

Questo Report è stato realizzato dal gruppo di ricerca di Veneto Lavoro nell'ambito delle attività dell'Osservatorio Veneti nel Mondo: Letizia Bertazzon, Rita Bellan e Francesca Nadalin, con la collaborazione di Monia Barazzuol e Serena Scarabello.

Paola Rocelli ha curato l'editing.

I testi sono stati supervisionati dalla dott.ssa Marilinda Scarpa, Direttore U.O. Flussi Migratori della Regione Veneto, responsabile del coordinamento strategico delle attività dell'Osservatorio Veneti nel Mondo.

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. 041.2919346/381
e-mail: venetinelmondo@venetolavoro.it
www.venetoimmigrazione.it/osservatorio-veneti-nel-mondo

SOMMARIO

1	INTRODUZIONE	5
1.1.	I tratti distintivi delle nuove emigrazioni	6
1.2.	I dati essenziali nelle fonti statistiche ufficiali	7
1.3.	Necessità conoscitive ed obiettivi della ricerca.....	9
1.4.	Il percorso di ricerca.....	10
2	L'INDAGINE ESPLORATIVA TRAMITE QUESTIONARIO	13
2.1.	Introduzione metodologica.....	13
2.1.1.	La popolazione di riferimento e la definizione delle caratteristiche degli intervistati ...	14
2.1.2.	Lo strumento di rilevazione: il questionario	15
2.1.3.	Le modalità di diffusione	15
2.2.	Principali esiti della rilevazione: il campione intercettato	16
2.2.1.	Rispondenti totali e rispondenti rientranti nel campione di analisi	16
2.2.2.	Le caratteristiche del campione	17
2.3.	I motivi delle migrazioni e gli spostamenti all'estero.....	21
2.3.1.	I motivi dell'emigrazione	21
2.3.2.	Le dinamiche dei percorsi e le reti migratorie	23
2.4.	La condizione lavorativa	24
2.4.1.	Le caratteristiche del lavoro.....	25
2.4.2.	I canali di reclutamento.....	27
2.4.3.	Il giudizio sul lavoro svolto	28
2.4.4.	Il raffronto con la situazione in Veneto.....	32
2.4.5.	Alcune informazioni su chi è all'estero e cerca lavoro	33
2.5.	L'esperienza di vita all'estero	33
2.5.1.	Gli aspetti positivi e gli ostacoli del vivere all'estero	34
2.5.2.	L'importanza di mantenere vivo un legame con le radici in Veneto.....	36
2.6.	Prospettive per il futuro	37
2.7.	Considerazioni finali.....	40
3	LA SCELTA DI PARTIRE. L'ESPERIENZA DI ALCUNI VENETI CHE VIVONO E LAVORARNO ALL'ESTERO	43
3.1.	L'indagine realizzata	43
3.2.	I motivi per partire	44
3.3.	Le difficoltà con cui fare i conti all'arrivo.....	48
3.4.	Il primo faccia a faccia con il lavoro all'estero	49
3.5.	La crescita professionale come punto cardine del lavoro	51
3.6.	Famiglie e relazioni attraverso la migrazione.....	54
3.7.	Un bilancio dell'esperienza.....	56
3.8.	Qualche riflessione sul futuro	57
3.9.	Considerazioni finali.....	59

4	I PERCORSI DI RIENTRO IN VENETO.....	61
4.1.	Introduzione e nota metodologica.....	61
4.2.	La partenza: motivazioni, reti e destinazioni.....	62
4.3.	Il soggiorno all'estero: opportunità e sfide.....	64
4.4.	Il rientro: percorsi, strategie e prospettive.....	66
4.5.	Considerazioni finali.....	72
5	CONCLUSIONI.....	73
	BIBLIOGRAFIA.....	75
	ALLEGATI.....	77

1 INTRODUZIONE

Il Veneto si contraddistingue per essere una delle principali regioni d'Italia per numerosità degli spostamenti migratori verso l'estero nel corso degli ultimi anni. Come nel complessivo contesto nazionale, anche per quanto riguarda il Veneto, i recenti movimenti migratori verso altri Paesi europei, ma anche verso Paesi non europei (con la scoperta di inedite destinazioni, tra le quali i Paesi Arabi e la Cina) coinvolgono in misura importante persone con un elevato livello di istruzione, in particolare giovani, ma interessano anche persone adulte, alla ricerca di nuove o diverse opportunità lavorative.

La recente crescita dell'emigrazione ha tuttavia caratteri nuovi rispetto a quella che, in un passato non molto lontano, ha interessato in maniera preponderante il Veneto. I mutati scenari sociali ed economici a livello internazionale, come anche i processi di globalizzazione in atto, hanno inevitabilmente aumentato la mobilità delle persone e moltiplicato la gamma delle esperienze possibili al di fuori del contesto nazionale. Gli spostamenti di persone all'estero assumono caratteri mutevoli, legati a progetti di vita, studio e lavoro molto diversi tra loro. Non sempre rispondono ad esigenze ed opportunità di trasferimento definitive, sempre più spesso rappresentano movimenti transitori di percorsi di vita molto più complessi.

Individuare, per quanto possibile, le caratteristiche dei fenomeni in atto diventa pertanto un'esigenza preliminare e propedeutica a qualsivoglia percorso di ricerca. I limiti delle ricognizioni quantitative ad oggi disponibili, sia per la natura stessa delle fonti, sia per le difficoltà di inquadrare un fenomeno estremamente articolato al suo interno, rendono necessarie (in forma ausiliaria e complementare) altre strade di indagine. A questo proposito, analisi qualitative (o quali-quantitative) volte a raccogliere esperienze ed informazioni utili all'interpretazione delle dinamiche in atto, pur scontando alcune difficoltà nel ricostruire campioni rappresentativi di individui residenti all'estero, rappresentano importanti strumenti conoscitivi.

Focalizzando l'attenzione al contesto regionale veneto, trovano spazio percorsi di indagine volti a ricercare caratteristiche delle esperienze migratorie, motivi di spinta ed attrazione, nonché le potenzialità legate ai progetti di rientro. Capire perché oggi si emigra dal Veneto, quali sono i percorsi dei nuovi migranti, l'eventuale esistenza di reti o canali che indirizzano i flussi delle migrazioni, le caratteristiche delle opportunità trovate all'estero e non presenti in Patria, sono solo alcuni dei molti interrogativi di ricerca che possono guidare i possibili percorsi di analisi.

Proprio con l'obiettivo specifico di analizzare i recenti flussi migratori verso l'estero, la Regione del Veneto nell'ambito delle attività previste dal "Programma interventi a favore dei veneti nel mondo per l'anno 2019" ha istituito, in via sperimentale, l'Osservatorio Regionale "Veneti nel mondo" (DGR n. 909 del 28.06.2019). Un'iniziativa volta a dotare la Regione di uno strumento di studio, analisi e monitoraggio delle dinamiche migratorie con lo scopo di delineare un quadro conoscitivo utile a comprendere, con specifico riguardo al contesto regionale, i tratti salienti dei fenomeni in atto. Le attività di ricerca previste dal programma sono state affidate a Veneto Lavoro, Ente strumentale della Regione, già incaricato delle attività di analisi e monitoraggio sui temi dell'immigrazione e del mercato del lavoro.

I materiali prodotti nell'ambito delle attività di ricerca sono, al momento, raccolti in un'apposita sezione del portale regionale dedicato ai temi dell'immigrazione www.venetoimmigrazione.it. In essa confluiscono approfondimenti tematici e report di ricerca attraverso i quali è possibile comprendere al meglio il fenomeno delle emigrazioni; sono inoltre raccolti i focus statistici elaborati a partire dalle fonti informative disponibili. L'obiettivo di questa sezione, in linea con gli obiettivi dell'Osservatorio, è quello di creare un presidio stabile sulle tematiche oggetto di analisi, con il monitoraggio continuo sulle dinamiche in atto e la condivisione delle informazioni disponibili.

1.1. I tratti distintivi delle nuove emigrazioni

La fase preliminare di ricognizione e studio della bibliografia esistente sul tema delle nuove emigrazioni è stata propedeutica alla costruzione di una cornice tematica entro la quale inquadrare il percorso di ricerca.

Le analisi condotte in ambito nazionale¹ evidenziano che il fenomeno della recente emigrazione italiana, esplosa con la crisi del 2008 e consolidatasi durante la fase di recessione economica del Paese, non rappresenta un avvenimento congiunturale ma, al contrario, si configura come una vera e propria nuova stagione dell'emigrazione italiana, la terza nell'ultimo secolo e mezzo.² Dal confronto con le stagioni migratorie del passato è stato possibile individuare i tratti salienti di quella più recente, contribuendo a delineare la nuova geografia dell'emigrazione italiana, le caratteristiche sociali, demografiche e professionali dei soggetti protagonisti, i nuovi fattori di spinta e l'evoluzione delle reti migratorie.

I tratti distintivi delle nuove emigrazioni in parte si sovrappongono a quelle del passato, ma per molti aspetti si contraddistinguono per nuove ed inedite declinazioni.

Dal punto di vista geografico, pur in presenza di una marcata persistenza del carattere intraeuropeo delle destinazioni, nella fase attuale si registra anche una crescente tendenza degli spostamenti verso destinazioni inedite rispetto al passato. Nuove traiettorie e reti migratorie si sono affiancate o sovrapposte a quelle del secolo scorso e nell'insieme oggi sono ben 195, secondo gli ultimi dati del 2018, le mete delle nuove migrazioni. Se da un lato, infatti, si conferma il protagonismo del Regno Unito, seguito da Germania, Francia, Brasile, Svizzera e Spagna, dall'altro compaiono nuove destinazioni quali il Portogallo, la Cina, gli Emirati Arabi Uniti, il Sud Africa, e diversi altri Paesi africani, sudamericani e asiatici in pieno boom economico.

Le migrazioni di oggi muovono dunque in un contesto internazionale, allargato ed interconnesso, in cui gli spostamenti sono facili ed i contatti facilmente gestibili anche a distanza. Rispetto alle reti migratorie del passato, quelle attuali risultano per molti aspetti più evolute, spostate in una realtà virtuale e, di fatto, dematerializzate. Un tempo le catene migratorie erano costituite da parenti, amici o compaesani che già risiedevano nei paesi di emigrazione e il supporto nelle questioni della vita quotidiana, così come le occasioni di socialità e aggregazione, erano forniti dal mondo dell'associazionismo territoriale. La nuova emigrazione, invece, viaggia in rete: si informa, comunica, si aggrega, si identifica in modo virtuale, soprattutto attraverso l'uso dei social network.

Peculiare risulta essere pure la connotazione dei nuovi flussi migratori per quanto riguarda le caratteristiche socio-demografiche dei soggetti coinvolti.

Differentemente dal passato, le recenti emigrazioni si caratterizzano per una sostanziale eterogeneità di tali figure, non riconducibili ad una classe sociale definita, bensì riferite ad esperienze e progetti di emigrazione fortemente personali che in molti casi si intrecciano con le condizioni ed opportunità del contesto economico e sociale del territorio di partenza (Standing, 2012). Alcuni studiosi, ad esempio, hanno individuato nel "precarariato" la classe sociale identificativa dei nuovi emigrati, "persone la cui vita lavorativa passa attraverso lavori insicuri interrotti da periodi di disoccupazione o uscita dalla popolazione attiva, con la conseguenza di una insicurezza nelle condizioni di vita e con un accesso incerto alle risorse del welfare pubblico" (Pugliese, 2018, p. 80).

Anche per questo motivo, la giovane età di chi oggi decide di trasferirsi all'estero rappresenta un tratto ricorrente dei profili personali. Ma se la giovane età di chi emigra rappresenta un tratto comune rispetto

1. Cfr. ad esempio Fondazione Migrantes (2019), Strozza S., Tucci E. (2018), Pugliese E. (2018), Bonifazi C. (2017).
2. Il primo grande ciclo, infatti, è rappresentato dalla grande migrazione transoceanica a cavallo tra Ottocento e Novecento (fino agli anni '20); il secondo è costituito dall'emigrazione del periodo fordista, che copre il periodo dei cosiddetti "trent'anni gloriosi", tra gli anni '40 e '70.

alle migrazioni del passato, a fare oggi la differenza è il fatto che a lasciare il Paese sono molto spesso i più istruiti. I dati disponibili³ hanno evidenziato una chiara tendenza all'incremento del peso dei laureati tra quanti nel corso dell'ultimo decennio hanno deciso di lasciare l'Italia per trasferirsi all'estero. Un trend questo che ha attirato sempre di più l'attenzione di studiosi e mass media, tanto da meritarsi nel dibattito nazionale l'appellativo di *brain drain* o "fuga dei cervelli", richiamando spesso l'attenzione sulle conseguenze che la perdita di personale giovane ed altamente qualificato ha per il nostro Paese.

Questo fenomeno, che in molti casi ha erroneamente monopolizzato il dibattito pubblico sul tema delle nuove emigrazioni convogliando l'attenzione solo su una parte di un fenomeno molto più complesso, va tuttavia contestualizzato nel panorama generale di un mondo sempre più interconnesso e globalizzato, che favorisce la mobilità di studenti e lavoratori, soprattutto delle nuove generazioni.⁴

Le motivazioni alla base delle nuove migrazioni all'estero dei giovani italiani ed in particolare di quelli più istruiti ruotano prevalentemente attorno al mondo del lavoro: dall'assenza di opportunità occupazionali adeguate in Italia alla presenza di offerte interessanti e più remunerative all'estero.

Tuttavia, non è solo la ricerca di migliori condizioni occupazionali a guidare gli spostamenti all'estero. Ad essa si sommano una serie di fattori soggettivi, a livello micro, altrettanto rilevanti che determinano il carattere poliedrico assunto oggi dal fenomeno: opportunità di lavoro più coerenti con il proprio percorso di studio, maggiori possibilità di fare carriera, ragioni affettive/familiari, offerta culturale più varia, welfare state più avanzato, maggiore riconoscimento dei diritti civili, opportunità di formazione, ecc.

La ricerca di condizioni climatiche più favorevoli, la prospettiva di beneficiare di un costo della vita più contenuto oltre che di regimi di tassazione agevolati e, in certi casi, la volontà di seguire e assistere i figli emigrati all'estero sono invece le motivazioni che spingono sempre più persone in età avanzata a lasciare l'Italia. Si tratta di un fenomeno relativamente recente⁵ ma con ritmi di crescita rilevanti, conosciuto con le espressioni *International retirement migration*, *sun migration* o "migranti previdenziali", che oggi si colloca in modo speculare rispetto alla "fuga dei cervelli". Un fenomeno anch'esso che sta destando particolare interesse nel dibattito pubblico, per le ricadute economiche per il sistema paese, ma soprattutto per il confermarsi del tema della scarsa attrattività dell'Italia nel contesto internazionale, non solo nei confronti delle generazioni più giovani ed istruite, ma anche di quelle più anziane.

Un tema quest'ultimo che interessa trasversalmente l'intero contesto nazionale ma incide soprattutto in alcuni territori. Considerando le regioni di partenza di quanti nell'ultimo decennio hanno deciso di lasciare il Paese e trasferirsi all'estero, pur in presenza di un'elevata mobilità in tutto il territorio nazionale, è evidente come a prevalere siano state le partenze dalle regioni settentrionali, con la Lombardia saldamente in testa ed il Veneto in seconda posizione.

1.2. I dati essenziali nelle fonti statistiche ufficiali

Ricostruire con esattezza il fenomeno delle recenti migrazioni all'estero da un punto di vista quantitativo risulta oggi un compito piuttosto arduo. Per le caratteristiche del fenomeno stesso, contraddistinto da marcata eterogeneità e variabilità, oltre che per la mancanza di un sistema coercitivo

3. Cfr., ad esempio, Istat (2019). Dal 2005 la percentuale dei laureati sul totale degli espatriati è più che raddoppiata, passando dal 15% a poco più del 30%. Nel 2018 circa 27 mila laureati con più di 25 anni hanno lasciato l'Italia.
4. Cfr. Osservatorio Veneti nel mondo (a cura di) (2020), *Fuga dei cervelli: mito o realtà?*, Istantanea | 2_2020, in www.venetoimmigrazione.it/osservatorio-veneti-nel-mondo.
5. Per una disamina più approfondita sul tema si veda Osservatorio Veneti nel mondo (a cura di) (2020), *Non solo i giovani se ne vanno...*, Istantanea | 3_2020, in www.venetoimmigrazione.it/osservatorio-veneti-nel-mondo.

di registrazione dei movimenti, risulta pressoché impossibile avere informazioni precise sull'insieme dei trasferimenti all'estero di cittadini italiani. Le principali fonti informative disponibili restituiscono un quadro, per quanto importante, non esaustivo del fenomeno in atto. Per diverse ragioni, esse sottostimano l'entità degli attuali trasferimenti all'estero; consentono tuttavia di accedere ad informazioni preziose sulle principali caratteristiche dei movimenti, sulla tipologia dei soggetti coinvolti e le traiettorie degli spostamenti.

La principale base informativa sul fenomeno delle emigrazioni è l'Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero (AIRE)⁶, un registro ufficiale tenuto dalle anagrafi comunali nel quale sono iscritti i cittadini italiani residenti in Paesi esteri. In questo registro confluiscono sia quanti hanno deciso di spostare la propria residenza all'estero per un periodo superiore ai dodici mesi, sia i nati all'estero e da sempre residenti al di fuori del territorio italiano oppure che hanno acquisito la cittadinanza italiana all'estero. L'iscrizione all'AIRE, pur rappresentando un diritto/dovere per i cittadini italiani, non costituisce tuttavia un adempimento obbligatorio ed il rischio di sottostimare le reali dimensioni del fenomeno, soprattutto in considerazione degli spostamenti più recenti, è davvero molto elevato. L'informazione statistica che se ne ricava è molto lontana dall'essere un censimento degli italiani all'estero e sconta la non esaustività dell'universo analizzato, oltre che la difficoltà di lettura delle dinamiche più recenti.

Con riguardo ai flussi migratori degli ultimi anni, le informazioni disponibili a fine 2018 mostrano come, nel complessivo contesto nazionale, circa il 36% dei 5,3milioni di italiani registrati all'AIRE abbia un'anzianità di iscrizione inferiore ai 10 anni. In Veneto, la quota degli iscritti da meno di 10 anni risulta pari al 45%: circa 200mila degli oltre 430mila iscritti totali.

Il trend delle iscrizioni annue è risultato in progressiva crescita andando ad intensificarsi nell'ultimo periodo. In Veneto da circa 5/6 mila iscrizioni annue dei primi anni Novanta si è passati alle quasi 30mila del 2018; dal 2011, in meno di dieci anni, le iscrizioni sono quasi raddoppiate.

Osservando le informazioni relative all'ultimo quinquennio⁷, le iscrizioni all'AIRE per espatrio sono risultate complessivamente circa 40mila⁸. Esse riguardano prevalentemente soggetti che dal Veneto si sono trasferiti in altri Paesi europei (nel 68% dei casi). Nel 24% dei casi i trasferimenti hanno invece interessato il continente americano; in parte marginale gli altri continenti. Tra le principali destinazioni dei più recenti trasferimenti all'estero troviamo al primo posto il Regno Unito, con circa 8.400 iscritti, seguito da Brasile, Francia e Germania.

Le iscrizioni per espatrio effettuate negli ultimi anni hanno interessato soprattutto le fasce d'età più giovani: oltre la metà di esse è riferita a soggetti con meno di 35 anni di età e la classe numericamente più rappresentativa è quella tra i 26 e di 35 anni. Le donne sono circa il 45% del totale degli iscritti e si contraddistinguono per essere mediamente più giovani degli uomini.

Molto vicino al quadro rilevato a partire dalle informazioni sugli iscritti all'AIRE è lo scenario ricavato dai dati della Rilevazione, condotta dall'Istat, sulle iscrizioni e cancellazioni anagrafiche per trasferimento di residenza. In questo caso 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

6. 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.
7. Cfr. Osservatorio Veneti nel mondo (a cura di) (2019), *Focus 2 – Gli iscritti all'anagrafe degli italiani residenti all'estero (AIRE)*, in www.venetoimmigrazione.it/osservatorio-veneti-nel-mondo.
8. Il numero delle iscrizioni per espatrio potrebbe essere non esaustivo per la presenza, tra le iscrizioni al registro, di un numero rilevante di casi in cui il motivo dell'iscrizione risulta ignoto.

sia stata un'apposita richiesta di trasferimento dalle anagrafi italiane⁹. Anche in questo caso, come per le iscrizioni all'AIRE, si tratta di informazioni riferite agli esiti degli adempimenti amministrativi e non consentono, ancora una volta, di cogliere la reale entità dei movimenti migratori.

Il quadro restituito dalla Rilevazione mostra tuttavia un trend di progressiva crescita degli italiani che lasciano il Paese per trasferirsi all'estero e, come già sottolineato, il Veneto si caratterizza per essere la seconda regione italiana per numero di trasferimenti nel corso degli ultimi anni. Il trend di crescita rilevato in regione si contraddistingue peraltro per essere decisamente più marcato di quello rilevato per il complessivo contesto nazionale. In Veneto i trasferimenti di residenza per l'estero sono aumentati in maniera significativa a partire dal 2012; nel 2018 i trasferimenti dal territorio regionale sono stati oltre 16mila. Al netto degli stranieri¹⁰, la cancellazioni per l'estero sono passate dalle circa 2mila del 2002 alle quasi 12mila del 2018. Complessivamente, negli anni dal 2002 al 2018, quasi 100mila residenti in Veneto si sono trasferiti all'estero. Si tratta di numero consistente, peraltro solo in parte bilanciato da un incremento dei rientri in Patria.

Anche in questo caso, l'insieme delle persone che decidono di lasciare il Veneto ed emigrare sono per lo più giovani, in 3 casi su 4 con un'età al di sotto dei 40 anni, e nel 50% dei casi appartenenti alla fascia d'età tra i 18 ed i 39 anni. Si tratta in buona parte di persone con un livello di istruzione medio-alto, con una quota di laureati cresciuta costantemente in tutto il periodo osservato (dal 14% del 2002 si è passati al 21% del 2017). I Paesi europei, Regno Unito in primis, rappresentano le principali destinazioni delle emigrazioni all'estero. Importanti segnali di crescita si registrano, tuttavia, in corrispondenza di alcune nuove destinazioni (come quelle asiatiche), che sembrano iniziare ad attirare flussi importanti di persone.

Nel complesso, i trend e le caratteristiche messe in evidenza dalle due principali fonti informative sul fenomeno osservato restituiscono un'immagine chiara delle recenti emigrazioni degli italiani e dei veneti all'estero. Ciò nonostante il quadro che ne traspare risulta ancora lontano dal descrivere in modo esaustivo la realtà. Alcune ricerche¹¹ hanno infatti 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. Le dimensioni dell'emigrazione, in particolare dei flussi più recenti, sono dunque da considerarsi nettamente al di sopra di quelle contabilizzate dalle statistiche ufficiali. I dati a disposizione, pur indicativi, consentono tuttavia di trarre importanti indicazioni sulle caratteristiche e le dimensioni del fenomeno in atto, oltre che la base di partenza per ulteriori approfondimenti.

1.3. **Necessità conoscitive ed obiettivi della ricerca**

Come già anticipato, individuare le caratteristiche dei fenomeni in atto in presenza di evidenti limiti delle ricognizioni quantitative ad oggi disponibili rappresenta un'esigenza fondamentale per comprendere ed interpretare le dinamiche che contraddistinguono le recenti emigrazioni.

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 percorsi, anche in relazione alle attuali traiettorie di sviluppo economico e sociale dal territorio regionale.

9. 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.

10. 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 per la componente italiana della popolazione.

11. Cfr. ad esempio Idos (2019).

Queste esigenze conoscitive si strutturano attorno a tre macro obiettivi:

1) *leggere correttamente la recente mobilità italiana all'estero, quella veneta in particolare*

Diventa importante rintracciare, anche attraverso indagini sul campo, elementi conoscitivi utili a descrivere maggiormente eventuali specificità e le novità dei recenti fenomeni migratori (tipologie migratorie, nuove destinazioni, motivazioni, ecc.). È necessario definire al meglio le connessioni e le differenze con le emigrazioni del passato e descrivere la varietà dei percorsi migratori di oggi, in un contesto di accresciuta mobilità territoriale, in cui la spinta dei movimenti collettivi perde vigore in favore di percorsi ed esperienze individuali e strategie familiari.

2) *tracciare le "rotte" delle nuove emigrazioni*

Poiché sempre più spesso le migrazioni recenti si caratterizzano per essere "storie migratorie in divenire" può essere utile raccogliere maggiori informazioni sulla struttura ed i percorsi delle recenti esperienze all'estero.

In particolare, il rafforzarsi degli spostamenti verso nuove ed inedite destinazioni, spinge ad indagare in maniera più approfondita i motivi e le spinte alla base delle decisioni di trasferirsi in realtà, pur economicamente stimolanti, tuttavia culturalmente molto distanti dalla condizione italiana.

3) *individuare le "connessioni" con il territorio di origine dei flussi migratori*

In particolare con riferimento al contesto regionale veneto è utile intercettare le relazioni con il territorio di partenza sia in relazione ai fattori che spingono le persone a trasferirsi, sia in relazione alla presenza di possibili reti di supporto prima e durante l'esperienza all'estero.

Con riferimento al momento della partenza può essere utile interrogarsi sui motivi che hanno spinto l'emigrazione e sulle mancate opportunità che hanno incentivato la decisione di partire.

In relazione alla permanenza all'estero, diventa interessante indagare la tipologia delle reti di supporto e sostegno e sul ruolo delle connessioni, qualora esistenti, con il territorio di origine.

Infine, per quanto riguarda le prospettive future, diventa interessante capire, oltre a quale sia l'orientamento prevalente delle scelte individuali, quali condizioni potrebbero in qualche modo favorire la decisione di rientrare.

1.4. Il percorso di ricerca

Per far fronte alle esigenze conoscitive appena presentate è stato intrapreso un articolato percorso di ricerca che a fianco di una prima ricognizione quantitativa sul fenomeno in atto, ha visto realizzarsi due paralleli approfondimenti tematici di tipo qualitativo.

Nel dettaglio, avendo presenti in modo trasversale i tre macro obiettivi alla base dell'analisi, il percorso di ricerca è stato strutturato attraverso la realizzazione di tre specifiche indagini sul campo.

1) *L'indagine esplorativa tramite questionario*

Un'indagine, di natura meramente esplorativa, attraverso la somministrazione di un questionario on-line ad un campione non rappresentativo di soggetti (veneti che hanno lasciato la regione nel corso degli ultimi anni ed ora si trovano all'estero) individuati (a valanga) attraverso diverse tipologie di canali.

L'obiettivo è quello di intercettare un campione sufficientemente ampio di soggetti ed indagare le principali caratteristiche delle esperienze migratorie, le motivazioni che hanno determinato gli spostamenti e le prospettive future, con particolare riguardo alle condizioni che incentiverebbero un eventuale rientro in Patria.

2) Una prima indagine qualitativa, attraverso interviste semi-strutturate, ai veneti attualmente residenti all'estero

Una rilevazione qualitativa volta a ricostruire, attraverso la narrazione dei vissuti personali, alcune esperienze di emigrazione all'estero. Attraverso la raccolta di interviste in profondità a giovani emigrati in tempi recenti (campione di soggetti individuati su segnalazione diretta o attraverso segnalazioni di vario genere) si è cercato di raccogliere informazioni sulle esperienze migratorie nelle nuove mete delle emigrazioni recenti, con particolare attenzione alle tipologie di soggetti interessati, alla varietà delle esperienze vissute, nonché agli esiti delle stesse.

3) Una seconda indagine qualitativa, attraverso interviste semi-strutturate, ai veneti con pregresse esperienze all'estero e attualmente rientrati

Complementare alla precedente, una seconda rilevazione qualitativa attraverso interviste in profondità, volta a ricostruire alcune esperienze individuali a soggetti emigrati all'estero in tempi recenti e rientrati in Veneto. Un'analisi realizzata ponendo particolare attenzione alle recenti esperienze migratorie all'estero ed ai successivi rientri in Patria, all'esistenza di esperienze positive che possono fungere da volano anche per il Veneto, alla eventuale possibilità di esperienze negative e che in qualche modo hanno portato a rivalutare e valorizzare il contesto di partenza.

Queste indagini sul campo rappresentano tre parti di un unico, più ampio percorso di ricerca. I risultati di questi approfondimenti, pur interconnessi, trovano spazio in tre distinte sezioni di questo report, consentendo così di valorizzare le specificità di ciascun ambito di ricerca.

Le considerazioni trasversali e le raccomandazioni comuni sono raccolte, in forma sintetica, nella parte finale del rapporto.

2 L'INDAGINE ESPLORATIVA TRAMITE QUESTIONARIO

2.1. Introduzione metodologica

Partendo dal presupposto che il modo migliore per raccogliere informazioni per descrivere e comprendere il fenomeno delle recenti emigrazioni degli italiani, nello specifico dei veneti, all'estero è quello di entrare in contatto con i protagonisti di queste esperienze e interrogarli direttamente, è stato predisposto e diffuso un questionario. Uno strumento standardizzato di raccolta delle informazioni attraverso il quale interrogare contemporaneamente un numero elevato di persone allo scopo di mettere insieme dati, esperienze ed opinioni relativamente ad alcuni aspetti del vissuto personale.

Tuttavia, se riuscire nel compito di interrogare i veneti all'estero può sembrare all'apparenza un'operazione scontata e facile da realizzarsi, in realtà portare avanti questo obiettivo non risulta essere così semplice. Le difficoltà da affrontare sul piano operativo sono molte: dalla necessità di riuscire ad intercettare un campione sufficientemente ampio di soggetti muovendoci in un contesto globale, alla effettiva capacità di ottenere la collaborazione dei soggetti contattati ed avere da loro informazioni sulle personali esperienze di vita all'estero.

Il tentativo comunque svolto nell'ambito di questo percorso di ricerca, con la consapevolezza dei limiti della rilevazione, rappresenta pertanto un'iniziativa del tutto sperimentale. Non potendo assicurare la completa rappresentatività del campione intercettato e di conseguenza la generalizzabilità dei risultati ottenuti, la rilevazione sul campo va intesa come una prima opportunità di raccogliere informazioni sul tema oggetto di analisi aprendo la strada a successivi approfondimenti.

A guidare la rilevazione sono state le necessità conoscitive, già evidenziate nella parte introduttiva della ricerca, che ruotano attorno ad alcune, specifiche, aree di interesse: da un lato ricostruire le principali caratteristiche delle esperienze migratorie, con particolare riguardo alle motivazioni che hanno determinato le scelte dei soggetti intervistati; dall'altro comprendere la relazione esistente con il territorio regionale, sia per quanto riguarda le carenze sul piano dell'offerta di opportunità per chi ha deciso di andarsene, sia in merito alle auspicabili traiettorie di sviluppo per incentivare eventuali rientri in patria.

Dal punto di vista metodologico, la rilevazione tramite questionario avviata in questo percorso di ricerca sconta soprattutto l'impossibilità di far riferimento ad un registro nominativo degli emigrati all'estero¹ per la definizione di un campione rappresentativo di soggetti da intervistare. Non vi è infatti la possibilità di conoscere con precisione la popolazione di riferimento e tantomeno la possibilità di individuare canali precostituiti che consentano il contatto diretto con le persone da intervistare.

Per questo motivo, ma anche in considerazione della vastità del territorio di riferimento dato che le recenti emigrazioni interessano l'intero contesto mondiale, è stato scelto di condurre l'indagine con un campionamento a valanga, ovvero attraverso un percorso di successive segnalazioni ed inoltre che, in modo incrementale, portasse via via alla costruzione di un campione significativo di soggetti intervistati.

* di Letizia Bertazzon, Rita Bellan e Francesca Nadalin, *Veneto Lavoro*.

1. Come già evidenziato non tutti gli italiani che si trasferiscono all'estero si iscrivono all'Aire (Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero) e non tutti i cittadini italiani che risiedono all'estero hanno ufficializzato il trasferimento con la cancellazione dalle anagrafi italiane. Cfr. Osservatorio Veneti nel Mondo (2019), "I numeri delle emigrazioni dal Veneto. Gli iscritti all'anagrafe degli italiani residenti all'estero (Aire), Focus 2/2019 e Osservatorio Veneti nel Mondo (2019), "I numeri delle emigrazioni dal Veneto. I trasferimenti di residenza all'estero", Focus 1/2019, in <http://www.venetoimmigrazione.it/osservatorio-veneti-nel-mondo>

Attraverso la previsione di alcune domande filtro nella parte iniziale del questionario è stato possibile limitare la rilevazione delle informazioni ai soli casi di effettivo interesse per la ricerca, definendo al meglio il campione degli intervistati sulla base delle specifiche esigenze conoscitive.

Naturalmente, nonostante i tentativi di controllo, la natura stessa del metodo di campionamento utilizzato porta con sé profonde distorsioni, delle quali bisognerà inevitabilmente tenere conto. Ciò nonostante, la tecnica utilizzata offre la possibilità di entrare in contatto con persone altrimenti difficili da intercettare e permette di raccogliere informazioni (pur generiche e non esaustive delle diverse esperienze possibili) utili a farsi un'idea del fenomeno indagato.

IL CAMPIONAMENTO A VALANGA (*snowball sampling*)

Nel campionamento a valanga si individua un primo gruppo di persone da intervistare e che possiedono le caratteristiche cercate; una volta raccolte le informazioni su queste unità, ad ognuna di esse viene richiesta la collaborazione per intercettare altri individui appartenenti alla stessa popolazione e così via, in modo da creare un "effetto valanga".

Quello individuato attraverso questo procedimento è un campione non probabilistico, vale a dire non è rappresentativo di nessuna popolazione e i risultati ottenuti sono da considerarsi validi solo per il campione analizzato e non sono generalizzabili all'intera popolazione.

Inoltre, non è neppure possibile escludere la presenza di forme di distorsione nelle risposte dovuta al fatto che i rispondenti sono, per così dire, dei soggetti "selezionati", ovvero che hanno deciso di aderire spontaneamente all'indagine rispondendo al questionario (*self-selection bias*).

Nonostante questi limiti, il campionamento a valanga risulta essere un metodo molto utile (se non l'unico possibile o l'unico concretamente realizzabile) in relazione ad indagini aventi ad oggetto alcuni fenomeni sociali. È uno strumento molto utile nelle ricerche preliminari che servono ad intercettare informazioni di base sul fenomeno di interesse, oppure per formulare prime ipotesi e per avviare studi pilota.

2.1.1. La popolazione di riferimento e la definizione delle caratteristiche degli intervistati

La definizione del target di riferimento per l'indagine qualitativa è avvenuta in coerenza con l'obiettivo di mettere in luce le peculiarità e i trend della nuova stagione dell'emigrazione veneta. Per questo motivo ci si è focalizzati su esperienze di vita stabili, legate ad un progetto migratorio (da qui l'esclusione dell'emigrazione per mobilità studentesca) e relativamente recenti.

La scelta del campione che ci si è proposti di intercettare con l'indagine è stata, pertanto, guidata da alcuni precisi criteri di selezione:

- persone originarie e/o che hanno vissuto stabilmente in Veneto;
- persone attualmente residenti o domiciliate all'estero, con l'esclusione degli studenti all'estero tramite programmi di mobilità studentesca;
- soggetti maggiorenni (per garantire una corretta adesione e partecipazione alla rilevazione);
- persone la cui esperienza migratoria risultasse, al momento dell'intervista, con una durata inferiore ai 10 anni. Tale limite, nello specifico, è stato introdotto quale proxy delle nuove emigrazioni; esso è stato definito sulla base dei recenti trend migratori evidenziati dalle basi dati disponibili e che vedono un intensificarsi dei trasferimenti all'estero proprio nel corso dell'ultimo decennio.

L'obiettivo inizialmente prefissato era quello di ottenere la compilazione (completa) di almeno 250 questionari e di intercettare un campione il più possibile eterogeneo di esperienze migratorie.

Sulla base delle informazioni disponibili in letteratura, le categorie dei soggetti da intervistare dovevano essere quelle dei giovani, più o meno istruiti, all'estero per nuove opportunità di lavoro e carriera; i giovani e gli adulti spinti ad emigrare dalla crisi e dal rarefarsi delle possibilità di lavoro in Italia; gli anziani che si sono spostati all'estero per ricercare migliori condizioni di vita o per raggiungere i figli già trasferiti all'estero.

2.1.2. Lo strumento di rilevazione: il questionario

Tenendo conto di quanto emerso da una prima fase di ricognizione e analisi della letteratura sul tema delle recenti emigrazioni italiane, nonché degli obiettivi specifici della ricerca, sono stati individuati alcuni macro-temi verso cui indirizzare l'indagine. L'individuazione di questi temi ha guidato la costruzione del questionario definendone la struttura.

