

FONDO ASILO, MIGRAZIONE ED INTEGRAZIONE 2014-2020

Bergamo, 15 maggio 2017



FONDAZIONE  
**ISMU**  
INIZIATIVE E STUDI  
SULLA MULTIETNICITÀ

# GUARDARE OLTRE LA CRISI METTENDO A FRUTTO LA DIVERSITÀ

Laura Zanfrini  
Fondazione ISMU

**OBIETTIVO SPECIFICO 2 “Integrazione/Migrazione legale” – OBIETTIVO NAZIONALE 2 “Integrazione”**  
"PRE.Ce.DO" Piano Regionale prevenzione e contrasto delle discriminazione – Prog-461

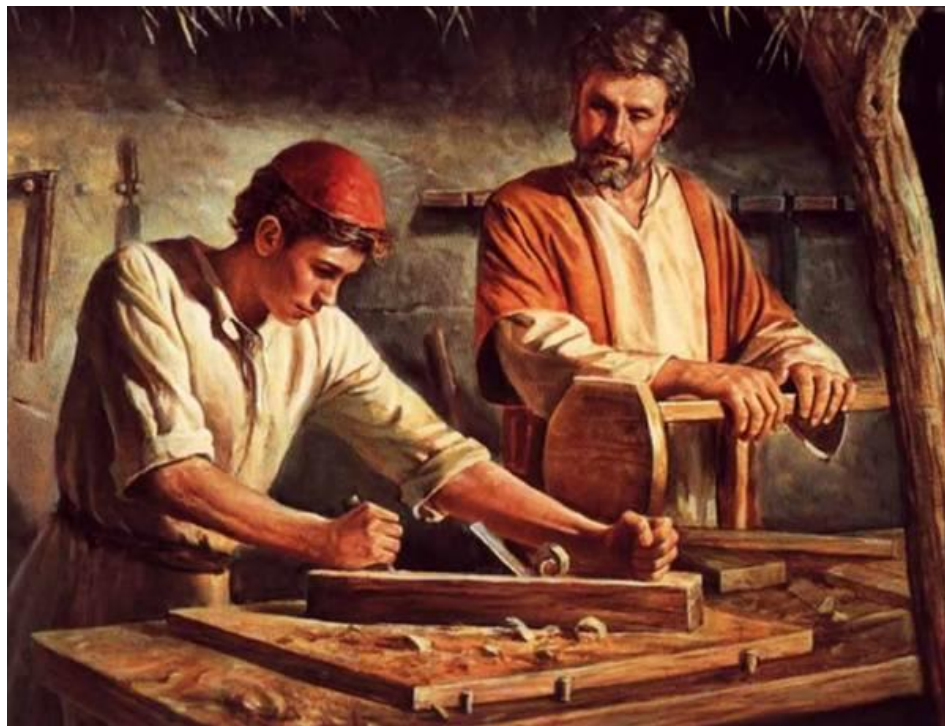
# Caratteri strutturali della popolazione italiana (in migliaia)

	1971	2011
Popolazione residente	54.137	60.626
- di cui stranieri	121	4.563
- di cui giovani (0-19 anni)	17.077	11.449
- di cui anziani (65 anni e oltre)	6.102	12.302
- di cui grandi anziani (85 anni e oltre)	349	1.667

fonte: ISTAT

# ... e le loro implicazioni

- Necessità di accrescere i livelli di partecipazione al mercato del lavoro, ma anche la produttività del lavoro e i livelli retributivi
- Necessità di passare da una logica di contrapposizione a una logica di “solidarietà” tra le generazioni, i generi, i gruppi etnici
- Opportunità di mettere a frutto i tanti giacimenti inesplorati innestando un circolo virtuoso tra bisogni di cura delle famiglie, il desiderio di una migliore qualità della vita, le istanze di inclusione e coesione sociale, le esigenze di salvaguardia dell’ambiente naturale (e artistico) e lo sviluppo di nuove opportunità occupazionali e formule di *job creation*
- Necessità di riconoscere e “ricompensare” il lavoro informale di cura e le relazioni di reciprocità intra e inter-familiare



