtà già conosciuta e in grado di garantire autonomamente la realizzazione di prodotti o servizi di qualità in linea con i parametri della casa madre.
- In altre esperienze raccolte, la presenza di espatriati all'interno di insediamenti produttivi o filiali estere permane con una certa continuità ed è indirizzata, per quanto riguarda strettamente l'ambito produttivo, all'implementazione o manutenzione degli impianti e, più in generale, alla gestione del sito estero, ad assicurare un controllo sulle operazioni compiute a garanzia della qualità del prodotto realizzato. Inoltre, diverse aziende collocano espatriati in posizioni che possano favorire la crescita delle filiali estere a livello commerciale, nello sviluppo del prodotto e dei mercati esteri, nella distribuzione ma anche in altri ambiti come la progettazione, le attività di laboratorio, di service ai clienti o in quelle finanziarie.

- Occupare posizioni vacanti che, per ragioni diverse, si aprono all'interno delle sedi estere del gruppo. In alcuni casi, si è riscontrata l'esistenza di posizioni lavorative che sono oggetto di una certa rotazione tra il personale selezionato tra le figure più competenti presenti a livello globale.
- Gestire e realizzare grandi progetti navali o civili. In un caso incontrato, come anticipato, l'azienda manda proprio personale nei siti esteri in cui sarà realizzata una certa commessa. Si tratta di percorsi che raramente, al loro termine, prevedono il rientro nella sede madre del personale, votato a passare da un progetto ad un altro con brevi rientri in Italia per lo più per periodi di ferie.

Nel secondo gruppo possono essere invece compresi gli incarichi per l'apprendimento (o learning driven) ossia legati alla realizzazione di programmi di formazione dedicati a giovani talenti, allo sviluppo delle competenze manageriali o al potenziamento dell'organizzazione. Per quanto riguarda ad esempio la crescita delle risorse più giovani, un'azienda ha dato vita ad uno specifico "programma vivaio". Già "abbastanza presto, vengono selezionati ragazzi neo-laureati in ingegneria o altri profili junior che, sulla base delle loro competenze e delle strategie che l'azienda intende sviluppare in prospettiva futura" vengono indirizzati ad un percorso all'estero che, nelle intenzioni dell'organizzazione, li porterà ad accedere a posizioni di responsabilità di cui l'azienda avrà bisogno. In altri casi, il percorso di crescita professionale riguarda lavoratori che ricoprono determinati ruoli. Un intervistato ha spiegato come vi siano "ruoli aziendali che portano ad andare all'estero" chiarendo come alcune posizioni soprattutto manageriali richiedano competenze che possono essere apprese solo attraverso un periodo all'estero, come ad esempio quelle legate al settore vendite o al sourcing.

La classificazione proposta non va considerata in modo rigido: nella realtà quotidiana del lavoro in azienda, infatti, non esistono percorsi all'estero che facciano riferimento in via esclusiva solo ad una o all'altra di queste tipologie ma risultano piuttosto abbastanza connesse tra loro.

Le figure coinvolte nell'espatrio sono molte e di diversa natura. Si può trattare del manager o direttore generale che coordina tutte le funzioni aziendali; del direttore di produzione (production manager) che si occupa di tutti i fattori tecnici necessari a svolgere al meglio le attività di produzione all'interno dello stabilimento; del plant manager il cui compito è di organizzare le operazioni quotidiane degli impianti; oppure del direttore finanziario (CFO) responsabile della gestione e della pianificazione generale delle attività finanziarie in loco. I percorsi all'estero riguardano inoltre tecnici esperti, manutentori, installatori, tecnici di laboratorio, analisti, designer, progettisti, addetti al commerciale, alle vendite, al marketing etc. Alcuni di questi lavoratori svolgono all'estero esattamente le stesse mansioni che svolgevano nella casa madre: sono lì proprio in virtù delle loro abilità che invece mancano completamente nella sede a cui sono stati destinati. Ad altri loro colleghi – manager funzionali di medio livello, tecnici con ruoli di collegamento o di passaggio di informazioni – viene invece chiesto di trasformare almeno in parte il loro lavoro: alle abilità tecniche, devono abbinare infatti anche un buon livello di abilità interculturali poiché per svolgere le mansioni assegnate è necessario interagire e confrontarsi con i lavoratori e i colleghi locali. In modo simile ma ancora più articolato, la stessa richiesta viene fatta anche ai manager di alto livello (general manager, direttori di funzione) che devono possedere un alto grado di sensibilità interculturale per portare a termine con successo incarichi altamente critici e di livello strategico per l'impresa. Seppure sia una caratteristica richiesta trasversalmente a tutte le figure all'estero (e non solo), soprattutto questi ultimi sono persone di alto profilo che godono di una certa fiducia da parte della proprietà imprenditoriale a cui riferiscono direttamente.

3.2.1. Una panoramica sulle caratteristiche socio-anagrafiche degli espatriati

Ma chi sono i lavoratori che espatriano? Se a questa domanda fosse chiesto di rispondere in poche parole, si potrebbe dire: maschi, con formazione tecnica (ossia laureati o diplomati in materie tecnico-scientifiche o con esperienza in questo ambito), di quasi tutte le età.

Liberiamo subito il campo da qualsiasi facile stereotipo legato al genere. Andare all'estero non è un lavoro solo da maschi né le aziende incontrate hanno pregiudizi in questo senso. Nelle esperienze raccolte, gli espatri sono soprattutto maschili perché, nella maggioranza dei casi, servono soprattutto figure con una formazione o una esperienza tecnico-operativa legata all'ambito scientifico o ingegneristico. E, lo si sa, nei professionali o negli istituti tecnici secondari – settore meccanica, mecatronica, energia, elettronica, elettrotecnica – o nelle facoltà scientifiche, di ingegneria etc. le studentesse sono ancora troppe poche (AlmaDiploma, 2021; AlmaLaurea, 2019). Un'azienda ha sottolineato di provare continuamente ad assumere donne e trovarsi a fare i conti con un numero bassissimo di candidate, anzi, spesso con nessuna. È anche vero che qualche intervistato ha sottolineato che in alcuni paesi del mondo permangono forti stereotipi legati al genere e molte sono le discriminazioni di cui sono oggetto le donne anche quando occupano ruoli apicali. Ad esempio, un'azienda ha osservato di aver sempre optato per l'inserimento di personale maschile nella propria sede produttiva in Russia sulla base di oggettive difficoltà che ha riscontrato; al contrario, una riflessione simile non è stata mai presa in considerazione per lo stabilimento con sede negli USA. Bisogna anche dire che, nelle aziende incontrate, donne espatriate ce ne sono: in tre realtà incontrate, il numero di espatri che hanno coinvolto donne è lo stesso di quelli maschili. In queste aziende, spesso, i percorsi riguardano un numero maggiore di ambiti al di là di quello più strettamente produttivo.

Considerando invece l'età, i percorsi di espatrio riguardano tutte le classi di età dei lavoratori sia quando riguardano incarichi funzionali sia quando si tratta di progetti learning driven. Rimanendo a questi secondi, come si è visto, ci sono opportunità di andare all'estero per giovani talenti ma anche per personale più maturo che, arrivato ad una certa posizione in azienda, per poter crescere ulteriormente, fa un'esperienza all'estero per sviluppare le proprie competenze manageriali. Allo stesso modo per i percorsi demand driven anche se tendenzialmente riguardano più spesso o lavoratori giovani o lavoratori con più di 45 anni.

Alcuni intervistati hanno osservato che, se un lavoratore è giovane e non ha legami, tendenzialmente è più facile che si proponga o sia disponibile ad una esperienza all'estero ma, allo stesso tempo, ci sono espatriati che concludono o hanno concluso l'esperienza a ridosso della pensione. Dalle esperienze raccolte, non è raro che a partire siano lavoratori oltre i 50 anni, selezionati internamente ma più spesso nel mercato del lavoro esterno. Sono persone che hanno già maturato esperienze all'estero o che si rimettono in gioco proprio a quella età, dopo magari aver perso il proprio posto di lavoro e non aver trovato sul territorio una posizione – e relativa retribuzione – giudicata adeguata. In generale, hanno un bagaglio di competenze molto solido su cui le aziende possono contare: hanno lavorato nello stesso settore o in settori affini, conoscono i mercati di destinazione, hanno forti competenze tecniche. Ciò che li rende lavoratori a cui affidarsi è anche una maturità personale che a 50 anni è compiuta: un intervistato li ha definiti “personalità stabili”, adatte ad occupare posizioni specifiche in cui è richiesta esperienza e competenze anche trasversali strutturate.

In alcune aziende, il contributo all'espatrio dei lavoratori tra i 35 ed i 45 (a volte fino ai 50) anni sembra essere minore. Ad esempio, in alcune realtà in cui la produzione è stata localizzata completamente all'estero e si ha la necessità di avere personale italiano sul posto per gestirla, si guarda con preoccupazione alla scarsa disponibilità delle risorse delle età centrali: mancheranno quei lavoratori necessari a permettere il ricambio generazionale di molti senior ora all'estero e che, nel medio periodo, andranno in pensione. La riluttanza ad andare all'estero è per lo più legata alla sfera personale. Si tratta infatti di lavoratori che si trovano nella situazione di dover gestire una famiglia, magari figli piccoli. Non mancano però esperienze che rilevano in questi lavoratori una maggiore difficoltà a mettersi in gioco legata in alcuni casi anche a minori competenze in lingua inglese. A spaventarli, da un lato, l'uso quotidiano della lingua vissuto come un ostacolo insormontabile, dall'altro, la paura del fallimento di non riuscire ad inserirsi in un nuovo contesto, a rapportarsi con persone nuove, a superare le difficoltà e centrare gli obiettivi aziendali. Un intervistato ha sottolineato come queste persone, ormai adulte, desiderino mantenere

la propria reputazione a livello sociale e professionale di fronte ai colleghi e ai superiori ma anche nella propria rete personale e, se percepiscono lacune nella propria preparazione o insicurezze nei confronti del compito da realizzare o del contesto, preferiscono non fare passi avventati e rimanere in Italia, dentro contesti più familiari. Del resto, sottolinea lo stesso intervistato, le persone di queste classi di età le loro “avventure”, le loro esperienze – qualsiasi esse siano – le hanno già fatte e non hanno particolari necessità di ripeterle. Rispetto al tempo della loro vita in cui hanno “esplorato”, hanno cambiato obiettivi e stili di vita.

Come si è visto, alcuni ragionamenti tirano in ballo anche la famiglia. In alcuni casi, questa segue il trasferimento del lavoratore; in altri casi invece rimane fissa in Italia. Se l’espatrio riguarda paesi europei o del Mediterraneo, comunque non troppo distanti dall’Italia e/o i figli sono cresciuti e non si impone la necessità di una presenza quotidiana (come ad esempio nel caso dei lavoratori 50enni), il lavoratore parte da solo e ritorna in Italia ad intervalli regolari, abbastanza frequenti. In molte delle esperienze raccolte, comunque, gli espatriati sono single o persone sposate ma senza figli. Come ha sottolineato un intervistato, in un progetto estero, sono aspetti che in realtà non vengono valutati a livello aziendale ma riguardano direttamente le scelte personali del lavoratore.

3.2.2. I canali di reclutamento

Nei casi aziendali incontrati, i percorsi esteri coinvolgono in via prioritaria personale interno senza rinunciare alla possibilità di inviare figure selezionate all’esterno in possesso di competenze e conoscenze specifiche.

Il reclutamento interno offre alle aziende diversi vantaggi in primo luogo perché presuppone una conoscenza diretta delle competenze tecniche e delle performance del lavoratore, della sua personalità e del suo modo di essere. Allo stesso modo, un lavoratore già presente in azienda conosce meglio il prodotto e i servizi offerti dall’impresa: una competenza strategica secondo le aziende e che riguarda non solo i ruoli più legati alla produzione ma tutte le funzioni interessate dal lavoro all’estero.

Un lavoratore già presente in azienda conosce inoltre i valori, la cultura aziendale, la sua struttura organizzativa oltre agli obiettivi dell’azienda e può trasmetterli in modo più semplice e diretto nel nuovo lavoro all’estero. Se una conoscenza di questo tipo è necessaria in ogni ruolo, lo è tanto più nel caso di figure manageriali o comunque apicali chiamate ad occupare posizioni strategiche nelle filiali all’estero. Cultura aziendale in aggiunta a competenze tecniche e conoscenza del prodotto spiegano buona parte del fatto che le posizioni apicali negli stabilimenti o nelle filiali estere siano spesso occupate da personale italiano: la casa madre italiana rimane infatti il bacino principale all’interno del quale queste competenze crescono. Questo non esclude che, parallelamente, molte aziende stiano lavorando da diversi anni per far crescere personale all’estero che, come si avrà modo di vedere in alcune esperienze, ha oramai assimilato competenze, valori e cultura aziendale tali da avere accesso a quelle stesse posizioni e gestire in autonomia la sede estera mantenendo uno stretto legame con l’azienda madre.

Il reclutamento nel mercato interno ha inoltre ragione di essere anche in relazione alle motivazioni che spesso sono alla base di percorsi all’estero, soprattutto quando di tratta di giovani talenti: come si è visto, andare all’estero è spesso parte di un percorso di carriera e di mobilità interna per far crescere i candidati interni tra cui selezionare i futuri manager aziendali.

Ma come fare a far emergere nel mercato del lavoro interno all’azienda i candidati più adatti a percorsi all’estero? A questa domanda le aziende intervistate rispondo in modi diversi, il più delle volte combinandoli tra loro. Alcune aziende si affidano quasi esclusivamente a sistemi informali, raccogliendo le indicazioni dei manager o della stessa direzione o degli stessi lavoratori che si propongono. Tendenzialmente, grazie ai canali informali, diverse aziende hanno osservato di conoscere già le persone che hanno il

desiderio di fare un'esperienza all'estero. In qualche caso, quando nascono esigenze specifiche, è la stessa azienda a proporre l'esperienza al lavoratore contattandolo direttamente. Via via che le dimensioni aziendali crescono in termini di personale e di fatturato e, soprattutto, quando le imprese operano in un ampio numero di mercati anche extra-europei, si osserva il ricorso più frequente a sistemi di selezione formali. In particolare, più di una azienda ha raccontato di aver attivato sistemi aperti che diano pubblicità a tutti i lavoratori delle posizioni aperte nelle sedi italiane e in quelle estere a cui, attraverso una bacheca virtuale nell'intranet aziendale, ogni lavoratore può candidarsi. Grazie a questi sistemi di *job posting*, ogni lavoratore può valutare la sua adeguatezza ai requisiti richiesti confrontandoli alle proprie caratteristiche personali, alle proprie aspettative di carriera e alle problematiche – anche personali e familiari – che l'eventuale lavoro all'estero potrebbe incontrare. Nei casi in cui si arrivi all'autocandidatura, è all'azienda che spetta l'ultima parola e, nel caso in cui il candidato non venisse ritenuto idoneo, viene fornito un feed-back oltre che, in alcuni casi, possibili azioni di sviluppo per colmare lacune riscontrate e fare in modo di non demotivare il candidato.

In apertura di paragrafo si introduceva il ricorso delle aziende anche a canali esterni per la selezione di personale da introdurre in sedi estere. Come nel caso del mercato interno, la selezione avviene utilizzando sistemi formali e informali insieme: vengono attivate collaborazioni con società di ricerca e selezione del personale e, parallelamente o in via esclusiva, si muovono reti di conoscenti, spesso altri colleghi imprenditori o i propri consulenti, per individuare personale adeguato. Questa seconda modalità sembra in più occasioni dimostrarsi non molto efficace, per cui il personale “sponsorizzato” in buona fede e valutato dalla stessa azienda idoneo al compito risulta essere la componente che più facilmente ritorna sui suoi passi interrompendo l'espatrio, costringendo l'azienda a riavviare nuovi processi di selezione.

Nelle esperienze raccolte, il ricorso al canale esterno riguarda più spesso le occasioni in cui è necessario valutare specialisti o manager che l'azienda ha bisogno di rendere operativi in tempi stretti, ossia per ricoprire posizioni senior che si sono aperte, per avviare un nuovo stabilimento, per gestire mercati specifici etc. In molti casi, le società esterne sono chiamate a partecipare anche alla selezione di giovani talenti da inserire nella casa madre con la prospettiva di farli crescere prima internamente e poi nelle sedi estere. In tutti questi casi, è evidente che il ricorso nel mercato esterno permette di iniettare in azienda competenze nuove e di ibridare con queste la stessa cultura aziendale.

Nell'indagine condotta, il canale esterno viene integrato a quello interno ma, di fatto, nelle realtà di dimensioni minori dove non è possibile contare su un bacino interno di potenziali candidati rimane l'unica azione possibile di reclutamento del personale.

Nella maggior parte dei casi intercettati, l'azienda definisce con la persona selezionata all'esterno un rapporto di lavoro subordinato; in alcuni casi – pochi – l'azienda trasforma in dipendente un rapporto professionale con un consulente. Ci sono anche casi in cui il rapporto con il lavoratore rimane autonomo nonostante si consolidi e si strutturi in forma continuativa come hanno descritto alcune aziende che sono state contattate ma che non hanno partecipato dando disponibilità ad una intervista. In crescita ma ancora poco utilizzati dalle aziende italiane, venete in particolare, i contratti interinali per l'estero. Come ha spiegato una società HR si tratta di selezionare su specifica indicazione delle aziende ed insieme ai loro uffici HR lavoratori che vengono poi assunti dalle stesse società di consulenza: compensi, benefit, trasferte etc. sono esattamente quelli che sarebbero stati riconosciuti ad un dipendente interno all'azienda ma mediati dalla società esterne. I vantaggi riguardano la possibilità per le aziende di operare nei mercati di interesse attraverso lavoratori regolari anche quando non sono presenti con proprie società sul territorio. Alcune tra le aziende venete clienti della società HR intervistata stanno utilizzando questa formula per impiegare lavoratori che si trovano già all'estero ed hanno scelto definitivamente di non rientrare in Italia. Si tratta di personale attratto dalla reputazione e dalla distintività dell'azienda (brand) ma soprattutto dal progetto “ambizioso” che viene realizzato all'estero e in cui è previsto un ruolo di primo piano per il lavoratore.

Oltre che nella ricerca e selezione vera e propria, in alcune realtà aziendali, le società HR sembrano rivestire anche un ruolo “maieutico” nell’apprendimento delle stesse organizzazioni, aiutandole a focalizzare esattamente le figure e le competenze necessarie alle strategie aziendali che si vogliono attuare. In alcuni casi, le aziende clienti si trovano di fronte ad un bisogno che però non riescono a tradurre in una figura e in competenze ben specifiche, chiedendo di assumere lavoratori che, di fatto, dovrebbero essere “tuttologi”, flessibili nel poter fare di tutto. Ma, come sottolineato nello specifico da un consulente HR, ben si sa che figure di questo genere non esistono. Attraverso metodologie diverse, le società cominciano quindi a delimitare il campo, partendo da quello che l’azienda produce e da come lo fa e mettendo in piedi vere e proprie attività di ricerca che riescano a far emergere innanzitutto i valori e la cultura aziendale nelle realtà in cui questa consapevolezza non è ancora presente. Solo dopo, si delinea il bagaglio del personale ricercato e si procede alla selezione.

Le attività di selezione dei lavoratori che andranno all’estero sono in generale molto delicate anche per i costi significativi in termini economici che un percorso all’estero comporta. Diventa quindi cruciale limitare al massimo i fallimenti. Non si tratta solo di perdita di reputazione dell’azienda o di opportunità di affari svanite: un incarico internazionale fallito comporta un impatto negativo sulla stessa persona e sul resto dei lavoratori con ricadute sulla motivazione ad andare all’estero e mettersi in gioco in contesti internazionali. Per questo, alcune aziende e alcuni consulenti hanno sottolineato come il momento iniziale della selezione sia fondamentale: è determinante il processo iniziale, come si è aperta la posizione per l’estero, la creazione delle condizioni per fare quella selezione, il modo di condurre la selezione, gli strumenti utilizzati, i criteri di valutazione etc. Una serie di passaggi, di pratiche, di strumenti che, sebbene non possano prevedere in toto le difficoltà, possono minimizzare il rischio di selezionare persone non adatte all’estero e portare invece alla selezione di quelle più idonee. Su questo aspetto, nonostante non manchino i fallimenti, le aziende incontrate ritengono di aver molto imparato nel corso del tempo anche dai propri errori e aver oramai maturato una buona esperienza che, al lato pratico, si concretizza in percorsi all’estero che non registrano grosse problematiche. Le difficoltà maggiori si manifestano quando l’azienda avvia una filiale in un paese del tutto nuovo: in questo caso, gli espatriati fungono quasi da “pionieri” e la loro esperienza diventa un nuovo banco di prova per gli uffici HR e le direzioni aziendali.

Un aspetto molto attenzionato dalle aziende e dalle società HR nelle selezioni di lavoratori per percorsi all’estero ruota intorno al tema della disponibilità del personale. È evidente che senza la disponibilità del lavoratore l’espatrio non può avere inizio. Per il personale che si ritrova una proposta per l’estero senza averla cercata, se il trasferimento è in destinazioni molto lontane dall’Italia, il rifiuto a partire si lega spesso alla riluttanza della compagna (visto che nella maggior parte dei casi si tratta di lavoratori maschi) a spostarsi o alla scarsa disponibilità a modificare la gestione dei figli soprattutto se piccoli. Se si tratta invece di destinazioni più vicine che non richiedono necessariamente un trasferimento familiare, la difficoltà riguarda la scelta di rinunciare di fatto ad una presenza costante nella propria famiglia e soprattutto, se genitore, nella vita e nell’educazione dei figli.

In realtà, aziende e società HR osservano che il tema della disponibilità – o, per meglio dire, della non disponibilità a partire – coinvolge anche i lavoratori che si autocandidano alla posizione. Soprattutto per i più giovani fare una scelta professionale e di vita così importante “non è banale”. Lo esprime così un consulente HR: “in generale, i candidati dicono di non vedere l’ora di andare all’estero; al momento in cui si dice «allora sei davvero convinto di andarci?» vengono fuori mille altre resistenze. Non è detto che queste opportunità raccolgano così tanta adesione come invece si potrebbe immaginare”. Per alcuni il ripensamento è da collegare alla paura di lasciare affetti, famiglia, amici e tutto quello che si è costruito e si ama del proprio contesto; alcuni – spesso senza ancora alcuna esperienza internazionale – rinunciano di fronte al fatto concreto di trovarsi tutti i giorni in un contesto in cui non si parla italiano; in altri nascono dubbi che, al termine dei 2-3 anni di esperienza all’estero, l’azienda non riesca ad assicurare il rimpatrio in Italia dimostrando molte perplessità nell’affidarsi alle assicurazioni delle aziende. In alcuni casi può capitare che il candidato abbia aspettative molto distanti dal reale percorso all’estero proposto

e voglia scegliere ad esempio il paese o il lavoro da svolgere, aspetti che, nella realtà, discendono strettamente dalle esigenze aziendali senza grandi margini di negoziazione: spesso, alla fine, prevale la scelta di rinunciare o di ricandidarsi in un'altra selezione confidando di incontrare la proposta su misura alle proprie esigenze. Diversi intervistati hanno sottolineato come la destinazione sia un tema centrale. Non sempre infatti le filiali delle aziende che dal Veneto vanno all'estero si trovano nelle città più famose e conosciute del mondo come New York o Chicago o Sydney etc. dove ci si immagina di poter vivere un'avventura; anzi, spesso non si trovano nemmeno in un grande centro ma piuttosto in aree industriali in cui può capitare di dover vivere a ridosso dello stabilimento e dove la città più prossima è di fatto un piccolo paesino "immerso nel niente". In alcuni casi inoltre si tratta di aree che da poco hanno conosciuto uno sviluppo economico e lo stile di vita – soprattutto per quanto riguarda il tempo libero – non è certamente in linea con quello che si sperimenta nelle città italiane e venete in particolare.

Un altro aspetto fondamentale nella selezione di un candidato destinato all'espatrio riguarda la progettazione del percorso di carriera e, in particolare, il tema della crescita professionale, ossia cosa si andrà a fare ma soprattutto come l'esperienza dell'espatrio contribuirà alla propria carriera declinata in termini di responsabilità e, di conseguenza, retribuzione. Di questo si parlerà nel paragrafo 3.2.4.

3.2.3. Il bagaglio per andare e lavorare all'estero

Un aspetto in particolare è stato oggetto di intervista sia con le aziende del manifatturiero incontrate sia con le società HR: si tratta delle caratteristiche e delle competenze delle persone selezionate per percorsi all'estero. Come già emerso, è evidente la varietà di questi percorsi e le diverse esigenze aziendali a cui rispondono. In modo trasversale, emergono alcune caratteristiche che i lavoratori espatriati devono possedere. Queste caratteristiche possono essere distinte in tre gruppi:

- competenze tecniche (o hard skills), ossia tutto quel bagaglio maturato nei percorsi di formazione o di istruzione e nell'esperienza del lavoro che consentono di svolgere un'attività specifica in una determinata professione;
- competenze linguistiche e interculturali: la capacità di comprendere e farsi comprendere in un'altra lingua ma, soprattutto, la capacità di cogliere le differenze e riuscire ad adattarsi ed essere efficaci in contesti socio-culturali differenti rispetto a quello di origine;
- un bagaglio di capacità relazionali e comportamentali che caratterizzano il modo in cui ci si pone nel contesto lavorativo (le c.d. competenze trasversali o soft skills) e che vengono acquisite nelle varie esperienze personali e professionali, arricchendosi in continuazione e migliorando le prestazioni e i risultati che si ottengono nella vita così come nel lavoro.

Tutti e tre questi ambiti vengono tenuti oltremodo in considerazione e valutati nel loro insieme.

Competenze tecniche

È del tutto naturale che vengano considerate per prime queste competenze seppure, tuttavia, in alcuni casi, utilizzarle come unico criterio sopravvalutandone l'importanza può non essere del tutto efficace. Racconta infatti un'azienda di aver avviato una selezione condotta internamente su candidati esterni con l'obiettivo di trovare le figure che avrebbero dovuto organizzare e avviare un nuovo stabilimento in un paese europeo. Il criterio che ha guidato la selezione si è focalizzato unicamente sull'esperienza, portando ad offrire la posizione ad alcuni lavoratori che, impiegati in altre aziende del territorio, erano noti per la competenza che erano in grado di garantire sul lavoro. Sul medio periodo, però, molti di loro non sono stati in grado di adattarsi al nuovo contesto, concludendo il percorso di espatrio prima del tempo, con evidenti ripercussioni sulla stessa azienda.

Resta comunque l'importanza per le aziende di selezionare personale che abbia gli strumenti per svolgere tecnicamente al meglio il proprio lavoro. Nelle figure manageriali o apicali in genere questo non si traduce sempre nel possesso di una laurea, cosa che invece sembra acquisire maggiore importanza nel caso di personale giovane inviato all'estero per crescere professionalmente. Per questi ultimi, infatti, le aziende richiedono un titolo di studio universitario e, tendenzialmente, il master oppure tecnici con percorsi post diploma ITS di alta qualificazione, ossia "il background più alto possibile di studi".

Connesso alle competenze tecniche, un aspetto sottolineato da tutte le aziende intervistate riguarda la conoscenza del prodotto, dell'azienda e dei suoi valori: difficilmente un'azienda manderà all'estero personale che conosce poco il prodotto, i suoi valori, i meccanismi organizzativi, la sua storia, il suo stile. Quando il lavoratore è selezionato internamente, questi aspetti sono almeno parzialmente già parte del bagaglio del lavoratore; quando invece arriva dall'esterno, si rende necessario per le aziende costruire percorsi di formazione per far recepire questi aspetti e creare soprattutto nei lavoratori più giovani una "logica molto legata all'headquarter italiano". È un processo che richiede un forte impegno da parte delle imprese e che, in alcuni casi, viene vissuto con insofferenza dal personale più giovane. Un'azienda ha sottolineato come molti giovani siano "impazienti": vogliono crescere velocemente, "bruciare le tappe", fare il prima possibile un'esperienza di crescita all'estero per tornare in ruoli più importanti che garantiscano anche una diversa retribuzione. Se da un lato vengono viste come positive l'ambizione e la voglia di crescere, dall'altro l'azienda sottolinea come una crescita repentina non sia compatibile con la conoscenza approfondita del prodotto e dei processi per realizzarlo che deve essere alla base di qualsiasi avanzamento di carriera e, soprattutto, di un'esperienza all'estero: un'azienda – sottolinea un intervistato – "non può permettersi di mandare in una filiale una persona che proviene dalla casa madre e che non è adeguatamente preparata" per sentirsi dire "ma chi ci avete mandato?". L'idea – rimarca un altro intervistato – è "mandare dalla casa madre persone competenti, particolarmente competenti sul prodotto dell'azienda, in modo che portino presso la filiale locale competenza tecnica perché, chiaramente, più si allontanano dalla casa madre, più si tende un po' a perdere questa competenza". La conoscenza del prodotto e dell'azienda sembra essere in qualche modo il tramite, il legame tra lavoratore e azienda, denotando quasi un percorso di fidelizzazione tra maestranze e azienda.