Essa, dopo ripetute revisioni, è risultata organizzata in 7 distinte aree di indagine:

1. rilevazione delle informazioni socio-demografiche dell'intervistato (genere, età, cittadinanza, titolo di studio, ecc.);
2. la residenza all'estero, con il dettaglio delle destinazioni dell'emigrazione veneta;
3. i motivi e le cause alla base della scelta di emigrare;
4. i percorsi migratori ed il ruolo delle reti migratorie;
5. la condizione lavorativa all'estero e la soddisfazione per l'attività svolta;
6. l'esperienza di vita all'estero, con focus sulle opportunità e condizioni trovate;
7. la percezione della condizione attuale e le prospettive per il futuro.

In ogni sezione del questionario sono state codificate precise domande, prevalentemente a risposta chiusa, in modo da agevolare la compilazione delle stesse in modalità telematica. Solo in pochi casi si è optato per domande aperte, lasciando all'intervistato la possibilità di rispondere liberamente.

Le domande sono state predisposte sia per indagare le caratteristiche oggettive delle esperienze migratorie, sia per cogliere (soprattutto attraverso scale di valutazione) le percezioni e le opinioni degli intervistati rispetto ad alcune specifiche tematiche di indagine.

Una volta predisposta la struttura definitiva (vedi Allegato 1), il questionario è stato ripetutamente testato ed inserito on-line utilizzando le risorse *open-source* di Google Drive.

Per incentivarne la diffusione attraverso successivi inoltri, nella schermata finale di chiusura del questionario è stato inserito l'invito a condividere e rilanciare il questionario.

2.1.3. Le modalità di diffusione

La selezione iniziale dei soggetti da intervistare (coerentemente con il metodo del campionamento a valanga utilizzato) è avvenuta attivando una prima rete di contatti appartenenti a diverse realtà regionali, nazionali ed estere, preliminarmente mappate. Nella scelta di questi canali si è cercato di tenere presente le diverse tipologie di emigrati che, durante la fase di studio, erano state ipotizzate come target di riferimento per la compilazione, con lo scopo di diversificare il più possibile il campione.

Tra le diverse realtà contattate per l'individuazione dei primi soggetti da intervistare sono state prese in considerazione: le associazioni di veneti emigrati all'estero, le associazioni Alumni delle università del Veneto, gli Istituti di cultura, le associazioni di pensionati espatriati, le Camere di commercio italiane all'estero, oltre ad altre associazioni di lavoratori e imprenditori.

Un ruolo fondamentale, con un supporto effettivo alla ricerca ed alla diffusione del questionario, va riconosciuto alle seguenti reti ed associazioni:

- Associazione Bellunesi nel Mondo
- Associazione Internazionale Trevisani nel Mondo
- Associazione Veneti nel Mondo
- Associazione Alumni Ca' Foscari, Associazione Alumni Padova
- Acli Veneto/Acli Treviso
- Rete Eures
- Eurocultura Mobilità Internazionale

Oltre a queste realtà, un contributo importante alla diffusione del questionario è stato garantito dalle reti relazionali e di comunicazione interne e/o presidiate da Veneto Lavoro.

In molti casi, i canali attivati hanno collaborato alla diffusione del questionario tramite la pubblicazione di apposite notizie nei loro siti istituzionali, la pubblicizzazione della ricerca nelle proprie pagine social (Facebook, Twitter e LinkedIn) e l'inoltro del questionario tramite mailing list o contatti personali.

Nonostante le numerose collaborazioni, la fase di prima diffusione del questionario ha evidenziato alcune difficoltà nell'intercettare alcune categorie di soggetti, in particolare quelli afferenti al mondo imprenditoriale e quelli appartenenti alle fasce d'età più alte. Le motivazioni di questi elementi di criticità sono individuabili sia nel mancato feedback da parte dei contattati con riferimento a questo target di soggetti, sia a causa della scelta di restringere il campione a persone con un'esperienza migratoria inferiore ai 10 anni.

Dal punto di vista operativo, per gestire al meglio la comunicazione e la diffusione del questionario, è stata creata una pagina Facebook (non ufficiale) denominata "Ricerca veneti nel mondo". Questo ha permesso di entrare in contatto con molti gruppi o pagine social di veneti o italiani all'estero, realtà molto attive nella comunità dei migranti e che spesso rappresentano un punto di riferimento o occasione di aggregazione per molti espatriati.

Soprattutto grazie a questo strumento, è stato possibile diversificare i soggetti intercettati sia in base alle mete dell'emigrazione sia per le loro caratteristiche sociali e professionali (gruppi di studenti, imprenditori, pensionati).

La fase di rilevazione è stata avviata a fine novembre 2019 e si è conclusa ufficialmente il 10 febbraio 2020. Durante tutto l'arco di tempo si è cercato di mantenere attivi e creare nuovi canali di diffusione, attraverso un monitoraggio e presidio costante degli stessi. Ad inizio gennaio 2020 è stata avviata, con l'obiettivo di concludere la fase di rilevazione, una campagna di rilanci mirati.

2.2. Principali esiti della rilevazione: il campione intercettato

2.2.1. Rispondenti totali e rispondenti rientranti nel campione di analisi

La rilevazione tramite questionario si è conclusa, dopo oltre due mesi di raccolta, intercettando un totale di 705 rispondenti: soggetti che in vario modo sono venuti a conoscenza dell'indagine in corso ed hanno aderito all'iniziativa dando inizio alla compilazione del questionario.

2. Si ringraziano, in particolar modo, per il loro fondamentale supporto: Marco Crepez, Associazione Bellunesi nel Mondo, Marco Chiarelli, Associazione Internazionale Trevisani nel Mondo, Fabio Sandonà, Federazione delle Associazioni Venete del Victoria Melbourne, Marco Cosmo, Alumni Ca' Foscari, Riccardo Maistrello, Alumni Padova, Laura Vacilotto e Francesca Gagno, Acli Treviso, Roberta Scarpa, Eures Veneto. Si ringraziano inoltre tutte le altre persone che a vario titolo hanno contribuito alla realizzazione dell'indagine.

Tra questi, 657 soggetti risultavano all'estero al momento della compilazione del questionario e dunque in possesso del principale requisito per accedere alla rilevazione; 650 persone sono risultate originarie o hanno vissuto per un periodo rilevante della loro vita in Veneto.³

I soggetti rientranti nel campione prestabilito, ovvero i protagonisti delle emigrazioni recenti, identificati per semplicità con una permanenza all'estero inferiore ai 10 anni, sono risultati complessivamente 464. Questo significa che tra i soggetti intercettati e che si sono resi disponibili per la rilevazione, ben 186 avevano un'esperienza all'estero duratura, superiore al decennio. Un fatto molto interessante che, pur indirettamente, offre una chiara indicazione di quanto sia rilevante anche la presenza di lungo corso dei veneti all'estero e di quanto sia forte la motivazione a partecipare ad iniziative di questo tipo.

Infine, tralasciando dal campione anche i protagonisti dei programmi di mobilità studentesca per i quali è difficile definire le prospettive delle esperienze migratorie, il campione di intervistati complessivamente intercettato è risultato pari a 460 unità. Le analisi seguenti daranno conto delle caratteristiche e delle esperienze di questi soggetti.

2.2.2. Le caratteristiche del campione

Le interviste complessivamente raccolte nell'ambito dell'indagine sono state rilasciate da un campione di soggetti che, pur non rappresentativo della complessiva realtà migratoria, risulta articolato in maniera molto vicina alla distribuzione evidenziata nelle statistiche ufficiali.

Nel dettaglio, esso si caratterizza per un'elevata presenza di giovani e di un sostanziale equilibrio di genere (tab. 2.1).

Tab. 2.1 – Il campione degli intervistati per genere e classe di età

	Val. ass.			Comp. %		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
18-29 anni	65	80	145	28%	35%	32%
30-39 anni	126	120	246	54%	53%	53%
40-49 anni	24	17	41	10%	8%	9%
50-59 anni	12	8	20	5%	4%	4%
oltre i 60 anni	7	1	8	3%	0%	2%
Totale	234	226	460	100%	100%	100%

Per quanto riguarda l'età degli intervistati, è evidente la netta predominanza di giovani (30-39 anni) e giovanissimi (18-29 anni); le due coorti anagrafiche rappresentano rispettivamente il 53% e il 32% degli intervistati, arrivando insieme a coprire oltre 4/5 del totale.⁴

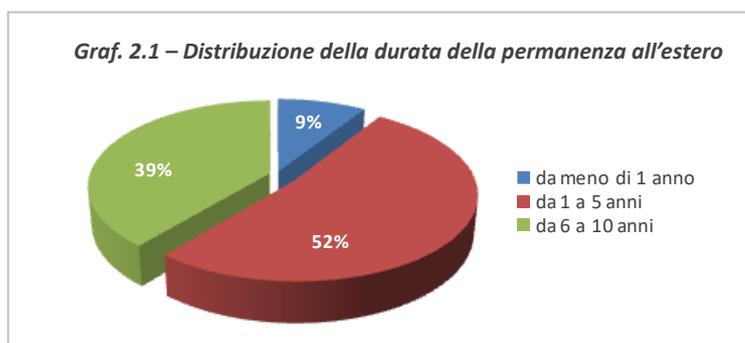
Anche scomponendo il campione per fasce d'età, è confermato l'equilibrio di genere già osservato per la totalità degli intervistati.

Nella maggior parte dei casi (il 94% del campione) gli intervistati hanno dichiarato di possedere la cittadinanza italiana, mentre solo un numero limitato di persone (28 soggetti) è risultato in possesso della cittadinanza straniera. Tra queste, 26 persone hanno dichiarato di avere la doppia cittadinanza (italiana e straniera) e soltanto 2 persone sono risultate con la sola cittadinanza straniera.

3. Per brevità, nel corso di questa analisi verrà utilizzato il termine "veneti" per indicare l'insieme delle persone originarie o che hanno vissuto per un periodo rilevante della loro vita in Veneto.
4. Da sottolineare, come nel determinare la giovane età del campione può aver influito soprattutto la tipologia dei canali che, nella fase di diffusione del questionario, si sono dimostrati più attivi (ad esempio le Associazioni Alumni delle Università venete, la rete Eures ed Eurocultura). Ciò nonostante, la prevalenza di soggetti appartenenti alla fascia d'età tra i 18 e i 39 anni è perfettamente in linea con i trend evidenziati dai dati nazionali e regionali.

La cittadinanza straniera più frequente tra i soggetti con la doppia cittadinanza è quella canadese (in 7 casi su 26), seguita da quella britannica (4), australiana (4) e statunitense (3). Le modalità più frequenti di acquisizione della cittadinanza italiana da parte dei possessori di cittadinanza straniera o doppia cittadinanza sono risultate l'acquisizione per elezione (13 soggetti su 28) - cioè per nascita e residenza prolungata in Italia fino all'età di 18 anni - e per trasmissione dai genitori (11 persone).

Per quanto riguarda la durata delle esperienze migratorie all'estero, la quota maggioritaria degli intervistati (il 52%) dichiara di trovarsi al di fuori dell'Italia da un periodo compreso tra 1 e i 5 anni. Nel 39% dei casi l'esperienza all'estero risulta di durata superiore, mentre solo il 9% degli intervistati dichiara di essersi trasferito all'estero solo nel corso dell'ultimo anno.



Interessante è osservare la distribuzione del campione degli intervistati da un punto di vista geografico: all'indagine hanno infatti aderito persone (nate o che hanno vissuto in Veneto) attualmente residenti nelle più svariate aree del mondo. A conferma del carattere globale delle recenti migrazioni, ad essere rappresentati nel campione intercettato sono oltre 60 stati, distribuiti in tutti i continenti (graf. 2.2).

Il segno distintivo delle migrazioni più recenti è tuttavia una forte connotazione europea e anche il campione intercettato mostra una netta prevalenza delle destinazioni europee, in particolare in ambito comunitario.



Nel 56% dei casi gli intervistati hanno dichiarato di risiedere in un Paese dell'Unione Europea; nel 16% in un Paese extra UE. Tra i Paesi al di fuori dell'Unione la quota maggioritaria degli intervistati è rappresentata dai cittadini del Regno Unito, da poco uscito dall'Unione Europea per effetto della Brexit. Seguono, in ordine decrescente, Nord-America, Asia, Centro e Sud-America, Oceania e, infine, Africa.

Guardando ai singoli territori, la graduatoria dei primi 10 Paesi esteri di residenza mette in evidenza la concentrazione degli intervistati in alcuni stati (tab. 2.2). La Germania, con il 15% di tutti i rispondenti, è il Paese, in assoluto, maggiormente rappresentato. A seguire si colloca il Regno Unito con l'11% dei rispondenti. Altre destinazioni significative sono la Spagna, i Paesi Bassi, il Belgio, gli Stati Uniti e la Francia.

Tab. 2.2 – Principali Paesi e città estere di residenza degli intervistati

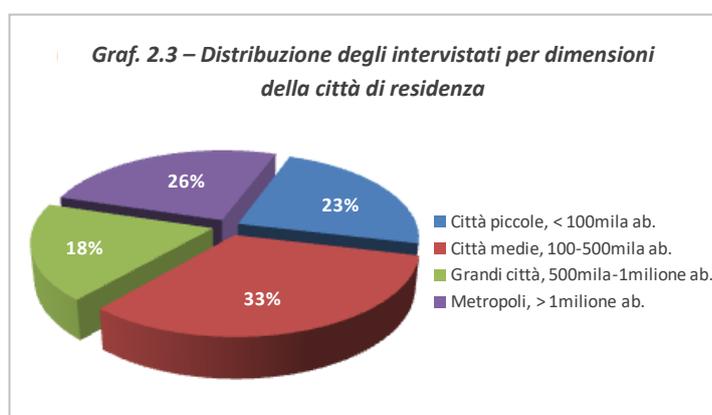
Primi 10 Paesi		Val. ass.	Comp. %
1.	Germania	67	15%
2.	Regno Unito	49	11%
3.	Spagna	34	7%
4.	Paesi Bassi	32	7%
5.	Belgio	27	6%
6.	Stati Uniti	25	5%
7.	Francia	24	5%
8.	Canada	18	4%
9.	Irlanda	17	4%
10.	Svizzera	14	3%
	Altro	153	33%
	Totale	460	100%

Prime 10 città		Val. ass.	Comp. %
1.	Londra	30	7%
2.	Monaco di Baviera	28	6%
3.	Bruxelles	21	5%
4.	Berlino	14	3%
5.	Vancouver	14	3%
6.	Dubai	13	3%
7.	Dublino	11	2%
8.	Parigi	10	2%
9.	Amsterdam	8	2%
10.	Copenaghen	8	2%
	Altro	303	66%
	Totale	460	100%

Anche in questo caso, la distribuzione del campione degli intervistati risulta in linea con le tendenze rilevate a livello regionale nel corso degli anni e che mostrano, con riferimento agli espatriati dell'ultimo quinquennio, una caratterizzazione pressoché analoga delle principali mete migratorie.⁵

Oltre a questi Paesi, mete da sempre ricorrenti nell'esperienza migratoria dal Veneto, si affacciano anche nuove destinazioni, segno dell'esistenza di rotte inedite rispetto al passato. Tra queste spiccano gli Emirati Arabi Uniti – dai quali sono pervenute 14 risposte – ma anche Paesi asiatici in pieno boom economico come Cina, Hong Kong e Taiwan, Paesi del Centro e Sud America diversi dalle più consuete mete di emigrazione come Brasile e Argentina, alcuni Paesi africani quali Mozambico, Congo, Etiopia e Kenya e, infine, Paesi dell'Est Europa come Ungheria, Romania e Repubblica Ceca.

Quanto alle città di residenza dei soggetti compresi nel campione, esse sono risultate in totale 196. Le maggiori frequenze di risposta si registrano (come logico attendersi) per metropoli e grandi città, tra cui primeggia Londra, ma compaiono anche centri urbani di medie e piccole dimensioni (graf. 2.3).



Più del 15% del campione ha affermato di risiedere in piccole città che contano meno di 50mila abitanti, percentuale che sale al 23% se si considerano anche i centri urbani con meno di 100mila abitanti. A titolo esemplificativo, tra i centri più piccoli compaiono: Blessington in Irlanda, Ġħajnsielem a Malta, Csongrád in Ungheria e molti altri ancora. Il 33% degli intervistati ha invece dichiarato di vivere in città di medie dimensioni con una popolazione compresa tra i 100 e i 500mila abitanti.

Infine, circa il 44% degli intervistati risulta risiedere in una grande città con più di 500mila abitanti; di questi quasi il 26% si trova in una metropoli con più di 1 milione di abitanti.

La grande varietà delle destinazioni, sia per quanto riguarda i Paesi che le città, è il segno tangibile di un'evoluzione dell'emigrazione veneta verso una sempre maggiore complessità ed eterogeneità, tendenza che si pone sulla scia delle considerazioni fatte sul fenomeno a livello nazionale.

In molti casi le esperienze all'estero afferiscono a percorsi migratori complessi, composti da spostamenti successivi sia all'interno di uno stesso stato estero che in diversi Paesi. Anche tra le persone intervistate circa un terzo del campione è risultato con almeno un'altra esperienza all'estero, anteriore rispetto a quella attuale. Tra queste persone, 27 soggetti su 173 hanno dichiarato di aver vissuto precedentemente in altri due Stati esteri; al tre 7 persone hanno invece vissuto esperienze pregresse di vita all'estero in tre o più Stati. Nella maggior parte dei casi si tratta di Paesi europei ma si registrano anche "nuove" mete, tra cui Azerbaijan, Kenya, Bolivia, Sri Lanka, Malesia, ecc.

Questo dato mostra come oggi la propensione alla mobilità sia una caratteristica piuttosto ricorrente, soprattutto nelle generazioni più giovani e tra i più istruiti. In un contesto sempre più globalizzato ed interconnesso, dove le distanze tra i Paesi sono ridotte grazie a tecnologie e trasporti sempre più veloci ed efficienti, i processi di emigrazione risultano fortemente agevolati rispetto al passato.

Infine, il titolo di studio rappresenta un'importante variabile di definizione del campione degli intervistati (tab. 2.3). Ad accomunare la maggior parte del campione è infatti l'elevato livello di istruzione dei residenti all'estero: nell'83% dei casi si tratta di persone con un livello di istruzione terziario, con titoli di studio universitari o livelli di specializzazione superiori.

5. Cfr. Osservatorio Veneti nel mondo (a cura di) (2019), *Focus 2 – Gli iscritti all'anagrafe degli italiani residenti all'estero (AIRE)*, in www.venetoimmigrazione.it/osservatorio-veneti-nel-mondo

Tab. 2.3 – Il campione degli intervistati per titolo di studio

	Val. ass.			Comp. %		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Master/dottorato di ricerca	59	57	116	25%	25%	25%
Laurea spec. o laurea vecchio ordinamento	102	94	196	44%	42%	43%
Laurea triennale	23	47	70	10%	21%	15%
Diploma scuola superiore	33	24	57	14%	11%	12%
Qualifica professionale	8	3	11	3%	1%	2%
Licenza media inferiore	9	1	10	4%	0%	2%
Totale	234	226	460	100%	100%	100%

Nel 58% dei casi si tratta di persone in possesso di una laurea triennale o specialistica; nel 25% dei casi gli intervistati hanno conseguito un'ulteriore specializzazione, un master oppure un dottorato di ricerca.

Solo il 4% degli intervistati risulta avere una bassa qualifica (licenza media inferiore oppure qualifica professionale), mentre nel 12% dei casi un diploma di scuola superiore.

In generale, in corrispondenza di tutti i livelli di istruzione si registra un sostanziale bilanciamento di genere, con la sola eccezione dei soggetti che hanno come titolo la laurea triennale, in cui la componente femminile pesa più del doppio rispetto a quella maschile (21% di donne contro 10% di uomini).

Da segnalare, inoltre, come l'insieme dei più istruiti sia composto in prevalenza (nell'89% dei casi) da giovani e giovanissimi tra i 18 e i 39 anni. Le categorie degli adulti e degli anziani prevalgono invece tra chi riporta un titolo di studio più basso (tab. 2.4).

Tab. 2.4 – Il campione degli intervistati per titolo di studio e classe d'età

	Val. ass.			Comp. %		
	Titolo di studio universitario	Altro titolo di studio	Totale	Titolo di studio universitario	Altro titolo di studio	Totale
18-29 anni	126	19	145	33%	24%	32%
30-39 anni	214	32	246	56%	41%	53%
40-49 anni	28	13	41	7%	17%	9%
50-59 anni	10	10	20	3%	13%	4%
oltre i 60 anni	4	4	8	1%	5%	2%
Totale	382	78	460	100%	100%	100%

Il dettaglio degli profili universitari (tab. 2.5), con riferimento alle percorsi triennali, alla laurea specialistica e quella afferente al vecchio ordinamento, evidenzia il prevalere degli indirizzi nell'area sociale ed in quella scientifica.⁶ Da sottolineare come, specularmente alla situazione italiana generale⁷, i laureati in discipline scientifiche siano soprattutto maschi; nell'area umanistica a prevalere sono invece le femmine.

Nell'81% dei casi il titolo di studio è stato conseguito in Italia, nel 19% dei casi all'estero oppure sia in Italia che all'estero. In particolare con riferimento ai livelli di istruzione più elevati, dopo un primo periodo nelle università italiane, il percorso formativo è proseguito con il conseguimento di una specializzazione all'estero.

- La classificazione dei titoli di studio universitari per area disciplinare di appartenenza è stata possibile grazie alla ricodifica delle informazioni inserite dagli intervistati nel campo (domanda aperta) "specializzazione o indirizzo del titolo di studio posseduto". La ricodifica è avvenuta sulla base delle tabella "Raggruppamenti dei corsi di studio per area disciplinare" attualmente adottata dal Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Anche per alcuni titoli di studio esteri la ricodifica è avvenuta sulla base della classificazione italiana.
- In Italia si registra un importante divario di genere nell'accesso alle lauree scientifiche tanto che i continuano ad essere nettamente più numerosi delle ragazze nei corsi di laurea cosiddetti STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica). Sul tema si veda, ad esempio, Almalaurea (2019).

Tab. 2.5 – Il campione degli intervistati per titolo di studio

	Val. ass.			Comp. %		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Master/dottorato di ricerca	59	57	116	25%	25%	25%
Laurea spec. o laurea vecchio ordinamento	102	94	196	44%	42%	43%
Area sanitaria	3	7	10	1%	3%	2%
Area scientifica	33	17	50	14%	8%	11%
Area sociale	41	35	76	18%	15%	17%
Area umanistica	9	21	30	4%	9%	7%
N.d.	16	14	30	7%	6%	7%
Laurea triennale	23	47	70	10%	21%	15%
Area sanitaria	1	4	5	0%	2%	1%
Area scientifica	9	3	12	4%	1%	3%
Area sociale	7	19	26	3%	8%	6%
Area umanistica	1	12	13	0%	5%	3%
N.d.	5	9	14	2%	4%	3%
Diploma scuola superiore	33	24	57	14%	11%	12%
Qualifica professionale	8	3	11	3%	1%	2%
Licenza media inferiore	9	1	10	4%	0%	2%
Totale	234	226	460	100%	100%	100%

Per concludere, se si volesse in qualche modo attuare una tipizzazione del campione intervistato sulla base delle peculiarità più ricorrenti, si potrebbe con buona approssimazione affermare che l'emigrato veneto degli ultimi anni è un giovane, altamente istruito, che ha scelto di trasferirsi in un altro Stato europeo e soprattutto in una grande città.

2.3. I motivi delle migrazioni e gli spostamenti all'estero

2.3.1. I motivi dell'emigrazione

La motivazione principale che ha spinto gli intervistati ad espatriare è chiaramente di ordine professionale: alla domanda "Per quale ragione si trova all'estero?" il 54% del campione intercettato ha dichiarato di aver lasciato il Veneto per seguire un'opportunità di lavoro all'estero. Questa percentuale è del 57% nel caso degli uomini e si attesta al 51% per le donne (graf. 2.4).

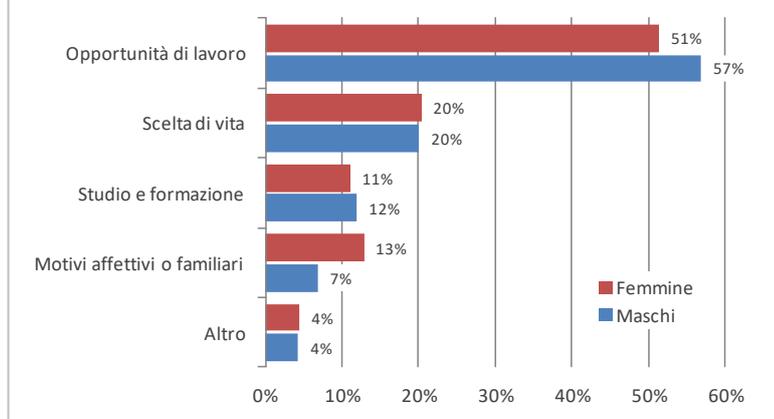
La modalità con cui è stata formulata questa domanda chiedeva di esprimere una sola scelta tra una gamma di opzioni predefinite, forzando quindi l'intervistato ad indicare la motivazione più rilevante. È chiaro dunque come il lavoro rappresenti il principale fattore di spinta, trovando un diffuso consenso tra i rispondenti. Ciò nonostante la motivazione potrebbe essere non esclusiva e coesistere con altri elementi.⁸

Complessivamente, per il 42% degli intervistati la motivazione principale al trasferimento all'estero va ricercata in altre motivazioni: scelta di vita⁹ (20%), studio e formazione (12%), motivi familiari (10%).

Se in generale, non si rilevano grandi differenze tra la componente maschile e quella femminile; nel caso dell'opzione "motivi affettivi e familiari" è, invece, possibile osservare come la quota di donne sia quasi doppia rispetto a quella degli uomini.

8. Nella risposta "altro" confluiscono motivazioni di diversa natura, ma anche l'esplicitazione del fatto, per alcuni rispondenti, che la scelta è necessariamente multipla essendo l'esperienza migratoria veicolata da più fattori.
9. Con "scelta di vita" si intende la volontà di intraprendere un nuovo percorso, il desiderio di cambiamento e la ricerca di nuovi stimoli, in un contesto diverso rispetto a quello del proprio Paese d'origine.

Graf. 2.4 – Per quale ragione si trova all'estero?
(domanda 3.1)



Il trasferimento è stato vissuto dalla maggior parte degli intervistati come una scelta libera: il 38% ha dichiarato che intraprendere un'esperienza all'estero era una delle opzioni possibili; per il 32% rappresentava una specifica volontà, un desiderio vero e proprio; per il 13% è stata una scelta fortuita, non prevista inizialmente (tab. 2.6).

Solo il 9% degli intervistati ha, invece, vissuto l'esperienza migratoria come una scelta obbligata, l'unica strada percorribile in un determinato momento della propria vita.

Tab. 2.6 – Perché ha deciso di andare all'estero? (domanda 3.2)

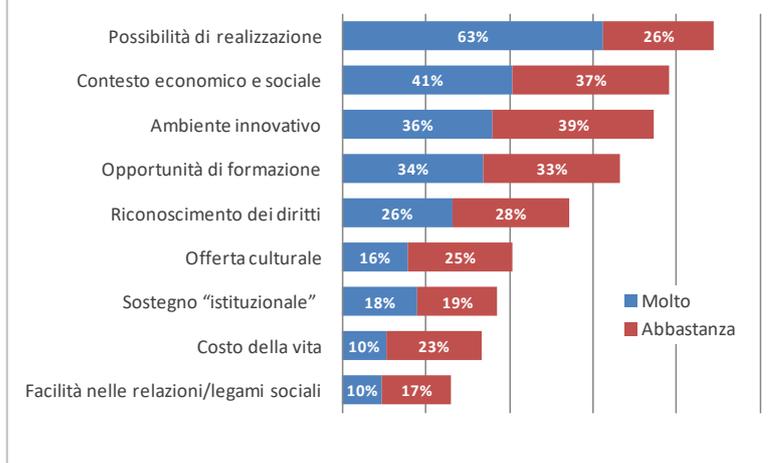
	Val. ass.			Comp. %		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Era una delle opzioni possibili, ho provato	92	81	173	39%	36%	38%
Era quello che desideravo	69	77	146	29%	34%	32%
Non era previsto, è capitato	29	30	59	12%	13%	13%
Non avevo alternative, sono stato obbligato	23	20	43	10%	9%	9%
Altro	21	18	39	9%	8%	8%
Totale	234	226	460	100%	100%	100%

Per quanto riguarda gli elementi che hanno maggiormente inciso sulla scelta di emigrare, in un'ottica di comparazione tra il vissuto nel territorio di origine e le aspettative nei confronti della futura esperienza all'estero, alcuni fattori sembrano aver motivato più di altri il trasferimento (graf. 2.5).

Specularmente alle ragioni del trasferimento all'estero, il fattore che maggiormente ha inciso sulla scelta di emigrare è rappresentato dalla possibilità di realizzazione personale e lavorativa. Il 63% degli intervistati ha indicato questo fattore come "molto" importante nella scelta di partire; il 26% "abbastanza" importante.

Seguono, per frequenza di risposte, il contesto economico e sociale, la presenza di un ambiente innovativo, le opportunità di formazione. Elementi questi che intercettano il tema delle opportunità e degli stimoli che chi ha scelto di lasciare il Veneto ha ritenuto di poter trovare in misura maggiore all'estero, in contesti differenti da quello di partenza.

Graf. 2.5 – Pensando alla sua vita in Veneto prima della partenza e alle sue aspettative sull'esperienza all'estero, quanto hanno inciso i seguenti fattori nella scelta di emigrare?
(domanda 3.3)



Di minor peso rispetto agli altri elementi considerati sono invece l'offerta culturale, la presenza di sostegno da parte delle istituzioni (a favore della famiglia, della casa e dei figli), il costo della vita e, infine, la facilità nelle relazioni sociali e nella creazione di legami. Tutti elementi che, in questo caso, hanno invece a che vedere con lo stile e le condizioni di vita giudicati meno importanti nel motivare la partenza.

Il riconoscimento dei diritti e la possibilità di ricevere un sostegno istituzionale risultano tuttavia dei fattori indicati con più frequenza nel caso delle donne; il costo della vita viene invece preso in considerazione con più frequenza dalla componente maschile.

2.3.2. Le dinamiche dei percorsi e le reti migratorie

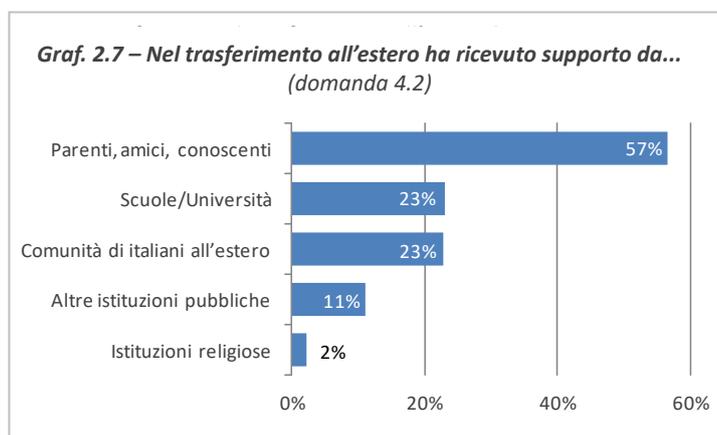
La scelta della destinazione, del Paese estero in cui trasferirsi, è strettamente legata alle motivazioni della partenza. Il lavoro, fattore chiave nella scelta di emigrare, si configura la principale determinante anche nella scelta del Paese di destinazione.¹⁰ La presenza di concrete ed adeguate opportunità di lavoro e la possibilità di esplorare nuovi ambiti professionali, infatti, sono due dei fattori che, nell'esperienza degli intervistati, hanno indubbiamente inciso maggiormente sulle rotte e le dinamiche dei percorsi migratori (graf. 2.6). Su questi item si è concentrato rispettivamente il 26% (la quota più elevata) e l'11% delle risposte del campione.

Un altro fattore tenuto in considerazione (anche se in modo meno rilevante rispetto alle opportunità lavorative) è stato la conoscenza della lingua (14%), fondamentale per integrarsi nella società e nel mercato del lavoro del Paese di destinazione. Il fatto che la vicinanza geografica e/o la facilità negli spostamenti, così come l'affinità culturale, abbiano ricevuto una bassa frequenza di risposte suggerisce che, nella configurazione attuale del fenomeno dell'emigrazione veneta, la distanza geografica dal Paese d'origine e le differenze culturali non rappresentano dei grossi ostacoli alla mobilità, anche alla luce delle precedenti considerazioni sul mutato contesto che ne fa da cornice.



10. Alla domanda "Che cosa ha agevolato la scelta di dell'attuale destinazione?", ogni intervistato era chiamato ad indicare un massimo di tre opzioni tra quelle proposte. La totalità del campione (460 persone) ha contrassegnato almeno un elemento, 385 persone ne hanno indicati almeno due, 284 persone tutti e tre. Le percentuali riportate fanno riferimento al totale delle risposte ricevute.

Per comprendere al meglio la scelta della destinazione, risultano inoltre interessanti alcuni degli elementi (non presenti nelle opzioni proposte) che gli intervistati hanno indicato come importanti nella scelta della meta estera. Tra tutti spiccano: la presenza di una cultura lavorativa meritocratica, un sistema burocratico più snello, l'esistenza di regimi di tassazioni più agevoli e costo della vita più basso, la presenza di un clima più piacevole, una maggiore flessibilità del mercato del lavoro, la presenza di livelli salariali più equi.



A far maturare la scelta di partire e a determinare la scelta della destinazione in cui trasferirsi sono state prevalentemente ragioni lavorative. Il processo di trasferimento all'estero è stato supportato soprattutto dalla rete di relazioni personali che, a vario titolo, hanno sostenuto la fase di spostamento. Il 57% del campione intervistato ha affermato, infatti, di aver trovato un appoggio da parte della rete di parenti, amici e conoscenti; un altro 23% da parte delle comunità di italiani all'estero (graf. 2.7).

Un ruolo minore è invece stato attribuito alle reti "istituzionali" come scuole e università, oltre che ad istituzioni pubbliche e religiose.

In definitiva, quello che emerge dal campione degli intervistati è che si decide di lasciare il Veneto e trasferirsi all'estero soprattutto per ragioni lavorative. A supportare questa scelta sono in particolar modo le reti di parenti, amici e conoscenti (all'estero e in Italia) ripercorrendo, per certi aspetti, traiettorie già definite oppure seguendo percorsi già sperimentati.

Il ruolo delle reti migratorie e la loro effettiva capacità di influenzare le esperienze di vita all'estero si conferma dunque importante. Il carattere delle reti migratorie odierne è, tuttavia, completamente diverso rispetto a quello delle stagioni migratorie del passato.¹¹

Un tempo le catene migratorie erano fatte di persone "in carne ed ossa" (parenti, amici o compaesani che già risiedevano nei Paesi di destinazione) e il supporto nelle questioni della vita quotidiana, così come le occasioni di socialità e aggregazione, erano forniti dal mondo dell'associazionismo locale. Oggi le reti migratorie si sono trasformate, diventando prevalentemente virtuali. La nuova emigrazione, infatti, viaggia in rete: si scambia informazioni, si incontra, si identifica e si aggrega soprattutto attraverso l'uso dei social network, determinando così una "dematerializzazione territoriale della propria presenza" (Stellon 2017, p.78).

2.4. La condizione lavorativa

La quasi totalità dei soggetti che nel corso degli ultimi 10 anni ha lasciato il Veneto risulta, al momento dell'intervista, impegnata in un'attività lavorativa. Circa il 90% degli intervistati ha, infatti, dichiarato di svolgere un'attività lavorativa all'estero¹²: il 78% riferisce di essere attualmente occupato, mentre un altro 11% risulta contemporaneamente occupato ed impegnato in un percorso formativo.

11. Cfr. Osservatorio Veneti nel mondo (a cura di) (2020), Le migrazioni di ieri e di oggi: caratteri a confronto, Istantanea | 1_2020, in www.venetoimmigrazione.it/osservatorio-veneti-nel-mondo.

