



**MATILDE**

Migration Impact Assessment to Enhance  
Integration and Local Development in  
European Rural and Mountain Regions

# D. 4.3 Sintesi Report Impatti economici delle migrazioni nel territorio metropolitano





**MATILDE**

Migration ImpAct assessment To Enhance  
Integration and Local Development in  
European rural and mountain regions

## D. 4.3 Sintesi Report Impatti economici delle migrazioni nel territorio metropolitano: primi risultati del Progetto MATILDE



**Call: H2020-SC6-MIGRATION-2019**

**Work Programmes:**

H2020-EU.3.6.1.1. The mechanisms to promote smart, sustainable and inclusive growth

H2020-EU.3.6.1.2. Trusted organisations, practices, services and policies that are necessary to build resilient, inclusive, participatory, open and creative societies in Europe, in particular taking into account migration, integration and demographic change

**Deliverable 4.3**

10 Country reports on economic impact

**Traduzione e sintesi:**

CMTO da 2021, Monica Gilli and Andrea Membretti, MATILDE project - Economic Impact - Qualitative report - Italy

**Crediti per foto:** Christopher Thompson

**Versione originale disponibile DOI:** [10.5281/zenodo.5017813](https://doi.org/10.5281/zenodo.5017813)

Come citare la versione originale: Caputo M. L. et al. (2021) (eds.) “10 country reports on economic impact” MATILDE Deliverable 4.3 DOI: [10.5281/zenodo.5017813](https://doi.org/10.5281/zenodo.5017813)

This document was produced under the terms and conditions of Grant Agreement No. 870831 for the European Commission. It does not necessary reflect the view of the European Union and in no way anticipates the Commission’s future policy in this area.



I ricercatori hanno contattato quattro aziende operanti in settori ritenuti essenziali secondo la teoria dell'economia fondamentale, due di queste aziende sono state individuate nel territorio metropolitano e due nel territorio del Sudtirolo. I criteri di selezione delle suddette aziende sono stati:

- imprese sono operatori privati che operano in settori chiave dell'economia fondamentale: una società del settore agricolo, un'altra società del settore dei servizi di assistenza personale (assistenza agli anziani) e le altre due nel settore della pulizia/igiene e nei servizi di ristorazione collettiva;
- sono tutte imprese che impiegano lavoratori stranieri da molto tempo e che hanno un'alta percentuale di lavoratori stranieri nel loro personale;
- sono tutti soggetti ben affermati e ben noti nella zona di montagna in cui operano e dove hanno la loro sede;
- sono diverse l'una dall'altra in termini di dimensioni (numero di lavoratori, volume d'affari, impresa), tipo di impresa (impresa privata, cooperativa sociale, cooperativa agricola) e anche in termini di sistema di valore che sostiene l'impresa, che permette di evidenziare un diverso rapporto tra la filosofia aziendale e il suo approccio ai lavoratori migranti.

Le due imprese contattate sono state:

1. La società 1 è una cooperativa agricola fondata nel 1987 e situata nella Val Pellice, nel territorio della Città Metropolitana di Torino, in una zona prevalentemente montuosa caratterizzata da un'economia mista in cui l'agricoltura rappresenta il 14%. In questa zona, vi è una prevalenza di allevamenti, ma anche una componente della produzione agricola, in particolare la produzione di frutta. La cooperativa è stata una delle prime in Piemonte a convertire interamente la propria attività all'agricoltura biologica. Produce frutta e verdura, oltre a foraggio per animali, con una clientela che copre l'intera area metropolitana di Torino, e un budget annuale di 2 milioni di euro. L'azienda ha 25 lavoratori permanenti, 10 dei quali sono stranieri (40%). Durante il periodo del raccolto, gli stranieri rappresentano il 50% della forza lavoro, tra cui diversi lavoratori temporanei.
2. L'azienda è una RSA (Residenza Socio-assistenziale), ad es. una struttura socio-medica che ospita prevalentemente persone anziane. Fondata alla fine del XIX secolo come ente di beneficenza, ha sede nella Valle del Pellice, all'interno della Città Metropolitana di Torino. Ospita anche un centro diurno per le persone affette da demenza senile e morbo di

