



Dipartimento di Scienze Politiche.

Cattedra di Politica Comparata

The mobility game:

**Un'indagine sulla “win-win-win situation” della
mobilità degli expats: vincono davvero tutti? E come si
fa a vincere?**

Un confronto tra Napoli e Barcellona.

RELATORE

Prof. Raffaele De Mucci

CANDIDATA

Rossella Palmese

Matr. 626262

CORRELATORE

Prof. Michele Sorice

ANNO ACCADEMICO 2015/2016

INDICE

Introduzione

Primo capitolo

Definizione della mobilità.

Secondo Capitolo

Expat, i loro stati d'origine e gli stati che li accolgono.

Terzo Capitolo

L'insieme delle policies vincenti per attrarre expats.

Quarto Capitolo

Un confronto tra Napoli e Barcellona.

Conclusioni

Bibliografia e Sitografia.

INTRODUZIONE

Il presente lavoro di ricerca si concentrerà sui mutamenti che l'innovativo fenomeno della mobilità dei lavoratori specializzati ha portato nella nostra società e nelle politiche implementate a livello internazionale.

Questo fenomeno ha riscosso molto successo tra il mondo accademico e politico ma è stato oggetto anche di critiche; nel corso del primo capitolo verranno approfonditamente analizzati gli aspetti negativi e positivi (e le teorie sviluppate a riguardo) della mobilità lavorativa fornendo un'analisi del framework generale ed alcune definizioni utili ai fini di un'analisi più appropriata.

Sarà compito del secondo capitolo quello di analizzare il ruolo dei soggetti principali della mobilità ovvero gli Expats, i loro stati d'origine e gli stati che li accolgono.

Dopo un'attenta analisi della letteratura in materia verrà fornita una dettagliata definizione del termine expat, disegnandone le caratteristiche principali.

Verrà inoltre approfondito il ruolo dei paesi d'origine degli expat effettuando una ricerca tra le teorie esistenti a riguardo; tra queste è annoverabile il nuovo

filone teorico chiamato “The New Economics of Brain Drain” che ha rivisitato in chiave positiva il ruolo dei paesi d’origine degli expats esaltando i possibili benefici che questi paesi possano trarre da questa “fuga di cervelli”.

Verranno inoltre riportate le critiche a questo nuovo filone teorico cercando di ricavarne un’analisi costruttiva che porti ad una risposta al quesito proposto nel titolo, ovvero se è possibile asserire che nel Mobility Game “vincano tutti”.

La fine del secondo capitolo ed terzo capitolo nella sua interezza saranno dedicati alle politiche vincenti al fine di attrarre expats, verranno inoltre analizzati alcuni casi studio e verrà riportato un esaustivo riassunto della letteratura esistente in materia.

Il quarto capitolo è volto al cercare un riscontro nella realtà delle teorie enunciate nei capitoli precedenti.

A tal proposito verranno profondamente analizzati due casi studio, quello delle città di Napoli e Barcellona, al fine di confutare alcune delle teorie esposte.

Grazie ad un metodo comparativo verrà analizzata la condizione attuale dei due casi studio relativa al mercato internazionale degli expats.

Sono state inoltre effettuate delle interviste in profondità su un campione qualitativo di expats (20 a Barcellona e 20 a Napoli); questo al fine di avere un contatto più diretto con il fenomeno ed al fine di confutare e di comparare il grado di soddisfazione degli expats.

In ultima analisi verranno presentate le conclusioni della presente ricerca.

CAPITOLO 1

Definizione della mobilità.

Il primo capitolo del seguente studio focalizzerà la sua attenzione sulla dicotomia tra immigrazione e mobilità, analizzando come il concetto e l'immagine del “migrante” siano cambiati nel corso della storia, fino ad arrivare alla coniazione di un recentissimo termine che rappresenta un nuovo profilo, ovvero quello di “expat”; quest'ultimo è l'immigrato di “serie A”¹

¹ Casucci G., (2011), 4° Giornata su Immigrazione e Cittadinanza, Valmar, Roma, pp.49.

che è riuscito ad abbattere il muro degli stereotipi che hanno da sempre gravato sul ben più conosciuto e temuto immigrato di “serie B”; l’expat può considerarsi figlio legittimo del recentissimo fenomeno che gli studiosi hanno definito come il “mobility turn”, un interessante e controverso fenomeno che verrà ampiamente trattato nel primo capitolo; più nello specifico poi, ci si addenterà nella branca della mobilità rappresentata dai lavoratori specializzati che decidono di andare a lavorare all’estero (EXPAT) che rappresentano il principale oggetto di ricerca del seguente lavoro.

L’analisi del movimento di capitale umano risulta un’operazione estremamente complessa essendo questo uno degli elementi più controversi e longevi della storia dell’umanità; il fenomeno dell’emigrazione infatti, può essere considerato coetaneo della razza umana stessa.

La genesi antropologica del fenomeno migratorio può ricondursi, nella maggior parte dei casi, a una necessità piuttosto che a una scelta delle popolazioni.

Le politiche internazionali sul tema dell’immigrazione però, hanno spesso posto limiti, spesso insormontabili, a questa necessità.

Al termine stesso “immigrazione” è stata sempre affibbiata, infatti, un’accezione estremamente negativa e le compagini governative hanno spesso attuato e propagandato politiche per contrastarla, associando al concetto di immigrazione quello di criminalità, disordine e difficoltà di controllo del territorio nonché crisi economica e perdita di posti di lavoro per i cittadini le cui nazioni accolgono immigranti.

È quindi riscontrabile che l’avversione nei confronti di chi “si muove” poggia su radici molto profonde; queste sono palesate, ad esempio, nella dicotomia ottocentesca tra la classe proletaria e quella borghese; quest’ultima era solita

classificare i proletari, gli operai e i “vagabondi”, come “classi pericolose” da cui ci si doveva difendere.

I “vagabondi”, ovvero i forestieri che soggiornavano entro i confini di un impero straniero, erano considerati una forte minaccia per il mantenimento del potere da parte delle élites dominanti²; ciò dunque spingeva gli uomini di potere ad adottare politiche forti sui delicati temi di stranieri e politica estera, al fine di preservare l’integrità del “welfare state”.

Un esempio chiave di tale condotta è sicuramente riscontrabile nella “realpolitik”³ attuata dal cancelliere dell’impero tedesco Otto von Bismarck, che era intenzionato a risolvere i grandi problemi della sua epoca, tra cui il “vagabondaggio”, “*non con discorsi, né con le delibere della maggioranza, [...] ma col sangue e col ferro*”⁴.

A distanza di poco più di un secolo i toni nei confronti degli stranieri non hanno subito poi così grandi cambiamenti.

Il recentissimo trionfo del candidato alla Casa Bianca, Donald Trump, lascia decisamente presagire un ritorno alla politica dura per gli stranieri decidano di inseguire “L’American Dream”.

A seguito di questo breve excursus tra le varie accezioni dell’uomo che decide di “muoversi”, è giunto però il momento di classificare l’immigrazione in chiave teorica, distinguendone i diversi tipi.

Chi decide, o si trova costretto ad essere “un immigrante”, lo fa principalmente per tre motivi:

² De Swaan A. (1988), *In Care of the State: Health Care, Education, and Welfare in Europe and the USA in the Modern Era*, Oxford: Oxford University Press.

³ “Politica concreta”, realistica, fondata sugli interessi del paese e sulla realtà (interna o internazionale) del momento e non sui sentimenti, le ideologie, i principi; termine usato con riferimento alla politica del cancelliere tedesco O. von Bismarck (1815-1898), oggi ripreso nella pubblicistica politica.

⁴ “Sangue e ferro” (in tedesco: Blut und Eisen) è il titolo di un discorso del Primo ministro di Prussia Otto von Bismarck il 30 settembre 1862 sull’unificazione dei territori tedeschi. La frase, pronunciata verso la fine del discorso, è diventata una delle più note citazioni del futuro Cancelliere del Reich ed è l’emblema stesso della realpolitik inaugurata col sistema bismarckiano.

- Per un ricongiungimento familiare;
- Per motivi politici o più in generale di sicurezza, essendo quindi un immigrante con status di “rifugiato”;
- Per motivi economici che spingono le persone fuori dal loro paese in cerca di opportunità di lavoro e vita migliori.

L’immigrazione si distingue anche in base alla durata della permanenza nel paese ospitante; è quindi possibile fare una distinzione fra:

- Immigrazione a breve termine;
- Immigrazione a lungo termine, che a sua volta può essere temporanea, o permanente.

L’immigrante inoltre, viene classificato in base alle sue abilità:

- Low-skilled, nel caso in cui la persona non sia dotata di una specifica qualificazione in ambito lavorativo;
- High-skilled, nel caso di un alto livello di preparazione in uno specifico campo lavorativo.

Infine, l’immigrazione è categorizzata in base allo status giuridico dell’immigrato:

- Immigrato regolare, autorizzato da un visto o un permesso temporaneo o permanente;
- Immigrato irregolare/clandestino, categoria nella quale rientrano gli stranieri entrati con un visto poi successivamente scaduto o immigrati completamente sprovvisti di permesso di soggiorno.
- Immigrato richiedente asilo politico/status di rifugiato politico, ovvero “Colui che, (...)temendo a ragione di essere perseguitato per motivi di razza, religione, nazionalità, appartenenza ad un determinato gruppo

sociale o per le sue opinioni politiche, si trova fuori del Paese di cui è cittadino e non può o non vuole, a causa di questo timore, avvalersi della protezione di questo Paese: oppure che, non avendo la cittadinanza e trovandosi fuori del Paese in cui aveva residenza abituale a seguito di tali avvenimenti, non può o non vuole tornarvi per il timore di cui sopra”⁵.

Le quattro principali dimensioni appena elencate, si combinano in modi diversi, creando così diversi tipi di immigranti.

A seconda delle combinazioni dei fattori sopraelencati, ci si può trovare quindi dinnanzi a diversi tipi di immigrati, che per convenienza, finiscono per essere distinti e classificati come immigrati di “serie A” e immigrati di “serie B”⁶.

Le caratteristiche dell’immigrato di “serie B” sogliono essere quelle di immigrato per motivi economici o politici, spesso classificabile come un low-skilled worker, con una situazione irregolare o clandestina o ancora richiedente asilo politico e con grande incertezza sulla possibile durata dell’istanza nel paese straniero.

Quest’ultimo è la più chiara personificazione del retaggio culturale che ancora gira intorno al termine stesso “immigrato”.

Volendo e dovendo lasciare sul margine le problematiche complesse, e talvolta drammatiche, relative ai cosiddetti “immigrati di serie B”, il presente lavoro di ricerca focalizzerà l’attenzione sugli immigrati di “serie A” ovvero quella fetta della parte di persone immigrate che decide in maniera del tutto volontaria di trasferirsi temporaneamente o permanentemente in un paese straniero al fine di implementare le proprie capacità da “high-skilled worker”

⁵ Convenzione sullo status dei rifugiati, Cap. 1, Art. 1 "Definizione del termine di “rifugiato”, Ginevra, 28 luglio 1951.

⁶ Casucci G., (2011), *4° Giornata su Immigrazione e Cittadinanza*, Valmar, Roma, pp.49.

in un settore lavorativo specifico, quello per cui si trova ad essere altamente specializzata appunto.

All'immigrato di "serie A" va conferito un merito tutt'altro che trascurabile, quello di essere riuscito a spogliarsi dello stesso titolo di "migrante" che porta con sé un pesante fardello di accezioni negative, in parte precedentemente elencate; l'immigrato specializzato ha contribuito coniazione di un nuovo termine ad hoc, che racchiude in sé lo stesso primordiale concetto di "movimento" ma con l'aggiunta di qualificazioni inesistenti nell'originaria idea di "immigrazione"; il termine in questione è "expat" ovvero il soggetto del nuovo paradigma della mobilità.

La mobilità lavorativa, oggetto centrale del presente lavoro, è intesa come l'atto volontario di un individuo che decide di muoversi tra diverse aree geografiche al fine di implementare le proprie high-skills in una nuova posizione lavorativa all'estero; lo stesso concetto si riferisce però anche a tutte le politiche attuate a livello globale e locale al fine di regolamentare il ricevimento dei lavoratori nelle località ospitanti, nonché le nuove tecnologie e formule di trasporto messe a disposizione della popolazione per velocizzare gli spostamenti.

Gli albori del suddetto fenomeno sono riconducibili agli anni della caduta del muro di Berlino, della fine della Guerra Fredda e della conseguente decadenza dell'Unione Sovietica.

Il crollo dello schema di potere bipolare rappresentato da USA versus URSS lasciò un vuoto ideologico ed istituzionale che è stato progressivamente sostituito dalla convergenza globale verso il capitalismo e le politiche di stampo neo-liberale⁷ che hanno dettato le basi della globalizzazione, le stesse basi da cui avremmo poi visto sorgere il paradigma della mobilità.

⁷ Urry J., Grieco M., 2012, Introduction: Introducing the Mobilities Turn, in J. Urry and M. Grieco (eds.), *Mobilities: new perspectives on transport and society*,

Secondo molti politologi e studiosi⁸ infatti, la mobilità può considerarsi figlia della globalizzazione; nelle diverse definizioni del termine “globalizzazione” è chiaramente riscontrabile un costante rimando al concetto di movimento, alla dissolvenza delle barriere, al favorire la mobilità sociale ed il dinamismo delle merci, al superamento delle distanze, alla compressione spazio-temporale, alla subordinazione delle varie località a una dimensione globale, in breve alla mobilità⁹.

Secondo molti studiosi, come i sociologi John Urry e Margaret Grieco, è la totalità di questi incessanti movimenti appena ricordati, alcuni indipendenti tra loro, ad aver posto i riflettori su ciò che potremmo sintetizzare con l’espressione “the mobility turn”¹⁰; la visibilità di questo paradigma è diventata tale da ritenere necessaria l’istituzione di una branca di studio del tutto innovativa, a metà strada tra le scienze sociali e gli studi sul trasporto, che si occupi di mobilità.

A tal proposito, è stata creata nel 2006, da parte di alcuni ricercatori Britannici, una rivista online chiamata “Mobilities”¹¹ che si propone l’obiettivo di analizzare i movimenti transnazionali in larga scala di persone, capitale, informazioni e oggetti in tutto il mondo.

La rivista, redatta dal “Taylor & Francis Group”, grazie alla sua piattaforma di comunicazione online, utilizzata dai ricercatori del settore, ha fornito e

Surrey: Ashgate, pp. 1–2.

⁸ Bauman Z., 2012, *a nie jest dziennik*, Cracovia: Wydawnictwo Literackie.

-Giddens A., 1990, *Le conseguenze della modernità*, Cambridge: Polity.

- Habermas J., 1975, *crisi di legittimazione*, Boston: Baecon Press.

-Kołodko G., 2003, *Globalizacja un odrabianie zaległości rozwojowych*, in P.

Kozłowski e M. Wojtysiak-Kotlarski (eds) 2014 *Grzegorz w. Kołodko ho ćwierćwiecze transformacji*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, pp. 425-462.

-Roubini N., Mihm S., 2011, *Ekonomia kryzysu*, Warszawa: Wolters Kluwer Polska, pp.333.

⁹ Szymanowski R., 2016 *The mobility turn in the social science*.

¹⁰ Urry J., Grieco M., 2012, *Introduction: Introducing the Mobilities Turn*, in: J. Urry and M. Grieco (eds.), *Mobilities: new perspectives on transport and society*, Surrey: Ashgate, pp. 1–2.

¹¹ <http://www.tandfonline.com/toc/rmob20/current> *Mobilities journal*, Taylor & Francis Online, 2006.

racchiuso nuovi metodi di ricerca su temi come la mobile spatiality e temporality, l'immobilità e le esclusioni sociali, mezzi di trasporto e comunicazione, viaggi e mobilità, emigrazione e diaspora¹².

Questa nuova disciplina, dovrebbe fungere da importante supporto per affrontare le importanti sfide economiche e socio-culturali cui il mondo contemporaneo deve far fronte, al fine di coordinare e gestire la mobilità, il diritto alla mobilità, le richieste di "accesso" e tutto ciò che scaturisce dalla nuova "network society"¹³ di cui ormai tutti facciamo parte.

Il "mobility turn", risponderebbe alla esigenze della "microscopizzazione delle scienze sociali" ideata dal sociologo Immanuel Wallerstein secondo cui l'aumento dei ricercatori e l'aumento di temi di ricerca hanno generato la necessità di creare dei sotto insiemi di campi di studio, al fine di una migliore comprensione delle materie in oggetto e come conseguenza logica e ragionevole dello sviluppo della società.¹⁴

A proposito delle disuguaglianze sociali, entrando nel merito della mobility lavorativa, secondo il sociologo tedesco Ulrich Beck *'the most important factor determining position in the hierarchies of inequality of the global age...is opportunities for cross-border interaction and mobility.'*¹⁵

Volendo interpretare il pensiero del sociologo, noteremo come sia possibile che oggi, molto più di ieri, una grande quantità di individui raggiunge con più facilità il titolo di "immigrante di serie A".

Questo, a parere di chi scrive, è possibile anche grazie alla fruizione in larga scala della cultura, che entra nelle case di tutti grazie ad internet e che,

¹² Szymanowski R., 2016 The mobility turn in the social science.

¹³ Castells M., 1996 The Rise of Network Society, Malden, MA: Blackwell

¹⁴ Szymanowski R., 2016 The mobility turn in the social science.

¹⁵ BECK U., 2008 Die Neuvermessung der Ungleichheit unter den Menschen, Frankfurt a.M.: Suhrkamp

sempre più spesso, smette di essere un vezzo a disposizione esclusiva delle fasce della popolazione più abbienti.

Per i sostenitori del “mobility turn”, la funzione più rilevante ascrivibile a questo fenomeno è aver messo in connessione il local ed il global; il primo, dal punto di vista delle esperienze lavorative, è ormai tacciato di obsolescenza; la sedentarietà lavorativa è infatti considerata uno stagnante segno distintivo del vecchio welfare, che apporta ben poche conoscenze utili nella nostra network society.

Le competenze sembrano invece viaggiare in una dimensione spazio-temporale globale e le opportunità di apprendimento sembrano essere dislocate in aree geografiche sempre diverse; è per questo motivo che il “nomadismo” lavorativo acquisisce un valore estremamente alto.

Nella nuova società “in rete”, la mobilità ha assunto connotati di altissimo valore, le esperienze lavorative all'estero sono infatti considerate fondamentali a livello curricolare, arricchendo le abilità dell'individuo in ambito lavorativo e sociale; queste lo rendono più competente nel suo settore, perché confrontatosi con altri metodi lavorativi e più competente in campo linguistico; più rispettoso delle differenze socioculturali e ancora egli avrà sviluppato un maggiore senso di adattamento e una più acuta capacità di problem-solving.

Queste e tante altre caratteristiche del lavoratore, che sceglie la transnazionalità come propria Mission, fanno di lui una risorsa appetibilissima nel mercato del lavoro, creando un automatico disinteresse per “l'immobilità” che invece viene associata alla stasi, al declino e allo svantaggio.¹⁶

¹⁶ Faist T., 2013 The mobility turn: a new paradigm for the social sciences?, *Ethnic and Racial Studies*, 36:11, 1637-1646, DOI: 10.1080/01419870.2013.812229

L'abbattimento delle barriere è oltretutto riscontrabile anche dalla domanda di lavoratori specializzati che proviene da tutti i paesi, anche e soprattutto quelli in via di sviluppo.

Infatti, nonostante l'impronta economica, quella politica e i livelli di sviluppo divergano da nazione a nazione, è possibile constatare una convergenza comune nella richiesta sempre più alta di personale specializzato estero (expat); questa strategia politica si fonda sulla credenza comune che gli high-skilled workers siano un pozzo di scienza e cultura e rappresentino il metodo più efficace di colmare le lacune in termini di competenza, nonché la chiave per il conseguimento di uno sviluppo più concreto e sostenibile.

Anche il parere dei politici, sul tema dell'immigrazione, sembra cambiare quando ci si riferisce agli expats; il presidente degli Stati Uniti, Donald Trump, nonostante le dichiarazioni ricordate precedentemente, ha dichiarato *“abbiamo fortemente bisogno di persone di talento in questa nazione.”*¹⁷

Il processo di riconsiderazione della manodopera straniera, in special modo quella qualificata, è un processo riscontrabile anche a livello istituzionale; l'Assemblea generale delle Nazioni Unite, nella risoluzione 69/229, adottata il 19 dicembre del 2014, ha sottolineato "l'importante ruolo che i migranti giocano contribuendo allo sviluppo dei paesi di origine, transito e destinazione.”