Oltre al prodotto e ai valori aziendali, molti dei lavoratori che occuperanno all'estero una posizione apicale sono chiamati a conoscere approfonditamente il settore di riferimento e, in particolare, il mercato di destinazione. Come ha sottolineato un consulente HR, quando si tratta di selezionare una nuova risorsa da inserire in una sede estera, la ricerca si focalizza su personale che abbia già operato nello stesso paese estero, possibilmente nello stesso settore o in un settore analogo.

Box 1. Una domanda di tecnici che supera di gran lunga l'offerta

Risorsa rara i tecnici! Dal confronto con alcune aziende incontrate, in particolare con quelle di dimensioni più piccole, e soprattutto con le società di ricerca e selezione del personale, è emerso il tema delle difficoltà legate al reperimento di personale con competenze tecnico-operative da inserire nelle imprese locali. Un problema legato non solo alle professionalità che dovranno supportare le esperienze di internazionalizzazione delle aziende ma che in generale sono richieste dal tessuto imprenditoriale regionale. In particolare, un intervistato ha sottolineato come siano di difficile reperimento tutte le posizioni che hanno a che fare con la meccanica oltre a tornitori, fresatori, saldatori, periti chimici, periti tessili etc. Professionalità che richiedono di saper "usare le mani e sporcarsi" ma di avere anche una "mentalità da ingegnere, ossia conoscere le macchine" e saper parlare "inglese o inglese-russo o inglese-arabo" intendendo la capacità di confrontarsi in contesti specifici e diversi tra loro. Per alcune di queste figure, infatti, prima o poi si tratterà di fare qualche trasferta all'estero per montare o manutentare impianti o prodotti – mobili, impianti, macchinari – esportati dall'impresa per cui si lavora. Ma anche se così non fosse, la lingua si rende necessaria per leggere manuali di funzionamento, consultare progetti, confrontarsi con clienti e fornitori che non sempre si trovano a due passi dall'azienda. Spiegano le società di consulenza di non riuscire in molte occasioni a fare selezione, tanto sono rare queste figure: chi si presenta e accetta lavoro, stipendio etc. viene assunto immediatamente.

Secondo alcuni consulenti intervistati, la difficoltà a reperire personale disposto a lavorare in produzione ha a che fare con strategie di orientamento degli studenti della scuola media oggi ancora troppo poco affidate a professionisti che conoscono profondamente il mondo del lavoro e le sue più recenti trasformazioni; da un'incapacità di molti istituti tecnici che "devono essere presentati meglio" per poter attrarre studenti e studentesse e ad una "incapacità di fondo nel saper raccontare le trasformazioni nel mondo del lavoro". La cultura del lavoro sconta ancora oggi l'opposizione tra industria e terziario, lavoro manuale e lavoro intellettuale a scapito dei primi (cfr. anche Marini, 2018). Sottolineano gli intervistati quanto molti giovani preferiscano fare dei "lavoretti", spesso mal pagati, con poche garanzie e discontinui piuttosto che andare in fabbrica. Il lavoro operaio è visto come l'ultimo dei lavori nonostante gli stipendi nelle aziende manifatturiere raggiungano cifre spesso molto buone: "non piace il racconto del lavoro in fabbrica e lo stigma che si crea proprio nei confronti della figura dell'operaio che non è considerato al pari di chi sta dietro una scrivania in ufficio". La fabbrica è ancora vista come un posto "sporco" mentre, in molte realtà locali, certamente non in tutte, il personale in produzione "lavora in camice bianco anche se è una professione in cui si devono usare le mani". Come sottolineano alcuni intervistati, grazie ad un maggior impiego di automazione, il lavoro in produzione ha perso anche molte delle caratteristiche legate alla fatica che lo facevano diventare una professione 'per soli uomini' e lo stesso ambiente di lavoro si dimostra pronto ad aprirsi anche alla componente femminile che, invece, raramente viene attratta dall'intraprendere percorsi in questo ambito.

Parallelamente, alcuni intervistati hanno sottolineato l'importanza di potenziare ulteriormente lo studio sia nei percorsi presso gli istituti tecnici di II grado, sia in quelli professionali: si studia poco e si impara poco rispetto ai livelli di competenza richiesti in questo momento di trasformazione dalle aziende del territorio. Allo stesso tempo, soprattutto in alcuni istituti professionali, il corpo docente è spesso lasciato solo ad affrontare situazioni di disagio legate all'età e al contesto dei propri ragazzi/e, con il forte rischio di dare vita a contesti di forte marginalizzazione tradendo il fine ultimo della scuola.

Del resto, alcuni consulenti HR intervistati sottolineano anche come alcune aziende debbano fare un passo avanti e colmare alcuni gap di tipo soprattutto culturale. In alcune realtà – lamentano – manca "cultura d'impresa": "il personale continua ad essere trattato male, come era trattato una volta, tante ore e paghe basse... bisogna stare a tappeto, sottostare perché altrimenti non riesci a crescere". Spesso al personale formato, tecnici ma anche ingegneri, vengono riconosciute limitate possibilità di crescita a livello professionale e, con esse, di stipendio. Questo genera una certa frustrazione nei lavoratori che spesso si traduce in una perdita di fiducia nell'azienda, una conseguente uscita del lavoratore ma, soprattutto, svaluta il significato e il valore del lavoro: una perdita per tutti.

Competenze linguistiche, interculturali e soft skills

Quando si parla di competenze linguistiche si parla soprattutto di competenze in lingua inglese. È evidente che per le aziende intervistate gli anni del "fai da te", quando con i clienti o i fornitori esteri ci si intuiva a gesti e tre parole in tutto sono oramai un lontano ricordo: lavorare in sistemi e contesti sempre più complessi non lascia molte possibilità all'improvvisazione o a soluzioni semplicistiche. L'arte dell'arrangiarsi a livello linguistico permane solo in casi "disperati", ossia quando l'azienda ha bisogno di qualcuno con determinate competenze ed esperienze da accontentarsi di una bassa o quasi inesistente capacità di parlare inglese, a patto però di essere in grado di dimostrare l'alto livello delle prime.

Nonostante spesso venga affiancato un mediatore linguistico e/o interculturale, la conoscenza dell'inglese è considerata fondamentale e, in alcune aziende, viene premiata e vista con favore anche l'acquisizione di un livello base della lingua locale, specialmente per quegli idiomi dalle comuni radici neolatine. Soprattutto per chi lavora in un contesto produttivo a stretto contatto con persone che non parlano altre lingue se non la propria madre e che hanno livelli di scolarizzazione medio-bassi, conoscere e adoperare la lingua locale acquista un certo valore perché facilita le relazioni e la conoscenza reciproca e, di conseguenza, la capacità di comunicare e gestire le persone.

Una buona conoscenza della lingua inglese non riguarda solo i lavoratori espatriati. In molte aziende incontrate, l'inglese è la lingua comune con cui la casa madre e le sedi estere collaborano tra loro. Reportistica, procedure, comunicazioni interne, riunioni e meeting sono tutti in inglese. Per cinque

aziende intervistate su undici, l'uso dell'inglese è quotidiano anche nella sede veneta. Osserva un intervistato che “quasi quasi, forse un po' esagerando, anche le signore delle pulizie devono sapere l'inglese: è una caratteristica che l'azienda chiede quasi a tutti, anche a chi fa amministrazione perché magari arriva un documento in lingua... La conoscenza di una lingua è ormai una cosa indispensabile per tutti”.

Ma il problema della conoscenza delle lingue straniere, in particolare l'inglese, non sembra ancora del tutto risolto. Non si parla infatti di un “inglese da vacanza” ma di una dimestichezza all'uso sia scritto sia orale della lingua. Se alcuni intervistati ritengono che le giovani generazioni abbiano un livello di padronanza maggiore rispetto alle precedenti dovuto anche ad una maggiore frequentazione con giochi, letture, film, canzoni e piattaforme social di matrice anglosassone, altri sottolineano invece la scarsa preparazione anche in chi tra loro, dopo 5 anni alla scuola superiore, dovrebbe avere chiaro come gli sbocchi professionali del percorso di studi fatto non potranno ignorare frequenti relazioni con fornitori e clienti esteri se non trasferite all'estero. Le occasioni per arrivare preparati in un lavoro ci sono: sia a livello regionale veneto sia a livello nazionale ed europeo, l'offerta di soggiorni all'estero, corsi specifici, Erasmus, PON etc. è più che sufficiente a incrementare le competenze linguistiche. Probabilmente, secondo alcuni intervistati, la partecipazione dei giovani a queste opportunità è ancora abbastanza recente e, per questo, non si riescono ancora a cogliere su larga scala i risultati degli interventi. Allo stesso tempo, si sottolinea come sia necessario aumentare la consapevolezza da parte di studenti e famiglie della necessità di sfruttare le opportunità a disposizione anche auto-investendo sulla propria formazione. Nonostante infatti gli sforzi degli ultimi anni, salvo alcuni percorsi specifici, la scuola da sola non è ancora in grado di preparare al livello di conoscenza della lingua oggi richiesto nel mondo del lavoro.

Le difficoltà linguistiche sembrano riguardare con maggiore frequenza i lavoratori tra i 35 ed i 50 anni, persone che hanno studiato le lingue nelle scuole di qualche decennio fa quando i metodi di insegnamento erano indirizzati più all'apprendimento della grammatica che non all'uso e alla comprensione della lingua. Alcuni intervistati aziendali mettono poi in luce una sorta di blocco di molti ad affrontare una conversazione in lingua e il disagio che ne consegue: una difficoltà nel mettersi alla prova e accettare l'eventualità di sbagliare che finisce per allontanare molti all'uso delle lingue.

Un altro aspetto da considerare nelle esperienze all'estero è la capacità da parte del lavoratore espatriato a relazionarsi con culture diverse, in particolare nell'ambiente di lavoro. Per lavorare in contesti esteri, diverse aziende sottolineano l'importanza di cogliere la relatività dei valori assegnati al lavoro che sono sempre frutto di una storia e di una cultura specifica: in alcuni paesi si dà molto risalto all'importanza della qualità della vita per cui viene richiesto un forte bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa; in altri contesti, il lavoro è una necessità economica e tutti lavorano, spesso per molte ore ma, in alcuni casi, senza un forte interesse verso quello che si fa o al come; in altri casi, il personale non si sente mai particolarmente legato all'azienda ed è molto facile cambiare lavoro; in altre società ancora, al lavoro è dato un significato religioso. Gli esempi potrebbero continuare. Non si tratta di applicare valutazioni del tipo “giusto” o “sbagliato”: “l'approccio al lavoro di un polacco o di un indiano non è quello di un italiano... molto attento al dettaglio, ai particolari... una mentalità molto legata al prodotto... cosa che rende il made in Italy unico e ambito nel mondo... – osserva un consulente HR intervistato –. [L'approccio al lavoro] Non è né buono né cattivo, solo diverso”. Diverse aziende intervistate hanno sottolineato come, il più delle volte, atteggiamenti in cui, in virtù anche dell'arrivare dalla casa madre, i lavoratori si prendono la libertà di “fare un po' i padroni” o di dire “ah, ma noi italiani...” non portino a realizzare un buon lavoro, rendano difficoltose le relazioni in azienda e, alla fine, ostacolano l'adattamento al nuovo contesto culturale del lavoratore stesso. Quello che le aziende chiedono ad un candidato in un percorso estero è di saper gestire la diversità culturale, comprendendola e legittimandola, in modo da valorizzarla e renderla una risorsa in funzione dei risultati. È evidente che, all'inizio dell'espatrio, le aziende non si aspettano che le competenze interculturali siano completamente in possesso del lavoratore: soprattutto nei percorsi di sviluppo che coinvolgono manager in crescita o personale con alto potenziale, il periodo di soggiorno all'estero serve anche per apprendere e sviluppare ulte-

riormente questo tipo di abilità. L'espatriato deve essere piuttosto in grado di assumere diversi stili di comportamento e di leadership, in modo da garantire di entrare davvero in comunicazione con la diversità nel momento in cui incontra un cliente, si confronta con un altro lavoratore, chiude un affare e, più in generale, vive in un altro paese. In alcune delle aziende intervistate, in particolare in quelle di dimensioni maggiori, il potenziamento delle abilità cross-culture è di fatto anche una tra le motivazioni che spingono le aziende all'utilizzo degli incarichi all'estero: "è inutile pensare globale se poi il proprio prodotto non intercetta usi e gusti dei clienti esteri" ha sottolineato un intervistato. Avere personale che ha conosciuto e si è rapportato con altre culture va in questa direzione, permette cioè di avere persone che hanno una certa sensibilità e competenza per "andare ad aggiustare su ogni paese".

Oltre alle competenze linguistiche e interculturali, vi sono altre skill emerse nel corso delle interviste associate ad un esito positivo del percorso all'estero. In particolare, è ritenuto importante:

- saper gestire l'incertezza: soprattutto in alcune aree del mondo, il contesto in cui si vive e si lavora è caratterizzato da cambiamenti continui a ritmi sempre più rapidi. È importante quindi riuscire a gestire questa mancanza di stabilità e di sicurezze adattandosi e reagendo con flessibilità alle tante situazioni che si incontrano, spesso molto diverse da quelle di cui si è avuto esperienza in passato. Partire è "affascinante" ma rimane fundamentalmente "un'incognita"
- "avere voglia di conoscere cose e persone nuove", avere una "sana curiosità di fondo" per esplorare mondi, culture e paesi diversi dal proprio. In particolare, un intervistato ha sottolineato come chi decide di andare all'estero deve "essere pronto a sacrificare parte della propria vita privata per avere una visuale che non è poi lavorare 18 ore al giorno ma è conoscere mondi nuovi e sfidarsi"
- essere "persone ambiziose", focalizzate sul proprio progetto professionale e personale
- saper mettersi in discussione, voler mettere alla prova il proprio talento (non solo da giovani ma anche a 50 anni) perché "andare all'estero significa togliersi dalla zona di comfort". Tutto questo si sposa anche con la capacità di accettare di poter fallire in qualcosa, di sbagliare e saper migliorare
- essere capaci di coltivare pazientemente la propria professionalità, giorno dopo giorno, senza l'impazienza di voler bruciare le tappe
- "devono essere persone a cui piace confrontarsi con le persone". Saper comunicare, saper ascoltare ed approcciarsi ad ognuno con rispetto e diplomazia è ritenuto fondamentale. Questo vale tanto più per gli espatriati che occupano ruoli apicali. Saper gestire il ruolo ricoperto "a tutti i livelli" è un aspetto sottolineato da diversi intervistati. Un capo - è stato precisato - non è un capo perché "ha i gradi e lo stipendio da capo" ma perché viene riconosciuto come tale ("ha il peso per essere capo"): è capace di interagire con le persone, si comporta con rispetto, è corretto e leale, possiede competenze e capacità per guidare i lavoratori e sa prendersi responsabilità.

Per accrescere le competenze linguistiche e interculturali alcune aziende organizzano anche momenti di formazione specifici mentre, per quanto riguarda le competenze trasversali in generale, si fa più spesso riferimento alla storia personale del candidato. Nel caso di adulti, spesso le aziende cercano infatti di selezionare personale che, ad esempio, abbia già fatto esperienze all'estero; nel caso di giovani, invece, vengono valutate le scelte fatte nel corso del proprio percorso di studio: chi ha scelto un'università distante da casa, chi ha partecipato al programma Erasmus, chi ha maturato esperienze all'estero, chi ha cambiato città inseguendo un lavoro o motivi personali è considerato in qualche modo "formato" per una esperienza all'estero in quanto ha già dovuto affrontare specifici problemi legati al diverso modo di relazionarsi alle persone, al dover trovare da solo soluzioni ai problemi, a sopportare la distanza, in qualche caso il clima diverso etc. Non tutti gli intervistati concordano però su questo aspetto. Un consulente HR ha osservato che per alcuni candidati l'esperienza all'estero è di fatto un momento isolato nel percorso personale che non incide così tanto quanto comunemente si pensa. Le esperienze passate vanno tenute in considerazione in relazione alla loro omogeneità rispetto al nuovo incarico e a quanto e come

il lavoratore sia riuscito ad adattarsi ed essere soddisfatto dell'esperienza precedente: il tempo trascorso all'estero e il numero delle esperienze precedenti non bastano a fare di questi indicatori dei predittori del tutto affidabili del successo del percorso di espatrio. Molto più efficace in ottica predittiva è invece l'appartenenza a famiglie multiculturali, con particolare riferimento ai nuovi italiani nati da genitori immigrati in Veneto. Un consulente ha sottolineato infatti come molti giovani di seconda generazione possano contare su un bagaglio di competenze linguistiche e interculturali altissimo: riescono a muoversi in un "contesto interculturale" come hanno appreso a fare gestendo cultura italiana e cultura di origine di uno o entrambi i genitori; molti hanno frequentato "le nostre scuole con ottimi risultati, gente che conosce 2-3 lingue... un ragazzo che parla inglese, francese e perfettamente italiano... 3 lingue...". Una generazione che se supportata da buone competenze tecniche potrà giocare il proprio futuro non solo nel mercato del lavoro italiano ma anche in quello internazionale.

3.2.4. La costruzione del percorso estero

Già in fase di selezione, le aziende tendono a proporre e a costruire insieme al lavoratore un pacchetto di misure adeguate ad agevolare l'espatrio e a sostenerlo nel nuovo paese. In tutte le esperienze incontrate, l'azienda si fa carico di tutte le pratiche connesse al trasferimento, all'alloggio, alle spese di trasferta nel nuovo paese etc. oltre ad occuparsi delle questioni relative al visto e, nei casi in cui l'espatriato si trasferisca insieme alla famiglia, ad organizzare scuole per i figli e, in alcuni casi, anche opportunità lavorative per il compagno/a o marito/moglie.

Nella maggior parte dei casi, gli aspetti prettamente organizzativi vengono risolti dagli uffici interni delle aziende supportati da alcuni consulenti esterni chiamati a risolvere soprattutto le questioni legate ai documenti necessari all'espatrio e all'ottenimento dei visti per lavoro, materia che varia molto in funzione del paese di destinazione e che, anno dopo anno, registra una sempre maggiore complessità che, in caso di errori, è fonte di grossi problemi. Un altro aspetto che richiede spesso la consulenza di esperti esterni riguarda le questioni fiscali connesse all'espatrio. Il sistema di doppia tassazione per il cittadino che lavora all'estero, la necessità di capire dove pagare le tasse, la doppia dichiarazione dei redditi, gli aspetti contributivi etc. sono questioni che, a detta degli intervistati, anno dopo anno stanno acquistando sempre maggiore peso: un aspetto definito "non impattante ma critico", senz'altro "non banale". In alcune aziende, questo ha portato a rendere disponibile ai propri espatriati un consulente fiscale dedicato che possa aiutare il lavoratore a gestire al meglio tutte le scelte collegate. In alcuni casi, quando il trasferimento riguarda paesi con contesti socio-politici instabili, l'azienda prevede anche una serie di misure atte a salvaguardare la sicurezza del lavoratore garantendo servizi di protezione. Per quanto riguarda gli aspetti più contrattuali, in alcuni casi incontrati, il lavoratore viene distaccato con un accordo di alcuni anni, oppure, in altri, viene assunto direttamente presso la filiale o il sito produttivo estero per un tempo determinato rimanendo nello stesso periodo in aspettativa nell'azienda italiana.

Oltre agli aspetti organizzativi e contrattuali, le aziende si confrontano con il lavoratore nella costruzione di un "pacchetto" che contempli anche un piano di sviluppo di carriera e crescita professionale. Guidati dalle esigenze aziendali, questi percorsi vogliono rendere trasparente al lavoratore il susseguirsi di quelli che saranno gli step professionali a cui sarà chiamato negli anni dell'espatrio e al rientro. Questa definizione del percorso coinvolge molto sia l'azienda sia il lavoratore: un intervistato ha definito questo momento una "negoiazione prospettica", un altro l'ha indicata con l'espressione "dare la visione di un percorso". Si tratta di un passaggio molto importante benché spesso molto difficile da mettere nero su bianco. Soprattutto negli ultimi anni – e con gli stravolgimenti portati dal Covid-19 ancor più –, le trasformazioni nel mondo economico e produttivo ma anche il percorso personale che indubbiamente modifica le aspettative iniziali dello stesso lavoratore rendono sempre più difficile creare percorsi fatti e finiti che, nella realtà effettiva, confermino a distanza di anni la loro valenza. Per alcune figure le aziende riescono ad essere più precise. Senza voler costruire una tipologia di casi che, di fatto, non po-

trebbe essere attendibile in quanto ogni esperienza aziendale fa storia a sé, questo sembra accadere più spesso se sono coinvolti ruoli di alto profilo la cui esperienza all'estero è propedeutica all'assegnazione di una specifica posizione di rilievo in azienda oppure nel caso dei lavoratori più giovani all'estero proprio per crescere. Al di là di quanto esattamente l'azienda riesca ex-ante a costruire un buon piano di sviluppo del lavoratore, quello che tutti gli intervistati hanno rilevato come essenziale riguarda la capacità di mantenere aperto il dialogo con il lavoratore nel corso del suo espatrio. In particolare, un'azienda ha sottolineato di cominciare a “fare dei ragionamenti” con il personale distaccato già un anno prima della data prevista di rientro in Italia, in modo da trovare una collocazione adeguata che tenga insieme le aspettative del lavoratore, il percorso realizzato, le esigenze aziendali etc. per definire una o più opzioni su cui concordare al rientro.

Una parte del “pacchetto espatrio” riguarda anche la definizione degli aspetti economici. Tutte le aziende hanno indicato che, oltre alla retribuzione base, vengono riconosciute altre indennità o benefit che, se da un lato premiano la disponibilità del lavoratore all'espatrio, dall'altro sopperiscono al disagio di trovarsi in situazioni completamente nuove e permettono di rifondere al lavoratore l'eventuale maggior costo della vita. In molti dei casi incontrati, gli aspetti economici non sembrano essere preminenti nel confronto tra azienda e lavoratore, anche se, va da sé, nel momento in cui il “pacchetto” comprende una crescita professionale, un aumento di responsabilità e un cambiamento di ruolo portati in dote anche una retribuzione adeguata. Le situazioni in cui l'aspetto economico è più rilevante riguardano ad esempio quei lavoratori che vengono coinvolti nell'avvio di un nuovo impianto produttivo, nella realizzazione di una certa commessa in cantieri navali o civili, nella conduzione di stabilimenti di produzione etc. Queste situazioni sono coerenti con una natura funzionale degli incarichi all'estero e con particolari difficoltà – per altro ben presenti alle aziende – che il lavoratore incontrerà all'estero: l'aspetto economico sembra essere utilizzato quindi come leva per compensare i disagi e i sacrifici richiesti. Spesso, infatti, come già osservato, sia che il lavoratore decida di limitare queste esperienze ad un determinato periodo della sua vita – quel che basta per mettere da parte risorse da investire poi in scelte personali o altre professionali –, sia che voglia specializzarsi in questo tipo di progetti tanto da passare ad esempio da un cantiere all'estero ad un altro, in alcune esperienze di espatrio le condizioni di lavoro sono abbastanza proibitive: alcuni si trovano a vivere per tutta la durata del distacco – anche tre o quattro anni, a volte oltre – nei pressi di un cantiere o accanto allo stabilimento, in piccoli paesi sperduti in mezzo al nulla (nelle praterie della Russia ad esempio), in situazioni di lavoro all'esterno in temperature proibitive (nell'inverno finlandese per fare un altro esempio), senza possibilità nelle vicinanze di strutture come ristoranti etc. dove trascorrere il tempo libero, ben lontano insomma dai comfort delle grandi metropoli a cui spesso siamo abituati associare il lavoro all'estero. In questi casi, oltre a focalizzarsi in maggior misura sugli aspetti economici, molte di queste negoziazioni lavorano molto sulla definizione dei periodi da trascorrere in Italia, legati a ferie o rientri temporanei.

La durata di un percorso estero è un ulteriore tema nella progettazione dei percorsi all'estero: trovare un giusto equilibrio è essenziale per limitare eventuali difficoltà nel riadattamento al momento del rimpatrio. Come dimostrano alcune ricerche (Adler, 2002), ritornare a casa può infatti causare livelli di stress maggiori rispetto a quelli vissuti inizialmente nel paese di destinazione e cogliere lo stesso lavoratore impreparato in quanto convinto di non incontrare alcuna difficoltà nel tornare alla sua cultura di origine. Su questo fronte, un'azienda incontrata sta provando a ragionare nel mettere un limite di durata ai progetti di espatrio fatti salvi i casi in cui l'esperienza si traduce in una scelta consapevole e autonoma del lavoratore di radicarsi e stabilizzarsi fuori dall'Italia. L'idea è di limitare gli espatri grossomodo non oltre i 4 anni, soprattutto quando il lavoratore viene distaccato in paesi geograficamente e culturalmente molto distanti dall'Italia, come ad esempio in Asia.

Nelle esperienze raccolte, gli espatri hanno una durata molto variabile, generalmente non oltre i 5-6 anni. Se si guarda ai progetti che coinvolgono giovani talenti mandati a fare esperienza all'estero, in media, si tratta di esperienze di due anni circa, mai oltre i tre.

In alcune esperienze incontrate, il progetto lavorativo degli espatriati non ha una data certa di rimpatrio. Se l'espatrio è avvenuto verso un altro paese europeo, in particolare nei Balcani o in Europa dell'Est, il lavoratore può optare per un maggior utilizzo dei rientri temporanei e prolungare la durata dell'espatrio. Se, oltre a questo, l'espatriato ha più di 45-50 anni, pur con figli adolescenti o adulti più o meno autonomi, allo stesso modo, il periodo all'estero può prolungarsi a tempo indeterminato. Come già raccontato, ad esempio, un'azienda da venti anni circa ricorre a personale italiano per gestire i propri stabilimenti produttivi nell'Europa dell'Est. In questo caso, il posto di lavoro è esclusivamente all'estero non essendoci in Italia sedi analoghe: la prospettiva di durata dell'espatrio è quindi necessariamente indefinita, a tempo indeterminato. Di fatto, nel corso dei due decenni trascorsi, diverse sono le persone che si sono succedute in questa funzione e che sono andate a sostituire pensionamenti o personale dimissionario, seppur in un caso un collaboratore abbia raggiunto il traguardo dei 10 anni continuativi all'estero. In un altro caso già citato, l'azienda manda proprio personale in specifici siti all'estero in cui sarà realizzata una determinata commessa. Si tratta di percorsi che raramente, al loro termine, prevedono il rientro nella sede madre del personale espatriato, votato a passare da un progetto ad un altro con brevi rientri in Italia: una prospettiva che potrebbe contraddistinguere tutta la carriera lavorativa dei lavoratori coinvolti.

3.3. L'approdo dei percorsi all'estero: chi rientra, chi rimane, chi riparte

Una volta definiti i vari aspetti del percorso all'estero, l'esperienza entra nel vivo. Seppure nell'indagine qui presentata si sia scelto di occuparsi solo limitatamente del farsi vero e proprio del progetto di espatrio in quanto indiscutibilmente più legato all'esperienza personale del lavoratore, attraverso le interviste realizzate non si è rinunciato a cercare di capire quali siano le maggiori criticità che emergono nel corso del soggiorno all'estero. In generale, il percorso sembra svolgersi senza grosse complicazioni. I problemi riferiti hanno riguardato a volte imprevisti rispetto agli alloggi, qualche difficoltà legata all'inserimento nel paese di destinazione della famiglia con cui il lavoratore si era spostato o altri aspetti organizzativi. In generale, le diverse problematiche sono state prese in carico dalle stesse aziende e, in collaborazione con l'espatriato, risolte attuando le soluzioni più adeguate. Come già osservato per il processo di selezione, anche nella gestione dei soggiorni all'estero diverse aziende hanno sottolineato che l'esperienza maturata nel corso del tempo è un buon alleato nel prevenire ex-ante alcune problematiche o, nel caso, nel proporre soluzioni adeguate e il più possibile tempestive al lavoratore.