Alzheimer, i pazienti provengono da tutta l'area metropolitana. Tale azienda si trova in un territorio a forte vocazione assistenziale, con non meno di 29 RSA all'interno della zona ASL Pinerolo (a sostegno di circa 120.000 abitanti), tanto che l'area può essere definita come una sorta di "quartiere" per l'assistenza agli anziani. L'azienda 2 fa parte della Diaconia Valdese, organizzazione ecclesiastica senza scopo di lucro di una chiesa protestante, che offre, connette e coordina servizi sociali e gestisce circa 15 strutture di cura e accoglienza in varie regioni d'Italia. La Diaconia impiega circa 700 persone in tutta Italia e ha un budget annuale di circa 13-14 milioni di euro all'anno. Il bilancio annuale specifico della Società 2 è superiore a 3 milioni. Impiega 78 lavoratori, 12 dei quali sono stranieri (15%).

Per ogni azienda sono state intervistate 5 persone.

Il campione degli intervistati risulta composto da 20 persone (CMTO + SUDTIROL): 7 di loro sono italiani, mentre 13 sono stranieri, provenienti sia da paesi europei che non europei. Gli intervistati italiani sono tutti in ruoli manageriali all'interno delle aziende selezionate: 5 sono uomini e 2 donne, con un'età compresa tra 40 e 55 anni. Gli intervistati stranieri sono tutti dipendenti, di età compresa tra 23 e 55 anni: 4 sono uomini e 9 donne. Provengono dall'Europa (paesi dell'UE e paesi terzi: Moldavia, Romania, Albania, Polonia e Spagna), dall'Africa settentrionale (Marocco), dall'Africa centrale (Uganda, Senegal, Benin) e dall'America latina (Cuba e Santo Domingo).

Ogni sessione di intervista è stata organizzata coinvolgendo il direttore generale/manager dell'azienda prima (per consentire una presentazione generale dell'azienda e delle sue attività) e, subito dopo nelle singole sessioni online, le altre quattro figure professionali dell'azienda, principalmente lavoratori stranieri. Ogni singola sessione è durata circa 30 minuti ed è stata registrata, con l'esplicito permesso degli intervistati.

La dimensione della distanza fisica, legata alle interazioni online da remoto, ha rappresentato un elemento critico, in particolare quando l'interazione ha coinvolto persone con difficoltà linguistiche: in questo senso, l'interazione visiva fornita dall'ambiente online della piattaforma Zoom ha aiutato i partecipanti a creare una connessione sociale e un ambiente di comunicazione favorevole, nonché a facilitare la comprensione reciproca di domande e risposte: per telefono, alcune di queste interviste sarebbero state impossibili da effettuare.

*Cambiamento organizzativo/aziendale e innovazione*

Per capire se e come la migrazione, e in particolare l'assunzione di lavoratori stranieri, ha portato a cambiamenti nei modelli imprenditoriali - in particolare legati alla cultura imprenditoriale e all'innovazione all'interno delle diverse aziende - è necessario considerare innanzitutto le specificità delle due aziende, sia in termini di rapporto tra impresa e lavoratori migranti, sia di tipo di prodotto/servizio fornito. Questo ci permette di definire che cosa si intende per qualità del lavoro in ogni azienda, quali spazi ci sono per l'innovazione ed in che cosa questa innovazione potrebbe consistere, in relazione all'assunzione di lavoratori stranieri. Infine, è importante valutare se e in quale misura i lavoratori stranieri possano essere considerati agenti diretti o indiretti dell'innovazione.