A tal proposito, è fondamentale citare il Global Talent Competitiveness Index (GTCI)¹⁸, un indice che, ogni anno, racchiude tutte le percentuali e i numeri relativi all'attrazione dei talenti e alla mobilità internazionale,

¹⁷Donald T., durante un dibattito repubblicano tenutosi a Detroit il 4 marzo 2016; fonte: ANSA.IT

¹⁸Global Talent Competitiveness Index (GTCI) ideato e prodotto dagli editori Bruno Lanvin and Paul in collaborazione con the Business School for the World (INSEAD), ADECCO GROUP, Human capital leadership institute (HCLI).

classificando i paesi per il grado di talenti che gli stessi sono riusciti ad attrarre.

Secondo questo indice, l'immigrazione ha svolto un ruolo fondamentale nello sviluppo dei paesi che si sono collocati nel 2015/2016 tra i primi 20 posti della classifica GTCI; un esempio chiave è rappresentato dalla Svizzera, il cui 27 % della popolazione è nato all'estero, nonché Singapore che consta di una popolazione che per quasi la metà (43%) è straniera.

Ma anche paesi come la Nuova Zelanda, gli U.S.A., Canada, Australia e Irlanda hanno ampiamente beneficiato del talento straniero.

L'impressionante correlazione tra le nazioni che più si avvantaggiano degli expat, e quelle con il tassi più alti di Pil pro capite, lascia ben sperare sugli effetti dell'abbattimento delle barriere della conoscenza.

Anche i paesi in via di sviluppo hanno fiutato il potere della mobilità e quindi si accingono a propagandare massicce politiche di accoglienza per gli high-skilled workers.

Un lodevole esempio in questo senso è rappresentato dalla “Chilecon Valley”; un'iniziativa dell'organizzazione “Start-Up Chile” che seleziona i progetti più all'avanguardia dei giovani talenti, provenienti da qualunque parte del mondo; finanzia i loro progetti con dei sussidi fino a 31.000 euro; concede loro un visto per scopi lavorativi di un anno; mette loro a disposizione un ufficio e infine concede loro sei mesi per mettere in pratica la loro idea che deve però eccellere per una forte impronta globale e avere come obiettivo un buon margine di crescita.

L'elemento più interessante della suddetta iniziativa, è che gli organizzatori, governo compreso, non agiscono a scopo di lucro; ai giovani talenti internazionali infatti, non è infatti richiesto alcun costo aggiuntivo né

sovrattassa sui frutti del loro operato, l'unica cosa che chiedono i cileni in cambio, è la competenza.

Il compito degli expat, in terra cilena, sarà infatti quello di condividere le loro capacità, diffondendo dimostrazioni di competenza in eventi aperti al pubblico e di forte impatto sociale, dove i giovani cileni potranno apprendere l'arte dell'imprenditorialità, nuove soft-skills da implementare e tutte le opportunità che il mondo internazionale del lavoro ha da offrirgli; in questo modo si amplierà il raggio d'azione dell'economia cilena, creando l'opportunità di instaurare alleanze tra gli imprenditori locali e quelli internazionali, il tutto per trasformare il Cile *“in un polo di imprenditorialità e innovazione internazionale.”*¹⁹

L'iniziativa ha portato ottimi risultati e nel 2013 erano già 684 le star-up avviate e di queste, tante hanno raggiunto degli importanti obiettivi.

L'idea racchiusa nel progetto appena descritto, ovvero l'investimento finanziario al fine di ricevere in cambio solo “idee straniere” è, a parere di scrive, una delle più grandi e rivoluzionarie vittorie del “mobility turn”.

Una lista redatta dalla compagnia “Bloomberg”²⁰ avalla il successo della mobilità, elencando i più grandi imprenditori specializzati, nati in un paese diverso da quello in cui hanno investito e le loro aziende di successo:

Shai Agassi, Co-founder and former CEO, Better Place	Israël → US
Ralph Alvarez, former President and COO, McDonald's	Cuba → US
Sergey Brin, Co-founder, Google	Russia → US
John Chen, Executive Chairman and CEO, BlackBerry	Hong Kong → US
Pehong Chen, CEO, President and Chairman, Broadvision	Taiwan → US
Steve Chen, Co-founder, YouTube	Taiwan → US

¹⁹ Hernán Cheyre, (9 giugno 2013) vicepresidente ejecutivo de Corfo (entità pubblica facente parte della “Start-up Chile”), in un'intervista rilasciata per El País, a Miguel Ángel García Vega.

²⁰ Bloomberg Company, Compagnia digitale che ha come obiettivo il mettere in connessione I decision makers con il dinamico mondo del network, le persone e le idee, fornendo in maniera rapida informazioni e novità finanziarie ed economiche da ogni parte del mondo, in www.bloomberg.com.

James Chu, Chairman and CEO, ViewSonic	Taiwan → US
Francisco D' Souza, CEO, Cognizant	Kenya → US
Mohamed al-Fayed, former Executive Chairman, Harrods	Egypt → UK
George Feldenkreis, Chairman, Perry Ellis International	Cuba → US
Carlos Ghosn, Chairman, President and CEO, Nissan	Brazil → France
Andy Grove, Co-founder and former Chairman, Intel	Hungary → US
Jen-Hsun Huang, CEO, Nvidia	Taiwan → US
Arianna Huffington, Co-founder and Editor-in-chief, Huffington Post	Greece → US
Sanjay Jha, CEO, GlobalFoundries	India → US
Jawed Karim, Co-founder, YouTube	Germany → US
Gail Kelly, former CEO, Westpac Banking Corp.	South Africa → Australia
Frank Lowy, Chairman, Westfield	Slovakia → Australia
Nadir Mohamed, former CEO, Rogers Communications	Tanzania → Canada
Indra Nooyi, CEO, PepsiCo	India → US
Pierre Omidyar, Founder and former Chairman, eBay	France → US
Paul Orefice, Chairman, Fairfield Homes	Italy → US
Vikram Pandit, former CEO, Citigroup	India → US
Haim Saban, Chairman and CEO, Saban Capital Group	Egypt → US
George Soros, Chairman, Soros Fund Management	Hungary → US
Lip-Bu Tan, Founder and Chairman, Walden International	Malaysia → US
James Wolfensohn, former President, World Bank	Australia → US
Jerry Yang, Co-founder and former CEO, Yahoo	Taiwan → US

/

Tabella n1: http://www.bloomberg.com/ss/09/08/0821_most_successful_immigrants

A questo punto, la preoccupazione potrebbe riguardare i paesi d'origine degli expats; questi perderebbero così, grandi opportunità di sviluppo lasciando andare i loro “cervelli” in giro per il globo, catturati dalla grande forza attrattrice internazionale.

Entreremo nel merito della questione nel secondo capitolo. Ma vale la pena qui di anticipare subito, che numerosi studiosi hanno invece definito il mobility turn come una “win-win-win situation”.

Sembra infatti che nel vortice della mobilità non esistano perdenti; i paesi ospitanti vinceranno per ovvie ragioni, affinando le loro opportunità di sviluppo e guadagno grazie alle menti geniali che hanno accolto; gli expats trarranno grandi profitti dalle loro esperienze lavorative all'estero implementando nuove competenze e arricchendo moltissimo il loro curriculum; ed infine, il guadagno più “paradossale” sarà riservato ai paesi d'origine; la mobilità infatti, è sempre più considerata un'esperienza a tempo determinato per gli expats, molti di questi infatti, a differenza del passato, arricchiscono le loro competenze all'estero per poi però decidere di fare rientro in patria, dove metteranno a disposizione delle loro nazione le nuove e fondamentali skills “racimolate” in giro per il globo.

Dopo aver elencato la moltitudine degli elementi positivi del “mobility turn”, per onestà intellettuale, è ora arrivato il momento di menzionare il parere di chi invece non riscontra nulla di così innovativo né vantaggioso nel paradigma della mobilità.

Sulla specifica questione dell'istituzione di una nuova disciplina, interamente dedicata alla mobilità, esistono voci fuori dal coro che la considerano materia già abbondantemente trattata dalla sociologia, dalla geografia e dagli innumerevoli studi sui mezzi di trasporto; lo scetticismo ha inoltre invaso anche ciò che i sostenitori del “mobility turn” considerano come gli albori dello stesso paradigma.

Secondo lo studioso John W. Creswell infatti, “le persone e le cose si sono sempre spostate e la mobilità non ha avuto inizio nel 21° secolo o durante la rivoluzione industriale”²¹

Il proliferarsi di nuovi mezzi di trasporto e del loro utilizzo è considerato dagli scettici come un normale sviluppo della tecnologia; oltretutto le auto, ad esempio, rappresentavano già il più popolare mezzo di trasporto nell’America degli anni quaranta²², e quindi il nuovo paradigma non potrebbe considerare l’utilizzo delle stesse, come elemento innovativo in alcune società.

Lo storico ed accademico britannico Tony Judt ha definito l’apologia della mobilità come “l’arrogante illusione di un mondo sulla soglia della catastrofe”²³; questa frase inasprisce i toni nel dibattito sulla mobilità definendola solo un’illusione, piuttosto che un fenomeno realmente e positivamente influente sul nostro futuro; inoltre rappresenta un chiaro rimando all’ideologia dell’illustre economista John Maynard Keynes secondo la quale anche all’alba del ventesimo secolo una repentina impennata della mobilità fece presagire un sostanziale cambio delle condizioni della società mondiale, un cambio che però, per lo stesso Keynes, fu incompleto nonché disastroso; tutto questo sembra quindi suggerire che il concetto di mobilità non sia poi così nuovo e che, l’idea che questa possa migliorare la condizione umana, rappresenti un’illusione fallimentare perenne nella storia moderna dell’umanità.²⁴

“The mobility turn”, per chi lo critica, appare essere l’ennesimo slogan propagandistico di cui i leaders si servono, solo al fine di alimentare le

²¹ Creswell T., (2011), *Mobilities I: Catching up, Progress in human geography 3*, pp. 555.

²² Krugman P., (2009), *The Conscience of a Liberal. Reclaiming America from the Right*, Penguin Books, London.

²³ Judt T., (2009), *Reappraisals. Reflections on the Forgotten Twentieth Century*, Vintage Books, London.

²⁴ Szymanowski R., (2016), *The mobility turn in the social science*.

eufemistiche aspettative di guadagno degli individui, che in realtà poi avranno ben pochi margini di concretizzazione.

Il professore di sociologia Thomas Faist, nel suo articolo accademico “The mobility turn: a new paradigm for the social sciences?” porge al lettore una sagace domanda retorica con riferimento alla dicotomia “vagabondi” ed élites dominanti dell’ottocento, chiedendo “*Do elites nowadays feel threatened again, this time by transnational vagabonds, namely international movers?*”.²⁵

Interpretando la domanda del sociologo, se ne ricava un chiaro rinvio al termine “expats” piuttosto che “vagabondi” o “immigranti”; lo studioso è intento ad asserire che nonostante la nuova classe di vagabondi sia altamente qualificata, le élites dominanti nazionali la ritengono comunque una forte minaccia per il mantenimento del potere nella propria nazione; ciò quindi disincentiverebbe i leaders dall’attuare reali e concrete politiche di accoglienza.

Un’altra grande illusione, secondo i critici della mobilità, è che questa possa arginare le disuguaglianze sociali; “the mobility turn” appare, ai loro occhi, come l’ennesima differenziazione classista, in cui solo chi ha accesso alla cultura può sperare in un futuro migliore.

Gli stranieri di serie B, quelli dalle basse competenze lavorative, rimarranno emarginati e non potranno avvantaggiarsi del salto di qualità di chi, straniero come loro, ma high-skilled worker, potrà essere definito “expat” e non più “migrante”.

In definitiva è possibile constatare che per gli scettici della mobilità sia necessario istituire sì una nuova scienza, ma che si occupi degli effetti

²⁵ Faist T., 2013 The mobility turn: a new paradigm for the social sciences?, *Ethnic and Racial Studies*, 36:11, 1637-1646, DOI: 10.1080/01419870.2013.812229

estremamente dannosi che questa compressione spazio-temporale ha arrecato al nostro pianeta.

Una volta analizzato il framework generale del seguente lavoro di ricerca, nel secondo capitolo si definiranno gli expats, i loro ruoli e quelli delle nazioni mittenti e destinatarie degli stessi.

CAPITOLO 2

Expat, i loro stati d'origine e gli stati che li accolgono.

I soggetti principali del presente lavoro di ricerca sono costituiti dai lavoratori specializzati che decidono volontariamente di risiedere e lavorare all'estero; in questo capitolo verrà inoltre analizzato il ruolo degli altri due importanti fattori di mobilità ovvero gli stati d'origine degli expat e gli stati che li accolgono.

Le relazioni fra le variabili appena accennate rappresentano il perno della mobilità stessa e saranno oggetto di un'ampia analisi nel presente lavoro.

Un passaggio fondamentale, per lo studio di tali variabili e della relazione tra questi, è costituito dall'analisi della definizione del termine EXPAT sulla quale, come vedremo, non sono stati espressi pareri concordanti.

Il termine inglese Expat risulta essere un'abbreviazione del termine Expatriate, che a sua volta deriva dai termini latini "Ex" che significa "fuori" e "Patria" che si riferisce appunto al paese d'origine; il significato letterale del termine fa riferimento quindi ad una qualunque persona si trovi permanentemente o temporaneamente in un paese diverso dalla sua patria d'origine; ma, come vedremo, la denominazione Expat verrà poi dedicata ad una specifica fetta dell'intera popolazione di emigranti.

La coniazione dell'abbreviazione Expat è riconducibile alla fine del ventesimo secolo quando il fenomeno della globalizzazione ha accorciato le distanze geografiche permettendo la delocalizzazione di molte aziende e l'apertura di filiali commerciali e amministrative in varie parti del mondo.

Per l'avviamento o per il perfezionamento delle filiali, le aziende (ormai divenute multinazionali) spediscono ondate di lavoratori specializzati nelle zone in cui queste sorgono, per un tempo determinato; la loro mansione principale è quella di mettere la propria esperienza al servizio della filiale internazionale, supervisionandone il funzionamento e espletando funzioni di "coaching" per il nuovo personale.

Questi lavoratori specializzati, temporaneamente "indotti" ad espatriare, godono di tutta una serie di agevolazioni a livello economico, fiscale, sanitario e sociale per sostenere i nuovi costi relativi al trasferimento e come indennizzo per l'allontanamento forzato a cui si vedono sottoposti.

Proprio da questo dato è poi nato il mito secondo cui qualunque lavoratore specializzato che viva all'estero beneficia di una serie di agevolazioni, sgravi e stipendi rialzati.

Questo mito è stato infatti sfatato da una nuova categoria di Expat che fu inizialmente definita da Jan Selmer e Jakob Larring come Self-initiated

expatriates (SIES)²⁶; secondo i due studiosi i SIES differiscono dagli Expat nella volontarietà della loro scelta di vivere all'estero; la loro posizione di espatriato è quindi derivante da una scelta volontaria e non da un'azienda madre che ha deciso di inviarli in una filiale estera.

Infatti, secondo Selmer e Luring, perché un individuo possa corrispondere ad un SIE, questo deve rispondere a 3 requisiti specifici ovvero, deve aver conseguito il lavoro attuale in maniera autonoma; inoltre la sua nazionalità non deve coincidere con quella del paese ospitante mantenendo quindi il titolo di espatriato ed infine deve avere una posizione lavorativa stabile caratterizzata da un lavoro regolare²⁷.

Ritornando al falso mito della posizione arricchita e privilegiata dei lavoratori specializzati residenti all'estero, se ciò può considerarsi parzialmente vero per il personale inviato all'estero da un'azienda, nel caso degli SIE non è assolutamente detto che, unicamente in virtù della loro condizione di espatriati, questi abbiano delle agevolazioni; anzi, come verrà più avanti specificato, anche la vita di un immigrato di "serie A" è costellata da continue difficoltà a cui spesso si trova a dover far fronte da solo.

Nonostante la precisazione fatta da Selmer, Luring e tanti altri studiosi circa la differenza tra un EXPAT ed un SIE, negli ultimi anni, i due termini sono andati sempre più accavallandosi eliminando la precisazione "Self-initiated" e riferendosi a tutti i lavoratori specializzati residenti all'estero con il termine EXPAT; questo fenomeno è probabilmente ascrivibile all'aumento smisurato di personale altamente specializzato che, soprattutto di recente, decide deliberatamente di spostarsi nonostante le buone condizioni economiche e sociali della propria patria, al fine di fare nuove esperienze

²⁶ Selmer, J., & Luring, J., (2010), "*Self-initiated academic expatriates: Inherent demographics and reasons to expatriate*", vol. 7 (3), *European Management Review*, pp. 169-179.

²⁷ Selmer, J., & Luring, J., (2010), "*Self-initiated academic expatriates: Inherent demographics and reasons to expatriate*", vol. 7 (3), *European Management Review*, pp. 169-179.

all'estero; in passato l'emigrazione era una prerogativa o di chi era vi praticamente costretto, o di chi aveva grandissime agevolazioni nel farlo (come i primi Expats mandati dalle aziende.)

Tenendo a mente la sostanziale differenza tra, chi si giova di un contratto con expat terms (agevolazioni economiche e non solo) e chi invece trova, in maniera individuale, un lavoro in un paese straniero, con contratto in "local terms" (contratto locale, senza alcuna agevolazione), durante il resto del lavoro di ricerca mi riferirò alla totalità lavoratori specializzati residenti all'estero come EXPATS, come d'altronde sembra fare la più recente letteratura in materia²⁸.

Per disegnare un profilo ancora più chiaro di un Expat risulta utile il rifacimento ad un lavoro di ricerca svolto dallo studioso Emanuele Gatti intitolato "Defining the Expat: the case of high-skilled migrants in Brussels"²⁹

Una delle domande di ricerca dello studioso è proprio "Chi è che forma la comunità di Expat?". Per rispondere alla domanda lo studioso ha intervistato approfonditamente 30 giovani espatriati qualificati di età compresa tra i 25 e i 35 anni, provenienti da 25 paesi dell'UE; si è inoltre ampiamente documentato sulla letteratura esistente in materia.

Secondo i risultati dello studioso, l'esperienza da Expat, è più facilmente scelta da una fascia della popolazione più giovane, data la temporaneità e l'incertezza spesso attribuite all'esperienza all'estero; i giovani infatti

²⁸ Gatti E., (2009), " *Defining the Expat: the case of high-skilled migrants in Brussels*", Brussels Studies, Issue 28, in www.brusselsstudies.be.

²⁹ Gatti E., (2009), " *Defining the Expat: the case of high-skilled migrants in Brussels*", Brussels Studies, Issue 28, in www.brusselsstudies.be.

sembrano più predisposti a sopportare l'incertezza della partenza e soprattutto nelle ultime decadi, sembrano disporre di una forte propensione all'internazionalizzazione della loro carriera, a differenza dei loro colleghi specializzati più anziani.

Inoltre secondo i dati del sondaggio, il livello socio-culturale delle famiglie di provenienza degli Expat intervistati è abbastanza alto, con la presenza di almeno un genitore laureato in famiglia.

Il livello di preparazione sembra poi aumentare negli Expat, che hanno tutti una laurea di primo livello e nella maggioranza dei casi anche una laurea specialistica.

Una costante nel mondo Expat è sicuramente il padroneggiare due o più lingue straniere; la maggioranza di loro ha infatti già sperimentato la vita all'estero durante il percorso universitario, grazie al progetto Erasmus.

Un'altra precisazione, per perfezionare "l'identikit" dell'expat è l'ambito di preparazione dello stesso; mentre in molti lavori di ricerca, soprattutto quelle concernenti la cosiddetta "fuga di cervelli" ci si riferisce solo ai ricercatori e al personale medico come expat, in questa sede è ritenuto opportuno l'utilizzo del termine expat in riferimento alla totalità dei cosiddetti talenti, senza distinzione di ambito di specializzazione.

Un altro dato rilevante, che sottolinea la differenza tra un Expat e un immigrante, sembra essere la forza motrice dello spostamento.

Mentre gli immigranti sono quasi obbligati ad allontanarsi dalla propria patria per migliorare le loro condizioni di vita, i più moderni Expat sembrano affetti da ciò che nel gergo tedesco è stato definito come la sindrome di "wanderlust" che letteralmente viene tradotto come "desiderio di girovagare".