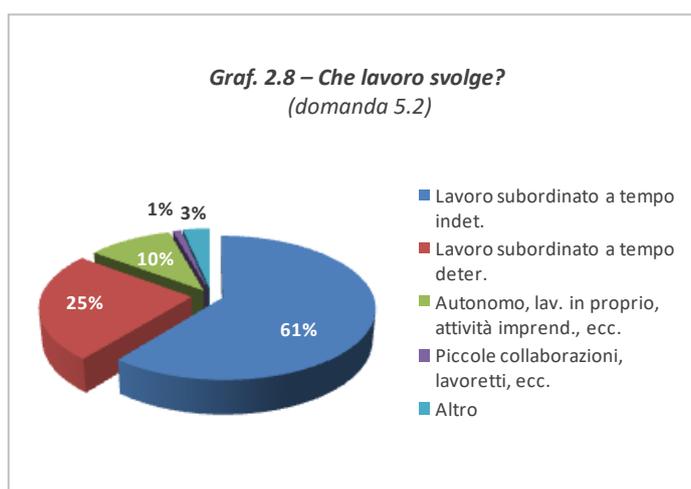
12. Questa percentuale comprende anche gli intervistati che dichiarano di essere impegnati in un dottorato di ricerca. Mentre in Italia le borse di dottorato non sono considerate come redditi da lavoro, in molti Paesi europei il dottorato di ricerca è considerato a tutti gli effetti un lavoro. Per questo motivo, non potendo tener conto della disciplina specifica di ogni ordinamento

Le persone alla ricerca di un lavoro sono il 5%, mentre la parte rimanente del campione intercettato dichiara una condizione diversa: alcuni stanno solo studiando, una piccola parte è ritirata dal mercato del lavoro e dunque in pensione, mentre una percentuale marginale delle persone intervistate non risulta né occupata né alla ricerca di un lavoro.

La percentuale di quanti sono impegnati in un'attività lavorativa è pressoché la stessa sia tra gli uomini che le donne ed è massima nella fascia d'età tra i 30 ed i 49 anni. Rispetto alla durata della permanenza all'estero, la percentuale di occupati risulta crescere con l'allungarsi dell'esperienza migratoria. Viceversa, la quota di quanti risultano esclusivamente impegnati in attività di studio e formazione e di quanti sono alla ricerca di lavoro risulta più elevata tra gli intervistati con una minore presenza all'estero.

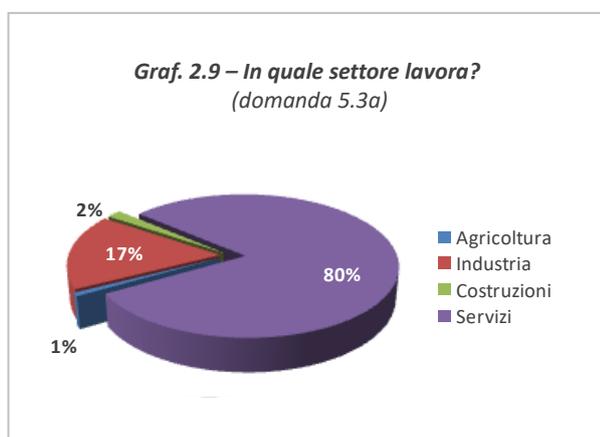
2.4.1. Le caratteristiche del lavoro

I soggetti intervistati che dichiarano di svolgere un'attività lavorativa all'estero e rispetto alla quale è possibile avere informazioni utili per definirne al meglio le caratteristiche sono 392. Rispetto a questo totale di rispondenti (graf. 2.8), l'attività lavorativa svolta risulta essere nel 61% dei casi di tipo subordinato a tempo indeterminato, nel 25% dei casi si tratta di un lavoro dipendente a termine. L'attività è autonoma o di tipo imprenditoriale nel 10% dei casi; in parte residuale si tratta di piccoli lavoretti o di altre tipologie occupazionali che i rispondenti non hanno ritenuto classificare all'interno delle categorie proposte.



Se il lavoro subordinato a tempo indeterminato risulta la modalità occupazionale prevalente sia tra gli uomini che tra le donne (64% nel primo caso e 57% nel secondo), la presenza del lavoro a termine risulta essere nettamente più elevata tra le donne che tra gli uomini. La quota del lavoro a termine è inoltre più elevata tra i più giovani e per quanti hanno un'esperienza all'estero di minor durata.

Gli occupati in attività autonome o di tipo imprenditoriale, più maschi che femmine, sono leggermente sovra rappresentati nelle classi d'età più elevate e tra quanti hanno esperienze all'estero più durature.



Le attività nell'ambito del terziario, compresa la Pubblica Amministrazione, rappresentano i principali ambiti lavorativi degli intervistati (graf. 2.9). Nell'80% dei casi i nuovi emigrati all'estero trovano occupazione in questi settori; tale quota è del 77% se si considerano i soli uomini, sale all'83% per le donne.

Nel caso del comparto industriale, la presenza maschile risulta essere leggermente maggioritaria. Ciò nonostante, vale la pena sottolineare una presenza importante e non trascurabile anche di donne in comparti del settore innovativi e ad alto livello di specializzazione.

Generalmente, le opportunità di lavoro offerte nell'ambito industriale sono più spesso che negli altri ambiti lavorativi a tempo indeterminato. Per contro nel settore terziario si concentrano le esperienze di lavoro a termine oppure saltuarie.

Scendendo nel dettaglio delle specializzazioni lavorative, secondo le indicazioni degli intervistati, alcuni settori sembrano offrire agli emigrati veneti all'estero le maggiori opportunità di lavoro (graf. 2.10).

Nel comparto industriale gli ambiti lavorativi citati con maggior frequenza dagli intervistati sono quelli dell'industria metalmeccanica, farmaceutica, del tessile-abbigliamento, ma anche aerospaziale, automobilistica e biomedicale. Molti di questi si caratterizzano per essere comparti produttivi ad alto contenuto di conoscenza ed innovazione e, come confermerà la successiva analisi dei profili professionali, l'inserimento occupazionale in questi ambiti è per lo più associato a qualifiche di alto livello.

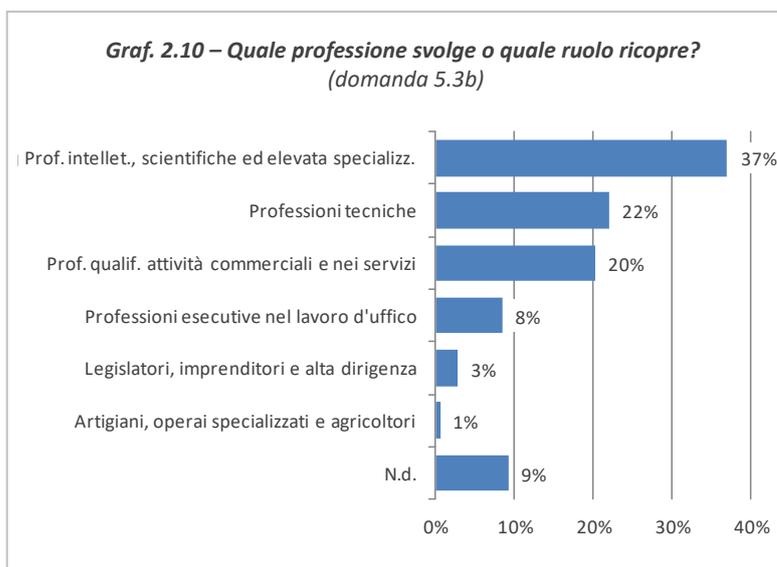
Nell'ambito del terziario, dove si concentra buona parte delle attività lavorative all'estero, gli ambiti occupazionali prevalenti possono essere ricondotti a 5 macro categorie:

- ambito universitario e mondo dell'istruzione/formazione;
- organizzazioni internazionali e realtà della cooperazione internazionale;
- attività professionali, servizi informatici, servizi finanziari e sanitari;
- trasporto aereo, logistica, servizi alle imprese (attività in ambito internazionale);
- servizi turistici, ristorazione e commercio.

Guardando ai profili professionali¹³, le dichiarazioni degli intervistati in merito alla qualifica posseduta o al ruolo ricoperto evidenziano chiaramente come a prevalere, in tutti gli ambiti occupazionali, siano le soprattutto (nel 37% dei casi) le qualifiche professionali di alto livello del gruppo "professioni intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione". Seguono le professioni tecniche (22%) e le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (20%).

In base al genere dei lavoratori, le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi e le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio sono leggermente più diffuse tra le donne; gli uomini evidenziano invece una maggior frequenza tra i profili più elevati e, soprattutto, le professioni tecniche.

Professioni ad elevata specializzazione e profili tecnici si trovano soprattutto nel settore industriale; nel terziario risultano invece concentrarsi le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio e (ovviamente) le attività qualificate nell'ambito del commercio e dei servizi.



13. Anche in questo caso è stata operata una riclassificazione dei profili professionali e delle qualifiche indicate dagli intervistati rispondendo alla domanda aperta "Quale professione svolge o quale ruolo ricopre?". La ricodifica delle risposte è avvenuta riportando le attività indicate ai principali gruppi professionali individuati nella Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali dell'Istat. Laddove necessario, l'attribuzione ad un gruppo professionale è avvenuta tenendo contemporaneamente conto delle informazioni riferite all'ambito lavorativo.

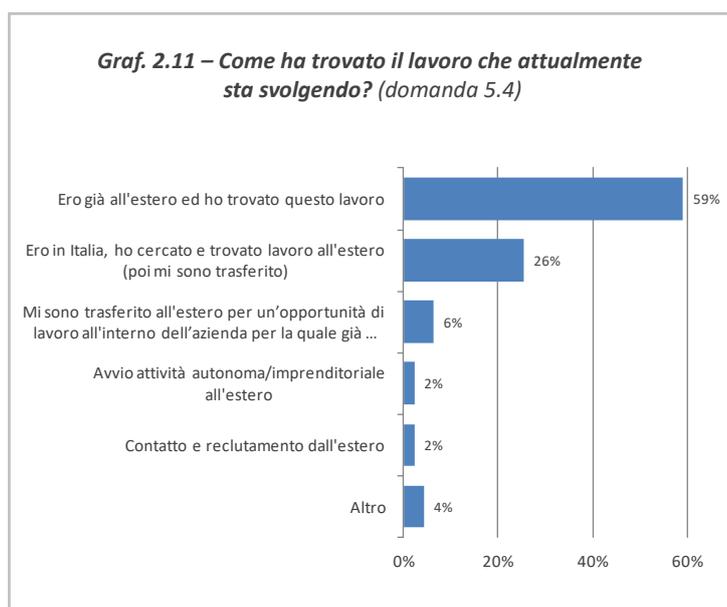
Il quadro evidenziato si pone perfettamente in linea con il livello di istruzione degli occupati che, peraltro, ripropone la distribuzione già osservata per il complessivo campione degli intervistati. Nell'84% dei casi gli occupati all'estero risultano avere un titolo di studio universitario oppure una specializzazione superiore. Per circa i 2/3 di quelli che possiedono un titolo universitario o superiore il profilo professionale è di livello elevato oppure tecnico.

La combinazione tra alti titoli di studio e profili professionali elevati è particolarmente evidente nel settore industriale. Nel terziario la situazione che si osserva è quella di una marcata polarizzazione: da un lato si collocano elevati titoli di studio ed elevati profili professionali (per lo più nelle attività lavorative in ambito universitario, nelle organizzazioni internazionali, nei servizi finanziari e nelle attività professionali), dall'altro si concentrano invece i titoli di studio inferiori e i profili professionali intermedi (nell'ambito della ristorazione, dei servizi turistici, del commercio e della logistica).

2.4.2. I canali di reclutamento

Importanti informazioni sulle strategie migratorie e le eventuali connessioni con il territorio di origine possono essere ricavate dalle modalità attraverso le quali è avvenuto il reclutamento nelle varie attività lavorative.

In prima istanza si è cercato di capire quali condizioni di base potessero aver influito ed agevolato la scelta di intraprendere un'attività lavorativa all'estero.



La modalità con cui si è realizzata la sequenzialità delle tappe rappresenta un primo interessante fattore di analisi. Dalle risposte degli intervistati è infatti emerso che, nella maggioranza dei casi, la ricerca del lavoro attuale è avvenuta direttamente all'estero (graf. 2.11). Nel 59% dei casi la fase di reclutamento è risultata temporalmente successiva allo spostamento e dunque alla decisione di lasciare il territorio di origine. In molti casi il percorso seguito prevede dapprima lo spostamento, in alcuni casi il coinvolgimento in altre esperienze (formazione, specializzazione universitaria, ma anche altre esperienze di lavoro, ecc.) e successivamente l'approdo alla condizione lavorativa attuale.

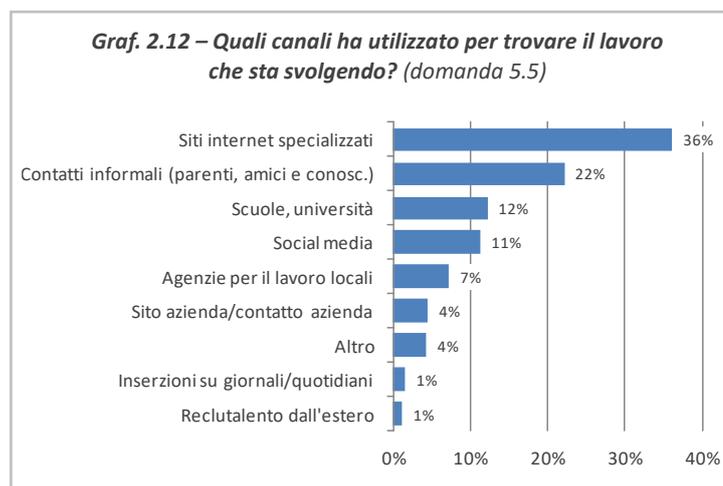
Per circa 1/3 degli intervistati la fase di reclutamento è, invece, avvenuta in Italia ancor prima della decisione di trasferirsi all'estero. In questi casi la ricerca di un'opportunità lavorativa è avvenuta nel Paese di origine, oppure la proposta è arrivata direttamente dall'estero a seguito, molto spesso, di una selezione mirata dei candidati e dei profili professionali. La fase dello spostamento è avvenuta successivamente, proprio in ragione della proposta ricevuta. Solo una piccola parte del campione di intervistati ha invece aderito ad un'opportunità di trasferimento offerta nell'ambito dell'attività lavorativa già in corso in Italia.

Rispetto alla distribuzione media, gli uomini in misura maggiore rispetto alle donne hanno dichiarato di aver trovato lavoro dall'Italia ed essersi trasferiti all'estero solo successivamente. Nel caso delle donne, invece, è più elevata che tra gli uomini la frequenza di coloro che si trovavano già all'estero nel momento in cui è avvenuta la ricerca dell'attività lavorativa in corso.

Quando a cercare i lavoratori sono le aziende o i professionisti del reclutamento, oppure ad offrire nuove opportunità lavorative all'estero sono le aziende stesse, i lavoratori hanno tendenzialmente rapporti di lavoro (subordinato) più stabili.

L'informazione sui canali utilizzati per la ricerca dell'attuale lavoro contribuisce ulteriormente a spiegare le modalità con cui è avvenuto l'inserimento lavorativo (graf. 2.12).

La logica transnazionale delle relazioni in ambito lavorativo e la scala globale in cui si realizzano i contatti professionali è messa in luce dall'elevatissimo utilizzo dei canali web per la ricerca di lavoro. Il ricorso a siti internet specializzati e l'utilizzo dei social media rappresenta infatti la modalità più ricorrente nella ricerca di lavoro all'estero (47% dei casi)¹⁴. Soprattutto nel caso dei profili professionali medio-alti e di alcuni specifici ambiti occupazionali, è risultato prevalente il ricorso a siti web specializzati o il contatto diretto con le aziende o con le istituzioni attraverso i loro siti ufficiali.



Anche all'estero, come in Italia, un canale importante per la ricerca del lavoro è rappresentato dai contatti informali.¹⁵ Contatti garantiti dalla rete di conoscenze sia all'estero che in Italia e composta sia da connazionali che da conoscenze straniere.

In particolare, questa scelta sembra confermare l'esistenza di una rete di supporto all'esperienza migratoria (anche in forma "dematerializzata" come già osservato) in grado di agire, oltre che nel momento del trasferimento all'estero, anche in relazione alle questioni lavorative.

Un ruolo importante nella ricerca del lavoro è riconosciuto anche alle istituzioni formative. Scuole ed università sono infatti indicate dal 12% degli intervistati tra i canali utilizzati per la ricerca del lavoro: un dato peraltro coerente anche con l'elevato numero di impieghi (o percorsi di dottorato) in ambito universitario o nel settore dell'istruzione.

2.4.3. Il giudizio sul lavoro svolto

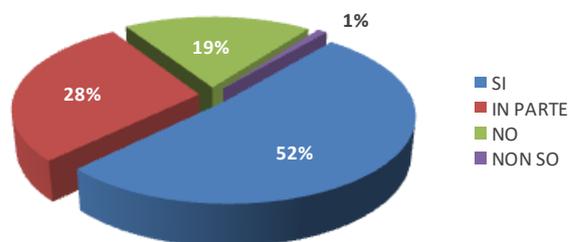
L'elevata soddisfazione per il lavoro svolto rappresenta un tratto distintivo delle esperienze lavorative all'estero. Il giudizio positivo espresso interessa diversi aspetti dell'attuale condizione nel mercato del lavoro: l'aderenza del lavoro alla specializzazione conseguita con il percorso formativo, la valorizzazione del titolo di studio e la soddisfazione per il livello di retribuzione raggiunto.

Non mancano tuttavia casi di insoddisfazione, in cui l'esperienza lavorativa si mostra al di sotto delle aspettative individuali ed in relazione a molti dei fattori considerati gli intervistati hanno espresso un giudizio spesso negativo.

14. Agli intervistati è stato chiesto di indicare al massimo tre preferenze rispetto ad una selezione predefinita di scelte. Tra le possibilità proposte è stata inserita anche la voce "altro" offrendo la possibilità di indicare eventuali altri canali di reclutamento utilizzati.

15. In Italia la ricerca di lavoro risulta prevalentemente affidata a canali di natura informale. Secondo le rilevazioni dell'Istat (le informazioni sono raccolte nell'ambito della Rilevazione sulle forze di lavoro) oltre l'80% delle persone in cerca di lavoro risulta, infatti, essersi rivolta soprattutto a parenti, amici e conoscenti. L'azione di intermediazione richiesta ai Centri pubblici per l'impiego (Cpi) risulta, per contro, molto più contenuta.

Graf. 2.13 – Il lavoro nel quale è attualmente impiegato rispetta la qualifica conseguita col titolo di studio? (domanda 5.6)



Il primo aspetto preso in considerazione dal questionario è quello della corrispondenza tra la posizione attuale e la coerenza con il percorso di studi (graf. 2.13).

La maggior parte degli intervistati (52%) ha dichiarato che la posizione lavorativa è in linea con il percorso di studi e rispecchia la specializzazione conseguita. Nel 28% dei casi l'aderenza tra percorso di studio ed attività lavorativa è solo in parte rispettata; mentre un giudizio negativo è stato espresso dal 19% degli intervistati.

La coerenza tra titolo di studio e tipologia lavorativa è massima nel caso dei maschi (56% di giudizi positivi contro il 47% delle donne). Il fatto che tra i maschi si registri anche la maggior frequenza di risposte negative è dovuto alla maggior propensione (rispetto alle donne) a esprimere giudizi netti, o totalmente positivi o totalmente negativi. Per contro, i giudizi espressi dalle donne tendono a collocarsi con più frequenza nella situazione intermedia, mostrando più spesso che tra gli uomini (35% contro il 22%) solo una parziale aderenza del percorso di studi all'attuale attività lavorativa.

Interessante è osservare come il livello di corrispondenza sia nettamente più elevato tra le coorti più giovani e più contenuto tra gli intervistati più maturi. Nello specifico, la quota di giudizi positivi risulta essere inversamente proporzionale alla classe d'età, mostrando un peggioramento delle opinioni via via che l'età aumenta.

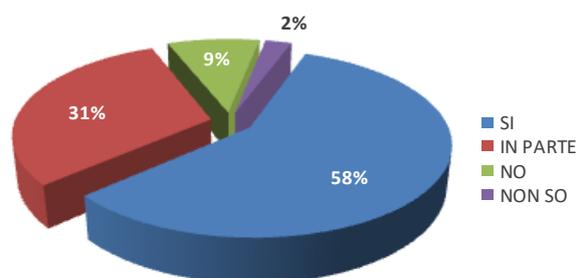
Le differenze sono inoltre particolarmente marcate se si considera la distribuzione delle risposte sulla base del livello di studio conseguito. L'aderenza tra qualifica conseguita e posizione lavorativa ricoperta è massima nel caso dei titoli di studio più elevati, in particolare per quanti hanno conseguito una specializzazione post universitaria o la laurea specialistica (i giudizi positivi raggiungono nel primo caso il 66% e nel secondo caso il 57%). Il giudizio è invece mediamente peggiore nel caso dei titoli di studio più bassi ed in corrispondenza dei soggetti che hanno dichiarato di possedere un diploma di scuola superiore.

La coerenza tra titolo di studio e occupazione è molto elevata (79% di giudizi positivi) nel caso delle professioni intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione. Al di sopra della media è invece il peso dei giudizi negativi nel caso delle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi e tra le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio.

Un secondo aspetto sul quale è stato chiesto agli intervistati di esprimere un giudizio è il livello di valorizzazione del titolo di studio nell'ambito dell'attuale attività lavorativa (graf. 2.14).

Anche in relazione a questo aspetto, il livello di soddisfazione è risultato piuttosto elevato: nel 58% dei casi gli intervistati ritengono infatti che il livello di studio sia adeguatamente valorizzato nell'ambito lavorativo. Questa percentuale sale al 61% nel caso degli uomini; tra le donne – dove ancora una volta è maggiore il numero di giudizi intermedi – essa si attesta al 54%.

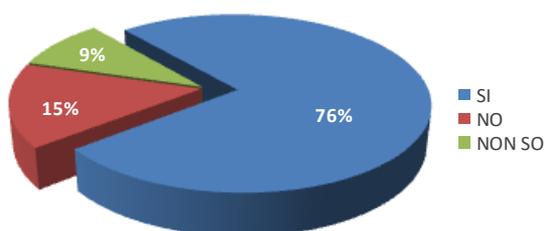
Graf. 2.14 – Ritiene che il suo livello di studio sia valorizzato adeguatamente (domanda 5.7)



Il peso dei giudizi positivi, come per la domanda precedente, è più elevato nel caso dei titoli di studio più alti e per le professioni ad elevata specializzazione. Il grado di valorizzazione del titolo di studio risulta, invece, più contenuto nell'ambito delle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi. Nell'insieme, i giudizi espressi in relazione a coerenza e valorizzazione del titolo di studio con l'attività svolta hanno messo in evidenza la seguente distribuzione del campione degli intervistati:

- nel 42% dei casi il titolo di studio posseduto è risultato contemporaneamente coerente con l'attività svolta ed adeguatamente valorizzato;
- per una quota pari all'11% degli intervistati, pur in presenza di una congruenza tra titolo di studio ed attività lavorativa, il titolo di studio risulta non essere adeguatamente valorizzato;
- nel 14% dei casi il titolo di studio è solo in parte coerente con il percorso lavorativo e solo in parte trova una corretta valorizzazione;
- infine, per una quota pari al 6% degli intervistati, il titolo di studio posseduto non è né in linea con l'attività svolta, né adeguatamente valorizzato.

Graf. 2.15 – Ritieni che il tuo stipendio sia adeguato al lavoro che svolgi? (domanda 5.8)



Coerentemente con i giudizi positivi espressi in corrispondenza delle precedenti domande, anche la soddisfazione per l'aspetto economico inerente l'attività lavorativa in corso è risultata molto elevata (graf. 2.15). Oltre i 3/4 degli intervistati sostengono infatti che la remunerazione corrisposta sia adeguata al lavoro svolto. Un giudizio positivo è indicato pressoché in pari misura sia tra gli uomini che tra le donne e risulta essere particolarmente frequente nel caso degli intervistati più giovani. In corrispondenza delle qualifiche tecniche i tassi di soddisfazione sono mediamente più elevati che per gli altri profili professionali.

Tra le persone maggiormente insoddisfatte o che ritengono di non poter esprimere un giudizio ci sono soprattutto le persone con un'età più elevata. Giudizi negativi arrivano inoltre soprattutto nel caso delle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi e tra le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio.

In sintesi, unendo le informazioni ricavate dalle opinioni degli intervistati in merito a questi tre ambiti di analisi, emerge che il 36% degli intervistati risulta essere estremamente soddisfatto della propria condizione lavorativa: il lavoro rispecchia la qualifica conseguita, il titolo di studio è pienamente valorizzato e lo stipendio è adeguato al lavoro che svolge.

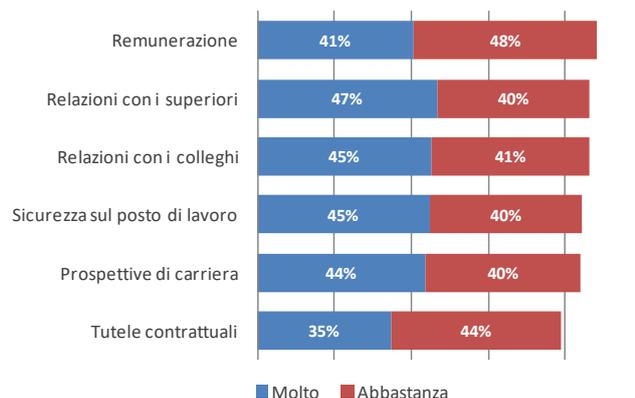
Si tratta prevalentemente di soggetti che hanno intrapreso la propria esperienza all'estero perché "era una delle opzioni possibili", hanno colto l'opportunità ricevuta ed hanno in qualche modo "provato" – molto probabilmente anche senza grandi aspettative – ad intraprendere la strada proposta.

Specularmente, tra le persone più insoddisfatte si collocano quanti hanno riferito di essersi spostati all'estero perché privi di alternative in Italia, ritenendosi in qualche modo obbligati a questo passaggio.

Le informazioni fin qui raccolte, nel complesso positive e rilevatrici di una condizione di ampia soddisfazione per la situazione lavorativa ricoperta all'estero, consentono in via generale di avvalorare la tesi che chi oggi lascia l'Italia, il Veneto in particolare, per trasferirsi all'estero lo fa per ricercare migliori opportunità lavorative ed una maggiore valorizzazione professionale. Questo, tuttavia, non risulta avverarsi nella totalità dei casi. Come evidenziano le risposte al questionario, per una quota non

proprio marginale degli occupati all'estero l'esperienza lavorativa non è poi così soddisfacente: non sempre valorizza il profilo professionale e non sempre garantisce un riconoscimento economico adeguato.

Graf. 2.16 – Pensando al suo attuale lavoro all'estero, quanto si ritiene soddisfatto delle seguenti condizioni? (domanda 5.9)



Osservando la distribuzione dei giudizi espressi in relazione ad alcuni specifici ambiti dell'attività lavorativa (graf. 2.16) è evidente come il grado di soddisfazione sia mediamente elevato per tutti gli ambiti osservati. Si possono tuttavia cogliere alcune specificità date da una maggiore o minore concentrazione delle risposte molto positive o molto negative.

I giudizi migliori sull'esperienza lavorativa sono espressi con riferimento alla sfera relazionale: gli intervistati sono infatti molto soddisfatti del rapporto con i colleghi, ma soprattutto sono molto soddisfatti del rapporto con i superiori (e questo, tra l'altro, risulta essere particolarmente vero nel caso delle donne).

I giudizi più negativi sono invece espressi in relazione al tema delle tutele contrattuali. Essi coincidono, peraltro, con le esperienze lavorative meno stabili e le attività autonome o di tipo imprenditoriale, mentre dal punto di vista della qualifica professionale fanno riferimento soprattutto alle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi.

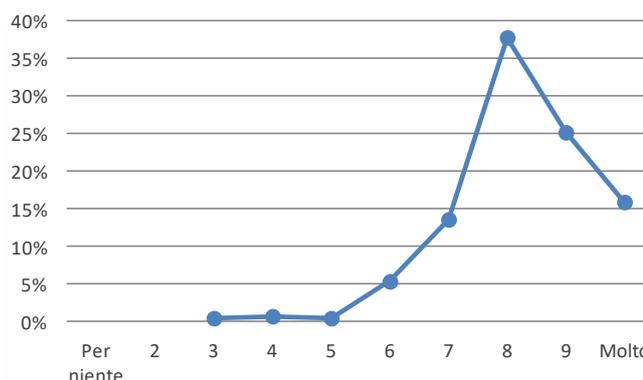
L'aspetto economico è la voce che, nell'insieme, sommando i livelli molto ed abbastanza, raccoglie il maggior numero di giudizi positivi.

I livelli di soddisfazione più elevati in relazione alle prospettive di carriera sono stati espressi da coloro che svolgono un'attività lavorativa in ambito universitario. I giudizi peggiori si concentrano invece tra gli intervistati con un lavoro a termine o tra quanti svolgono un lavoro indipendente.

Nel complesso il livello di soddisfazione per il lavoro svolto dimostra essere mediamente positivo (graf. 2.17). La maggioranza dei rispondenti nell'esprimere un giudizio di sintesi sull'attuale condizione lavorativa si colloca tra i valori più elevati della scala di giudizio proposta. Il valore modale corrisponde al livello 8; la media dei giudizi espressi è pari ad 8,3.

Da sottolineare come nessuno degli intervistati abbia espresso un'opinione nettamente negativa in merito al lavoro svolto. Inoltre, solo in 7 casi su 392 il giudizio espresso è risultato inferiore a 6.

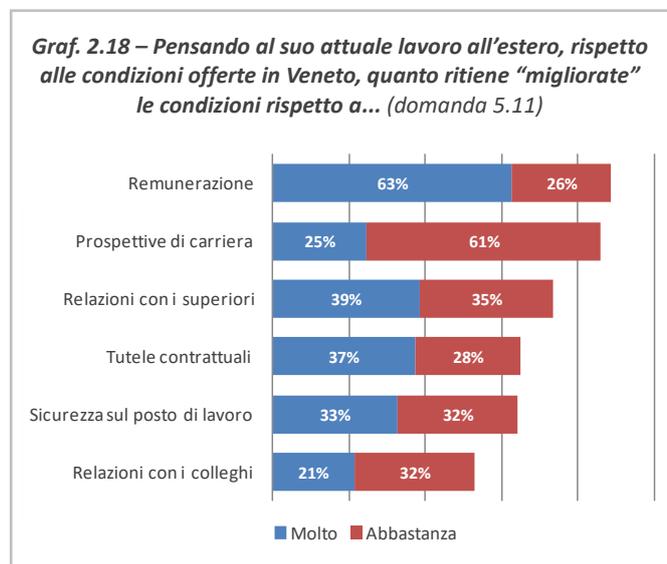
Graf. 2.17 – In generale, quanto si ritiene soddisfatto del suo lavoro all'estero? (domanda 5.10)



In definitiva, l'esperienza all'estero risulta essere positiva ed anche in presenza di alcuni elementi di criticità, come rilevato dalle risposte alle domande precedenti, l'opinione degli intervistati non mostra mai una totale insoddisfazione per il lavoro svolto.

2.4.4. Il raffronto con la situazione in Veneto

Come abbiamo appena osservato, il giudizio per l'attività all'estero risulta essere mediamente molto positivo.



Ma quali sono, rispetto alle condizioni offerte in Veneto, le componenti dell'esperienza all'estero che hanno determinato un reale miglioramento delle condizioni lavorative?

Rispetto ad eventuali altre esperienze pregresse o al vissuto personale nel Paese di origine, in quali aspetti l'attuale attività lavorativa risulta maggiormente positiva?

Senza dubbio, il principale elemento di differenziazione è rappresentato dal fattore economico (graf. 2.18). Nel 63% dei casi gli intervistati hanno, infatti, giudicato nettamente migliorato l'aspetto retributivo; tale percentuale sale all'89% se si considerano unitamente i giudizi molto e abbastanza.

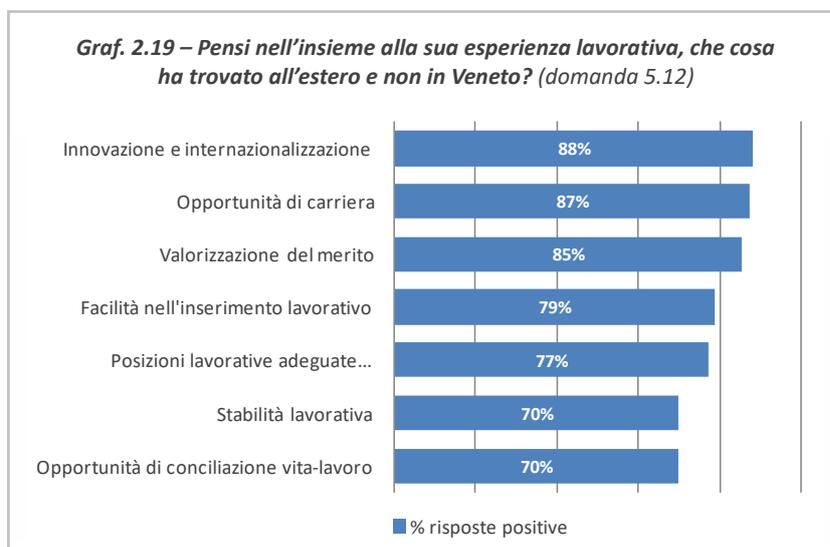
Un sicuro miglioramento economico è rilevato soprattutto per i titoli di studio più elevati, per chi risiede nei Paesi nord americani ed europei extra Ue, per le professioni tecniche e quelle ad elevata specializzazione.

Insieme alla remunerazione, anche le prospettive di carriera si dimostrano essere maggiori all'estero che non nell'esperienza in Patria. In questo caso il giudizio non è netto, ma gran parte degli intervistati (61%) ritiene abbastanza migliorate le possibilità di crescita professionale.

Il terzo fattore di favorevole cambiamento ha invece a che fare con l'organizzazione del lavoro e in particolare con il tema delle relazioni gerarchiche. Complessivamente il 74% degli occupati ha dichiarato un cambiamento positivo per quanto riguarda le relazioni con i superiori.

Meno importanti sono invece i cambiamenti registrati per quanto riguarda le relazioni con i colleghi, la sicurezza sul posto di lavoro e le tutele contrattuali.

Un ambiente innovativo ed internazionalizzato, opportunità di carriera e valorizzazione del merito sono gli aspetti maggiormente apprezzati dell'esperienza all'estero e che gli intervistati non hanno, invece, trovato in Veneto (graf. 2.19). Si tratta di aspetti peculiari, tutti attinenti ai contenuti del lavoro e non tanto l'offerta in senso stretto. Per contro altri aspetti riguardanti la "qualità" del lavoro in termini di stabilità e possibilità di conciliazione sono con minor frequenza i tratti distintivi del lavoro all'estero.



Chiaramente, nell'interpretare i giudizi raccolti, occorre tener presente che si tratta di opinioni di chi ha già fatto la scelta di lasciare il Veneto. Le opinioni espresse possono quindi essere influenzate da percorsi personali particolarmente negativi oppure da stati d'animo o vissuti personali che portano inevitabilmente a giudicare in maniera negativa alcuni aspetti del contesto di partenza.

In conclusione, i dati raccolti consentono di affermare che non sempre le opportunità lavorative all'estero sono maggiori rispetto a quelle offerte in regione e non sempre offrono la garanzia di maggiori tutele, soprattutto in termini di stabilità e possibilità di conciliazione.

È vero invece, che le esperienze di lavoro all'estero sono in molti casi qualitativamente più soddisfacenti, offrono maggiori prospettive di realizzazione professionale e garantiscono un elevato livello di soddisfazione personale, ma sono (soprattutto) economicamente più remunerative.¹⁶ Anche dal punto di vista organizzativo, alcune delle evidenze emerse portano a ipotizzare una sostanziale differenza tra le esperienze vissute nel Paese di origine e all'estero. Questo vale soprattutto in relazione alle relazioni gerarchiche, all'estero giudicate migliori e più soddisfacenti.

2.4.5. Alcune informazioni su chi è all'estero e cerca lavoro

Il 5% del complessivo campione degli intervistati (22 persone: 12 femmine e 10 maschi) ha dichiarato di essere alla ricerca di un lavoro. Si tratta soprattutto di persone disoccupate e alla ricerca di una nuova occupazione; in pochi casi, invece, la condizione di ricerca di un lavoro riguarda persone che vogliono provare a cambiare o migliorare la propria posizione.

Tra quanti sono alla ricerca di lavoro ci sono soprattutto soggetti trasferitisi perché l'esperienza all'estero costituiva una delle opzioni possibili del percorso professionale. Per alcuni di essi la ricerca di lavoro all'estero riflette la mancanza di opportunità in Italia, per altri rappresenta una condizione dettata dal percorso migratorio che ha prima determinato il trasferimento all'estero, spesso per motivi non lavorativi, e poi la ricerca di un'occupazione.