### *Le relazioni tra le imprese e i lavoratori stranieri*

Nonostante le due aziende abbiano personale straniero, tutti i direttori generali/manager intervistati affermano che ciò che conta soprattutto in azienda è la qualità del lavoro, non chi lo fa concretamente. La linea sostenuta da questi intervistati è quella della parità di diritti e doveri per tutti i dipendenti all'interno dell'azienda, siano essi stranieri o italiani; questo può spiegare la quasi totale assenza di esplicite strategie di comunicazione aziendale che si riferiscono ai lavoratori stranieri, anche quando si considerano i siti web delle aziende. Tutte le aziende che operano nel settore dei servizi condividono la convinzione - provata dai dati ufficiali delle statistiche italiane (ISTAT, 2018) che gli italiani snobbano le posizioni occupate dai dipendenti stranieri nelle loro aziende perché si tratta di lavori con scarsa desiderabilità sociale.

Come dimostra la letteratura italiana sul fenomeno dei cosiddetti "nuovi Highlanders" (Corrado et. al., 2014; Barbera e Membretti, 2020). Alcune professioni rurali abbandonate dagli italiani negli ultimi decenni sono diventate negli ultimi anni di nuovo attraenti per i giovani che lasciano le città alla ricerca di un diverso stile di vita nelle Alpi o in Appennino. Questo ritorno in montagna, tuttavia, non sembra aprire la strada a una possibile concorrenza tra italiani e stranieri in termini di accesso al mercato del lavoro. Infatti, i nuovi montanari italiani tendono a sviluppare imprese autonome o attività economiche (ad es. agriturismo, attività culturali, ecc.), spesso basate su proprie basi economiche e socio economiche capitale culturale, che sono molto diversi da quei settori in cui gli stranieri trovano lavoro, fondamentalmente come lavoratori dipendenti.

C'è un accordo generale tra i direttori/manager delle aziende coinvolte nella ricerca che le posizioni di lavoro offerte dalle loro aziende rappresentano ottime opportunità, quando non le uniche, per gli stranieri di entrare nel mercato del lavoro, in particolare in queste regioni rurali e montuose.

### *L'impatto dei lavoratori stranieri nelle aziende di prodotti e servizi*

Tra le aziende coinvolte nella ricerca, una offre prodotti (cooperativa agricola) al mercato, mentre l'altra offre servizi. Sebbene si tratti di aziende che utilizzano manodopera, in cui i processi di automazione e innovazione tecnologica non sono particolarmente presenti, il ruolo dei lavoratori stranieri è molto diverso l'uno dall'altro, sia in termini di interazione con altre materie sia in termini di competenze richieste.

Nella cooperativa agricola del MC Torino, la maggior parte degli stranieri lavora nei campi (raccolgendo frutta, coltivando la terra, ecc.), non avendo contatti diretti con i clienti finali. La qualità delle loro prestazioni è quindi riscontrabile nell'attività agricola stessa, cioè nel processo di coltivazione.

Ancora una volta gli intervistati sottolineano che il lavoro svolto dagli stranieri è legato a compiti semplici ed elementari, per i quali non sono necessarie qualifiche speciali, ma piuttosto una breve formazione iniziale. Questo tipo di lavoro non è affatto attraente per gli italiani, e non c'è una concorrenza sostanziale con i lavoratori locali o nuovi abitanti.

Anche se c'è un problema di apprendimento/formazione e specializzazione professionale, in agricoltura il lavoro svolto dai dipendenti stranieri non sembra avere impatti considerevoli sul prodotto finale. Si tratta infatti di un semplice lavoro di raccolta di frutta o verdura, che ha bisogno di un basso livello di specializzazione, e non di un lavoro di processo/trasformazione del prodotto finale, che comporterebbe maggiori competenze e operazioni specifiche. D'altra parte, considerando le società di servizi, il lavoro svolto dai lavoratori stranieri sembra avere un impatto maggiore, in particolare sulla qualità del servizio fornito, in quanto può essere visto come un insieme più complesso di attività, coinvolge più competenze all'interno di un processo relazionale.

### *La qualità del lavoro secondo le aziende*

In generale, un tema richiamato nelle interviste con i manager è quello della standardizzazione, cioè la ricerca della stessa qualità per tutti i servizi forniti nel tempo. Questa enfasi sulla standardizzazione appare una risposta alla necessità di semplificazione dei compiti e controllo del comportamento espresso dall'azienda in relazione ai lavoratori.