Nelle interviste condotte dallo studioso E. Gatti, alcune risposte date dai giovani expats risultano esemplari nella spiegazione della differenza tra

Expat e Immigrato; questi, alla domanda “ti senti un immigrato?” hanno risposto: *“I do not consider myself as an immigrant; I am here because I like it (...). I didn't come here because in my country I can't find a job, in my country I would live better than here, I came to get experience”*; oppure *“(I feel) More an Expat, because I think an immigrant is somebody who doesn't really have the choice to come back and I know I have the choice”*.

Come si evince dalle risposte degli intervistati, questi non si considerano come immigrati, attribuendo agli stessi condizioni estremamente disagiate in cui invece gli expats non si trovano.

Sembra inoltre che i giovani expats siano disposti ad accettare condizioni lavorative meno agevoli di quelle che vivrebbero a casa, come la stipulazione di contratti a progetto o a tempo determinato; queste clausole, nonostante siano caratterizzate da temporaneità, incertezza economica ed instabilità generale, rappresentano, secondo gli expats, il giusto prezzo da pagare pur di seguire il proprio sogno di vivere ogni anno (o addirittura meno) in una parte diversa del globo.

Questa condizione chiarisce le motivazioni per cui il mito della vita privilegiata degli Expats (di cui sopra) non è riscontrabile negli Expat volontari, che, essendo assunti con dei contratti con clausole locali, spesso sono sottopagati e non riescono a condurre la vita agiata che avevano sognato prima di partire. Come vedremo in oltre, anche la ricerca di lavoro può risultare molto difficile, persino in città rinomate per essere culle dell'economia e delle possibilità occupazionali.

Queste clausole sono più facilmente sostenibili dagli expats perché questi sembrano dare una data di scadenza all'incertezza. La maggior parte dei giovani expats considerano le loro esperienze all'estero come temporanee e non definitive. In molti di questi è chiaro il forte desiderio di tornare, prima

o poi, nella terra natia e stabilizzarsi lì, dove metteranno in pratica le conoscenze acquisite in giro per il mondo.

Una testimonianza del dato appena riportato è il fatto che, in città famose per accogliere molti expats, la lingua maggiormente usata dagli stessi non è quella del posto, bensì quasi sempre l'inglese³⁰.

In città come Berlino, Bruxelles o Barcellona la presenza di lingue locali poco diffuse (come il catalano o il fiammingo) o molto difficili da imparare in breve tempo (come il tedesco o il francese), fa sì che gli expats ne minimizzino l'uso, prediligendo sempre l'inglese che, essendo internazionalmente conosciuto e diffuso, potrà esser loro utile negli spostamenti successivi o quando decideranno di rientrare in patria.

Il desiderio di ritornare nel paese natio rappresenta una delle principali ragioni per cui nel gioco del "expat movement" a vincere non sono solo gli expats e gli stati che li accolgono, ma anche gli stati di origine; questa ed altre ragioni della cosiddetta "win-win-win" situation, verranno successivamente analizzate.

Come già abbondantemente analizzato nel primo capitolo, le ragioni che spingono gli expats ad emigrare sono riscontrabili nelle competenze lavorative e nell'arricchimento socio-culturale che l'esperienza all'estero apporta; l'expat volontario, a differenza dell'expat inviato dalle aziende, è alla ricerca innovazione e non né è solo portatore.

Secondo il Global Talent Competitiveness Index i paesi e le città all'avanguardia sono sempre più scelti dai talenti in base a dove è più possibile arricchire le proprie competenze; nel 2016 le nazioni più scelte dagli expats sono state infatti tutte quelle rinomate per un altissimo livello di innovazione e ricchezza culturale ed economica, come l'Australia,

³⁰ E. Gatti E., (2009), " Defining the Expat: the case of high-skilled migrants in Brussels", Brussels Studies, Issue 28, in www.brusselsstudies.be.

Singapore, la Svizzera, l'Irlanda e gli Stati Uniti; in oltre anche mete non occidentali, di recente, hanno avuto l'onore di accogliere molti talenti, come ad esempio gli Emirati Arabi Uniti, il Qatar e l'Arabia Saudita³¹.

Anche le competenze a livello linguistico ne risentono positivamente perfezionando lingue già conosciute o imparandone delle nuove.

La mobilità favorisce inoltre lo sviluppo della conoscenza creativa ed innovativa, che esula dal mero apprendimento di nuove tecniche di lavoro o dalle nozioni puramente universitarie e che invece concerne “*networks, linkages, bridges, ties that bring different strands of know-how, experience and opportunity together*”³².

Un'altra grande ricchezza conferita all'expat grazie all'esperienza all'estero è sicuramente una maggiore tolleranza relativa alle differenze religiose, sociali, culturali e razziali esistenti nel mondo.

In definitiva è possibile asserire che gli expats hanno una propensione inferiore agli atti o ai pensieri razzisti; tale propensione è invece più facilmente verificabile in chi non ha mai avuto esperienze di vita all'estero ed è rimasto “chiuso” nei propri confini.

Tutti questi arricchimenti rendono gli expats ciò che Bergman e Schubert hanno definito “*knowledge spillover agents*”³³ facendo riferimento al quantitativo esponenziale di “conoscenza” che questi agenti portano con sé ovunque vadano.

³¹ Global Talent Competitiveness Index (GTCI) ideato e prodotto dagli editori Bruno Lanvin and Paul in collaborazione con the Business School for the World (INSEAD), ADECCO GROUP, Human capital leadership institute (HCLI).

³² Global Talent Competitiveness Index (GTCI) ideato e prodotto dagli editori Bruno Lanvin and Paul in collaborazione con the Business School for the World (INSEAD), ADECCO GROUP, Human capital leadership institute (HCLI).

³³ Bergman E. M. & Schubert U., (2005), *Spillovers and Innovation, Environment and Space: Policy Uncertainties and Research Opportunities*; Springer Vienna, pp 157-177.

È proprio questa conoscenza a rendere gli expats così ricercati a livello mondiale e ad innescare questo meccanismo di competitività tra paesi per attrarli.

A tal proposito, il terzo capitolo si dedicherà più approfonditamente al “come” i paesi ed in particolar modo le città riescano ad attrarre talenti, in questa sede invece, analizzeremo questi paesi dal punto di vista degli expats, cercando di capire le ragioni per cui questi scelgono un paese piuttosto che un altro, e soprattutto, per quanto concerne i paesi d’origine, in che modo questi possano trarre vantaggio da questa temporanea “perdita”.

I paesi da cui gli expats decidono di “fuggire” sono molto eterogenei e passano da quelli caratterizzati da situazioni economiche e sociali critiche, a paesi molto più sviluppati di quello che si pensi.

Per quanto concerne i paesi più poveri del sud dell’Asia, dell’Africa o del Sud America, i dati relativi al movimento di personale specializzato scarseggiano, registrando invece un forte tasso di movimento della manodopera non specializzata.

Per quanto riguarda invece alcuni paesi in via di sviluppo, in particolar modo per Cina, India e Brasile la questione è più spinosa; questi ed altri paesi infatti sono al centro del dibattito politico che riguarda la fuga di “cervelli” che gli stessi costantemente subiscono e quanto questa possa incidere sullo sviluppo dell’economia locale.

I paesi più sviluppati infine, non sono assolutamente esenti da questa fuga; gli expats infatti, come si è visto, nonostante provengano da paesi del “primo mondo”, dove potrebbero trovare opportunità di lavoro in maniera abbastanza facile, decidono comunque di spostarsi per soddisfare le proprie necessità da “nomadi” del ventunesimo secolo.

L'Europa ad esempio, rappresenta un caso atipico poiché è caratterizzata da abbondanti flussi migratori all'interno del continente stesso, con grandi masse di Expats europei che si muovono da una nazione europea all'altra a seconda della loro professione; ma allo stesso tempo, il vecchio continente si trova ad essere "vittima" di grosse perdite a livello extra-continentale; sempre più talenti europei sono infatti attratti da potenze economiche oltre oceano come gli USA o L'Australia.

Una volta identificati approssimativamente i punti di partenza dei flussi migratori del talento, c'è da capire qual è la sostanziale perdita a cui i paesi d'origine devono far fronte e soprattutto in che modo questi possano sopperire a tale mancanza.

Nei primi studi in materia, risalenti agli anni 60 del 900, gli studiosi aderenti alla teoria del "World-systems" consideravano la fuga dei talenti come estremamente controproducente nonché dannosa per i paesi d'origine, questa veniva infatti considerata come *"la manifestazione di arretratezza economica di sviluppo delle Nazioni del sud e lo sviluppo dei paesi più ricchi del Nord."*³⁴

La "fuga dei cervelli" veniva inoltre ritenuta la diretta responsabile degli squilibri economici esistenti tra nord e sud del mondo abbassando esponenzialmente il potenziale economico dei paesi di provenienza, che verosimilmente si trovavano nel sud del mondo.

Gli studiosi Kim S-J e Haque N. U., nel loro lavoro di ricerca volto a calcolare l'impatto dell'emigrazione del capitale umano, considerarono questa una forte causa di rallentamento della crescita dell'economia interna

³⁴ Portes, A., (1976), Determinants of the Brain Drain, "International Migration Review", Vol. 10, No. 4.

dei paesi d'origine, registrando un forte deficit di accumulo di capitale umano.³⁵

A causa del dilagarsi di questo tipo di teorie che additavano l'emigrazione qualificata come diretta responsabile dell'arretratezza del sud del mondo, anche organizzazioni internazionali e governi pubblicizzavano politiche tese ad ostacolarla; ad esempio nel World Development Report redatto dalla Banca mondiale nel 1995 si leggeva *“Can something be done to stop the exodus of trained workers from poorer countries?”*³⁶

Ancora, nel bollettino del fondo monetario internazionale del 1999, Carrington e Detragiache manifestano le stesse paure, giustificando addirittura politiche che puntino a limitare l'emigrazione dei cervelli *“Another important issue is the extent to which the benefits of education acquired by citizens of developing countries are externalities that individuals cannot be expected to take into account when making their private decisions. If such externalities are substantial, as is emphasized by the “new growth theory,” then policies to curb the brain drain may be warranted.”*³⁷

L'avvento del ventunesimo secolo ha fatto esponenzialmente crescere il fenomeno di emigrazione di cervelli suscitando quindi sempre più curiosità nella letteratura, che, in talune circostanze, ha iniziato a cambiare opinione a proposito della posizione da “perdenti” dei paesi d'origine degli expats.

I risultati delle ricerche e gli onorevolissimi pareri sopraelencati infatti, a parere di chi scrive e di una larga parte della letteratura più recente, possono essere considerati un po' troppo anacronistici, riferendosi ad un concetto di mobilità ancora troppo vicina all'emigrazione, per certi versi.

³⁵ Haque N. U., Kim S-J, (1995), “Human capital flight”: impact of migration on income and growth, “IMF Staff Papers”, Vol. 42, no.3.

³⁶ World Bank, (1995), World Development Report 1995. New York: Oxford University Press.

³⁷ Carrington W. J. & Detragiache E., (1999), Bulletin of the International Monetary Fund.

Le grandi ondate migratorie che caratterizzavano le epoche precedenti agli anni duemila, sia esse di personale specializzato o non, erano considerate, nella quasi totalità dei casi, definitive.

Ciò vuol dire che i lavoratori specializzati spostatisi per questioni lavorative in altre parti del mondo, quasi sempre mettevano su famiglia e si stabilizzavano definitivamente nel paese ospitante, causando quindi un'effettiva perdita per il paese d'origine.

Oltre alla scelta vita natural durante degli expats del passato, questi condividevano un'altra caratteristica con i più comuni migranti, ovvero l'obbligatorietà dello spostamento; anche per i lavoratori specializzati infatti, in passato, sicuramente più che in epoca contemporanea, l'espatriare era considerata una vera e propria necessità più che una volontà; una necessità dettata dallo scarseggiare di opportunità lavorative di alto livello nel paese d'origine e questa carenza faceva sì che questi paesi non potessero nemmeno aspirare a sopperire alla mancanza di capitale umano tramite un flusso in entrata di expats stranieri, che avrebbero potuto occupare i posti vacanti (lasciati dagli expats in uscita), arricchendo il paese e creando così un riciclo virtuoso di capitale umano.

Il circolo vizioso a cui questi paesi si trovavano a far fronte, rendeva la situazione innegabilmente stagnante nonché critica per le sorti dello sviluppo sociale ed economico locale.

In una situazione apparentemente senza uscita, a metà degli anni 90 si fa strada un nuovo filone teorico chiamato "The New Economics of Brain Drain" che ha riaperto il dibattito sul ruolo di perdente, nel gioco della mobilità, dei paesi d'origine.

La nuova scuola ha messo a confronto un'economia chiusa rispetto ad un'economia aperta all'emigrazione prendendo in considerazione degli aspetti innovativi dell'emigrazione che fino a quel momento erano rimasti all'ombra negli studi in materia.

Secondo questo nuovo filone economico, innanzitutto, i rendimenti economici e di carriera elevati di expats in paesi stranieri, fungerebbero da incentivo per il capitale umano rimasto nel paese d'origine; sostanzialmente, nei paesi più poveri o in via di sviluppo con un'economia favorevole all'emigrazione, la sola possibilità di emigrare e di emulare parenti, amici o conoscenti che hanno migliorato la propria condizione specializzandosi ed espatriando; il capitale umano rimasto in loco, sarebbe quindi innanzitutto stimolato nell'istruirsi e specializzarsi, una pratica che, nelle economie più povere e chiuse, spesso viene sacrificata appannaggio di un lavoro immediato anche se più umile.

La possibilità di emigrazione, inciderebbe positivamente quindi sull'investimento nell'istruzione, aumentando il benessere generale del paese; una volta istruito però, non tutto il capitale umano concretizzerà l'ipotesi di espatriare e così i lavoratori specializzati rimasti in patria, potranno contribuire al rafforzamento dell'economia locale.

Gli expats inoltre fungerebbero da consiglieri per le persone ancora residenti in patria, trasmettendo loro le conoscenze acquisite o più semplicemente il modo più redditizio per investire i loro soldi, al fine di ottimizzare il loro lavoro o la loro formazione.³⁸

Lo studioso Oded Stark, in un suo paper intitolato "The New Economics of the Brain Drain" dedicato appunto all'omonima scuola, sintetizza i concetti di cui sopra, con un esempio che vale la pena riportare testualmente:

³⁸ Kugler, M., Rapoport, H., (2005), Skilled Emigration, Business Networks and Foreign Direct Investment, CESifo Working Paper No. 1455;

“Consider a world that consists of one country. There are two big orchestras in the country: a good orchestra, GO, and an excellent orchestra, EO. The pay of the EO players is higher than the pay of the GO players. Because of concerns that losing better GO players to the EO will hurt the quality of the GO performances, the GO management insists that the GO players commit not to leave for the EO. (Alternatively, the management of the GO could have made it known that a departure for the EO will be associated with a severe financial penalty - for example, the forfeiting of pension rights.)

This management practice may not be wise. Suppose instead that the GO managers permit the EO musical directors to hire randomly a small number, say two, of the finest GO players. This policy change is public knowledge. As a consequence, the GO players will practice harder, prepare more for rehearsals, and excel in their playing. This incentive would not have been present without the possibility of being hired by the EO. When all the GO players are equally eligible for hire by the EO (even though only two will actually be hired), the quality of playing of the GO can very well become higher even after the departure of the two players. When fine-tuned, the probability of departure could be turned into a management policy tool aimed at enhancing the quality of the GO musical output.”³⁹

Secondo questa breve storia, tutti i musicisti appartenenti alla squadra GO (paese meno sviluppato e più povero), sapendo di poter avere anche una sola possibilità di passare alla squadra migliore (EO= paese sviluppato e ricco), investiranno moltissimo sulla loro preparazione; a scambi fatti quando solo due giocatori passeranno dalla GO alla EO, entrambe le squadre c’avranno guadagnato in qualità e competenze; allo stesso tempo quindi, un paese in

³⁹ Oded S., (2005), The new economics of the brain drain, MPRA Paper No. 30939, posted 17. May 2011 12:57 UTC .

via di sviluppo o povero guadagnerebbe in termine di capitale umano specializzato nonostante favorisca l'emigrazione.

Entrando più nel dettaglio, i pionieri della scuola che rivisita in chiave positiva il così detto "brain drain", rinominandolo il "brain gain" hanno apportato alla letteratura in materia considerevole materiale, prima inesistente, su cui hanno poi sviluppato queste nuove ricerche; il materiale consta di ricchi database dei tassi di migrazione specializzata ed alcuni modelli teorici testati.

In base a questi nuovi studi, i ricercatori hanno saputo classificare vari modi in cui i paesi d'origine possano trarre vantaggio; tra questi, oltre a quello precedentemente elencato, sono annoverabili le rimesse di denaro che risultano essere una frequente abitudine degli expats; questi infatti sono soliti inviare parte dei loro introiti alle famiglie che ancora risiedono in patria, incentivando così lo sviluppo economico del paese; il fenomeno è così tanto diffuso che è considerato come il più grande flusso monetario di aiuti su scala globale e, a tal proposito, vale la pena citare paesi come la Repubblica Dominicana o la Giordania dove questo tipo di rimesse rappresentano una buona parte dell'intero reddito nazionale.⁴⁰

L'elemento più interessante analizzato dalla scuola è rappresentato dalla cosiddetta "emigrazione di ritorno", ovvero il fenomeno secondo il quale il personale specializzato, dopo una serie di esperienze accumulate all'estero decide di tornare in patria.

Questo fenomeno, sempre più comune in epoca contemporanea, ha completamente rivoluzionato il concetto di emigrazione, costituendo le basi della mobilità stessa.

⁴⁰ Ghosh, B., (2006), *Migrants' Remittances and Development. Myths, Rhetoric and Realities*, IOM, Geneva, *The Hague Process on Refugees and Migration*, Den Haag;

Come è stato più volte ribadito in questo lavoro di ricerca infatti, i giovani expats del ventunesimo secolo considerano la loro esperienza all'estero sempre più temporanea covando e molto spesso concretizzando il desiderio di tornare in patria dopo un lasso di tempo.

Tutto ciò rovescerebbe tutti paradigmi legati alla letteratura relativa alla “fuga dei cervelli”; quella dei cervelli infatti, è sempre più vista come una circolazione, piuttosto che una fuga.

Questo rappresenta il più grande potenziale ascrivibile alla mobilità degli expats ed il modo in cui più direttamente e con più certezza questi riescono ad arricchire il paese d'origine; una volta diventati degli *knowledge spillover agents* e tornati in patria, gli “ex-expats” arricchiranno esponenzialmente la loro patria, grazie alle competenze acquisite e al capitale accumulato che verranno interamente investiti nello sviluppo economico, sociale e culturale del paese d'origine.

Una delle più grandi ricerche empiriche a supporto della politica di “brain gain” è quella condotta dallo studioso M. Beine in cui egli annovera i paesi che escono “vincitori” dal gioco della mobilità nonostante l'essere considerati paesi mittenti, più che destinatari⁴¹; tra questi paesi spiccano i nomi delle più grandi economie in via di sviluppo come l'India, la Cina ed il Brasile, che nonostante la grave perdita di cervelli, molti dei quali, soprattutto in Cina, non hanno fatto ritorno in patria, registrano tassi di crescita economica sempre maggiori.

Alla rivoluzionaria teoria del “brain gain” non sono mancate critiche costruttive che hanno mirato ad indebolirne la credibilità; lo studioso Ricardo Faini, ad esempio, ha condotto un'importante analisi empirica su 50 paesi⁴²;

⁴¹ Beine M., Docquier F., Rapoport H., (2003), Brain drain and LDC's growth: winners and losers, IZA DP No.819.

⁴² Faini, R., (2002), Migration, Remittances and Growth, Working paper, Brescia;

i risultati dimostrano una scarsa influenza positiva dell'emigrazione di personale specializzato sul livello generale di istruzione del paese d'origine; la propensione all'emigrazione, secondo Faini, si manifesterebbe addirittura prima della fase lavorativa, invitando i residenti ad emigrare già per la preparazione universitaria. Nella stessa ricerca anche il tasso di rimesse economiche nei paesi d'origine risulta esiguo, facendo vacillare le basi della teoria del "brain gain".⁴³

Un'altra critica fu mossa nel 2008 da Jan Brzozowski nel suo lavoro di ricerca intitolato "*Brain Drain or Brain Gain? The New Economics of Brain Drain Reconsidered*"⁴⁴, lo studioso ha appunto tentato di riconsiderare gli aspetti positivi della mobilità lavorativa per i paesi d'origine, mettendone in discussione la veridicità; dopo un'attenta analisi della letteratura in materia, egli conclude che la teoria del "brain gain" risulta essere troppo ottimistica, invitando i ricercatori ad una più attenta analisi empirica dei dati; egli inoltre auspica un approccio interdisciplinare nello studio del fenomeno, che abbracci anche la storia, la sociologia e la demografia e che non si dedichi solo ed esclusivamente agli aspetti economici della questione.