# L'equità generazionale

**OBIETTIVO SPECIFICO 2 “Integrazione/Migrazione legale” – OBIETTIVO NAZIONALE 2 “Integrazione”**  
"PRE.Ce.DO" Piano Regionale prevenzione e contrasto delle discriminazione – Prog-461

# La società dell'invecchiamento

- È in atto una portentosa **alterazione della composizione per età**, per effetto del calo delle nascite e dell'accresciuta longevità
  - già oggi la popolazione degli ultra65enni supera di oltre mezzo milione quella con meno di 20 anni
  - nel 2030 potrebbe arrivare a oltrepassarla di ben 6 milioni; e perfino il sorpasso numerico della popolazione ultra80enne sulla popolazione con meno di 10 anni sembra profilarsi in tempi relativamente brevi!
- Tali processi portano con sé enormi implicazioni, influenzando:
  - sugli equilibri finanziari dei sistemi sanitari e previdenziali
  - sulla vita quotidiana delle famiglie
  - sulle aspettative di comportamento associate alle varie età, premendo in particolare verso il c.d. invecchiamento attivo.

## Popolazione in Italia di alcune classi d'età indicative di quattro successive generazioni

Classi d'età	1990	2010	2040
0-4 (figli)	3.585	2.893	2.547
30-34 (genitori)	3.951	4.110	3.250
60-64 (nonni)	2.189	3.731	4.180
90 e oltre (bisnonni)	230	531	1.598
Totale popolazione	56.307	60.098	58.523

CEI, Il cambiamento demografico

**OBIETTIVO SPECIFICO 2 “Integrazione/Migrazione legale” – OBIETTIVO NAZIONALE 2 “Integrazione”**

“PRE.Ce.DO” Piano Regionale prevenzione e contrasto delle discriminazione – Prog-461

# Giovani “ai margini”

- La crisi economica ha fatto emergere il tutta la sua portata il problema della scarsa partecipazione e del precario inserimento dei giovani nei principali meccanismi di integrazione sociale e di distribuzione delle ricompense sociali (m.d.l., welfare)
- La disoccupazione giovanile rappresenta per l'Italia un problema strutturale, ma è mutata la sua interpretazione prevalente: dall'idea di **volontarietà** a quella di **destino** condiviso da un'intera generazione sacrificata da quelle che l'hanno preceduta e soggetta al rischio di restare strutturalmente ai margini della vita attiva, così alimentando una sorta di **mito incapacitante** che contribuisce a ingessare le capacità progettuali
- La **crisi di generatività**, in senso biologico e sociale, evoca la difficoltà ad assumersi le responsabilità connesse al ruolo adulto (e ad educare per l'assunzione di questo ruolo), il ristagno della capacità di proiettarsi verso il futuro, la propensione per la reversibilità, la difficoltà ad agire da persone libere

# Il conflitto intergenerazionale

- Da momento di “iniziazione sociale”, l’affaccio sul mercato del lavoro tende a trasformarsi in confronto con un adulto percepito come avversario e competitore
- Le politiche di deregolazione selettiva del m.d.l. ne hanno accentuato la **segmentazione per coorti d’età**, aggravando la condizione di precarietà dei più giovani e **ridefinendo il profilo dei rischi sociali**, un tempo connessi soprattutto ai periodi di disoccupazione e inattività (pensione), oggi concentrati all’inizio del ciclo biografico e connessi alla difficoltà di stabilizzare la propria condizione occupazionale e di reddito e ai problemi di conciliazione
- Si sono inceppati i **meccanismi di trasmissione intergenerazionale** dei saperi e delle responsabilità (il “passaggio delle consegne”), della cultura del lavoro e della capacità di proiettarsi verso il futuro, dell’etica del lavoro e della vita