Dall'analisi delle interviste emerge che la qualità del servizio può essere raggiunta attraverso diversi modi:

mediante corsi di formazione accreditati e la possibilità di personalizzare in qualche modo il servizio fornito, mettendo in gioco le competenze personali. Questo è il caso della Casa di Riposo nella Città Metropolitana di Torino, dove i lavoratori stranieri sono assunti solo se hanno il titolo di operatore socio-sanitario, ad es. un titolo ottenuto attraverso un corso di un anno che conferisce un titolo professionale, riconosciuto in tutta Italia. Va notato che, in questo caso, il servizio offerto ha un forte impatto sul cliente finale, in quanto comporta l'interazione diretta con i pazienti o altre categorie fragili. In questo processo di cura, sia i lavoratori stranieri che quelli italiani sembrano spesso in grado di mettere in gioco le loro capacità relazionali, come capacità di ascolto ed empatia (abilità che sono di scarsa utilità in altre attività lavorative, come la raccolta della frutta o la pulizia, tipiche di altre aziende). Le competenze relazionali sono utili anche ai volontari stranieri che lavorano a fianco dell'operatore socio-sanitario (i volontari stranieri sono stranieri inclusi in progetti il cui compito è quello di sostenere il personale della casa di riposo nel loro lavoro).

Un intervistato arriva a definire la condizione della demenza senile in qualche modo vicina alla forte afasia degli immigrati stranieri, quando questi ultimi non hanno nemmeno le competenze linguistiche di base in italiano. Allo stesso tempo, tuttavia, questo tipo di afasia sembra favorire - almeno in una certa misura e nonostante il suo impatto critico sull'integrazione dei migranti - lo sviluppo di capacità relazionali, di comunicazione interpersonale non verbale, basata sull'empatia e il linguaggio dei gesti, mimica ed emozioni.

Le competenze relazionali sono utili nelle interazioni intra-aziendali, tra colleghi, e soprattutto tra stranieri di diverse etnie.

Il mix etnico è quindi presentato come una strategia organizzativa per evitare la creazione di gruppi omogenei di migranti, in quanto questi sono percepiti dall'azienda come una minaccia potenziale, a causa della loro eccessiva autorevolezza. Allo stesso tempo, sembra che i manager non considerino il potenziale, in termini di innovazione e cambiamento culturale, che i gruppi etnici possono portare all'organizzazione del lavoro, quando le dinamiche interne sono in misura ridisegnate sulla base di questi sottogruppi. (Ozgen, Nijkamp e Poot, 2011).

Secondo le parole dei manager, i rapporti interni risultano migliori se l'azienda promuove attività integrative, coinvolgendo tutti i lavoratori.

### *Lavoratori stranieri come fattore indiretto di innovazione*

Considerando la forza lavoro, qual è il margine di innovazione per i lavoratori all'interno di queste aziende? E in particolare, qual è il ruolo dei lavoratori stranieri rispetto ai processi di innovazione? Al

fine di discutere e analizzare l'innovazione, si deve pensare ad un processo, o un modo di lavorare, applicabile a tutti gli argomenti, che può essere esportato in altri contesti simili, o almeno che va ben oltre il livello individuale. Da questo punto di vista, sembra che, almeno in alcune delle aziende indagate, i lavoratori stranieri possano essere considerati fattori indiretti di innovazione, sia nel campo della formazione che nel campo dei processi produttivi.

Considerando i processi di produzione, le società di servizi sono state sollecitate dall'alto numero di lavoratori stranieri ad accentuare la standardizzazione di questi processi: questo sia per soddisfare gli standard di qualità e velocità richiesti dal mercato, sia per contrastare l'eterogeneità socio culturale e linguistica del personale, proveniente da tanti paesi e quindi privo di una comune cultura del lavoro, di una lingua comune e di una comune cultura aziendale.

Tuttavia, dall'analisi delle interviste risulta che alcune aziende hanno meno bisogno di innovare, sia perché il tipo di lavoro svolto dal dipendente straniero non incide sulla qualità del prodotto (cooperativa agricola) sia perché esiste già una qualifica riconosciuta a livello nazionale per garantire la qualità del lavoro (il diploma socio-sanitario per i lavoratori RSA).