Ora è giunto il momento di passare all'analisi del terzo elemento in gioco nel contesto della mobilità e cioè i paesi destinatari degli expats.

Questi vanno sicuramente considerati come "vincitori in partenza", data l'inequivocabile ricchezza che riescono ad incamerare grazie al capitale umano straniero che ospitano.

Mentre il terzo capitolo si dedicherà più approfonditamente al "come" diventare un paese attrattivo per gli expats a livello internazionale, in questa sede ci dedicheremo a scoprire alcune qualità che questi paesi possiedono e

⁴³ Faini R., (2006), Remittances and the Brain Drain, IZA DP No. 2155;

⁴⁴ Brzozowski J., (2008), Brain Drain or Brain Gain? The New Economics of Brain Drain Reconsidered, Cracow, Cracow University of Economics.

che li rendono così attraenti. Il mercato concorrenziale per i talenti è decisamente imperfetto, perché come vedremo, alcuni paesi partono da posizioni decisamente avvantaggiate.

Per stilare l'identikit del paese perfetto per ospitare expats, il primo dato da considerare è quello relativo alla condizione socio-politica dello stesso; situazioni di guerra, di dittatura o di un governo instabile possono sfavorire un paese nella gara per l'attrazione dei talenti; al contrario quindi paesi più stabili a livello politico e più democratici hanno una marcia in più; questa prima distinzione è caratterizzante della delicata situazione del medio oriente, dove paesi come gli Emirati Arabi Uniti o Israele, hanno avuto la meglio sul resto dei paesi che versano in condizioni politico-sociali critiche. Dubai ad esempio, grazie alla sua condizione di "oasi felice" in un continente straziato da dittature e guerre, è cresciuta esponenzialmente a livello economico, registrando tassi di immigrazione tra i più alti al mondo. In definitiva il grado di libertà personale e di democratizzazione del paese rappresentano un requisito necessario per l'adesione alla "gara".

Altri prerequisiti, non necessari ma estremamente influenti, risultano essere la cultura e la lingua; il grande successo riscosso da paesi quali gli Stati Uniti, l'Australia ed il Regno Unito, è sicuramente ascrivibile alla presenza dell'inglese come prima lingua. La prima lingua internazionalmente riconosciuta a livello lavorativo è parlata dalla quasi totalità dei lavoratori specializzati con mire di emigrazione; questo li facilita nella scelta della destinazione, prediligendo mete dove non vi sia la necessità di imparare altre lingue.

Un'altra ragione per cui alcuni paesi partono avvantaggiati rispetto ad altri è rappresentata dal clima e dal life-style; le temperature più calde o miti e la presenza di strutture adatte a trascorrere il tempo libero (parchi, discoteche, ristoranti, spiagge, librerie ecc. ecc.) hanno fatto la fortuna di moltissimi

paesi. È questo il caso della continua “lotta interna” tra Barcellona e Madrid, che in questo campo vede vincitrice Barcellona, che con le sue temperature molto più miti della più fredda e continentale Madrid, la presenza del mare e una vastissima offerta di strutture per il tempo libero, rinomata in tutto il mondo, conquista il primato come città con più stranieri specializzati della penisola iberica.

A proposito di Spagna, un dato tanto bizzarro quanto interessante, riporta che i paesi in cui gli expats decidono di stabilirsi, vengono scelti anche in base alla tolleranza nei confronti delle comunità gay; la penisola iberica in questo senso, si piazza al primo posto per “LGBT tollerance”⁴⁵ attirando una grande fetta di expats gay che possono così vivere in libertà le proprie tendenze sessuali.

Il Global Talent Competitiveness Index⁴⁶ ha stilato una lista di caratteristiche che rendono un paese naturalmente più attraente di un altro; tra questi sono annoverabili le abitudini esistenti nella relazione tra capo e personale; la chiarezza nella definizione degli obiettivi, il rispetto dei ruoli e la ricompensa delle prestazioni risultano caratteristiche essenziali per l’attrazione di capitale umano straniero. Un esempio in questo è sicuramente il Giappone, dove il completo rispetto dei ruoli e del personale di lavoro, rende l’ambiente lavorativo molto più sereno e quindi più attraente per eventuali expats.

L’Italia, con un sistema di lavoro ancora troppo obsoleto e patriarcale è infatti scarsamente competitiva, anche per questo motivo, nella gara per l’attrazione dei talenti.

⁴⁵ Il dato è stato ricavato da una mappa realizzata dal data journalist David McCandless, basata su una serie di statistiche raccolte in dati della Banca mondiale, rapporti delle Nazioni Unite e dal Cia World Factbook. La mappa è volta a mostrare in cosa, tutte le nazioni, siano le migliori o le prime.

⁴⁶ Global Talent Competitiveness Index (GTCI) ideato e prodotto dagli editori Bruno Lanvin and Paul in collaborazione con the Business School for the World (INSEAD), ADECCO GROUP, Human capital leadership institute (HCLI).

Altra pecca tutta nostrana è la presenza, ancora eccessiva, del clientelismo che sgretola in partenza qualunque aspirazione nell'attrazione di expats; questi infatti sono sempre più alla ricerca di paesi dove la meritocrazia regna sovrana e dove la ricerca di lavoro non sia ostacolata da elementi esterni come le raccomandazioni.

I paesi oltretutto, possono giovare anche di politiche esterne ai loro confini, che indirettamente innalzano il numero di expats che risiedono negli stessi.

È questo il caso della Cina ad esempio che, a causa di politiche restrittive degli Stati Uniti sui visti concessi per scopi lavorativi, è riuscita a convogliare nei propri confini un grande aumento di expats provenienti dalle altre parti dell'Asia a cui era stato negato il visto per gli Stati Uniti o per l'Australia (altro paese incredibilmente ambito ma con leggi restrittive ferree sul capitale umano in entrata.)

In definitiva è possibile asserire che la mobilità è il risultato di un effetto "PUSH & PULL"⁴⁷, in cui gli expats vengono attratti (push) da alcune caratteristiche di determinati paesi (tante che non hanno una diretta correlazione con la mobilità, come quelli precedentemente elencati) ed intanto, i paesi tirano a sé (PULL) talenti con l'attuazione di politiche volte a favorire l'immigrazione di personale specializzato. Ed è proprio a queste politiche che sarà dedicato il prossimo capitolo.

CAPITOLO 3

L'insieme delle policies vincenti per attrarre expats.

⁴⁷ Global Talent Competitiveness Index (GTCI) ideato e prodotto dagli editori Bruno Lanvin and Paul in collaborazione con the Business School for the World (INSEAD), ADECCO GROUP, Human capital leadership institute (HCLI).

L'effetto "push & pull", già descritto nel secondo capitolo, prevede l'attuazione di politiche che mirino ad attrarre i talenti e che facilitino il soggiorno degli stessi nella destinazione scelta.

L'insieme delle di queste policies è stato definito "Brain competition policy" (BCP) "refers to the attraction, education and circulation of talent in and between regional and national economies."⁴⁸

A tal proposito verranno analizzate le politiche implementate dai paesi che occupano posizioni di eccellenza nel mercato degli expats ed il modo in cui queste politiche possano essere adattate ai paesi che invece non risultano ancora attrattivi.

Lo scopo dell'adattamento delle politiche è quello di favorire la "circolazione dei cervelli" piuttosto che la "fuga", favorendo la presenza di expats anche in paesi prima estranei al fenomeno; tutto ciò può essere realizzato tramite l'attuazione delle politiche che verranno successivamente descritte e tramite lo sviluppo di almeno un settore di eccellenza in ogni paese che sia interessato ad entrare mercato internazionale di talenti; tale settore deve risultare stimolante ed attraente per gli expats inserendo nel gioco della mobilità anche i paesi attualmente meno attraenti.

L'immissione nel mercato degli expats dei paesi attualmente assenti, secondo lo studioso Christian Reiner, sarebbe possibile attraverso una l'implementazione di un'efficace BCP interna, ovvero l'ottimizzazione dell'utilizzo del capitale umano e delle risorse intra-regionali, al fine di attirare capitale umano extra-regionale.⁴⁹

⁴⁸ Reiner C., (2010), Brain competition policy as a new paradigm of regional policy: A European perspective, Blackwell Publishing, Oxford.

⁴⁹ Reiner C., (2010), Brain competition policy as a new paradigm of regional policy: A European perspective, Blackwell Publishing, Oxford. pp. 456.

Secondo Reiner infatti *“an effective internal BCP, in the sense of a well-trained and integrated regional work force, increases the absorptive capacity of the regional innovation system and the utilization of external knowledge spillover agents”*⁵⁰

Un settore di riferimento ed un personale specializzato in quel settore risultano una caratteristica imprescindibile per *“costruire un'identità regionale intorno ad occupazioni chiave che permette di essere conosciuto come un 'place to be' per quell'occupazione”*.⁵¹

Sostanzialmente, secondo gli autori appena citati, prima di intervenire con politiche della BCP esterna è necessaria un'armonizzazione delle risorse già presenti nella regione, tramite un dialogo costruttivo tra università, datori di lavoro e personale specializzato.⁵²

In definitiva è possibile asserire che un'efficace BCP interna è propedeutica ad una buona BCP esterna; i paesi interessati all'ingresso nel mercato degli expats dovranno quindi puntare all'ottimizzazione tanto le politiche interne quanto quelle esterne.

Un settore in cui le BCP interne ed esterne devono coordinarsi, al fine di attrarre un numero sempre più alto di talenti, è sicuramente quello della

⁵⁰ Reiner C., (2010), Brain competition policy as a new paradigm of regional policy: A European perspective, Blackwell Publishing, Oxford. pp. 457.

⁵¹ Markusen A., (2008), Human versus physical capital. Government's role in regional development, pp. 59, in: Martinez-Vazquez J., Vaillancourt F., (2008), *Public policy for regional development*, Routledge, Abingdon.

⁵² Hansen H.K., Niedomysl T., (2009), Migration of the creative class: Evidence from Sweden, paper n° 9, Journal of Economic Geography pp.203.

formazione⁵³; gli expats, essendo alla continua ricerca di competenze, tendono a scegliere posti in cui esistono reali possibilità di apprendere; i paesi interessati ad entrare nel mercato internazionale della mobilità, hanno quindi iniziato ad investire in maniera massiccia in istituti specializzati nella formazione attitudinale, hub della conoscenza, dove poter acquisire e scambiare competenze⁵⁴.

Per decenni, il compito di specializzare i lavoratori era affidato alle stesse aziende che li assumevano; queste infatti, investivano ingenti somme di denaro nella specializzazione dei loro dipendenti stranieri; quest'abitudine però è andata via via sparendo a causa del timore di queste aziende di rendere questo investimento ampiamente controproducente⁵⁵; gli expats infatti, risultano sempre meno “fedeli” alle aziende per cui lavorano e, a causa dei loro continui spostamenti, potrebbero trovarsi a cambiare posto di lavoro in ogni momento, capitalizzando le nuove competenze acquisite lavorando per altre aziende e arrecando un grosso danno ai datori di lavoro precedenti⁵⁶; questo fenomeno ha quindi conferito la responsabilità della formazione sempre più al settore pubblico, piuttosto che quello privato.

Il passaggio dal settore privato a quello pubblico, in materia di formazione degli expats, si concretizza con massicci investimenti statali nella creazione di master, dottorati di ricerca e innovativi corsi di specializzazione che fungono da calamita per i talenti stranieri.

⁵³ Global Talent Competitiveness Index (GTCI) ideato e prodotto dagli editori Bruno Lanvin and Paul in collaborazione con the Business School for the World (INSEAD), ADECCO GROUP, Human capital leadership institute (HCLI).

⁵⁴ Mihov I., (2016) durante il comunicato stampa della società ADECCO GROUP, inerente alla pubblicazione della terza edizione del Global Talent Competitiveness Index (GTCI), intitolata: CAPACITÀ DI ATTIRARE I TALENTI E MOBILITÀ INTERNAZIONALE PER GARANTIRE SUCCESSO E PROSPERITÀ A LIVELLO NAZIONALE.

⁵⁵ Global Talent Competitiveness Index (GTCI) ideato e prodotto dagli editori Bruno Lanvin and Paul in collaborazione con the Business School for the World (INSEAD), ADECCO GROUP, Human capital leadership institute (HCLI).

⁵⁶ Global Talent Competitiveness Index (GTCI) ideato e prodotto dagli editori Bruno Lanvin and Paul in collaborazione con the Business School for the World (INSEAD), ADECCO GROUP, Human capital leadership institute (HCLI).

Un esempio in questo senso è quello della Spagna che ha apportato delle modifiche al settore universitario al fine di facilitare il lavoro dei giovani ricercatori; nel 2001 il governo spagnolo promulgò un nuovo programma universitario chiamato “Ramón y Cajal” che consta appunto di un dottorato di ricerca che ha attratto parecchi ricercatori stranieri ma anche spagnoli che avevano deciso di trasferirsi all'estero ma che, data questa grossa opportunità, sono poi rientrati in patria. Quattro anni più tardi alcune analisi sull'operato di questo nuovo programma hanno dato esiti positivi, evidenziando i grandi successi dello stesso⁵⁷.

Un altro importante passo, al fine di essere competitivi nel mercato internazionale degli expats, è l'internazionalizzazione della conoscenza, in modo che questa possa essere fruibile da persone straniere; l'utilizzo dell'inglese come lingua franca della formazione in settori specializzati è una carta vincente per l'attrazione di expats⁵⁸; in molte città come città come Stoccolma, Seoul, Dubai o Beijing questa è ormai una pratica largamente diffusa.

La scelta dell'inglese come lingua della formazione nel contesto europeo potrebbe decisamente essere una politica vincente, favorendo la mobilità nella zona di libero scambio europea, che è caratterizzata da molte lingue diverse e *“la maggior parte di loro sono poco insegnate fuori dall'Europa e la loro conoscenza risulta piuttosto irrilevante per la ricerca d'avanguardia”*⁵⁹

Nonostante l'utilizzo dell'inglese in ambito lavorativo sembri essere una politica vincente, allo stesso tempo deve però essere data agli expats la

⁵⁷ Cruz-Castro L., Sanz Menéndez L., (2005), *“Bringing science and technology human resources backin: The Spanish Ramón y Cajal programme”*, vol. N° 32, Science and Public Policy, pp. 39–53.

⁵⁸Bauwens L., Giordano M., Thisse J.F., (2007), *“The resistable decline of European Science.”* Paper N° 6625, CEPR Discussion.

⁵⁹ Reiner C., (2010), *Brain competition policy as a new paradigm of regional policy: A European perspective*, Blackwell Publishing, Oxford, pp. 456.

possibilità di apprendere la lingua locale, mediante corsi di lingua statali, a prezzi agevolati o addirittura gratis; questo al fine di agevolare le relazioni sociali tra expats e le persone del posto e di migliorare le condizioni generali della permanenza degli expats.⁶⁰

Di pari passo però, l'internazionalizzazione degli uffici statali e non, mediante la presenza di personale che parli diverse lingue, facilita l'expat nella preparazione delle pratiche per il soggiorno e nella ricerca di lavoro; per attrarre talenti stranieri è quindi necessario un massiccio investimento anche sulla conoscenza delle lingue da parte del personale nazionale.

A proposito dell'apparato statale e burocratico, lo snellimento della burocrazia e un'attenta gestione degli uffici sono due obiettivi primari da inserire nelle agende nazionali al fine essere più attraenti a livello internazionale; non a caso i paesi del nord del mondo, rinomati per l'attenta gestione degli uffici e del personale, per una burocrazia snella e facile da seguire e soprattutto per la scarsità del clientelismo appannaggio della meritocrazia, eccellono nell'attrazione e nella conservazione dei talenti.⁶¹

Gli editori dell'indice GTCI, che è stato abbondantemente citato nel presente lavoro di ricerca, successivamente alla pubblicazione dell'indice nel 2016, hanno rilasciato alcune dichiarazioni, ricche di consigli su come incrementare la popolazione di expats nei paesi; vale la pena riportare di seguito le più significative:

Secondo Paul Evans, co-autore GTCI *“La nostra analisi dei dati globali mostra che la retribuzione, da sola, non basta per attirare e fidelizzare i talenti, anche dall'estero — la qualità della gestione assume infatti un ruolo*

⁶⁰ E. Gatti E., (2009), " Defining the Expat: the case of high-skilled migrants in Brussels", Brussels Studies, Issue 28, in www.brusselsstudies.be.

⁶¹ Global Talent Competitiveness Index (GTCI) ideato e prodotto dagli editori Bruno Lanvin and Paul in collaborazione con the Business School for the World (INSEAD), ADECCO GROUP, Human capital leadership institute (HCLI)

sempre più importante. Mentre le opportunità di istruzione superiore rimangono un fattore chiave nella capacità di attirare e fidelizzare i talenti, un fattore di richiamo sempre più irrinunciabile coincide con la professionalità delle imprese e delle pratiche di gestione, come dimostrato dall'ottimo posizionamento in classifica dei Paesi Nordici che brillano in termini di meritocrazia, gestione professionale e attenzione verso lo sviluppo dello staff. Un aspetto particolarmente importante per la generazione del millennio, formata dai leader creativi del futuro⁶²”

Allo stesso modo il direttore dell'Icndice, Bruno Lanvin, ha fatto *“una raccomandazione chiave, che emerge dalla relazione riguarda gli stati, che devono imparare a gestire le nuove dinamiche emergenti della “circolazione dei cervelli” con maggiore abilità”*. Ha inoltre aggiunto: *“Nuove tecnologie potrebbero creare nuove sfide per i lavoratori aventi livelli diversi di competenze: l'automazione sta annientando i lavori non specializzati; gli algoritmi potrebbero determinare la delocalizzazione delle posizioni che richiedono competenze di livello medio”⁶³*.

Gli autori invitano inoltre i paesi ad investire sulla tecnologia e nella formazione tecnologica; c'è una necessità incombente di personale specializzato nell'utilizzo di materiale robotico che ha sostituito il lavoro della manodopera non specializzata e che può essere anche controllato da uffici o basi a distanza; tali uffici a distanza sono al centro dell'attenzione di molti studiosi, rappresentando l'ennesima rivoluzione nel campo della mobilità lavorativa; l'automazione del lavoro permette la gestione dello stesso anche a moltissimi chilometri di distanza, questo renderebbe quindi

⁶² Evans P., (2016), durante il comunicato stampa della società ADECCO GROUP, inerente alla pubblicazione della terza edizione del Global Talent Competitiveness Index (GTCI), intitolata: CAPACITÀ DI ATTIRARE I TALENTI E MOBILITÀ INTERNAZIONALE PER GARANTIRE SUCCESSO E PROSPERITÀ A LIVELLO NAZIONALE.

⁶³ Lanvin B, (2016), durante il comunicato stampa della società ADECCO GROUP, inerente alla pubblicazione della terza edizione del Global Talent Competitiveness Index (GTCI), intitolata: CAPACITÀ DI ATTIRARE I TALENTI E MOBILITÀ INTERNAZIONALE PER GARANTIRE SUCCESSO E PROSPERITÀ A LIVELLO NAZIONALE.

possibile lavorare per un ente straniero nel proprio paese o viceversa lavorare per il proprio paese vivendo all'estero.

La tecnologia ed il settore elettronico più in generale, rappresentano uno degli ambiti in cui la mobilità internazionale di talenti ha sortito i migliori effetti *“bilanciando eccedenze e carenze di competenze a livello internazionale”*⁶⁴.

Pionieri nelle strategie di bilanciamento delle competenze risultano essere gli Stati Uniti; infatti, sin dagli anni della seconda guerra mondiale e della guerra fredda, gli USA seppero colmare le carenze nelle tecnologie di guerra, accogliendo scienziati da ogni parte del mondo che risultarono determinanti per gli esiti di entrambe le guerre affermando la supremazia militare degli Stati Uniti; fu questo il caso degli illustrissimi immigrati specializzati come Wernher von Braun che, trasferitisi in quegli anni negli Stati Uniti, apportarono un notevole avanzamento nella produzione di armi di distruzione di massa e nel settore aeronautico.

Gli Stati Uniti possono essere considerati tra i primi attori a livello globale ad aver captato il potere nascosto dietro la mobilità internazionale e, a tal proposito, hanno sempre attuato politiche e strategie rilevatesi vincenti nell'attrazione dei talenti, tanto da aver conquistato per anni il primato per numero di talenti stranieri (primato che però adesso è stato rubato dalla Svizzera⁶⁵).