Le preferenze delle persone alla ricerca di lavoro sono per lo più per posizioni lavorative stabili. Solo in qualche caso non ci sono condizioni già prestabilite e qualsivoglia opportunità di lavoro è considerata valida.

Per quanto riguarda la durata della ricerca, nella maggior parte dei casi essa risulta in corso da meno di un mese. Per oltre i 3/4 degli intervistati non supera i 6 mesi.

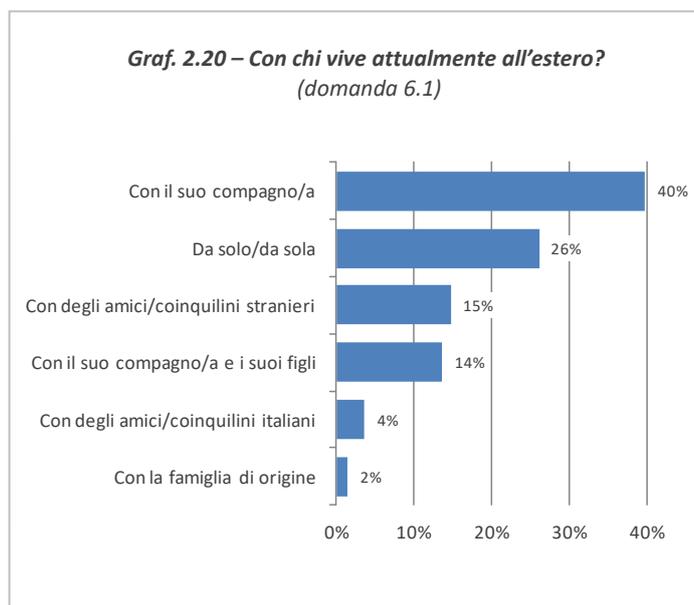
Tra i canali maggiormente utilizzati per la ricerca del lavoro, viene menzionata soprattutto la rete informale dei contatti personali (parenti, amici e conoscenti). Il ricorso alle comunità di connazionali già all'estero, alle scuole/università e alle altre istituzioni pubbliche è piuttosto limitato. Significativo, inoltre, il caso che nessuno degli intervistati alla ricerca di lavoro faccia riferimento alle istituzioni religiose.

2.5. L'esperienza di vita all'estero

Pur rappresentando il principale driver delle emigrazioni, l'esperienza lavorativa all'estero non è il solo, importante, fattore di cambiamento per chi decide di lasciare l'Italia, in particolare il Veneto, e sceglie di trasferirsi. L'esperienza migratoria è totalizzante ed interessa molti altri aspetti della vita quotidiana: dalle relazioni sociali, alle consuetudini, agli aspetti culturali e sociali.

16. Per valutare correttamente questo aspetto bisognerebbe valutare contemporaneamente altri fattori quali, ad esempio, la "quantità" di lavoro svolto (in termini di ore lavorate), il costo della vita e nonché il peso dell'eventuale copertura contributiva ed assistenziale.

Chi sceglie di emigrare si trova inserito *tout court* in un nuovo contesto; in alcuni casi le distanze rispetto al Paese di origine sono limitate (come per chi sceglie di spostarsi in altri Paesi europei), in altri le differenze possono essere anche molto marcate ed influenzare a più livelli l'esperienza migratoria.



Le differenze con il territorio di origine in alcuni casi possono rappresentare un miglioramento (per quanto sul piano individuale) della condizione di partenza, in altri casi possono arrivare ad ostacolare la permanenza all'estero. Naturalmente, il modo in cui è vissuta l'esperienza nel Paese straniero può essere strettamente correlata alla tipologia del progetto migratorio (familiare, individuale o di altra natura) e riflettere i motivi delle migrazioni.

Dalle esperienze di vita all'estero intercettate con le interviste emerge chiaramente come il percorso migratorio sia per la maggioranza degli intervistati (che, lo ricordiamo, sono per lo più giovani e giovanissimi) soprattutto una strategia di coppia oppure una strategia individuale (graf. 2.20).

Nel 40% dei casi l'esperienza all'estero è condivisa con il proprio compagno/a di vita; nel 26% si tratta invece di una condizione di vita autonoma. Una quota del campione degli intervistati, pari al 19%, dichiara che l'esperienza all'estero prevede la condivisione dell'abitazione con amici e coinquilini (soprattutto stranieri). Condizione questa indicata con più frequenza soprattutto dai più giovani.

Solo nel 14% dei casi l'esperienza fuori dall'Italia interessa nuclei familiari con figli e solo nel 2% dei casi vi è il coinvolgimento della famiglia di origine.

2.5.1. Gli aspetti positivi e gli ostacoli del vivere all'estero

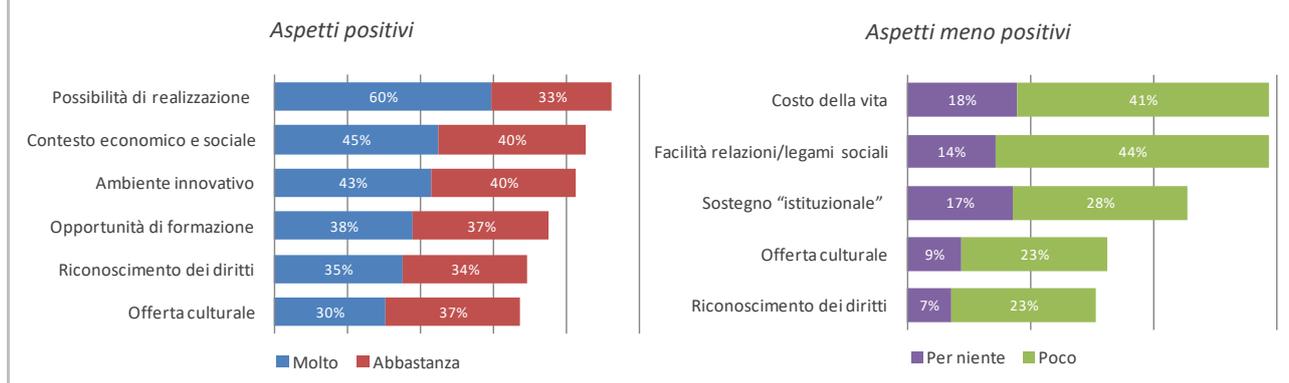
Coerentemente con gli obiettivi della ricerca, nel valutare l'esperienza complessiva di vita all'estero assume particolare rilevanza il raffronto con il contesto di origine. Proprio per cogliere gli elementi distintivi delle condizioni offerte in Veneto e nel Paese estero di destinazione è stato chiesto agli intervistati (con riferimento alla vita all'estero) di esprimere il proprio grado di apprezzamento in relazione ad alcune condizioni.

A raccogliere il maggior numero di giudizi positivi è la possibilità di realizzazione personale e lavorativa in primis (con il 93% di preferenze "molto" e "abbastanza"), seguono le condizioni del contesto economico e sociale e l'esistenza di un ambiente innovativo. Fattori in qualche modo giudicati carenti o non sufficientemente adeguati in Veneto ed invece valorizzati nei Paesi di emigrazione, peraltro perfettamente in linea con le ragioni strettamente lavorative che hanno favorito le migrazioni e motivato la ricerca di nuovi stimoli, personali e professionali, al di fuori dell'Italia.

Sul versante opposto, tra i fattori meno favorevoli della vita all'estero si collocano il costo della vita, l'aspetto relazionale ed il sostegno "istituzionale" (ad esempio per i figli, la casa, la famiglia, ecc.). Pur con differenze rilevanti in base alle aree di destinazione, è possibile affermare che questi aspetti rappresentano gli elementi di minor differenziazione rispetto alle condizioni offerte dal contesto di origine.

Con riferimento ad alcuni aspetti, come l'offerta culturale, il riconoscimento dei diritti e le opportunità di formazione, i pareri degli intervistati mostrano una maggior polarizzazione verso giudizi totalmente positivi o totalmente negativi. La variabilità così elevata nelle risposte è indice di come le variabili dell'esperienza migratoria possano influenzare i vissuti personali. Il tema dei diritti è infatti percepito come più rilevante in alcuni Paesi e in riferimento a specifiche condizioni personali; il giudizio sull'offerta culturale, oltre che in relazione alla destinazione e alle caratteristiche individuali, è correlato ai singoli progetti migratori.

Graff. 2.21 e 2.22 – Pensi alla sua esperienza complessiva all'estero ed alla sua precedente esperienza in Veneto, quali ritiene essere i principali aspetti positivi della vita all'estero? (domanda 6.2)

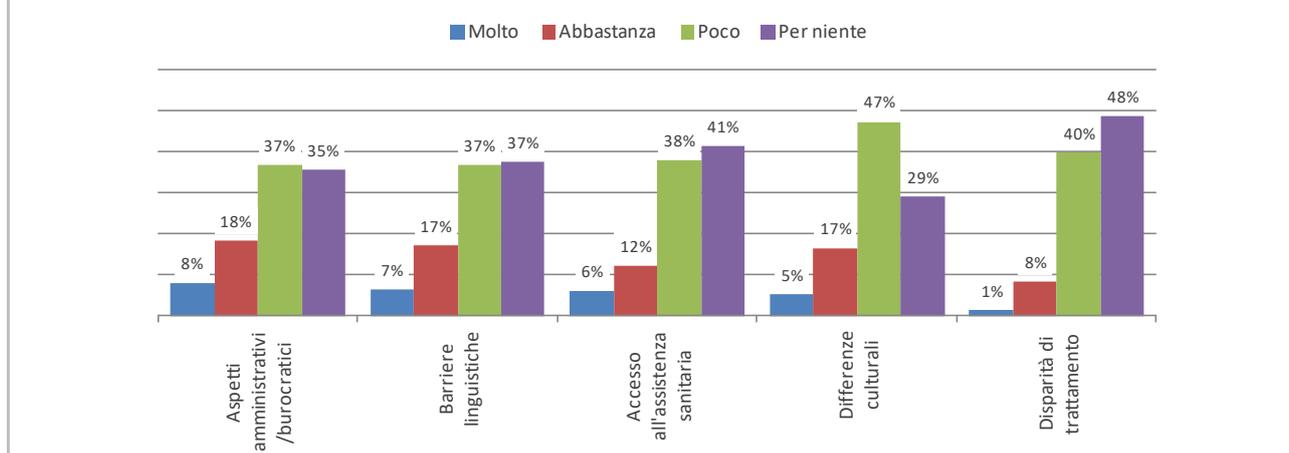


Nel complesso è dunque evidente che, anche se le possibilità di realizzazione e crescita professionale sono superiori che in patria, vivere all'estero non è invece sempre economicamente favorevole (anche in presenza di remunerazioni più elevate che in Italia); le relazioni ed i legami con le altre persone (e quindi le possibilità di integrazione) sono più complicate ed il sistema di welfare, dove esistente, è in parte meno sviluppato di quello italiano, garantendo un diverso grado di sostegno alle famiglie ed alla persona. Altri aspetti sono, invece, maggiormente legati alla variabilità delle esperienze migratorie.

Solo per una quota minoritaria di rispondenti, i fattori proposti come possibili ostacoli alla vita all'estero vengono indicati come reali fattori di impedimento al regolare decorso dell'esperienza migratoria. Nella maggioranza dei casi essi risultano intralciare "poco" o "per nulla" la permanenza all'estero (graf. 2.23).

Detto questo, risulta comunque interessante osservare quali sono gli aspetti che, con maggiore frequenza, risultano più problematici.

Graf. 2.23 – Quanto i seguenti fattori hanno rappresentato un ostacolo nella sua permanenza all'estero? (domanda 6.3)



Alcune difficoltà amministrativo/burocratiche e le barriere linguistiche rappresentano per alcuni intervistati (rispettivamente il 26% ed il 24% che hanno scelto le opzioni “molto” e “abbastanza”) degli ostacoli significativamente rilevanti nella permanenza all'estero. Minor importanza è invece data alle possibilità di accesso all'assistenza sanitaria¹⁷ e alle differenze culturali.

Solo una quota marginale degli intervistati ha invece segnalato difficoltà legate all'esistenza di disparità di trattamento. Questo evidenzia come, in quasi tutte le esperienze intercettate, essere immigrati in un Paese estero oppure essere stranieri in un contesto professionale estero non comporti particolari differenze rispetto agli autoctoni o nei confronti di altri stranieri.

In alcuni casi, come dimostrano le risposte alla domanda aperta che richiedeva di specificare eventuali altri elementi di difficoltà, emergono ulteriori fattori di ostacolo connessi principalmente con le specificità del territorio di destinazione. Alcune evidenze significative, come riportato di seguito a titolo di esempio, emergono in relazione alle singole esperienze migratorie.

Per chi è emigrato in paesi del nord Europa è più facile scontrarsi con le difficoltà derivanti da fattori climatici (Regno Unito e Danimarca), o da un'alta competizione nel mercato del lavoro (Regno Unito). Chi si è stabilito nei paesi dell'Europa Meridionale (Spagna) vede, nell'avanzata di partiti xenofobi e razzisti, un elemento di preoccupazione per la propria stabilità in quel territorio.

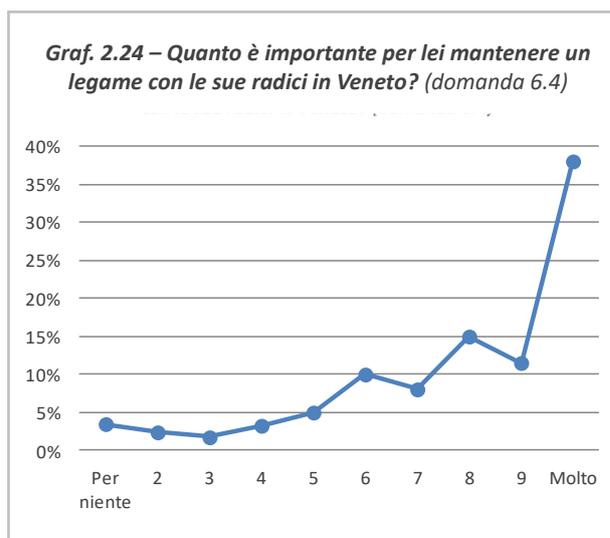
In Austria, la cultura del lavoro e la “rigidità” degli abitanti, non viene vissuta positivamente da chi si è trasferito lì per seguire un'attività lavorativa, anche di tipo accademico e di ricerca.

Talvolta è la diversità delle normative vigenti all'interno del territorio dell'Unione Europea a rallentare la gestione di pratiche amministrative e burocratiche, come il riconoscimento della patente o eventuali titoli accademici. Nei Paesi extra-europei le difficoltà sono invece legate al dovere fare i conti con una criminalità diffusa (Brasile) e crisi politico-sociali (Argentina); riuscire ad ottenere un visto a causa di politiche migratorie rigide (Australia); fare i conti con un sistema sanitario molto più oneroso, di tipo privatistico, ed un maggior impegno in ambito lavorativo che riduce i tempi per la propria vita personale (Stati Uniti).

2.5.2. L'importanza di mantenere vivo un legame con le radici in Veneto

Un fattore storicamente rilevante quando si affronta il tema delle emigrazioni degli Italiani all'estero è quello delle radici e dei legami con il contesto di origine. Da esso dipende la percezione individuale rispetto alle proprie origini e si configura anche l'intensità delle relazioni, non solo familiari, sia con l'ambiente di partenza che con le comunità di conterranei all'estero.

Differentemente dal passato, dove il ruolo molto forte delle reti migratorie dettava rotte, opportunità e collocazione degli insediamenti all'estero, spesso con una marcata declinazione regionale, le migrazioni di oggi – lo abbiamo già osservato – sono strategie molto spesso individuali o di coppia, in continuo divenire, sostenute “virtualmente” da contatti personali.

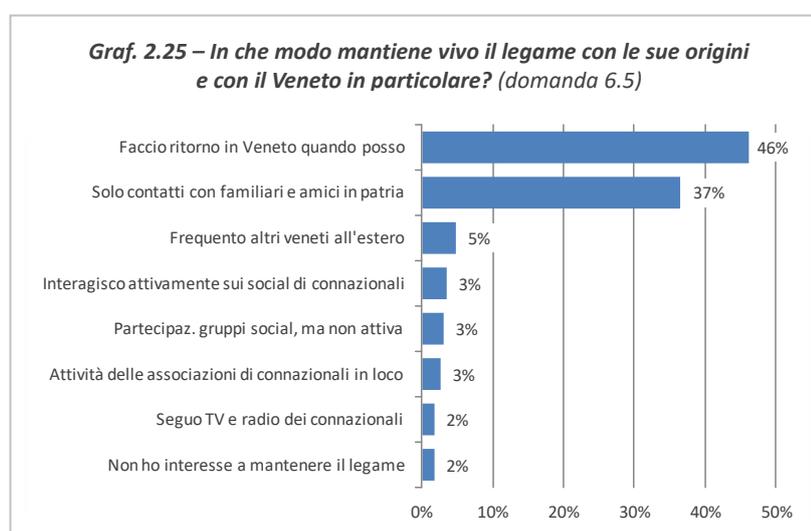


17. A questo proposito ricordiamo che, tra i principali motivi della mancata registrazione all'Aire, vi è la necessità di cancellarsi dai registri anagrafici italiani e la perdita del diritto all'assistenza medica italiana. Per molti dei più recenti emigrati italiani all'estero le possibilità, in generale, di accedere all'assistenza sanitaria possono ancora coincidere con le possibilità di ricorrere all'assistenza sanitaria italiana.

Il riconoscimento identitario rispetto a una precisa collocazione geografica di partenza, laddove presente, è spesso smorzato, tanto che non in tutti i casi chi emigra ritiene importante mantenere un legame con le proprie radici all'estero (graf. 2.24).¹⁸

Nonostante una buona parte degli intervistati – e tra questi soprattutto i più giovani – ritenga importante o molto importante mantenere un legame con le radici territoriali, le strategie di azione effettivamente intraprese si limitano a poche, deboli, azioni.

Il rientro in Veneto (più o meno frequente) rappresenta la principale modalità con cui gli intervistati (nel 46% dei casi) ritengono di mantenere vivo il legame con le proprie origini ed il contesto di partenza. Al secondo posto si collocano le relazioni personali, con familiari ed amici in patria (37% dei rispondenti). In entrambi i casi si tratta di strategie individuali (coerenti con i percorsi migratori) che non coinvolgono le comunità di connazionali all'estero né prevedono forme di aggregazione tra conterranei (più o meno identitarie) di vario genere. Solo in pochissimi casi gli intervistati hanno riconosciuto in queste modalità di partecipazione degli strumenti per tenere attivi i legami con le proprie origini.



Vuoi per la natura stessa del campione di intervistati, per lo più giovani ed in Paesi europei, vuoi per le mutate condizioni che oggi chi emigra si trova ad affrontare, la questione del legame con il contesto di origine diventa per lo più un elemento da ricondurre al tema della mobilità ed alla (relativa) facilità di spostamento in ambito internazionale. Alimentare il legame, in questo caso, significa soprattutto coltivare le relazioni con il territorio in cui si è vissuti mantenendo vivi i contatti con familiari e amici.

Questa osservazione è, invece, solo parzialmente confermata se si considera il sottoinsieme di quanti si sono trasferiti in destinazioni più lontane ed in soggetti di età più avanzata. In questi casi, con maggiore frequenza gli intervistati hanno affermato di mantenere i legami con le proprie origini frequentando i veneti all'estero o partecipando alle iniziative delle associazioni di connazionali in loco e/o in Italia.¹⁹

2.6. Prospettive per il futuro

Per finire, nella disamina delle tematiche indagate con il questionario, è stato affrontato il tema delle prospettive future e di un possibile rientro in patria, nello specifico in Veneto.

I progetti migratori intercettati si contraddistinguono per essere in buona parte dei percorsi duraturi, di lungo respiro, se non addirittura illimitati e quindi definitivi (tab. 2.7). Nel 21% dei casi, tra gli intervistati la permanenza all'estero è destinata consolidarsi nel tempo; nel 40% dei casi è giudicata a lungo termine.

18. La distribuzione dei giudizi raccolti potrebbe essere influenzata dall'utilizzo di alcuni specifici canali per la diffusione del questionario, in particolare le associazioni di veneti (delle varie province) all'estero. Il legame di alcuni degli intervistati con queste realtà potrebbe comportare una sovrastima delle condizioni di maggior attaccamento al contesto di origine.
19. Ricordiamo, a questo proposito, come in Veneto ci siano associazioni di emigrati riconosciute e particolarmente attive che continuano a svolgere un'attività importante per i veneti nel mondo.

Solo il 3% degli intervistati (16 soggetti su 460 totali) vede invece il percorso migratorio come un'esperienza a breve termine, dunque provvisoria e destinata a concludersi entro un arco di tempo piuttosto breve.

In diversi casi le prospettive per il futuro non sono invece così definite e risulta difficile fare delle previsioni: il 35% del campione degli intervistati ha dichiarato infatti di non conoscere ancora il proprio destino, stabilirsi all'estero o valutare un rientro in patria.

Prospettive di permanenza all'estero di lunga durata o illimitate vengono indicate con maggior frequenza dalle donne e nei progetti migratori di tipo familiare, nella fascia d'età tra i 30 ed i 49 anni e dai residenti nei Paesi dell'Unione Europea e nel Nord America. Le poche esperienze giudicate a breve termine riguardano i più giovani ed i trasferimenti in Asia e centro-sud America.

Tab. 2.7 – Ritieni che la permanenza all'estero sia... (domanda 7.1)

	Val. ass.			Comp. %		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Illimitata	48	47	95	21%	21%	21%
A lungo termine	89	97	186	38%	43%	40%
A breve termine	10	6	16	4%	3%	3%
Non lo so ancora	87	76	163	37%	34%	35%
Totale	234	226	460	100%	100%	100%

A prescindere dalle previsioni sulla durata prevista, la scelta migliore per il futuro è giudicata soprattutto quella di restare all'estero, nell'attuale Paese di residenza (tab. 2.8). Quest'opzione è stata scelta dal 72% degli intervistati (70% maschi e 74% femmine). In alcuni casi il progetto migratorio prevede una possibile ripartenza verso nuove destinazioni, comunque al di fuori dell'Italia.

Per circa il 20% degli intervistati tornare in Italia e tornare in Veneto risulta, in pari misura, la scelta migliore per il futuro. Questa possibilità è indicata in pari misura da maschi e femmine, tuttavia, mentre per i maschi il rientro in patria coincide con il rientro in Veneto, nel caso delle femmine il ritorno in Italia è previsto in altre regioni, non in Veneto.

Tab. 2.8 – Quale pensa sia la scelta migliore per il futuro? (domanda 7.2)

	Val. ass.			Comp. %		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Restare all'estero, dove sono, vedo qui il mio futuro	164	167	331	70%	74%	72%
Andare altrove, qui non c'è futuro	22	17	39	9%	8%	8%
Tornare in Italia	17	27	44	7%	12%	10%
Tornare in Veneto	31	15	46	13%	7%	10%
Totale	234	226	460	100%	100%	100%

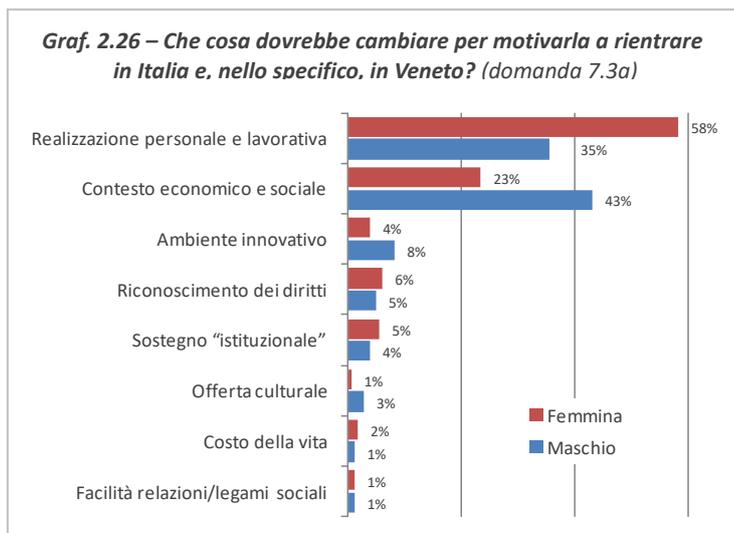
L'intensificarsi degli spostamenti verso l'estero negli ultimi anni e l'incremento dei giovani, istruiti, che lasciano il Paese rappresenta un tema centrale del dibattito pubblico. A destare preoccupazione, oltre ai costi economici e sociali che questo fenomeno comporta per il sistema paese²⁰, è la questione della scarsa attrattività dell'Italia nel contesto internazionale.

20. Risorse investite per la formazione, perdita di talenti e di potenzialità innovative per il sistema produttivo nazionale, ma anche un ulteriore aggravamento del già precario equilibrio demografico nazionale, sono solo alcuni dei temi che la crescita delle nuove emigrazioni all'estero sta attualmente sollevando.

Nel corso degli ultimi anni, alcuni sforzi per stimolare il rientro in Italia dei giovani “talenti” emigrati all'estero sono già stati intrapresi da parte delle politiche nazionali.²¹ I risultati conseguiti, ancorché molto dibattuti, non sembra abbiano portato agli esiti sperati.

Risulta pertanto interessante comprendere che cosa dovrebbe cambiare e quali condizioni dovrebbero essere proposte a chi oggi si trova all'estero per invertire rotte e modificare progetti migratori.

A chi ha dichiarato che rimanere all'estero o spostarsi in un altro stato rappresenta la scelta migliore per il proprio futuro è stato chiesto quali fossero le condizioni che, in qualche modo, potessero incentivare un eventuale rientro in patria.



Dalle risposte degli intervistati, è emerso chiaramente come l'elemento unificante e sicuramente predominante per un eventuale rientro in Italia e, nello specifico, in Veneto sia la possibilità di realizzazione professionale e lavorativa. Fattore, rilevante in particolar modo per la componente femminile, che, peraltro, rappresenta il principale elemento di soddisfazione e valorizzazione della propria esperienza all'estero. Un secondo, importante, ambito per il quale gli intervistati (soprattutto maschi) richiedono un forte cambiamento è la conformazione del complessivo contesto economico e sociale.

In altre parole – data la relativa bassa incidenza di tutti gli altri fattori – a cambiare dovrebbe essere soprattutto l'offerta di opportunità di crescita e realizzazione, non solo professionale, in un contesto economico e produttivo, ma anche di vita, profondamente mutato rispetto a quello attuale.

Quest'ultima osservazione è, pur indirettamente, confermata dal fatto che per quanti hanno già scelto di rientrare in Italia e, nello specifico, in Veneto (anche in presenza di giudizi diffusamente positivi sull'esperienza migratoria) le motivazioni prevalenti fanno riferimento a questioni di tipo familiare e, più in generale, relazionale.

Oltre il 70% degli intervistati (64 persone sulle 90 totali che prevedono di rientrare) sostiene infatti che rientrerà in Italia per ragioni legate alla famiglia oppure per via della facilità nelle relazioni e nei legami sociali. Tutte le altre tematiche passano in secondo piano e sono giudicate davvero poco rilevanti ai fini del rientro.

In alcuni casi, tuttavia, chi decide di rientrare lo fa sulla base di un preciso progetto. Le informazioni raccolte mostrano come i programmi siano molto differenziati, ciò nonostante le tematiche intercettate si collegano facilmente ai temi principali di studio ed analisi del fenomeno della nuova emigrazione. Tra i casi riportati, emerge la volontà di poter investire nel proprio Paese quanto appreso all'estero, come nel caso di un giovane ricercatore che, riconoscendosi nella definizione di “cervello in fuga”, vorrebbe rientrare per svolgere la propria attività di ricerca presso un'Università italiana²². Oppure come chi,

21. Sono stati, ad esempio, previsti regimi fiscali agevolati (Agevolazioni per il rientro dei cervelli e Fondo Controesodo) e finanziati specifici programmi di rientro per quanto riguarda l'ambito universitario.

22. Il programma Rita Levi Montalcini, finanziato da risorse Ministeriali a favore degli Atenei statali, è destinato ad incentivare giovani ricercatori stranieri, ed in particolare italiani, in possesso del titolo di dottore di ricerca, residenti all'estero da almeno un triennio, a vivere in Italia per svolgere attività didattica o di ricerca, e a contrastare così il fenomeno della “fuga dei cervelli”. Cfr. MIUR – Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, <https://www.miur.gov.it/programma-rita-levi-montalcini>

membro di associazioni di veneti all'estero (Comitato Giovani Veneti all'estero²³) vorrebbe trasportare, all'interno delle Istituzioni locali, l'esperienza maturata fuori dall'Italia.

Altri intervistati vorrebbero invece reinventarsi iniziando una propria attività (ad esempio avviare un hotel) oppure mettendosi in proprio; c'è chi si propone di superare un concorso per la carriera dell'insegnamento. Un caso interessante di esperienza transnazionale è stato messo in luce da un intervistato che vorrebbe combinare i legami affettivi con i bisogni professionali, mantenendo il lavoro e la residenza all'estero, nello specifico in Olanda, e mantenere la propria vita, i legami familiari e gli amici, in Veneto.

2.7. Considerazioni finali

L'obiettivo del percorso di indagine, come evidenziato in premessa, era quello di provare a ricostruire le principali caratteristiche delle esperienze migratorie cercando di intercettare le motivazioni delle scelte intraprese e provando a rintracciare eventuali connessioni con il territorio regionale di origine, mettendo in luce eventuali carenze di opportunità ed auspicabili traiettorie di sviluppo anche nell'ottica di trattenere il capitale umano ed incentivare i rientri.

Le evidenze emerse, riferite al campione intercettato, offrono lo spunto per alcune interessanti valutazioni.

Innanzitutto, la disamina delle principali caratteristiche delle esperienze all'estero, mostra con chiarezza una forte eterogeneità e complessità dei percorsi migratori. Un'elevata propensione alla mobilità, soprattutto dei più giovani e dei più istruiti, è alla base non solo dei trasferimenti, più o meno definitivi, all'estero ma anche di un susseguirsi di traiettorie (spesso individuali) composte di successivi spostamenti.

Ne deriva il carattere globale delle migrazioni che, nonostante una marcata connotazione europea, mostrano sempre più spesso traiettorie che portano nelle più svariate aree del mondo, sia in grandi metropoli quanto nei piccoli centri urbani. In un panorama come questo, si assiste ad un progressivo indebolimento del senso di appartenenza, invece tipico delle migrazioni del passato, ed il legame con il contesto di origine anche se importante non rappresenta più un marcato fattore identitario.

La scelta di lasciare il territorio di origine e trasferirsi all'estero è dovuta soprattutto a ragioni di tipo professionale e va ricondotta alla possibilità di realizzazione personale e lavorativa in un contesto economico e sociale diverso e maggiormente innovativo. Una scelta consapevole o volontaria, quasi mai obbligata, vissuta spesso 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 (indipendentemente da fattori quali la distanza geografica e le differenze culturali). Ne è dimostrazione la logica transnazionale delle relazioni in ambito lavorativo e la dimensione globale in cui avvengono i contatti professionali.

Il lavoro rappresenta dunque il fattore chiave (anche) delle recenti migrazioni; la scelta stessa della destinazione in cui trasferirsi è strettamente collegata alla presenza di concrete e adeguate opportunità di lavoro ed alla possibilità di esplorare nuovi ambiti professionali.

Le evidenze raccolte con il questionario suggeriscono l'esistenza di esperienze lavorative differenti, nei più svariati ambiti occupazionali. Ciò nonostante alcuni settori ed alcune professioni sembrano offrire a chi oggi lascia il Veneto e decide di trasferirsi all'estero le maggiori opportunità di lavoro: nell'industria molti comparti produttivi ad alto contenuto di conoscenza ed innovazione; nei servizi sia le attività

23. Il 'Comitato Giovani Veneti all'estero' è una Fondazione composta da giovani, di origine veneta, residenti all'estero (Argentina, Brasile, Uruguay, Venezuela, Sud Africa, Canada, Australia e Svizzera) che operano a favore del mantenimento dei legami e delle tradizioni con la Regione Veneto.

legate al terziario avanzato, quindi con profili ad elevata specializzazione, sia le attività nell'ambito di settori quali il commercio, la ristorazione ed il turismo.

Un tratto distintivo delle esperienze lavorative all'estero è l'elevata soddisfazione per il lavoro svolto. Questo rafforza l'ipotesi che chi oggi lascia il Veneto cerca e spesso trova – anche se non sempre – migliori opportunità lavorative e una maggiore valorizzazione professionale.

Anche in presenza di alcuni elementi di criticità, il giudizio degli intervistati non mostra mai una totale insoddisfazione per il lavoro svolto. A fare la differenza rispetto al contesto veneto di origine sono soprattutto l'esistenza di un ambiente innovativo ed internazionalizzato, le opportunità di carriera e la valorizzazione del merito.

Questo non significa che le opportunità lavorative all'estero sono maggiori e per certi aspetti (ad esempio sul piano delle tutele) migliori rispetto a quelle disponibili in regione. Le esperienze di lavoro all'estero sono, a detta degli intervistati, in molti casi “qualitativamente” superiori: offrono maggiori prospettive di realizzazione professionale, garantiscono un elevato livello di soddisfazione e sono (soprattutto) economicamente più remunerative. La differenza si vede anche dal punto di vista organizzativo, in particolare nelle relazioni gerarchiche.

I giudizi decisamente positivi per quanto riguarda l'aspetto lavorativo non sembrano essere intaccati da alcune criticità invece rilevate per quanto riguarda la vita all'estero (non sempre favorevole dal punto di vista economico, complicata per quanto riguarda le relazioni ed i legami, faticosa e spesso non agevolata dal punto di vista “gestionale”).

I progetti migratori intercettati si contraddistinguono per essere in buona parte dei percorsi duraturi, di lungo corso e anche quando diventa difficile fare previsioni per il futuro, la possibilità di rimanere all'estero rappresenta la prospettiva migliore. Per queste persone, solo l'offerta di opportunità di crescita e realizzazione in un contesto economico e produttivo, ma anche di vita, profondamente mutato rispetto a quello attuale, potrebbe incentivare un possibile rientro in patria e, nello specifico, in Veneto.

3 LA SCELTA DI PARTIRE. L'ESPERIENZA DI ALCUNI VENETI CHE VIVONO E LAVORANO ALL'ESTERO

3.1. L'indagine realizzata

Le pagine seguenti raccontano di un'indagine qualitativa realizzata raccogliendo le esperienze di 19 veneti¹ – 12 uomini e 7 donne – che attualmente vivono e lavorano all'estero, per la maggior parte in paesi verso i quali l'emigrazione italiana – e veneta in particolare – risulta essere un fenomeno quasi del tutto nuovo. Undici sono i paesi in cui attualmente risiedono gli intervistati. Otto di loro si trovano in Asia: quattro vivono in Cina, due a Singapore, uno in Thailandia, un'altra persona in Indonesia; altri quattro intervistati si trovano in Medio Oriente, tutti negli Emirati Arabi Uniti, tra Dubai e Abu Dhabi; tre intervistati sono attualmente in Nord America (due in Canada e uno negli Stati Uniti) e, infine, completano il gruppo, altri due intervistati attualmente in Australia, un altro in Senegal e un ultimo in Kenya.

Considerate le loro diverse esperienze, nel complesso, mediamente sono lontani dal Veneto da poco più di 8 anni. Il dato medio nasconde evidentemente esperienze di permanenza all'estero molto diverse tra loro: alcuni hanno maturato anche 17, 24, 29 anni fuori dall'Italia trascorsi in un unico paese o in più paesi; per altri invece l'esperienza dell'emigrazione è recente e, come l'ha definita un intervistato, ancora in fase di scoperta.

L'età media complessiva delle persone incontrate è di 38 anni: il più giovane ha 29 anni, il più adulto 54. La maggior parte di loro non ha figli: solo tre intervistate sono mamme di bambini o bambine tra i 2 e i 10 anni; sette sono sposati/e o convivono senza figli; nove sono celibi o nubili.

Undici di loro hanno conseguito una laurea o un dottorato: tre hanno una laurea in lingue o altra laurea umanistica, quattro in ingegneria o altra laurea scientifica, due in giurisprudenza ed altri due in scienze politiche o economia. Cinque intervistati si sono diplomati alla scuola secondaria di II livello (tre al liceo artistico e due in un istituto tecnico) e altri tre sono in possesso di una qualifica professionale (nella ristorazione o nel settore moda) o del diploma di terza media.