Qualche difficoltà maggiore è emersa in due aziende che hanno dovuto interrompere alcuni progetti di espatrio di alcune figure tecniche: i lavoratori non erano riusciti ad inserirsi in modo positivo e vivere bene la loro permanenza all'estero. In entrambi i casi, le aziende – di dimensioni più piccole in termini di fatturato e dipendenti tra quelle presenti nel gruppo di intervistati – hanno dovuto sospendere le collaborazioni e riattivare nuovi processi di selezione e formazione di altro personale.

In tutti i casi aziendali incontrati e come confermato anche dall'esperienza delle società HR, il momento più delicato di un percorso di espatrio è la sua conclusione. Nella maggior parte dei casi, al termine del periodo all'estero il lavoratore rientra in azienda ma vi sono casi in cui i lavoratori scelgono di rimanere all'estero nella stessa azienda oppure di cambiare e trovare un nuovo lavoro all'estero o in Italia. Sulla base delle testimonianze raccolte, nelle prossime pagine si cercherà di descrivere questi esiti.

3.3.1. Il rimpatrio

Il momento del rimpatrio del lavoratore è una circostanza molto delicata all'interno del percorso di espatrio, in cui possono anche crearsi tensioni e difficoltà anche quando, al momento dell'avvio del percorso, azienda e lavoratore avevano costruito un piano di rientro. Come già sottolineato, definire un piano di carriera che preveda con precisione quale sarà il reimpiego in azienda a 2-4 anni non è realistico.

Di conseguenza, come confermano le interviste raccolte, un confronto tra azienda e lavoratore, quasi una nuova negoziazione post esperienza c'è in quasi tutti i casi raccontati.

La situazione è meno problematica quando il rimpatrio riguarda percorsi learning driven, che coinvolgono giovani o specifici ruoli apicali. Nel caso dei primi, se il lavoratore è partito molto junior per fare un percorso di sviluppo si aspetta al rimpatrio di essere collocato in una certa posizione, con responsabilità più ampie ma, salvo casi eccezionali, “non ha pretese particolari perché è consapevole che il percorso è appena iniziato”. In questo caso, “la sua necessità è più vedere che veramente si stia realizzando quel percorso di sviluppo che gli è stato preannunciato prima della partenza...”. Nel caso delle altre figure mandate all'estero per “crescere nel ruolo”, il reinserimento è coerente con i piani di sviluppo dell'organizzazione che, spesso, nel periodo dell'espatrio ha creato “ruoli shadow”, alternativi, in sostituzione allo stesso lavoratore; al suo ritorno, le persone in queste posizioni vengono ricollocate in altre “scompaginando l'organigramma” e inquadrando l'espatriato nel ruolo che ha originato il percorso stesso.

Figure invece più tecniche, espatriate per fare un percorso demand driven e che all'estero hanno rafforzato molto le proprie competenze sia professionali, sia personali hanno chiaramente aspettative diverse e più alte dando vita a negoziazioni che possono diventare anche critiche. In generale, in previsione del rimpatrio, l'azienda avvia una serie di valutazioni interne: “si discute, si parla con diversi reparti perché non è scontato che il rientro sia nello stesso reparto, si cerca di capire quali possono essere le posizioni aperte che l'azienda ha già o criticità dove la professionalità di chi rientra potrebbe essere inserita e essere utile... È normalmente un brainstorming in HR con il responsabile del reparto [di origine del lavoratore] ed eventualmente di altri reparti”. In alcuni casi, le aziende non riescono a individuare e rendere disponibile la collocazione che il lavoratore ritiene adeguata, sia in termini di carriera, sia, conseguentemente, sul fronte della retribuzione.

In generale, il lavoratore rimpatriato si aspetta che l'azienda consideri come un arricchimento l'esperienza fatta all'estero, le sue nuove abilità, i contatti sviluppati, le sue competenze interculturali; si aspetta che vengano riconosciute e valorizzate in termini di carriera in modo che possano essere sfruttate in ruoli specifici all'interno dell'azienda. Di fatto, l'azienda ha lo stesso obiettivo ma, nel realizzarlo, in alcune occasioni, possono frapporsi ostacoli impreveduti di tipo organizzativo che allontanano le attese dalla realtà. In questi casi, le scelte intraprese dai lavoratori coinvolti possono concretizzarsi nella decisione di rimanere comunque in azienda, dando più spazio alla sfera personale rispetto a quella professionale, costruendo o dedicandosi ad esempio maggiormente alla famiglia. In altri casi, il rimpatriato preferisce lasciare l'azienda e cercare altrove una posizione più in linea con le proprie aspettative. Come ha sottolineato un consulente HR, i lavoratori che hanno avuto significative esperienze all'estero sono spesso persone che si sono confrontate e messe in gioco affrontando cambiamenti di rilievo, sono persone “svezzate”, che credono nella possibilità di determinare e controllare il proprio futuro, abituate a prendere dei rischi e, pertanto, non necessariamente restano a tutti i costi se le condizioni del rimpatrio non sono a loro parere favorevoli. Generalmente queste figure hanno fatto un percorso che le ha maturate e le ha rafforzate sotto il profilo della capacità di resistenza e sono capaci di dire “se questo non è il mio posto, ricomincio, parto o cerco qualcos'altro”.

In alcuni casi, si rientra in azienda ma chiedendo di cambiare reparto o settore, spesso con l'obiettivo di modificare completamente il proprio stile di vita. Dopo molti anni di vita vissuta all'estero e rientri a casa ogni 2-3 settimane, o nelle situazioni in cui a una commessa all'estero ne segue un'altra in una destinazione diversa, alcuni lavoratori scelgono di mettere un punto: pesano gli spostamenti continui tra l'Italia e il paese di destinazione e, nel caso la decisione sia stata quella di lasciare la famiglia in Italia, la sua lontananza. Spesso il ritorno in Italia è sottotono, “si accontentano”: cambiano lavoro, ruolo e, anche, stipendio. Un intervistato che a sua volta è stato per qualche anno all'estero ha osservato che l'esperienza di espatriato “consuma”, “l'estero è fatica”, “toglie energie” tant'è che rientrato in azienda ha espressamente chiesto di cambiare completamente ambito e, in qualche modo, ricominciare da capo.

La scelta di uscire può maturare anche successivamente. Tra le diverse esperienze aziendali, infatti, sono emersi anche alcuni casi in cui, a distanza di qualche anno dal rientro in Italia e pur trovata una collocazione di maggiore responsabilità seppur non ancora dirigenziale in azienda, si è manifestato nei lavoratori un certo disagio, una mancanza di “stimoli nuovi e di esperienze significative” che li ha portati a percorrere altre strade lavorative. Questa necessità di “cambiare aria” come l’ha definita un intervistato non sembra essere un’esigenza sporadica. Quello che sembra emergere dalle interviste con le aziende e le società HR è che tra le componenti che incidono sul risultato del rimpatrio ce ne sia una che riguarda la necessità di continuare a sperimentare cose diverse, ambienti di lavoro nuovi, sfidanti. A volte, infatti, alcuni intervistati hanno sottolineato come, nonostante il più delle volte si tratti di una posizione pari a quella proposta al rimpatrio, ricollocarsi in un’altra azienda – un ambiente, un prodotto o una cultura aziendale nuovi – faccia di per sé la differenza. Forse, si potrebbe ritrovare in questo quella componente ludica, di avventura che era stata così stimolante al momento della partenza verso l’estero.

3.3.2. I lavoratori che scelgono di rimanere all’estero

In casi abbastanza sporadici, una volta avviato alla conclusione il progetto all’estero, alcuni espatriati scelgono di rimanere nello stesso paese in cui hanno vissuto gli ultimi anni. Fondamentalmente, per gli intervistati, alla base di questa scelta ci possono essere tre ragioni:

- la prima e più citata: nel periodo all’estero l’espatriato/a ha incontrato un/a compagno/a con cui ha costruito una nuova famiglia e decide di continuare il ménage senza i disagi che un trasferimento comporterebbe soprattutto nel caso in cui siano presenti figli piccoli. Non si tratta sempre di relazioni con persone autoctone del paese di nuova residenza: in alcuni casi si tratta di relazioni con altre persone italiane incontrate all’estero che, spesso, si sono spostate a loro volta per lavoro.
- La seconda ragione, sempre di natura personale, riguarda il fatto che alcune persone scelgono di rimanere all’estero in base ad una certa predilezione per il nuovo paese. L’affinità con la cultura, il paesaggio ed altre caratteristiche locali sono alla base di alcune scelte di radicarsi in via (più o meno) definitiva nel nuovo contesto: sostanzialmente queste persone hanno trovato un equilibrio, un certo “ben stare” lo ha definito un intervistato.
- La terza ragione indicata dagli intervistati rimanda a questioni più professionali: in alcuni casi, il lavoratore è cresciuto molto e, seppur la posizione di rientro in azienda sia di rilievo, essa non raggiunge il prestigio di quella maturata all’estero.

Sia che i motivi del mancato rimpatrio siano personali o più legati a questioni professionali, in entrambi i casi deve esserci da parte del lavoratore quella che alcuni intervistati hanno definito una “speciale sensibilità” verso il paese in cui si è espatriati. Tutti concordano infatti che una scelta così forte è possibile solo se la persona sta bene nel nuovo paese, è riuscita ad adattarsi positivamente alla cultura di arrivo e vivere serenamente.

Alcune aziende danno il loro supporto anche a questi percorsi di delocalizzazione. In particolare, un’azienda ha raccontato di gestire questi casi confermando nei primi due anni le indennità (seppur in percentuale ridotta) che lo stesso lavoratore percepiva come espatriato. Il terzo anno le *allowance* cessano e la risorsa diventa ufficialmente localizzata e impiegata con contratto estero nella sede di destinazione.

Non sempre questa scelta è definitiva. Come ha sottolineato un consulente intervistato, queste figure vivono in un mercato del lavoro internazionale molto dinamico. Nelle società HR locali non è raro ricevere candidature da personale italiano già all’estero che vuole cambiare azienda – magari spostarsi in un gruppo italiano o veneto in particolare – pur rimanendo all’estero. Le società HR affiancano le aziende internazionalizzate del territorio e ne conoscono le esigenze anche quando queste riguardano filiali all’estero: ecco perché sono le prime ad essere contattate dagli espatriati che vogliono cambiare lavoro.

Di fatto, l'esperienza all'estero è per molti lavoratori un modo per aumentare la propria *employability*, ovvero la possibilità di essere ri-allocati sul mercato. Un mercato del lavoro che non è più solo quello locale o italiano ma diventa internazionale. Lo stesso intervistato già citato che oggi lavora nella stessa azienda con cui è stato all'estero per diverso tempo ha sottolineato come nei paesi dell'Est Europa di cui ha esperienza, vi siano molte altre aziende italiane e in particolare venete che hanno finito per costruire un microcosmo dove "ci si conosce tutti": ci sono lavoratori locali, persone che provengono dall'Italia, altre che sono state immigrate in Italia ma provengono da altri paesi, altri locali che dopo un'esperienza in Italia sono rientrati nel loro paese di origine. Indiscutibilmente questo tipo di comunità che condivide l'esperienza dell'Italia e quella del paese di destinazione aiuta molto dal punto di vista dell'inserimento personale ma, allo stesso tempo, è anche una rete professionale che, attraverso il passaparola, raccoglie esigenze aziendali ed esigenze dei lavoratori riuscendo spesso a farle incontrare. Allo stesso modo, alcuni consulenti HR hanno sottolineato come molti espatriati italiani siano oggetto di ricerca anche di agenzie di selezione estere che propongono esperienze in realtà straniere, contando sulla qualità dei percorsi di formazione soprattutto universitari dei lavoratori italiani e delle loro esperienze in aziende manifatturiere spesso leader mondiali. Il lavoratore espatriato può diventare quindi un professionista "senza confini": una persona molto qualificata che costruisce pezzo a pezzo il suo valore trasferendosi da un paese ad un altro, da una organizzazione ad un'altra, continuando a crescere professionalmente e personalmente, in un continuo apprendimento attraverso i confini organizzativi e nazionali.

Come già osservato, quello dei lavoratori che scelgono di rimanere all'estero è comunque un fenomeno abbastanza limitato. Piuttosto, da parte di alcuni consulenti intervistati, seppure al momento ancora residuale, negli ultimi 2-3 anni e con una accelerazione nell'ultimo anno sollecitata dalle difficoltà portate dalla pandemia Covid-19, è in crescita il numero di espatriati all'estero che cercano un'opportunità di rientro in Italia.

3.3.3. Gli effetti in azienda delle esperienze di espatrio

Un ulteriore aspetto affrontato con gli intervistati ha riguardato quelli che, in base alla loro esperienza, ritengono siano gli apporti dei percorsi di espatrio all'organizzazione e, più in generale, alla cultura aziendale.

In alcune aziende l'attivazione di incarichi internazionali è diventata parte integrante della carriera delle persone e uno strumento per attrarre, sviluppare e trattenere figure ad alto potenziale. È evidente inoltre che attraverso i percorsi di espatrio, vengono sviluppate competenze manageriali, di leadership, tecniche e trasversali essenziali nel contesto attuale per sviluppare il business a livello globale. Dunque: più l'azienda può contare su lavoratori preparati, più può crescere in Italia e all'estero; più cresce e occupa posizioni leader nei mercati di riferimento, più fa crescere le sue risorse ed è probabile che altri talenti si propongano per un lavoro in azienda: un circolo vizioso positivo. Diversi intervistati hanno sottolineato inoltre il contributo dei progetti di espatrio alla crescita della professionalità del personale locale estero, allargando in questo modo ulteriormente il bacino di riferimento in cui l'azienda può selezionare figure apicali o strategiche. Ad esempio, un'azienda incontrata ha spiegato come la posizione di general manager nella sede cinese fino ad un anno fa fosse occupata da un italiano mentre oggi sia affidata ad una persona locale, cresciuta internamente. Nel corso del tempo, quindi, le sedi estere diventano a loro volta autonome senza per questo mettere in discussione il legame con la casa madre e le altre filiali.

In generale, attraverso i lavoratori espatriati, l'azienda riesce inoltre a diffondere i valori e la cultura della casa madre. Gli effetti non riguardano solo una migliore percezione della relazione tra il centro e le sedi all'estero ma anche la possibilità di trasformare gli ambienti di lavoro esteri e far crescere i lavoratori locali in modo che, pur con gli adattamenti culturali necessari, la cultura aziendale sia omogenea e diffusa. In particolare, ad esempio, un'azienda ha promosso la revisione del proprio codice etico andandolo a spiegare nelle diverse sedi, raccogliendo indicazioni e, alla fine, proponendone uno adatto alle sensibilità culturali e sociali emerse. È un compito che riesce a concretizzarsi anche grazie a molti frequent

flyers (o International Business Traveller), spesso lo stesso CEO o altre figure apicali che intraprendono continui viaggi, a volte anche rilevanti in quanto a durata, per raggiungere le sedi estere e fornire supporto alle filiali non solo in termini organizzativi e gestionali ma anche per sviluppare il capitale sociale dell'impresa, trasmettere valori e cultura aziendale.

Guardando più in particolare alla casa madre in cui avviene il rimpatrio, gli intervistati sottolineano l'importanza di avere personale che ritorna in azienda con una visione più ampia del mondo aziendale, cresciuto come professionista e come persona. Alcuni intervistati sottolineano di trovare i rimpatriati cresciuti, meno paurosi, più aperti, persone più adulte, più sicure di sé: una sicurezza che matura dal confronto con gli imprevisti, con situazioni nuove. Una crescita che avviene più velocemente di quanto avrebbe potuto avvenire se lo stesso personale fosse rimasto in sede rinunciando all'esperienza all'estero. Quanto appreso in questi percorsi, nella maggior parte dei casi incontrati, viene inoltre messo in comune in azienda e diffuso con il resto dei lavoratori o in gruppi di lavoro specifici. Il confronto interno può riguardare le criticità strettamente commerciali o connesse alla produzione del prodotto all'estero, le opportunità non ancora colte che sembrano affacciarsi in uno specifico mercato, innovazioni che possono essere realizzate etc. Una pratica che di fatto avviene spesso anche durante il periodo di espatrio, sia nei momenti in cui la persona rientra per brevi periodi in Italia, sia organizzando – come si vedrà – gruppi di lavoro internazionali virtuali.

L'esito del confronto con l'esperienza dell'espatriato può portare dentro l'azienda metodi, strumenti o pratiche sperimentate nelle sedi estere, connesse ad esempio alla gestione della comunicazione e delle relazioni tra le persone oppure all'organizzazione. In particolare, un intervistato ha sottolineato come alcuni espatriati abbiano contribuito in modo interessante alla ristrutturazione di alcuni processi aziendali, contaminando tra loro ciò che esisteva con quello che era stato osservato nella sede estera. Lo stesso intervistato continua: “pur essendo un gruppo, pur cercando di standardizzare, ogni realtà aziendale, ogni local crea diversità... le crea per sensibilità del manager, per le differenze culturali, per quelle della popolazione lavorativa... cioè le practies che si possono fare in Cina non si possono fare in Italia [riportandole] in modo lineare e viceversa. I lavoratori cinesi dello stabilimento in Cina ad ogni pausa fanno il corso di ballo... non è probabilmente una pratica da adottare qui [piccola realtà di 2.300 abitanti in territorio montano]... però qualche differenza interessante si può replicare...”. E osservava ancora: “il fatto di muovere le persone tra le sedi da un lato tende a fare in modo di standardizzare meglio, dall'altro tende a impollinare con le differenze le varie realtà”.

In alcuni casi incontrati, i percorsi all'estero hanno impegnato lo stesso imprenditore, per brevi periodi ma anche, in un caso incontrato, in via definitiva con un trasferimento all'estero stabile. Anche in questi casi, gli intervistati attribuiscono all'esperienza all'estero una evidente crescita personale e professionale. Probabilmente – racconta lo stesso imprenditore all'estero – la crescita della sua azienda sarebbe avvenuta anche rimanendo in Italia ma la mentalità internazionale, aperta a cose nuove, a sperimentarsi non sarebbe cresciuta altrettanto. Di fatto, si tratta di un confronto a doppio senso: si acquisiscono modi e punti di vista diversi e, allo stesso tempo, si trasferiscono ai propri collaboratori, ai propri dipendenti il proprio modo di vedere le cose, l'approccio ai problemi e alla definizione di soluzioni. In particolare, ci si confronta sul valore assegnato al lavoro e, da parte aziendale, si cerca di trasmettere la cultura delle cose fatte bene e di qualità, al di là che ci si trovi in Italia o all'estero.

3.4. Global virtual team e inpatrio: il viaggio della conoscenza dall'esterno al centro

Oltre all'attivazione di percorsi di espatrio, alcune tra le aziende incontrate hanno attivato ulteriori forme di lavoro internazionale. Una prima soluzione riguarda la creazione di *global virtual team*, attivata in almeno sei delle undici realtà incontrate e ben prima che la pandemia creata dalla diffusione del Covid rendesse le collaborazioni via web una pratica irrinunciabile in tante realtà.

I global virtual team sono gruppi di lavoro internazionali culturalmente diversificati in cui, attraverso la tecnologia digitale, i lavoratori riescono a cooperare nella realizzazione di specifici progetti, ognuno rimanendo nel proprio paese di origine.

Nelle esperienze raccolte, la creazione di gruppi di lavoro internazionali si lega alla necessità di “mettere in circolo le conoscenze”, di “combinare idee” facendo sintesi di quanto disperso nei diversi contesti e trasferendo a tutta la rete aziendale conoscenza tecnica, organizzativa e culturale così da sviluppare al meglio il business aziendale e cogliere nuove opportunità. Questa forma di “contaminazione di culture diverse, di skills diverse” è ritenuta fondamentale nei processi di innovazione, quando l’azienda “deve lanciare o studiare un prodotto nuovo” o quando è necessario ripensare l’organizzazione e i suoi processi. Come ha osservato un consulente HR intervistato, per le aziende si tratta anche di sviluppare una propria capacità distintiva a livello globale facendo leva sul proprio know how, valorizzando le conoscenze maturate nei diversi mercati in cui l’azienda è delocalizzata attraverso il personale già in azienda che ha la giusta sensibilità per “andare ad aggiustare” il prodotto al mercato.

Creare gruppi di lavoro internazionali significa anche diffondere i valori e la cultura della casa madre tra le diverse sedi estere. In un gioco di riflessi, come già accennato, la stessa casa madre può raccogliere stimoli che “trasformano la stessa azienda, che trasformano le persone” e nuove esperienze che vanno ad arricchire e, indubbiamente, a cambiare gli stessi valori e la stessa cultura aziendale. Di fatto, le aziende che hanno promosso questa forma di collaborazione tendono a sottolineare più e più volte che tutto il personale, italiano e non, viene indirizzato a concepire l’azienda come un’unità unica, al di là della sua frammentazione in sedi e uffici sparsi per il mondo: “indipendentemente da dove sei seduto, fai parte dell’azienda”. Allo stesso modo, tutto il personale viene incoraggiato non solo a conoscere bene la lingua comune, ossia l’inglese, ma a sviluppare competenze interculturali per rapportarsi e gestire efficacemente le relazioni – a volte quotidiane – con i colleghi appartenenti a culture diverse.

L’inpatrio è una seconda modalità di lavoro internazionale. In realtà sono pochissime le esperienze in questo senso nel gruppo di intervistati: solo tre aziende su undici hanno attivato percorsi di questo genere. Molte di più sono le realtà che hanno coinvolto specifiche figure di lavoratori provenienti dall’estero ospitandoli nella casa madre in occasione di periodi di formazione della durata di qualche settimana o riunendo i componenti di specifici global virtual team per farli conoscere personalmente tra loro affinché “il collega italiano non sia solo un nome ma una persona di riferimento che ha un volto”.

I percorsi di inpatrio hanno riguardato non solo spostamenti dall’estero verso l’Italia ma anche percorsi estero su estero ossia da una sede estera verso un’altra sede estera. Complessivamente, nelle aziende incontrate, le esperienze di inpatrio hanno riguardato personale proveniente dalla Germania, dalla Francia, dall’Australia, dalla Gran Bretagna, dal Sud America, dall’India.

Allo stesso modo di quanto accade per i lavoratori della casa madre, si tratta sia di incarichi learning driven – ossia con l’obiettivo di far crescere professionalmente e preparare a futuri ruoli specifici persone che lavorano nelle sedi all’estero – sia incarichi funzionali per dare risposta a particolari esigenze rilevate nella casa madre o in altre filiali estere. Come nel caso degli espatriati, anche gli inpatriati facilitano la trasmissione della cultura e dei valori aziendali dalla casa madre alle filiali, considerato che, nelle esperienze raccolte, la permanenza in Italia, in particolare in Veneto, non è mai stata una scelta definitiva. Inoltre, questo tipo di percorsi incrementa ulteriormente le relazioni professionali anche a livello informale contribuendo a superare i confini interni al fine di costruire un’unica realtà globale che, come si è visto, è un obiettivo centrale in molte aziende.

Come nel caso dei global virtual team, i percorsi di inpatrio sono ritenuti un importante contributo allo sviluppo di una mentalità multiculturale anche nelle persone che non hanno incarichi esteri. Se non altro, come ha osservato un intervistato, nelle realtà in cui l’uso non è quotidiano e diffuso, costringono tutte le persone in azienda, dal personale del centralino al manager, a rispolverare il proprio inglese.

La realizzazione di percorsi di inpatrio non è priva di difficoltà. In termini organizzativi, la criticità maggiore segnalata dalle aziende intervistate riguarda l'ottenimento del visto di lavoro per entrare in Italia. In termini più generali, gli inpatriati non sembrano incontrare grosse difficoltà nelle aziende di cui entrano a far parte. Ma se l'ambiente interno facilita il loro inserimento, quello estero risulta poco permeabile a queste esperienze. Sono stati infatti sottolineate le difficoltà di queste risorse ad inserirsi nel tessuto sociale locale, a riuscire a gestire le proprie pratiche quotidiane come fare la spesa, andare alle poste o dal medico e vivere il tempo libero e le occasioni di svago una volta terminata la giornata lavorativa. Per chi conosce poco l'italiano ed è riconosciuto come straniero, la mancanza di un minimo di conoscenza dell'inglese da parte dei cittadini autoctoni restringe molto le possibilità di vivere pienamente e in autonomia la vita fuori dal lavoro. Per aiutare la qualità dell'inserimento nel tessuto locale le aziende si attivano organizzando corsi di italiano ma poco o niente riescono a fare quando a prevalere c'è una "generale diffidenza verso lo straniero". La comunità di riferimento per questi inpatriati rimangono i colleghi conosciuti sul posto di lavoro, italiani e stranieri, con cui tendono a relazionarsi anche al di fuori dell'azienda. Di fatto, queste organizzazioni si percepiscono come "quasi un feudo a sé" in cui si lavora per promuovere diversità e multiculturalismo come fattori di competizione strategici in un mercato globale e per creare un ambiente aziendale inclusivo in cui gli stessi lavoratori inpatriati manifestano di sentirsi accolti e supportati, nonostante la realtà sul territorio sia spesso molto diversa.

3.5. Covid e percorsi all'estero: quali prospettive?

Un argomento affrontato con le aziende e le società HR incontrate ha riguardato le loro sensazioni rispetto a quello che accadrà ai percorsi di espatrio nel prossimo futuro, alla luce delle difficoltà e delle trasformazioni che la pandemia di Covid-19 ha scatenato. In generale, prevale una sensazione di incertezza. Diversi intervistati hanno sottolineato che è ancora prematuro capire quale sarà l'esito della pandemia seppure è per tutti evidente che non si tratterà di tornare al mondo come lo conoscevamo prima né, nel disegnare il prossimo futuro, può bastare la semplice retorica dell'"andrà tutto bene". In generale, tutti gli intervistati ritengono quello attuale – le interviste sono state condotte nel pieno della seconda ondata di contagi registrata in Italia – un periodo sospeso in cui il lavoro che si sta facendo è soprattutto quello di cercare di "traghetare al meglio l'azienda in questi tempi incerti".

Qualche attesa su quelle che potrebbero essere le prossime trasformazioni su cui ragionare è comunque emersa. In generale, molte tra le aziende incontrate erano già abituate a gestire in digitale molte operazioni; le altre si sono riorganizzate spostando quanto possibile dall'offline all'online. Non sono mancati i problemi e qualcosa si è imparato. Ad esempio, alcuni intervistati hanno sottolineato che si è capito che alcuni viaggi non sono necessari e possono essere spostati sul digitale, con un risparmio nei costi ma anche in ottica di sostenibilità per l'ambiente e di un migliore benessere delle persone che non devono quotidianamente rincorrere orari e aerei. È ritenuto però inverosimile che un'azienda, soprattutto se manifatturiera, possa ridurre a zero gli spostamenti: purtroppo o per fortuna, non si può lavorare solo inviando campioni di prodotto ai clienti o confrontandosi esclusivamente in video-call. Inoltre, non va sottovalutata l'importanza di un contatto, di un incontro face to face con i propri clienti o i propri fornitori: come ha sottolineato un intervistato, quello che si può risolvere in una cena di lavoro piuttosto che in un meeting difficilmente si può fare online. Insomma, il digitale è e sarà un'opportunità in compensazione o in affiancamento alle più tradizionali pratiche di lavoro face to face.

Per alcune aziende, soprattutto per quelle di dimensioni più piccole, il Covid è stato l'occasione per guardare in modo nuovo al rapporto con le proprie filiali. L'impossibilità di viaggiare ha infatti privato la casa madre dall'aver sul posto figure che gestissero e controllassero l'andamento della produzione. Le operazioni sono state gestite dall'Italia ma, forse per la prima volta, l'apporto del personale locale è stato determinante, dimostrando un'autonomia e una preparazione che forse la stessa casa madre aveva sottovalutato e che, per sua stessa ammissione, ha di fatto rafforzato il legame fiduciario tra casa madre e sede estera.