In tutti i casi, sembra che i lavoratori stranieri possano essere considerati solo come fattori indiretti di innovazione nel contesto in cui operano. Infatti, a causa delle condizioni di lavoro estremamente eterogenee, che lasciano poca libertà all'iniziativa individuale, sembra che la struttura del lavoro manchi dei presupposti necessari per promuovere i migranti come agenti diretti dell'innovazione.

Inoltre, il tipo di innovazione attivata dalla presenza di lavoratori stranieri è controverso: infatti, le aziende indagate sembrano innovare le loro procedure come strategia di adattamento alle sfide poste dall'integrazione dei migranti nel quadro organizzativo. I lavoratori stranieri appaiono passivi all'interno di questi processi, senza concrete opportunità di interazione rispetto alle loro condizioni di lavoro, competenze e carriera professionale. La diversità culturale e linguistica tra i migranti è vista dalle aziende principalmente come un problema da risolvere piuttosto che come una risorsa su cui investire.

Pertanto, il fatto che i lavoratori stranieri provengano da ambienti socio-culturali diversi non è percepito dalle aziende come un'opportunità per dare loro un certo spazio per sperimentare forme di innovazione diretta. Allo stesso tempo, quando si considerano i lavoratori stranieri all'interno di queste aziende, sembra che le caratteristiche tipiche dell'innovatore (Olzle, Mansfeld e Gemunden, 2011; Gagne e Deci, 2005) siano quasi totalmente carenti o comunque molto difficili da identificare. Tra questi, in primo luogo un curriculum professionale forte e riconosciuto; una specializzazione professionale; e un'attitudine per l'imprenditorialità e l'autonomia personale.

Nessuno degli intervistati stranieri ha un curriculum professionale riconosciuto e specializzato e spesso, una volta arrivato in Italia, cambia la sua posizione professionale iniziale, non trovando le condizioni di lavoro adeguate per trasferire le competenze precedenti nel nuovo lavoro.

### *Migranti lavoratori e comunità locali*

Le due aziende all'interno della Città Metropolitana di Torino si trovano in due piccoli borghi nella Valle Pellice (Luserna San Giovanni, 7.000 abitanti; e Bibiana, 3.000 abitanti), a circa 80 km dal centro di Torino. Quasi tutti gli stranieri intervistati vivono abbastanza vicino a dove lavorano, spesso a pochi minuti di auto o raggiungibili a piedi/ in bicicletta.

Dalle interviste effettuate, sembra che prima ci sia stata una scelta di residenza, e poi c'è stata una scelta legata al lavoro. Nel caso della MC di Torino la disponibilità di case a basso costo nelle valli di montagna vicine alle aree urbane risulta essere un fattore di attrazione di questi territori (Membretti e Lucchini, 2018).

I migranti arrivano in un'area specifica principalmente attraverso strategie familiari: o per unirsi a un parente (sorella, cugino, zio) o, solo per le donne nei nostri casi di studio, a causa di nuovi legami familiari (matrimonio o convivenza con uomini locali).

In un altro caso il motivo era legato al processo di migrazione, cioè essere inclusi in un progetto di accoglienza per i richiedenti asilo e rifugiati. Tuttavia, è chiaro che la dimensione del lavoro è fondamentale per tutti gli intervistati, in quanto è il fattore chiave che consente loro di rimanere nel settore, all'interno di una strategia familiare, una volta che si sono stabiliti.

Tutti gli intervistati stranieri dichiarano di apprezzare il loro luogo di residenza: questo è anche il caso della minoranza di intervistati che, nel loro paese di origine, una volta vivevano in un contesto più urbanizzato e qui in Italia ora risiedono in una città di montagna o in un villaggio. Tuttavia, sembrava necessario per loro mettere in atto alcune strategie adattive quando si muovevano da un grande luogo, come una megalopoli del Sud Globale, a uno piccolo, in un contesto rurale.