La varietà e la ricchezza del gruppo di intervistati è frutto delle modalità utilizzate per la selezione, avvenuta attivando modalità e percorsi anche molto diversi tra loro che, nelle intenzioni del gruppo di lavoro, potessero intercettare persone residenti all'estero disponibili a raccontarsi. In particolare, sono state coinvolte le associazioni di emigranti delle province del Veneto e, attraverso i social, alcuni gruppi di veneti all'estero su Facebook e alcuni blog; sono state attivate catene amicali e di conoscenti facendo anche riferimento ad emigranti non veneti o a persone immigrate in Italia che hanno conservato relazioni e rapporti nei paesi di origine focus dell'indagine; sono stati coinvolti gli intervistati stessi per diffondere attraverso passaparola l'esistenza dell'indagine e l'invito a parteciparvi.

Il gruppo di intervistati emerso dall'utilizzo di queste diverse modalità di selezione non aspira ad essere

* di Monia Barazzuol, Ricercatrice in ambito socio economico.

1. Un ringraziamento a tutte le persone incontrate per aver dedicato un po' del loro tempo a partecipare all'indagine e raccontarsi. Grazie anche a tutti coloro che si sono resi disponibili al passaparola per diffondere l'iniziativa e coinvolgere nell'indagine emigranti veneti all'estero; a coloro che, pur disponibili ad essere intervistati, per i motivi più diversi, non è stato possibile raggiungere. Grazie alle associazioni di emigranti delle province del Veneto e, in particolare, all'Associazione Bellunesi nel Mondo e al suo Direttore Marco Crepaz per l'aiuto e la disponibilità dimostrata. Un doveroso ringraziamento agli amministratori di diversi gruppi, pagine e blog di italiani all'estero e in particolare agli amministratori della pagina Facebook "Italiani in Cina", a quelli del gruppo privato su Facebook "Thailandia", del gruppo privato sempre su Facebook "Veneti a Dubai e U.A.E" e del gruppo privato su WeChat "Veneti in Cina - Asia".

statisticamente rappresentativo, ossia non ha nessuna pretesa di riprodurre in piccolo le caratteristiche di tutti coloro che negli ultimi anni hanno deciso di lasciare il Veneto e trasferirsi all'estero. Piuttosto l'indagine raccontata in queste pagine vuole contribuire ad esplorare il tema delle nuove emigrazioni venete e provare a comprenderlo un po' di più. Per fare questo si è ricorsi ad interviste semi-strutturate in cui, a fronte di una griglia di domande aperte e di argomenti da utilizzare come canovaccio per raccogliere le diverse riflessioni, l'intervistato/a e intervistatore fossero abbastanza liberi nell'impostare la conversazione, lasciando al secondo la possibilità di approfondire alcuni aspetti del racconto quando sembrava necessario, chiedere chiarimenti etc.

I temi affrontati nel corso delle interviste hanno riguardato la fotografia della situazione attuale dell'intervistato/a facendo in particolare riferimento alla sua situazione familiare e lavorativa; le modalità attraverso cui ha preso forma la sua esperienza all'estero e dunque come è avvenuta la decisione di partire, la situazione lavorativa e personale al momento della partenza, il ruolo della famiglia e delle reti professionali, amicali, familiari nella decisione etc.; l'arrivo nel nuovo paese, le difficoltà incontrate; la vita quotidiana attuale: le relazioni nel nuovo contesto lavorativo e personale e quelle lasciate in Italia; le aspettative o le riflessioni in merito al prossimo futuro e il possibile rientro. L'intervista si concludeva con la raccolta di alcuni ulteriori dati socio-demografici se non emersi nel corso del racconto. La durata media delle interviste è stata intorno alla mezz'ora, tre quarti d'ora; in qualche caso si è allungata all'ora. Ad ogni partecipante è stato naturalmente garantito l'anonimato.

Tutte le interviste sono state rese possibili grazie all'utilizzo di diversi servizi di comunicazione digitale come WeChat, WhatsApp, Skype ma anche Zoom e Botim, di volta in volta diversi rispetto al paese in cui si trovava l'intervistato/a.

Infine, ogni intervista è stata trascritta sulla base degli appunti raccolti direttamente nel corso dell'incontro. I materiali così emersi sono stati analizzati per nuclei tematici e sono qui presentati secondo una prospettiva narrativa, cercando di ricostruire analogie, motivazioni di fondo, situazioni tipiche, esperienze cruciali etc. delle diverse storie con l'obiettivo di fornire qualche utile spunto all'interpretazione di un fenomeno così complesso come quello dell'emigrazione di questi ultimi anni.

3.2. I motivi per partire

Nelle esperienze incontrate, la decisione di spostarsi in un altro paese è stata di fatto un progetto migratorio individuale o al massimo di coppia: su 19 esperienze raccolte, 4 sono stati progetti condivisi tra partner, 2 familiari in cui c'è anche la presenza di un figlio/a e i rimanenti sono individuali.

Nella decisione di partire non c'è traccia delle catene migratorie tradizionali che hanno caratterizzato le emigrazioni precedenti, dall'Ottocento al secondo dopoguerra. In esse, erano i legami dei nuovi emigranti alle comunità di parenti, amici o conterranei che già risiedevano nei paesi di emigrazione (Pugliese 2008) a spingere i flussi dal Veneto nel resto del mondo. Oggi, gli intervistati incontrati non hanno seguito le orme di qualcun altro, non si sono affidati a conoscenti per organizzare il viaggio, la prima accoglienza, il primo inserimento lavorativo e la ricerca di un posto dove stare. Ognuno di loro ha invece scelto il proprio punto di approdo in relazione a quello che è stato ed è il proprio progetto di emigrazione. Chi ha deciso di partire ha sostenuto in prima persona tutte le scelte relative al proprio progetto: cercare l'occasione per partire, organizzare il viaggio e una prima stabilizzazione nel nuovo paese, occuparsi delle pratiche per il visto etc. Unica eccezione chi è partito con l'azienda con cui lavorava, chi ha stipulato prima della partenza un accordo di lavoro con una azienda all'estero, chi ha raggiunto il proprio partner già in qualche modo inserito nel nuovo contesto: tutti loro hanno potuto contare su un sostegno più o meno ampio rispetto a tutti gli aspetti legati alla partenza.

Le motivazioni – ma anche le occasioni – per partire, lasciare l’Italia e iniziare in un altro posto sono molteplici e, per certi versi, molto eterogenee tra loro. Per molti, la partenza non è attribuibile ad un solo motivo ma ad un mix personalissimo di ragioni dove a volte ne prevale una ma non sempre. Per comodità, sulla base delle diverse esperienze raccolte, i motivi della partenza sono stati organizzati in tre gruppi:

- per un lavoro già in corso
- per far crescere competenze e professionalità
- per motivi personali.

Una partenza legata al lavoro già in corso

Alcuni degli intervistati sono partiti al seguito dell’azienda con cui già lavoravano in Italia e, per passi successivi, il percorso ha trovato una sua stabilizzazione. Significativa su questo l’esperienza di un intervistato arrivato in Cina attraverso un’azienda italiana per seguire un fornitore locale. Prima due trasferte all’anno, poi i viaggi si intensificano fino a quando il tempo passato all’estero è maggiore di quello passato in Italia. Nel momento in cui l’azienda decide di aprire una propria sede all’estero ecco che la scelta della persona che se ne potrà occupare diventa naturale. Ma anche a questo punto non si tratta di un trasferimento vero e proprio: l’idea è che un semestre possa essere sufficiente ad avviare tutto ma non basta e, alla fine, una scelta avvenuta quasi per caso (la prima trasferta all’estero avviene perché “nessuno voleva andarci e sono andato io”) si fa definitiva.

In alcuni casi è l’azienda a proporre un periodo all’estero per un compito ben preciso; in altri casi, invece, è il lavoratore stesso a proporsi per un periodo fuori dall’Italia anche a fronte di richieste dirette delle sedi estere dove si è avuto modo, grazie a trasferte precedenti, di dimostrare le proprie competenze e capacità. In entrambi i casi, non sempre si raggiunge subito un accordo: azienda e lavoratore possono avere progetti differenti.

C’è anche l’esperienza di chi parte accettando un incarico all’estero per acquisire familiarità con il lavoro, con l’accordo di rientrare nel giro di poco in Italia in un contesto più ampio e dinamico, ma finire poi, dopo varie vicissitudini, a trovarsi bene all’estero e a far carriera in quel contesto.

Nei casi incontrati, l’azienda con cui ci si trasferisce all’estero fornisce un supporto iniziale, quasi ripercorrendo il sostegno che, nelle emigrazioni del secolo scorso, fornivano le comunità di compatrioti.

Una decisione legata alla volontà/possibilità di far crescere competenze e professionalità

Quello di far fruttare al massimo le proprie competenze è un obiettivo che caratterizza molti intervistati ma in particolare chi ha investito in un percorso altamente qualificato nell’ambito della ricerca, conseguendo un dottorato. In loro è evidente la consapevolezza di quanto gli spazi per continuare a lavorare in una struttura pubblica o privata italiana siano ridotti e sia necessario guardarsi attorno. Una consapevolezza che a volte matura molto presto. Un intervistato oggi negli Usa ha osservato: “[quando ho iniziato l’università] sapevo che c’erano cinque posti al mondo dove avrei potuto fare il lavoro che volevo fare”. Partire è una scelta che riguarda la certezza di poter lavorare nel proprio ambito di competenza e di confrontarsi con università e centri esteri in cui i fondi investiti nelle attività sono maggiori. Questa maggiore disponibilità permette non solo di poter ospitare i migliori talenti da tutto il mondo ma anche di garantire ai ricercatori una programmazione di medio-lungo periodo (e non dal respiro corto come spesso si percepisce nelle strutture italiane), di offrire un compenso più congruo all’attività di eccellenza realizzata e, soprattutto, di investire su laboratori ed infrastrutture innovative.

In questo modo, chi ha l'opportunità di accedervi può lavorare ad alti livelli. Una situazione certamente sfidante per chi ha voglia di mettersi in gioco. Scegliere di andare all'estero per lavorare nella ricerca è del resto ritenuto anche un fatto naturale: si tratta infatti di un lavoro che non può fare a meno di confrontarsi con la comunità scientifica internazionale e, di conseguenza, con periodi più o meno lunghi di permanenza all'estero.

A tutto questo si aggiunga anche il fatto che, spesso, anche al di fuori dell'università, nel contesto italiano questo tipo di competenze non hanno di fatto "mercato". Per un dottorato in scienze dei materiali e nanotecnologia, la sua laurea si è dimostrata poco attraente per le aziende italiane del settore che non capivano molto bene cosa avesse studiato. Del resto, osserva come molte aziende siano realtà relativamente "piccole e sicuramente questo non aiuta per quanto riguarda le cose innovative". La stessa laurea trasportata in un altro contesto, a Singapore, ha acquisito tutt'altro valore ed è stata valutata "come una delle migliori".

Non sono solo i percorsi di studio votati alla ricerca scientifica di alto livello a dover mettere in conto la possibilità di muoversi fuori dall'Italia. Chi ha completato gli studi terziari all'estero, chi sceglie un percorso di studi in ambito linguistico, chi si specializza su una nicchia come la giurisprudenza legata ad alcuni specifici contesti esteri, chi aspira a lavorare nella cooperazione internazionale costruendo un percorso prima nella scuola superiore e poi universitario adeguato ipotizza di fatto la possibilità – che è anche necessità – di spostarsi all'estero. Che senso ha – si chiede un intervistato – studiare il cinese se poi non vai in Cina per parlarlo, migliorarlo, capirlo?

Allo stesso modo, in altre esperienze, guardare all'estero è l'unica modalità per crescere nella propria professione. È il caso ad esempio di uno chef che è partito perché, ad un certo punto, gli è stato chiaro che, in Italia, a 30 anni, aveva probabilmente esaurito tutte le sue possibilità di crescita e, di fatto, sarebbe più o meno rimasto dov'era per il resto della sua carriera. Andando all'estero, impegnandosi a fondo, è arrivato invece a livelli perfino più alti di quelli che si era prospettato, occupando posizioni manageriali all'interno di grossi brand della ristorazione e dell'ospitalità.

Una partenza legata a motivi personali

Non si parte solo per qualche motivo legato al lavoro, alla propria formazione o per mettere a frutto il proprio bagaglio di competenze: si parte anche per motivi personali.

Alcuni intervistati sono partiti per raggiungere il proprio compagno o la propria compagna che nel frattempo si erano trasferiti o stavano per farlo a seguito di una proposta di lavoro. Una scelta che non è subita o vissuta come un ripiego ma è a pieno titolo parte di un progetto condiviso, discusso nell'ambito familiare e/o di coppia. Una scelta che diventa anche un'occasione per sé stessi, una risposta al desiderio personale di fare un'esperienza all'estero. Il progetto migratorio di chi parte per raggiungere il compagno o la compagna ha spesso una prospettiva meno definita e più incerta rispetto a quella del partner nonostante, allo stesso tempo, il/la compagno/a siano anche un importante punto di riferimento per capire il contesto in cui ci si trova e un sostegno nel primo più difficile periodo. Nei loro racconti, infatti, il primo periodo è servito per trovare un adattamento iniziale, misurarsi con la nuova realtà e trovare una propria strada.

Ci sono poi le esperienze di altri intervistati e intervistate che sono partiti/e in un momento di difficoltà personale, per "cambiare aria", trovare nuovi stimoli e provare a ricominciare da qualche altra parte. La spinta può arrivare da una storia d'amore giunta al termine, da un problema familiare da cui si vuole prendere una pausa, da una delusione sul lavoro, da un momento di incertezza personale o anche dalla perdita del proprio posto di lavoro; altre volte aleggia la sensazione di non sentirsi a proprio agio nel posto in cui si vive e si lavora, di sentirselo troppo stretto e di aver bisogno di mettere in campo un

cambiamento. In particolare, sono interessanti le esperienze delle uniche due intervistate intercettate partite poco dopo essere rimaste senza lavoro. Entrambe sono partite insieme al compagno/marito che, in quel momento, si trovava nella stessa situazione, senza lavoro, e, in un caso, anche con un bimbo piccolo. La scelta di andarsene è avvenuta trasformando quello che potrebbe essere stata un'esperienza solo dolorosa e difficile – e certamente lo è anche... – in una occasione di cambiamento.

C'è anche chi è “ri-partito”, ossia ha sperimentato per la seconda volta la partenza. Un rimbalzo tra l'Italia ed un altro paese che, come raccontano da molti intervistati, sembra essere un'esperienza abbastanza diffusa anche tra i loro contatti. Nei casi intercettati, in un caso il rientro è stato esclusivamente un intermezzo seppure non brevissimo di un progetto comunque orientato a vivere all'estero; nell'altro, invece, al rientro in Italia, quasi inaspettatamente, è nata e cresciuta una relazione a distanza con una persona conosciuta all'estero. L'importanza che via via ha acquistato questo legame e il rapporto mai chiuso con il vecchio datore di lavoro sono state delle ottime ragioni per ritornare nel paese che si era lasciato.

Rispetto ai motivi della partenza, in base alle esperienze raccolte, emergono alcune osservazioni:

- forse è un effetto dei criteri utilizzati per la selezione del campione ma tra i motivi indicati dagli intervistati c'è un grande assente: nessuno motiva la scelta di partire con l'impossibilità di trovare un posto di lavoro in Italia dopo averlo cercato intensamente. Un aspetto confermato anche da chi, prima di partire, era rimasto senza lavoro. Alcuni intervistati un lavoro lo avevano già: a volte si lasciano situazioni mediamente ben remunerate e stabili; altre volte invece si tratta di lavori con contratti flessibili anche se in un ambito professionale in linea con le proprie competenze.

Forse, un distinguo c'è e riguarda coloro che hanno intrapreso una carriera accademica o comunque nell'ambito della ricerca. Come si è già osservato, già nel periodo di studi in Italia o all'estero, questi intervistati avevano messo in conto che difficilmente avrebbero trovato un posto nell'università italiana e, soprattutto, non erano così convinti di un eventuale contratto nella ricerca, poco retribuito e molto incerto. Ma anche per loro, se si dovesse guardare esclusivamente al lavoro inteso come “posto” di lavoro, alla possibilità di portarsi a casa un qualsivoglia stipendio, un'altra soluzione esisteva. Un intervistato lo spiega bene facendo riferimento ai suoi ex colleghi di dottorato. La maggior parte ha accettato e imparato un altro lavoro che ritiene comunque soddisfacente anche se di fatto è sotto qualificato rispetto al percorso di studi. Certo, non manca chi è scontento e chi, come lui, ha preferito partire e cercare in un altro paese l'occasione giusta.

In generale, per il gruppo di intervistati incontrati partire non vuole dire muoversi alla ricerca di un “qualsiasi posto di lavoro” ma di una ben precisa opportunità lavorativa e, insieme, personale e soprattutto di una possibilità di crescita attraverso cui costruire un proprio progetto.

- Un altro aspetto che emerge dalle storie di tutti gli intervistati, indistintamente, è la curiosità, l'idea di esplorare e mettersi in gioco in prima persona, come spinta a partire. Alcuni intervistati sottolineano quanto questo sia frutto anche dell'educazione ricevuta in famiglia che li ha aiutati “a crescere in un certo modo, flessibile, aperto e adattabile: cose che vanno molto bene quando si decide di andare a vivere all'estero”.
- Un altro fattore che entra in gioco nella partenza riguarda il fatto di avere una buona conoscenza del paese di destinazione ancora prima di trasferirsi. In alcuni casi, la persona che decide di trasferirsi conosce già il paese per avervi trascorso un periodo di vacanza, di studio o di lavoro. Le esperienze di durata maggiore sono state formative in quanto sono state l'occasione per apprendere modalità e strumenti utili a muoversi in contesti nuovi e, allo stesso tempo, hanno alimentato la curiosità di conoscere culture, tradizioni, paesaggi diversi da quelli in cui si è nati. Di

fatto, queste esperienze normalizzano la possibilità di muoversi successivamente al di fuori dell'Italia. È un fatto del tutto nuovo rispetto alle emigrazioni di bisnonni, nonni e anche padri che partivano avendo scarsissime informazioni rispetto ai paesi in cui si spostavano. Chi parte oggi è più consapevole del posto in cui arriverà anche grazie al web che mette a disposizione una marea di informazioni sulla destinazione scelta. Un bagaglio di informazioni che – come sottolinea un intervistato – a volte può portare a sottovalutare il cambiamento che ovviamente si affronterà. A volte, infatti, anche un paese occidentale come il Canada può essere una sorpresa: nonostante la sua vicinanza culturale all'Europa, la mentalità, i valori e il modo di vivere i rapporti personali rimangono spesso lontani da quelli con cui si ha familiarità.

3.3. Le difficoltà con cui fare i conti all'arrivo

Le 19 storie raccolte attraverso le interviste rilevano un aspetto che, a detta degli intervistati, chi rimane in Italia tende a non valutare: l'impegno, i sacrifici e le difficoltà soprattutto iniziali che ognuno degli intervistati ha dovuto affrontare. Cominciare a prendere le misure con un nuovo contesto in cui si è deciso di vivere non è banale. Il primo periodo di adattamento è costellato di diverse questioni da affrontare: “un sacco di difficoltà... tutta una difficoltà” ha sintetizzato un intervistato. In particolare:

- il primo grosso aspetto con cui fare i conti riguarda la lingua, un'evidente difficoltà soprattutto quando si arriva in paesi come ad esempio la Cina, dove la lingua è ideografica, non esiste un alfabeto e comprenderla richiede un impegno altissimo. Se al lavoro la lingua utilizzata dalla maggior parte degli intervistati è l'inglese, usciti dall'ufficio le cose cambiano. A quel punto, diventano molto difficili anche le cose più semplici almeno fino a quando non si prende dimestichezza con il contesto e con le persone che lo abitano. Cose semplici, si diceva: muoversi, prendere un taxi o fare la spesa;
- un altro aspetto riguarda il confronto con culture, regole e tradizioni completamente diverse dalle proprie, anche nei casi di paesi occidentali che potrebbero sembrare molto più simili al contesto italiano di quanto in realtà non lo siano. Questo è tanto più vero quanto, ancora una volta, la distanza culturale con il paese di arrivo è maggiore. Un intervistato ora in Cina ha descritto la barriera culturale che si è trovato davanti e ha dovuto affrontare: “ci sono cose che per i cinesi sono la quotidianità ma per noi non sono accettabili. Sono problemi che si incontrano ovunque si vada. Si impara ad accettare, a rispettare... non sono cose che si riesce a fare subito... sono capacità che si devono un po' allenare”. Un altro intervistato, guardando alla sua esperienza in Canada, ha osservato come stabilirsi in un altrove non significhi partire completamente da zero in quanto ci si porta dietro il proprio bagaglio di conoscenze, di competenze, di relazioni etc. ma, di sicuro, si tratta di ricostruire nuovi punti di riferimento, una nuova mappa per orientarsi all'interno di un contesto diverso. Una mappa che è anche geografica non tanto e non solo in relazione a dove sono dislocati servizi, attività etc. ma rispetto alla logica con cui vengono organizzati gli spazi, come vengono utilizzati, come danno senso e costruiscono le relazioni tra le persone che li abitano.

Vi sono poi da affrontare alcuni problemi pratici:

- ad esempio, trovare un posto dove abitare, una casa. In alcuni casi, al di là che sia una proposta dall'azienda con cui si lavora o che lo si scelga autonomamente, il primo alloggio si trova spesso nelle vicinanze del lavoro. Spesso le soluzioni iniziali mostrano con il tempo i loro punti deboli e, altrettanto spesso, si risolvono con il trasferimento in una nuova casa in una zona servita maggiormente dai servizi e/o vicina ai luoghi del tempo libero che più si frequentano. Per molti il trasferimento coincide anche con un passo in avanti nella propria crescita professionale: nuovi ruoli in azienda, un contratto più stabile e un miglior trattamento economico permettono infatti di migliorare la propria condizione abitativa;

- fin dall'inizio dell'esperienza all'estero, un aspetto che richiede di attivarsi riguarda il visto. In alcuni casi le pratiche per ottenerlo e mantenerlo sono abbastanza complicate, con vincoli stingenti da rispettare che creano a volte non poca ansia. Di fatto, le regole e le procedure inerenti a questi aspetti si imparano un po' alla volta, domandando agli altri immigrati che si incontrano, ricontattando amici che hanno vissuto nel paese tempo prima, leggendo, informandosi presso agenzie specializzate;
- un ulteriore aspetto emerso dalle interviste riguarda la necessità di acclimatarsi al nuovo contesto. Il tanto caldo di chi ad esempio è emigrato negli Emirati Arabi Uniti o il tanto freddo di chi si è spostato in Canada o l'alta umidità di altri paesi per alcuni intervistati hanno significato veri e propri problemi di salute che, dopo un periodo più o meno lungo di adattamento, si sono risolti. Adattarsi al clima è stata per alcuni una vera e propria attività: una capacità che "richiede di essere agita" l'ha definita un intervistato intendendo la necessità di attivarsi per far reagire il proprio corpo e per accedere ad un bagaglio di conoscenze che, se per le persone nate nel paese di arrivo sono scontate (tanto quanto lo erano per gli intervistati quelle relative al contesto italiano), non è così per chi arriva da fuori;
- altri problemi si risolvono via via che la propria permanenza nel paese si allunga: è il caso ad esempio di prendere familiarità con gusti, odori, rumori etc. prima sconosciuti.

Alcune difficoltà riguardano invece aspetti più generali dei paesi di arrivo. In particolare, alcuni intervistati segnalano le difficoltà legate alla salubrità dell'aria, dell'acqua e, a volte del cibo; a contesti socio-politici poco democratici e situazioni in cui sono evidenti forti disuguaglianze all'interno della popolazione; a confrontarsi con sistemi socio-sanitari non di tipo universalistico in cui i servizi di assistenza vengono erogati sulla base di quanto previsto dalla propria polizza di assicurazione stipulata privatamente. Quest'ultimo è un costo sostenuto personalmente che si affronta in relazione al proprio reddito ma anche di una valutazione della percezione del proprio livello di rischio. La questione non riguarda solo l'accesso e i costi dei servizi sanitari, ma anche la qualità delle cure e quella che è percepita la competenza dei medici. Naturalmente le valutazioni su questo aspetto dipendono molto dall'esperienza personale ma, in generale, gli standard della sanità italiana e veneta nello specifico vengono percepiti più alti e a costi tutto sommato accettabili rispetto a quelli con cui ci si è misurati in molti paesi all'estero. Sulla questione influisce anche la percezione della relazione che si instaura con il personale medico e sanitario. Un intervistato ha osservato di sentirsi trattato come cliente piuttosto che come paziente negli ospedali o nelle altre strutture a cui fa ricorso all'estero. In alcuni casi, soprattutto di fronte a qualche problema più grave, alcuni scelgono di rientrare in Italia e consultare uno specialista italiano. È una scelta che dipende però dalla distanza geografica tra l'Italia e il paese in cui si vive.

Nel momento in cui arriva in un nuovo paese, ogni intervistato si trova a dover affrontare tutto questo contando sulle proprie forze: si affrontano situazioni nuove, è un continuo re-imparare e la famiglia, gli amici di una vita sono lontani e non possono contribuire concretamente. Per alcuni intervistati, è questo un periodo contraddistinto dalla solitudine. La prima risposta "di pancia" sarebbe quella di fare i bagagli e tornarsene indietro. Piano piano, spesso grazie ai consigli ricevuti da colleghi o da datori di lavoro, le cose cominciano a cambiare e le difficoltà vengono risolte.

3.4. Il primo faccia a faccia con il lavoro all'estero

Anche il contesto lavorativo, soprattutto all'inizio, non è privo di difficoltà da superare. Un'intervistata ha sottolineato: "c'è tanta gente non informata che pensa che a Dubai si regalino le pepite d'oro". Niente di più distante dalla realtà vissuta dagli intervistati incontrati. Nel primo periodo all'estero, diversi di loro hanno dovuto fare i conti con:

- impieghi in linea con le proprie competenze che richiedono un forte impegno e dedizione ma a cui non corrisponde una retribuzione adeguata. Un intervistato è partito per la sua prima esperienza extra-europea negli Emirati Arabi Uniti per uno stipendio inferiore a quello che già riceveva in Italia. Un'occasione non esaltante ma di cui aveva ben chiara l'utilità ancora prima di partire: accettarla è stato infatti "prendere la palla al balzo", la costruzione di "un ponte per approdare da qualche altra parte", un passaggio che, di fatto, per lui è avvenuto in tempi rapidi e in appena qualche mese è riuscito ad intercettare un'offerta di lavoro più allettante e maggiormente in linea con quelle che erano le sue aspettative;
- impieghi che richiedono un ulteriore investimento in formazione per adeguare le proprie competenze al nuovo contesto. Non sempre è sufficiente imparare lavorando o attraverso l'apprendimento autodiretto: per alcuni è stato necessario sostenere certificazioni o corsi specifici che permettessero loro di dimostrare formalmente le competenze richieste all'atto dell'assunzione, altre volte per ottenere i permessi ad aprire la propria attività autonoma o per esercitare in modo riconosciuto la loro professione all'estero. Un aspetto valutato spesso come un'ulteriore opportunità soprattutto da chi successivamente ha cambiato paese. Per molti infatti un titolo in inglese conseguito in una organizzazione internazionale piuttosto che un titolo italiano significa la possibilità di ampliare le proprie opportunità lavorative;
- per altri, il primo periodo ha significato misurarsi con lavori poco qualificati, non in linea con le proprie competenze e spesso impegnativi a livello fisico. Un'intervistata ha parlato del suo primo anno in Australia come di un periodo estremamente pesante: cinque diversi lavori part-time da combinare tra loro, nessun riposo infrasettimanale o nel week-end e continue corse da un punto all'altro della città per raggiungerli visto che non si trovavano nemmeno vicini tra loro. Tutti lavori a contratto per i quali non era affatto necessaria la sua laurea appena conseguita in Italia ma gli unici a cui poteva aspirare con il suo visto di Working Holiday. Lavori che si teneva ben stretti dando completa disponibilità ad ogni richiesta dei datori di lavoro per assicurarsi quella continuità alla trasformazione del suo visto;
- altri intervistati ancora si sono adeguati a impieghi mediamente qualificati ma non esattamente in linea con il proprio profilo. È il caso ad esempio di un ingegnere che ha fatto l'insegnante di italiano per un po' fino a quando non ha trovato un'altra occasione in linea con le sue competenze.

Un aspetto che viene rilevato dagli intervistati riguarda la facilità a proporsi alle aziende all'estero. Sicuramente il canale più utilizzato è il web attraverso cui ci si confronta con le tante offerte pubblicate sui portali online attivi nei paesi di destinazione e, d'altro canto, si raccolgono informazioni su aziende con sede all'estero ma avviate da italiani oppure sulle succursali in giro per il mondo delle aziende con sede in Italia a cui inviare la propria candidatura. Ci si propone in modo diretto e in modo abbastanza rapido si ottiene un colloquio a cui, a volte, ne seguono altri svolti spesso a distanza anche quando ci si trova già nel paese estero. I risconti alla selezione arrivano in tempi molto rapidi: tutto avviene infatti in tempi piuttosto brevi e, come ha sottolineato più di un intervistato, si trova lavoro senza dover far valere conoscenze personali che sponsorizzino la propria candidatura.

C'è poi da considerare l'esperienza imprenditoriale che alcuni intervistati hanno intrapreso. Un aspetto che emerge con molta forza è l'assoluta semplicità che queste persone hanno incontrato nell'aprire una propria attività all'estero e nel portarla avanti dal punto di vista burocratico-amministrativo. Il confronto con l'Italia è impietoso e non si tratta per molti di stereotipi ma di riflessioni basate su esperienze dirette, legate a tentativi precedenti di avviare una propria attività in patria. Un aspetto sottolineato in diverse esperienze all'estero è la possibilità di trovare risposte a qualsiasi dubbio in merito a procedure o normative che regolano l'attività in tempi abbastanza rapidi. Soprattutto, viene sottolineato il fatto che le indicazioni ricevute vanno tutte nella stessa direzione e non ci sono interpretazioni tra loro

diverse anche quando ci si confronta con uffici o professionisti diversi. Anche il tema dei costi del fare impresa è stato un aspetto preso in considerazione. Nelle diverse esperienze imprenditoriali, i costi non sembrano essere un aspetto che ostacola o che pesa eccessivamente nel portare avanti un'attività in proprio. Come in qualsiasi situazione, accanto ad aspetti valutati positivamente, ci sono anche difficoltà da affrontare. Una su tutte riguarda la diversa cultura del lavoro da parte delle persone con cui si collabora. Un'intervistata che ha avviato un'attività imprenditoriale si è confrontata con la difficoltà a relazionarsi ai dipendenti che non comprendevano fino in fondo la necessità di rispettare orari, attribuzioni di lavoro e strutture aziendali. Difficoltà che hanno messo talmente in crisi la fiducia tra imprenditore e lavoratore da aver portato alla chiusura dell'attività.

3.5. La crescita professionale come punto cardine del lavoro

Oggi, tutti gli intervistati, ad esclusione di uno solo, stanno lavorando. Le loro carriere professionali sono molto variegata e differiscono per settore e tipologia. Al momento dell'intervista, undici intervistati lavorano alle dipendenze di altrettante aziende o organizzazioni mentre due gestiscono insieme ad altre persone un'attività imprenditoriale. Per quanto riguarda i primi, i settori di riferimento sono soprattutto quelli legati al manifatturiero – in particolare automazione, produzione di macchinari e componentistica industriale, energia e costruzioni – e ai servizi alle imprese – settore legale –; due intervistati lavorano nell'ambito della ricerca scientifica e una nell'ambito della cooperazione internazionale. Per quanto riguardava invece gli imprenditori, uno ha un'attività nel settore informatico e un'altra in quello del commercio e trasporti. Vi è poi un gruppo di intervistati che vede coesistere le due forme, alternando al lavoro dipendente altre attività professionali autonome. In questi casi i settori di riferimento sono sostanzialmente quello del terziario e quello del commercio.

Se il percorso iniziale incontra molti ostacoli e richiede un forte impegno e adattamento, le cose cambiano molto mano a mano che si ha modo di lavorare e mettere a frutto le proprie competenze. L'impegno, il sacrificio nel lavoro non diminuiscono ma cominciano a dare i propri frutti. In tempi sorprendentemente brevi, dimostrate competenza e dedizione, si acquisiscono nuove responsabilità, spazi di autonomia, avanzamenti di carriera e, con essi, anche l'accesso a retribuzioni superiori.

Una possibilità di crescita che risulta alquanto differente rispetto a quanto sperimentato da chi ha avuto modo di lavorare in aziende italiane. Esempio a questo proposito il caso di un intervistato. Ha lavorato in un'azienda veneta per otto anni fino a quando è riuscito a farsi spostare in un'altra appartenente allo stesso gruppo ma in Canada. Due aziende diverse ma che sono parte della stessa multinazionale e, nella pratica, sono organizzate in modo simile. Negli otto anni trascorsi in Italia il suo ruolo è rimasto sempre lo stesso, nessun grosso cambiamento; nei cinque anni trascorsi in Canada, ha già avuto due promozioni arrivando ad una posizione manageriale. L'intervistato è anche disposto a riconoscere che i primi tre anni di lavoro in Italia gli sono serviti per imparare il lavoro, per conoscere l'organizzazione ma ancora non riesce a darsi una risposta sul perché il percorso di crescita fatto all'estero non sia nemmeno paragonabile ai cinque anni precedenti. Nella sua esperienza, in Canada la gestione dei dipendenti è diversa: la persona che si impegna viene riconosciuta; l'impegno e la voglia di crescere vengono premiati facendo anche il possibile per andare incontro alle esigenze personali del lavoratore, alle sue aspirazioni.

Come già accennato, alla crescita professionale corrisponde anche una maggiore soddisfazione in termini economici. Rispetto all'inizio della loro esperienza all'estero, molti intervistati hanno visto crescere il loro stipendio che, in proporzione, è spesso più alto di quello che riceverebbero in Italia per una posizione simile pur tenendo conto della spesa sanitaria e del welfare che, all'estero come si è visto, è un costo sostenuto in modo autonomo quasi ovunque. Due sono gli aspetti che vengono sottolineati: il primo riguarda la minor tassazione che contraddistingue molti dei paesi di emigrazione degli intervistati. In secondo luogo, lo stipendio percepito cresce mano a mano all'acquisizione di una propria

autonomia nel lavoro, al raggiungimento degli obiettivi aziendali, alla presa in carico di nuove responsabilità. Di conseguenza, in generale, essendo la crescita professionale veloce, si può arrivare nel giro di pochi anni ad ottenere un compenso generoso.

La crescita professionale avviene quindi investendo tempo ed energie nel lavoro ma questo non significa legare il proprio progetto ad una impresa in particolare. Molti degli intervistati incontrati hanno cambiato più lavori nel corso del tempo trascorso all'estero, costruendo le proprie carriere per tappe successive nello stesso paese o in paesi diversi e, in alcuni casi, alternando anche rientri più o meno brevi in Italia. La maggior parte degli intervistati rimane infatti costantemente in ascolto del mercato del lavoro per cogliere eventuali proposte in linea con le proprie competenze e che possano costituire un ulteriore salto professionale.

A volte, si cambia lavoro anche per spostarsi e mettersi alla prova in un altro paese. A volte invece, quando le cose non sono andate come si pensava, si cerca una nuova ripartenza. Cambiare lavoro è normalizzato: non è un evento eccezionale questo anche perché, in generale, oltre a lavoratori più propensi a muoversi, esiste una cultura del lavoro che valuta positivamente l'aver collezionato esperienze diverse di lavoro. E, d'altro canto, come si è visto sopra, proporre il proprio cv, fare un colloquio ed essere selezionati è semplice e avviene in tempi molto più rapidi rispetto a quanto si ritiene avvenga normalmente in Italia.

La crescita professionale è naturalmente legata al tema delle competenze. Accanto ai casi di eccellenza intercettati che oggi lavorano nell'ambito della ricerca, in molte altre esperienze, gli intervistati ritengono che il loro bagaglio di conoscenze e competenze sia né più né meno quello di molti altri loro colleghi rimasti in Italia. Per alcuni, partiti quando già la loro figura professionale aveva raggiunto una buona maturità, l'esperienza all'estero non ha segnato un cambiamento evidente in termini di competenze tecniche: un intervistato in Canada ha sottolineato di non aver imparato molto tecnicamente ma, per contro, di aver imparato molto di più ad interfacciarsi con le persone, di aver acquisito sicurezza nelle relazioni. E sono proprio le competenze trasversali a fare la differenza in molte delle esperienze intercettate. Il fatto di conoscere più lingue, in particolare l'inglese, di sapersi adattare, di riuscire ad entrare in empatia e a relazionarsi con persone di provenienze diverse, di saper creare situazioni ponte tra culture diverse contribuisce in modo netto alla costruzione di un progetto di emigrazione di successo. Un intervistato ha sottolineato come “non [sia] solo la competenza tecnica che porta una persona a trovare buone occasioni all'estero ma è un insieme anche di competenze trasversali che uno può giocare a seconda del posto in cui è. E su cui si viene anche valutati. A seconda di come uno usa le sue skills, ha più o meno visibilità”. Del resto, comunque, le competenze tecniche rimangono fondamentali e le stesse esperienze all'estero non fanno che accrescere questo bagaglio, spesso agganciando ai contenuti tecnici anche abilità manageriali.