Soprattutto nel corso della prima ondata della pandemia, tra febbraio e maggio 2020, molte aziende hanno incontrato grossi problemi a far partire o a far rientrare il proprio personale all'estero. In alcuni sfortunati casi il lavoratore è stato bloccato in casa, nel nuovo paese, per diversi mesi, obbligato ad affrontare un periodo già di per sé complesso in un posto spesso quasi completamente sconosciuto. In alcuni casi specifici, infatti, la chiusura imposta dalle autorità per limitare la diffusione del contagio ha coinvolto lavoratori di fatto appena arrivati nel nuovo paese. In questi casi, la riflessione che alcuni intervistati si sono posti è di capire come verranno “digerite” dall'organizzazione queste esperienze, situazioni certamente estreme, ma che hanno scoperchiato problematiche mai prima prese in considerazione. In particolare, è interesse delle aziende capire come incideranno queste esperienze sulle decisioni future del lavoratore, sulla sua disponibilità a ripartire e sulle riflessioni che tutte le persone di un'organizzazione faranno al momento in cui l'azienda propone un percorso all'estero: le difficoltà vissute dai colleghi quanto peseranno nelle loro considerazioni? Con quali esiti? Di fatto, la pandemia ha posto una questione – quella dell'impossibilità di fare ritorno in Italia di fronte ad un problema generale – che fino a prima nessuno si era mai posto.

Come si evolveranno i percorsi di espatrio nei prossimi anni è una riflessione al momento aperta ma nessuna azienda pensa che questo fenomeno sia destinato a scomparire. Alcune aziende potrebbero optare per una revisione degli investimenti dedicati agli espatri, limitandoli alle figure più strategiche; nei casi in cui la sede estera abbia maturato capacità, valori e cultura aziendale in linea con quelli della casa madre, in alcune realtà si pensa di selezionare le figure professionali necessarie tra il personale italiano che vive già all'estero; in un'altra azienda si sta ragionando sul trasformare i percorsi di espatrio tradizionale in percorsi di pendolarismo (*dual desk*) in cui, con cadenza periodica, un lavoratore si trova a lavorare in due sedi fisse di lavoro, distanti tra loro, una in Italia e l'altra in un altro paese. Queste alcune delle ipotesi emerse con gli intervistati ma è davvero prematuro pensare che tutto questo possa concretizzarsi in scelte oggettive: troppa l'incertezza.

Il reshoring ad esempio non è un'idea nemmeno accarezzata dalle aziende incontrate: riportare tutta l'attività in Italia è ritenuto irrealistico non solo per le realtà incontrate di dimensioni più grandi ma anche per quelle più piccole. Anzi, alcuni intervistati ritengono che molte delle esperienze di reshoring dell'ultimo periodo non siano dovute alle difficoltà create dalla pandemia ma piuttosto da problemi od opportunità antecedenti la diffusione del Covid che solo ora si sono concretizzate. Al contrario un'azienda ha sottolineato piuttosto che nei prossimi anni inseguirà ulteriormente l'esigenza di spostarsi a produrre in nuovi paesi emergenti o nel Far Est per mantenere competitivo il proprio business. Per un'altra, invece, ci potrebbe essere un ritorno della produzione in Italia nel caso in cui, al di là di aiuti per riavviare gli stabilimenti, il paese ragionasse su e approntasse misure di riduzione dei costi del lavoro e di riorganizzazione della burocrazia. Come però hanno riconosciuto gli stessi intervistati, queste riflessioni esulano evidentemente dal discorso Covid.

3.6. Considerazioni finali

Il lavoro di indagine sinteticamente raccontato in queste pagine ha avuto come obiettivo quello di esplorare le esperienze di espatrio attivate da quelle aziende che dal Veneto hanno deciso di stabilire sedi produttive e/o altre filiali in altri paesi del mondo. In queste ultime righe sono presentate alcune considerazioni sulle storie raccolte.

I percorsi di espatrio attivati nelle aziende manifatturiere del territorio – quelle incontrate e quelle di cui hanno esperienza i consulenti delle società HR intervistati – sono di fatto costruiti a misura di quelle stesse realtà che li hanno attivati. Ogni espatrio è frutto di una specifica realtà e cultura aziendale e risponde a specifiche esigenze aziendali, coinvolgendo professionalità e ruoli specifici.

Tra le competenze e conoscenze che ogni espatriato deve portare nel suo bagaglio per vivere e svolgere al meglio l'attività che gli è richiesta nel paese di destinazione, un aspetto colpisce per la forza con cui è stato sottolineato da ogni intervistato incontrato: la conoscenza del prodotto, dei valori e della cultura aziendale. Chi opera nei contesti aziendali conosce bene il peso di questa indicazione che, nel tempo, ha fatto il successo di molte imprese venete e italiane. Alla logica del "bello e ben fatto" è evidente che servono persone preparate, che abbiano gli strumenti per svolgere tecnicamente al meglio il proprio lavoro. In un contesto italiano come in uno internazionale, questo significa per le aziende poter contare su tecnici – diplomati o laureati, uomini o donne, giovani o adulti – di buon livello e con una preparazione culturale adeguata per muoversi e confrontarsi in contesti multiculturali. Guardando a questo viene da chiedersi quanto al di fuori dei contesti aziendali di tutto questo vi sia consapevolezza e, specificatamente, quanto ne tengano conto i ragazzi e le ragazze – soprattutto queste ultime – al momento di scegliere il loro percorso nella scuola superiore come all'università.

Nelle realtà incontrate, le lingue e, in particolare, l'inglese hanno un ruolo centrale. Come è emerso, l'inglese è la lingua attraverso cui si lavora collaborando tra le diverse sedi italiane ed estere dell'impresa. È evidente quindi come una buona conoscenza della lingua non riguardi esclusivamente coloro che intraprendono o sono disponibili ad abbracciare esperienze all'estero, ma anche coloro la cui carriera professionale si svolgerà interamente in Italia.

Per la maggior parte delle figure professionali coinvolte in esperienze di espatrio il soggiorno all'estero trova la sua ragione d'essere se inserito all'interno di un percorso di crescita professionale che, al rimpatrio, possa tradursi in una posizione e in responsabilità nuove e più importanti. La crescita come lavoratore e insieme come persona è dunque un elemento centrale di questi percorsi ed è da questo che i lavoratori ritengono di dover ripartire per costruire il proprio futuro una volta rientrati in Italia. Come si è visto, non sempre è facile per le aziende incrociare disponibilità e aspettative del lavoratore, pur riconoscendo il valore del percorso realizzato. È questa la fase più delicata dell'intero percorso.

Un altro aspetto da rilevare riguarda il mercato del lavoro a cui molti espatriati fanno riferimento: non si tratta più di quello nazionale ma è di fatto senza confini. Questo risulta essere un elemento critico se si pensa alla possibilità che molti lavoratori ad alto potenziale possano essere convinti ad entrare in aziende straniere all'estero a scapito delle realtà pur internazionali ma di matrice più nazionale. Allo stesso tempo, questo costituisce anche una opportunità per le aziende venete e italiane che è quella di poter attrarre talenti e professionisti di alto livello che possano favorire ulteriormente la loro crescita. In questo senso, si è visto come alcune tra le realtà incontrate abbiano investito attivando percorsi ad hoc per attrarre nelle loro sedi in Veneto talenti stranieri. È ancora un fenomeno abbastanza limitato. Si è anche visto che, per molti di questi talenti, all'ambiente altamente inclusivo dell'impresa in cui lavorano fa da contro altare una certa ritrosia ad accoglierli delle comunità locali, sia per la scarsa diffusione dell'uso delle lingue straniere nella popolazione e nel personale impiegato nei servizi a cui devono ricorrere per gestire in autonomia le proprie faccende personali, sia per una certa diffidenza di cui sono oggetto in quanto stranieri. Queste criticità sommate alla difficoltà di ottenere i visti di lavoro in Italia sottolineati dalle aziende sono di fatto un'ipoteca alla circolazione dei talenti stranieri nei contesti di lavoro italiani e veneti in particolare.

4 GLI EFFETTI DELLA BREXIT NELLE MIGRAZIONI VERSO IL REGNO UNITO: IL CASO VENETO

di Massimo Chierigato

4.1. La Brexit come elemento di discontinuità

Il referendum sulla Brexit del giugno 2016, l'inizio del cosiddetto "periodo transitorio" e, infine, la effettiva fuoriuscita dall'UE a partire dal 1 gennaio 2021, hanno rappresentato il maggiore elemento di discontinuità nelle dinamiche dei rapporti tra Europa e Regno Unito (UK) dal secondo dopoguerra ad oggi, con esiti significativi da un punto di vista economico, sociale, finanziario e di relazioni internazionali. Il presente lavoro si pone l'obiettivo di rilevare le principali conseguenze che tale evento ha comportato per la comunità di migranti in UK, con un particolare focus sulla situazione dei migranti italiani e veneti.

Va premesso, a tale proposito, come il Regno Unito abbia tradizionalmente costituito un bacino di destinazione della comunità italiana emigrata, con caratteristiche che si sono evolute dall'afflusso di semplice manodopera in cerca di lavoro (fino agli anni '70), ad una progressiva e importante presenza di professionisti qualificati che hanno trovato a Londra e in Inghilterra il terreno ideale per mettere a frutto le proprie conoscenze, la propria esperienza e i propri talenti.

Va da sé che il processo di adesione del Regno Unito alla Comunità Economica Europea prima (nel 1973) e all'Unione Europea dopo (in virtù del Trattato di Maastricht nel 1992), non abbia fatto altro che incrementare quantitativamente e qualitativamente tale flusso migratorio con una progressione di tipo esponenziale, soprattutto nell'ultimo decennio. Tale andamento della forza lavoro migrante ha rapidamente raggiunto nuovi picchi dopo l'ingresso in UE di paesi come Polonia e Romania, a cui si è poi affiancato un assolutamente rilevante flusso di coloro che si sono recati nel Regno Unito per ragioni legate allo studio, data la rinomata forza attrattiva del sistema educativo inglese.

Ad oggi, la realtà della Brexit si profila indubbiamente come una minaccia alla continuazione di un trend che sembrava fino a pochi anni fa inarrestabile, e le conseguenze politiche di tale decisione sembrano avere riflessi, inevitabilmente, anche sulla sfera individuale non solo di coloro che vivono nel paese ma anche di coloro che, risiedendo in Italia, avevano in animo di eleggere il Regno Unito a luogo ideale per la propria autorealizzazione professionale.

Lo shock successivo al referendum del giugno 2016, che ha visto la maggioranza dei britannici optare per l'abbandono dell'UE, ha rappresentato un momento di svolta nella pianificazione dei progetti lavorativi per molti migranti residenti nel paese che, per la prima volta, hanno pensato di abbandonare l'Inghilterra per andare a seguire nuove carriere altrove. D'altro canto, si è potuta osservare anche l'urgenza indotta dall'abbandono dall'UE che la UK ha messo in atto e, soprattutto nel caso italiano (e anche in buona parte spagnolo e francese), una vera e propria corsa alla regolarizzazione della propria posizione di *resident*, in vista delle difficoltà che si sarebbero manifestate da lì a poco.

Se da un lato il periodo transitorio sembra essere stato vissuto nei termini di una sorta di "limbo", la sensazione generale che si percepisce oggi, a Brexit avvenuta, è quella di una forte confusione in termini di regole, prospettive, aspettative e progettualità.

Ad oggi, infatti, non appare ancora chiaro che cosa succederà in seguito alle restrizioni di tipo burocratico, commerciale e, soprattutto, nei rapporti di mobilità tra UK e UE, che cosa avverrà dei programmi di scambio universitari né a quante persone sarà effettivamente permesso di recarsi in UK senza una specializzazione ben definita.

Una simile situazione di *caos*, seppur giudicata quasi univocamente momentanea e fortemente acuita dalla congiuntura negativa di un'emergenza sanitaria mondiale, sembra aver colpito di sorpresa gli stessi inglesi che, abituati ad un regime in cui alcune regole e alcuni diritti venivano dati per acquisiti, si trovano oggi ad affrontare problematiche per molti versi inattese.

Il presente studio mira a dar conto della diversità degli approcci per come sono percepiti soggettivamente e oggettivamente dai nostri migranti (per lo più veneti), e di come la loro situazione possa inserirsi all'interno di uno studio basato sulle evidenze statistiche ad oggi disponibili.

4.2. L'evoluzione statistica del fenomeno migratorio nel Regno Unito: il caso italiano e veneto

4.2.1. Evoluzione della migrazione comunitaria ed extra-comunitaria nel Regno Unito

Partendo da una prospettiva adeguatamente ampia, una delle principali risultanze utili alla comprensione di come si è venuta evolvendo la società britannica dal punto di vista degli afflussi migratori, è data dalla distinzione nelle dinamiche che hanno caratterizzato, da un lato, i movimenti di cittadini (per lo più lavoratori) provenienti dall'Unione Europea (UE) nelle diverse fasi della sua integrazione e, dall'altro, i migranti di origine extra-comunitaria.

In un arco di tempo compreso tra il 2004¹ e il 2019, si osserva una crescita esponenziale della popolazione migrante verso il Regno Unito che, come vedremo anche successivamente (tabelle 4.2 e 4.3), denota una forte componente di provenienza soprattutto dai paesi di nuovo ingresso, tra cui *in primis* Polonia e, successivamente al 2007², anche Romania.

In termini numerici, le stime dell'Office for National Statistics (ONS)³ attestano un incremento del +239,6% in 15 anni dei migranti comunitari in UK, a fronte di un ben più moderato incremento di +34,3% della componente extra-comunitaria di ingressi.

Tab. 4.1 – Numero di migranti in UK per nazionalità (UE ed Extra-UE). Confronto 2004-2019 (val. in migliaia)

Area di provenienza	2004	2019	Var. %
Migranti UE	1.094	3.715	+239,6%
Migranti Extra-UE	1.870	2.511	+34,3%
Totale	2.964	6.226	+110,1%

Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati Office for National Statistics (UK)

1. Il 2004 è l'anno di ingresso in UE di Cipro, Malta, Ungheria, Polonia, Slovacchia, Lettonia, Estonia, Lituania, Repubblica Ceca e Slovenia che firmano il trattato d'adesione il 16 aprile 2003 ad Atene.
2. Il trattato di adesione firmato in Lussemburgo il 5 aprile 2005 prevede l'ingresso di Romania e Bulgaria in Unione Europea a partire dal 1 gennaio 2007.
3. L'Office for National Statistics può essere considerato il corrispettivo dell'Istat italiano e i dati forniti possono a tutti gli effetti essere considerati ufficiali.

GLI IMMIGRATI COMUNITARI ED EXTRACOMUNITARI IN UK: UNA PROSPETTIVA ROVESCIATA

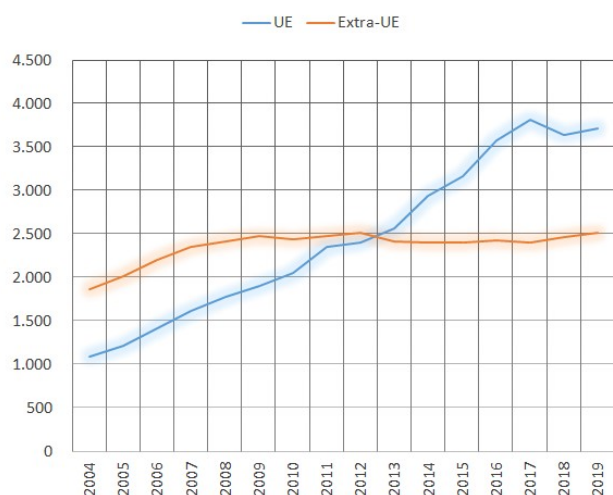
Un'osservazione singolare, confermata anche nel corso della raccolta delle interviste della field research, mette in evidenza come fatto non statisticamente classificabile che, mentre i migranti provenienti dall'UE si trasferiscono in genere singolarmente, e quasi esclusivamente per ragioni di lavoro, il flusso di migranti proveniente dal resto del mondo, e di cui una parte consistente proviene da paesi del Commonwealth (o comunque dalle ex colonie britanniche), spesso sceglie Londra e la Gran Bretagna come area di residenza ove portare la famiglia e dove stabilire la sede principale dei propri business spesso con connessioni transnazionali.

Ad esempio, la crescita esponenziale dei prezzi degli immobili in Inghilterra è stata indotta, in parte, proprio dal flusso di migranti particolarmente ricchi e provenienti spesso dalla penisola arabica, dal Medio-Oriente e dall'India o da altre ex-colonie britanniche che hanno eletto Londra a luogo di residenza o sede principale dei loro affari e interessi. In tal senso, a detta di alcuni intervistati, si è diffusa, soprattutto a Londra e nei centri più grandi, una percezione dei migranti "comunitari" come categoria di migranti relativamente "poveri" e dei migranti "extra-comunitari" come di una fascia per alcuni versi maggiormente privilegiata, e portatrice di "nuova ricchezza" e investimenti.

Una delle ragioni vantaggiose per le società (soprattutto finanziarie) a mantenere una propria sede a Londra "stava", infatti, nella possibilità di operare all'interno dell'UE con un rapporto però preferenziale verso gli altri paesi del mondo dove maggiormente si aggrega la ricchezza (Penisola Arabica, USA, etc.).

La Brexit, sotto questo punto di vista, pone d'ora in poi un pesante interrogativo.

**Graf. 4.1 – Numero di migranti in UK per nazionalità
Anni 2004-2019 (val. in migliaia)**



Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo
su dati Office for National Statistics (UK)

Il grafico 4.1 illustra piuttosto bene l'andamento appena descritto che vede la numerosità dei migranti comunitari partire assai distanziati rispetto agli extra-comunitari (poco più della metà), per arrivare poi a sorpassarli in numerosità già agli inizi del 2013.

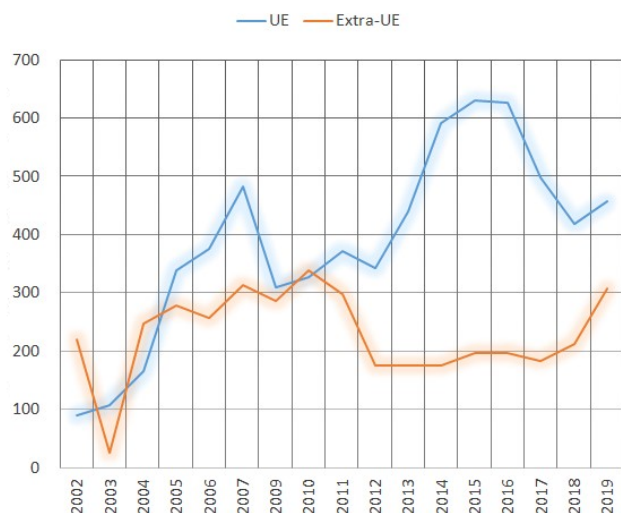
Da tale punto di vista è opportuno sottolineare che, proprio nel periodo successivo al referendum sulla Brexit, il numero dei migranti comunitari inizia a contrarsi, passando da un picco di oltre 3,8milioni individui stimati nel 2017 a una contrazione notevole (fino 3,6milioni di residenti) già a partire dall'anno successivo, per finire poi con una parziale ripresa (3,7milioni di residenti) nel più recente 2019.

A conferma della tendenza evidenziata dal grafico 4.1, un elemento di specifico interesse è rappresentato dall'emissione annuale dei cosiddetti National Insurance Number (NINo)⁴ che costituiscono il corrispettivo inglese del nostro "codice fiscale".

Tale dato risulta per alcuni versi più affidabile della mera indicazione della "residenza", in quanto implica una presenza stabile nel Regno Unito almeno in termini di "sede di affari e interessi".

4. Il National Insurance Number è sostanzialmente il corrispettivo del nostro codice fiscale. Ogni persona sopra i 16 anni è tenuta ad avere il proprio NINo composto da 2 lettere, 6 numeri e una lettera finale.

Graf. 4.2 – Rilasci di National Insurance Number (NINo) per area di appartenenza dal 2002 al 2019 (val. in migliaia)



Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati Office for National Statistics (UK)

Il grafico 4.2 indica con chiarezza un trend in crescita nella emissione di un numero sempre maggiore di NINo a cittadini comunitari a partire dal 2008 fino al 2016.

Tale esito, per lo stesso periodo, appare inoltre in controtendenza con quanto avviene, invece, nella emissione di NINo per cittadini extracomunitari.

È ragionevole, quindi, collegare un simile trend alla crisi finanziaria innescata dagli eventi del 2008 (crisi dei subprime⁵): infatti, a fronte della rinnovata incertezza nella circolazione di investimenti a livello globale, proprio il mercato europeo sembrava aver trovato nel Regno Unito (e a Londra in particolare) una sorta di “porto sicuro” per aprire nuove attività e spostare la sedi di propri affari e interessi, domicili fiscali, etc.

Di converso, a partire dal 2016, l’interesse dei soggetti comunitari a spostare la propria residenza fiscale nel Regno Unito è parso progressivamente scemare a favore, invece, di un rinnovato interesse dei soggetti extra-comunitari che, proprio a partire dalla Brexit, hanno incrementato l’apertura di posizioni fiscali nel paese.

Quindi, ad una sorta di *trend* orientato al “disinvestimento” da parte dei cittadini UE potrebbe, secondo la nuova logica, corrispondere invece un rinnovato interesse all’investimento da parte del “resto del mondo”.

Tale esito appare importante in quanto esso sancisce che, al di là degli effettivi spostamenti di residenza dei singoli cittadini, a partire proprio dalla data del *referendum*, la politica inglese ha iniziato una sorta di *switch* che vede maggiori e “reali” aperture verso il resto del mondo, accompagnato da contestuali maggiori chiusure verso l’Europa.

Una delle tendenze, che verrà rilevata nella *field research*, è proprio quella che vede alcuni nostri concittadini seguire l’idea o la prospettiva di spostarsi verso altre aree d’Europa (generalmente aree del Nord Europa, come Olanda, Germania, etc.), seguendo il flusso dei disinvestimenti in Inghilterra nel campo della finanza, del commercio, etc.

La popolazione UE residente stimata in UK (per nascita e per nazionalità). Evoluzioni 2004-2019

Nella rilevazione relativa alla popolazione straniera residente nel Regno Unito, si osserva un significativo *gap* tra le diverse fonti statistiche (ONS, AIRE, etc.) dovuto principalmente alla non obbligatorietà di ottenimento del permesso di soggiorno da parte dei cittadini comunitari (d’ora in poi invece regolamentata attraverso il cosiddetto *EU Settlement Status*).

In tal modo, infatti, sebbene il *trend* evolutivo delle singole componenti nazionali mantenga un notevole livello di affidabilità in termini di rappresentazione dinamica dei movimenti migratori, il valore assoluto a cui esso si riferisce risulta spesso volte non paragonabile.

5. Diversi studi indicano la crisi finanziaria innescata negli USA, a partire dalla fine del 2008, come l’elemento principale che ha portato a mettere in crisi il sistema economico in diversi stati europei e in Italia.

La tabella 4.2, costruita sulla base dei dati forniti dall'Office for National Statistics (ONS) indica le evoluzioni della popolazione migrante verso il Regno Unito (per nascita) in un arco di tempo compreso tra il 2004 e il 2019. La tabella è stata divisa in un primo *step flow* che va dal 2004 al 2012 e un successivo aggiornamento, che mostra il dettaglio dei movimenti migratori anno per anno, dopo il 2016 (ovvero dopo il *referendum* che ha decretato l'inizio del periodo di transizione). Ad un aumento più che esponenziale della componente migratoria proveniente soprattutto da Polonia e Romania, corrisponde un dato più che raddoppiato della presenza italiana con una evoluzione di +108% nel corso dei 15 anni che vanno dal 2004 al 2019.

In riferimento a ciò, va però sottolineato che il dato a cui la tabella si riferisce è relativo solo alla popolazione il cui atto di nascita corrisponda a quello della nazione in colonna ovvero, nel nostro caso, a tutti i residenti in UK nati in Italia, indipendentemente dal fatto che abbiano acquisito la cittadinanza inglese ed eventualmente perso quella italiana.

Vedremo poi nella tabella 4.4 quale significato vada attribuito alle due diverse componenti (ovvero migranti "per nascita" e "per nazionalità"), ai fini di una migliore comprensione delle evoluzioni migratorie comparate che includono ovviamente la situazione dell'Italia e, per analogia statistica, anche il Veneto⁶.

Tab. 4.2 – Popolazione residente stimata in UK per nascita. Periodo 2004-2019 (val. in migliaia)

Paese di provenienza	2004	2012	2016	2017	2018	2019	Var. % 2017-2019
Polonia	94	658	911	922	832	818	-11,28%
Romania	14	106	310	390	392	427	+9,49%
Irlanda	453	407	389	390	369	360	-7,69%
Germania	276	306	300	318	309	289	-9,12%
Italia	112	135	201	232	253	233	+0,43%
Francia	94	140	158	175	170	185	+5,71%
Spagna	51	84	153	156	150	159	+1,92%

Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati Office for National Statistics (UK)

Nella tabella 4.3 si evidenziano, invece, le dinamiche della popolazione "per nazionalità" le cui risultanze appaiono decisamente "volatili" in relazione all'afflusso migratorio, probabilmente indicando un movimento di persone che sono giunte in UK provenendo da precedenti diverse esperienze migratorie, ovvero essendo nate in altri paesi.

Ciò che appare maggiormente rilevante è l'osservazione che il grande afflusso di stranieri verso il Regno Unito è quello che va riferito al periodo tra il 2004 e il 2012, e che esso si è progressivamente venuto rallentando dopo il 2012, o addirittura contraendo subito dopo la votazione del *referendum*.

Infatti, ad osservare bene le dinamiche più recenti in relazione alle diverse nazionalità, si vede che la popolazione residente per nazionalità registrata nel 2017, in molti casi è superiore a quella residente nel 2019: l'effetto della Brexit, dunque, sembra aver avuto conseguenze negative sensibili soprattutto nei riguardi dei polacchi e dei tedeschi che sono stati protagonisti di una contrazione nella loro presenza di rispettivamente di -11,9% e -7,1% negli anni più recenti. Nel caso dell'Italia, e in chiara controtendenza con molti altri paesi, si continua invece a registrare una crescita della popolazione residente dal 2017 al 2019 (così come avviene anche nel caso della Romania, della Spagna e della Francia).

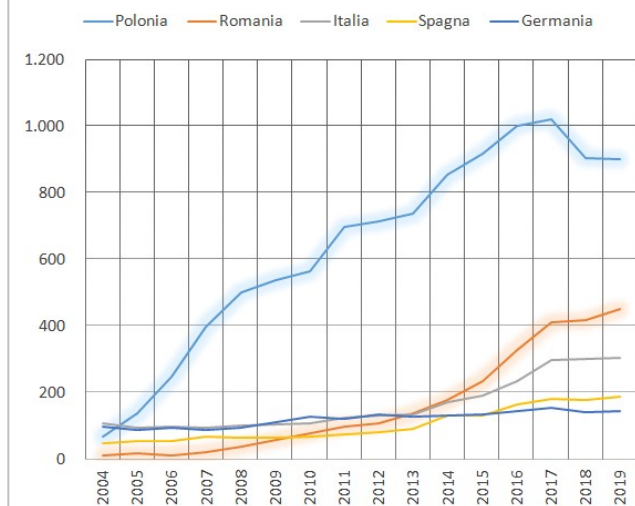
6. Come vedremo meglio nel prosieguo, ci si riferisce in questo caso alla possibilità che, poiché una componente non trascurabile dei cittadini italiani in UK pare possedere una provenienza originariamente diversa, si può supporre che la proporzione che si è dimostrata valida per il contesto italiano, trovi una qualche analogia anche nella situazione del Veneto.