# Costruire organizzazioni inclusive

- Costruire **organizzazioni di lavoro inclusive** che sappiano fare convivere virtuosamente al proprio interno diverse generazioni di lavoratori e presidiare la trasmissione intergenerazionale dei saperi
- Imparare a **gestire le risorse umane in un'ottica di processo**, riconoscendo non solo come ogni lavoratore è diverso dagli altri, ma anche come cambia nel corso della sua vita attiva, percorra fasi diverse del suo corso di vita individuale e familiare ed esprima gradi diversi di dedizione e motivazione al lavoro
- Migliorare l'**offerta di dispositivi per la conciliazione** che rispondano alle responsabilità nei confronti di familiari e parenti anziani bisognosi di accudimento
- Riallocare sulla componente più anziana le esigenze di flessibilità delle imprese, attraverso modalità di passaggio graduale al pensionamento

**OBIETTIVO SPECIFICO 2 “Integrazione/Migrazione legale” – OBIETTIVO NAZIONALE 2 “Integrazione”**

“PRE.Ce.DO” Piano Regionale prevenzione e contrasto delle discriminazione – Prog-461

# Sviluppare la solidarietà tra generazioni

- Prolungare la vita attiva e posporre il pensionamento, sgombrando il campo dal luogo comune secondo il quale il lavoro dei “maturi” sottrae opportunità ai più giovani
- Riconoscere e valorizzare la varietà di ruoli possibili per la partecipazione della popolazione adulta e anziana alle funzioni di riproduzione del sistema sociale
- Insegnare alle persone ad «invecchiare bene», preservando la salute fisica e mentale
- Sostenere le famiglie nel loro ruolo di riproduzione di generazioni adulte capaci di compiere gesti di **responsabilità** e di **fiducia** verso il futuro della famiglia umana
- Aiutare le persone a riprendere in mano i fili della propria vita, le trame della costruzione di sé, della propria esistenza, di un senso e di un progetto biografico, recuperando la consapevolezza delle risorse personali e la fiducia di poterle rigiocare

**OBIETTIVO SPECIFICO 2 “Integrazione/Migrazione legale” – OBIETTIVO NAZIONALE 2 “Integrazione”**

“PRE.Ce.DO” Piano Regionale prevenzione e contrasto delle discriminazione – Prog-461



## L'equità di genere

**OBIETTIVO SPECIFICO 2 “Integrazione/Migrazione legale” – OBIETTIVO NAZIONALE 2 “Integrazione”**

“PRE.Ce.DO” Piano Regionale prevenzione e contrasto delle discriminazione – Prog-461

# Alle origini del problema: La questione femminile

- Evidenzia come l'identità di genere costituisca una delle basi fondamentali di differenziazione sociale e di organizzazione della **divisione del lavoro** (regimi di breadwinning, segregazione occupazionale)
- Evidenzia la sensibilità dei processi allocativi alle differenze di genere, che presentano una **asimmetria a vantaggio degli uomini** (discriminazione salariale, influenza del “sex typing sulle retribuzioni, “soffitto di vetro”, ecc.)
- Ha fatto emergere la natura non neutra, rispetto al genere, delle stesse politiche di welfare, specie nell'ambito dei modelli familistici
- Ha imposto la questione della **conciliazione** come strategia per risolvere le tensioni della doppia presenza e promuovere le pari opportunità nel lavoro e nella carriera

# La conciliazione come questione femminile

- Si impone negli anni '60 e '70 in relazione alle necessità e ai problemi delle donne, che sono lavoratrici oltre che mogli e madri, ed è tematizzata come questione della **doppia presenza**
- Assume, soprattutto dagli anni '90, una valenza più ampia, e un legame più evidente con la questione delle pari opportunità: potremmo parlare di **doppia eccellenza**
- Si avvia oggi – auspicabilmente – ad affrancarsi dal suo imprinting iniziale, per essere definita un problema della società e un **diritto di cittadinanza**

# Il sistema famiglia-lavoro:

- Allude all'interdipendenza tra l'organizzazione e le richieste temporali del lavoro remunerato e l'organizzazione e le richieste temporali del lavoro familiare
- È fortemente strutturato dalle convinzioni e dalle prassi in materia di divisione di genere del lavoro sociale
- Le donne con responsabilità familiari hanno però più difficoltà a rimanere sul mercato del lavoro:
  - il 30% delle madri interrompe il lavoro per motivi familiari (ma solo il 3% dei padri)
  - Sono circa 800.000 le madri che hanno dichiarato di essere state licenziate o messe in condizione di doversi dimettere a causa di una gravidanza
  - Tra quelle costrette a lasciare il lavoro, hanno ripreso l'attività solo 4 donne su 10
  - Sono soprattutto le donne più giovani ad essere vittime del fenomeno delle “dimissioni in bianco»