Il processo di crescita professionale è in molti casi cercato e alimentato in modo proattivo. Un'intervistata ha sottolineato di essersi attivata costantemente per fare richieste là dove vedeva spazi per dialogare con i suoi manager, per avere una formalizzazione o prendere in mano nuovi incarichi: ci sono state molte opportunità su cui si è “esposta per prenderle”, attivandosi molto “da sé”, diventando “manager di sé stessa”. Lei stessa osserva anche come abbia preso tutto quello che poteva prendere quando ha avuto occasione di trovare persone disponibili a farla crescere, a insegnarle, a guidarla, a darle consigli. Come in questa, anche in altre esperienze, ci sono incontri di questo tipo. Si può trattare dello stesso imprenditore per cui si lavora o di un'altra figura, un “saggio” ha chiamato il suo un intervistato che vive in Cina. Si tratta di figure che si attivano non solo dando consigli nell'ambito del lavoro o della carriera ma fungendo anche da mediatori interculturali per facilitare la comprensione di norme e regole con cui relazionarsi alle persone e alla cultura ospitante.

Al di là di quelle che sono le competenze e le strategie messe in campo dagli intervistati nel lavoro, nelle interviste emergono anche alcuni elementi di contesto che hanno fornito un terreno fertile alla loro crescita. In particolare:

- molti intervistati evidenziano la presenza di un ambiente di lavoro molto portato al risultato. Un intervistato in Canada ha ricevuto dall'azienda in cui lavorava un piano di crescita preciso, con obiettivi da raggiungere, risorse a disposizione e tempi da rispettare. Un piano presentato in forma scritta, discusso insieme all'azienda e firmato da entrambi. Non è l'unica esperienza di questo genere: anche chi è partito per lavorare nell'ambito della ricerca accademica o scientifica in genere si misura con obiettivi prefissati e lo sguardo dritto al risultato. Da un lato si tratta di qualcosa che viene giudicato "bello", "sfidante" ma, dall'altro, è evidente quanto questo richieda un investimento molto alto in termini di sacrificio, impegno, tempo dedicato al lavoro a scapito del tempo per sé e la propria vita personale. In alcuni casi, inoltre, la competizione arriva ad un livello altissimo e l'ambiente sfidante può trasformarsi in alienante;

- un contesto lavorativo che, diversamente da quanto sperimentato in Italia, non valuta la giovane età in modo sottrattivo, ossia come mancanza di competenze, di esperienza etc. ma in modo positivo. "In Australia non è necessario infilarsi in stage o tirocini poco o per niente retribuiti anche se sei fresca di laurea"; "[anche se sei giovane] ti valutano, ti lasciano responsabilità... partono positivi".

Diversi intervistati hanno sottolineato di come in Italia, pur disposti ad impegnarsi tanto quanto hanno poi dimostrato all'estero e, in alcuni casi, in possesso di un bagaglio di competenze più alto rispetto ad altri colleghi più anziani in ruoli chiave, di fatto non vi fossero per loro possibilità di crescita. In alcuni casi, questa constatazione diventa anche una componente della decisione di partire. Non si tratta di una crociata contro chi, più anziano, occupa oggi i ruoli di responsabilità, non è una guerra tra lavoratori giovani e lavoratori anziani. Le persone da più anni in azienda o quelle con una più lunga carriera lavorativa sono ritenute assolutamente importanti all'interno di una impresa. Piuttosto il tema riguarda la possibilità di accesso a posizioni di responsabilità che dovrebbero essere aperte a tutti coloro che possono contribuire al successo dell'impresa e valutate in base a capacità e competenze, non in relazione all'età o alla continuità della carriera professionale dentro la stessa azienda. Le critiche riguardano soprattutto la mancanza di fiducia nell'assegnare responsabilità di un certo tipo ad un giovane.

Un intervistato ha parlato di una mancanza di un "ciclo di professionalità" nelle aziende italiane. Il ciclo a cui fa riferimento riguarda la possibilità di crescere ma anche quella di essere sostituiti nel proprio incarico qualora entri o cresca in azienda un'altra persona più adatta al ruolo. È evidente come questo processo metta in moto la necessità di continuare ad investire ininterrottamente su di sé per non uscire dai giochi. Allo stesso tempo, come sottolineano alcuni, questo "ciclo" implica (o, forse, è reso possibile da) una maggiore facilità e disponibilità nel cambiare lavoro, nel cambiare azienda;

- un contesto economico e produttivo ma anche sociale positivo e dinamico, in cui viene promosso lo spirito di iniziativa, la voglia di fare, di provare, di mettersi in gioco. Racconta un intervistato quanto in Cina si respiri "l'energia della gente, la vitalità: se si ha voglia di fare, ci si può buttare. Questo non significa che sia facile arrivare, quello non lo è mai. Ma è un ambiente che ti spinge a provare; quello che ti sta attorno non ti butta giù, non ti aiuta a buttarti nel fosso. Ogni persona con cui parli in Italia invece dice che tutto va male, non funziona niente, stiamo nel baratro... è desolante. Lì no. E anche tu sei portato ad avere un atteggiamento diverso rispetto alla vita e a quello che fai". Avere idee, provare a realizzarle è un atteggiamento che, all'estero, da imprenditore o da dipendente, viene valutato positivamente. Evidentemente, gli errori, le battute di arresto sono considerate parte del gioco: succedono (e sono successi) anche ad alcuni intervistati e a quel punto la strategia è di fermarsi per un po' o cambiare immediatamente strada reinvestendo energie nuove. Per questo, come ha sottolineato un intervistato è importante investire su più percorsi ossia, affiancare al lavoro principale qualche altro progetto professionale così da non perdere mai tutto nel momento in cui, per qualsiasi ragione, la strada principale si rivelasse un vicolo cieco.

3.6. Famiglie e relazioni attraverso la migrazione

Nelle storie raccolte, le famiglie di origine sono un punto di riferimento anche nell'esperienza di emigrazione. Anzi, quello che si percepisce dalle parole di molti intervistati, è che il legame con la famiglia di origine sia cresciuto e si sia rafforzato nel tempo. Molti intervistati hanno affermato di sentirsi spessissimo con i genitori, non solo per scambiarsi informazioni sulla loro salute, su quanto avviene nelle loro vite ma anche per chiedere consigli, valutare alcune decisioni da prendere, confrontarsi sui problemi incontrati anche quando i contesti di riferimento di chi rimane e di chi è partito non potrebbero essere più diversi tra loro. In alcuni casi i genitori intervengono anche supportando concretamente i figli, contribuendo ad esempio con un piccolo prestito per acquistare casa all'estero oppure trascorrendo un periodo presso il figlio/a per stare vicini ai nipoti o per essere di supporto al momento della loro nascita, confermando il ruolo importante del sostegno genitoriale alla vita dei figli all'estero e nella costruzione del loro futuro (Bonatti, Del Pra', Rallo e Tirabassi 2019).

Fin dal primo momento, aiutati dai figli, i genitori si attivano per mantenersi il contatto e partecipare attivamente alla vita di chi è lontano imparando ad utilizzare le nuove tecnologie, a gestire fusi orari etc. Diversi sono i genitori che compiono frequenti viaggi all'estero, alternando le visite a quelle in Italia dei figli stessi, sviluppando essi stessi una mobilità (Bonatti, Del Pra', Rallo e Tirabassi 2019) anche al di là delle distanze. Il fatto che alcuni genitori abbiano avuto modo di visitare e conoscere il nuovo contesto dei figli è da questi ultimi percepito come un riconoscimento e l'accettazione delle proprie scelte anche da parte della famiglia: la propria casa come estensione della casa di origine ad oltre 5 mila o più chilometri di volo.

Al di là della reazione iniziale dei genitori – a volte defilata, a volte negativa, altre volte incoraggiante – alla comunicazione della partenza del figlio/a, nessuno degli intervistati ha rinegoziato la sua decisione sulla base della reazione dei genitori: sia chi è partito attraverso l'azienda con cui lavorava in Italia, sia chi è partito con un altro contatto di lavoro o chi è partito un po' all'avventura etc. tutti hanno dimostrato una certa determinazione nel portare avanti una scelta fortemente cercata e voluta.

Via via che il tempo passa, anche i genitori inizialmente più restii vengono a patti con la scelta del figlio/a. In particolare, si rasserenano quando cominciano a vedere che le cose stanno andando per il verso giusto e che il proprio figlio/a è felice della vita che sta costruendo, delle soddisfazioni che sta raccogliendo sul lavoro ma non solo. Alcuni continuano a “mordersi la lingua”: vorrebbero poter dire “ritorna, ritorna a casa” ma, d'altro canto, in molti casi ci si rende conto che le opportunità di lavoro offerte all'estero sono difficili da rifiutare. In altri casi, a distanza di anni dalla partenza, i genitori si rendono conto che, senza volerlo ammettere troppo, hanno sempre saputo che prima o poi avrebbero dovuto fare i conti con le ambizioni dei figli e/o la loro curiosità a conoscere ed esplorare il mondo.

In alcune famiglie, i figli all'estero non sono solo gli intervistati ma anche altri: alcuni nello stesso paese, altri in paesi diversi. In questi casi, l'agenda dei genitori diventa molto fitta, un intrecciarsi di visite ai figli. Tra questi genitori vi è anche chi, vista la situazione, si è fatto una mezza idea di emigrare a propria volta per avvicinarsi ai figli, dimostrando in questo caso di essere passati dall'aspettarsi il rientro dei figli a progettare e organizzare al meglio il proprio futuro anche in ottica di supporto ai figli stessi.

Accanto alla famiglia di origine, per dieci degli intervistati incontrati c'è anche la presenza di una nuova famiglia, quella che hanno costruito a volte già in Italia, prima della partenza, a volte nel paese di arrivo. Alcune sono coppie multiculturali, in altre entrambi i partner sono italiani: tra queste, qualcuna è composta da partner entrambi all'estero ma in paesi diversi che stanno vivendo il loro rapporto a distanza, in alcuni casi alternando periodi di convivenza a periodi di lontananza. Il progetto futuro è naturalmente quello di fermarsi in un paese – l'Italia o un altro – in cui entrambi possano raccogliere le soddisfazioni professionali cercate e, allo stesso tempo, la famiglia possa crescere.

Per chi è all'estero da solo/a, spesso c'è anche la presenza di un'altra "famiglia" ed è quella che viene definita tale ma è composta da amici italiani, europei o di un altro paese estero, in alcuni casi persone con cui si condivide l'abitazione ma non necessariamente. Una relazione stretta, fraterna che ha un ruolo decisivo nell'integrazione al nuovo contesto e al superamento delle difficoltà soprattutto iniziali.

Oltre che con la famiglia di origine, molti intervistati – anche chi ha ormai maturato una carriera ventennale o più all'estero – sono rimasti in contatto con alcuni amici in Italia. Si tratta di amici dell'infanzia, quelli "di una vita", "della compagnia"; a volte sono quelli conosciuti a scuola o all'università: ci si vede quando si ritorna in Italia e, con qualcuno, ci si sente anche durante il resto dell'anno. Quasi per tutti gli intervistati l'esperienza all'estero ha significato un "taglio netto di alcuni rapporti: diminuisce il numero e le possibilità di interazione e così alcuni rapporti amicali o di conoscenza rimangono un po' indietro". Rimangono vive le amicizie più strette, quelle in cui chi parte e chi rimane è determinato a coltivare quel rapporto e a investirci. Per prima cosa bisogna considerare distanze e fusi orari; in secondo luogo, occorre che chi è rimasto faccia uno sforzo in più e sia disposto a farsi coinvolgere in storie, problemi, contesti completamente diversi da quelli italiani che in alcuni casi equivalgono ad "essere su un altro pianeta". Quando il legame riesce a mantenersi nonostante tutte le difficoltà, allora, come nel caso degli affetti familiari, le amicizie crescono ulteriormente e si rafforzano.

È ancora la tecnologia a rendere possibili chiacchierate e scambi di messaggi su WhatsApp, via Skype o su altre app che, per alcuni intervistati, hanno frequenza settimanale se non anche quotidiana. La comunicazione digitale permette a tutti gli intervistati di non rompere con quella che è stata la loro vita prima di partire e di continuare a rimanere informati non solo su come procedono le vite degli amici ma anche sui fatti e le novità del paese o della cerchia dei conoscenti. Il che non esclude la nostalgia di un abbraccio, di una passeggiata o una gita insieme, soprattutto nei primi tempi dell'arrivo all'estero o in momenti topici della vita come la nascita di figli.

Nelle nuove migrazioni, diversamente da quello che è sempre accaduto in passato, non ci sono tagli netti con il territorio di partenza a meno che non si sia scelta questa opzione. I legami e le relazioni con il contesto italiano si mantengono e crescono al di là del posto fisico in cui ci si vive: non si interrompono e non perdono senso in virtù della distanza e dei confini fisici ma si ricompongono nell'ambiente virtuale dove, a farla da padrone, è la velocità e l'immediatezza dei contatti.

Per quanto riguarda le relazioni che si instaurano nel paese di arrivo, è evidente un'integrazione tra ambiente online e offline. In particolare, riguarda i legami con la comunità di connazionali e corregionali che spesso si costituiscono attraverso gruppi Facebook o in chat, si alimentano con il passaparola, escono dalle piattaforme e ritornano a creare relazioni face to face in occasioni di feste, ricorrenze legate al contesto italiano o a quello del paese in cui ci si trova ma anche semplici cene o aperitivi al bar per fare quattro chiacchiere. Un modo completamente diverso rispetto a quanto avveniva nelle vecchie emigrazioni quando erano le catene migratorie a ricostruire le comunità sulla base dei flussi di partenze che riuscivano ad attivare e che confluivano e si concentravano in territori fisicamente delineati che riproponevano divisioni regionali e locali. Nelle esperienze degli intervistati, i legami con corregionali sono presenti ma molto più spesso il riferimento è nazionale. Per alcuni intervistati, questo ha significato mettere in discussione e abbandonare alcuni stereotipi nazionali.

I legami con corregionali e connazionali è per quasi tutti gli intervistati uno spazio anche "retorico" nell'accezione di Marc Augé, "ovvero come uno spazio dove ciascuno si riconosce nel linguaggio degli altri e persino nei suoi silenzi: dove ci si capisce al volo" (Augé 2017, pag. 48). Questo al di là che molti prendano anche le distanze e facciano in modo di non essere fagocitati esclusivamente dalle relazioni con chi proviene dall'Italia. Non è infatti necessariamente una vita facile quella in una comunità di questo genere perché spesso "gli italiani hanno molto la tendenza a clusterizzarsi tra loro" tanto da mancare la libertà di essere anche qualcos'altro, di confrontarsi con altre culture. Stare all'estero, trovarsi al di fuori del lavoro con italiani e parlare in italiano di cose italiane è per alcuni estraniante quando diventa il centro esclusivo delle proprie relazioni.

In generale, la comunità di confronto è quella internazionale anche perché spesso colleghi e collaboratori originari di altri paesi diventano parte delle proprie reti amicali. In alcuni contesti, creare relazioni è difficile. Questo dipende essenzialmente dal fatto di trovarsi in luoghi in forte fermento che aggregano facilmente persone e comunità di scopo che, altrettanto facilmente, si sciolgono ad obiettivo raggiunto; oppure in contesti in cui molte persone sono di passaggio, non hanno in mente un progetto sul lungo periodo ma limitato al breve. In alcuni paesi, gli intervistati sottolineano la difficoltà di tessere relazioni con persone locali per la difficoltà a ritrovarsi su valori e atteggiamenti nei confronti della vita e sul modo di vivere.

3.7. Un bilancio dell'esperienza

Il bilancio della propria esperienza all'estero è tutto sommato positiva per tutti gli intervistati. Accanto alla crescita professionale, l'esperienza all'estero è stata (ed è continuamente) per tutti gli intervistati un momento di crescita personale.

La possibilità di vivere in contesti multiculturali e multireligiosi in cui “le differenze stanno benissimo insieme” è ritenuta una tappa fondamentale della propria crescita personale, una situazione arricchente e, allo stesso tempo, sfidante. Il confronto con culture diverse ha infatti anche i suoi lati critici da gestire ma, in generale, lo si ritiene “un privilegio”, “un aspetto oltremodo positivo (...) che rende il quotidiano un'esperienza interessante”. Questo non significa che ogni giorno succeda qualcosa di nuovo o di sorprendente e, allo stesso tempo, non si traduce direttamente nel confrontarsi con una mentalità più aperta ma più ricca di punti di vista. Non si tratta di stabilire se gli altri siano “meglio o peggio” ma di “sviluppare il cervello su strade diverse”, ha sottolineato un'intervistata. L'avvio e la realizzazione di un percorso all'estero segna infatti anche un profondo cambiamento nella percezione di sé stessi e del mondo, tanto che, al di là di quanto si è riusciti a realizzare e a quali siano le proprie intenzioni per il futuro, la sensazione è di aver vissuto un'esperienza profondamente trasformativa. Un intervistato ha sottolineato: partire significa “staccare la presa dalla propria realtà e buttarsi, saltare. Può farlo chiunque, non bisogna essere un genio. È un'esperienza che dovremmo fare a tutti per la propria crescita: si imparano tante cose, soprattutto su sé stessi”.

In qualche misura, alcuni raccontano di sentirsi “abbastanza speciali”: “sentirsi straniero è una sensazione”, “è un mindset. Una prospettiva diversa. Nel dato oggettivo la vita da soli, lontani da casa, lontani dalla famiglia è un po' più grama, meno confortevole di quello che potrebbe essere però ci si sente speciali, ci si sente che si sta facendo qualcosa”.

Nel racconto di sé stessi, questo “fare qualcosa” si traduce in una duplice autovalutazione: da un lato si sente di avere avuto un'occasione speciale, magari per trovare un lavoro gratificante economicamente e professionalmente o realizzare il progetto di vita che si desiderava per sé; dall'altro, si ritiene di avere avuto il coraggio, non da tutti, di cogliere un'occasione e sperimentarsi con gli imprevisti e le difficoltà di un'esperienza all'estero. Entrambi gli aspetti “ho avuto un'occasione” e “ho saputo trarne il massimo” sono presenti, talora ingenerando sentimenti ambivalenti tra gli intervistati. In particolare alcuni intervistati ritengono che quanti hanno scelto di rimanere in Italia tendano a bollarli come “fortunati”, valutazione che accettano solo in parte perché, se hanno avuto un'occasione è perché hanno accettato di correre un rischio che non tutti sono disposti a correre.

Allo stesso modo, in molti rifiutano l'etichetta di “cervelli in fuga”: “in fuga da che cosa?” si chiedono. Si ritengono piuttosto persone che non si accontentano: stanno provando e continueranno a cercare il modo per realizzare sé stessi, facendo quello che amano e che li fa sentire bene. Si cerca l'autonomia, l'indipendenza, la capacità di sapersela cavare da soli: non è una fuga, è un ritornare a sé. A volte qualche genitore chiede al figlio/a in partenza: “ma perché non ti accontenti come tutti di un lavoro qui?”. Ecco, questo non è l'atteggiamento che hanno scelto. Piuttosto mangiano pane bianco per una

settimana come ha raccontato un'intervistata ricordando i primi tempi in Australia ma procedono in avanti anche se, qualche volta, il percorso arranca, si ferma o deve prendere qualche deviazione non programmata. Una scelta che ha qualcosa di "eroico", perché – pur nella fortuna di avere avuto un'occasione – il sacrificio fatto è comunque giudicato elevato.

Per alcuni intervistati, mettersi in gioco all'estero ha significato anche fare i conti anche con le proprie radici e chiedersi chi si è nei confronti del nuovo contesto, quale sia il proprio posto. Essere italiano, sentirsi veneto è un aspetto vissuto quasi esclusivamente a livello personale, legato al senso di orgoglio ed affetto per il posto da cui si proviene. Nel rapporto con le altre persone, locali o provenienti da altri paesi esteri, essere veneto non viene rilevato molto a meno che non si incontrino persone che hanno viaggiato in Europa, che conoscono la cultura italiana e "hanno idea di dove si trovi Venezia" etc. Mediamente, nei contesti internazionali in cui gli intervistati vivono e lavorano, il riconoscimento di "italiano" sembra leggermente più significativo. Talvolta la nazionalità viene inizialmente letta con una forma di pregiudizio dagli altri stranieri: ad esempio agli italiani si chiedono sempre informazioni su cibo e cucina. Si tratta però principalmente di luoghi comuni che possono servire più che altro a "rompere il ghiaccio" in sede di conoscenza. Molti intervistati dicono di sentirsi europei e di venir anche riconosciuti come tali. Qualcuno tra gli intervistati arriva a proporre l'abolizione della nazionalità per quanto la provenienza ritenga abbia poco senso in contesti internazionali.

Essere indicati come italiani non qualifica il riconoscimento delle proprie competenze: nei luoghi di lavoro, nessuno è portato a ritenere che la formazione di un italiano sia migliore di quella di un altro lavoratore se non nel momento in cui vengono dimostrate sul campo competenze e impegno. Forse – provano a ipotizzare alcuni – in alcuni settori come quello dell'architettura, della moda e della cucina – i settori quindi del made in Italy "classico" –, essere italiano può essere un buon biglietto da visita. In realtà, confrontando la percezione dei due intervistati che lavorano nella ristorazione, il binomio nazionalità italiana / competenze in cucina viaggia sia in senso positivo sia negativo: in alcune realtà è motivo di attenzione, in altre motivo di pregiudizio.

3.8. Qualche riflessione sul futuro

Per quanto riguarda il prossimo futuro, molti non riescono ancora ad immaginarsi tra cinque anni, cosa staranno facendo, dove saranno. Il desiderio che accomuna la maggior parte degli intervistati è legato al tema della famiglia: per i single riuscire a costruirne una; far crescere la propria convivenza/matrimonio magari anche con l'arrivo di figli per gli altri. Per realizzare questo obiettivo in molti ritengono sia necessario costruire una certa stabilità, ossia decidere in quale paese fermarsi e sceglierlo in modo da poter garantirsi un buon livello di vita. Ecco perché alcuni paesi troppo caotici, troppo inquinati, troppo costosi anche dal lato delle cure mediche e sanitarie sono ritenuti una tappa del percorso personale e professionale ma non il posto dove preferibilmente si costruirà la propria famiglia. A pensarla in questo modo sono soprattutto i single e chi non ha ancora figli in quanto ritengono gli spostamenti con famiglia e figli al seguito faticosi (come del resto è certamente) e inappropriati proprio per i più piccoli. Una percezione che invece non emerge nei discorsi di coloro che hanno già figli seppur rappresentano una piccola parte degli intervistati. Per loro, la presenza di figli non è di ostacolo ad eventuali spostamenti in altri paesi nonostante siano consapevoli – spesso perché ne hanno già fatto esperienza – che si tratti di progetti che richiedono un maggiore impegno e fatica. Ne vedono anzi le opportunità: imparare una nuova lingua fin da piccoli, conoscere culture e mondi anche molto diversi tra loro, fare nuove amicizie ed imparare ad entrare in relazione ed empatia con persone diverse possono rilevarsi dei punti di forza nel futuro dei figli.

In generale, nonostante permanga l'attaccamento al proprio Paese, gli intervistati incontrati sono abbastanza scettici sul rientro in Italia che rimane comunque una delle possibilità.

Tra gli intervistati, il ritorno stabile in Italia è già un progetto concreto per due di loro. In un caso si tratta di raggiungere la propria compagna che nel frattempo ha trovato un lavoro in Italia, a Milano; nell'altro di un ritorno in Veneto nella stessa città di partenza dovuto alla constatazione dell'evoluzione dell'esperienza all'estero che, nonostante sia stata molto positiva dal punto di vista personale, ha incontrato alcune difficoltà in ambito lavorativo. Nessuno dei due intervistati taglierà completamente i legami con il paese in cui ha trascorso gli ultimi 6-7 anni. Nel primo caso, infatti, pur non ancora definita la forma specifica, l'intervistato continuerà a lavorare a distanza per l'azienda estera di cui era dipendente; nel secondo, alla ricerca di un lavoro in Italia, si affiancheranno opportune valutazioni per poter avviare un'attività imprenditoriale di tipo commerciale con lo stesso paese estero. Il ritorno è vissuto da entrambi gli intervistati con un po' di titubanza per la paura di quello che si troverà e l'amarezza per quello che, nel bene e nel male, si lascia e che, tutto sommato, non si vorrebbe abbandonare.

Per tutti gli altri intervistati l'eventuale ritorno in Italia potrebbe subire una accelerazione solo nel caso in cui fosse necessario intervenire in situazioni di difficoltà dei genitori, anche quando sono presenti fratelli o sorelle rimasti in Italia che possono quindi essere loro di appoggio. Del resto, molti intervistati hanno ben chiara la necessità di rimanere aperti ai cambiamenti e gestire imprevisti cambi di piano. Molti infatti mettono in conto diverse soluzioni di futuro: non un solo piano B ma, come ha detto un'intervistata, anche un piano C e D.

In alcuni casi il rientro è posticipato all'ottenimento della cittadinanza del nuovo paese. Si tratta di una scelta motivata da un lato dall'idea di raccogliere tutti i benefici possibili rispetto ai sacrifici fatti; dall'altro, è un modo per garantirsi un piano B e, nel caso in cui il rientro si dovesse rivelare deludente, ripartire per l'estero senza cominciare daccapo.

C'è chi pensa ad un futuro rientro in Italia come ad una sorta di ritorno in tono minore rispetto all'esperienza professionale estera: dopo diversi anni di lavoro fuori serviti a mettere da parte un po' di risorse, qualcuno ritiene potrebbe pensare ad un lavoro molto più tranquillo, con uno stipendio anche inferiore all'attuale, o ad una piccola attività imprenditoriale su cui investire più per passione che per mantenersi. Si tratta di ipotesi non immediate, posticipate quasi al termine della propria carriera, immediatamente precedenti il ritiro vero e proprio dal lavoro.

Per la maggior parte, comunque, il rientro in Italia potrebbe avvenire solo a patto di trovare una opportunità lavorativa adeguata, ossia in linea con le competenze possedute, possibilmente in un contesto di respiro internazionale, con responsabilità di un certo tipo, una certa dose di autonomia, in un ruolo adeguato e stipendio corrispondente tale da permettere di mantenere lo stile di vita raggiunto oggi all'estero. Come è evidente, i criteri di valutazione sono molti e, in qualche modo, esigenti ma servono a rassicurare in merito alla preoccupazione maggiore che emerge in relazione al rientro: quella di trovarsi a "sopravvivere e non vivere". Chi ha vissuto in contesti internazionali ed ha affrontato sacrifici e difficoltà non è disposto a riadattarsi alle stesse situazioni in cui poteva infilarsi già prima della partenza e, d'altro canto, molti sono consapevoli che il ritorno potrebbe essere difficoltoso e potrebbero mancare le situazioni che danno il giusto valore alle competenze ed esperienze maturate negli anni all'estero. Alcuni infatti temono il confronto con l'attuale contesto italiano che appare ripiegato su sé stesso, poco dinamico, chiuso e poco propenso ad aprirsi alle novità ed anche ad una dimensione multiculturale che invece si è respirata all'estero. È per questo che alcuni intervistati, pur amando molto la propria regione, non avendo comunque in mente alcun progetto di ritorno, ora come ora sceglierebbero Milano o Roma come le uniche realtà in cui poter dare seguito al proprio percorso di vita e lavoro.

La maggior parte degli intervistati ritiene che più che in Italia, proverebbe a fare un'altra esperienza all'estero, in un nuovo paese, magari completamente diverso da quello in cui vivono attualmente. È vero soprattutto per le persone più giovani ma non necessariamente. Del resto, spostarsi per lavoro tende a innalzare i limiti di ciò che è fattibile: le distanze si accorciano e per chi ad esempio ha lavorato fino ad oggi in Cina o negli States, trovare lavoro in un altro paese europeo o nel bacino del Mediterraneo

significherebbe già essere adeguatamente vicino ai propri cari in Veneto. E, d'altronde, vi sono alcuni che ipotizzano un rientro in Italia, anche in Veneto, esclusivamente se sarà possibile lavorare a distanza o spostandosi per brevi periodi ma sempre per un'azienda estera. Si tratta soprattutto di una risposta per "evitare" di fare i conti con un sistema normativo e organizzativo italiano a cui non si è più abituati e che non sembra semplice o facilmente affrontabile.

Molti intervistati hanno sottolineato che rientrare in Italia, rimanere nell'attuale paese o trasferirsi in un altro non è poi un grosso problema: si trovano bene ovunque e ovunque porteranno il proprio lavoro e la propria famiglia. Di questo alla fine si tratta. Bisogna anche tener conto del fatto che molti hanno acquisito un expertise talmente specifico che il lavoro in sé e per sé diventa una sorta di "consulenza worldwide". A questo punto non ha particolare importanza dove la persona stabilisca la sua residenza, perché lo svolgimento concreto della sua attività professionale sarà "dovunque lo/la chiamino" o dovunque ci siano le condizioni per ricominciare.

3.9. Considerazioni finali

Nelle pagine precedenti sono state presentate in sintesi le principali evidenze emerse da una ricerca esplorativa condotta intervistando 19 veneti o venete che vivono e lavorano in undici diversi paesi del mondo. Scopo del lavoro è quello di contribuire ad esplorare e descrivere una piccola parte delle attuali migrazioni, senza nessuna pretesa di rappresentare la complessità del fenomeno. In queste ultime righe si vuole dare spazio ad alcune considerazioni che sembrano emergere con più forza e che, allo stesso tempo, potrebbero costituire ulteriori spunti di approfondimento.

Innanzitutto, forse in ragione di come è stato selezionato il campione o per il fatto che si sta guardando al Veneto, una delle regioni più ricche e dinamiche del territorio italiano, ma quello che ci raccontano queste 19 storie è che nessuno degli intervistati è partito rispolverando la vecchia valigia di cartone. In questo, le loro esperienze differiscono completamente rispetto a quelle dei loro nonni o bisnonni. Di conseguenza, non è offrendo stipendi superiori agli attuali che si affievolisce la spinta a partire. Il che non significa che la retribuzione sia un aspetto da sottovalutare: è un requisito importante ma di per sé insufficiente per capire queste partenze o trasformarle in rientri.

Non si tratta nemmeno di una fuga dei cervelli, definizione che abbiamo visto gli intervistati non amano particolarmente ma che, in realtà, nemmeno li rappresenta. Sono laureati, diplomati ma anche persone con altri titoli ed esperienze accomunati dalla scelta di partire perché ritengono che il Paese in cui sono nati e cresciuti non premi il loro investimento nella formazione e l'impegno nel lavoro e che, parallelamente, non offra nemmeno un contesto generale in cui sia facile e interessante vivere. Nonostante l'affetto che continua a legarli all'Italia, l'immagine che emerge dai confronti con le situazioni che questi intervistati hanno trovato all'estero è quella di un Paese bloccato, gerontocratico, poco disposto a riconoscere il merito, senza grosse strategie per il futuro, spesso mal funzionante, poco aperto alle differenze. L'insoddisfazione unita alla curiosità correlata all'età e all'educazione che hanno ricevuto, all'attitudine alla mobilità e alla possibilità di mantenere legami e relazioni a distanza hanno fatto scattare la loro partenza.

Prendendo spunto dalle storie raccolte, è evidente come per molti trasferirsi all'estero sia di fatto una scelta... naturale. Una parte di loro è spinta dalla volontà di "esplorare il mondo", di misurarsi con contesti o stili di vita diversi da quello di appartenenza e continuerà a farlo. Allo stesso tempo, anche nell'ambito più legato al lavoro, alcuni hanno competenze così specifiche e di alto livello che non possono avere altro riferimento se non quello di una comunità professionale di respiro internazionale.

Emerge con forza il ruolo della tecnologia, del digitale, fondamentale per chi è in un altro paese e per le loro famiglie rimaste in Italia. La tecnologia permette di non tagliare i ponti con il territorio che si è

lasciato e le persone che vi abitano e, anzi, spesso di stringerli più forte. Le comunità di corregionali all'estero sembrano oggi essere sostituite da comunità transnazionali che viaggiano tra virtuale e reale senza distinzioni. Virtuale e reale non sono ambienti separati ma vasi comunicanti in cui si ritrovano connazionali o corregionali incontrati all'estero, persone del paese di arrivo o di altri paesi del mondo. Una comunità allargata che prescinde la nazionalità a favore delle affinità.

Le amicizie internazionali degli intervistati quanto le relazioni transnazionali o i matrimoni misti tratteggiano un nuovo cosmopolitismo di cui, almeno in parte, hanno investito anche le loro famiglie, spinte esse stesse ad intraprendere percorsi di mobilità seppur temporanea tra l'Italia e gli altri paesi.

Infine, emerge il ruolo delle aziende internazionalizzate come promotrici di andate e ritorni e soggetti che, in alcune occasioni, assumono il compito di accompagnare e sostenere i percorsi di migrazione allo stesso modo di quanto facevano le vecchie comunità di corregionali.

4 I PERCORSI DI RIENTRO IN VENETO

4.1. Introduzione e nota metodologica

Il presente contributo ha come obiettivo l'analisi di alcune esperienze migratorie di persone che dal Veneto sono emigrate all'estero, in contesti europei o extra-europei, e che hanno poi deciso di intraprendere un percorso di rientro nella regione di origine. L'analisi qui proposta affronta alcuni temi, centrali nelle traiettorie di mobilità delle persone incontrare: le motivazioni che hanno spinto alla partenza, le opportunità e le sfide incontrate durante il soggiorno all'estero, la rete di connessioni con il territorio di origine e infine l'esperienza del rientro, con un focus sul processo decisionale e le strategie di reinserimento nel tessuto socio-economico veneto. L'analisi delle narrazioni tiene necessariamente conto sia della sfera privata che di quella lavorativa: anche se quest'ultima assume un carattere particolarmente significativo nei percorsi migratori, l'intreccio tra le varie dimensioni di vita, e lo sforzo per un loro bilanciamento, emerge come uno degli aspetti rilevanti per le scelte migratorie. La metodologia utilizzata, di tipo qualitativo, ha previsto l'utilizzo dell'intervista semi-strutturata, la cui traccia è stata ideata con l'intenzione di raccogliere delle narrazioni sui seguenti aspetti dei vissuti migratori:

- a) partenza verso l'estero e soggiorno nel nuovo paese: motivazioni; difficoltà, successi e sfide principali; strategie professionali; legami mantenuti con il territorio di origine (sia professionali, che personali ed identitari);
- b) percorso di rientro: motivazioni, aspettative e preoccupazioni; sfide e difficoltà sul piano personale e professionale; strategie di reinserimento lavorativo, abitativo e sociale, legami con il territorio in cui si è vissuto all'estero;
- c) senso del rientro: valutazione dell'impatto del proprio percorso all'estero nella dimensione personale e professionale, percezioni di rinunce e/o conquiste al rientro, percezione del proprio rientro come definitivo o temporaneo.