Quasi nessuno degli intervistati stranieri sembra avere alcuna intenzione di tornare nel proprio paese d'origine o sembrano essere particolarmente nostalgici su di esso, ad eccezione di un caso. Un fatto interessante, che forse giustifica in parte la nostalgia per il suo paese, è che questa intervistata (una delle poche che mostra un esplicito interesse per la crescita professionale e la carriera), ha difficoltà a far decollare i suoi progetti di lavoro in Italia.

Lo stile di vita più semplice delle località rurali e montane è generalmente apprezzato dai lavoratori stranieri rispetto all'attuale luogo di residenza, ma anche all'ambiente e alla natura, liberi da smog e traffico, oltre ad una certa assenza di tensioni sociali.

Tuttavia, tra gli intervistati sembra esserci poca consapevolezza territoriale: spesso sembra che anche se abitano in una regione montuosa, non vi è una conoscenza delle specifiche condizioni ambientali in cui vivono: questo appare particolarmente vero quando si considera la dimensione della montagna. Gli intervistati si riferiscono ai loro luoghi di residenza principalmente come "villaggio" o "città", a volte alla "campagna", o, più raramente, alla "valle": ma non c'è molto riferimento alla "montagna". La dimensione della montagna, con il suo rapporto con un immaginario alpino occidentale, non sembra essere percepita come tale dagli intervistati, o comunque apprezzata.

Tuttavia, alcuni intervistati stranieri parlano della montagna in modo negativo e si riferiscono alle montagne come se stessero effettivamente vivendo altrove, o mostrano il desiderio di abbandonare le regioni montuose in futuro. Quindi, cercando di sollecitare gli intervistati sul tema della montagna e della fruizione dei luoghi, sembra che dalle loro dichiarazioni gli intervistati, pur vivendo in un luogo montuoso, ne abbiano solo una parziale visione: fanno sempre gli stessi viaggi quotidiani (da casa al lavoro, ecc.), fanno poca esplorazione dei dintorni locali e sembrano avere, di conseguenza, una scarsa o limitata conoscenza dei luoghi.

Il tipo di lavoro che svolgono, la ristretta cerchia di persone che incontrano (spesso riferita solo ad altri migranti), la mancanza di conoscenza della lingua e della cultura locale, insieme alla mancanza di mezzi di trasporto privati, sono alcuni dei fattori che sembrano spingere i migranti verso un rapporto con il territorio limitato alle aree urbane o ai villaggi, con poche o nessuna possibilità di conoscere l'ambiente naturale circostante. Dopo tutto, questi lavoratori stranieri sono persone che hanno viaggiato a lungo per arrivare in Italia, ma spesso non hanno visitato questo paese e hanno conosciuto pochissimi luoghi diversi da dove vivono effettivamente. Diventa quindi difficile per loro fare ampi confronti e acquisire un senso contestualizzato del luogo e della sua specificità, in particolare quando si tratta di paesaggi rurali e montani.

Per quanto riguarda l'impatto che i lavoratori stranieri hanno sulle comunità locali tutti gli intervistati (sia stranieri che italiani) tendono a privilegiare, nelle loro risposte, la dimensione sociale e relazionale, non concentrandosi tanto su quella economica. I migranti intervistati affermano in generale di avere buoni rapporti con la gente del posto, ma questa risposta può essere in qualche modo influenzata dal fatto che le interviste hanno avuto luogo sotto l'organizzazione della loro azienda: una risposta

più critica avrebbe potuto essere in parte interpretata come una valutazione negativa della società stessa.

Analizzando le risposte degli stranieri intervistati, sembra in una certa misura che la distinzione stranieri/italiani non sia percepita/rappresentata come così rilevante nella loro vita quotidiana, così come non sembra esistere nel parere dei datori di lavoro. Dovremmo tuttavia considerare che gli intervistati sono o dirigenti abituati da tempo ad un ambiente di lavoro multietnico o, per la maggior parte, lavoratori stranieri il cui processo migratorio è terminato molto tempo fa e che ora affermano di essere integrati nella società italiana, almeno ascoltando le loro stesse parole.