# Tasso di occupazione 25-44enni, per ruolo ricoperto in famiglia

	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
Single	84,6	81,2
Coniuge in coppia senza figli	90,9	73,1
Monogenitore	86,5	69,3
- Un figlio	85,8	71,3
- Due figli	86,5	66,7
- 3 o più figli	95,6	62,3
Coniuge in coppia con figli	90,5	52,5
- Un figlio	91,3	60,0
- Due figli	90,8	50,6
- 3 o più figli	85,0	33,7

**OBIETTIVO SPECIFICO 2 “Integrazione/Migrazione legale” – OBIETTIVO NAZIONALE 2 “Integrazione”**

“PRE.Ce.DO” Piano Regionale prevenzione e contrasto delle discriminazione – Prog-461

# Gli argomenti a favore della conciliazione

- È ritenuta indispensabile ad accrescere i tassi di attività femminili, obiettivo necessario per gli equilibri dei sistemi assistenziali e previdenziali
- Accresce la qualità della vita delle persone e delle famiglie
- Favorisce la natalità, attraverso un circolo virtuoso tra occupazione femminile e comportamenti sociali e riproduttivi
- Consente di realizzare una maggiore equità di genere, sia pure tendenzialmente attraverso l'assunzione, da parte delle donne, di ruoli maschili (e non il contrario)
- Migliora il clima aziendale e la soddisfazione dei lavoratori, riduce l'assenteismo, favorisce la fidelizzazione del personale
- Accresce la competitività aziendale, la capacità d'intercettare nuove opportunità, nuovi bisogni e nuovi mercati, produce un ritorno positivo in termini di immagine



# La questione dell'equità

*Le dissonanze nel sistema della conciliazione intercettano processi di genesi e rafforzamento delle disuguaglianze:*

- **di genere**, perché le norme e le pratiche lavorative continuano a penalizzare coloro (le donne, ma non solo) che non esprimono fedeltà assoluta e incondizionata al proprio lavoro
- **tra *insider* e *outsider***, perché il riconoscimento di indennità e garanzie occupazionali è di fatto circoscritto ai lavoratori “tipici” e perché i sistemi di welfare aziendale rischiano a loro volta di accentuare le disuguaglianze
- **di classe sociale**, perché la fruibilità della conciliazione richiede capitali formativi (tali da legittimare l’investimento nella carriera), economici (per acquistare servizi sul mercato) e capacità di negoziazione
- **etiche e d’origine nazionale**, perché sono le famiglie dei migranti a sopportare i costi del *brain care* determinato dallo sviluppo di un welfare parallelo cui abbondantemente attingono le famiglie autoctone

*→ Le donne meno qualificate e le donne straniere con carichi familiari sono le più discriminate nel diritto alla conciliazione*

# Oltre la conciliazione famiglia-lavoro: *il work and life balance*

- Afferma l'idea che la conciliazione non debba misurarsi unicamente con le responsabilità di cura più incombenti, ma **con l'intero spettro di istanze di sviluppo e realizzazione individuale**, non riducibili alle due sfere della famiglia e del lavoro retribuito, riducendo così i rischi di discriminazione per chi ha responsabilità familiari più onerose
- Afferma l'idea che uomini e donne, allo stesso modo, possano realizzare la propria identità e le proprie capacità non solo attraverso la partecipazione alla sfera professionale, ma anche trovando spazi di soddisfazione e ben-essere nella cura delle relazioni familiari e sociali, nell'impegno civile e solidale, **mirando a superare la natura intrinsecamente ineguale dei regimi di genere** e mettere in discussione le pratiche sociali su cui si fonda la divisione di genere del lavoro
- Supera la concezione dell'esperienza lavorativa e dalla vita personale come **domini alternativi**, poco coerente con uno scenario in cui più evidenti sono gli intrecci e le transizioni tra differenti condizioni ed esperienze e poco vantaggiosa per le stesse organizzazioni che richiedono risorse umane soddisfatte e creative