Sono state intervistate in totale nove persone, originarie della regione Veneto, tra i 18 e i 50 anni e che hanno soggiornato all'estero, in contesti europei o extra-europei, per almeno due anni. È stato mantenuto un equilibrio di genere e i profili sono tra loro diversi per età, destinazioni migratorie e background formativi e professionali. Trattandosi infatti di una ricerca pilota, che ha perciò il fine di mettere in luce la complessità e la pluralità delle tematiche relative ai processi di rientro, si è valutato opportuno diversificare il più possibile i profili delle persone intervistate. Per individuare le persone da intervistare non è stato utilizzato il metodo del "campionamento a palla di neve" – che prevede cioè la costruzione di contatti a partire dalla rete di relazioni delle persone incontrate – ma sono stati attivati simultaneamente molteplici canali. In una prima fase, in collaborazione con il gruppo di ricerca dell'Osservatorio Veneti nel Mondo, sono state contattate alcune associazioni locali, quali: "Associazione bellunesi nel mondo", "Associazione trevisani nel mondo" e "Associazione polesani nel mondo". Solo la prima associazione è riuscita a fornire il contatto di una persona che rientrasse nei criteri della ricerca, mentre le altre associazioni hanno avuto delle difficoltà ad individuare persone che avessero intrapreso un percorso di rientro stabile in Veneto. Molti degli associati hanno infatti deciso di rientrare in altre regioni del Nord Italia, oppure sono ripartiti per l'estero dopo un primo tentativo di rientro in Veneto. In una seconda fase, sono stati attivati contatti personali del gruppo di ricerca, che hanno permesso di

* di Serena Scarabello, Social Anthropologist, PhD

attingere a reti relazionali molto diverse tra loro e situate in vari territori della regione veneto. Sono state così individuate persone rientrate nelle province di Venezia, Padova, Belluno e Treviso, dando così la possibilità di mettere in comparazione esperienze in aree regionali con caratteristiche socio-economiche tra loro diverse. Pur non essendo oggetto di analisi approfondita in questo contesto, è degno di nota il fatto che, anche attraverso questi canali, è emerso il tema della ripartenza: molte delle persone contattate, inclusi gli intervistati, hanno citato esperienze di persone ripartite per l'estero, dopo un primo fallito tentativo di rientro. La maggior parte delle persone contattate ha accettato ben volentieri di partecipare all'intervista, dimostrando interesse per il lavoro di ricerca in corso e riconoscendo l'importanza di approfondire, anche scientificamente, le esperienze di mobilità da e per il Veneto. Solo in pochi casi la proposta di svolgere l'intervista è stata declinata, senza che ne fosse chiaramente esplicitata la motivazione. La durata delle interviste è stata in media di un'ora e mezza e alcune persone hanno richiesto di poter visionare la traccia prima della realizzazione dell'intervista.

Di seguito, la tabella con le caratteristiche dei profili delle persone intervistate.

Genere	Età	Settore professionale	Qualifica	Provincia di partenza	Paese di emigrazione	Provincia di rientro
Uomo	36	Ricerca	Dottorato di ricerca	Padova	Gran Bretagna-Irlanda	Padova
Uomo	49	Medicina/ Ricerca	Dottorato di ricerca	Treviso	Gran Bretagna	Treviso
Donna	33	Enologia	Laurea	Treviso	Stati Uniti, Canada, Nuova Zelanda, Australia	Treviso
Donna	47	Gestione aziendale	Laurea	Treviso	Canada, Olanda	Treviso
Donna	35	Ristorazione	Diploma	Padova	Canada, Nuova Zelanda, Australia	Padova
Donna	42	Comunicazione	Laurea	Belluno	Spagna	Belluno
Donna	33	Professioni legali	Laurea	Venezia	Varie destinazioni in Asia, Medio Oriente, Europa	Venezia-Roma
Uomo	35	Tecnico settore artigianale	Diploma	Padova	Germania	Padova
Uomo	46	Tecnico settore industriale	Diploma	Treviso	Stati Uniti	Treviso

4.2. La partenza: motivazioni, reti e destinazioni

Nelle biografie delle persone intervistate, la scelta della partenza verso l'estero assume molteplici significati e non sempre si configura come un momento di rottura nel proprio percorso professionale o di sradicamento dal contesto sociale di origine. La partenza viene frequentemente considerata un'occasione di crescita e di realizzazione delle proprie aspirazioni professionali - non sempre perseguibili nel territorio di origine - ma è spesso motivata anche da un desiderio di esplorare e misurarsi con nuovi contesti sociali e culturali. Le esperienze migratorie sono spesso multiple, caratterizzate non solo da un insieme di motivazioni ma anche da una molteplicità di destinazioni, che possono evolversi nel percorso migratorio, orientate dalle opportunità che si presentano e dalle reti di riferimento. Il trasferimento all'estero è facilitato da processi di internazionalizzazione formativa, dall'interconnessione globale dei territori o da logiche di settore (internazionalizzazione delle aziende o settori di studio ad indirizzo

internazionale). Per esempio, per chi ha compiuto determinati studi universitari, la dimensione della ricerca del lavoro in contesti esteri si pone spesso in continuità con esperienze internazionali che vengono promosse dalle stesse istituzioni accademiche, soprattutto per quanto riguarda la mobilità intra-europea. L'emigrazione appare in alcuni casi come una strategia familiare, nei casi in cui le coppie siano costituite da persone di nazionalità diversa. Tutte le persone intervistate hanno scelto di emigrare in età adulta, dopo aver concluso un percorso formativo universitario e/o dopo aver avuto alcune esperienze lavorative in Veneto. Il trasferimento all'estero è avvenuto dunque in una fase di vita in cui la dimensione professionale ha di per sé un carattere particolarmente significativo, che si riflette anche nelle motivazioni e nei vissuti delle traiettorie di mobilità.

In alcuni casi, la motivazione alla partenza nasce da delusioni lavorative, dalla difficoltà di accesso ad alcuni settori professionali o alle scarse possibilità di carriera, ostacolata in alcuni casi anche dalla giovane età o dal proprio genere. Una giovane laureata in ambito enologico racconta che, durante le prime esperienze lavorative da neo-laureata “si sente presa in giro”: realizza che la retribuzione è inadeguata e la stabilizzazione contrattuale molto difficile, ma anche che la sua giovane età e il genere sono elementi che rischiano di frenare la sua crescita professionale. Racconta infatti che “se sei sotto una certa età, non sei neanche preso in considerazione” e si rischia di essere “relegate a svolgere ruoli da femmina”. Dopo il primo anno di lavoro in Italia, e ispirata dalle esperienze di molti altri colleghi che si sono trasferiti all'estero (“lo fanno tutti!”), comincia quindi a cercare un'opportunità lavorativa altrove. Grazie al contatto con alcuni colleghi, ottiene prima un contratto in Canada e continuerà a lavorare all'estero per un totale di due anni, tra gli Stati Uniti, l'Australia e la Nuova Zelanda.

La percezione di una mancanza di prospettive di crescita può investire diversi settori professionali ed essere trasversale alla dimensione di genere. Lo mette in luce il racconto di un giovane che, concluso il dottorato di ricerca, si vede preclusa ogni possibilità di continuare la propria carriera di ricercatore universitario nell'ateneo veneto di provenienza. Le sue aspettative si sono scontrate infatti con le logiche del reclutamento in questo settore (talvolta personalistiche) e con la scarsità di finanziamenti per la ricerca. A seguito di questa grande delusione, cresce la consapevolezza che, se avesse voluto continuare in questo settore, “avrebbe dovuto arrangiarsi da sé” e cercare opportunità altrove. Anche se inizialmente l'obiettivo non era quello di trasferirsi all'estero, l'opportunità di finanziamento si concretizza solo grazie ad una fondazione tedesca e il ricercatore sceglie di svolgere il suo progetto in un prestigioso ateneo britannico, dove aveva già trascorso alcuni periodi formativi durante il corso di dottorato.

In altri casi ancora, possono essere le caratteristiche del tessuto socio-economico di provenienza a spingere una persona al trasferimento. È il caso, ad esempio, di una donna bellunese che, per trovare un'occupazione coerente con il suo percorso di studi, si trasferisce prima in un'altra regione del Nord Italia e in seguito in una grande città spagnola, anche grazie al supporto della piattaforma EURES¹. Sin dall'inizio del suo percorso di studio, questa donna era consapevole che il territorio bellunese le avrebbe offerto poche possibilità nel settore in cui aveva scelto di specializzarsi, ma aveva anche molto chiaro il suo intimo desiderio di “cambiare, di crescere, di andare oltre le montagne”, percepite come [...] “una barriera insormontabile, sia fisica e anche psicologica”.

Come mettono in evidenza alcuni dei casi sopra descritti, per molti giovani lo spazio europeo è un orizzonte di mobilità molto accessibile, facilitato da programmi di scambio ormai consolidati tra enti formativi universitari e tra settori professionali, che permettono di consolidare reti e contatti ri-attivabili nel momento in cui si desidera concretizzare un trasferimento all'estero. Questo è particolarmente evidente nei percorsi di internazionalizzazione formativa, come nel caso di un medico, già in servizio presso una struttura pubblica in Veneto, che sceglie di svolgere un master e poi un dottorato presso degli atenei britannici che hanno una determinata tradizione di studi, molto coerenti con il suo progetto di ricerca sperimentale. L'esperienza della mobilità – anche su scala extra-europea – è in alcuni casi insita

1. Piattaforma europea che fornisce sostegno alla mobilità professionale in Europa <https://ec.europa.eu/eures/public/it/homepage>

a percorsi di studio a carattere internazionale - come emerge dall'esperienza di una giovane di origini veneziane che, dopo la laurea in diritto internazionale si trasferisce in paesi europei e asiatici per continuare il suo percorso lavorativo e formativo - oppure sembra essere alimentata da logiche di settore, relative per esempio a processi di internazionalizzazione delle aziende.

In molte delle narrazioni analizzate, la ricerca di opportunità professionali e formative all'estero è strettamente intrecciata anche ad un desiderio di esplorare contesti internazionali e di confrontarsi con esperienze a carattere interculturale. Tale curiosità può crescere indipendentemente dai percorsi formativi e grazie a reti e strumenti che rendono sempre più interconnessi i territori europei e globali. Questo è evidente nei percorsi di due persone diplomate che hanno deciso di partire per l'estero ispirati da percorsi di conoscenti e facendo leva, almeno inizialmente, su reti italiane all'estero. Si tratta, in un caso, di un tecnico del settore artigianale che, su suggerimento di un conoscente, si mette in contatto con una rete di artigiani di origine veneta in Germania, specializzati nel settore della produzione di farine. Attraverso questo contatto, si trasferisce e inizia un percorso professionale che durerà dieci anni. In un altro caso, una giovane, dopo la chiusura dell'azienda presso cui lavorava come store-manager, decide di cogliere questa opportunità di cambiamento trasferendosi in Australia, inizialmente assunta come ragazza alla pari presso una famiglia di italiani. Anche in questo caso, il soggiorno in Australia durerà molto di più di quanto preventivato, grazie alle opportunità di crescita professionale che si sono aperte pochi mesi dopo il suo arrivo. Infine, la stretta interconnessione dei territori emerge in maniera evidente nei casi di coppie di nazionalità mista, che interpretano la mobilità di coppia come strategia familiare e di crescita condivisa, sia sul piano professionale che nella sfera personale. È il caso per esempio di una coppia italo-olandese che, da Treviso dove viveva stabilmente, decide di sperimentarsi in Canada in nuovi ambiti professionali, per poi decidere di rientrare in Olanda e infine in Italia.

Pur fortemente motivata o supportata da reti e strumenti, la scelta della partenza per l'estero non è sempre facile da affrontare, talvolta anzi accompagnata da paure o da dubbi, soprattutto nel momento in cui si lasciano delle situazioni lavorative stabili, o dalla rabbia nei confronti del contesto di origine, nel momento in cui si percepisce la partenza come unica strategia rimasta. Il supporto della famiglia di origine viene descritto come importante, soprattutto sul piano emotivo, ma non fondamentale nelle scelte migratorie. Le biografie qui analizzate appaiono infatti come dei percorsi migratori individuali o di coppia, in cui le reti di appoggio sono molteplici, spesso extra-familiari, e sono proprio tali reti che spesso orientano l'evoluzione del percorso di mobilità.

4.3. Il soggiorno all'estero: opportunità e sfide

Come anticipato nel paragrafo precedente, le mete delle persone intervistate includono sia Paesi europei, che Paesi extraeuropei e, talvolta, il percorso migratorio si è sviluppato in diverse tappe, che hanno portato le persone a stabilirsi in nazioni o città diverse. In tutti i casi qui analizzati, il soggiorno all'estero si è rivelato un'occasione di crescita professionale, non solo in termini di competenze tecniche e traguardi di carriera raggiunti, ma anche di conoscenza di culture e logiche organizzative diverse da quelle esperite in contesto italiano. Tali progressi professionali, e le loro forme di riconoscimento, variano a seconda delle biografie, dei settori professionali e del contesto socio-economico in cui le persone si sono trasferite.

Per coloro che si sono trasferiti nell'ambito della ricerca accademica, il percorso intrapreso all'estero si è rivelato molto positivo, dal punto di vista dei risultati raggiunti, delle opportunità di finanziamento e del riconoscimento delle loro competenze specifiche. Entrambi trasferiti in contesto anglosassone, e provenienti da due settori di studio diversi (l'uno umanistico, l'altro medico-scientifico), le loro esperienze sono accomunate da un sostegno - anche economico - ai loro percorsi di ricerca che in Italia non avevano avuto. Nel caso della ricerca in ambito medico, per esempio, la tradizione di ricerca anglosassone è più

vicina all'orientamento del medico italiano, che cerca di coniugare la ricerca oncologica con l'approccio epidemiologico. Similmente, anche per il ricercatore in ambito umanistico, le prospettive di crescita e continuità accademica diventano molto più fluide e certe: dopo il primo progetto di ricerca svolto in Gran Bretagna, riesce a vincere un secondo finanziamento che lo porta a trasferirsi a Dublino.

Anche nel settore aziendale, le esperienze delle persone intervistate risultano particolarmente arricchenti, sia in contesto europeo che extra-europeo. Per la donna proveniente dal territorio bellunese, per esempio, il trasferimento in una città molto più grande e cosmopolita come Barcellona le ha permesso di sviluppare e sperimentarsi nel settore della comunicazione e dei grandi eventi, che le sarebbe certamente stato precluso nel territorio di origine. In altri casi, la dinamicità dei contesti economici di emigrazione sono stati elementi che hanno favorito una crescita professionale estremamente rapida, per lo meno comparata al contesto aziendale italiano. La ragazza che si è trasferita in Australia, per esempio, ha velocemente ottenuto ruoli di coordinamento e questo l'ha motivata a soggiornare in questa nazione ben più a lungo di quanto aveva preventivato: "è stata un'esperienza molto formativa, sono passata da baby-sitter a restaurant manager solo grazie a me". Al contempo, come vedremo, tale contesto non le garantiva tutte le tutele di cui poteva godere in Italia e questa sarà una delle ragioni che la porterà, in seguito, a maturare la scelta del rientro.

Per molti dei profili femminili intervistati, la gestione della dimensione di genere e generazionale appare un elemento importante anche durante il soggiorno all'estero: le persone si accorgono rapidamente, infatti, che l'essere donna e l'essere giovane sono fattori molto meno rilevanti nei processi di reclutamento e di gestione dei ruoli aziendali, anche in settori tra loro molto diversi. Nell'ambito della viticoltura e dell'enologia, per esempio, la giovane professionista, una volta emigrata, ha immediatamente avuto la percezione di essere valutata per le proprie competenze: "se ti riesce bene qualcosa, ti fanno fare quello, indipendentemente dal fatto di essere maschio e femmina". Nell'ambito della gestione aziendale, per una donna che si è trasferita con il marito in Canada, al primo colloquio di lavoro le è stato chiaro quali fossero i criteri di valutazione per l'assunzione: "al colloquio nessuno mi ha chiesto l'età, mi hanno chiesto invece sia cosa sapessi fare, sia cosa avrei voluto fare: per loro contavano aspirazioni e competenze". Nel caso di questa coppia, però, se per lei l'inserimento lavorativo è stato soddisfacente e veloce, per il marito, di origini olandesi, la ricerca lavorativa non ha avuto successo. Hanno così deciso di trasferirsi nuovamente, questa volta in Olanda: "volevamo tornare in Europa, ma io non volevo tornare in Italia". Alla luce delle esperienze che aveva già avuto nel settore azienda in Italia, e poi in un'azienda italo-belga, questa donna ha immediatamente apprezzato la cultura organizzativa delle aziende olandesi. Nelle esperienze precedenti aveva infatti dovuto accettare una logica gerarchica e piramidale, mentre nell'azienda olandese ha trovato un ambiente molto stimolante, orientato alla crescita dei dipendenti, anche in termini di conciliazione lavoro e famiglia. Racconta infatti di essere stata piacevolmente sorpresa dall'atteggiamento dei suoi colleghi e coordinatori quando ha comunicato loro di essere incinta: "nessuno l'ha vissuto come un problema, come se facessi un torto all'azienda! Una delle prime cose che mi hanno chiesto è stato se avessi voluto fare il part-time al rientro, io ho accettato ed è stato bellissimo. Un'altra cosa che mi ha stupito è che, al rientro dalla maternità, sono stata promossa come manager del mio reparto". Come vedremo, questi, ed altri aspetti della cultura aziendale sono elementi rilevanti anche nei percorsi di reinserimento nel tessuto economico Veneto.

Nei processi di ricerca del lavoro all'estero non è scontato che l'italianità - intesa come competenza linguistica o come conoscenza del contesto o delle reti italiane - sia un elemento su cui le persone hanno fatto leva. In molti casi, infatti, si tratta di strategie di inserimento individuale, basate su competenze acquisite nei vari settori professionali: questo è evidente, per esempio, nel caso della giovane bellunese che nell'azienda di Barcellona in cui era stata assunta, non è stata indirizzata alla gestione della rete commerciale italiana, ma di alcune aree ispanofone dell'America Latina. In altri casi, invece, l'appoggio delle reti di italiani all'estero è importante nella fase iniziale del percorso migratorio, come nel caso del tecnico che si è trasferito in Germania appoggiandosi al network transnazionale di

imprenditori veneti. Tali relazioni sono state inizialmente strategiche non solo per la crescita professionale, ma anche per l'inserimento sociale, "Per un po' di anni, ho frequentato solo veneti e ho parlato quasi esclusivamente veneto! Ho imparato le prime parole in lingua tedesca dopo due anni!". Solo in una seconda fase del suo soggiorno in Germania i rapporti con le persone provenienti dalla sua regione si sono diradati, anche sul piano professionale, quando cioè l'intervistato ha intrapreso un'attività imprenditoriale autonoma. L'aver avuto per un periodo la rete veneta come principale riferimento non ha nemmeno precluso l'apprezzamento per il contesto cosmopolita della grande città tedesca in cui si è trasferito: uno degli aspetti che ricorda con più nostalgia del soggiorno in Germania è proprio la "possibilità di poter conoscere persone da tutto il mondo".

Più in generale, la rete di connazionali all'estero viene percepita come un importante supporto nelle fasi iniziali del processo migratorio, oppure per l'inserimento sociale in contesti extra-europei, dove questi contatti "possono far sentire meno soli". In nessun caso, comunque, il network di connazionali viene inteso e vissuto come elemento esclusivo della propria vita sociale. Trasversale alle diverse biografie, vi è invece l'apprezzamento dell'esperienza all'estero come occasione di incontri interculturali, in continuità con quella curiosità che viene da molti descritta come una delle motivazioni della partenza. Da un lato, in grandi contesti metropolitani come quello londinese, vengono apprezzate la cultura cosmopolita e le politiche di "inclusione" a cui non si è abituati nelle città venete di provenienza. In altri casi, come per chi per esempio ha vissuto nel contesto statunitense, viene apprezzata l'apertura mentale che si traduce in "assenza di giudizio" nei confronti della diversità, nelle sue molteplici forme.

Il fatto che le esperienze migratorie siano state generalmente valutate come positive, non preclude però anche delle iniziali difficoltà nel "fare casa" (Boccagni 2016) nel nuovo Paese di emigrazione: Londra, per esempio, risulta inizialmente un contesto difficile, sia per la ricerca di un alloggio ma anche per la difficoltà di crearsi una rete amicale, data l'estensione della metropoli. La questione linguistica, nella maggior parte dei casi, non è stata presentata come un grande ostacolo per l'inserimento sociale, ma talvolta può emergere qualche preoccupazione, soprattutto quando si prospetta la possibilità di un trasferimento più duraturo del previsto. Come racconta un giovane ricercatore in ambito anglofono, anche se il gergo professionale è pienamente acquisito, la fluidità della comunicazione in altri contesti della vita quotidiana può continuare ad essere faticosa e dunque un ostacolo al "sentirsi a casa". In Paesi extraeuropei, altri aspetti emergono come problematici: in contesto statunitense, per esempio, è difficile riuscire ad adattarsi al sistema sanitario, nonostante l'azienda per la quale la persona in oggetto lavora abbia provveduto a gestire tutti gli aspetti burocratici connessi. Per la persona che invece ha vissuto a lungo in Australia, un elemento di difficoltà è stato la gestione dei visti per il soggiorno, ma anche la legislazione che tutela in maniera diversa, rispetto al contesto europeo, i lavoratori in caso di crisi aziendale o di vendita della proprietà. Come vedremo in seguito, proprio i ritmi di lavoro legati ai livelli di responsabilità raggiunti, la percezione di precarietà e le frustrazioni legate alle difficoltà di rinnovo del visto hanno alimentato il desiderio di ritornare in un contesto europeo.

Nella maggior parte dei casi, la nostalgia del Paese di origine o della famiglia di provenienza non viene descritta però come un elemento di difficoltà, anche grazie alla facilità della comunicazione data da strumenti tecnologici e alla possibilità di rientrare frequentemente, particolarmente per chi soggiorna in ambito europeo.

4.4. Il rientro: percorsi, strategie e prospettive

La continuità dei rapporti con il contesto di origine – in particolare con la rete di amici e familiari - è dunque un tratto comune a questi percorsi migratori: come anticipato in precedenza, il trasferimento all'estero non comporta necessariamente uno sradicamento dal contesto di origine, anche grazie agli strumenti tecnologici – accessibili anche alla generazione dei genitori delle persone intervistate – che

rendono molto rapide e frequenti le comunicazioni. In alcuni casi, vengono mantenuti anche dei rapporti professionali con il contesto di origine, nell'ottica di avere delle "strategie paracadute" e di mantenere quindi molteplici strade aperte per il futuro, inclusa quella del rientro.

Questo è il caso, per esempio, della giovane laureata in diritto internazionale che, nel suo percorso di mobilità tra Europa, Medio Oriente e Asia, trascorre anche un periodo in Italia, per completare la pratica per la professione legale. È infatti consapevole, se decidesse di tornare in Italia, che questi titoli sono necessari e "molto più rilevanti che altrove, dove invece conta molto di più l'esperienza". Una strategia simile viene utilizzata anche dal medico che, lasciato l'incarico in Veneto per trasferirsi a Londra per la ricerca di dottorato, continua a partecipare a concorsi in Italia. La scelta di tenere aperte simultaneamente più strade, sia all'estero che in Italia, non implica che la decisione del rientro è già stata compiuta, ma piuttosto il considerare il ritorno in Italia come una tra le varie opzioni possibili. Conferma, altresì, la capacità delle persone di mantenere uno "sguardo bifocale" (Vertovec 2004), attento dunque alle evoluzioni e alle opportunità che si aprono in diversi territori, e l'intensità dei legami transazionali (Glick-Schiller, Basch, Blanc-Szanton 1992) che vengono coltivati e mantenuti nel corso delle traiettorie migratorie.

Solo in alcuni percorsi, molto specifici, la scelta del rientro è già stata preventivata sin dal momento della partenza: è il caso, per esempio, del tecnico che è stato trasferito negli Stati Uniti per tre anni in un ramo dell'azienda presso cui lavorava in Veneto e che, concluso questo periodo, ha chiesto di rientrare, per ragioni personali, nonostante l'azienda gli avesse chiesto di prolungare di altri tre anni il suo lavoro in contesto statunitense. In questo caso, il percorso migratorio è avvenuto nell'ambito di una negoziazione aziendale e dunque anche la strategia per rientrare era sin da subito chiara, anche se non scontata. Nelle altre esperienze, invece, le persone si sono trasferite senza un progetto definito per il futuro, ma l'idea era quella di sondare più strade: man mano che i percorsi professionali progrediscono, il rientro può addirittura apparire un'opzione sempre più lontana e nebulosa. Questo emerge chiaramente dal percorso del ricercatore trasferitosi in Gran Bretagna: pur desiderando fortemente rientrare in Italia, prettamente per ragioni affettive, vede allontanarsi sempre più questa possibilità con l'evolversi della sua carriera lavorativa. Le collaborazioni professionali con l'ateneo di provenienza sono sempre più limitate, mentre all'estero continuano ad aprirsi nuove opportunità di finanziamento. È consapevole che gli rimane una sola strada per tornare a casa, ovvero tentare un finanziamento erogato dal Consiglio Europeo della Ricerca (ERC)²: come vedremo, sarà proprio questo finanziamento europeo lo strumento che gli permetterà di rientrare.

Mentre in questi due casi l'orientamento al rientro è presente sin dalle prime fasi del soggiorno all'estero, nelle altre biografie tale scelta matura nel corso delle varie tappe migratorie, talvolta in maniera imprevista. Alla base di tale scelta vi sono motivazioni che riguardano perlopiù la sfera personale e che diventano più rilevanti in determinate fasi di vita. La scelta di rientrare avviene spesso in momenti in cui la carriera professionale è perlopiù avviata e c'è quindi la consapevolezza che questa decisione può comportare delle difficoltà di reinserimento lavorativo o addirittura delle rinunce sul piano professionale. In alcuni casi, le esigenze di carattere familiare possono interrompere bruscamente dei piani di mobilità già pianificati e comportano quindi una revisione delle prospettive di vita: è il caso per esempio della giovane enologa che aveva l'obiettivo di trasferirsi in Nuova Zelanda. Proprio nel momento in cui questa prospettiva di vita si stava concretizzando (aveva firmato un contratto e prenotato il volo) ha dovuto rinunciare alla partenza per alcuni gravi problemi familiari. Come vedremo, questo evento ha comportato una riorganizzazione comunque positiva del suo percorso lavorativo in Italia, anche grazie alla valorizzazione delle competenze apprese all'estero. In altri casi, la scelta del rientro può avvenire in seguito a delle difficoltà di carattere burocratico, a cui può aggiungersi però anche un bisogno di "ricollegarsi alle proprie radici e abitudini". Questo è quello che racconta una ragazza che, dopo il

2. <https://erc.europa.eu/funding/starting-grants>

soggiorno di cinque anni in Australia, che considera molto positivo, comincia a riconsiderare i suoi piani a causa delle frustrazioni legate alle difficoltà nell'ottenimento di un visto permanente e dell'amarezza per la crescente consapevolezza della scarsità di tutele per i lavoratori, in un "sistema che ti sfrutta, dove lavori quasi sotto ricatto". Considera le motivazioni del suo rientro come "esclusivamente personali", dato che nel paese di emigrazione avrebbe avuto ancora molte opportunità lavorative e il suo sogno sarebbe stato quello di intraprendere un'attività di tipo transnazionale, tra Italia e Australia.

Similmente, è un intreccio di motivazioni personali e cavilli burocratici che porta anche il tecnico, ormai imprenditore, a rientrare dopo dieci anni dalla Germania: nel suo caso, insorge un problema di salute che gli impedisce di continuare ad esercitare le stesse mansioni, a cui si aggiunge la modifica di una legge tedesca che lo avrebbe obbligato ad affrontare percorsi burocratici e amministrativi molto complessi. La somma di queste due questioni lo porta a valutare la possibilità di cambiare i suoi piani professionali, rientrando a lavorare in Italia come dipendente. In altri casi, sono le strategie di coppia o, più ampiamente, bisogni che nascono dopo la nascita dei figli che portano le persone a scegliere di tornare in Italia. Il rientro dunque avviene nell'ambito di un bilanciamento delle esigenze della sfera privata e della sfera professionale, in una fase di vita in cui il desiderio di costruire una vita di coppia oppure il bisogno di avvicinarsi alla famiglia di origine - nel caso di donne con figli - diventa particolarmente forte. In questi casi, il ritorno avviene nonostante le persone abbiano delle carriere lavorative ben avviate all'estero ed è evidente che le esigenze nella sfera personale vengono considerate prioritarie. Vi è infatti la consapevolezza che rientrare inevitabilmente comporti delle nuove sfide, probabilmente anche delle rinunce, dal punto di vista professionale. Vedremo in seguito quali sono le strategie adottate per gestire questi aspetti.

Nelle traiettorie di rientro analizzate in questo report, sono ampiamente prevalenti le motivazioni di carattere personale e familiare, pur se con svariate sfumature: questo emerge non solo dalle esperienze dirette raccontate dalle persone intervistate, ma anche da una serie di esempi, citati durante le interviste, di altre persone rientrate in Italia. Riflettendo infatti sulla propria esperienza e su quelle di altri conoscenti, molti intervistati riconoscono che i rientri avvengono perlopiù per ragioni sentimentali, relazionali e personali, e questo viene anche considerato un indice della scarsa capacità attrattiva di vari settori del mercato del lavoro italiano, per esempio quello accademico: "Secondo me non è un caso che la stragrande maggioranza di quelli che ritornano" in ambito accademico "siano italiani [...] e che, parallelamente, non riusciamo ad attrarre veramente, in modo strutturale, gli stranieri".

In un solo caso, tra quelli analizzati, il rientro è stato motivato da considerazioni prevalentemente di tipo professionale. Si tratta del medico che si è trasferito a Londra per il proprio percorso di dottorato e decide di rientrare quando, dopo svariati tentativi falliti, vince un concorso pubblico per un ospedale del Veneto. A quel punto, spiega, è cominciata "l'analisi più dettagliata del mio sentire rispetto allo stare qui o allo stare lì [...] e il bilancio finale è stato quello di collocarmi in Italia, poiché mi ritengo più vicino alla via italiana dell'essere medico". Spiega ulteriormente: "ho l'impressione che in Italia, ma anche in altri paesi europei, ci sia un approccio più sistemico all'essere medico, mentre qui è per task [...]: c'è una suddivisione per patologia e per organo, ciascuno fa quello e solamente quello e questo non è nelle mie corde". Anche la scelta del territorio di rientro avviene per ragioni professionali. Afferma che sarebbe stato disponibile a rientrare in qualsiasi regione italiana, "ma il Veneto è la regione che dà più possibilità, che ha uno dei sistemi sanitari migliori in Italia e in Europa, ben sopra la qualità che si può trovare qui a Londra e in Inghilterra". A queste valutazioni tecniche, si aggiungono anche delle considerazioni sul piano umano ed emotivo: è rincuorato dal fatto di poter tornare a vivere vicino alla propria rete familiare, nonché avvicinarsi alle montagne venete, che sono l'unica dimensione del territorio a cui si sente legato: "per me, l'identità veneta non è né una dimensione culturale, tantomeno politica: è un'identità paesaggistica". Pur essendo convinto della sua scelta di rientro, è anche consapevole delle difficoltà e dei compromessi che dovrà fare, una volta rientrato in Italia, anche alla luce di una precedente esperienza di ritorno dopo un periodo formativo di un anno all'estero. Descrive quel rientro come "un po' arido, dal punto di vista professionale", poiché non ha avuto modo né di valorizzare, né di

condividere con i colleghi le competenze acquisite all'estero. Anche in seguito al rientro da Londra, che avverrà a distanza di qualche mese dall'intervista, e che questa volta ritiene definitivo, si aspetta di incontrare delle dinamiche molto simili: sostanziale disinteresse per il suo lavoro di ricerca e impossibilità di conciliare la ricerca con il lavoro clinico. Questi però non sono aspetti che lo demotivano: è consapevole infatti di rientrare dopo aver raggiunto l'obiettivo che si era prefissato - ovvero il conseguimento del dottorato di ricerca - e, rispetto a qualche anno prima, sa di essere in una fase di vita diversa, in cui si sente più capace di sostenere dei compromessi e in cui prevale l'interesse per il lavoro clinico e per la relazione con il paziente. È anche però convinto che, una volta in Italia, continuerà a coltivare le relazioni internazionali costruite durante il soggiorno londinese, anche perché sa che avrà la possibilità di continuare una collaborazione con il centro di ricerca presso cui ha svolto il dottorato, perlomeno come *honorary research fellow*.

Si è dato ampio spazio alla descrizione di questa esperienza perché ci ha permesso di anticipare delle tematiche che verranno affrontate nei paragrafi che seguono, ovvero: la scelta della regione di rientro, le strategie e le difficoltà di reinserimento lavorativo, la valorizzazione delle competenze acquisite all'estero e infine la percezione del rientro come definitivo o meno.

Per le persone intervistate, la scelta di ristabilirsi in Veneto è strettamente correlata alle ragioni che le spingono a tornare in Italia: senza negare un legame affettivo con il territorio di origine, la scelta della città in cui rientrare avviene esclusivamente sulla base di valutazioni di tipo pratico. La decisione dunque può essere legata alla creazione di opportunità lavorative, e quindi anche all'eccellenza in un determinato settore oppure alla presenza di attività produttive. Per i casi delle donne che ritornano dopo aver avuto dei figli, la scelta ricade in Veneto perché lì risiede la famiglia di origine, per altri casi ancora ci si riavvicina alle reti familiari perché queste possono più facilmente fornire un supporto materiale ed emotivo in una prima fase di riorganizzazione del proprio percorso di vita.

In uno dei casi analizzati, la scelta di rientrare in una determinata città veneta avviene principalmente sulla base delle progettualità di coppia, ma corrisponde anche alla città in cui vi è l'istituzione presso cui si desidera tornare a lavorare. È questa l'esperienza del ricercatore che rientra con una borsa ERC. Tale finanziamento dà ampia libertà di scegliere l'istituzione accademica in cui incardinare la propria ricerca, pertanto il ricercatore era conscio di "avere sostanzialmente il coltello dalla parte del manico". Stava a lui, dunque, valutare l'ateneo che garantiva le condizioni lavorative migliori. Pur disposto a valutare la possibilità di inserirsi anche in atenei fuori regione, il suo obiettivo era tornare nell'università dove era stato formato, non solo per una questione di vicinanza alla compagna, ma anche per una questione di "attaccamento all'istituzione" e di riconoscimento del valore della formazione che qui ha ricevuto, come afferma: "Io credo che, senza l'educazione che ho ricevuto qui, non avrei mai pensato all'ERC. Senza la formazione all'estero non sarei mai riuscito a scriverlo, però l'idea mi è nata qui, grazie ai docenti e ai colleghi che avevo, e quindi il merito scientifico va qui!". Le politiche di assunzione di questo ateneo, e la preparazione del personale tecnico che si occupa di ricerca internazionale, hanno reso possibile il raggiungimento di questo obiettivo, nonostante alcune iniziali difficoltà burocratiche e amministrative, anche di livello ministeriale, e risolte grazie alla disponibilità del personale e del rettore dell'ateneo. Da un lato, dunque, l'università e il dipartimento in questione hanno dimostrato una reale disponibilità e capacità di sostenere il rientro di questo ricercatore, anche assicurandogli una stabilizzazione contrattuale. Dall'altro, per molto tempo questo accademico ha percepito una diffidenza nei suoi confronti da parte di altri colleghi italiani, anche giovani: "c'è l'idea che io sono tornato perché mi sono comprato il posto, non meritato"³. Questo, a suo avviso, dimostra che esistono ancora delle forme di resistenza culturale all'internazionalizzazione e relative procedure di reclutamento, a cui si

3. Questa opinione viene espressa anche da un docente ordinario dell'Università di Genova in un articolo del Corriere della Sera del 4 gennaio 2020 (posteriore alla data dell'intervista per il report): "Quei superfinanziamenti che sconvolgono gli atenei" di Walter Lapini e che ha scatenato un acceso dibattito proprio in merito ai finanziamenti ERC: Corriere della Sera, 7 gennaio 2020, "Finanziamenti Erc, il coraggio di premiare l'eccellenza" di Francesco C. Billari e Gianmario Verona.

aggiungono delle procedure burocratiche molto rigide, che ha cominciato a conoscere una volta iniziato il suo lavoro di ricerca: “ho scoperto, per esempio, che non esisteva una procedura on-line per fare domanda per gli assegni di ricerca. Come pensate di dire che è un’università internazionale, se le procedure sono queste?”. Grazie alla sua esperienza all’estero, dunque, il ricercatore vede ora molto più chiaramente gli elementi culturali e burocratici che “minano l’attrattività generale dell’accademia italiana”, ma questo non gli ha impedito di lavorare in sinergia con soggetti, all’interno delle istituzioni, che condividono il suo approccio, le sue metodologie nonché le sue istanze di cambiamento. Un altro aspetto positivo che ritrova nell’ambiente accademico in cui è rientrato è la minore competitività rispetto ad altri contesti stranieri, dove la competizione è molto alta, forse – ipotizza – proprio come conseguenza del loro prestigio e della loro forte attrattività internazionale.

Le strategie di reinserimento professionale variano molto a seconda del settore lavorativo, ma anche dell’età e del genere; una prima distinzione può essere fatta tra le strategie di inserimento nell’ambito pubblico e in quello privato. Nei due casi precedentemente esposti, il reinserimento lavorativo è avvenuto all’interno di istituzioni pubbliche, attraverso procedure concorsuali o l’utilizzo di fondi pubblici. Altre sono invece le strategie e le sfide incontrate da chi invece opera nel settore privato, come libero professionista o dipendente.