La “relazione” tra expats ed USA è considerabile tra le più lunghe e solide al mondo; già nel 1965, il presidente Lyndon Johnson B. approvò una legge

⁶⁴ Mihov I., (2016) durante il comunicato stampa della società ADECCO GROUP, inerente alla pubblicazione della terza edizione del Global Talent Competitiveness Index (GTCI), intitolata: CAPACITÀ DI ATTIRARE I TALENTI E MOBILITÀ INTERNAZIONALE PER GARANTIRE SUCCESSO E PROSPERITÀ A LIVELLO NAZIONALE.

⁶⁵ Global Talent Competitiveness Index (GTCI) ideato e prodotto dagli editori Bruno Lanvin and Paul in collaborazione con the Business School for the World (INSEAD), ADECCO GROUP, Human capital leadership institute (HCLI).

definita il “Immigration and Nationality Act”, che rappresentò una svolta chiave nelle politiche di immigrazione del paese; la legge infatti cambiò l’ordine di concessione di visti per gli USA da questioni geografiche a questioni per così dire “meritocratiche”; infatti, mentre prima erano più facilmente concessi visti a persone provenienti da determinati paesi piuttosto che altri, dopo la legge, i visti furono concessi in base alle caratteristiche del richiedente; in definitiva, alle persone con particolari competenze ritenute “*utili per l’America*”⁶⁶, era molto più facilmente concesso il permesso di soggiorno.

Gli Stati Uniti, sin dalla loro formazione, hanno da sempre puntato molto sull’immigrazione come caratteristica fondamentale per lo sviluppo economico del paese; quest’apertura, abbinata a politiche che puntavano a snellire le procedure burocratiche e le pressioni fiscali degli immigrati, ha corroborato la creazione del “American Dream” che per anni ha attratto milioni e milioni di menti geniali nel paese.

La famosa “green card”, ovvero il permesso di soggiorno concesso alle persone straniere sul territorio statunitense, è stato uno dei documenti più ambiti degli ultimi decenni; negli anni ottanta, nuove politiche sulla concessione delle green cards resero la “lotta” per ottenerle ancora più meritocratica; fu infatti data la priorità a chi era in possesso di titoli di studio o a chi aveva una chiara intenzione di specializzarsi negli USA; furono anche premiati progetti imprenditoriali o la volontà, da parte di personale altamente specializzato, di intraprendere attività lavorative o professionali.

Altro merito ascrivibile agli Stati Uniti, secondo lo studioso Christian Reiner, è l’efficace coordinamento ed armonizzazione delle politiche di immigrazione, in senso verticale, orizzontale e laterale tra i diversi stati

⁶⁶ Garten E. J., (5 Ottobre 2015), How to Win the Global War for Talent, Foreign Policy, Washington D.C..

americani; un'armonizzazione ritenuta dal ricercatore necessaria per essere attrattivi a livello globale nel mercato degli expats.

L'armonizzazione verticale, si riferisce alle politiche esistenti ai diversi livelli di potere (locale, regionale, nazionale, sovranazionale); queste politiche non devono infatti contraddirsi reciprocamente perché questo potrebbe non facilitare il soggiorno degli expats a livello burocratico e legale; un esempio di armonizzazione verticale delle politiche, ai fini di attrarre più expats entro i propri confini, è un coordinamento tra le politiche di immigrazione a livello nazionale e le politiche di istruzione (università) a livello regionale o locale; politiche di apertura sull'immigrazione a livello nazionale favoriscono l'immissione di expats nel paese, allo stesso modo l'istituzione di dottorati di ricerca (che dipende dai governi locali o regionali) favorisce l'attrazione di expats; ma se una delle due politiche viene a mancare, automaticamente l'altra non sarà sufficiente ad attrarre expats; è quindi auspicabile un'armonizzazione delle politiche locali, regionali e nazionali che mirino all'attrazione di expats in maniera inequivoca e coordinata.

Il coordinamento delle politiche orizzontali concerne invece nell'armonizzazione delle politiche che si riferiscono a settori o ministeri differenti, che limita la formazione di tranelli burocratici e legali in cui facilmente si imbattono gli expats⁶⁷.

La Brain Competition Policy risulta essere quindi un insieme di politiche che esulano dal mero contesto delle politiche di immigrazione, ma che, affinché sia efficiente, deve toccare trasversalmente diversi settori (tecnologico, burocratico, della formazione, universitario e tanti altri), creando la giusta armonizzazione tra questi.

⁶⁷ Reiner C., (2010), Brain competition policy as a new paradigm of regional policy: A European perspective, Blackwell Publishing, Oxford.

L'armonizzazione delle politiche orizzontali aiuterebbe inoltre a colmare le lacune che un paese presenta in uno specifico settore; in altre parole, politiche di apertura nei confronti dell'immigrazione specializzata possono agevolare lo sviluppo di un settore in cui un determinato paese è carente; è questo il caso dei Caraibi, delle Filippine o dell'Africa sub-sahariana dove, grazie all'attrazione di expats, si è fatto fronte alla scarsità di medici ed infermieri locali.⁶⁸

Per quanto concerne l'armonizzazione delle politiche laterali, queste si riferiscono al “*coordinamento tra le questioni strutturali e problemi tecnici*,”⁶⁹ i problemi tecnici si riferiscono alle mere regolamentazioni in materia fiscale o di immigrazione ecc., mentre le questioni strutturali fanno riferimento a temi legati alla cultura e alle tradizioni del posto, come le tendenze razziste piuttosto che la valorizzazione della meritocrazia, la corruzione o ancora l'atteggiamento nei confronti della ricerca e dello sviluppo tecnologico.

Questi due aspetti della società e della politica risultano altrettanto interdipendenti e il miglioramento dell'uno influenza positivamente anche l'altro.

Il settore su cui è più facilmente intervenire nel breve periodo è sicuramente quello dei problemi tecnici che sono direttamente influenzati dalle politiche statali; tramite queste politiche, la compagine governativa può indirizzare la società ad avere un atteggiamento piuttosto che un altro nei confronti di un fenomeno; ed è questo il caso delle politiche sull'immigrazione; ad esempio, politiche restrittive e propagande xenofobe da parte dello stato nei confronti degli immigrati senza qualifiche possono incrementare le tendenze razziste

⁶⁸ Global Talent Competitiveness Index (GTCI) ideato e prodotto dagli editori Bruno Lanvin and Paul in collaborazione con the Business School for the World (INSEAD), ADECCO GROUP, Human capital leadership institute (HCLI).

⁶⁹ Reiner C., (2010), Brain competition policy as a new paradigm of regional policy: A European perspective, Blackwell Publishing, Oxford.

della popolazione di quel paese; questo fenomeno però può avere esternalità negative anche sull'attrazione di expats, che saranno meno incentivati nell'andare in quel paese classificandolo come razzista⁷⁰.

In definitiva è possibile asserire che, un elemento vincente per essere competitivi nel mercato dei talenti è l'implementazione di politiche di apertura nei confronti degli stranieri a prescindere dal livello di competenze che questi posseggono; questa tendenza politica è infatti presente nei paesi in vetta nell'indice GTCI; la Svizzera, che occupa il primo posto nell'indice GTCI per attrazione di talenti, ha infatti una popolazione composta per il 27% da stranieri (specializzati e non); allo stesso tempo anche Singapore, che occupa il secondo posto nell'indice, presenta una popolazione straniera pari al 43% del totale ed anche in questo caso si tratta sia di expats che di stranieri senza specifiche competenze.

Un settore di BCP prettamente esterna, su cui sembra necessario investire per favorire l'attrazione di expats, è la pubblicità.

I siti web degli enti (locali, regionali o statali), che mirano ad attrarre expats, pullulano di pubblicità che marcano gli aspetti positivi della vita in quella determinata area; che evidenziano la semplicità con cui, essendo in possesso di grandi competenze, si possono ottenere permessi di soggiorno e per lavorare; che sottolineano l'esistenza di uffici per stranieri che forniscono agli expats servizi gratuiti (corsi di lingua, aiuto nel trovare un alloggio, delucidazioni sul sistema sanitario o consulenze di vario genere); che pongono gli accenti sulle caratteristiche positive del luogo (clima, vita notturna, gay-friendly, eventi culturali, musei, monumenti, trasporti ecc.); che puntano all'internazionalizzazione sin dal sito web presentando altre versioni in lingue straniere e sezioni prettamente dedicate agli expats; che

⁷⁰ Haas M., (2008), *Humanressourcen in Österreich*, Vienna, in http://www.ratfte.at/tl_files/uploads/Studien/080421_Endbericht_Humanressourcen%20in%20oesterreich_Haas.pdf

chiariscano la loro posizione di apertura nei confronti degli stranieri evidenziando come un'esperienza all'estero sia necessaria per l'arricchimento delle competenze professionali, culturali e sociali.

Un eccellente esempio di politica pubblicitaria è quella che lo studioso Emanuele Gatti ha riscontrato nei siti riguardanti il Belgio ed in particolar modo la città di Bruxelles.⁷¹

Nei numerosi siti web analizzati dal ricercatore, tra cui il Together magazine. Dedicated to Bruxpaths&business people in Brussels, l'Expatriate survival guide o L'Expats in Brussels, è possibile constatare la presenza di migliaia di informazioni dirette prettamente agli expats.

Le riviste online appena citate puntano a vari obiettivi tra cui l'esaltazione delle qualità del Belgio; un esempio possono essere le frasi di apertura delle guide sopracitate: *"It is flat and boring, overcrowded, always rains and torn apart by the language conflict. (...) Just some of the usual misconceptions about Belgium, (...) home to the European Union, the self-proclaimed capital of Europe (Expatriate survival guide.)"*⁷²; o ancora *"Welcome to Belgium, land of hospitality. (...) The country may not be what you expected, but it's likely to win your heart. Belgium has welcomed expatriates for more than five centuries. Its tradition of hospitality and tolerance date back to the middle ages (...). Recognising the importance of attracting foreign talent, the Belgian government makes an effort to welcome expatriates and deal with their needs. A special office (Brussels-Europe Liaison Office (...)) provides expatriates with a free advisory services, covering everything (...). The country's deep-rooted expatriate community provides a vast network of*

⁷¹ E. Gatti E., (2009), "Defining the Expatriate: the case of high-skilled migrants in Brussels", Brussels Studies, Issue 28, in www.brusselsstudies.be.

⁷² Dalla guida online, l'Expatriate survival guide, in <https://expatpartnersurvival.com/>

*information and services for newcomers. (...) It's not just business that is booming. Brussels consistently scores high on quality of life*⁷³.

L'utilizzo del termine "Bruxpat", secondo lo studioso, *"reveals a familiarity which by itself already seems to go in the direction of creating a community spirit, identification and sense of belonging. It is like winking at foreigners and saying: "if you come here, you will be one of us, one of the club."*⁷⁴

I siti puntano in oltre alla pubblicizzazione degli eventi dedicati agli expats come incontri formali per trovare lavoro o informali per conoscere gente nuova e familiarizzare con il nuovo ambiente; senza dimenticare i chiari riferimenti alle grandi opportunità di lavoro esistenti in Belgio e le chiare delucidazioni sui passi da seguire per entrare e lavorare legalmente nel paese.

La miscelazione degli aspetti qualitativi e quantitativi descritti nel presente capitolo risulta necessaria ai fini dell'immissione di un paese nel mercato internazionale degli expats.

Ai fini di confutare la validità di tali aspetti, nel capitolo successivo, verranno attentamente analizzati due casi studio rappresentati dalle città di Napoli e Barcellona; verrà constatata e messa a confronto la situazione attuale in fatto di mobilità degli expats; verranno inoltre analizzate le eventuali disparità esistenti tra i due casi studio e verranno ipotizzate delle soluzioni per diminuire le suddette disparità.

⁷³ Dalla rivista online Newcomer, in www.belgique-infos.be/belgium/newcomers-welcome/?lang=en#.WlbB0BvhDIV.

⁷⁴ E. Gatti E., (2009), " *Defining the Expat: the case of high-skilled migrants in Brussels*", Brussels Studies, Issue 28, in www.brusselsstudies.be.

Capitolo 4

Un confronto tra Napoli e Barcellona.

L'approccio "olistico", con cui sono stati analizzati nei precedenti capitoli i fattori che compongono la mobilità lavorativa, ha portato alla rivelazione di fattori qualitativi e quantitativi che risultano necessari affinché un paese possa immettersi con successo nel mercato internazionale degli expats.

In questa sede verranno confutate le teorie precedentemente espresse tramite un comparazione sincronica tra due casi studio, ossia la città di Barcellona e quella di Napoli.

L'istaurazione di un confronto tra due città, e non due nazioni, non è stata una scelta causale.

La globalizzazione ha portato ad un processo di "denationalization"⁷⁵ che ha scalfito il ruolo dello stato nazione ridisegnando la geografia del potere appannaggio del ruolo politico delle città⁷⁶.

⁷⁵ Sassen S., (2008), *Una sociologia della globalizzazione*, Piccola Biblioteca Einaudi, Torino.

⁷⁶ Gasparini A. (1998), *Transnational systems of towns*, in Gasparini, A. (ed.), *Nation, Ethnicity, Minority and Border*, Contributions to an International Sociology, Istituto di Sociologia Internazionale di Gorizia, Gorizia.

Le città infatti, grazie alla decentralizzazione del potere dello stato centrale, godono di sempre maggiori autonomie che permettono loro l'implementazione di iniziative e norme che incentivino l'attrazione degli expats.⁷⁷

Inoltre la gestione di un territorio cittadino, enormemente più piccolo di quello nazionale, permette di godere di una certa agilità nella gestione delle policies cittadine rivolte all'attrazione di talenti stranieri.⁷⁸

Le policies cittadine risultano essere più "reali"⁷⁹ agendo in maniera più diretta ed immediata e contrastando la lentezza e la disfunzionalità nazionale; inoltre tanti settori che influenzano direttamente o indirettamente l'attrazione dei talenti sono gli stessi in cui i governi locali godono di un'abbondante autonomia; questi sono ad esempio la formazione, i trasporti o alcuni ambiti della sanità e dell'economia.

I fattori che risultano rilevanti per l'attrazione di expats sono molto spesso relazionati ad una singola città e tra questi risaltano la qualità della vita, il clima, la presenza del mare, l'offerta formativa e lavorativa, i trasporti, l'ambiente multiculturale, le attività per il tempo libero ecc. cc.

In definitiva è possibile asserire che gli expats risultano essere più attratti da una città nello specifico, piuttosto che dall'intera nazione.⁸⁰

È questo il caso di metropoli come Sydney, New York, Bruxelles, Londra, Tokio o Dublino che *"have been synonymous with the sphere of mobility, the space of continuous motion and movement"*⁸¹.

⁷⁷ Harvey D., (1990), *The condition of postmodernity*, Basil Blackwell.

⁷⁸ Global Talent Competitiveness Index (GTCI) ideato e prodotto dagli editori Bruno Lanvin and Paul in collaborazione con the Business School for the World (INSEAD), ADECCO GROUP, Human capital leadership institute (HCLI).

⁷⁹ Global Talent Competitiveness Index (GTCI) ideato e prodotto dagli editori Bruno Lanvin and Paul in collaborazione con the Business School for the World (INSEAD), ADECCO GROUP, Human capital leadership institute (HCLI).

⁸⁰ Khanna T., Krishna G., Bullock R., (2010) *Winning in Emerging Markets: A Road Map for Strategy and Execution*, Harvard Business Press.

⁸¹ Barber B., (2014), *Gdyby burmistrzowie rządili światem: dysfunkcyjne kraje, rozkwitające*

Il questa moltitudine di città in cui si consuma la battaglia per l'attrazione degli expats, nel presente lavoro di ricerca si è deciso di prendere in considerazione due città nello specifico (Napoli e Barcellona) e queste sono state scelte in base ad alcune caratteristiche strutturali simili che verranno qui sotto illustrate in una tabella:

	BARCELLONA	NAPOLI
SUPERFICE	101,4 km ²	117,27 km ²
ABITANTI	1 602 386	971 849
POSTAZIONE NEL GTCI (nazionale)	36	41
POSTAZIONE NEL HDI (nazionale)	26	27

Tabella n°2.

Le proprietà appena scelte risultano utili ai fini di una comparazione sincronica più omogenea; la posizione nell'indice GTCI, già abbondantemente citato nel presente lavoro, si riferisce ad una classifica prodotta da Adecco Group su un ranking di 109 paesi che sono stati classificati in base alla capacità di attrarre talenti.

L'Italia e la Spagna sono posizionate rispettivamente al 41° e al 36° di suddetta classifica, avendo quindi simili capacità di attrazione di talenti; tale similarità, come vedremo, non è rispecchiata nei casi presi ad esame nel presente lavoro; infatti tra Napoli e Barcellona risulta esserci una forte disparità in fatto di attrazione di expats e nel presente lavoro verranno ipotizzate le ragioni di tale disparità.

In seguito verranno inoltre riportati in maniera più dettagliata i dati del GTCI relativi alla nazione italiana e a quella spagnola che risulteranno utili ai fini della comparazione.

Al fine di rendere la comparazione ancor più omogenea verranno di seguito riportate alcune variabili che risultano presenti in entrambi i casi studio e che sono considerate dalla letteratura presa in considerazione nel presente lavoro (vedi cap. 1,2 e 3) come elementi molto importanti al fine di attrarre talenti.

	BARCELONA	NAPOLI
L'INGLESE NON COMPARE FRA LE LINGUE LOCALI	+	+
CLIMA MITE E MARE	+	+
UNIVERSITÀ PRIVATE E PUBBLICHE	+	+
SITUAZIONE POLITICA STABILE	+	+
DEMOCRAZIA	+	+
HIGH INCOME COUNTRY	+	+
APPARTENENZA ALL'UE	+	+
ATTIVITÀ PER IL TEMPO LIBERO	+	+

Tabella n° 3.

La presenza di lingue locali diverse dall'inglese influenza negativamente l'attrazione degli expats perché questi risultano più facilmente attratti da nazioni in cui si parla inglese non essendo così obbligati all'apprendimento di un'ulteriore lingua straniera.

L'italiano e ancora di più il catalano (l'altra lingua ufficiale della Catalogna oltre al Castigliano che rappresenta conoscenza spesso necessaria per lavorare a Barcellona) sono considerate lingue di importanza marginale nel

mercato del lavoro perché parlate da una fetta relativamente esigua della popolazione mondiale.⁸²

La presenza del mare e di un clima mite sono invece considerate caratteristiche positive al fine di attrarre expats e le due città prese ad esame sono caratterizzate da un clima decisamente simile con un inverno non troppo rigido né piovoso ed estati molto calde, umide e soleggiate.

Per quanto concerne la presenza di università pubbliche e private, questo dato risulta estremamente rilevante ai fini dell'attrazione di ricercatori interessati ai dottorati di ricerca offerti dalle università e, più in generale, per i lavoratori che sono intenzionati a specializzarsi ulteriormente affiancando un percorso formativo post laurea all'attività lavorativa.

A proposito della città di Barcellona sono annoverabili cinque università pubbliche, due scuole pubbliche di specializzazione (una per il commercio ed un'altra per la musica) e quattordici tra università ed istituti privati per la formazione specializzata.

Le università di Barcellona sono state più volte premiate per la loro eccellenza; a tal proposito è da ricordare il posizionamento, nel 2013, della Universitat De Barcellona tra le 200 migliori università a livello mondiale secondo la classifica "QS World University Rankings 2013 by Subject"⁸³, che la considera come migliore università di Spagna nelle discipline di: Agricoltura, Medicina, Psicologia, Farmacia, Chimica, Fisica, Scienze della terra e marine, Ingegneria Chimica, Lingue ed Educazione.

Allo stesso modo Napoli offre un percorso formativo ben articolato che annovera la presenza di 6 università pubbliche (di cui una parastatale, l'università degli studi "Suor Orsola Benincasa") e una grande quantità di istituti per la formazione specializzata tra cui spiccano per eccellenza i

⁸² Ellis. R., (2004), *Task-based Language Learning and Teaching*, Oxford University Press, Oxford.

⁸³ Dati disponibili in: www.blognutritionalcoaching.wordpress.com

conservatori di musica, le accademie di danza classica e le scuole professionali di cucina.

Per quanto concerne gli istituti specializzati è annoverabile la partnership tra l'università Federico II di Napoli e la società Apple che ha dato vita alla prima scuola europea per sviluppatori di app. chiamata "Ios Developer Academy"; la scuola sta attirando migliaia di "cervelli" provenienti da tutto il mondo rappresentando un polo di formazione di indiscussa eccellenza.