**OBIETTIVO SPECIFICO 2 “Integrazione/Migrazione legale” – OBIETTIVO NAZIONALE 2 “Integrazione”**

"PRE.Ce.DO" Piano Regionale prevenzione e contrasto delle discriminazione – Prog-461

# Non è un problema delle donne

- Superare il **vizio d'origine** del concetto di conciliazione, nato come risposta alla condizione di doppia presenza, che si traduce nel presupposto che la gestione delle attività extra-lavorative sia un problema femminile, e quindi nella predisposizione di strumenti destinati in via prioritaria alle donne
- Superare il **patto perverso** che porta a una penalizzazione in termini di carriera e sviluppo professionale per quanti fruiscono dei dispositivi per la conciliazione
- Superare **l'oblio della questione della riproduzione sociale**, e della sua radicale separazione dalla sfera della produzione e dalle sue logiche, ridefinendo la genitorialità (e la paternità) come condizione normale del lavoratore
- Recuperare la nozione di **cittadinanza sociale**, in attuazione del principio di uguaglianza tra uomini e donne



# L'equità etnica

**OBIETTIVO SPECIFICO 2 “Integrazione/Migrazione legale” – OBIETTIVO NAZIONALE 2 “Integrazione”**

“PRE.Ce.DO” Piano Regionale prevenzione e contrasto delle discriminazione – Prog-461

# Alle origini del “Dilemma” Europeo

*Per molti anni, gli Stati europei sono stati caratterizzati da una “non-politica” dell’immigrazione, basata sulla figura del “lavoratore ospite” che conteneva in se le ragioni per:*

- Definire l’immigrazione come una questione puramente economica, negando ai migranti il riconoscimento dei diritti politici e l’accesso alla comunità dei cittadini
- Legittimare un trattamento differenziale nei confronti dei lavoratori stranieri, e incoraggiare la loro “naturale” concentrazione nei gradini più bassi della stratificazione sociale
- Coltivare l’illusione della natura temporanea dell’immigrazione, contrastando l’insediamento stabile delle famiglie e delle comunità immigrate

**OBIETTIVO SPECIFICO 2 “Integrazione/Migrazione legale” – OBIETTIVO NAZIONALE 2 “Integrazione”**

"PRE.Ce.DO" Piano Regionale prevenzione e contrasto delle discriminazione – Prog-461

# Gli effetti inattesi delle politiche degli stop

- Insediamiento stabile dei lavoratori ospiti e loro accesso crescente al sistema dei diritti
- Crescita della migrazione “non voluta”, composta dai migranti per ragioni familiari e umanitarie e dai migranti irregolari
- Crescente incidenza della componente disoccupata e inattiva
- Costituzione di comunità immigrate e minoranze etniche visibili, spesso strutturalmente svantaggiata
- Emergenza della questione delle seconde generazioni e del “paradosso dell’integrazione”
- Trasformazione di una questione economica in una questione politico-identitaria

**OBIETTIVO SPECIFICO 2 “Integrazione/Migrazione legale” – OBIETTIVO NAZIONALE 2 “Integrazione”**

"PRE.Ce.DO" Piano Regionale prevenzione e contrasto delle discriminazione – Prog-461



# La diversità come fenomeno imprevisto e “non voluto”

*L'Europa non ha realmente scelto di divenire così “diversa”.*

*L'eterogenea composizione della sua popolazione è il risultato di:*

- L'insediamento degli ex coloni in seguito alla decolonizzazione
- La trasformazione dei lavoratori ospiti in residenti permanenti (denizen) e perfino in cittadini in senso pieno
- L'arrivo dei loro familiari
- L'emergenza di minoranze in seguito alla ridefinizione dei confini nazionali, in particolare dopo l'implosione dell'impero sovietico, con la trasformazione di quelli che erano cittadini in cittadini di paesi terzi
- Il flusso crescente dei migranti per ragioni umanitarie
- L'inattesa transizione migratoria dei paesi dell'Europa meridionale
- L'emergenza della diversità nell'agenda politica nazionalistica perfino in paesi tradizionalmente tolleranti verso l'alterità