Tab. 4.3 – Popolazione residente stimata in UK per nazionalità. Periodo 2004-2019 (val. in migliaia)

Paese di provenienza	2004	2012	2016	2017	2018	2019	Var. % 2017-2019
Polonia	69	713	1.002	1.021	905	900	-11,85%
Romania	10	108	328	411	415	450	+9,49%
Irlanda	379	317	335	350	331	320	-8,57%
Germania	99	133	144	154	140	143	-7,14%
Italia	107	131	233	297	300	304	+2,36%
Francia	90	144	183	181	183	191	+5,52%
Spagna	47	80	165	182	176	188	+3,30%

Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati Office for National Statistics (UK)

Graf. 4.3 – Popolazione residente in UK per nazionalità di provenienza. Periodo 2004-2019 (val. in 000)



Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati Office for National Statistics (UK)

Il graf. 4.3 fornisce un dettaglio annuale dei movimenti migratori in termini di trend e di incidenza comparata.

La curva relativa all'Italia è visibile immediatamente sotto quella della Polonia e della Romania, rappresentando dunque il paese con il terzo relativamente più elevato flusso migratorio in entrata.

Come verificheremo nei successivi paragrafi, gli esiti rilevati dall'ONS potrebbero essere sotto-stimati (rispetto, ad esempio, alla esplosione di richieste di regolarizzazione pervenute all'AIRE), ma pur tuttavia rappresentano una delle fonti più affidabili, quantomeno in termini di trend se non in numero assoluto delle presenze.

Sin da queste prime osservazioni, oggi possiamo dunque affermare che la Brexit ha messo una notevole fetta della popolazione italiana emigrata in UK (inclusi i migranti circolari, stagionali, occasionali) di fronte alla scelta se abbandonare il proprio indirizzo britannico, oppure regolarizzare in modo definitivo una posizione che, in molti casi, appariva ancora "pendente".

D'altro canto, la corsa alla regolarizzazione (rilevabile dalle richieste pervenute presso lo EU settlement scheme e dal numero incrementale di iscrizioni all'AIRE), ha fatto emergere un intero "mondo" di residenti effettivi che non erano stati precedentemente censiti dall'ONS.

Un'osservazione interessante per capire le peculiarità e i tratti distintivi dell'emigrazione italiana verso il Regno Unito nel confronto con altri paesi, è data dalla tabella 4.4 che mette a confronto il rapporto tra migranti "per nazionalità" e "per nascita".

Ancora nel 2004, si vede che in buona parte dei casi le presenze di italiani "per nascita" apparivano superiori alle presenze "per nazionalità", indicando in tal modo la presenza di una certa popolazione ormai assimilata a quella inglese, presumibilmente anche per la progressiva acquisizione di cittadinanza all'interno della società britannica, ovvero una presenza di immigrati italiani *ab origine* e di lungo corso (95,5%), molto simile a quella dei migranti o degli assimilati francesi e spagnoli dell'epoca.

Nel 2019, la situazione appare invece decisamente rovesciata, con una presenza di migranti di nazionalità italiana decisamente superiore rispetto alla presenza di emigrati per nascita. Un simile dato potrebbe indicare dunque che una non trascurabile fetta di italiani presenti in UK è costituita da individui che hanno acquisito la cittadinanza italiana solo in una fase successiva, ma che erano originariamente nati in paesi terzi.

Tale *gap* darebbe quindi una prima misura del fatto che una certa parte dei nostri migranti nel Regno Unito è costituita da persone che erano inizialmente migrate in Italia da altri paesi, e che hanno preso la decisione di trasferirsi nel Regno Unito solo successivamente all'acquisizione della cittadinanza italiana (rapporto di 130,5/100), oppure di italiani già nati all'estero che hanno deciso di trasferirsi in UK. Tale esito appare caratteristico soprattutto dell'Italia, ed è seguito in termini di importanza solo da quello della Spagna (rapporto 118,2/100).

Tab. 4.4 – Rapporto nazionalità /luogo di nascita della popolazione residente in UK. Anni 2004-2012-2019

Paese di provenienza	2004	2012	2019
Polonia	73,4	108,4	110,0
Romania	71,4	101,9	105,4
Irlanda	83,7	77,9	88,9
Germania	35,9	43,5	49,5
Italia	95,5	97,0	130,5
Francia	95,7	102,9	103,2
Spagna	92,2	95,2	118,2

Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati Office for National Statistics (UK)

La tabella 4.5, costruita con i dati di fonte AIRE forniti dal Consolato Italiano e risalenti a luglio 2020, mette in evidenza con maggior dettaglio la situazione dei nostri concittadini residenti nel Regno Unito ma nati in un paese terzo. Al di là della componente generica rappresentata dalla voce “Altri paesi” e corrispondente al 26,4% del totale (e nella quale vi è una certa percentuale anche di cittadini italiani nati in altri paesi europei), la relativa maggioranza di essi sembra essere dunque costituita dalla coorte di coloro che sono nati in Brasile (30,1%), paese nel quale la comunità italiana sembra essere molto presente. Naturalmente, vien da pensare che anche la particolarità italiana della trasmissione di cittadinanza attraverso lo *ius sanguinis*, alternativo rispetto allo *ius soli*, possa avere avuto un ruolo peculiare nella presenza così “massiva” di migranti italiani nati in paesi terzi (ovvero è probabile che molti brasiliani con origini familiari in Italia, siano riusciti ad ottenere la cittadinanza per poi migrare più facilmente, non verso l'Italia, ma direttamente verso il Regno Unito).

Tab. 4.5 – Italiani residenti nel Regno Unito nati in paesi terzi (luglio 2020)

Paese terzo di nascita	Residenti in UK	Composizione %
Brasile	29.537	30,1%
Bangladesh	11.543	11,8%
Pakistan	6.229	6,4%
India	5.484	5,6%
Ghana	4.713	4,8%
Argentina	4.350	4,4%
Sud Africa	2.903	3,0%
Nigeria	2.834	2,9%
Venezuela	2.276	2,3%
USA	2.226	2,3%
Altri paesi	25.900	26,4%
Totale	97.995	100,0%

Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati Consolato/AIRE

Immediatamente dopo questo dato, gli stati terzi di nascita più frequenti risultano essere il Bangladesh (11,8%), il Pakistan (6,4%), l'India (5,6%) e il Ghana (4,8%). Una notevole presenza è costituita, poi, anche dalle componenti di nascita argentina (4,4%) e sudafricana (3,0%). Anche gli USA, (2,3%) come luogo di nascita, ricoprono una parte sicuramente rappresentativa nel quadro generale.

In totale, il numero di italiani residenti nel Regno Unito ma nati in paesi terzi è rappresentato da un valore assoluto di 97.995 persone che, paragonato alla presenza complessiva di italiani stimata nei dati AIRE (gli effettivi sono stimati in circa 430mila), rappresenta poco più di un quinto del totale.

Risulta dunque interessante considerare come proprio il Regno Unito si ponga come un'area di forte attrazione per quegli italiani "non per nascita", che hanno un *background* in un certo senso già internazionalizzato.

4.2.2. Lo EU settlement scheme (EUSS): le differenze tra diversi stati dell'UE e le ragioni per migrare

Uno dei presupposti da cui partire nella precedente analisi basata sui dati ONS è che, sebbene tali risultanze siano assolutamente affidabili nel monitorare i trend in atto nel paese (perché raccolti con metodologie uguali di anno in anno), essi tuttavia non garantiscono l'accesso a dati effettivi in termini di numerosità assoluta, soprattutto in relazione alla componente comunitaria la cui relativa libertà di circolazione fino al 31/12/2020 ha rappresentato piuttosto un ostacolo che un vantaggio rispetto a un doizioso approccio di raccolta statistica.

Tale affermazione appare confermata nel momento in cui si vada ad osservare la situazione delle richieste pervenute all'interno dello EU settlement scheme⁷. In effetti, come si vede dalla tabella 4.6, la presenza di cittadini UE all'interno del territorio britannico, per alcuni paesi è apparsa sottostimata, con la presenza di un numero di *application* superiore, o molto superiore, rispetto al numero di nazionali ritenuti fino ad ora residenti in UK – come d'altronde avviene anche nel caso dell'Italia –, mentre di converso, in relazione ad altri paesi, si osserva una bassa propensione alle richieste di regolarizzazione con un numero di *application* inferiore (o talvolta largamente inferiore) a quello di numero cittadini residenti – come avviene, ad esempio, nel caso della Germania –.

Tab. 4.6 – Numero di migranti in UK per nazionalità (UE ed Extra-UE). Confronto 2004-2019

	Numero di <i>application</i> EUSS	Popolazione residente stimata (000)	<i>Application</i> /popolazione
Bulgaria	184.910	121	152,8%
Romania	609.060	450	135,3%
Grecia	81.470	66	123,4%
Italia	372.380	304	122,5%
Spagna	224.800	188	119,6%
Portogallo	286.390	251	114,1%
Ungheria	104.410	109	95,8%
Polonia	718.620	900	79,8%
Francia	141.390	191	74,0%
Germania	101.590	143	71,0%

Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati Office for National Statistics

7. Ai fini di garantire la permanenza e i diritti dei cittadini comunitari nel Regno Unito e dei loro familiari anche dopo la Brexit, il Governo britannico ha costituito uno speciale sistema di registrazione gratuita dei cittadini dei Paesi UE denominato "Settlement Status Scheme". Il processo di richiesta è verificato attraverso l'accesso a un portale online che è stato aperto dal 29 marzo 2019, e che durerà fino alla scadenza ultima per l'accoglimento delle richieste stabilita al 30 giugno 2021.

Dalla lettura della tabella 4.6 risulta che i paesi dell'area mediterranea, o comunque quelli situati nella parte più meridionale dell'Europa, abbiano fatto emergere una popolazione non precedentemente censita di richiedenti lo "status" che, nel caso ad esempio della Bulgaria e della Romania, superano rispettivamente del 52,8% e 35,3% le richieste rispetto alla popolazione residente stimata dalle statistiche ufficiali britanniche.

Nel caso degli italiani tale esito si attesta a uno scostamento in eccesso del 22,5%, similmente a quanto avviene per la Grecia, dove le richieste superano la stima della popolazione del 23,4%, e alla Spagna dove il dato in eccesso si attesta a un leggermento più contenuto 19,6%.

Di converso, ad un sostanziale equilibrio nel caso dell'Ungheria (95,8%), la situazione di Polonia (79,8%), Francia (74,0%) e Germania (71,0%) mette in evidenza che i cittadini di tali paesi non hanno messo in atto nessuna "corsa alla residenza" in UK, e presumibilmente ritengono o "stanno per ritenere" conclusa la loro esperienza migratoria nel paese, con un piano di rientro nella propria patria d'origine o con la sostituzione del Regno Unito con un'altra meta.

Appare abbastanza evidente da una simile dinamica che proprio i paesi con maggiori difficoltà economiche, o quantomeno con minori prospettive di sviluppo economico, siano quelli dove la corsa alla regolarizzazione e alla richiesta di EU *settlement status* appare più elevata.

Tra questi rientra, evidentemente, anche l'Italia con un numero assoluto di ben 372.380 richieste, ovvero largamente superiori al numero di 304mila residenti già certificati.

Le motivazioni alla base del progetto migratorio e la elezione del Regno Unito a sede dei propri affari e interessi

Un'analisi condotta dal Migration Observatory dell'Università di Oxford⁸ su un campione di 16omila migranti provenienti dall'UE mette in luce alcuni dati che, come vedremo, possono avere un riscontro anche nella fattispecie delle dinamiche migratorie dall'Italia e, per analogia, anche dal Veneto.

L'indagine ha messo in luce, infatti, una percentuale pari a circa il 48% degli intervistati che ha trasferito la propria residenza nel Regno Unito per ragioni legate alla professione, una percentuale più limitata del 26% che lo ha fatto per ragioni di studio, mentre solo il 6% si è trasferita per ragioni di tipo familiare. Importante, in questa ripartizione, è anche la categoria denominata "altro" che mette spesse volte in luce come "l'occasionalità delle esperienze in UK si sia poi, invece, trasformata in vere e proprie occasioni di tipo lavorativo". Appare indicativo che un fenomeno come quello appena descritto sia ricorrente anche nella parte di interviste condotte nel corso della *Field Research*.

Tab. 4.7 – Migranti in UK per area di provenienza e per motivazione alla migrazione (2019) (val. in migliaia)

	Tutta l'UE	Incidenza %	UE14*	Incidenza %	UE8*	Incidenza %
Lavoro	77	48%	48	51%	11	42%
Studio	42	26%	25	26%	11	42%
Famiglia	9	6%	4	4%	1	4%
Altro	32	20%	18	19%	3	12%
Totale	160	100%	95	100%	26	100%

Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati Migration Observatory at the University of Oxford

* Rientrano nella UE14 tutti gli Stati membri (tra cui ovviamente anche l'Italia) che formavano l'Unione prima del 2004. Fanno invece parte dello UE8 i paesi che hanno fatto il loro ingresso nel 2004, tra cui Polonia, Ungheria, Repubblica Ceca, etc.

8. Con sede all'interno del Centre on Migration, Policy and Society (COMPAS) presso l'Università di Oxford, l'Osservatorio sulla migrazione "fornisce un'analisi imparziale, indipendente, autorevole e basata sull'evidenza dei dati sulla migrazione e sui migranti nel Regno Unito, per informare i media, il pubblico e la politica e per generare ricerca di alta qualità sulla migrazione internazionale".

Un dato di un certo interesse, poi, è quello che evidenzia le diversità di motivazione iniziale alla partenza nelle diverse aree geografiche dell'UE: mentre nel caso dei paesi della UE14 (tra cui l'Italia) la motivazione legata al lavoro sta alla base della maggior parte dei trasferimenti (51%), nel caso invece dei paesi facenti parte della UE8 essa appare solamente del 42%, a cui fa da contrappeso un valore percentuale altrettanto significativo di persone che si sono recate in UK per ragioni legate allo studio e che, solo successivamente, hanno magari deciso di trasferire lì la propria residenza.

A differenza di quelle che vengono indicate come le “iniziali” motivazioni, la tabella 4.8. mette in luce che, sommando dipendenti e lavoratori autonomi, l'83% dei cittadini di origine comunitaria stabilisce la propria residenza in UK per ragioni lavorative, mentre una percentuale molto più bassa si trova nel paese per ragioni di studio (5,0%). Dal confronto con quanto osservato sopra, a fronte di un numero relativamente limitato di studenti sulla popolazione straniera residente, si può dunque dedurre che la motivazione allo studio sia stata in moltissimi casi “propedeutica” alla ricerca e alla successiva assunzione di un lavoro. Questa tendenza è stata rilevata in modo abbastanza lampante anche nel corso delle interviste, e soprattutto nei suggerimenti alle nuove generazioni di aspiranti migranti nel Regno Unito che raccomanda un periodo di studio in UK come “strumento utile” verso una più efficace ricerca di occupazione.

Approfondendo la tabella 4.8, una differenza fondamentale tra le caratteristiche dei migranti provenienti dalla UE14 e quelli provenienti dalla UE8 sta nella diversa propensione allo svolgimento di attività autonome che, nell'ultima fattispecie, appare alquanto più spiccata (13% contro 11%) e, ancora di più, tra i migranti provenienti da UE2 (Bulgaria e Romania). Un esito di questo genere va probabilmente riferito al fatto che, essendo la migrazione dall'UE8 una migrazione più recente, essa è costituita da persone a “maggiore vocazione imprenditoriale”.

Tab. 4.8 – Attività economica per luogo di nascita (2019). Area UE

	Tutta l'UE	UE14*	UE8*
Dipendente	69,0%	71,0%	72,0%
Lavoratore autonomo	14,0%	11,0%	13,0%
Disoccupato	3,0%	3,0%	3,0%
Studente	5,0%	6,0%	4,0%
Casalingo/a	4,0%	3,0%	5,0%
Pensionato	1,0%	1,0%	0,0%
Inattivo	4,0%	5,0%	3,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati Migration Observatory at the University of Oxford

* Rientrano nella UE14 tutti gli Stati membri (tra cui ovviamente anche l'Italia) che formavano l'Unione prima del 2004. Fanno invece parte della UE8 i paesi che hanno fatto il loro ingresso nel 2004, tra cui Polonia, Ungheria, Repubblica Ceca, etc.

In correlazione con quanto fin qui esposto, e a parziale verifica delle tendenze generali emerse, appare interessante esaminare un'indagine condotta dal Consolato Italiano a Londra e basata su dati AIRE⁹ che ha messo in luce che del totale 404.160 registrati AIRE nel 2019, una percentuale del 43,47% dei censiti (ovvero 175.688 persone) aveva dichiarato la propria “condizione economica - motivazione di residenza” nel Regno Unito, portando così alle risultanze evidenziate nella tabella 4.8, con una situazione di grande eterogeneità.

Si osserva infatti che, ad una componente notevole di migranti che svolgono lavori di tipo impiegatizio (18,2%), si affianca una percentuale del 10,1% di rispondenti che lavorano nel settore della ristorazione e alberghiero (HORECA), come spesso riscontrato anche nel corso delle interviste.

Il 9,8% del campione indica lo studio come ragione della propria permanenza, ponendo quindi tale percentuale al di sopra della media registrata in UE che vede la presenza di stranieri in UK per ragioni di studio pari a circa il 5,0%. Evidentemente, gli italiani, più di quanto non avvenga in altri paesi, vedono il Regno Unito come una meta importante per perfezionare il proprio iter di studi.

9. La presenza italiana in Inghilterra e Galles – Studio statistico – ottobre 2020.

In termini di eterogeneità delle professioni svolte dagli italiani nel Regno Unito, appaiono interessanti anche i dati che si riferiscono a coloro che svolgono mansioni di “operaio specializzato” e “operaio non specializzato” che totalizzano l’8,9% del totale censito. Importante, poi, è anche la presenza di addetti al settore sanitario (per lo più infermieri), che rappresentano il 2,8% degli occupati registrati. Anche i liberi professionisti che gestiscono quindi un’attività autonoma con sede in UK rappresentano un non trascurabile 4,1% e, infine, una percentuale di ben 28,1% sono i residenti che indicano professioni diverse.

Tab. 4.9 – Migranti italiani nel Regno Unito per professione (2020)

	V. A.	%
Impiegato	32.009	18,2%
Addetto settore HORECA	17.662	10,1%
Studente	17.136	9,8%
Casalinga/o	7.841	4,5%
Operaio generico	8.649	4,9%
Operaio specializzato	7.113	4,0%
Età prescolare	5.173	2,9%
Libero professionista	7.194	4,1%
Pensionato	4.163	2,4%
Addetto settore sanità	4.971	2,8%
Commerciante	3.112	1,8%
Rappresentante/agente	525	0,3%
Insegnante	2.910	1,7%
Docente universitario	970	0,6%
Manager	3.112	1,8%
Funzionario	1.900	1,1%
Addetto settore agricolo	202	0,1%
Artista/scrittore/giornalista	1.617	0,9%
Disoccupato	3.526	2,0%
Altra professione	45.863	26,1%
Totale	175.648	100,0%

Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati Consolato italiano /AIRE

Il quadro che ne risulta è quindi quello di una notevolissima eterogeneità di ruoli e professioni che vanno dalle mansioni meno specializzate a quelle ad elevata specializzazione.

Un indicatore interessante in questo caso è anche quello che mette in luce che i pensionati italiani residenti in UK sono solo l’1% del totale censito, mentre il tasso di disoccupazione, ovvero presumibilmente anche la percentuale di coloro che godono dei *social benefit*, è pari a 3%. Tale esito è abbastanza importante per sfatare la *communis opinio* talvolta riferita nel corso delle interviste, che gli italiani tendono ad approfittare dei generosi *social benefit* dello Stato britannico.

LE SCELTE OCCUPAZIONALI ED ECONOMICHE DEGLI ITALIANI NEL REGNO UNITO

Pur con le dovute cautele derivanti dalla diversità delle fonti, il confronto tra la tabella descrittiva delle professioni degli italiani nel Regno Unito e quella relativa dai dati statistici ufficiali (ONS) sulle occupazioni degli immigrati dall’UE, metterebbe in luce che la percentuale di italiani che si trovano in UK per ragioni di studio è relativamente superiore rispetto alla media di quanto rilevato presso gli altri migranti dall’UE.

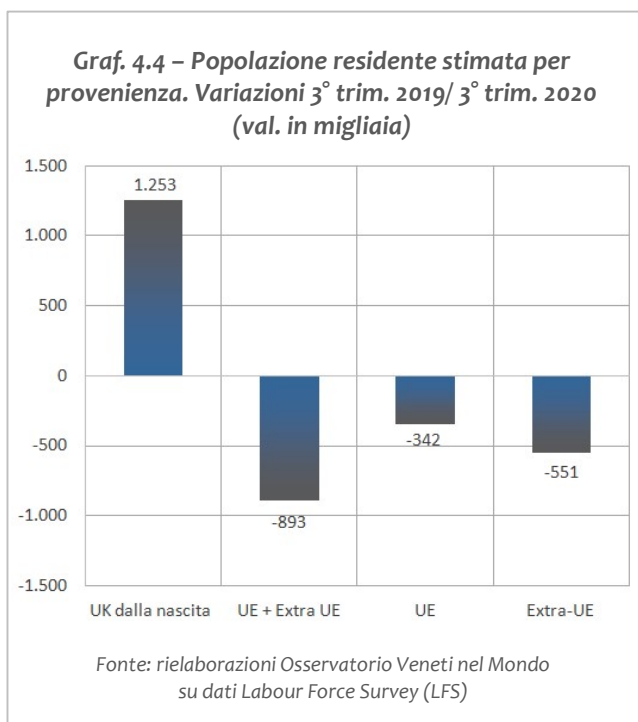
Di converso, la propensione allo svolgimento della libera professione e all’attività autonoma appare per gli italiani maggiormente ridotta rispetto alla media UE, mentre più elevato appare anche il numero percentuale di pensionati residenti.

Simili esiti comparati potrebbero essere logicamente spiegati con l’osservazione che la nostra emigrazione è in certa misura un’emigrazione di vecchia data, ovvero avvenuta in un periodo in cui la presenza di lavoratori autonomi in UK appariva più rarefatta.

Per una simile ragione, la presenza di pensionati è ovviamente superiore a quella media registrata per i paesi europei di più recente ingresso (Polonia, Romania, etc.)

4.2.3. L'impatto del Covid-19 sul fenomeno migratorio: lo studio e le proiezioni di medio periodo

La peculiare situazione che si è manifestata in tutto il mondo a partire dal gennaio/febbraio 2020 e dovuta alla *escalation* della pandemia da Covid-19, ha indubbiamente avuto un riflesso importante sui fenomeni migratori in genere.



Sebbene il presente lavoro non abbia come obiettivo principale di indagare gli effetti del Covid-19 sui processi innescati dalla Brexit, pur tuttavia appare utile comprendere in quale modo un simile fattore (auspicabilmente congiunturale) abbia influito sino ad ora sulle mobilità e sulle dinamiche degli spostamenti dalla componente migrante.

Sebbene sia stato possibile giungere ad una stima attendibile dell'incidenza del Covid-19 sui comportamenti residenziali dei migranti, una certa difficoltà nello stimare l'incidenza reale della pandemia è stata causata da alcuni cambiamenti nelle modalità di raccolta dei dati da parte del governo britannico (soprattutto le interazioni presso i porti e gli aeroporti che sono state sospese da marzo 2020). Ciò nonostante, i dati raccolti nell'ambito della Labour Force Survey (LFS)¹⁰ combinati con quelli raccolti normalmente dall'ONS suggeriscono che nel corso del 2020 vi sia stata una generale contrazione della forza lavoro straniera presente in UK.

In particolare, anche uno studio condotto proprio dal Migration Observatory dell'Università di Oxford ha fornito uno spaccato interessante per comprendere la effettiva incidenza del fenomeno pandemico in UK nel corso dell'ultimo anno.

Il grafico 4.4 rappresenta in modo piuttosto dettagliato il corso degli eventi che hanno caratterizzato i primi tre trimestri del 2020, con un rientro in patria di cittadini britannici sin dalla nascita pari a 1,25milioni di individui, e una fuoriuscita dal territorio nazionale di 893mila individui di nazionalità straniera, redistribuiti tra 551mila extra-comunitari e 342mila comunitari.

Ai fini di comprendere in modo ponderato l'effettivo impatto della situazione dovuta al Covid-19 sulla popolazione straniera residente, appare utile confrontare la numerosità dei cosiddetti "fuoriusciti" (la cui uscita da UK va comunque, e in molti casi, considerata temporanea: *smart work* con l'Inghilterra dai loro rispettivi paesi, etc.) sulla popolazione complessivamente censita.

Tab. 4.10 – Variazione della popolazione straniera stimata nel corso del 3° trim 2020 rispetto all'anno precedente (val. in migliaia)

	Popolazione residente 2019	Variazione	Var. %
Extra-UE	3.715	-552	-14,8%
UE	2.511	-342	-13,6%
Totale	6.226	-894	-14,3%

Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati LFS

10. La Labour Force Survey è una rilevazione condotta dall'Office for National Statistics sulla forza occupazionale nel Regno Unito.

La tabella 4.10 calcola la fuoriuscita dal territorio nazionale britannico di coloro che sono presumibilmente rientrati a causa della pandemia con un valore pari a -14,3% (differenziato tra il relativamente più modesto -13,6% dei cittadini di origine comunitaria rispetto al più dinamico -14,8% relativo alla componente extra-UE).

Una simile proiezione trova conferma empirica nelle proiezioni del nostro Consolato che ha calcolato un numero di circa 40.000-45.000 concittadini che hanno deciso per il rientro nel corso della pandemia. A fronte, quindi, di una presenza effettiva stimata in circa 400mila italiani in suolo britannico, si può stimare che i rientri da imputare alla situazione dovuta al Covid-19 siano stati intorno all'11-12%, che appare in linea con i *findings* della Labour Force Survey e del Migration Observatory (circa -13,5% per i cittadini comunitari).

Un dato ancora più indicativo è quello che dimostra che la diminuzione delle presenze nel Regno Unito dall'inizio della pandemia riguarda soprattutto le fasce d'età comprese tra i 20-29 anni, con un esito che vede una decrescita di circa il -20%. Appare evidente, quindi, che la popolazione più giovane, ovvero quella con "presumibilmente minore livello di esperienza e professionalità", sia quella che ha maggiormente risentito della crisi indotta dalla pandemia, e che ha reso le condizioni di vita e di permanenza in UK particolarmente difficili da sostenere.

Tab. 4.11 – Variazione della popolazione straniera stimata nel corso del 3° trim. 2020 rispetto all'anno precedente per classi d'età (val. in migliaia)

	3° trim. 2019	3° trim. 2020	Variazione	Variazione %
< 10	374	348	-26	-7,0%
Age 10-19	680	622	-58	-8,5%
Age 20-29	1.354	1.084	-270	-19,9%
Age 30-39	2.389	2.177	-212	-8,9%
Age 40-49	1.886	1.758	-128	-6,8%
Age 50-59	1.137	1.031	-106	-9,3%
Age 60-69	719	678	-41	-5,7%
Age 70+	654	601	-53	-8,1%
Total	9.193	8.299	-894	-9,7%

Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati LFS

A conferma di una simile tendenza, si osserva inoltre che proprio la popolazione che risiede in UK da un numero relativamente minore di anni è quella che più sensibilmente ha optato per abbandonare il paese, con una variazione che raggiunge in questo caso il -15,4% presso coloro che risiedono in UK dal 2010 e di -14,3% presso coloro che hanno stabilito la loro residenza nel paese nel periodo compreso il 2000-2009.

Di converso, nella fascia tra il 1990-1999 la variazione si attesta attorno ad un quasi trascurabile -1,5%.

Tab. 4.12 – Variazione della popolazione straniera stimata nel corso 3° trim. 2020 rispetto all'anno precedente per anno di trasferimento in UK (val. in migliaia)

	3° trim. 2019 2019	3° trim. 2019 2020	Variazione	Variazione %
1980-1989	554	528	-26	-4,7%
1990-1999	941	927	-14	-1,5%
2000-2009	2.889	2.479	-410	-14,2%
2010-2018	3.190	2.698	-492	-15,4%

Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati LFS

In sostanza, come confermato anche da alcune interviste nella parte *field*, appare plausibile che il Covid-19 abbia indotto un processo di rientro presso le fasce di migranti più giovani e che si sono recati nel Regno Unito in cerca di una occupazione generica; presumibilmente nei settori dedicati all'*hospitality* (vd. ad esempio tabella 2.3 con 10,1% di addetti al settore HORECA) che più segnatamente sono stati colpiti dalla pandemia e dal conseguente calo dei flussi turistici.