Un altro importante fattore di inclusione locale, in particolare per i bambini migranti, è identificato da molti intervistati come la scuola. Infine, un altro agente di inclusione territoriale sembra essere la religione, quando i migranti condividono la stessa confessione delle comunità italiane in cui sono arrivati.

Quando durante l'intervista c'è un tentativo di portare il discorso sull'impatto economico dei lavoratori stranieri sul territorio, le risposte non sono molto significative e non sempre la domanda è ben compresa dagli intervistati. Vi è certamente da parte dei migranti una mancanza di consapevolezza di essere *driver* delle economie locali, all'interno di settori importanti come il turismo, i servizi sociali, o l'agricoltura: se all'intervistato è chiesto quale vantaggio il territorio può avere nell'accoglienza di lavoratori stranieri, la questione è sempre interpretata in modo opposto, cioè, "quali vantaggi ho io, straniero, di vivere nel territorio?"

Ancora una volta, il tipo di lavoro svolto e la posizione all'interno dell'azienda, il ruolo individuale all'interno della più ampia società locale, il livello culturale personale e le competenze linguistiche sono tutti fattori che sembrano influenzare la consapevolezza dei migranti del loro ruolo nelle economie rurali e di montagna, e delle loro potenzialità in termini di agenti nei processi di sviluppo locale. Ciò tende ad implicare, allo stesso tempo, una limitata consapevolezza dei migranti sui loro diritti di lavoratori e cittadini.

D'altra parte, quando si considera l'impatto dello straniero sulle economie locali come consumatore/cliente di attività commerciali locali, gli intervistati affermano che tutti i beni e servizi necessari per la vita quotidiana si trovano nel territorio. Quando si chiede agli stranieri se ci sono ristoranti etnici sul territorio, con una cucina dal loro paese di origine, può risultare che non ci siano, ma nessuno sembra lamentarsi di questo. Gli intervistati sembrano trovare ciò di cui hanno bisogno nei negozi locali, o almeno si accontentano di ciò che possono trovare, e nessuno si lamenta della

possibile mancanza di beni o servizi che avevano in patria e che non trovano qui. Per questo motivo, sembrano frequentare gli stessi luoghi frequentati dagli italiani.

### *Conclusioni*

Dalle interviste condotte con dirigenti/direttori e lavoratori stranieri delle due società indagate emergono alcuni risultati rilevanti.

1. I lavoratori stranieri possono essere considerati fattori indiretti di innovazione per le imprese, sia nel campo della formazione professionale che in quello dei processi produttivi.

Scegliendo di investire in dipendenti stranieri, le aziende hanno dovuto innovare e adattarsi per rispondere alle caratteristiche estremamente eterogenee dei lavoratori stranieri provenienti da diverse parti del mondo e caratterizzati da culture diverse.

L'innovazione può quindi essere individuata:

- nei processi produttivi, sia enfatizzando la standardizzazione dei processi sia puntando sulla loro semplificazione, attraverso un sistema di attrezzature e prodotti pronti all'uso

Le aziende che mostrano un atteggiamento più chiaro nei confronti dell'innovazione sono quelle che operano nel settore dei servizi, in particolare quelle che non richiedono una specifica qualifica professionale e che hanno un elevato numero di dipendenti stranieri. Infatti, nelle aziende produttrici il tipo di lavoro svolto dal dipendente straniero non sembra incidere tanto sulla qualità finale del prodotto, il prerequisito di una laurea permette all'azienda di ridurre l'impegno per la formazione dei lavoratori, perché hanno già fatto un notevole sforzo "adattivo" durante i loro studi per conformarsi a protocolli medici, procedure standardizzate e di acquisire una serie di informazioni che consentano loro di agire in un determinato settore di lavoro.