**OBIETTIVO SPECIFICO 2 “Integrazione/Migrazione legale” – OBIETTIVO NAZIONALE 2 “Integrazione”**

"PRE.Ce.DO" Piano Regionale prevenzione e contrasto delle discriminazione – Prog-461

# La “schizofrenia” dell’approccio europeo

- L’approccio europeo all’immigrazione è tradizionalmente caratterizzato dal tentativo di tenere insieme:
  - La logica economicistica che regola i sistemi di ingresso (e soggiorno), alimentando l’idea di complementarità tra I lavoratori autoctoni e quelli immigrati
  - La logica solidaristica e delle pari opportunità, che ha prodotto l’estensione agli immigrati e ai loro familiari di un ampio insieme di diritti e opportunità, e l’adozione di una solida normativa antidiscriminatoria
- Questa “schizofrenia” ha dato vita a un circolo vizioso:
  - Tanto più gli immigrati sono concentrati nei ceti svantaggiati, quanto più aumenta la percezione della distanza sociale nei loro confronti, e il livello di preoccupazione per la diversità di cui sono portatori
  - Tanto più gli immigrati sono percepiti come “diversi”, quanto più rischiano di essere discriminati nella distribuzione delle risorse e delle opportunità



# La logica delle pari opportunità

- Adozione di una solida normativa antidiscriminatoria (Direttive 2000/78 e 2000/43), che prevede anche il ricorso ad azioni positive
- Introduzione di misure finalizzate a promuovere le pari opportunità, l'equità di genere, la protezione dei disabili e delle minoranze, ecc., attraverso la c.d. europeizzazione della cittadinanza
- Adozione di una Agenda Europea per l'integrazione, lancio dei fondi europei per l'integrazione
- Crescente sensibilità per il tema delle pari opportunità nei luoghi di lavoro
- Incoraggiamento dell'educazione interculturale e della composizione eterogenea delle classi
- Incoraggiamento delle pratiche di Diversity Management (→ “Carte della diversità”)

**OBIETTIVO SPECIFICO 2 “Integrazione/Migrazione legale” – OBIETTIVO NAZIONALE 2 “Integrazione”**

"PRE.Ce.DO" Piano Regionale prevenzione e contrasto delle discriminazione – Prog-461

# La logica della discriminazione

- Politiche migratorie che tendono a riprodurre la logica della complementarità, assecondando i fabbisogni contingenti del mercato del lavoro
- Processi di flessibilizzazione e precarizzazione del mercato del lavoro che concorrono a rendere gli immigrati involontari strumenti di processi di dumping sociale
- Varie forme di discriminazione culturale incorporate nella vita quotidiana delle istituzioni e delle organizzazioni
- Fenomeni di trasmissione intergenerazionale degli svantaggi sociali
- Forti pressioni a privilegiare i cittadini “proprietari dello Stato” nell’accesso alle risorse e alle opportunità

# Un modello d'integrazione “angusto”

- *I modelli d'inserimento e i regimi migratori hanno prodotto un modello di integrazione “angusto”, che*
  - → concorre ad alimentare processi involutivi, che mettono a rischio la stessa nozione di lavoro decente
  - → inibisce la valorizzazione del capitale umano degli immigrati e del loro potenziale per l'economia europea
  - → inibisce il coinvolgimento dei migranti nella vita civile e politica e il loro senso di appartenenza alla società europea, alimentando una relazione strumentale con la cittadinanza e i diritti di cittadinanza
- *La condizione di svantaggio strutturale dei migranti e dei loro discendenti*
  - → alimenta la percezione di distanza sociale e culturale e il razzismo differenzialista
  - → inibisce l'implementazione di politiche migratorie liberali con l'effetto paradossale di accrescere la componente meno produttiva dell'immigrazione
  - → riduce la disponibilità verso le politiche inclusive e di ampliamento della membership