Per il resto, non si ritiene che la pandemia abbia indotto sostanziali cambiamenti nei progetti a breve termine dei migranti italiani e veneti in UK, come d'altronde confermato per la totalità dei casi anche dall'indagine empirica.

4.2.4. Le evoluzioni dell'emigrazione italiana e veneta nel Regno Unito. Dati a confronto

Una fonte di dati utile per comprendere le modalità dell'emigrazione italiana e regionale verso altri paesi proviene dall'analisi relativa alle iscrizioni e cancellazioni dall'Anagrafe Italiana Residenti all'Estero (AIRE).

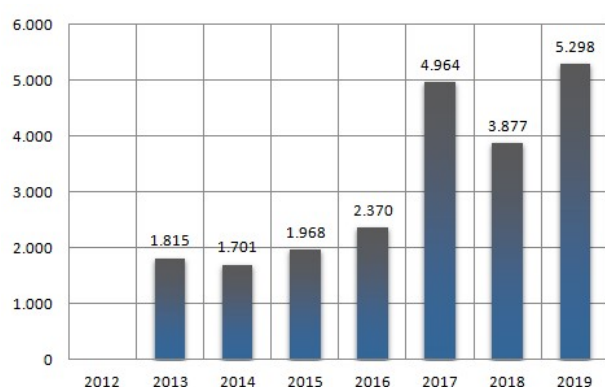
Sebbene tali dati non possano essere considerati esaustivi della reale situazione migratoria, in quanto comprensivi solo della quota di coloro che hanno ufficialmente chiesto l'iscrizione all'AIRE¹¹, si ritiene tuttavia che essi possano costituire una base fondamentale per comprendere gli orientamenti comparati dei fenomeni migratori nei diversi paesi e, ovviamente, anche nel Regno Unito.

Tab. 4.13 – Gli iscritti all'AIRE in Italia e nel Veneto per numerosità e destinazione. Periodo 2012-2019

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Var. % 2019/12
Italia - Iscritti AIRE (UK)	209.720	223.642	237.547	256.253	283.855	301.439	327.315	359.995	+71,7%
Veneto - Iscritti AIRE (UK)	14.682	16.497	18.198	20.166	22.536	27.500	31.377	36.675	+149,8%
Veneto - Iscritti AIRE (tutti i paesi)	320.245	336.072	351.412	371.348	389.736	407.151	430.678	456.919	+42,7%

Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati AIRE/Migrantes

Graf. 4.5 – Variazioni annuali degli iscritti veneti all'AIRE (UK). Periodo 2012-2019



Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati AIRE/Migrantes

La tabella 4.13 mette in risalto come la numerosità degli iscritti veneti all'AIRE in UK sia fortemente incrementata (con una variazione di ben +149,8%) nell'arco di soli 8 anni, passando da 14.682 individui registrati nel 2012 a 36.675 nel corso del 2019.

Un simile esito appare percentualmente significativo anche nel confronto con l'emigrazione italiana complessiva verso il Regno Unito, che viene evidenziata da un valore dinamico di +71,7%, sancendo in tal modo che il flusso di emigrati veneti verso l'UK "viaggia a velocità doppia" rispetto alla media nazionale.

Un altro dato significativo, poi, è quello che indica un incremento delle iscrizioni all'AIRE dei veneti verso tutti i paesi nel medesimo periodo di un relativamente più limitato +42,7%, dando al Regno Unito lo *status* di meta privilegiata.

11. Non tutti i migranti pare siano propensi a questa soluzione in quanto essa comporta la conseguente perdita di alcuni benefit, primo fra tutti quello relativo all'assistenza sanitaria, medico di base, assistenza ospedaliera, acquisto di medicinali con il pagamento del solo ticket, etc.

Ciò che appare inoltre singolare è la tendenza ad una accelerazione delle iscrizioni dei migranti veneti nel Regno Unito proprio a partire da dopo il referendum sulla Brexit (2016).

Il dato contenuto nel grafico 4.5 e che mette in rilievo un incremento nelle iscrizioni all'AIRE pari a 5.928 persone proprio nel 2019 (e un altrettanto notevole incremento di 4.964 nel 2017), può essere letto come una dinamica che, da un lato identifica l'emersione di lavoratori che hanno ritenuto di regolarizzare una posizione¹², ma dall'altro appare specchio di una effettiva e realistica tendenza a migrare nel Regno Unito e stabilire la propria residenza in un paese dove vi è la possibilità di rincorrere migliori opportunità di sviluppo in termini professionali.

In tal senso, un simile esito delle tendenze venete alla migrazione appare tanto importante quanto in contrasto con la tendenza europea (UE) a diminuire la presenza di propri cittadini nel paese e conferma, o meglio amplifica, anche la propensione più moderatamente rilevata dall'ONS all'espansione, nella presenza di connazionali italiani in suolo britannico.

In sintesi, a fronte di una generale propensione alla contrazione della popolazione migrante nel Regno Unito, i migranti italiani tendono invece a rafforzare la loro presenza con in testa i veneti, che negli ultimi anni hanno dimostrato una propensione incrementale doppia rispetto a quella dell'Italia.

In modo ancora più chiaro si osserva dalla tabella 4.14 che mette a confronto le diverse regioni, che il maggiore incremento regionale di iscritti all'AIRE verso il Regno Unito proviene proprio dal Veneto (+149,8%) e dalla Lombardia (+150,4%) che dimostrano, da questo punto di vista, un *pattern* evolutivo decisamente simile. Relativamente più contenuti appaiono, invece, i numeri in crescita di Piemonte (+80,7%), Emilia Romagna (+104,8%) e Friuli Venezia Giulia (+91,1%). La tabella 4.14 sancisce dunque una sorta di inversione del paradigma per cui sono le regioni del Sud Italia, anziché quelle del Nord, a guidare la crescita dei flussi migratori. Veneto e Lombardia, ovvero le Regioni tradizionalmente più evolute dal punto di vista economico, appaiono in testa nella corsa verso l'espatrio.

Tab. 4.14 – Gli iscritti all'AIRE in UK per provenienza regionale. Anni 2012-2019

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Δ 2019/12
Emilia	12.507	13.604	14.543	16.020	18.272	19.909	22.409	25.614	+104,8%
Friuli V. G.	4.582	4.995	5.321	5.861	6.668	7.127	7.830	8.755	+91,1%
Lombardia	22.306	25.446	28.510	32.746	38.917	42.421	48.170	55.845	+150,4%
Piemonte	8.938	9.642	10.533	11.475	12.742	13.470	14.671	16.154	+80,7%
Veneto	14.682	16.497	18.198	20.166	22.536	27.500	31.377	36.675	+149,8%
Italia	209.720	223.642	237.547	256.253	283.855	301.439	327.315	359.995	+71,7%

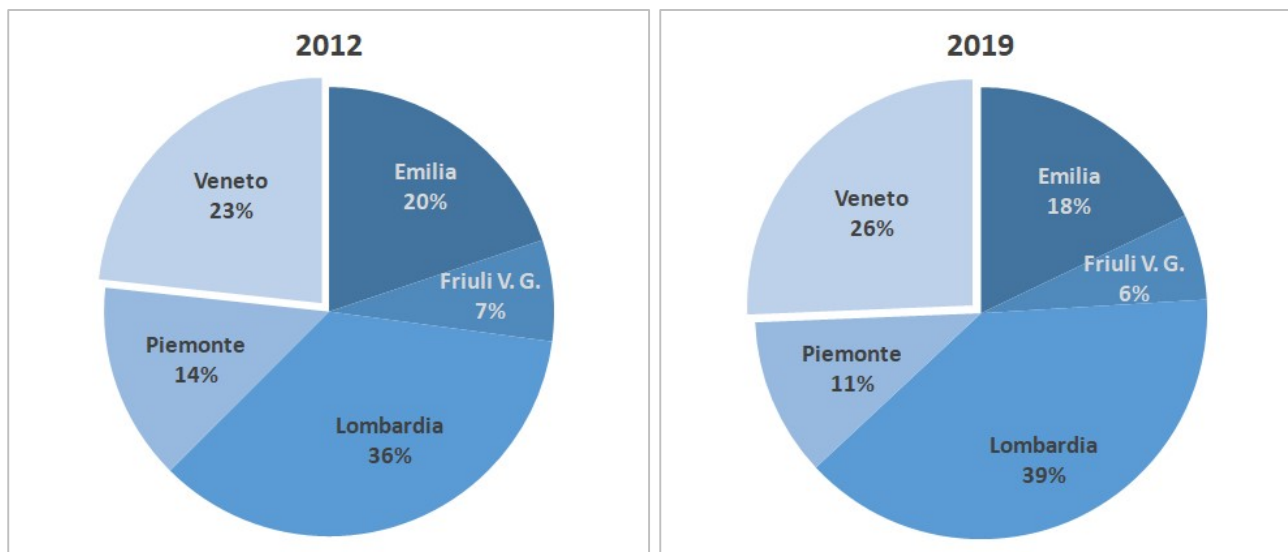
Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati AIRE/Migrantes

In funzione di un simile trend, nel successivo grafico 4.6 si osserva che la popolazione percentuale dei veneti nel Regno Unito su tutti i migranti del Nord Italia passa dal 23% al 26% (ovvero oltre un quarto degli immigrati del Nord Italia in Inghilterra è veneto), così come nel caso della Lombardia si passa da un'incidenza percentuale del 36% al 39%.

In calo percentuale relativo, nel periodo tra il 2012 e il 2019, sono ovviamente le altre regioni settentrionali comprensive di Piemonte, Friuli Venezia Giulia ed Emilia Romagna.

12. Ci si riferisce in questo caso a una residenza che preesisteva de facto ma che non era mai stata registrata

Graf. 4.6 – Migranti dal nord Italia in UK per regione di provenienza. Confronto 2012-2019



Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati AIRE/Migrantes

In modo ancor più esplicito, nella tabella 4.15 si osserva che nel giro di soli 8 anni i veneti sono passati a rappresentare dal 7,0% di tutta la popolazione italiana presente in Gran Bretagna a più del 10%, con una tendenza che è apparsa fino ad ora alquanto sostenuta.

Tab. 4.15– Variazione della popolazione veneta in UK sul totale nazionale. Confronto 2019/2012*

	Popolazione residente 2012	Popolazione residente 2019
Veneto	14.682	36.675
Italia	209.720	359.995
% Veneto/Italia	7,0%	10,2%

Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati AIRE/Consolato d'Italia nel Regno Unito

*Dati del Consolato d'Italia a Londra e relativi alla circoscrizione di Inghilterra e Galles (ovvero non comprensiva di Scozia e Irlanda del Nord)

Nell'analisi dei dati AIRE, un esito alquanto sorprendente è quello che riguarda le proiezioni più recenti e che arrivano fino al luglio 2020: mentre infatti, come già osservato, la tendenza è stata verso il rientro in patria di molti residenti a causa della pandemia di Covid-19, nel caso italiano anche tale esito risulta essere in decisa controtendenza, con anzi un incremento di ben 44.165 (+12,3%) di residenti nel terzo trimestre 2020, rispetto al terzo trimestre 2019, che porta il numero totale della popolazione censita a 404.160 alla data del 13/07/2020.

Se quindi, da un lato, si è potuto rilevare un flusso relativamente limitato di fuoriusciti dal Regno Unito (che durante un'intervista con un consulente del Consolato è stato stimato sommariamente in circa 40.000 persone), dall'altro, di converso si è assistito a un vero e proprio esodo verso la regolarizzazione delle presenze nel territorio britannico che si è manifestato in modo tanto più evidente quanto più si andava avvicinando la fine del cosiddetto periodo di transizione.

A parziale correzione di quanto fin qui esposto, poiché i dati contenuti nella tabella 4.16 si riferiscono solo alla circoscrizione consolare di Inghilterra e Galles (che esclude quindi quella di Irlanda del Nord e Scozia), la stima più attendibile sulla effettiva presenza italiana nel Regno Unito si attesta dunque, a detta delle stime del Consolato, intorno ai 430mila individui anziché i 404.160 che sono indicati in tabella.

Da ciò è possibile dedurre che, poiché le analisi hanno messo in luce che il 10% circa della popolazione effettivamente residente in UK è di origine veneta, appare plausibile ipotizzare che anche i veneti effettivamente residenti nel Regno Unito possano superare le 40mila presenze.

Tab. 4.16 – Italiani iscritti all’AIRE nel Regno Unito. Anni 2012-2020*

	2016	2017	2018	2019	2020
Italia	283.855	301.439	327.315	359.995	404.160
Variazione (V.A.)	27.602	17.584	25.876	32.680	44.165

Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati AIRE/Consolato d’Italia nel Regno Unito

*Dati del Consolato d’Italia a Londra e relativi alla circoscrizione di Inghilterra e Galles (ovvero non comprensiva di Scozia e Irlanda del Nord)

4.2.5. La popolazione migrante per classi d’età e livello di istruzione

La quasi totalità dei residenti italiani (esclusi i minori di 14 anni) nel paese è fondamentalmente in età lavorativa e la fetta degli over 64 appare decisamente trascurabile. In termini complessivi, si può osservare che una percentuale pari al 77,2% del totale ha un’età inferiore ai 50 anni.

In altri termini, la stragrande maggioranza della popolazione italiana presente nel Regno Unito si trova, quindi, nella prima fascia d’età lavorativa (<45). Di converso, come abbiamo già visto, la parte pensionata della popolazione censita è stimata intorno a un modesto 2,4% dei migranti complessivi.

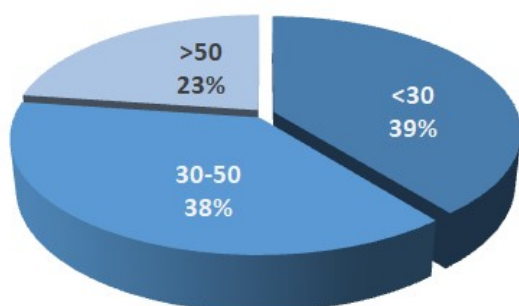
Tab. 4.17 – Popolazione italiana residente in UK per classi d’età (2020)

Classi d’età	Popolazione residente 2019	% classi d’età
<30	158.835	39,3%
30-50	153.177	37,9%
>50	92.148	22,8%
Totale	404.160	100,0%

Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati AIRE/Consolato d’Italia nel Regno Unito

*Dati del Consolato d’Italia a Londra e relativi alla circoscrizione di Inghilterra e Galles (ovvero non comprensiva di Scozia e Irlanda del Nord)

Graf. 4.7 – Popolazione italiana residente in UK per classi d’età (2020)



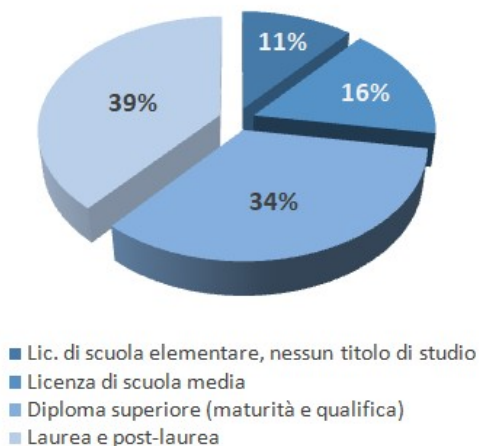
Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati AIRE/Consolato d’Italia nel Regno Unito

Un simile esito conferma dunque le caratteristiche salienti della presenza italiana nel Regno Unito: il migrante tipo viene rappresentato dalla parte più giovane della popolazione, istruita e in cerca di opportunità e di carriera all’estero, come risulterà evidente anche per la quasi totalità dalle interviste compiute.

Partendo da una base in cui l’età media della popolazione emigrata risulta alquanto inferiore rispetto a quella della popolazione residente in Italia, un altro esito che appare interessante, come anticipato, è quello che si riferisce al loro livello comparato di istruzione.

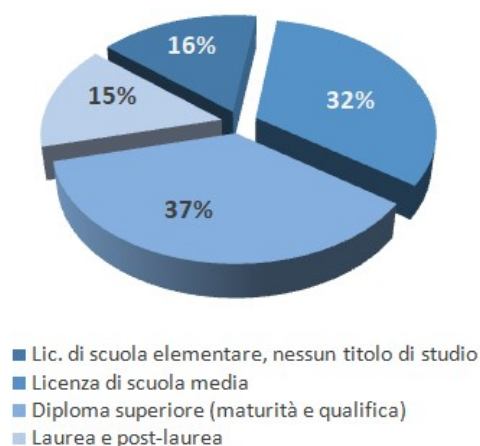
Da quanto ci è dato conoscere, una base campionaria pari a 181.872 individui (ovvero il 45% dei residenti totali censiti dal Consolato), ha espressamente indicato il proprio titolo di studio fornendo perciò una base statistica piuttosto affidabile per fare proiezioni sensibili, come indicato nel grafico 4.8 a seguire.

Graf. 4.8 – Popolazione italiana residente in UK per titolo di studio (2020)



Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati AIRE/Consolato d'Italia nel Regno Unito

Graf. 4.9 – Popolazione italiana residente in Italia per titolo di studio (2019)



Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati Istat

Le risultanze illustrate indicano che la maggioranza relativa dei migranti italiani nel Regno Unito possiede una laurea, o addirittura è in grado di esibire una qualifica corso post-laurea (master, corso di specializzazione, dottorato di ricerca, etc.), con una percentuale pari al 39% sul totale degli expat.

Un simile esito appare dunque decisamente superiore al valore del 15% censito in relazione alla popolazione italiana nel suo complesso, come illustrato dal grafico 4.9. Questo significa che una fetta notevolissima dei nostri espatriati, ovvero presumibilmente oltre 150mila persone, rappresenta una parte notevole della “intelligenza” del paese che è emigrata in Inghilterra alla ricerca di opportunità lavorative più adeguate alla loro preparazione. In relazione al dato veneto è dunque presumibile che della totale popolazione emigrata (ovvero circa 40mila persone), circa 15mila di essi siano in possesso di una laurea. In altri termini, risulterebbe che circa il 2,5% di tutti i laureati veneti attualmente risiede, e presumibilmente lavora, nel Regno Unito.

Di converso si osserva, poi, che anche la popolazione di emigrati che si sono trasferiti in UK e che hanno un diploma di scuola media superiore o una qualifica professionale (34%) sono abbastanza simili a quelli presenti nella realtà dell'Italia (37%). Di converso, anche la popolazione con un diploma di scuola media inferiore o titolo inferiore pur presente in UK con il 27% del totale, è comunque inferiore al 48% degli italiani.

Si può concludere dunque che, pur in presenza di una certa emigrazione nel Regno Unito per così dire “a basso profilo di studi”, la media di coloro che hanno titoli più elevati è decisamente più alta tra la popolazione degli expat rispetto a coloro che restano in Italia. Come si evincerà poi dalle interviste, anche coloro che hanno titoli di studio inferiori ritengono che il Regno Unito offra maggiore opportunità di quanto si possa normalmente trovare nel nostro paese.

IL BRAIN DRAIN VERSO IL REGNO UNITO: UNA RAFFIGURAZIONE DEL FENOMENO

La popolazione italiana emigrata in UK è pari a circa 430mila abitanti e rappresenta circa l'8% dell'insieme di tutti gli italiani che si trovano all'estero (oltre 5 milioni). Questo pone l'Inghilterra ai primi posti tra i paesi eletti verso cui trasferirsi.

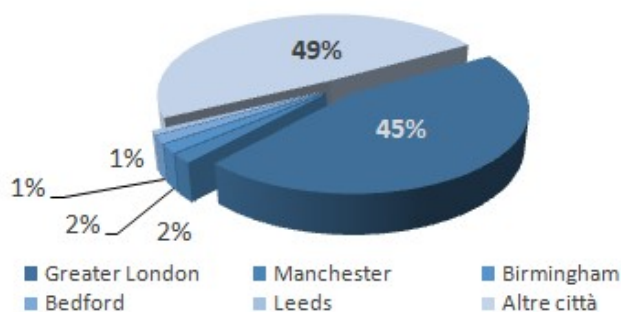
Per fare un paragone, il dato relativo agli italiani nel Regno Unito è superiore a quello di tutta la popolazione di Padova, Treviso e Vicenza messe assieme. In aggiunta, la caratteristica di questa popolazione è che circa il 77% di essa si troverebbe in età inferiore ai 50 anni, e il 40% in possesso di un diploma di laurea o post-laurea. È evidente che la comunità di espatriati in UK rappresenta decisamente una risorsa umana di grande pregio.

Venendo ad esaminare la situazione regionale, e facendo esplicito riferimento alla regione Veneto, la presenza stimata di circa 40mila migranti nel Regno Unito corrisponde, da sola, a più dell'intera popolazione di Belluno.

Infine, i laureati veneti presumibilmente presenti nel Regno Unito (circa 15mila) sono superiori al numero di tutti i laureati "sfornati" da tutte le università del Veneto nel corso del 2017 (ultimo dato reperibile: 12.778 laureati).

4.2.6. La popolazione italiana emigrata nel Regno Unito per distribuzione territoriale

Graf. 4.10 – Popolazione italiana residente nel Regno Unito per distribuzione geografica (2020)



Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati AIRE/Consolato d'Italia nel Regno Unito

Dall'analisi del grafico 4.10 appare chiaro il ruolo fortemente attrattivo esercitato dall'area metropolitana di Londra (Greater London), che risulta luogo di residenza di quasi la metà degli italiani emigrati nel paese (45,2%). La seconda città per presenza di emigrati italiani, con un gap enorme rispetto al Londra, è rappresentata da Manchester (1,8%) immediatamente seguita da Birmingham (1,7%) e da Bedford (1,5%). Il restante universo, comprensivo comunque di ben il 49% di tutti i nostri migranti, risulta sparpagliato per centri più piccoli tra cui Liverpool, Leeds e altre città.

Tab. 4.18 – Popolazione italiana residente in UK per classi d'età (2020)

Località	Popolazione residente 2020	% per distribuzione geografica
Greater London	182.511	45,2%
Manchester	7.205	1,8%
Birmingham	6.931	1,7%
Bedford	6.198	1,5%
Leeds	3.360	0,8%
Altre città	197.955	49,0%
Totale	404.160	100,0%

Fonte: rielaborazioni Osservatorio Veneti nel Mondo su dati AIRE/Consolato d'Italia nel Regno Unito

*Dati del Consolato d'Italia a Londra e relativi alla circoscrizione di Inghilterra e Galles (ovvero non comprensiva di Scozia e Irlanda del Nord)

4.3. L'esperienza dei migranti italiani e veneti nel Regno Unito

4.3.1. Le interviste e la metodologia d'indagine

La parte *field* dell'indagine è stata realizzata attraverso la somministrazione di 27 interviste qualitative ad un campione composto da 11 femmine e 16 maschi non rappresentativi di alcuna particolare categorizzazione o suddivisione di tipo quantitativo, ma scelti sulla base della diversità e della originalità delle loro esperienze, dei diversi settori di appartenenza, del titolo di studio e della lunghezza della loro permanenza nel Regno Unito.

In due casi si sono intervistate persone che non abitano più nel Regno Unito, e in un caso si è voluta approfondire l'esperienza di un imprenditore veneto che, pur non risiedendo in UK, necessita per il funzionamento della propria attività di continui scambi e mobilità con l'Inghilterra (*stage* professionali per una scuola). Si è inoltre ritenuto importante aprire un *focus* sui rapporti tra università nei rispettivi paesi per comprendere in quale modo cambieranno i rapporti di collaborazione tra di esse, e quali possibilità ci saranno per gli studenti di intraprendere esperienze formative e *on the job* in un prossimo futuro.

Alcuni degli intervistati, per ruolo ricoperto e per esperienza accumulata in UK, possono essere considerati alla stregua di "testimoni privilegiati" in grado di fornire, cioè, una lettura piuttosto obiettiva di quanto sta avvenendo e di quanto presumibilmente avverrà in conseguenza della Brexit e in settori diversi da quello proprio di appartenenza.

Si tratta, nello specifico, di un docente universitario di lungo corso, della curatrice di una delle principali gallerie d'arte mondiali, di un imprenditore che è a contatto con investitori italiani e con la comunità italiana dai primi anni '80, e di un avvocato che lavora con il Consolato italiano a Londra anche in merito a problematiche connesse all'immigrazione dei nostri connazionali.

Le interviste hanno avuto mediamente la durata di almeno mezz'ora ciascuna, con alcune di esse (soprattutto quelle ai testimoni privilegiati) che si sono prolungate anche per la durata di oltre un'ora.

I quesiti delle interviste sono stati suddivisi in quattro sezioni tematiche, di cui la prima è stata chiamata "Evoluzioni" con lo scopo di indagare il passato individuale e i percorsi che hanno seguito i migranti nel loro progetto migratorio dall'inizio fino alla data presente. Una seconda sezione, denominata "Permanenze", ha avuto l'obiettivo di mettere in luce l'attuale situazione personale degli intervistati sia in termini di opportunità, che di difficoltà, alla luce dei processi legati alla Brexit. Una terza sezione denominata "Mutazioni", ha portato a identificare i potenziali e futuri percorsi da un punto di vista personale e professionale in relazione ai risultati raggiunti, alle personali aspirazioni e in funzione di ciò che, presumibilmente, avverrà nel futuro sociale ed economico del Regno Unito.

Infine, un'ultima sezione chiamata "Sentiment" ha avuto il fine di portare gli intervistati a esprimere giudizi esterni e quanto più possibile obiettivi sulle problematiche, sulle minacce ma anche sulle eventuali opportunità, create dalla Brexit.

La media dei rispondenti, considerando la notevole eterogeneità del "micro campione" che spazia da chi è residente in UK da appena 2 anni, fino a chi quest'anno si trova a Londra esattamente da 40, conta un livello di permanenza media nel paese pari a circa 9 anni che risulta dunque, mediamente, un periodo sufficientemente lungo per poter apprezzare le differenze tra "il prima" e "il dopo" *referendum*, almeno a livello di percezione individuale.

In termini di titoli di studio, la maggioranza relativa degli intervistati possiede una laurea magistrale (14 su 27), pari cioè a oltre il 40% del totale (va sottolineato, a tale proposito, che nelle rilevazioni statistiche ufficiali questa percentuale è pari a 39%). All'interno di questa categorizzazione, va detto che tre intervistati sono anche in possesso di una specializzazione post universitaria o di un dottorato di ricerca.

Per il restante ambito campionario, coloro che hanno conseguito il diploma di scuola superiore rappresentano una numerosità pari a 8 soggetti, mentre 2 degli intervistati hanno dichiarato di avere il solo diploma di scuola media inferiore.

In un certo senso, anche la nostra suddivisione degli intervistati rispecchia in qualche modo quanto verificato dai dati statistici generali, con una forte presenza di laureati e una percentuale più ridotta di diplomati o di persone che hanno conseguito titoli inferiori.

Le modalità di individuazione del campione hanno seguito un percorso tendenzialmente stocastico attraverso l'analisi di esperienze che sono sembrate il più possibile variegata, attraverso lo strumento del passaparola e la ricerca individuale condotta grazie alle indicazioni fornite di volta in volta dagli stessi intervistati. In alcuni casi le segnalazioni sono arrivate da gruppi *social*, come il gruppo Facebook "Italiani a Londra", Londranews oppure da associazioni come ad esempio "Bellunesi nel mondo"¹³.

Altre volte i contatti sono derivati da una ricerca di contatti puramente condotta nel *web*.

In relazione alla situazione familiare degli intervistati, 13 di essi hanno dichiarato di essere sposati. Di questi, la stragrande maggioranza ha dichiarato di essere sposato/a con cittadini non italiani ma provenienti dai luoghi più disparati dell'Europa e del mondo come Brasile, Repubblica Ceca, Germania, Romania, Congo (solo in due casi, infatti, il coniuge è stato indicato come italiano). D'altro canto, una componente importante è composta da chi si è dichiarato *single*, con un totale pari a 7 persone. I restanti intervistati hanno dichiarato di essere impegnati in relazioni sentimentali, di cui alcuni anche in situazione di convivenza. Per quanto riguarda i figli, metà circa del campione (14 persone) dichiara di non averne, mentre tra coloro che ne hanno, sono più frequenti coloro che ne hanno più di uno rispetto a quelli che hanno invece un figlio/a unico/a.