Nell’esperienza di una giovane laureata in diritto internazionale, la scelta di rientrare, ma soprattutto quella di restare in Italia, non è stata semplice. Poco dopo il suo ritorno, infatti, ha ricevuto un’offerta di lavoro presso un’istituzione europea e ha riflettuto molto prima di rifiutare, consapevole del fatto che era una grande opportunità, dato che “la competizione a quei livelli è molto dura, soprattutto per gli italiani: almeno sulla carta, la competizione con chi esce da università inglesi o francesi è molto difficile”. Anche in questo caso, nella valutazione sono prevalse ragioni di tipo personale. Il percorso di reinserimento lavorativo in Italia è stato lungo e difficile: sono stati di supporto la rete locale di rapporti professionali, che ha continuato a coltivare anche dall’estero, ma anche la sinergia con alcune persone – operative dentro organizzazioni o istituzioni – che lei definisce “eccezionali” per la loro apertura mentale e il loro interesse ai percorsi internazionali. In una prima fase, per mantenersi ha dovuto svolgere simultaneamente molti lavori – anche poco qualificati – “cosa che all’estero non succede [...], è allucinante che in Italia una persona qualificata debba fare un lavoro che non è suo per mantenersi!”. Si è scontrata inoltre con delle difficoltà legate all’essere donna e molto giovane, poco più che trentenne: in diverse occasioni ha riscontrato resistenze a vedere riconosciuta la sua professionalità per elementi generazionali e di genere. Nonostante ciò, è riuscita comunque ad ottenere ruoli di consulenza coerenti con il suo profilo, non solo in Veneto ma anche in altre regioni italiane. A suo dire, le sue esperienze internazionali le hanno dato la possibilità di guardare con occhio critico alla cultura organizzativa e del lavoro: “quello che osservo è che qui manca completamente una gestione manageriale nella struttura, c’è una verticalità intesa come gerarchia e non come organizzazione [...]. Inoltre, mi innervosisce l’incapacità di lavorare in team, anche per aspetti personalistici: la gente fa fatica a distinguere tra aspetti personali e professionali.” Riconosce però anche che, pur essendo maturata molto all’estero, “la capacità di organizzarmi, di gestire questioni complesse e l’approccio al lavoro li ho acquisiti qui”. Nonostante le difficoltà, anche lei considera il suo rientro pressoché definitivo, ad una condizione però, cioè quella di poter continuare a svolgere la sua professione: “se non dovessi poterlo fare, andrò via, non è giusto dover rinunciare a qualcosa per elementi di svantaggio in partenza (donna, italiana, giovane etc.)”.

Questo sguardo critico rispetto alla “cultura del lavoro”, nonché un netto posizionamento rispetto alle condizioni, contrattuali e relazionali, sulle quali si decide di non derogare in ambito lavorativo, emergono anche nel percorso di reinserimento professionale di altre persone. Ne è un esempio il comportamento della giovane enologa che, dopo essersi trovata costretta a rimodulare i suoi progetti per fermarsi in Italia, ha cominciato a svolgere dei colloqui di selezione in diverse aziende. Durante uno di questi, all’affermazione dei selezionatori: “sì, però, hai trent’anni e ...”, lei si è alzata ed è andata via, cogliendo subito il tipo di

insinuazione, ovvero che ci si aspetta che, alla sua età, una donna dovrebbe pensare al matrimonio e alla prole. Chiarisce ulteriormente: “all'estero nessuno ti fa queste domande, quindi quando te le fanno qua, uno comincia a ragionarci su e a chiedersi il motivo! [...] Io faccio quello che voglio della mia esistenza e nessuno deve dirmi niente”. Ha accettato invece la proposta lavorativa in un'azienda trevigiana, ma con sedi in varie regioni, il cui titolare si è dimostrato molto aperto rispetto ai giovani, che le ha dato fiducia, responsabilità e “carta bianca” nella gestione di una nuova cantina. Al primo rinnovo del contratto, le ha anche garantito una stabilizzazione: “se mi avesse proposto un contratto a termine, me ne sarei andata e probabilmente sarei ripartita per l'estero”. La consapevolezza, in questo caso, di avere ancora molte reti in altri contesti nazionali e internazionali rende la persona più forte e sicura nel negoziare le condizioni lavorative. Pur non avendo ancora accantonato l'idea di ripartire, e nonostante la sensazione di “sentirsi un po' ferma”, considera appagante il suo lavoro attuale, anche perché viene valorizzata la sua esperienza precedente. Da un lato, sente riconosciuto il patrimonio di relazioni internazionali (per esempio, le viene dato un ruolo importante durante gli eventi fieristici), dall'altro viene apprezzata anche la sua cultura organizzativa e la capacità di pianificazione del lavoro che lei ritiene avere acquisito all'estero.

Vi è anche chi, consapevole dei limiti del mercato del lavoro italiano, trova delle strategie di rientro in Italia che non comportano l'inserimento lavorativo nel contesto locale. È il caso per esempio di una donna che vive e lavora in Olanda e che, dopo la nascita della figlia, sente il bisogno di ritornare in Veneto, vicino alla sua rete familiare. La valutazione del rientro avviene in primis con il marito, olandese, e poi con l'azienda. Racconta infatti che “entrambi erano d'accordo nel rientrare in Italia, ma con lavori del nord”. Per il marito la gestione di questo aspetto è stata più semplice, poiché è titolare di un'attività imprenditoriale con sede nel nord della Germania e, dopo il trasferimento in provincia di Treviso, fa settimanalmente il pendolare tra i due paesi. Lei invece ha dovuto negoziare il trasferimento con l'azienda, la quale ha accettato di assegnarle la responsabilità di aprire il mercato italiano, dandole la possibilità di lavorare in modalità tele-lavoro dall'Italia, con riunioni regolari nella sede centrale in Olanda. Non è stata una sfida facile da gestire, inizialmente, ma la donna era anche consapevole che l'alternativa sarebbe stata quella di affrontare le difficoltà di un reinserimento in una azienda italiana, a quarantasette anni e con una figlia ancora piccola. Inoltre, ha gradualmente cominciato ad apprezzare la flessibilità che questo tipo di mansione le garantiva, nonché la possibilità di mantenere il contatto con una dimensione internazionale e un collegamento con l'Olanda, molto importante per la sua famiglia. Questa strategia, inoltre, le permette di mantenere aperta anche la possibilità di un nuovo trasferimento in Olanda, che lei e il marito non escludono, soprattutto quando la figlia sarà più grande.

La prospettiva di ulteriori possibilità di spostamento del proprio nucleo familiare emerge anche nel caso della donna bellunese, rientrata da Barcellona con i due bimbi piccoli e il marito, con l'obiettivo di restare vicina alla famiglia di origine, almeno durante l'infanzia dei figli. Se, da un lato, considera Belluno un contesto urbano molto più sano e piacevole per i bambini rispetto a quello di una grande metropoli, è anche consapevole che le possibilità di inserimento lavorativo sono molto scarse, soprattutto per il marito, di nazionalità brasiliana. Mentre esclude la possibilità di tornare a Barcellona – città nella quale comunque si recano regolarmente – ritiene abbastanza probabile la possibilità di trasferirsi in altre città del Veneto, evidenziando dunque anche le diversità esistenti tra le varie aree regionali.

Il mantenimento delle relazioni con le reti coltivate durante il soggiorno all'estero – che siano di natura professionale o amicale – è un altro tratto saliente delle esperienze di ritorno: questo avviene, in qualche modo, in continuità con le pratiche transnazionali a cui le persone si sono abituate stando all'estero, ma anche per un approccio “cosmopolita” (Mau, Mewes, Zimmermann, 2008) che le persone hanno sperimentato, apprezzato e consolidato durante i loro percorsi di mobilità. Al rientro in Italia, e indipendentemente dai percorsi professionali, le persone raccontano di riapprezzare alcuni aspetti dello stile di vita del luogo di provenienza, quali le abitudini alimentari, il clima, i paesaggi, la natura e la vita sociale. In alcuni casi si tratta proprio di una “riconciliazione” con la propria città di origine. Al contempo, viene riferita spesso la mancanza di una dimensione internazionale, di occasioni di dialogo

interculturale o, più semplicemente, dell'uso delle lingue straniere nella vita quotidiana. E proprio questi aspetti - che interrogano la dimensione più ampiamente umana della vita sociale - vengono considerati un bagaglio esperienziale e culturale al quale non si intende rinunciare:

“La cosa a cui non vorrei rinunciare, ora come ora, è l'inclusività, la multiculturalità, la possibilità di stare in un contesto tollerante. E la possibilità di vivere e di essere quel che si è, di poter parlare della propria storia senza timore di giudizio o senza dover giustificare. Faccio un esempio: se uno è un chimico e decide di fare criminologia dopo, uno dice: che c'entra criminologia con chimica? C'entra, nel senso che tutto quello che uno si porta dietro come storia serve, e può servire.”

4.5. Considerazioni finali

Le analisi delle interviste ci hanno permesso di fare delle considerazioni sulle motivazioni che spingono le persone a trasferirsi all'estero: sono prevalentemente di natura professionale, legate ai percorsi di internazionalizzazione di settori professionali e formativi e alla crescente interconnessione globale dei territori, ma includono anche motivazioni più di carattere culturale e personale. Le strategie per trasferirsi all'estero sono molteplici, talvolta si riscontra un appoggio a reti informali, in altri casi invece sono percorsi che si sviluppano a seconda delle opportunità professionali e di finanziamento che vengono cercate in un orizzonte sovranazionale, molto spesso intra-europeo.

Se il bilancio del soggiorno all'estero è molto spesso positivo, sia dal punto di vista personale che professionale, si riscontra talvolta una difficoltà nel sentirsi a casa e le persone possono coltivare un desiderio di rientro. Questa volontà matura soprattutto in determinate fasi di vita, è legata spesso all'esperienza della maternità o a esigenze della vita di coppia, oppure è determinata da eventi imprevisti che coinvolgono la famiglia di origine. In pochi casi, le persone decidono di rientrare in Italia - e in Veneto - per considerazioni di tipo professionale: si tratta di percorsi connessi a settori particolarmente sviluppati, come quello della sanità pubblica regionale, ma anche in questo caso la valorizzazione delle competenze acquisite all'estero non è scontata. Il legame con il Veneto è determinato dalle reti familiari ed amicali di origine mentre, a livello identitario, non emerge come una dimensione rilevante. Prevale invece un'identificazione con l'orizzonte nazionale, o ancor più spesso, europeo.

Le problematiche del reinserimento professionale differiscono a seconda dei settori e dei territori. Le maggiori differenze si riscontrano tra il settore privato e quello pubblico, caratterizzato quest'ultimo da procedure di reclutamento che non sempre valorizzano i profili internazionali. Nel settore privato, le strategie delle persone sono molteplici e spesso vi è un raggiungimento degli obiettivi professionali, seppur con uno sguardo critico sulla cultura organizzativa dominante e con la consapevolezza che aspetti soggettivi, quali la dimensione di genere e generazionale, possono ostacolare un riconoscimento delle proprie competenze.

Ulteriori percorsi di ricerca potrebbero permettere di analizzare le dinamiche del rientro in particolari settori professionali, oppure in base alle qualifiche delle persone che migrano. Per esempio, uno studio sui percorsi delle persone altamente qualificate potrebbe andare a contribuire, con un focus regionale, ad un ricco settore di studi (Triandafyllidou & Gropas 2014). Questo tipo di analisi - per settore o qualifiche professionali - potrebbero inoltre permettere di analizzare gli elementi di attrattività e competitività esistenti, o meno, in determinati settori. Ulteriori linee di ricerca potrebbero inoltre essere focalizzate su determinati profili sociali, per esempio persone con background migratorio, coppie miste o omogenitoriali, con l'obiettivo di comprendere di quali istanze di cambiamento e innovazione sociale siano portatrici. Infine, degni di attenzione sono infine anche l'evoluzione dei comportamenti, delle pratiche e delle attitudini di coloro che restano nel paese di origine, pur avendo numerosi parenti e amici trasferiti all'estero (Dahinden 2009).

5 CONCLUSIONI

Il lavoro di ricerca intrapreso ed esposto in questo report aveva come obiettivo generale quello di indagare, in forma esplorativa, diversi aspetti del fenomeno dell'attuale stagione di emigrazione dal Veneto.

Tirando le fila al termine di questo percorso, possiamo dire che quanto emerso dai tre filoni di indagine ci ha permesso di intercettare tutti e tre gli obiettivi che ci si era preliminarmente prefissati. Individuare le diverse tipologie migratorie, esaminare i motivi alla base delle loro scelte di espatriare, approfondire le loro esperienze di vita, hanno permesso di dare una lettura più completa e corretta del fenomeno, di tracciare nuove “rotte” dei percorsi e di configurare una geografia migratoria inedita rispetto al passato.

Un po' come i protagonisti della nostra ricerca, siamo partiti per questo viaggio con “cartina e bussola alla mano”, indirizzandoci su tre percorsi paralleli che più volte si sono intersecati e sovrapposti, creando sinergie inaspettate. Una partenza ricca di aspettative, curiosità e una parziale consapevolezza di quello che avremo trovato lungo la strada. Senza dubbio, il quadro che ci si è infine presentato davanti una volta raggiunta la destinazione è quello di un fenomeno molto più complesso di quello che ci si potesse aspettare, del quale, però, si possono rintracciare i tratti ricorrenti. I macro-temi che di seguito verranno messi in evidenza possono fungere da utili spunti di riflessione anche per calibrare le future policy.

Un primo tema che emerge in modo netto è quello, appunto, del carattere poliedrico dell'emigrazione di oggi, determinato dell'estrema varietà e soggettività delle singole esperienze. Nella configurazione attuale del fenomeno, infatti, ci si trova davanti ad un mosaico i cui tasselli sono le diverse storie di vita dei protagonisti. Alla luce di questa constatazione, è necessario un cambio della prospettiva da cui si guarda il fenomeno e, di conseguenza, dell'approccio con cui vengono concepiti gli interventi che lo riguardano. È auspicabile, quindi, tenere in considerazione tutte le sfaccettature evidenziate nelle pagine precedenti, in modo tale che le azioni messe in campo siano specifiche e targettizzate, poichè generalizzare si tradurrebbe inevitabilmente nel “tagliare fuori” qualcuno.

In secondo luogo, un altro elemento che salta all'occhio è la configurazione di una nuova geografia dei percorsi migratori che partono dal Veneto. Il tema della diversificazione territoriale delle destinazioni ci mette di fronte al fatto compiuto che ora il “terreno di gioco” è cambiato, è diventato molto più vasto rispetto a qualche decennio fa. Bisogna quindi tenere presente che oggi l'offerta territoriale (in termini di innovazione, specializzazione, possibilità di sviluppo, ecc.), che pure presenta delle eccellenze, non si trova più a competere solo con gli altri sistemi locali. La partita si gioca ad un livello molto più ampio e sfidante, che assume la dimensione globale, e questo incrementa in modo esponenziale le possibilità di scelta per tutti, giovani e meno giovani.

Dalle evidenze emerse rispetto al macro-tema del lavoro, si evince, poi, che la dimensione lavorativa viene intesa, da chi ha deciso di intraprendere un percorso di vita in un altro paese, in senso molto più ampio e totalizzante rispetto a quello che siamo soliti pensare. Nelle esperienze rilevate, la realizzazione professionale e quella personale si intersecano e si fondono in modo indissolubile, sono due facce della stessa medaglia e non possono prescindere l'una dall'altra. Di conseguenza, è interessante sottolineare il fatto che tra i fattori di spinta che portano alla decisione di partire non figura la totale mancanza di lavoro, bensì la carenza di opportunità lavorative di un certo tipo, che non implicino un “accontentarsi”. I veneti non si sentono obbligati ad emigrare, non fuggono, non emigrano neppure alla ricerca del “posto fisso”. Partire è una scelta di vita, una delle tante opzioni del proprio percorso. Questo cambio culturale del senso del lavoro appare, comunque, come un fattore generazionale che accomuna chi oggi si affaccia al mondo del lavoro, indipendentemente dal fatto di restare in Italia o andare all'estero.

Anche la “dematerializzazione” delle relazioni e dei contatti si rintraccia trasversalmente in tutta la ricerca: le comunicazioni viaggiano in rete attraverso nuovi canali e nuove tecnologie. Attraverso questi ultimi, si raccolgono informazioni pratiche prima della partenza, si chiedono e ricevono consigli, si cerca casa e lavoro, ci si aggrega e si riceve supporto. Al fine di intercettare più efficacemente i protagonisti delle nuove emigrazioni dal Veneto è dunque necessario tenere conto e adeguarsi a questo mutamento nella forma delle relazioni e delle comunicazioni.

Infine, il tema del rientro. L’analisi delle condizioni che incentiverebbero il rientro degli emigrati in Veneto offre spunti interessanti anche per formulare delle strategie di attrattività volte sia a trattenere il capitale umano regionale e disincentivare le partenze, sia ad attirare dall’estero altri italiani e non.

È un dato di fatto che un radicale cambiamento del contesto socio-economico territoriale non è un’opzione possibile per il breve periodo. Tuttavia si potrebbero attivare delle strategie volte all’ibridazione e alla *cross-fertilization* delle dimensioni locale ed internazionale, valorizzando da un lato le esperienze positive dei corregionali all’estero, dall’altro il contesto locale, con i suoi settori di eccellenza. Si configurerebbe così una gestione transnazionale delle relazioni lavorative, in cui, ad esempio il lavoratore dell’azienda veneta viene mandato periodicamente all’estero, oppure il lavoratore impiegato in un’azienda estera collabora con le aziende del territorio. L’obiettivo non è sicuramente quello di importare dei “modelli”, ma di ispirarsi ed adattare al sistema territoriale regionale quei *modi operandi* che rendono attrattivi i contesti lavorativi internazionali.

Senza dubbio, quelle appena esposte sono solo alcune delle suggestioni che emergono dal percorso di ricerca. La ricchezza degli spunti di riflessione lascia sicuramente la porta aperta per ulteriori approfondimenti futuri sul tema delle recenti emigrazioni, un fenomeno in divenire e che attira sempre più attenzione.

BIBLIOGRAFIA

- Almalaurea (2019), *XXI Indagine. Profilo dei laureati 2018, Rapporto 2019*, www.almalaurea.it
- Augé M. (2017), *Chi è dunque l'altro?*, Raffaello Cortina Editore, Milano.
- Boccagni P. (2016), *Fare casa in migrazione*, Research report HOMInG Project, <https://homing.soc.unitn.it/>
- Bonatti V., Del Pra' A., Rallo B., Tirabassi M. (2019), *Famiglie transnazionali dell'Italia che emigra. Costi e opportunità*, Centro Altreitalie Celid, Torino.
- Bonifazi C. (2018), "Da dove si parte, dove si va", in *Viaggio tra gli italiani all'estero. Racconto di un Paese altrove*, Rivista il Mulino, 6/2018.
- Bonifazi C. (a cura di) (2017), *Migrazioni e integrazioni nell'Italia di oggi*, CNR-IRPPS e-Publishing, Roma.
- Dahinden J. (2009), "Are we all transnationals now? Network transnationalism and transnational subjectivity: the differing impacts of globalization on the inhabitants of a small Swiss city" in *Ethnic and Racial Studies*, 32(8), 1365–1386.
- Fondazione Migrantes (2019), *Rapporto Italiani nel Mondo 2019*, TauEditrice.
- Glick Schiller N., Basch L. and Blanc-Szanton C. (1992), "Transnationalism: a new analytic framework for understanding migration", in Glick Schiller N., Basch L., and Blanc-Szanton C., (eds), *Towards a Transnational Perspective on Migration: Race, Class, Ethnicity and Nationalism Reconsidered*, New York: New York Academy.
- Idos (2019), *L'Europa dei talenti. Migrazioni qualificate fuori e dentro l'Unione Europea*, Roma.
- Istat (2019), "Iscrizioni e cancellazioni anagrafiche della popolazione residente. Anno 2018", in *Statistiche Report*, 16 dicembre, www.istat.it
- Istat (2018), "Anno 2017. Mobilità interna e migrazioni internazionali della popolazione residente", in *Statistiche Report*, 13 dicembre, www.istat.it
- Mau S., Mewes J., Zimmermann A. (2008), "Cosmopolitan attitudes through transnational social practices?" in *Global Networks*, 8(2008), 1–24.
- Pugliese E. (2018), *Quelli che se ne vanno. La nuova emigrazione italiana*, Il Mulino, Bologna.
- Standing G. (2012), *Precari. La nuova classe esplosiva*, il Mulino, Bologna.
- Stellon I. (2017), "Le nuove emigrazioni italiane in Francia", in *Rivista delle Politiche Sociali*, n. .4, Ediesse, Roma.
- 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.
- Triandafyllidou A., Gropas R. (2014), "Voting with Their Feet: Highly Skilled Emigrants from Southern Europe" in *American Behavioral Scientist*, 58(12), 1614–1633.
- Vertovec S. (2004), "Migrant transnationalism and modes of transformation", in *International Migration Review* XXXVIII (3), 970–1001.

Le pubblicazioni dell'Osservatorio Veneti nel Mondo

- Osservatorio Veneti nel mondo (a cura di) (2020), *Le migrazioni di ieri e di oggi: caratteri a confronto*, Istantanea | 1_2020, in www.venetoimmigrazione.it/osservatorio-veneti-nel-mondo
- Osservatorio Veneti nel mondo (a cura di) (2020), *Fuga dei cervelli: mito o realtà?*, Istantanea | 2_2020, in www.venetoimmigrazione.it/osservatorio-veneti-nel-mondo
- Osservatorio Veneti nel mondo (a cura di) (2020), *Non solo i giovani se ne vanno...*, Istantanea | 3_2020 www.venetoimmigrazione.it/osservatorio-veneti-nel-mondo

Osservatorio Veneti nel mondo (a cura di) (2019), *Focus 1 – I trasferimenti di residenza all'estero*, in www.venetoimmigrazione.it/osservatorio-veneti-nel-mondo

Osservatorio Veneti nel mondo (a cura di) (2019), *Focus 2 – Gli iscritti all'anagrafe degli italiani residenti all'estero (AIRE)*, in www.venetoimmigrazione.it/osservatorio-veneti-nel-mondo

ALLEGATI

A1 – IL QUESTIONARIO DELL’ANALISI ESPLORATIVA

LE NUOVE EMIGRAZIONI DEI VENETI ALL’ESTERO. QUALI CARATTERISTICHE E QUALI PROSPETTIVE PER IL FUTURO?

Benvenuto!

L’obiettivo di questo questionario è quello di intercettare un campione sufficientemente ampio di veneti emigrati all’estero negli ultimi anni al fine di descrivere le principali caratteristiche delle esperienze migratorie, le motivazioni che hanno determinato gli spostamenti ed indagare le prospettive future.

Per passare alla domanda successiva, sarà sufficiente premere il comando “AVANTI”.

Per inviare le risposte alla fine del questionario basterà premere il comando “INVIA”.

Iniziando il questionario si accetta che le informazioni raccolte vengano trattate ai sensi del Regolamento UE n. 679/2016 - GDPR e dal D.lgs. n. 196/2003 e s.m.i. al fine di garantire la massima riservatezza e la tutela della privacy di coloro che parteciperanno all’indagine. I dati saranno trattati in forma aggregata ed anonima ai soli fini della ricerca.

Buona compilazione!

(*campi obbligatori)

SEZIONE 1 – IDENTIFICAZIONE INTERVISTATO

1.1. Attualmente risiede o è domiciliato stabilmente all’estero? *

- sì
- no → sezione “Grazie per aver compilato il questionario!”

1.2. Lei è originario e/o ha vissuto in Veneto? *

- sì
- no → sezione “Grazie per aver compilato il questionario!”

1.3. Da quanto tempo risiede all’estero? *

- da meno di 1 anno
- da 1 a 5 anni
- da 6 a 10 anni
- oltre i 10 anni → sezione “Grazie per aver compilato il questionario!”

1.4. Età *

- meno di 18 anni → sezione “Grazie per aver compilato il questionario!”
- 18-29 anni
- 30-39 anni
- 40-49 anni
- 50-59 anni
- oltre i 60 anni

1.5. Sesso

- Maschio
- Femmina

1.6. Cittadinanza *

- Italiana → domanda 1.6.b
- Straniera → domanda 1.6.a e poi 1.8
- Italiana e straniera (doppia cittadinanza) → domanda 1.6a e 1.6b

1.6a. Cittadinanza straniera posseduta (specificare) *

1.6b. Ha la cittadinanza italiana dalla nascita? *

- sì → domanda 1.8
- no → domanda 1.7 e poi 1.8

1.7. In che modo ha ottenuto la cittadinanza italiana? *

- Per matrimonio o unione civile
- Per nascita e residenza prolungata in Italia fino all'età di 18 anni (per elezione)
- Residenza prolungata in Italia
- Per trasmissione dai genitori
- altro _____

1.8. Titolo di studio posseduto *

- Nessun titolo/titolo non riconosciuto
- Licenza media inferiore
- Qualifica professionale
- Diploma scuola superiore
- Laurea triennale
- Laurea specialistica o laurea vecchio ordinamento
- Master/dottorato di ricerca
- altro _____

1.9. Specializzazione o indirizzo titolo di studio posseduto

1.10. Titolo di studio acquisito:

- in Italia
- all'estero
- altro _____

SEZIONE 2 – LA RESIDENZA ALL'ESTERO

2.1. In quale stato estero risiede in questo momento? *

2.2. In quale città/paese? *

2.3. Ha vissuto stabilmente anche in altri Stati esteri prima di questo? *

- sì
- no

2.3b. Sì, quale/i

SEZIONE 3 – I MOTIVI DELLA MIGRAZIONE

3.1. Per quale ragione si trova all'estero? *

- Opportunità di lavoro
- Studio e formazione
- Motivi affettivi o familiari
- Scelta di vita (*voglia di cambiamento, nuovi stimoli, ecc.*)
- Mobilità studentesca (*Erasmus, Overseas, ecc.*) → sezione “Grazie per aver compilato il questionario!”
- Altro (specificare) _____

3.2. Perché ha deciso di andare all'estero?

- Non era previsto, è capitato
- Era quello che desideravo
- Era una delle opzioni possibili, ho provato
- Non avevo alternative, sono stato obbligato
- Altro _____

3.3. Pensando alla sua vita in Veneto prima della partenza e alle sue aspettative sull'esperienza all'estero, quanto hanno inciso i seguenti fattori nella scelta di emigrare? *
(per niente, poco, abbastanza, molto)

- Offerta culturale
- Contesto economico e sociale
- Costo della vita
- Facilità nelle relazioni/legami sociali
- Ambiente innovativo
- Riconoscimento dei diritti
- Possibilità di realizzazione personale e lavorativa
- Sostegno “istituzionale” (per figli, casa, famiglia ecc.)
- Opportunità di formazione

SEZIONE 4 – I PERCORSI

4.1. Che cosa ha agevolato la scelta dell'attuale destinazione? * (*al massimo 3 risposte*)

- Conoscenza diretta per precedenti esperienze di studio/lavoro
- Amici/familiari già presenti
- Racconti di altre esperienze positive
- Opportunità di programmi/scambi di lavoro all'estero
- Vicinanza geografica e/o facilità negli spostamenti
- Affinità culturale
- Esistenza di reti professionali/aziendali
- Concrete ed adeguate opportunità di lavoro
- Possibilità di esplorare nuovi ambiti professionali
- Conoscenze linguistiche

4.1b. Ci sono altri fattori che hanno agevolato la scelta dell'attuale destinazione?

4.2. Nel trasferimento all'estero ha ricevuto supporto da...

- | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Comunità di italiani all'estero | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Istituzioni religiose | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Scuole/Università | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Altre istituzioni pubbliche | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Parenti, amici, conoscenti | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |

4.2b. Ha ricevuto supporto anche da altri soggetti?

SEZIONE 5 – ATTIVITÀ ALL'ESTERO

5.1. Attualmente all'estero sta lavorando? *

- No, sto solo studiando → sezione “esperienza di vita all'estero”
- Sì, ho un lavoro ma sto anche studiando → sezione “Lavoro”
- Sì, ho un lavoro → sezione “Lavoro”
- No, ma sto cercando lavoro → sezione “Ricerca Lavoro”
- No e non sto cercando lavoro → sezione “esperienza di vita all'estero”
- Altro (specificare) → sezione “esperienza di vita all'estero”

→ LAVORO

5.2. Che lavoro svolge? *

- Autonomo, lavoro in proprio, partita IVA, attività imprenditoriale ecc
- Lavoro subordinato/alle dipendenze a tempo indeterminato
- Lavoro subordinato/alle dipendenze a tempo determinato
- Piccole collaborazioni, lavoretti, ecc.
- Altro _____

5.3a. In quale settore lavora?

- Agricoltura
- Industria
- Costruzioni
- Servizi
- Pubblica Amministrazione

5.3a. Nello specifico, in quale settore o ambito? *

5.3b. Quale professione svolge o quale ruolo ricopre?

5.4. Come ha trovato il lavoro che attualmente sta svolgendo?

- Ero già all'estero ed ho trovato questo lavoro
- Ero in Italia, ho cercato e trovato lavoro all'estero (poi mi sono trasferito)
- Mi sono trasferito all'estero per un'opportunità di lavoro all'interno dell'azienda per la quale già lavoravo
- Altro _____

5.5. Quali canali ha utilizzato per trovare il lavoro che sta svolgendo?
(al massimo 3 risposte)

- Agenzie per il lavoro locali
- Siti internet specializzati
- Social media
- Inserzioni su giornali/quotidiani
- Scuole, università
- Contatti informali (parenti, amici e conoscenti)
- Altro _____

5.6. Il lavoro nel quale è attualmente impiegato rispetta la qualifica conseguita col titolo di studio?

- Sì
- In parte
- No
- Non so

5.7. Ritieni che il tuo livello di studio sia valorizzato adeguatamente?

- Sì
- In parte
- No
- Non so

5.8. Ritieni che il tuo stipendio sia adeguato al lavoro che svolgi?

- Sì
- No
- Non so

5.9. Pensando al tuo attuale lavoro all'estero, quanto ti ritieni soddisfatto delle seguenti condizioni?
(per niente, poco, abbastanza, molto)

- Remunerazione
- Tutele contrattuali
- Sicurezza sul posto di lavoro
- Relazioni con i colleghi
- Relazioni con i superiori
- Prospettive di carriera

5.10. In generale, quanto ti ritieni soddisfatto del tuo lavoro all'estero?
(scala autoancorante)

Per niente 1 → 10 Molto

5.11. Pensando al tuo attuale lavoro all'estero, rispetto alle condizioni offerte in Veneto, quanto ritieni
"migliorate" le condizioni rispetto a: *
(per niente, poco, abbastanza, molto)

- Remunerazione
- Tutele contrattuali
- Sicurezza sul posto di lavoro
- Relazioni con i colleghi
- Relazioni con i superiori
- Prospettive di carriera

5.12. Pensi nell'insieme alla sua esperienza lavorativa, che cosa ha trovato all'estero e non in Veneto? *
(risposte si/no)

- Facilità nell'inserimento lavorativo
- Stabilità lavorativa
- Innovazione ed internazionalizzazione
- Posizioni lavorative adeguate al percorso di studio o alle competenze
- Valorizzazione del merito
- Opportunità di carriera
- Opportunità di conciliazione vita-lavoro

→ RICERCA LAVORO

5.13. Per quale ragione è alla ricerca di lavoro (all'estero)? *

- Sono alla ricerca della mia prima occupazione
- Sono disoccupato ed alla ricerca di una nuova occupazione
- Sono occupato, ma voglio cambiare lavoro: cerco in un altro territorio
- Sono occupato, ma voglio cambiare lavoro: cerco una nuova qualifica/mansione
- Sono occupato, ma voglio cambiare lavoro: cerco un nuovo contratto/mi scade il contratto
- Altro _____

5.14. Sta cercando...

- un lavoro stabile
- un lavoro per un breve periodo
- un lavoro stagionale
- indifferente, qualsiasi lavoro va bene
- Altro _____

5.15. Da quanto tempo sta cercando lavoro all'estero?

- Meno di un mese
- Da 1 a 3 mesi
- Da 3 a 6 mesi
- Oltre i 6 mesi

5.16. Perché sta cercando un lavoro all'estero?

5.17. Nella ricerca di lavoro ha richiesto e/o sta ricevendo il supporto da parte dei seguenti soggetti?

- | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Comunità di italiani all'estero | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Istituzioni religiose | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Scuole/Università | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Altre istituzioni pubbliche | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Parenti, amici, conoscenti | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |

5.17b. Ci sono altri soggetti che la stanno aiutando nella ricerca di lavoro? Se sì, indichi quali...

SEZIONE 6 – L'ESPERIENZA DI VITA ALL'ESTERO

6.1. Con chi vive attualmente all'estero?

- Con i suoi genitori o parenti (famiglia di origine)
- Da solo/da sola
- Con degli amici/coinquilini italiani
- Con degli amici/coinquilini stranieri
- Con il suo compagno/a
- Con il suo compagno/a e i suoi figli
- Altro _____

6.2. Pensi alla sua esperienza complessiva all'estero ed alla sua precedente esperienza in Veneto, quali ritiene essere i principali aspetti positivi della vita all'estero? *

(per niente, poco, abbastanza, molto)

- Offerta culturale
- Contesto economico e sociale
- Facilità nelle relazioni/legami sociali
- Costo della vita
- Ambiente innovativo
- Riconoscimento dei diritti
- Possibilità di realizzazione personale e lavorativa
- Sostegno "istituzionale" (per figli, casa, famiglia ecc.)
- Opportunità di formazione

6.3. Quanto i seguenti fattori hanno rappresentato un ostacolo nella sua permanenza all'estero?

(per niente, poco, abbastanza, molto)

- Aspetti amministrativi/burocratici
- Barriere linguistiche
- Accesso all'assistenza sanitaria
- Differenze culturali
- Disparità di trattamento

6.3b. Ci sono altri fattori che ritiene stiano ostacolando la sua esperienza all'estero?

6.4. Quanto è importante per lei mantenere un legame con le sue radici in Veneto?

(scala auto-ancorante)

Per niente 1 → 10 Molto

6.5. In che modo mantiene vivo il legame con le sue origini e con il Veneto in particolare? *

- Partecipo attivamente alle attività delle associazioni di connazionali in loco
- Interagisco attivamente sui social di connazionali
- Faccio parte dei gruppi social, ma seguo solo le notizie
- Faccio ritorno in Veneto quando posso
- Seguo tv e radio dei connazionali
- Frequento altri veneti all'estero
- Mi limito a mantenere i contatti con familiari e amici in patria
- Nessuna di queste, non ho interesse a mantenere il legame

SEZIONE 7 – PERCEZIONE DELLA CONDIZIONE ATTUALE E PROSPETTIVE PER IL FUTURO

7.1. Ritiene che la permanenza all'estero sia...

- Illimitata
- A breve termine
- A lungo termine
- Non lo so ancora

7.2. Quale pensa sia la scelta migliore per il futuro?

- Restare all'estero, dove sono, vedo qui il mio futuro → domanda 7.3a
- Andare altrove, qui non c'è futuro → domanda 7.3a
- Tornare in Italia → domanda 7.3b, 7.4 e 7.5
- Tornare in Veneto → domanda 7.3b, 7.4 e 7.5

→ RESTARE ALL'ESTERO/ANDARE ALTROVE

7.3a. Che cosa dovrebbe cambiare per motivarla a rientrare in Italia e, nello specifico, in Veneto? *

- Offerta culturale
- Contesto economico e sociale
- Costo della vita
- Facilità nelle relazioni/legami sociali
- Ambiente innovativo
- Riconoscimento dei diritti
- Possibilità di realizzazione personale e lavorativa
- Sostegno "istituzionale" (per figli, casa, famiglia ecc.)
- Opportunità di studio/formazione

→ TORNARE IN ITALIA/TORNARE IN VENETO

7.3b A suo giudizio, la sua esperienza all'estero è stata:

- Positiva
- Negativa
- Altro _____

7.4. Perché pensa di tornare in Italia e, nello specifico, in Veneto?

- Motivi familiari
- Offerta culturale
- Contesto economico e sociale
- Costo della vita
- Facilità nelle relazioni/legami sociali
- Ambiente innovativo
- Riconoscimento dei diritti
- Possibilità di realizzazione personale e lavorativa
- Sostegno "istituzionale" (per figli, casa, famiglia ecc.)
- Opportunità di studio/formazione

7.5. Ha già dei progetti per il rientro? Se sì, quali?

SEZIONE 8 – finale

Grazie per aver compilato il questionario!

Se conosce altri veneti che negli ultimi anni si sono trasferiti all'estero le chiediamo di aiutarci a diffondere il questionario.