Più in generale il settore della formazione sarà oggetto di una profonda analisi nelle pagine successive; in questa sede invece, continuando nella precisazione delle variabili concomitanti dei due casi studio, è arrivato il momento di specificare il perché dell'importanza delle variabili democrazia, situazione politica stabile e high income country.

La democrazia è considerata un fattore fondamentale al fine di attrarre talenti; questo tipo di regime politico rispecchia l'habitat naturale degli expats soprattutto grazie alla salvaguardia dei diritti sociali (ovvero quelli legati alla salute, al lavoro e alla creazione del welfare state) e dei diritti civili relativi alla libertà individuale.⁸⁴

Una società civile "*libera e attiva*"⁸⁵ ed una risoluzione pacifica dei conflitti (caratteristiche dominanti della democrazia) rappresentano un requisito fondamentale per l'attrazione di expats che, come riportato nel secondo capitolo, risultano poco interessati ai paesi in cui vigono regole che non tutelano i diritti sopraelencati.

Oltre ad essere parte di un regime democratico, le due città formano anche due nazioni facenti parte delle "high income countries" che hanno una marcia in più nel mercato internazionale degli expats offrendo vaste opportunità di lavoro.⁸⁶

⁸⁴ Marshall T.H., (1950), *Citizenship and Social Class*, traduzione in italiano a cura di Maranini P., (1976), *Cittadinanza e classe sociale*, Utet, Torino.

⁸⁵ Stepan A., Linz J., (2000), *Transizione e consolidamento democratico*, il Mulino, Bologna.

⁸⁶ Docquier, F., Lodigiani, E. (2010), *Skilled Migration and Business Networks*, Open Economies Review, Volume 21, Issue 4, pp 565–588.

Nello specifico avere il titolo di “high income country” vuol dire rientrare nelle nazioni del “primo mondo”; quelle nazioni che per istruzione, tenore di vita, assistenza sanitaria, benessere economico, felicità della popolazione, aspettative di vita e benessere dei bambini risultano classificate come le nazioni migliori del mondo.

Questi parametri sono presi in considerazione da diversi indici, come ad esempio lo Human Development Index (HDI) che, redatto dalle Nazioni Unite, grazie alle suddette variabili divide i paesi in “sviluppati”, “in via di sviluppo” e “sottosviluppati”⁸⁷.

A tal proposito è annoverabile la posizione nell’indice appena citato delle nazioni prese ad esame nel presente lavoro; nell’ultimo HDI stilato nel 2015 l’Italia si trova al ventisettesimo posto mentre la Spagna al ventiseiesimo su un totale di 187 paesi analizzati⁸⁸ (tabella n° 3); questa posizione così ravvicinata rende ancora più omogenea la comparazione messa in atto nel presente lavoro.

A proposito dell’omogeneità di questa comparazione è fondamentale annoverare l’appartenenza di entrambe le nazioni all’Unione Europea rappresenta un relevantissimo dato.

La città di Barcellona e quella di Napoli risultano infatti soggette agli stessi “diritti e doveri” che le istituzioni europee concedono o impongono loro.

Per quanto concerne i diritti è fondamentale citare l’adesione di entrambi gli Stati al trattato di Schengen che, siglato nel 1985, prevede la libera circolazione dei cittadini, senza controlli alle frontiere interne, tra i paesi che aderiscono al trattato; gli expats europei sono quindi molto agevolati negli spostamenti da una nazione all’altra dell’Europa.

La direttiva europea 2005/36/CE prevede inoltre, per gli expats europei, l’armonizzazione dei requisiti minimi di formazione previsti per l’accesso ad

⁸⁷ Human Development Index (HDI), (2015), Nazioni Unite, in www.undp.org.

⁸⁸ Idem 87.

una specifica posizione lavorativa ed il riconoscimento automatico dei titoli di studio acquisiti in uno stato membro nell'ambito dell'intero contesto europeo.⁸⁹

Gli expats comunitari, grazie a tale riconoscimento immediato, godono di parità di diritti ed opportunità nell'ambito della mobilità lavorativa europea. L'adesione al trattato di Schengen di Italia e Spagna agevola l'insediamento nel contesto lavorativo nelle città di Napoli e Barcellona anche per gli expats extracomunitari.

Il trattato prevede infatti un'armonizzazione a livello Europeo delle politiche di asilo e di immigrazione extraeuropee; più nello specifico sia l'Italia che la Spagna sono obbligate a rispettare la direttiva del consiglio *“sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati”*⁹⁰.

Tale direttiva è stata proposta al fine di un *“rafforzamento dell'economia basata sulla conoscenza e dello sviluppo economico in Europa, contribuendo così all'attuazione della strategia di Lisbona”*⁹¹, aspirando inoltre *“a garantire lo status giuridico dei lavoratori provenienti da paesi terzi già ammessi ed a semplificare le procedure di domanda [...] e creando condizioni di concorrenza uniformi nell'intera Unione per facilitare e armonizzare l'ammissione di questa categoria di lavoratori e promuovendone una distribuzione e redistribuzione efficace sul mercato del lavoro dell'UE.”*⁹²

⁸⁹ Marci S., (2011), *Il valore legale del titolo di studio, Contesto europeo ed elementi di legislazione comparata*, dossier n° 280, servizio studi del Senato, ufficio ricerche sulla legislazione comparata e per le relazioni con il C.E.R.D.P.,

⁹⁰ Commissione delle comunità europee, Direttiva del Consiglio del 23/10/2007, sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati, {SEC(2007) 1382}{SEC(2007) 1403}, disponibile in eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:52007PC0637

⁹¹ Commissione delle comunità europee, Direttiva del Consiglio del 23/10/2007, sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati, {SEC(2007) 1382}{SEC(2007) 1403}, disponibile in eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:52007PC0637

⁹² Idem 89

La direttiva appena citata pone l'accento sull'importanza dell'economia della conoscenza e su un tipo di migrazione che sia circolare, permettendo agli immigrati specializzati una libera circolazione all'interno dei confini dell'Europa al fine di stimolare diversi mercati in diverse aree geografiche europee.

Tra gli obiettivi della direttiva è importante citare testualmente il punto numero 7 l'implementazione di tali norme al fine di *“ovviare alle carenze di manodopera, favorendo l'ammissione e la mobilità – ai fini di attività lavorative altamente qualificate – di cittadini di paesi terzi per soggiorni di durata superiore a tre mesi, allo scopo di rendere la Comunità più attraente per lavoratori di questa categoria provenienti da tutto il mondo, e di sostenere la competitività e la crescita economica dell'Unione. Per raggiungere questi fini, occorre agevolare l'ammissione dei lavoratori altamente qualificati e delle loro famiglie, istituendo una procedura di ammissione accelerata e accordando loro diritti sociali ed economici pari a quelli dei cittadini dello Stato membro ospitante in una serie di settori. Per quanto riguarda tali diritti, la presente direttiva si basa sulle disposizioni corrispondenti della direttiva [relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di paesi terzi che soggiornano legalmente in uno Stato membro.”*⁹³

Per quanto concerne la documentazione rilasciata all'expat extraeuropeo che desideri lavorare in territorio europeo è riscontrabile l'istituzione di una Carta blu UE che, sulla falsa riga della Green Card americana (vedi capitolo 3. pp. 46), permette ai lavoratori specializzati extracomunitari, dotati di titoli

⁹³ Commissione delle comunità europee, Direttiva del Consiglio del 23/10/2007, sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati, {SEC(2007) 1382}{SEC(2007) 1403}, disponibile in <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:52007PC0637>

di studio che accertino la loro specializzazione, di risiedere e lavorare legalmente in tutti i paesi aderenti al trattato di Schengen, di vedere riconosciuta la loro formazione a livello Europeo, di godere degli stessi diritti sociali e civili degli expats comunitari, di godere dello stesso livello di diritti in tutta l'UE e di sentirti pienamente integrati nel territorio europeo.⁹⁴

Al fine di completare la descrizione delle caratteristiche strutturali che risultano simili tra i due casi studio presi ad esame è arrivato il momento di analizzare la dicitura “attività per il tempo libero”; con la stessa si è tentato di riassumere le numerosissime attività ludiche che possono potenzialmente attrarre un expat; nel caso specifico delle due città prese ad esame è riscontrabile la presenza di attività all'area aperta nei molti parchi e giardini presenti in entrambe le città e la possibilità di praticare sport acquatici come il kayak, la canoa, lo stand up paddle ecc..

L'offerta culturale presente in entrambe le città è rinomata in tutto il mondo; Barcellona eccelle nell'architettura con la presenza di numerosi edifici monumentali del celebre architetto Antoni Gaudí, le numerose cattedrali in stile gotico, le mostre d'arte, di fotografia ed i musei risaltano l'importanza che la città di Barcellona conferisce alla formazione artistica e culturale.

Napoli, definita la “*città delle cinquecento cupole*”⁹⁵, ha un patrimonio artistico e culturale inestimabile che la rende una delle capitali mondiali dell'arte; tale patrimonio è dislocato in forma architettonica tra le vie della città, nei numerosissimi musei, nelle più di 500 chiese e addirittura nella metropolitana della città che è recentemente diventata una vera e propria galleria d'arte che ingloba vecchi reperti archeologici riscoperti nel sottosuolo napoletano ed altre opere d'arte contemporanea che rappresentano la bellezza della città.

⁹⁴ Comunicato stampa del Parlamento europeo su “Una “carta blu” per i migranti altamente qualificati”, disponibile in

www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=it&type=IMPRESS&reference=20081117IPR42214

⁹⁵ Striano E., (1996), *Il resto di Niente*, Loffredo editori, Salerno.

Anche la vita notturna delle due città sembra offrire infinite possibilità di svago grazie alla presenza di ristoranti dalla fama internazionale, bar, locali e discoteche che accontentano ogni gusto e formano una movida unica nel suo genere.

Nonostante la presenza di caratteristiche strutturali così simili nei due casi studio presi in esame, è però riscontrabile una forte disparità tra le due città in fatto di attrazione di expats.

Tale disparità si manifesta con una presenza massiccia di expats nella città di Barcellona, mentre è riscontrabile una carenza di personale specializzato straniero nel territorio di Napoli.

La disparità è facilmente riscontrabile nei numeri della popolazione straniera residente a Barcellona e a Napoli:

	Napoli	Barcellona
Stranieri residenti	52.452 (5,4% della pop. Totale)	280.047 (17,4% della pop. Totale)
Di cui expats	13.390	56.439

Tabella n°4: dati disponibili sul sito: www.demo.istat.it e dai dati dell'Idescat, Institut d'Estadística de Catalunya.

Sarà obiettivo del presente lavoro capire le ragioni di questa disparità, dalle più ovvie alle meno palesi; sarà inoltre obiettivo di questa ricerca analizzare le politiche vincenti adottate dal comune di Barcellona al fine di attrarre talenti, e tentare di adattare (con funzione applicativa, laddove fosse possibile) tali politiche al comune di Napoli.

La comparazione prenderà in analisi le politiche delle istituzioni nazionali e le variabili strutturali che influenzano direttamente o indirettamente il flusso migratorio di expats a livello locale.

Verranno poi analizzate le politiche delle istituzioni locali e le variabili strutturali che influenzano direttamente ed indirettamente il flusso migratorio di expats nelle città prese in analisi.

Verrà analizzato il grado di armonizzazione di alcune politiche in senso verticale, orizzontale e laterale nei due casi studio.

Data l'impossibilità di un'analisi della totalità di politiche comunali, la ricerca si concentrerà sulle politiche e sulle condizioni riguardanti i temi dell'immigrazione, della cultura, dell'educazione, del lavoro, della previdenza sociale, dei trasporti, della pubblicità e sicurezza il tutto non prendendo di vista il focus sulla mobilità dei lavoratori specializzati stranieri. Considerato il dato di partenza "Barcellona attira più expats di Napoli" verrà poi confutata la meno ovvia ipotesi esplicativa che "Barcellona soddisfa di più gli expats rispetto a Napoli".

Al fine di confutare questa ipotesi verrà analizzato il grado di soddisfazione di un campione qualitativo composto da un totale di 40 expats (20 a Barcellona e 20 a Napoli) che verranno sottoposti a interviste in profondità al fine di costatare il livello di soddisfazione relativo alla loro esperienza nelle città; verranno inoltre riportati i risultati di una profonda analisi durata mesi e condotta in prima persona delle società civili di Napoli e Barcellona. Al fine di concentrare la ricerca sulla mobilità lavorativa e non sull'emigrazione definitiva, gli expats intervistati avranno un'età compresa tra i 25 e i 35 anni; ciò perché è stato costatato (cap.1) che gli expats adulti hanno caratteristiche diverse perché più tendenti all'emigrazione definitiva piuttosto che alla mobilità temporanea.

Prima di tutto è necessario precisare che le due città su cui si sta istaurando la presente comparazione appartengono a due regioni il cui statuto presenta alcune differenze strutturali.

Mentre nel caso della Catalogna si tratta di una "Comunità autonoma di Spagna con nazionalità storica", la Campania è considerata una "Regione a

statuto ordinario dello Stato italiano”; ciò significa che già per definizione la Catalogna gode di un’indipendenza maggiore dallo stato centrale; verranno analizzati caso per caso i settori in cui questo diverso grado di indipendenza si manifesta e come questo possa influenzare l’attrazione degli expats.

L’analisi partirà dal confronto di tutti i dati rinvenuti dal GTCI del 2016 relativi alla nazione Spagna e Italia confrontati anche con alcuni dati rinvenuti dal sondaggio effettuato sul campione di 40 expats intervistati.

La scheda redatta dagli autori relativa alla Spagna è la seguente:

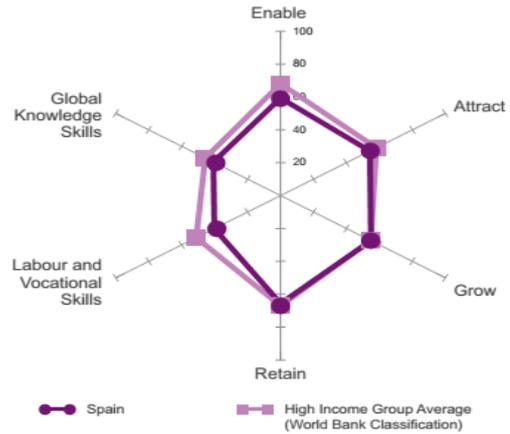
SPAIN

High Income
Europe

RANK
(out of 109)

36

Population (millions) **46.62**
 GDP per capita (PPP\$) **33,093.95**
 GDP (US\$ billions) **1,393.04**
 GTCI Score **52.51**
 GTCI Score (Income Group Average) **57.49**



VARIABLE	SCORE	RANK
1 Enable	59.34	43
1.1 Regulatory landscape	65.89	36
1.1.1 Government effectiveness.....	69.08	28
1.1.2 Business-government relations.....	59.53	41
1.1.3 Political stability.....	64.52	56
1.1.4 Starting a foreign business.....	70.42	27
1.2 Market landscape	61.08	31
1.2.1 Competition intensity.....	74.60	30
1.2.2 Ease of doing business.....	67.78	30
1.2.3 Cluster development.....	49.71	47
1.2.4 R&D expenditure.....	32.01	27
1.2.5 ICT infrastructure.....	77.38	28
1.2.6 Technology utilisation.....	65.00	47
1.3 Business-labour landscape	51.06	84
Labour market flexibility		
1.3.1 Ease of hiring.....	22.33	95
1.3.2 Ease of redundancy.....	75.00	43
Governance		
1.3.3 Labour-employer cooperation.....	51.08	77
1.3.4 Professional management.....	55.83	47
2 Attract	54.25	31
2.1 External openness	38.75	56
Attract business		
2.1.1 FDI and technology transfer.....	61.25	57
2.1.2 Prevalence of foreign ownership.....	65.79	39
Attract people		
2.1.3 Migrant stock.....	31.76	23
2.1.4 International students.....	11.82	47
2.1.5 Brain gain.....	30.23	74
2.1.6 Brain drain.....	31.66	83
2.2 Internal openness	69.75	25
Social diversity		
2.2.1 Tolerance to minorities.....	83.84	23
2.2.2 Tolerance to immigrants.....	87.99	14
2.2.3 Social mobility.....	57.79	47
Gender equality		
2.2.4 Female graduates.....	69.61	61
2.2.5 Gender earnings gap.....	50.00	49
3 Grow	54.85	22
3.1 Formal education	49.29	25
Enrolment		
3.1.1 Vocational enrolment.....	36.25	41
3.1.2 Tertiary enrolment.....	71.84	7
Quality		
3.1.3 Tertiary education expenditure.....	26.49	42
3.1.4 Reading, maths and science.....	53.90	27
3.1.5 University ranking.....	57.95	20
3.2 Lifelong learning	63.54	25
3.2.1 Quality of management schools.....	82.17	3
3.2.2 Prevalence of training in firms.....	63.19	21
3.2.3 Employee development.....	45.25	79
3.3 Access to growth opportunities	51.71	36
Networks		
3.3.1 Use of virtual social networks.....	81.43	56
3.3.2 Use of virtual professional networks.....	41.54	24
Empowerment		
3.3.3 Delegation of authority.....	41.69	78
3.3.4 Freedom of voice.....	42.18	40

VARIABLE	SCORE	RANK
4 Retain	65.66	29
4.1 Sustainability	49.01	51
4.1.1 Pension system.....	68.69	35
4.1.2 Taxation.....	29.33	96
4.2 Lifestyle	82.31	6
4.2.1 Environmental performance.....	88.62	7
4.2.2 Safety at night.....	78.93	26
4.2.3 Physician density.....	50.00	4
4.2.4 Sanitation.....	100.00	1
4.2.5 Flexible employment.....	94.01	7
5 Labour and Vocational Skills	40.17	59
5.1 Employable skills	32.48	71
5.1.1 Secondary-educated workforce.....	20.50	80
5.1.2 Secondary-educated population.....	26.68	67
5.1.3 Technicians and associate professionals.....	50.25	41
5.2 Labour productivity	47.86	30
5.2.1 Labour productivity per employee.....	49.78	19
5.2.2 Relationship of pay to productivity.....	36.43	101
5.2.3 Mid-value exports.....	57.38	30
6 Global Knowledge Skills	40.79	34
6.1 Higher skills and competencies	46.89	27
6.1.1 Tertiary-educated workforce.....	56.22	17
6.1.2 Tertiary-educated population.....	45.56	20
6.1.3 Professionals.....	47.85	26
6.1.4 Researchers.....	36.29	29
6.1.5 Senior officials and managers.....	28.09	48
6.1.6 Quality of scientific institutions.....	58.62	34
6.1.7 Scientific journal articles.....	55.59	19
6.2 Talent impact	34.70	47
6.2.1 Innovation output.....	56.93	26
6.2.2 High-value exports.....	27.46	34
Entrepreneurship		
6.2.3 New product entrepreneurial activity.....	36.58	52
6.2.4 New business density.....	17.82	37

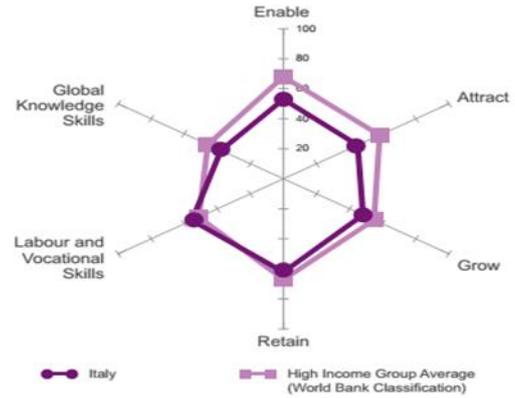
ITALY

High Income
Europe

RANK
(out of 109)

41

Population (millions) **60.23**
 GDP per capita (PPP\$) **35,280.74**
 GDP (US\$ billions) **2,149.48**
 GTCI Score **50.21**
 GTCI Score (Income Group Average) **57.49**