Ultimo dato di un certo rilievo riguarda anche la cittadinanza degli intervistati, che praticamente in tutti i casi è italiana con solo una intervistata che possiede la doppia cittadinanza e due che sono in attesa di ottenere la quella inglese.

Buona parte delle interviste sono state rese possibili grazie all'utilizzo di Skype e di WhatsApp, e in pochi casi si è ricorsi allo strumento della intervista per via telefonica ottenendo per ogni intervistato il consenso alla registrazione e al trattamento dei dati in forma anonima.

4.3.2. I percorsi evolutivi: il progetto migratorio dall'inizio ad oggi

Una delle caratteristiche salienti di buona parte delle interviste racconta sostanzialmente di una certa "mancanza di progettualità" da parte degli intervistati all'inizio del loro percorso migratorio, e ciò anche abbastanza indipendentemente dal livello di studi di partenza.

Come messo in luce anche dalle risultanze della tabella 2.2¹⁴ nella prima parte della ricerca, le motivazioni che hanno spinto gli attuali migranti verso il Regno Unito non partivano necessariamente da una intenzione di trasferirsi in modo permanente, ma più semplicemente dall'idea di andare in UK per fare "un'esperienza", un "anno sabbatico", un "periodo di studio", "un tentativo di restare qualche mese o per pochi anni".

13. A tale proposito si desidera ringraziare l'associazione Alumni dell'Università di Padova e la dottoressa Dora Longoni del Dipartimento di Relazioni Internazionali, l'associazione bellunesi nel mondo, il gruppo facebook Italiani a Londra, lo studio legale Sliglaw di Londra, Annarita Danese ed Eva Franceschini per il supporto e il contributo nella segnalazione e fornitura di contatti, per la raccolta dati, per la conduzione e l'analisi delle interviste e per tutti i contributi professionali senza cui questa ricerca non sarebbe stata realizzabile.

14. La tabella, basata sulle risultanze dell'ONS mette in luce la motivazione iniziale al trasferimento nel Regno Unito da parte dei migranti.

Addirittura, nel caso di alcuni intervistati, si assiste ad un percorso fatto di partenze multiple, come nella fattispecie di una intervistata attualmente responsabile delle risorse umane di una azienda informatica che racconta:

“Avevo già avuto contatti costanti seppur non continuativi con Londra, tornavo nel paese con una certa regolarità a distanza di tempo per impegni lavorativi, ma senza aver mai realmente pensato al Regno Unito come ad una scelta permanente. Dopo essermi laureata a Ca' Foscari in traduzione e interpretariato, ho fatto diversi lavori come insegnante di inglese, ho fatto *stage* all'interno di una grande azienda di logistica in Italia senza riuscire mai ad avere un contratto o la prospettiva di un contratto a tempo indeterminato. L'azienda di logistica, ad un certo punto, si è anche trovata in difficoltà finanziarie. Stanca di questa situazione e sposata da poco, ho detto a mio marito che avrei provato a cercare lavoro a Londra. Grazie alla mia rete di conoscenze e ad un amico che ha mi ha dato visibilità presso il suo profilo LinkedIn ho ricevuto diverse offerte di lavoro, tra cui quella attuale come responsabile di 40 posizioni all'interno di questa azienda informatica [...] Dal 2015 io e mio marito viviamo stabilmente a Londra”.

In altri casi, l'arrivo e la successiva permanenza a Londra avviene come una sorta di scelta obbligatoria, come quella di un noto avvocato che apre a Londra uno studio legale con i fratelli, diventa *solicitor* e inizia a trovare sempre maggiori opportunità, soprattutto in rappresentanza degli interessi di clienti italiani in campo immobiliare:

“Scartabellando giorni fa tra le mie carte mi sono accorto con sorpresa che, pur essendomi trasferito ufficialmente a Londra nel 2001, le prime nomine le avevo già avute nel 1998. Quindi possiamo dire che il mio processo di avvicinamento al Regno Unito è stato graduale, per poi condurre me e i miei fratelli come su un binario unidirezionale verso la decisione di trasferirci definitivamente a Londra...”.

In altri casi, il trasferimento nel paese avviene su basi maggiormente orientate ad una vera progettualità: come chi, subito dopo la laurea in architettura, decide di ignorare le offerte di lavoro degli studi italiani e di andare a condurre la propria ricerca di impiego direttamente in Inghilterra, per poi ritrovarsi a dieci anni di distanza a fare il libero professionista con un proprio studio associato (che fornisce spesso lavoro ad altri giovani architetti in arrivo dall'Italia); c'è chi va in Inghilterra per intraprendere un semplice percorso di studi in lingue e relazioni internazionali, e poi si ritrova impiegata a lavorare per il Ministero Inglese e per varie agenzie regionali, chi si è trasferito per semplice amore del paese e, partendo da lavori ordinari nei *coffee shop*, ha fatto una propria piccola scalata sociale; chi aveva una conoscenza dell'Inghilterra come rappresentante di piastrelle e decide di aprire la sua base nel paese aumentando di anno in anno il *networking* e i propri redditi, etc.

Il *leitmotiv* delle interviste è quindi quello di un approccio al trasferimento che, nella maggior parte dei casi, non è stato strutturato *ab origine* ma si è venuto costruendo in termini di sempre nuove opportunità che si offrivano per il semplice fatto di restare nel paese.

Un altro elemento comune a chi ha affrontato con successo la propria permanenza in Inghilterra (per lo più a Londra) è dato dall'osservazione che la propria evoluzione professionale nel paese è stata spesso resa possibile dai specifici percorsi di studio, di specializzazione o *training* intrapresi proprio all'interno del Regno Unito.

Questo vale sia per coloro che ricoprono ruoli e profili professionali meno impegnativi, ma che decidono comunque di perfezionare il proprio livello di conoscenze, sia per chi invece ha affrontato una strada professionale che partiva da un base formativa piuttosto solida.

Un docente universitario anticipa, ad esempio, che vi sarà una sempre maggiore difficoltà al riconoscimento dei titoli di studio stranieri (le università italiane non godono di grandissima considerazione nel

Regno Unito) e afferma, anzi, che anche il proprio percorso di crescita accademica ha potuto divenire “successful” fondamentalmente in funzione di quello che è riuscito a perfezionare e studiare in UK, più che per il bagaglio portatosi appresso dall’Italia.

In altri termini, il quadro che si ottiene è quello di un “paese delle opportunità” che vengono per di più fornite in un ambiente dove vi è possibilità di fare carriera per chi si dimostri volenteroso¹⁵ e dove, al contempo, la tutela del lavoro e dei diritti connessi appaiono, *de facto* e in genere, avere maggiore riconoscimento e protezione di quanto avvenga in Italia.

Nel campione degli intervistati si nota, infatti, una certa differenza *nell’animus* di coloro che sono partiti con un diploma di scuola superiore e sono riusciti comunque a trovare la propria collocazione nel paese e a stabilizzarsi, e chi invece ha cercato di puntare al paese con obiettivi più elevati e che è riuscito a raggiungere traguardi e mete di un certo livello.

È il caso, ad esempio, della curatrice di una importantissima istituzione britannica che organizza mostre ed eventi culturali, e che giunge in Inghilterra dopo un’esperienza qualificata negli Stati Uniti: nonostante il suo *background* e la sua elevata preparazione, sente comunque la necessità di affrontare un percorso di specializzazione tutto britannico che diviene poi l’elemento qualificante che la porterà ad accedere, ancora giovane, ad una posizione particolarmente prestigiosa.

Da quanto rilevato nelle interviste quindi, l’elemento di discriminazione tra le storie di maggiore o minore successo dei migranti, non è dato soltanto dal livello di studio di provenienza alla partenza dall’Italia ma anche, per non dire soprattutto, dal *curriculum studii* svolto *in loco*. La raccomandazione, infatti, rivolta ai futuri migranti verso l’Inghilterra, e che proviene unanimemente da tutti i testimoni privilegiati ma non solo, è proprio quella di affrontare un percorso di studi nel paese che diventerà la chiave di accesso per raggiungere posizioni più qualificate e meglio remunerate. Ovviamente, un simile progetto migratorio, da ora in poi, potrà essere accessibile solo alla fascia di coloro che potranno permetterselo.

Un’altra distinzione, la cui suggestione deriva da un intervistato che offre periodi di lavoro e *stage* nel proprio studio di architetto a studenti italiani, è quella che vede un profilo di migrante dalla Lombardia o dal Veneto che giunge in Inghilterra con l’intenzione iniziale di fare un’esperienza di qualche mese, magari intervallando periodi di studio e di lavoro, ma che poi finisce per qualificarsi e restare nel paese. D’altro canto, invece, una maggiore determinazione alla pura ricerca di lavoro “stabile e fin da subito” come mezzo di sostentamento, caratterizza in modo più spiccato quei migranti che provengono da aree del nostro paese dove la disoccupazione appare più endemica ed elevata.

Molti intervistati, comunque, asseriscono che la presenza percepita di giovani migranti dal Nord Italia che fanno lavori ordinari (bar, ristoranti, *coffee shop*, supermercati...) sia un fenomeno relativamente nuovo in Gran Bretagna, che si fa risalire a dopo il 2008-9, ovvero in corrispondenza con i primi segnali di crisi sistemica.

È proprio partendo da questa osservazione che alcuni intervistati (soprattutto i diplomati con minori *skill* professionali) hanno segnalato che mentre fino al 2014-2015 si riusciva, non senza un certo spirito di adattamento, a condurre una vita accettabile anche facendo un lavoro non particolarmente qualificato, da cinque anni in qua la situazione degli affitti e il costo della vita, soprattutto a Londra, stanno rendendo il paese un luogo sempre più proibitivo.

Il divario sociale sembra quindi essere cresciuto e, in tempi più recenti, l’offerta di lavoro da parte di nuovi migranti tende a eccedere di buona misura la domanda, con la conseguenza di una lenta ma progressiva svalutazione del costo della manodopera, paragonata ai costi della vita di una città come Londra. A detta di alcuni intervistati inoltre, e indipendentemente dalle decisioni inerenti alla Brexit, il

15. “Qui esiste vera meritocrazia” “Se si ha voglia di fare, l’opportunità prima o poi viene sempre data” sono alcune delle frasi ricorrenti in moltissime delle interviste compiute.

“caro vita” che si è verificato in tempi più recenti è una delle ragioni che hanno spinto molti emigrati a rientrare nel proprio paese di origine. Tra la fetta di migranti che si sono trasferiti senza avere un titolo di studio superiore al diploma, molti hanno dichiarato di aver personalmente conosciuto diversi colleghi e amici che sono rientrati in Italia proprio a causa delle difficoltà economiche che una città come Londra ha iniziato a porre, a partire dagli ultimi dieci anni. Alcuni hanno affermato anche di aver avuto colleghi e conoscenti che sono rimasti a lavorare in Inghilterra, ma emigrando in città più piccole fuori Londra, dove la vita è ancora accettabile.

Un fatto significativo è che la totalità degli intervistati della presente ricerca ha dichiarato di avere una residenza stabile in Inghilterra e non rientra quindi nelle categorie dei cosiddetti migranti circolari o stagionali che, alle difficoltà sistemiche indotte della Brexit, hanno aggiunto quelle congiunturali causate dalla pandemia. Questi ultimi, dunque, paiono essere parte di quei circa 40.000-45.000 rientri stimati dal Consolato italiano a Londra. Di converso, un’annotazione significativa riscontrata presso il nostro campione di intervistati è che la quasi totalità di essi ha dichiarato che precedentemente al Covid-19, si recavano abitualmente in Italia diverse volte all’anno, sempre per ragioni personali e affettive, in occasione di festività o per trascorrere le vacanze. Oggi non più.

In termini retrospettivi, e riferendoci alle storie individuali di ciascuno, alla domanda su quali fossero state le difficoltà incontrate all’arrivo nel paese, si distinguono fondamentalmente due tipologie di risposte. La prima è composta da coloro che, o sono arrivati da altre esperienze migratorie (generalmente dagli Stati Uniti) o che hanno trasferito la loro residenza in Inghilterra dopo un approccio graduale e diluito nel tempo; in questi casi le difficoltà indicate sono state praticamente nulle o limitate al mero disbrigo di faccende pratiche come l’individuazione dell’abitazione, l’apertura del conto corrente in banca, etc.

Nel caso di chi, invece, ha trasferito in modo più “subitaneo” la propria residenza senza avere avuto precedenti approcci con il mondo anglosassone, una delle difficoltà maggiori che è stata indicata riguarda proprio l’approccio alla lingua.

Paradossalmente ma non troppo, questa difficoltà è stata segnalata soprattutto da chi partiva con un buon bagaglio di conoscenze iniziali. Anche qui si determina infatti una differenza di rilievo: chi svolge attività di manodopera o ha un’occupazione che non necessita di un inglese particolarmente affinato registra difficoltà minori; d’altro canto chi, invece, lavora in ambiti accademici, imprenditoriali internazionali o comunque in settori caratterizzati da una certa complessità, ha avuto e sta avendo tutt’ora non poche difficoltà. In particolare, una delle difficoltà riportate più spesso continua a essere la difficile comprensione delle diverse sfumature e dei diversi accenti, oppure viene segnalata una certa fatica nel seguire riunioni *on line* per molte ore di seguito. Alcuni casi di difficoltà avvengono anche presso chi risiede nel paese già da un certo tempo:

“Dopo anni di permanenza posso dire che conoscevo già bene la lingua. Poi succede che mi trasferisco da Londra a Birmingham per fare l’ispettore di Casinò. Lo *shock* linguistico è stato immediato, perché lì non parlano esattamente inglese ma una cosa chiamata “brummie”. Era come essersi trasferito in un paese straniero. Fortunatamente la gente e i miei colleghi hanno capito, sono stati molto gentili e hanno cercato in tutti i modi di venirmi incontro al meglio”.

Oltre alle difficoltà derivanti dal fatto di essere spesso costretti a condividere l’appartamento con altre persone, un altro aspetto di un certo peso che viene spesso menzionato e che ha reso talvolta la vita dei migranti un po’ più difficile, soprattutto all’inizio, è quella relativa alla poca espansività (se non addirittura alla freddezza) degli inglesi nell’entrare in relazioni umane al di fuori dei momenti di socialità condivisi come *pub*, cene, etc. Molti degli intervistati riportano infatti l’idea di una “società spaccata a metà” tra gli inglesi, e il resto del mondo.

Nel caso di un intervistato che ha stabilito a Londra la sede principale della propria attività di commercio, il proprio percorso professionale viene sintetizzato in questo modo:

“Mi sono trasferito perché mi piaceva Londra, mi piacciono le città molto grandi. Ho cominciato più o meno come tanti, vivendo per anni in una stanza 3x2. La difficoltà maggiore è stata quella di stabilire relazioni sociali e professionali soddisfacenti con gli inglesi. È una cosa che richiede molto tempo”.

Di converso, in contrasto con il relativo distacco degli inglesi, si osserva generalmente una grossa integrazione tra tutte le altre nazionalità, al di là anche dei confini tra Europa con il resto del mondo: da quella pakistana all'indiana, dall'italiana alla portoghese, spagnola, tedesca, africana, olandese. Molti sono i casi di migranti che dicono di essere in relazione e di convivere con compagni/e di origine africana, asiatica, etc. I migranti di ogni dove fanno gruppo, mentre la maggior parte degli intervistati dichiarano di conoscere a malapena dieci inglesi in tutto (o anche meno!), e generalmente solo perché legati al mondo del lavoro.

Al di là dell'elevato grado di tolleranza formale da parte degli inglesi, emerge d'altro canto una società multietnica dove esiste una effettiva sorta di separazione tra gli autoctoni e le altre nazionalità.

Un certo numero di intervistati ha dichiarato anche di condividere la maggior parte del proprio tempo libero quasi esclusivamente con gruppi di altri italiani.

4.3.3. Le ragioni di una permanenza: la realtà attuale in UK tra opportunità e difficoltà

La quasi totalità degli intervistati, a domanda specifica, ha dichiarato di non aver subito particolari conseguenze professionali o personali indotte dalla Brexit: ciò è dovuto in parte al fatto che tutti i rispondenti hanno già ottenuto il permesso permanente di residenza in UK (*EU-Settlement*) e in parte alla tipologia di lavoro o professione che gli intervistati conducono. A questa categoria fanno ovviamente eccezione coloro che si occupano di commercio o di settori vicini alla finanza.

Non trascurabile, inoltre, è l'osservazione che le problematiche reali conseguenti alla Brexit non hanno dispiegato i loro effetti reali nel corso del periodo transitorio, ma avranno ricadute (e già si iniziano a vedere i primi grossi problemi nelle dogane!) solo a partire dal 1 gennaio 2021.

Una percezione diversa si rileva invece nel momento in cui viene chiesto agli intervistati quali cambiamenti vedano oggi in corso nelle relazioni sociali a partire da dopo il *referendum*.

Mentre la maggior parte degli intervistati, soprattutto coloro che risiedono a Londra, sostiene che fondamentalmente nulla sia cambiato nelle relazioni personali e professionali, una minoranza rileva invece un certo cambio di atteggiamento nei confronti degli europei.

Un'opinione diffusa che è emersa nel corso di molte interviste è data dalla distinzione netta che si vuole fare tra la situazione di Londra e il resto del paese:

“Va detto che la Brexit è stata il frutto di una campagna di informazione non veritiera. Si era promesso che tutti i conferimenti britannici all'Unione Europea sarebbero stati destinati al potenziamento della sanità, in modo da attrarre il favore della parte più anziana della popolazione. Poi non è stato fatto più nulla di tutto questo. Il voto sulla Brexit è quindi sostanzialmente un voto della parte, per così dire, rurale e più anziana del paese: Londra non è a favore della Brexit così come non sono a favore della Brexit la Scozia e l'Irlanda del Nord, e tutte le città più grosse dove, tra l'altro, la presenza dei migranti è maggiore.”

Da segnalare tuttavia il fatto che, laddove si percepisca un cambiamento, si tratta di qualcosa di molto significativo, e qualche intervistato, solo tre invero, ha segnalato veri e propri episodi di intolleranza e di chiusura anche sul fronte lavorativo.

A tale proposito appaiono piuttosto significative due testimonianze del mutato approccio degli inglesi nei confronti dei migranti. La prima si riferisce ad una intervistata che lavora per importanti enti pubblici britannici (Ministero, Regioni, etc.):

“Dopo il *referendum* ho avuto da subito percezioni negative, ho avvertito una sorta di sconforto specie tra i più giovani, preoccupati del futuro. Il culmine della Brexit l’ho vissuto quando mi sono spostata temporaneamente a Bruxelles. Di fatto lavoravo per un ente britannico, in un Paese europeo e i miei diritti sono stati messi in discussione più volte, mi sono state chiuse un sacco di porte in faccia nonostante le *skill* che avevo maturato negli anni. Sono rimasta senza lavoro e per un periodo mi hanno sempre rifiutato perché avevo il passaporto italiano e non avevo la cittadinanza inglese. Fortunatamente, poi ho trovato un lavoro come *stagista* che, successivamente, si è modificato in senso migliorativo, e alla fine sono stata assunta da un ente pubblico inglese, ma ho subito atti di discriminazione, e sono stata per un periodo accusata di sfruttare i *benefit*, prendendomi della parassita”

Anche nel corso di altri interventi la questione dei *benefit* è apparsa come oggetto di rimprovero rivolto ai migranti, con la sottintesa o esplicita accusa di volersi approfittare di un *welfare* notoriamente piuttosto generoso.

Un altro caso, fortunatamente sporadico, è quello di una intervistata con un dottorato in letteratura inglese conseguito all’Università di Padova e attualmente specialista in libri antichi che dichiara:

“Nel 2016, con la retorica referendaria, la situazione si inasprì enormemente, e gli inglesi di un certo tipo iniziarono a notare con astio la presenza degli europei (soprattutto dell’Est). Alcuni amici e addirittura familiari, nel frattempo mi ero sposata con un inglese, parlavano a favore della Brexit con me a due passi. Se mio marito faceva loro notare che io ero italiana, dicevano che non si riferivano a me. Mio marito ricordava loro che in verità questa cosa toccava anche me. C’era una specie di differenziazione psicologica tra “i migranti altri” e “i migranti che conosco”, come se Brexit toccasse alcuni e non altri. Di base, comunque, c’è stato senza dubbio un cambiamento nell’atteggiamento nei nostri confronti”.

Sul tema della intolleranza, al di là degli episodi specifici riportati, la visione più equilibrata ci è sembrata quella di un avvocato londinese che, tra le varie cose, si occupa anche di rapporti con la comunità italiana e che dice:

“Sostanzialmente, e posso parlare però solamente di Londra, non ho visto alcuna differenza. La società inglese è tradizionalmente stata tollerante e aperta, e Londra sa benissimo che buona parte del suo successo e della sua attrattività deriva proprio da quella sua forma di multiethnicità “ordinata”. È possibile, d’altronde, che sulla scia del *referendum* ci siano stati episodi sporadici di intolleranza in una fetta molto marginale della popolazione che, magari, si distingue solo perché più “rumorosa”. Anche in questo caso, tuttavia, passata l’eccitazione del momento e resisi conto molti inglesi dei problemi pratici che la Brexit inevitabilmente comporterà, anche questa sparuta minoranza sembra avere abbassato la voce e i toni”.

Anche presso altri intervistati, infatti, si ravvisa che dopo una iniziale “eccitazione” (in senso positivo e negativo) immediatamente successiva al *referendum*, è progressivamente subentrato nella popolazione un atteggiamento più riflessivo e pratico.

Molti intervistati si dicono anche convinti che, non appena gli inglesi si renderanno conto che la Brexit in fin di conti porterà più svantaggi che vantaggi, lo spirito pragmatico britannico prevarrà e faranno marcia indietro su tante restrizioni che sono ora in vigore.

D’altronde se, da un lato, chi svolge professioni impiegatizie tende ad avere minore accortezza dei cambiamenti che verranno causati dalla Brexit, d’altro canto chi svolge attività commerciali, in molti casi, ha già avuto il sentore che qualcosa sta cambiando in peggio:

“Con l’inizio della Brexit, ho iniziato progressivamente ad assistere a una cosa che in Inghilterra non è mai avvenuta: l’arrivo della burocrazia. Poiché la mia attività si basa sul *trading* di vino dall’Italia, ho iniziato fin da subito a modificare la mia logistica e le procedure di importazione in funzione di quello che inevitabilmente sarebbe avvenuto da lì a poco. Anche se c’è stata, e continua ad esserci molta confusione, ho accettato fin da subito la sfida perché ho capito che questo mi avrebbe dato un vantaggio competitivo che spero di poter mantenere anche dopo che la Brexit sarà divenuta realtà”.

C’è da dire tuttavia, facendo il paio con buona parte delle risultanze statistiche discusse sopra, che l’avvicinamento della Brexit abbia tutt’altro che scoraggiato il flusso migratorio degli italiani verso il paese.

A tale evidenza, si aggiunge il fatto che anche nella percezione comune, la presenza degli italiani in UK ha continuato ad aumentare in modo esponenziale perlomeno fino al 2019. Un intervistato che si occupa di tematiche storiche legate all’emigrazione italiana dichiara:

“Fino a poco prima della pandemia, sembrava non solo che la Brexit non esistesse, ma che anzi gli italiani stessero migrando in massa verso la capitale inglese. Era mia sensazione, condivisa con tanti colleghi di qui, che in ogni negozio in cui entravi piccolo, medio o grande, se parlavi in italiano ci sarebbe stato qualcuno che ti capiva”.

Il flusso migratorio percepito trova dunque corrispondenza nel flusso migratorio rilevato.

4.3.4. I mutamenti previsti e i progetti futuri

Il *fil rouge* che accomuna quasi tutti gli intervistati quando viene loro chiesto di fare previsioni sul loro futuro professionale in funzione della Brexit, è quello di estrema cautela mista ad una certa prudenza e ad una sostanziale incertezza.

Se da un lato permane la fiducia che le cose non cambieranno per la propria personale situazione professionale, dall’altro sembra che la problematica fondamentale innescata dalla Brexit sia data dalla “mancanza di quei riferimenti” che mettano in grado di capire esattamente che cosa succederà da qui in poi. La maggior parte degli intervistati, dunque, si chiude in una sorta di atteggiamento “lassistico”, in attesa di capire dagli eventi se anche la loro professione e le loro condizioni di vita verranno in qualche modo interessate dal fenomeno.

In generale, permane comunque un buon livello di fiducia nella capacità del Regno Unito di gestire bene la doppia criticità indotta dalla Brexit e dalla pandemia. Un intervistato dice significativamente:

“Va ammesso che l’Inghilterra in una prima fase ha gestito la pandemia peggio dell’Italia, e in particolare del Veneto, soprattutto dal punto di vista sanitario. La spinta alla protezione del *business* qui è molto forte e ciò è andato sicuramente a discapito della protezione della salute. Quando, però, è stato evidente ciò con cui si aveva a che fare, le misure prese sono state drastiche. Credo che l’Inghilterra gestirà meglio la ripresa (rispetto all’Italia Ndr) anche e nonostante la Brexit, perché il sistema alla base è sano, non c’è burocrazia, c’è fiducia nella macchina statale e il *welfare* funziona già secondo criteri che non necessitano di essere rivisti. Chi ha perso soldi verrà rimborsato, o comunque messo in condizione di ripartire. Se le conseguenze della Brexit si dimostreranno più dannose che vantaggiose, è probabile che sarà lo stesso governo a fare U-turn...”.

Dal punto di vista degli intervistati, si è colta dunque una “pacata” apertura a prendere in considerazione progetti diversi per il proprio futuro professionale a medio termine; pur tuttavia le aspirazioni e le mete indicate solo in rarissimi casi corrispondono ad un serio progetto di ritorno in Italia.

In questo caso, infatti, sembra prevalere la paura che l'Italia non riesca fornire loro condizioni professionali uguali o migliorative, non solo rispetto a quelle attuali, ma soprattutto in termini di ulteriori possibilità di carriera.

Alcuni estratti dalle interviste paiono significativi:

“Mia moglie è tedesca e insegna all'Università come me. È chiaro che l'offerta di un rientro in Italia, ammesso che le condizioni offerte siano soddisfacenti, dovrebbe consistere in un “pacchetto” che includa anche lei. Mentre qui la cosa è stata tutto sommato facile, mi rendo conto che questa eventualità in Italia sarebbe estremamente difficile...”.

“Sono sicuramente attratto dall'idea di rientrare in Italia per condizione climatica, per gli affetti, per tutto quello che c'è di bello ma non sono ancora riuscito a trovare un'offerta professionale soddisfacente e, finché non la troverò, rimango qui”.

“Se le cose qui diventeranno insostenibili, o anche solo difficili, penso sicuramente ad un trasferimento altrove, ma l'Italia purtroppo non è nella lista delle mie priorità. Piuttosto credo che cercherò negli Stati Uniti, o forse in Australia”.

“Quando la mia vita professionale inizierà a volgersi alla conclusione, penso sicuramente ad un rientro...”.

In pochissime eccezioni, ma non nel nostro campione, è pur vero che il ritorno in Italia diviene una realtà e, come si legge spesso in alcuni *blog* tematici (vedi ad esempio il gruppo Facebook Italiani a Londra oppure Londranews – esperienze di italiani), il livello di delusione verso il Regno Unito è in alcuni casi scottante: condizioni di lavoro estreme, mancanza di tutela lavoristica, contratti a chiamata a “zero ore” in cui il titolare può farti fare lunghissimi *commuting* per dirti, una volta giunto/a sul posto di lavoro, che ha bisogno di solo due ore. Una lamentela abbastanza comune è il fatto che, a causa dei costi degli affitti elevati, molti si trovano ancora a 40-50 anni a condividere l'appartamento con altre persone.

Molti, delusi, sono rientrati in Italia anche prima dello scoppio della pandemia.

Per tornare al nostro campione, in un altro caso, una nostra intervistata ha dichiarato:

“Qui è tutto molto stimolante ed è vero che le prospettive ti spingono a restare, però è vero anche che la vita alle volte è più difficile, e la nostalgia di casa si fa sentire. Appena i miei genitori inizieranno ad avere bisogno di assistenza e di aiuto, so che lascerò tutto e tornerò. Penso che non sarà fra molto”.