# Immigrazione e cittadinanza

- In quanto stranieri, “temporaneamente” residenti in un dato Stato, i migranti sono parzialmente esclusi dai diritti di cittadinanza (in particolare dai diritti politici), ponendo in discussione **i confini dello Stato e della membership**
- Poiché sono concentrati nei gradini più bassi della stratificazione sociale, I migranti sono percepiti come “consumatori di welfare”, ponendo in discussione **i sistemi di protezione sociale** (in particolare **il modello della cittadinanza passiva**) e il loro impatto sui bilanci pubblici
- Poiché appartengono a differenti tradizioni culturali e religiose, I migranti e I membri delle minoranze etniche chiedono di essere riconosciuti e rispettati in quanto “diversi”, e arrivano a richiedere trattamenti e diritti differenziati, ponendo in discussione **il principio di uguaglianza**

# Immigrazione e diritti di cittadinanza

Il processo storico di democratizzazione delle società europee incontra il suo principale limite nella presenza dei migranti stranieri, il cui accesso ai diritti di cittadinanza è (Zanfrini 2012):

- **Parziale** e in genere limitato ai diritti civili e a (quasi tutti) i diritti sociali
- **Modulato** in base a differenti sistemi di stratificazione civica
- **Concesso dai cittadini/nazionali** – “I proprietari dello Stato” – e almeno in teoria sempre revocabile

*Le democrazie europee contemporanee possono continuare a definirsi tali se una quota significativa dei loro residenti (e contribuenti) sono (parzialmente) esclusi dalla cittadinanza e dai diritti di cittadinanza?*

# La logica dell'inclusione

- Adozione di legislazioni basate su una concezione civica della cittadinanza (oltre 10 milioni di immigrati, dal 2000, hanno acquistato la cittadinanza di un paese UE)
- Introduzione di una cittadinanza europea che ha trasformato milioni di migranti in cittadini europei affrancati dalla legge sull'immigrazione
- Introduzione di uno status di denizen riconosciuto a oltre 12 milioni di immigrati extra-europei (Direttiva 2003/109)
- Progressiva disconnessione della titolarità dei diritti dalla nazionalità e implementazione di misure ispirate alla logica dei diritti della persona (il “diritto ad avere diritti”), introducendo una cittadinanza post-nazionale
- Riconoscimento della doppia cittadinanza (membership transnazionale) e di varie espressioni di cittadinanza multiculturale

**OBIETTIVO SPECIFICO 2 “Integrazione/Migrazione legale” – OBIETTIVO NAZIONALE 2 “Integrazione”**

“PRE.Ce.DO” Piano Regionale prevenzione e contrasto delle discriminazioni – Prog-461

# La logica dell'esclusione

- Adozione di “timide” politiche migratorie attive che riproducono la logica della temporaneità, eventualmente “nobilitandola”
- Introduzione di criteri selettivi per l'accesso ai diritti e alle opportunità, secondo una logica di condizionalità
- Avvento di una “svolta integrazionista” dove l'integrazione è rappresentata più come un dovere che come un diritto
- Tentativi di limitare la fruizione della cittadinanza europea, anche attraverso l'uscita dall'Unione

# Perché l'immigrazione “disturba”

- I migranti “disturbano” perché
  - sono divenuti una presenza stabile e hanno dato vita a nuove famiglie e generazioni
  - competono con la popolazione nativa – i “proprietari dello Stato” – per l'accesso alle risorse e opportunità sociali
  - richiedono di essere trattati da uguali ma anche di essere riconosciuti come “diversi”
- e perché rendono le società europee consapevoli di come dal trattamento riservato agli immigrati dipende
  - non solo la qualità della convivenza interetnica e della coesione sociale
  - ma anche la qualità di democrazie fondate sul principio della pari dignità di tutti gli esseri umani