VARIABLE	SCORE	RANK
1 Enable	52.98	64
1.1 Regulatory landscape	50.80	59
1.1.1 Government effectiveness.....	48.05	43
1.1.2 Business-government relations.....	27.60	107
1.1.3 Political stability.....	76.76	38
1.1.4 Starting a foreign business.....	n/a	n/a
1.2 Market landscape	60.73	32
1.2.1 Competition intensity.....	69.84	50
1.2.2 Ease of doing business.....	57.77	51
1.2.3 Cluster development.....	76.64	1
1.2.4 R&D expenditure.....	31.27	29
1.2.5 ICT infrastructure.....	76.35	31
1.2.6 Technology utilisation.....	52.54	88
1.3 Business-labour landscape	47.40	91
Labour market flexibility		
1.3.1 Ease of hiring.....	72.33	45
1.3.2 Ease of redundancy.....	37.50	88
Governance		
1.3.3 Labour-employer cooperation.....	39.67	105
1.3.4 Professional management.....	40.11	97
2 Attract	44.85	74
2.1 External openness	28.77	97
Attract business		
2.1.1 FDI and technology transfer.....	44.20	103
2.1.2 Prevalence of foreign ownership.....	41.00	99
Attract people		
2.1.3 Migrant stock.....	21.58	37
2.1.4 International students.....	16.95	36
2.1.5 Brain gain.....	22.33	95
2.1.6 Brain drain.....	26.59	92
2.2 Internal openness	60.92	50
Social diversity		
2.2.1 Tolerance to minorities.....	70.82	53
2.2.2 Tolerance to immigrants.....	68.89	44
2.2.3 Social mobility.....	44.29	90
Gender equality		
2.2.4 Female graduates.....	84.54	18
2.2.5 Gender earnings gap.....	36.05	82
3 Grow	48.10	35
3.1 Formal education	50.40	24
Enrolment		
3.1.1 Vocational enrolment.....	74.55	8
3.1.2 Tertiary enrolment.....	52.43	32
Quality		
3.1.3 Tertiary education expenditure.....	17.60	71
3.1.4 Reading, maths and science.....	53.88	28
3.1.5 University ranking.....	53.52	24
3.2 Lifelong learning	52.21	56
3.2.1 Quality of management schools.....	68.00	25
3.2.2 Prevalence of training in firms.....	n/a	n/a
3.2.3 Employee development.....	36.42	105
3.3 Access to growth opportunities	41.70	60
Networks		
3.3.1 Use of virtual social networks.....	83.96	37
3.3.2 Use of virtual professional networks.....	43.09	23
Empowerment		
3.3.3 Delegation of authority.....	34.44	102
3.3.4 Freedom of voice.....	5.31	99

VARIABLE	SCORE	RANK
4 Retain	62.11	40
4.1 Sustainability	52.83	45
4.1.1 Pension system.....	89.90	18
4.1.2 Taxation.....	15.76	107
4.2 Lifestyle	71.38	30
4.2.1 Environmental performance.....	80.78	22
4.2.2 Safety at night.....	61.57	52
4.2.3 Physician density.....	50.00	4
4.2.4 Sanitation.....	n/a	n/a
4.2.5 Flexible employment.....	93.19	8
5 Labour and Vocational Skills	55.36	18
5.1 Employable skills	62.66	23
5.1.1 Secondary-educated workforce.....	56.65	33
5.1.2 Secondary-educated population.....	48.60	39
5.1.3 Technicians and associate professionals.....	82.74	10
5.2 Labour productivity	48.06	27
5.2.1 Labour productivity per employee.....	47.35	25
5.2.2 Relationship of pay to productivity.....	26.86	107
5.2.3 Mid-value exports.....	69.97	8
6 Global Knowledge Skills	37.86	38
6.1 Higher skills and competencies	34.73	42
6.1.1 Tertiary-educated workforce.....	28.92	66
6.1.2 Tertiary-educated population.....	21.42	66
6.1.3 Professionals.....	39.26	42
6.1.4 Researchers.....	24.26	36
6.1.5 Senior officials and managers.....	21.91	60
6.1.6 Quality of scientific institutions.....	58.36	35
6.1.7 Scientific journal articles.....	48.97	25
6.2 Talent impact	40.98	31
6.2.1 Innovation output.....	51.68	32
6.2.2 High-value exports.....	25.38	36
Entrepreneurship		
6.2.3 New product entrepreneurial activity.....	74.37	6
6.2.4 New business density.....	12.50	45

Le due schede appena riportate presentano i punteggi affidati alle nazioni prese ad esame relativi al GTCI ma anche relativi a dei sub-indici sviluppati al fine di elaborare un'analisi più approfondita.

Tali sub-indici sono il Talent competitiveness Input sub-index ed il Talent competitiveness Output sub-index.

Il primo è diviso in quattro principali pilastri di ricerca che si riferiscono alle policies, agli sforzi ed alle risorse che le nazioni possono mettere in pratica al fine di attirare talenti.

Il primo pilastro del Talent competitiveness Input sub-index è “Enable” e si riferisce alle procedure di regolamentazione, alla situazione del mercato e al business del lavoro che rappresentano fondamentali campi su cui lavorare se si ha come obiettivo quello di attrarre talenti.

Gli altri tre pilastri “Attract”, “Grow” e “Retain” fanno invece riferimento rispettivamente a cosa fanno i paesi per attrarre talenti, alle opportunità di crescita professionale che questi paesi offrono ed in fine alla capacità di trattenere i talenti nel proprio paese.

Il secondo sub-indice fa invece riferimento agli outputs derivanti dalle politiche, regolamentazioni, risorse e sforzi (inputs) appena elencati.

Nello specifico esso si divide in due pilastri definiti “Labour and vocational skills” e “Global Knowledge Skills” che si riferiscono alle competenze ed alla conoscenze esistenti tra la manodopera ed i professionisti, alla produttività dei lavoratori, alla preparazione dei lavoratori del settore terziario, alla qualità delle istituzioni scientifiche, all'innovazione ed alla presenza di nuovi investimenti.

La produzione dei sub-indici e dell'intero GTCI è l'effetto della media aritmetica dei punteggi ottenuti per ognuno dei pilastri appena descritti.

Per iniziare è importante annoverare il punto numero 1.1.1 dell'indice relativo alla “Government effectiveness”

	Spagna	Italia
1.1.1 Government effectiveness	28	43
1.1.2 Business Government Relations	41	107

Il government effectiveness index si riferisce alla qualità dei servizi pubblici, della burocrazia e indirettamente anche al grado di indipendenza che i settori pubblici presentino da eventuali pressioni (es. corruzione) e più in generale alla qualità delle policies implementate al fine di attrarre talenti.

Nei casi studio analizzati in questo senso possibile riscontrare alcune fondamentali differenze.

I trasporti ad esempio risultano molto apprezzati dagli expats di Barcellona che nel 100% (20 su 20 intervistati) dei casi li hanno considerati “molto efficienti e puntuali”; a tal proposito uno degli intervistati dichiara “Barcellona mi piace perché qui è davvero semplice muoversi, in meno di mezz’ora posso raggiungere qualunque punto della città ed in ben sei modi diversi”; la città per morfologia è facilmente percorribile a piedi ed inoltre è constatabile la presenza di una fitta rete di autobus, tram e linee metropolitane nonché taxis facilmente rintracciabili e la presenza di un efficiente servizio di bike sharing.

I servizi pubblici di Barcellona non soddisfano però gli intervistati sull’aspetto economico questi infatti sono ritenuti genericamente troppo costosi nonostante la loro efficienza.

La città di Napoli risulta sorprendentemente abbastanza soddisfacente e le condizioni della mobilità cittadina appaiono decisamente migliorate negli ultimi 5 anni in termini di bellezza ed efficienza.⁹⁶

Tale miglioramento è riscontrabile anche tra il campione di expats intervistato che ha dichiarato per il 75% (15 su 20) ha ritenuto i trasporti “abbastanza efficienti e puntuali” ed invece 19 su 20 hanno puntualizzato anche l’economicità dei trasporti. A tal proposito è utile ricordare la dichiarazione di uno degli intervistati “Mi avevano descritto Napoli come un inferno, ma attualmente la considero migliorata rispetto al passato; la linea

⁹⁶ Benavides J. and CNN staff, (2014), *Europe’s 12 most impressive metro stations*, CNN Online Journal, in <http://edition.cnn.com/2014/02/04/travel/europes-best-metro-stations/>

degli autobus che collega la stazione centrale con l'aeroporto, il mezzo che più spesso uso, è davvero molto efficiente; per il resto mi muovo quasi sempre a piedi, qui è tutto vicino e mi piace molto vivere la città a piedi.

A tal proposito è infatti molto importante citare un dato riportato in una ricerca sviluppata dal Politecnico di Milano intitolatosi “*Napoli: Servizio Trasporti. Cruscotto di indicatori*”⁹⁷.

Uno degli interessanti dati presi ad esame dalla suddetta ricerca è il numero di passeggeri dei trasporti pubblici per n° di abitanti in diverse città italiane e estere; il dato è riportato nel seguente grafico:

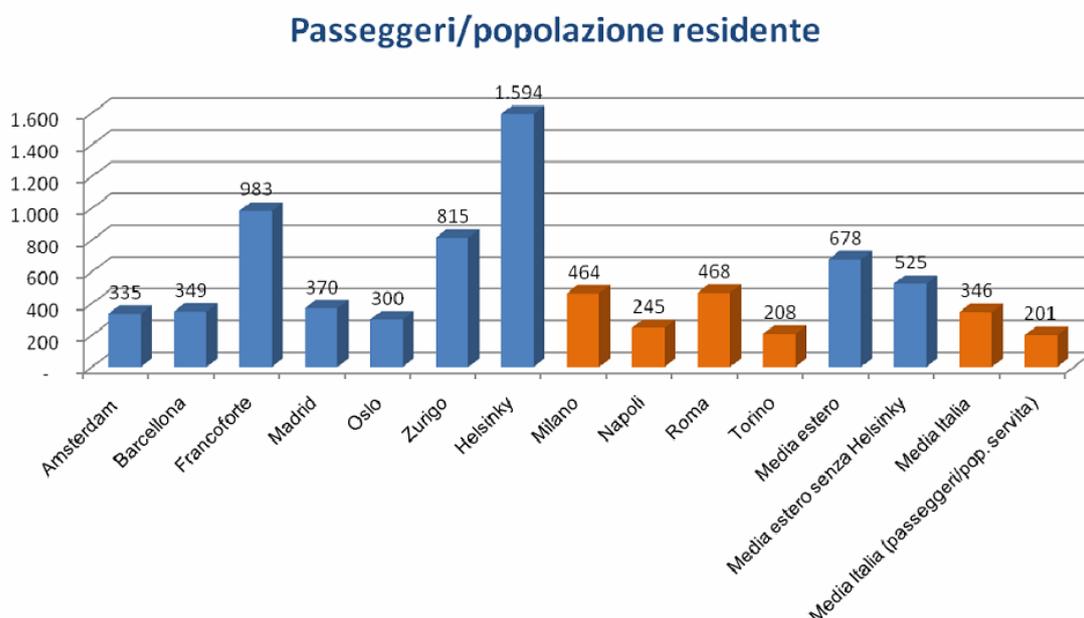


Grafico n°1 fonti dati esteri: siti comunali, report annuali società di trasporto locale.

Secondo il grafico tanto a Barcellona come a Napoli è esigua la popolazione che fa uso dei mezzi pubblici rispetto alla popolazione locale, prediligendo i mezzi privati o il muoversi a piedi.

Gli expats risultano difficilmente provvisti di mezzi privati (se non biciclette); è quindi intuibile che questi prediligano il muoversi a piedi o in bici e

⁹⁷ Azzone G., Palermo T., (2008), “*Napoli: Servizio Trasporti. Cruscotto di indicatori*”, Politecnico di Milano, in http://blog.civicum.it/wp-content/uploads/CRUSCOTTO_Napoli_Trasporti_1.07.pdf

secondo i dati rinvenuti dalle interviste questa è una delle cose più apprezzate della città di Napoli e quella di Barcellona; in entrambi i casi gli expats hanno infatti dichiarato di apprezzare le dimensioni ridotte delle metropoli in questione che permettono loro di muoversi agilmente a piedi o in bicicletta per molti degli spostamenti quotidiani, senza la necessità di ricorrere ai mezzi pubblici.

In definitiva è utile rammentare che per quanto riguarda le decisioni politiche riguardanti il settore dei trasporti le due città presentano un alto grado di autonomia rispetto allo Stato centrale e la stessa cosa vale per l'ambito amministrativo⁹⁸ che verrà qui di seguito trattato.

Per quanto concerne la burocrazia relativa alla regolarizzazione dei lavoratori specializzati stranieri a Barcellona questa risulta essere un tasto dolente nell'attrazione di talenti esteri.

Il 100% (20 su 20) degli expats intervistati a Barcellona ha definito l'iter burocratico previsto per l'insediamento lavorativo in città come "molto difficile e ricco di tranelli" o "abbastanza difficile e con dei tranelli".

In particolar modo è stata riscontrata un'enorme difficoltà nell'ottenimento del NIE (Número de Identidad de Extranjero) che consiste in un documento che attesti la tua presenza in territorio spagnolo e che ti autorizza alla dichiarazione dei redditi, all'esercitare una professione, ad intraprendere scambi commerciali, all'attivazione di un conto bancario in una banca spagnola ecc.⁹⁹

Tale documento è previsto tanto per i lavoratori comunitari che per gli extracomunitari, ma le norme ed i tempi per il rilascio di tale documentazione variano da comune a comune.

Nel caso di Barcellona risulta essere necessaria la presenza di un contratto di lavoro che attesti il motivo della tua permanenza in loco; ma l'intoppo

⁹⁸ Statuto del comune di Napoli, Articolo 24, Disciplina regolamentare.

⁹⁹ In: www.administracion.gob.es

sussiste nel momento in cui, per il conseguimento di un contratto di lavoro, è spesso richiesta la documentazione NIE.

Questo tranello burocratico rende spesso molto difficoltosa la permanenza dei talenti stranieri soprattutto dei Self-initiated expatriates (vedi secondo capitolo pp. 20); gli intervistati che hanno dichiarato di aver trovato lavoro a Barcellona dopo essersi trasferiti sono quelli che hanno infatti considerato l'iter burocratico come “molto difficile e ricco di tranelli”

Gli expats che sono invece spediti da altre aziende o quelli che hanno trovato lavoro precedentemente o tramite la vincita di concorsi (es. dottorati di ricerca) possono ovviare al problema grazie alla presenza di un “pre-contratto” per cui non è richiesta la documentazione NIE e che una volta presentato facilita l'ottenimento della stessa.

Nonostante quest'agevolazione appena descritta gli expats che hanno dichiarato di aver trovato lavoro a Barcellona prima di essersi trasferiti hanno comunque considerato l'iter burocratico “abbastanza difficile e con dei tranelli”; questo a causa di un problema che accomuna gli expats di tutte le categorie che risulta essere l'attesa che può durare anche mesi per un appuntamento al comune di Barcellona per l'ottenimento di tale documentazione.

Anche in questo caso il 100% degli intervistati dichiara di essersi dovuto spostare e di aver richiesto il NIE in un'altra città spagnola perché consideravano proibitivi i tempi di attesa a Barcellona.

A tal proposito è utile ricordare la risposta di una giovane expat italiana residente a Barcellona alla domanda “cosa cambieresti di questa città?” la prima risposta è stata “cambierei le politiche rivolte ai lavoratori stranieri rendendole più morbide e renderei la documentazione per lavorare qui più accessibile soprattutto per lavoratori specializzati”.

Tali disagi sono stati oggetto d'analisi e critiche e anche le testate giornalistiche del paese hanno spesso criticato l'operato delle istituzioni locali Barcellonesi sul tema dell'immigrazione¹⁰⁰, tanto che tali uffici sono stati definiti come "I peggiori uffici per gli stranieri di tutta Spagna"¹⁰¹; l'articolo di El País appena citato, intitolato "*La peor oficina de extranjería*"¹⁰², che ha definito la burocrazia prevista per un immigrante a Barcellona come "un ostacolo insormontabile"; tali descrizioni sono supportate nell'articolo da i vari ricorsi presentati da alcuni avvocati al "Defensor del Pueblo"¹⁰³ a difesa degli stranieri residenti a Barcellona e con l'obbiettivo snellire tali pratiche burocratiche¹⁰⁴.

In quest'ambito è quindi riscontrabile una scarsa armonizzazione verticale (vedi pp.47) delle politiche locali rispetto a quelle comunitarie; la direttiva europea 2005/36/CE, precedentemente descritta, auspica uno snellimento delle procedure di ammissione dei lavoratori specializzati stranieri al fine di facilitarne l'insediamento lavorativo nel mercato europeo; le norme per il rilascio del NIE risultano invece complicarne e sfavorirne l'insediamento. Per quanto concerne le politiche rivolte all'insediamento dei lavoratori nella città di Napoli queste risultano essere più snelle.

La pratica prevede (oltre al permesso di soggiorno per gli extra-Ue) una semplice iscrizione all'anagrafe del comune di residenza.

Questa risulta essere una procedura semplice e senza sostanziali tranelli burocratici; il contratto di lavoro risulta invece stipulabile anche non essendo

¹⁰⁰ Gonzalez G., (2015), "*Polémica por el colapso para acceder a la cita de Extranjería*", El Mundo, Barcellona, in: <http://www.elmundo.es/cataluna/2015/10/19/5624af7322601d10528b45ae.html>

Pérez T., (2016), "*Vuelva usted mañana*", El Periodico, Barcellona, in <http://www.elperiodico.com/es/noticias/sociedad/vuelva-usted-manana-5191228>

¹⁰¹ Garcia J., (2010), "*La peor oficina de extranjería*", El País, Barcellona, in http://elpais.com/diario/2010/12/07/catalunya/1291687639_850215.html

¹⁰² Idem 99

¹⁰³ Il "Defensor de Pueblo" è un'autorità prevista dallo stato spagnolo che ha il compito di garantire i diritti degli abitanti di tale stato al fine di limitare eventuali abusi che questi possano subire dai poteri politici.

¹⁰⁴ Idem 99

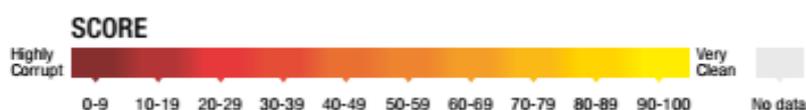
in possesso di questa iscrizione anagrafica che può avvenire quindi avvenire in un secondo momento.¹⁰⁵

La linearità di tali politiche nel comune di Napoli è riscontrabile anche nell'esito delle interviste condotte; la maggioranza degli intervistati (16 su 20) ha definito l'iter burocratico per l'istaurazione di un contratto di lavoro "abbastanza semplice ed illustrata".

Nonostante questo però è riscontrabile una difficoltà del personale specializzato nell'iscrizione all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS); uno degli expats intervistati a Napoli ha infatti dichiarato "il processo per la registrazione all'INPS non era molto chiaro e gli addetti non sapevano spiegarmi bene come fare; alla fine ho chiesto aiuto ad altri amici expats che mi hanno spiegato il procedimento e quindi mi è stato possibile farlo."

Il tema della corruzione risulta essere un tasto dolente per la Spagna ed ancor di più per l'Italia.

Secondo l'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International, che calcola il grado di corruzione dei settori politici e pubblici di 176 Stati questi sono i dati che fanno riferimento alle due nazioni prese ad esame:



Rank	Country/Territory	Score
41	Spain	58
60	Italy	47

¹⁰⁵ Dati riportati sul sito del ministro dell'interno del governo italiano.

Le posizioni delle due Nazioni in questo indice non risultano poi così distanti ma, come vedremo, questa similarità non è rappresentativa delle situazioni esistenti nei due casi studio presi ad esame.

La drammatica situazione in cui versa l'Italia dal punto di vista della corruzione, del clientelismo e della scarsa meritocrazia trova il più chiaro dei suoi esempi nella città di Napoli; a difesa di tale tesi, sarà utile il rifacimento alle argute osservazioni dell'economista Riccardo Realfonzo che nel suo libro «*Robin Hood*» a palazzo San Giacomo. *Le battaglie di un riformatore al comune di Napoli*» ha esposto con chiarezza la situazione critica del comune partenopeo sui temi appena elencati denunciando una gestione del potere estremamente clientelare.

Il dualismo che affligge la crescita dell'economia italiana, che vede il nord in continua crescita mentre il sud persiste in una situazione di stallo da oltre 50 anni¹⁰⁶, è dovuto, secondo alcuni economisti¹⁰⁷, alla mancanza di capitale umano specializzato che riesca a risollevare il Mezzogiorno da questa situazione di sottosviluppo.

Se così fosse, “basterebbe” investire su politiche di attrazione di personale specializzato straniero fungerebbero da “fertilizzante” della crescita e dello sviluppo del Mezzogiorno.

Secondo l'autore Riccardo Realfonzo invece, la mancanza di capitale umano, risulta l'effetto della corruzione e della malamministrazione della società del mezzogiorno, e non la causa.