In tutte le altre fattispecie, i progetti per il futuro sono i più svariati: una costante, soprattutto dopo la Brexit, è quella che prevede il trasferimento in altri Paesi, come l'Irlanda¹⁶, chi si è già trasferito a Praga in Repubblica Ceca; chi aspetta una migliore occasione lavorativa (generalmente tra chi ha grado di istruzione più alto) per cambiare Paese; chi non ha alcuna intenzione di rientrare in Italia e non lo farà mai (“la mia vita professionale è sempre trascorsa tra USA e Inghilterra, non ho mai pensato all'Italia”) e chi ha in progetto di concludere l'attività lavorativa entro cinque-dieci anni per trasferirsi in un Paese caldo o, più semplicemente nel Peloponneso.

L'atteggiamento generale è comunque quello riassunto dalla seguente frase:

“Fino a prima della Brexit non avevo mai considerato realisticamente di muovermi dall'Inghilterra; adesso invece è diverso: è tutto diventato così incerto che il pensiero inizi a farlo, forse anche più di un pensiero...”.

Il *sentiment* generale rivela, dunque, la percezione netta di un cambiamento in senso peggiorativo nella situazione del benessere potenziale futuro rispetto a quanto finora vissuto.

16. A questo proposito, e come messo in luce anche dai dati statistici, si è assistito a partire dal 2016 in poi, ad un vero e proprio esodo degli irlandesi verso il loro paese d'origine.

Una interessante osservazione, che si è manifestata nel corso delle interviste, è inoltre quella che mette in luce come la prospettiva di un rientro sia prerogativa soprattutto di chi ha *skill* più elevate, mentre una maggiore convinzione a restare è presente in coloro che sono migrati senza particolari specializzazioni e che sono riusciti a fare carriera *in loco*.

Emblematico è il caso di un *ex croupier* che ha lavorato in varie città del Regno Unito prima di restare disoccupato:

“Il mio lavoro, più a causa del Covid che a causa della Brexit, ha subito una pesante interruzione, ora sono rientrato in Italia e i problemi iniziano a farsi sentire. La mia intenzione, però, non è quella di restare qui, dove non vedo che cosa potrei fare. In Inghilterra i cambiamenti sono molto più facili; ad esempio, attualmente sto frequentando un corso *online* per diventare guardia carceraria in Inghilterra: è una professione che li pagano piuttosto bene e se mi assumeranno, penso che diventerà il mio prossimo lavoro...”.

Indubbiamente, la cosiddetta mobilità del lavoro e la osmosi tra posizioni lavorative anche molto diverse tra loro, appare essere una realtà effettivamente raggiungibile. L'importante, come si diceva anche sopra, è seguire un percorso di formazione locale (cioè tipicamente britannico) ed avere il necessario grado di flessibilità. Il lavoro sembra sempre abbastanza a portata di mano.

In un caso abbiamo avuto modo di verificare che un architetto, precedentemente impiegato a Manchester, ha deciso di trasferirsi a Praga già a fine 2019 a causa della montante ondata di incertezza dovuta alla Brexit:

“Già prima della Brexit, il livello di incertezza stava salendo e molti miei clienti erano più cauti o addirittura cancellavano lavori sui quali c'eravamo accordati. La situazione si stava facendo gradualmente sempre più complessa; ho ritenuto più prudente cogliere altre opportunità altrove”.

Una testimonianza fuori dal coro ma parimenti utile per capire l'importanza della Brexit anche in termini di ricaduta esterna al Regno Unito, è quella che proviene da un imprenditore che, lavorando nel campo della formazione di figure professionali da inserire nelle sale da gioco, era solito mandare *stageur* nel Regno Unito dove il periodo di *training* esperienziale si trasformava spesso in una occasione di impiego vera e propria:

“La confusione da questo punto di vista è massima. Non si riesce ancora a capire quali siano i requisiti richiesti per accedere ad uno *stage* in azienda, né tantomeno quali saranno le condizioni per un'eventuale futura assunzione. Esiste un sistema a punti che, non solo tiene conto della conoscenza della lingua e delle specializzazioni di ciascuno, ma anche di un salario minimo che deve essere di oltre 25.000 sterline. Sono tanti soldi e nessuna azienda è disposta a pagare tanto per una persona appena formata e priva di esperienza. Quindi non sappiamo come fare: le aziende ci chiedono ancora di inviare personale ma nessuno sembra avere le caratteristiche per poter essere assunto...”.

Oltre al campo strettamente lavorativo, una situazione prospetticamente difficile è anche quella che si delinea per le Università e per le attività di scambio tra studenti di diversi atenei. A tale proposito la uscita del Regno Unito dal programma Erasmus¹⁷, sembra essere un chiaro segnale di chiusura.

Da una intervista con il Dipartimento di Relazioni Internazionali dell'Università di Padova, la situazione è bene riassunta di seguito:

“Quest'anno (2021 NdR) non dovrebbe cambiare nulla, e in funzione degli accordi precedentemente presi, gli scambi tra le università di tutta Italia e università inglesi

17. L'Erasmus è un progetto dell'Unione Europea che permette a studenti universitari di intraprendere un periodo di studio in una Università di altri Paesi membri dell'UE, o di Paesi extra-europei partner del programma. Questo periodo di studio all'estero viene sovvenzionato dall'Unione Europea con una borsa di studio.

dovrebbe continuare. Il problema si porrà, invece, sicuramente a partire dal 2022 perché, l'uscita della UK dal programma Erasmus già rappresenta un chiaro segnale che gli accordi in futuro potranno essere solo bilaterali, così come avviene con altre università del mondo. In particolare, il nodo della questione, nel caso della Gran Bretagna, è relativo alle rette di iscrizione che se non concordate tra Atenei sono spesso volte inaccessibili. Nello specifico del Regno Unito, il fatto è che da un lato le università fondano la propria sostenibilità sul pagamento delle rette¹⁸ e dall'altro il flusso di studenti anche negli anni passati è stato quasi unidirezionale, con molti studenti italiani che fanno percorsi di studio in Inghilterra, ma non viceversa. Questo, a mio parere, avviene per diverse ragioni e prima fra tutte la relativamente bassa offerta dei percorsi di studio in inglese in buona parte delle Università italiane. Nel nostro caso, e parlo come Università di Padova, sono convinta che si riusciranno a stipulare convenzioni con importanti università britanniche, e questo in parte per il prestigio specifico del nostro ateneo, e in parte perché qui a Padova esistono di fatto molti corsi interamente in inglese che possono essere visti come interessanti da entrambe le parti. Ma non tutte le università italiane saranno in grado di raggiungere questi obiettivi e la accessibilità di percorsi formativi nel Regno Unito si restringerà sicuramente, almeno per chi non potrà permetterselo...”.

Di fatto, se da un lato, chi già risiede nel Regno Unito vive la problematica della Brexit in funzione delle conseguenze che essa avrà sulle condizioni, economiche, finanziarie e sociali interne al paese in un'ottica di crescente incertezza, dall'altro, chi si trova a risiedere in Italia e ad avere nel Regno Unito uno dei principali *partner* o una delle principali aree di scambio, soffre oggi di una ancor maggiore confusione, sapendo di non poter contare più su un riferimento particolarmente importante e che era ormai considerato come acquisito.

4.3.5. Un occhio esterno sulla Brexit e sulle sue conseguenze sistemiche

L'*outlook* generale relativo alle conseguenze obiettive della Brexit sul “sistema paese” appare generalmente negativo.

Vi è una coscienza che, indipendentemente dalla propria personale situazione professionale e lavorativa, le cose sono e saranno destinate a peggiorare in un prossimo futuro.

Pochi, infatti, riescono a comprendere le ragioni di una simile scelta che, a detta di molti, appare più il frutto di una discutibile campagna politica che una scelta dettata da motivate e logiche esigenze. Anche in questo caso, le posizioni più critiche e dubitative sono quelle riscontrate negli intervistati che ricoprono posizioni professionali più evolute, mentre da parte di coloro che svolgono lavori che non richiedono particolari studi o specializzazioni, si coglie un maggiore ottimismo sul fatto che, alla fine, poco cambierà e che, dopo gli inevitabili squilibri iniziali, la società britannica potrà anche cogliere nel lungo periodo delle opportunità che deriveranno dal venir meno dei vincoli imposti dalla appartenenza all'UE.

A tale proposito, una valutazione che ci sembra piuttosto lucida è quella che deriva dalla visione di un testimone privilegiato che descrive in questo modo la situazione:

“Indubbiamente vi saranno dei cambiamenti che non permetteranno più, a coloro che giungevano nel paese senza un progetto lavorativo preciso, di farlo con la stessa facilità di prima. In realtà, ritengo che continuerà a esserci una certa permissività agli ingressi soprattutto dall'Europa, con l'unica differenza però che la Gran Bretagna avrà modo di decidere con autonomia quanta manodopera non specializzata fare entrare attraverso

18. Il sistema di studi inglesi fu riformato negli anni '80 dal governo Thatcher che tagliò buona parte delle sovvenzioni statali al sistema universitario e introdusse di fatto un sistema di funzionamento di tipo privatistico.

un sistema di contingentamenti. Poi, se qualcuno sarà interessato a trovare una opportunità lavorativa, avrà comunque modo di venire nel paese con un visto turistico e utilizzare il suo tempo per fare colloqui mirati. Il problema, d'altro canto, e lo dico senza voler fare allusioni discriminatorie, è che effettivamente si è visto negli ultimi dieci anni un grande afflusso di lavoratori non specializzati che si trovavano lavoro con una certa facilità, ma che nel contempo hanno vissuto in un contesto urbano in cui la loro qualità di vita, anziché aumentare, diminuiva. D'altronde, è anche logico che, ad esempio, un ristoratore o un barista o il proprietario di qualunque negozio, se si trova quotidianamente sommerso da una grande quantità di domande di lavoro soprattutto da parte di migranti, tenderà a ottimizzare il proprio potere contrattuale offrendo lavoro solo a chi si accontenta di meno”.

Una simile prospettiva potrebbe dunque far luce sul perché, anche nel corso delle nostre interviste, sia proprio la parte meno specializzata del nostro campione ad avere l'atteggiamento meno critico verso la Brexit.

Se, infatti, immaginiamo che la Gran Bretagna abbia sofferto, per la prima volta da molti decenni, di un sorta di *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, è evidente che chi già risiede nel paese e ha un permesso di residenza a lungo termine, ritiene che la minor concorrenza di “altri immigrati” che offrono la loro disponibilità a lavorare, abbia come controparte il miglioramento in termini di valore unitario delle condizioni e dei trattamenti che si riferiscono alle singole posizioni lavorative. In tal senso si prefigura che il mercato britannico continuerà ad offrire condizioni lavorative non altamente specializzate, ma tendenzialmente a condizioni sempre migliori. Naturalmente una simile prospettiva non tiene però conto delle mutazioni nel costo della vita.

Dal punto di vista dei cambiamenti che interesseranno il paese nel suo insieme, una grossa preoccupazione viene espressa, infatti, dal potenziale rincaro dei prodotti importati (*food*, prodotti di marca, etc.) la cui disponibilità tenderà inevitabilmente a diminuire. Anche dal punto di vista logistico, in funzione della reintroduzione delle dogane, i costi di trasporto tenderanno ad aumentare: difficilmente un trasportatore italiano sarà disposto a far viaggiare i propri mezzi fino a dentro il territorio inglese, con grosso dispendio in termini di tempo e di pratiche burocratiche. Più facile sarà consegnare agli *hub* logistici d'oltremarina che sbrigheranno poi le pratiche di sdoganamento, naturalmente con costi molto più elevati.

Anche l'idea che molti immigrati dall'UE in Gran Bretagna decideranno nel futuro di spostarsi altrove, viene generalmente sentita come una sorta di depauperamento del potere attrattivo del Regno Unito e, in particolare, della sua capitale.

L'idea che interi settori come la finanza, o certi ambiti del commercio e della logistica, vengano in buona misura decentralizzati al di fuori del paese, potrebbe comportare contraccolpi economici difficilmente assorbibili da un'economia, come quella britannica, fondamentalmente più vocata verso i servizi che verso il manifatturiero.

Le percezioni di una *diminutio* in tal senso sono d'altronde già ben presenti e documentati, e la notizia che molti investitori della finanza, che prima trovavano indispensabile avere la propria sede e il proprio centro a Londra, stiano spostandosi altrove, è una delle maggiori preoccupazioni indotte proprio dalla Brexit:

“Londra è sempre stata percepita come una sorta di *gateway* tra l'Europa e il resto del mondo. Era indispensabile per istituzioni di un certo livello, soprattutto finanziarie, avere una sede centrale a Londra, in quanto ciò consentiva di avere un piede in un mercato europeo libero ma anche un rapporto privilegiato con tutti i paesi, non solo del Commonwealth, con cui l'Inghilterra ha mantenuto relazioni di un certo tipo. Basti pensare alla tradizionale linea diretta tra Inghilterra e Stati Uniti; se tutto però verrà meno, chiaramente il Regno Unito perderà buona parte della sua attrattività e molte attività e molti lavori migreranno altrove”.

Anche da un punto di vista commerciale, essendo l'Inghilterra un paese che basa la propria economia sulle importazioni, difficilmente si capisce in che modo la scelta di abolire il libero mercato possa giovare all'economia del paese. Come riferito da più parti, si creerà un grande danno ai piccoli importatori che costituiscono una fetta importante dell'imprenditoria locale, costringendoli a chiudere e danneggiando uno dei più grandi vantaggi offerti dall'Inghilterra, ovvero la varietà e la ricchezza della propria offerta.

In questo senso, anche la pandemia ha giocato un ruolo fondamentale, e la paura condivisa anche da alcuni degli intervistati è quella di vedere sparire una serie di piccole e medie attività che talvolta vivono ai limiti della sostenibilità, per dare spazio alle grandi *corporation* che tenderanno a verticalizzare l'offerta e ad aumentare il divario sociale.

Una speranza comune a molti degli intervistati è che, una volta passato questo periodo difficile, il governo britannico sia in grado di valutare sulla base dei fatti lo svantaggio di una simile scelta, e rinegoziare i trattati in modo da riportare la UK, se non all'interno dell'UE, almeno in una zona speciale che consenta una maggiore mobilità delle merci e delle persone rispetto a quello che si sta prospettando in questa fase.

Il rapporto privilegiato con l'Europa, quindi, potrebbe essere recuperato con reciproci vantaggi anche per chi volesse avvalersi di una maggiore circolarità delle "risorse umane" tra l'UE e il Regno Unito.

4.4. Considerazioni finali

A conclusione di questo lavoro, una delle evidenze più significative che ci sembra opportuno mettere in luce riguarda una certa corrispondenza tra i *trend* illustrati nella *desk research* (e basati sulle statistiche ufficiali di fonte AIRE, ONS, et al.) e le risposte ottenute nella *field research* dal nostro piccolo campione di intervistati.

Uno degli esiti più sorprendenti è rappresentato infatti dalla osservazione della crescente importanza della comunità italiana (soprattutto veneta e lombarda) nel Regno Unito in contrasto anche con i fenomeni di progressiva contrazione di altre nazionalità UE (come ad esempio polacchi, tedeschi, etc.) proprio a partire dal 2016, ovvero dalla data del *referendum*.

L'evidenza di tale rapidissima espansione è apparsa confermata sia dalle risultanze AIRE che da quelle rilevate dall'ONS (Office for National Statistics) britannico, oltre che dalle percezioni personali di molti degli intervistati.

In un certo senso, è come se la presa di coscienza della Brexit e l'apertura del cosiddetto periodo transitorio abbiano rappresentato una sorta di catalizzatore (o di acceleratore!) delle dinamiche di afflusso verso il paese soprattutto da parte della comunità italiana e, all'interno di essa, della comunità veneta, passata in 4 anni dal 7% al 10% di peso sul dato nazionale dei residenti in UK.

Naturalmente, da quanto rilevato anche nei diversi gruppi *social*, non sempre l'esito della migrazione verso l'Inghilterra ha sortito effetti soddisfacenti e molte, soprattutto tra chi è migrato in tempi più recenti e senza *skill* particolari, sono state le delusioni e di conseguenza anche i rientri. L'avvento della pandemia di Covid-19, a partire dai primi mesi del 2020, ha rappresentato un ulteriore spartiacque tra chi ha optato per un definitivo e formale trasferimento nel Regno Unito (vedi incremento nei dati AIRE) e chi invece ha abbandonato il paese probabilmente in modo definitivo (il Consolato stima i rientri intorno alle 40.000-45.000 persone sulle circa 430.000 effettivamente presenti).

Lo studio di tali dinamiche ha permesso dunque di tracciare una caratterizzazione abbastanza dettagliata della tipologia del migrante italiano e veneto nel Regno Unito, sia in termini di percorso lavorativo, propensione professionale, sia in termini di *background* di partenza (provenienza geografica, educazione, professione, età, etc.). Il quadro che ne risulta appare decisamente variegato con una tendenza

singolare alla “dicotomia” dei profili analizzati, soprattutto dal punto di vista della formazione iniziale e della preparazione professionale di partenza. Ovvero, sia i dati statistici che le risultanze ottenute dal piccolo campione prescelto mettono in luce, da un lato, profili altamente professionali e, dall’altro, una mancanza di specializzazione piuttosto marcata al momento della partenza. In tutti i casi, gli esiti del processo migratorio sono stati per lo più soddisfacenti e le specializzazioni mancanti alla partenza sono state spesso volte acquisite *in loco*.

La *field research*, dal canto suo, ha contato su quasi una trentina di interviste approfondite e condotte presso un campione variegato (professionisti e non) che hanno individuato nel Regno Unito un luogo ideale di elezione per la propria autorealizzazione non solo professionale, ma anche sociale e familiare, e con un elevato grado di multiculturalità.

Oltre ad alcune evidenti analogie dei profili intervistati con le risultanze della *desk research*, emerge un quadro fortemente variegato ma unito in una sorta di “sogno britannico”, che proprio la Brexit metterà in buona in discussione presso le generazioni a venire.

È apparso infatti degno di nota che la maggior parte delle storie narrate siano accomunate da un approccio per così dire “poco strutturato” rispetto a un preciso progetto migratorio che, nella maggior parte dei casi, sembra essere nato più come opportunità che come scelta. Da quanto si ricava dai racconti raccolti, infatti, sembra che talvolta sia stata la semplice e temporanea presenza fisica nel Regno Unito (per ragioni di studio, per un periodo di *stage*, etc.) a creare le opportunità che hanno poi spinto gli intervistati a trasferire nel paese la propria residenza, senza che ci fosse un reale progetto alla base.

L’incertezza sul futuro e le domande irrisolte che si pongono con la Brexit, sono apparse paradossalmente preoccupare di più gli intervistati con profili e *skill* più elevati rispetto a chi, partendo senza specializzazioni e progetti precisi, ha “trovato fortuna” nel Regno Unito. Il quadro di maggiore incertezza sulle evoluzioni future non appare dunque legato tanto alle situazioni personali dei singoli, quanto piuttosto, a ciò che la Gran Bretagna diventerà in un futuro anche prossimo.

Molte problematiche si sono aperte infatti in ambito di commercio e soprattutto per le piccole attività ancora oggi abbastanza fiorenti, nel settore della finanza e in genere si inizia a dubitare della generale capacità del paese di continuare ad attrarre investimenti e capitali, a cui si aggiunge un probabile ulteriore peggioramento, almeno nel breve periodo, delle condizioni di vita.

Se da un lato quindi le incognite appaiono fortemente degne di considerazione, dall’altro, si è tuttavia riscontrata una generalizzata convergenza sull’idea che il “pragmatismo britannico” potrà rapidamente portare il paese a “correggere il tiro” e adeguarsi alla nuova situazione con misure più chiare e meno restrittive anche verso i nuovi migranti necessari al mantenimento e allo sviluppo dell’economia locale.

A conferma di questo, tra il nucleo dei nostri intervistati, pochissimi sono stati quelli che hanno espresso un serio progetto di rientro in Italia per ragioni professionali, preferendo piuttosto ipotizzare un nuovo progetto migratorio altrove, se l’Inghilterra diventerà un posto dove sarà meno conveniente vivere.

BIBLIOGRAFIA

- AA. VV. (2020), “BREXIT – an Italian perspective The UK-EU Trade and Cooperation Agreement and the impact on the Financial Services sector”, Osborne&Clark
- AA. VV. (2020), “La presenza italiana in Inghilterra e Galles”, Studio statistico, Consolato Generale d’Italia, Londra, ottobre
- Adler N.J., Nancy J. (2002), *Global Managers: No Longer Men Alone*, The International Journal of Human Resource Management, volume 13, N. 5, Routledg, London
- AlmaDiploma (2021), *XVIII Indagine. Profilo dei Diplomatici 2020. Caratteristiche, percorsi di orientamento, valutazione dell’esperienza scolastica e prospettive post-diploma*, in www.almadiploma.it
- AlmaLaurea (2019), *Lauree STEM: performance universitarie, esiti occupazionali e gender gap* in www.almalaurea.it
- Argentero P. (2010), “Il management internazionale”, in Argentero P., Cortese C.G., Piccardo C. (a cura di), *Psicologia delle risorse umane*, Raffaello Cortina Editore, Milano.
- Argentero P., Cortese C.G., Piccardo C. (a cura di) (2010), *Psicologia delle risorse umane*, Raffaello Cortina Editore, Milano.
- Bauman Z. (2000), *Liquid Modernity*, Polity press, Cambridge
- Bertazzon L., Nadalin F. (2020), “I recenti percorsi migratori dei veneti all’estero: il lavoro come filo conduttore”, *Focus | 6*, www.cliclavoroveneto.it/studi-e-ricerche-mdl
- Blangiardo G.C. (2021), “Primi riscontri e riflessioni sul bilancio demografico del 2020”, in *Istat per il Paese*, 1 febbraio, www.istat.it
- Boffo S., Gagliardi F. (2017), “I costi della nuova mobilità internazionale dei giovani laureati italiani: un tentativo di stima”, in Bonifazi C., *Migrazioni e integrazioni nell’Italia di oggi*, IRPPS Monografie, e-Publishing.
- Bonatti V., Del Pra’ A., Rallo B., Tirabassi M. (2019), *Famiglie transnazionali dell’Italia che emigra. Costi e opportunità*, Centro Altreitalie Celid, Torino
- European Parliament (2018), *Brexit and Migration civil liberties, justice and home affairs*, in Policy Department for Citizens’ Rights and Constitutional Affairs, www.europarl.europa.eu
- Fondazione Migrantes (2020), *Rapporto Italiani nel Mondo 2020*, TauEditrice, Todi (PG)
- Fondazione Migrantes (2019), *Rapporto Italiani nel Mondo 2019*, TauEditrice, Todi (PG)
- Idos (2019), *L’Europa dei talenti. Migrazioni qualificate fuori e dentro l’Unione Europea*, Roma
- Istat (2021), “Iscrizioni e cancellazioni anagrafiche della popolazione residente. Anno 2019”, in *Statistiche Report*, 20 gennaio, www.istat.it
- Kyambi S., Kay R., Boswell C., Taggart K., Porteous H. (2018), *Choices Ahead: Approaches to lower skilled labour migration after Brexit*, Economic & Social Research Council (ESRC)
- Lulle A., Morosanu L., King R. (2018), *And Then Came Brexit: Experiences and Future Plans of Young EU Migrants in the London Region*, School of Global Studies, University of Sussex, Brighton, UK
- Marini D. (2018), *Fuori classe. Dal movimento operaio ai lavoratori imprenditivi della Quarta rivoluzione industriale*, Il Mulino, Bologna.
- Mazzilli C., Russell K. (2019), “What have I done to deserve this?” *Young Italian migrants in Britain narrate their reaction to Brexit and plans to the future*, *Rivista Geografica Italiana*, 125 (4)
- Munyama K. (2018), *The implications of Brexit for migration*, Council of Europe, www.assembly.coe.int
- Prandstraller F., Quacquarelli B. (2011), *Risorse umane internazionali. Cultura, competenze, strategia*, Apogeo, Santarcangelo di Romagna (RN)
- Pucik V. (1992), *Globalization and Human Resource Management*, in Pucik V., Tichy N., C.K. Barnett (eds), *Globalizing Mangement*, John Wiley & Sons Inc., New York
- Pugliese E. (2018), *Quelli che se ne vanno. La nuova emigrazione italiana*, Il Mulino, Bologna.

- Rallo B., Bonatti V., Annunziata G. (2017), *Genitorialità a distanza: le famiglie degli italiani in mobilità*, in Fondazione Migrantes, *Rapporto Italiani nel Mondo 2017*, Tau Editrice, Todi (PG)
- Rallo B., Bonatti V., Rallo R. (2018), “Così lontani, così vicini: le aspettative delle famiglie italiane sul rientro dei giovani italiani migranti”, in Fondazione Migrantes, *Rapporto Italiani nel Mondo 2018*, Tau Editrice, Todi (PG)
- Strozza S., Tucci E. (2018), “I nuovi caratteri dell’emigrazione italiana”, in *Viaggio tra gli italiani all’estero. Racconto di un Paese altrove*, Rivista il Mulino, 6/2018.
- Tintori G., Romei V. (2017), *Emigration from Italy after the crisis: the shortcomings of the brain drain narrative*. In *South-North Migration of EU Citizens in Times of Crisis*, Lafleur J-M, Stanek M (eds), SpringerOpen
- Tirabassi M. (2018), *Migranti da sempre*, Rivista il Mulino, n.6, il Mulino, Bologna
- Tirabassi M., Del Pra’ A. (2020), *Il mondo si allontana? Il Covid-19 e le nuove migrazioni italiane*, Centro Altreitalie, Accademia University Press
- Vargas-Silva C., William Walsh P. (2020), *EU Migration to and from the UK*, Migration Observatory at the University of Oxford, migrationobservatory.ox.ac.uk
- Vargas-Silva C., Rienzo S. (2020), *Migrants in the UK: An Overview*, Migration Observatory at the University of Oxford, migrationobservatory.ox.ac.uk
- Wadsworth J., Dhingra S., Ottaviano G., Van Reenen J. (2015), *Brexit and the Impact of Immigration on the UK*, The London School of Economics and Political Science, cep.lse.ac.uk

LE PUBBLICAZIONI DELL'OSSERVATORIO VENETI NEL MONDO

www.venetoimmigrazione.it/osservatorio-veneti-nel-mondo

Sezione “Analisi e ricerche”

- ▶ Le recenti emigrazioni dei veneti all'estero: percorsi, percezioni e prospettive. Evidenze da un'analisi esplorativa sul campo, Report di ricerca, febbraio 2020

Sezione “Focus statistici”

- ▶ **Focus 1 | 2020** - I numeri delle emigrazioni dal Veneto
I TRASFERIMENTI DI RESIDENZA ALL'ESTERO
- ▶ **Focus 2 | 2020** - I numeri delle emigrazioni dal Veneto
GLI ISCRITTI ALL'ANAGRAFE DEGLI ITALIANI RESIDENTI ALL'ESTERO (AIRE)
- ▶ **Focus 3 | 2021** - I numeri delle emigrazioni dal Veneto
I TRASFERIMENTI DI RESIDENZA ALL'ESTERO
- ▶ **Focus 4 | 2021** - I numeri delle emigrazioni dal Veneto
GLI ISCRITTI ALL'ANAGRAFE DEGLI ITALIANI RESIDENTI ALL'ESTERO (AIRE)

Sezione “Approfondimenti tematici”

- ▶ **Istantanea 1_2020**
Le migrazioni di ieri e di oggi: caratteri a confronto
- ▶ **Istantanea 2_2020**
Fuga dei cervelli: mito o realtà?
- ▶ **Istantanea 3_2020**
Non sono solo i giovani ad andarsene...
- ▶ **Istantanea 4_2020**
Le donne nei percorsi migratori di ieri e di oggi
- ▶ **Istantanea 5_2021**
Giovani e propensione alla mobilità verso l'estero: le scelte necessarie perché non sia “fuga”
- ▶ **Istantanea 6_2021**
Italiani all'estero durante il Covid-19: prime evidenze dell'impatto sulla mobilità
- ▶ **Istantanea 7_2021**
Dalla fuga dei cervelli alla circolazione dei talenti. Le misure adottate in Italia