# Un modello di integrazione di “basso profilo”

- L’egemonia del teorema “domandista”, che ha finito con il lasciare al mercato, alle sue regole e ai suoi vizi, il compito di gestire un fenomeno epocale come quello della mobilità umana
- Un modello di integrazione istituzionalmente discriminatorio e incoerente coi requisiti di un regime di accumulazione idoneo a generare modelli di sviluppo economico e sociale capaci di confrontarsi con le sfide di una società globale
- Una realtà di discriminazione, in tutte le sue diverse declinazioni, quale esito coerente coi processi di costruzione sociale e istituzionale dei migranti, con le culture e i modelli migratori condivisi dalle comunità straniere e con gli argomenti addotti per legittimare la loro presenza
- L’innescarsi di fenomeni di dumping sociale e di complessivo degrado della qualità dell’occupazione: la progressiva involuzione della nostra civiltà del lavoro offuscata dalla discriminazione etnica.

# L'impatto della crisi

- Il progressivo deterioramento del quadro occupazionale degli immigrati come emblematico di ciò che non funziona nel nostro mercato del lavoro
- L'ossimoro di un'immigrazione che cresce nonostante la stagnazione
- Una progressiva generalizzazione del modello meridionale d'incorporazione, dove l'occupabilità si costruisce grazie alla disponibilità ad adattarsi a condizioni di lavoro al di fuori dell'area della "cittadinanza industriale"
- Un modello di integrazione costretto nei confini della partecipazione lavorativa, ineluttabilmente destinato a essere posto in discussione coi primi venti della recessione, e incapace di intercettare le istanze di «cittadinizzazione»

# Come “svecchiare” il modello italiano di integrazione

- Manutentare l'occupabilità dei migranti assumendoli come un archetipo del cittadino europeo per la sperimentazione di nuovi approcci in tema di politiche per l'occupazione e la riconversione professionale
- Favorire le pratiche per il riconoscimento dei titoli di studio e dei saperi informali e promuovere approcci alla gestione delle risorse umane che favoriscano l'espressione del potenziale specifico di ciascun lavoratore, traducendolo in valore aggiunto in termini di *performances* organizzativa
- Ripensare all'idea di integrazione, oggi fortemente sbilanciata sulla dimensione lavorativa, attraverso un nuovo «patto» tra immigrati e società italiana, che implichi il recupero del senso di legalità e una più diffusa partecipazione ai luoghi in cui si costruisce cittadinanza
- Valorizzare il legame tra politiche di governo della mobilità umana e politiche per l'internazionalizzazione delle economie urbane e nazionali e per lo sviluppo delle comunità d'origine

# Per approfondire

- Zanfrini Laura (a cura di), *Sociologia delle differenze e delle disuguaglianze*, Milano, Zanichelli, 2011
- Lodigiani Rosangela – Zanfrini Laura (a cura di), *Riconciliare Lavoro Welfare e Cittadinanza*, “Sociologia del lavoro”, n. 117/2010
- Zanfrini Laura (a cura di), *La rivoluzione incompiuta. Il lavoro delle donne tra retorica della femminilità e nuove disuguaglianze*, Roma, Edizioni Lavoro, 2005
- Riva Egidio – Zanfrini Laura (a cura di), *Non è un problema delle donne. La conciliazione lavorativa come chiave di volta della qualità sociale*, “Sociologia del lavoro”, n. 119/2010
- Marcaletti Francesco – Zanfrini Laura (a cura di) *L'invecchiamento delle forze di lavoro. Lo stato del dibattito in Europa*, “Sociologia del lavoro”, n. 125/2012
- Zanfrini Laura, *Introduzione alla sociologia delle migrazioni*, Roma-Bari, Laterza, 2016.
- Monaci Massimiliano – Zanfrini Laura, *Creare valore con la diversità*, “Sociologia del lavoro”, n. 134/2014.
- Zanfrini Laura (ed.), *The Diversity Value. How to Reinvent the European Approach to Immigration*, Maidenhead (UK), McGraw-Hill Education, 2015.

**OBIETTIVO SPECIFICO 2 “Integrazione/Migrazione legale” – OBIETTIVO NAZIONALE 2 “Integrazione”**

“PRE.Ce.DO” Piano Regionale prevenzione e contrasto delle discriminazione – Prog-461