Come già discusso, a causa delle condizioni di lavoro estremamente eterogenee, sembra che l'organizzazione del lavoro manchi dei prerequisiti necessari per promuovere i migranti come agenti diretti di innovazione. Il tipo di innovazione attivata dalla presenza di lavoratori stranieri è controverso: le aziende indagate sembrano infatti innovare le loro procedure come strategia di adattamento alle sfide poste dall'integrazione dei migranti nel quadro organizzativo. I lavoratori stranieri appaiono passivi all'interno di questi processi, senza concrete opportunità di essere rappresentati rispetto alle loro condizioni di lavoro, competenze e carriera professionale.

Di conseguenza, i lavoratori stranieri intervistati non possono essere considerati come agenti diretti dell'innovazione. Le ragioni sono due:

- le caratteristiche del contesto di lavoro, è estremamente eterogeneo e le funzioni che possono essere svolte dal lavoratore sono prevalentemente operative, con poco margine di iniziativa individuale;

- le caratteristiche degli intervistati, che non sembrano in condizione di trasferire le competenze già esistenti nel nuovo posto di lavoro, a causa del l'ambiente organizzativo dell'impresa, e spesso hanno una scarsa preparazione professionale e una scarsa specializzazione professionale.

2. Vi è poca o nessuna consapevolezza di essere motori dell'economia locale tra gli intervistati stranieri. Per quanto riguarda l'impatto che i lavoratori stranieri hanno sulle loro comunità montane/rurali, tutti gli intervistati tendono a privilegiare la dimensione sociale e relazionale del vivere, e sembrano non essere consapevoli di quella economica. Né i dirigenti delle imprese, d'altro canto, hanno sottolineato questo impatto economico, pur riconoscendo tuttavia che le economie locali hanno bisogno di lavoratori migranti, in particolare in settori come quelli considerati.

Questa mancanza di autocoscienza degli altri migranti come motori economici ricorda molto la mancanza di consapevolezza di sé come attori politici identificati nell'analisi dell'impatto sociale (vedi rapporto WP3). Da un punto di vista politico, infatti, il particolarismo nazionale e l'etnia sono stati identificati come ostacoli alla creazione di un nuovo attore politico multietnico. Dal lato economico, sembra che la "lotta per la sopravvivenza", le strategie individuali per trovare una nicchia nella comunità, il "basso profilo" (quando non una sorta di invisibilità sociale) che molti stranieri sono costretti ad adottare per diventare meno visibili, indebolisce qualsiasi processo di consapevolezza di essere attori nello sviluppo economico locale.

Pertanto, anche l'idea di sviluppare attività imprenditoriali da parte dei migranti sembra difficile che possa crearsi in queste condizioni, dove i lavoratori stranieri sono, per molti aspetti, costretti a rimanere in ruoli puramente esecutivi e passivi all'interno delle economie locali che hanno un forte bisogno di loro, ma non offrono reali opportunità per la loro crescita professionale e, più in generale, per la loro responsabilizzazione e rappresentanza.

3. Vi è poi una mancanza di consapevolezza territoriale tra gli intervistati stranieri riguardo ai loro luoghi di residenza, con particolare riguardo alla dimensione della montagna: infatti, pur vivendo in montagna sembrano percepire poco la dimensione della montagna, almeno considerando la sua

rappresentatività che prevale nelle comunità locali; ciò è dovuto principalmente alla mancanza di esplorazione dei loro luoghi di residenza, di modo che gli intervistati conoscono poco al di là dei confini del loro comune, e fuori l'ambiente costruito e urbanizzato.

Agli intervistati sembra mancare la socializzazione con la dimensione montana che spesso avviene nell'infanzia attraverso le esperienze fatte con la famiglia, gli amici e la scuola. Questa socializzazione è un veicolo importante per una costruzione simbolica dello spazio che comprende la montagna e permette ai soggetti in età adulta di identificarli come portatori di cultura, storia e valori, e quindi permette ai soggetti di sviluppare la consapevolezza territoriale a livello locale. Percepire la montagna come uno spazio attuabile (Weick, 1988) è anche una preconditione per immaginare e realizzare attività concrete (culturali, ricreative ma anche economiche) al di fuori del "mondo urbanizzato" che si può sempre trovare, anche nelle regioni montuose.