¹⁰⁶ Daniele V. Malanima P., (2007), *Il prodotto delle regioni e il divario Nord-Sud in Italia, (1861-2004)*, Rivista di Politica Economica, III-IV, pp.267-315.

¹⁰⁷ Guiso L., Sapienza P., Zingales (2010), *Civic Capital as the missing Link*, EUI Working Paper. Putnam R. D., (1993), *Making democracy Work*, Princeton, Princeton University Press.

Questa teoria è avallata anche dalle teorie precedentemente esposte (vedi capitolo 3), secondo cui i talenti siano attratti dai paesi dove viga un rapporto lavorativo di trasparenza e alti livelli di meritocrazia.

Per ovvie ragioni, questi due requisiti fondamentali per l'attrazione di expats risultano difficilmente riscontrabili in una società dove regnano clientelismo, corruzione e cattiva gestione della "cosa pubblica."

Nel suo libro, Riccardo Realfonzo, ha invece analizzato un altro fenomeno ritenendolo la causa primaria dell'arretratezza del Mezzogiorno.

Il fenomeno è rappresentato dalla formazione di due categorie di istituzioni, una formale ed un'altra informale; la prima risulta essere un'istituzione di tipo legale, che si basa su una costituzione, che è dotata di organi e regolamenti che costituiscono la struttura politico-economica della società e agisce in base a tali regolamenti e norme previste dalla costituzione.

Dall'altra parte è invece presente un'istituzione di tipo informale che "è rappresentata dall'eredità del patrimonio culturale della società. Essa segue un processo di self-reinforcement attraverso meccanismi imitativi che si trasmettono nel tempo e nello spazio, poiché rappresentano il modo in cui i componenti del gruppo sociale interagiscono fra di loro. Il perpetuarsi dei suoi meccanismi interni nel tempo è assicurato dal fatto che gli individui che scelgono le sue regole ottengono maggiori vantaggi."¹⁰⁸

Secondo l'autore, nel comune di Napoli, le istituzioni informali, che assumono connotati enormemente negativi (es. camorra, corruzione, agganci, clientelismo ecc.), hanno preso il sopravvento su quelle formali diventando il primo punto di riferimento per i cittadini.

¹⁰⁸ Canale R. R., (2011), La corruzione, la malapolitica e il Mezzogiorno, *economiaepolitica*, rivista online della politica economica, in file: <file:///C:/Users/Utente/Downloads/la-corrruzione-la-malapolitica-e-il-mezzogiorno.pdf>

La scarsità di capitale umano straniero nel comune di Napoli risulta quindi essere in parte ascrivibile a questo fenomeno appena descritto.

Come già precedentemente asserito (vedi pp.49/50) al fine di attrarre talenti è necessaria un'armonizzazione laterale grazie al “*coordinamento tra le questioni strutturali e problemi tecnici.*”¹⁰⁹

Nonostante le politiche snelle di ammissione e gli sforzi, che verranno successivamente descritti, delle autorità locali e regionali al fine di attrarre talenti, il successo in questo mercato non sarà possibile se non verranno prima arginate le “questioni strutturali” relative alla corruzione.

¹⁰⁹ Idem 69.

È ora arrivato il momento di analizzare la situazione in fatto di corruzione nella città catalana presa ad esame.

Secondo uno studio condotto dal giornale “El Mundo”¹¹⁰ la corruzione presente nella penisola iberica risulterebbe così divisa:

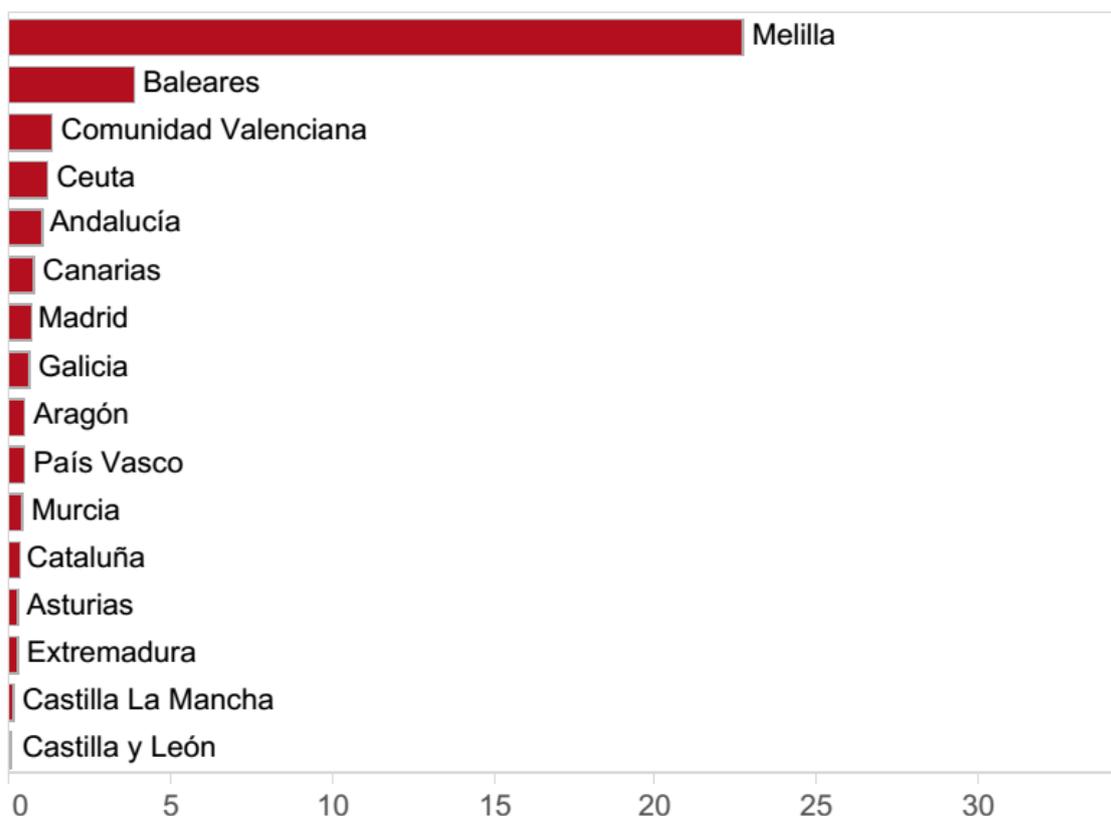


Grafico n°2: Ramirez V., Ley M., (2014), *Así se reparte la corrupción en España*, El Mundo, Madrid.

La Catalogna risulta essere tra le regioni meno influenzate dal fenomeno della corruzione; tale dato è riscontrabile anche tra i dati rinvenuti dalle interviste effettuate a Barcellona; 15 intervistati su 20 alla domanda “cosa ti piace di questa città?” hanno risposto “i livelli di meritocrazia”.

In particolar modo, una delle ragazze intervistate ha dichiarato “una delle cose che mi piace di più di Barcellona è che se sei veramente bravo riesci ad avere successo e ho avuto bisogno di meno agganci qui, rispetto ad altre città dove ho vissuto.”

¹¹⁰ Ramirez V., Ley M., (2014), *Así se reparte la corrupción en España*, El Mundo, Madrid.

Un dato rilevante che mette le due città sullo stesso piano è quello riguardante il “cluster development”.

La definizione dell’enciclopedia Treccani del termine cluster cita:

“Cluster in ambito industriale, concentrazioni settoriali e geografiche di imprese. Secondo la popolare definizione di M. Porter ¹¹¹ il c. è «un’agglomerazione geografica di imprese interconnesse, fornitori specializzati, imprese di servizi, imprese in settori collegati e organizzazioni associate che operano tutti in un particolare campo, e caratterizzata dalla contemporanea presenza di competizione e cooperazione tra imprese.»

Il c. deve la sua forza all’efficienza collettiva, ossia al «vantaggio competitivo che deriva dalla presenza di economie esterne locali e di azioni congiunte»¹¹². Le economie esterne sono vantaggi estrinseci alla singola impresa ma interni al c., come la presenza in loco di manodopera e fornitori specializzati e la rapida diffusione di conoscenza. Le azioni congiunte sono invece forme di collaborazione sia tra singole aziende o gruppi di imprese concorrenti sia con fornitori o clienti. I c. industriali sono presenti in tutto il mondo e caratterizzano i settori cosiddetti tradizionali e quelli high tech. Anche in Italia questo tipo di organizzazione della produzione è molto diffuso, seppure con alcune caratteristiche specifiche, e prende il nome di distretto industriale”¹¹³.

Secondo i dati rilevati dal GTCI rispetto al cluster development la situazione in Italia ed in Spagna sarebbe la seguente:

	Spain	Italy
--	-------	-------

¹¹¹ Porter M., (1991), *Il vantaggio competitivo delle nazioni*, Mondadori.

¹¹² Schmitz H., (1997), *Collective efficiency and increasing returns*, IDS Working Paper 50, pp.3 in: <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/123456789/3353/Wp50.pdf%3Bjsessionid%3D662FC0E97B5FCA50980A83FA113E15CB?sequence%3D1>

¹¹³ Definizione disponibile in: www.treccani.it.

Cluster development	47	1
---------------------	----	---

L'Italia risulta al primo posto per lo sviluppo di aree di concentrazioni settoriali e geografiche di imprese.

In tal senso Napoli rispecchia in pieno la posizione di primato italiana e le prove di questa eccellenza sono molteplici; ad esempio, l'undicesima edizione tenutasi a Napoli nel Maggio 2011 dell'International Conference on Clustering Aspects of Nuclear Structure and Dynamics, un evento di rilevanza mondiale tenutosi grazie alla collaborazione del Dipartimento di Fisica dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN) e la Fondazione Ordine Ingegneri Napoli; di pari passo i settori agroalimentare, agro-industriale e biotech della Regione Campania figurano tra i clusters più sviluppati dell'intera Nazione.¹¹⁴

Come già precedentemente menzionato, anche i clusters del settore tecnologico si sta ampiamente sviluppando grazie alle diverse partnership nate tra le università partenopee e società di fama mondiale come l'Apple.

Per quanto riguarda la posizione della Spagna nell'indice relativo al "cluster development" questa è rappresentativa di una forte carenza nel settore.

Barcellona invece rappresenta un'eccezione in tal senso; la città offre infatti diversi agglomerati settoriali che variano da quello architettonico, a quello nautico passando per la tecnologia.

Come esempio di tale successo è importante citare l'European Foundation for Cluster Excellence, una fondazione no profit che si occupa di valutare la competitività dei clusters economici regionali. Tale fondazione ha sede a Barcellona e più volte è stato sottolineato durante training e conferenze

¹¹⁴ Dati disponibili in: www.campaniabioscience.it.

l'importanza strategica di tale posizione; Barcellona e la sua regione sono infatti considerate uno dei fulcri produttivi principali della penisola iberica.¹¹⁵

Un dato rilevatosi importante ai fini di questa comparazione è quello riguardante la diversità esistente nelle società prese ad esame.

Alla voce “Tollerance to Immigrants” il GTCI ha così classificato le due nazioni di riferimento:

	Spain	Italy
Tollerance to Immigrants	14	44

La Spagna è infatti famosa per essere una Nazione tollerante nei confronti delle minoranze, delle differenze sessuali ed nei confronti degli immigrati (vedi pp. 37).

Tale tolleranza però, nel caso degli immigrati, non sembra più rispecchiare la situazione della società civile Barcellonaese. Alcuni dati¹¹⁶ che verranno successivamente elencati nella sezione “sicurezza” dimostrano come determinati tipi di reati quali rapine, aggressioni e furti siano esponenzialmente cresciuti nella città catalana.

Questa crescita risulta essere direttamente proporzionale alla crescita di stranieri residenti o turisti a Barcellona.

Si è quindi sviluppata una credenza comune per la quale la forte presenza di stranieri abbia reso Barcellona meno sicura e questo ha creato duri

¹¹⁵ Dati disponibili in: www.clusterexcellence.org.

¹¹⁶ Dati disponibili in: Rivalland M. (2015), A weekend in.. Barceona, Spain, The Times.

-Figueredo E., (2010), La ciudad de Barcelona tiene una media de 315 hurtos cada dia, Lavanguardia.

- Alcune delle statistiche relative ai reati che verranno successivamente elencate sono state direttamente rilevate dagli uffici amministrativi del “Ajuntament de Barcelona” e da quelli della polizia locale “Mossos D’Esquadra”.

movimenti pseudorazzisti nei confronti della popolazione straniera residente o turista.¹¹⁷

Tali movimenti alimentano anche le polemiche relative all'enorme speculazione economica che la presenza massiccia di stranieri ha portato nel mercato economico Barcelonese.

I mercato più colpito da tale speculazione risulta essere quello delle case e successivamente verrà abbondantemente trattato questo tema nella sezione “politiche abitative.”

Alcuni esempi di tali movimenti sono rappresentati graficamente in queste immagini direttamente catturate dai muri della città:



¹¹⁷ Dati disponibili in: http://mossos.gencat.cat/ca/indicadors_i_qualitat/estadistica
Bürgen S., (2017), Barcelona marches to curb negative effects of tourism boom, The Guardian.

Questo tipo di intolleranza è stata inoltre indirettamente fomentata dalle forti mire Nazionaliste ed Indipendentiste esistenti nella regione negli ultimi anni¹¹⁸.

Al fine di contestualizzare meglio la questione, verrà di seguito riportata una breve digressione nella quale si analizzeranno i fatti che hanno portato all'incremento di tale intolleranza.

Nelle 2010 infatti alcune modifiche apportate allo Statuto delle autonomie del Stato spagnolo da parte del Tribunale Costituzionale furono considerate ingiuste e riaprirono il dibattito sulla questione indipendentista della Catalogna minando la stabilità precaria esistente tra lo stato centrale spagnolo, il governo di Catalogna e gli indipendentisti catalani.

Al fine di risolvere tale discordia, in favore dell'autonomia catalana, il 23 gennaio 2013 il Parlamento catalano approvò, con 85 voti a favore, 41 contrari, 2 astenuti e 5 deputati che hanno rifiutato di votare "*La Dichiarazione di sovranità e il diritto di decidere per il popolo della Catalogna*"¹¹⁹, con annessa richiesta di modificare lo statuto di autonomia, programmando un referendum per l'indipendenza.

Nel marzo del 2014 la Corte costituzionale definisce la richiesta della Catalogna incostituzionale e questa fu quindi rifiutata, affermando che non era possibile utilizzare il cosiddetto principio "primo" della "Sovranità", poiché la Sovranità appartiene solo allo stato spagnolo.

¹¹⁸dati disponibili in:

- <http://www.abc.es/local-cataluna/20130925/abci-competencias-catalanas-201309241807.html>

- "Estatut de Autonomia de Catalunya"

- [www.realinstitutoelcano.org/wps/wcm/connect/bb469e0049f77f9298de9e207bacc4c/](http://www.realinstitutoelcano.org/wps/wcm/connect/bb469e0049f77f9298de9e207bacc4c/MartinPerezDeNanclares_reflexiones_juridicas_independencia_Catalunya.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=bb469e0049f77f9298de9e207bacc4c)

MartinPerezDeNanclares_reflexiones_juridicas_independencia_Catalunya.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=bb469e0049f77f9298de9e207bacc4c

-www.parlament.cat.

- Manso J., Cruz M., Núñez F., Sanchez R., (2015), ¿Cuáles serían las consecuencias de una Cataluña independiente?, El Mundo.

¹¹⁹ www.parlament.cat.

Tale rifiuto della modifica dello Statuto e della libertà di poter decidere di essere una Nazione indipendente ha aizzato i movimenti nazionalisti ed indipendentisti della regione.

A causa di queste spinte indipendentiste si è quindi creato un movimento che rifiuta le influenze della globalizzazione e dello Stato centrale; si è data una massiccia importanza alla cultura e alla lingua locale (il catalano) che è sempre più considerata un requisito fondamentale per trovare lavoro a Barcellona e per integrarsi nella società cittadina; è inoltre riscontrabile un forte incremento nell'utilizzo del catalano da parte delle istituzioni, nei corsi di formazione, nelle università e negli uffici pubblici nonché nelle indicazioni stradali. Un esempio di tali politiche di "chiusura" nei confronti della lingua spagnola è ad esempio l'offerta di corsi di catalano gratuiti da parte del Comune di Barcellona, mentre quello di Castigliano risulta essere a pagamento.

Tali politiche risultano ampiamente applicabili anche a causa dell'enorme potere conferito al comune di Barcellona e più in generale alla regione catalana dagli Articoli n°127 riguardante la Cultura, n°131 sull'educazione, n°143 riguardante la lingua propria (il catalano) e n°138 sull'immigrazione.¹²⁰

Tali tendenze discriminatorie sono state ampiamente riscontrate anche nelle risposte degli intervistati a Barcellona alle domande "ti senti un immigrato?", "ti sei mai sentito discriminato perché straniero?", "quanto pesa la cultura della città che ti ospita nel tuo quotidiano?", "pesa in senso negativo o positivo?".

L'idea generale rinvenuta dalle risposte alle suddette domande è che gli expats residenti a Barcellona si sentano esclusi dalla cultura locale, che siano

¹²⁰ Estatuto de Autonomia de Catalunya, in www.parlament.cat.

stati più volte vittime di atti discriminatori di lieve o grossa entità e che la cultura locale ostacoli spesso la loro permanenza.

Questa idea è frutto di risposte quali: “quando vado negli uffici amministrativi e dimostro di non saper parlare catalano e mi rivolgo a loro in spagnolo mi sento quasi ignorata”; “nel mio settore è stato praticamente impossibile trovare lavoro senza la conoscenza del catalano, parlo molto bene lo spagnolo e l’inglese ma qui non è abbastanza, sono davvero poco flessibili.”; “i catalani hanno un approccio troppo patriottico se così si può dire, se non ti esprimi in catalano spesso non ti considerano”; “nonostante qui la lingua ufficiale è anche lo spagnolo, spesso esigono da noi anche il catalano, ma la considero una competenza inutile per gli expats che rimangono qui al massimo qualche anno e poi vanno via”; “Barcellona non è di certo la città migliore dove imparare lo spagnolo, la coesistenza di due lingue così simili come il catalano ed il castigliano rende spesso difficile fare la differenza e finisci per non aver imparato bene né l’una né l’altra.”

Passando all’altro caso studio, la città di Napoli sembra invece presentare una controtendenza rispetto alla Nazione italiana in generale (che figura al 44° posto nell’indice sulla tolleranza verso gli immigrati) e rispetto alle recenti intolleranze dei cittadini Barcelloinesi nei confronti degli stranieri.

Tale tolleranza è tangibile in un imponente lavoro condotto dagli studiosi Natale Ammaturo, Elena de Filippo e Salvatore Strozza racchiuso in un libro intitolato “*La vita degli immigrati a Napoli e nei paesi vesuviani. Un’indagine empirica sull’integrazione*”; questo libro racchiude una profonda analisi delle condizioni degli immigrati residenti nell’aria metropolitana di Napoli e nei paesi vesuviani limitrofi condotta grazie a delle interviste rivolte a 900 immigrati¹²¹; in questa analisi si fa maggiormente

¹²¹ Ammaturo N., De Filippo E., Strozza S., (2010), *La vita degli immigrati a Napoli e nei paesi vesuviani. Un’indagine empirica sull’integrazione*, Franco Angeli Edizioni.

riferimento alla popolazione di “low-skilled workers” a cui viene affibbiato il nominativo di “immigrato” e non di “expats”.

Nonostante la divergenza (in tale lavoro si parla di immigrati, in questa sede viene invece analizzata la condizione degli expats) un rifacimento a tale lavoro è comunque utile ai fini di capire come la popolazione straniera è considerata dalla popolazione locale in termini di diversità ed integrazione.

Gli autori, nel loro libro, fanno riferimento agli immigrati come ai “Nuovi Napoletani” in contrapposizione con i “Vecchi Napoletani” rappresentati dalla popolazione locale; proprio a sottolineare i grandi sforzi che le autorità e la società civile stanno facendo al fine di garantire agli stranieri un grandissimo livello di integrazione.

La tolleranza è stata premiata anche dagli expats intervistati a Napoli; alle stesse domande citate precedentemente sulla situazione dell’integrazione degli stranieri nella città di Barcellona, le risposte dei “Nuovi expats napoletani” risultano diametralmente opposte:

“Non mi sono mai sentito un immigrato, i napoletani non ti escludono mai, anzi sono fieri di averti in città, per loro la presenza di uno straniero è un vanto”; “quando vado nei negozi e notano il mio accento marcatamente inglese spalancano un sorriso enorme e mi servono ancora meglio degli altri, mi trattano come se fossi una principessa”; “i napoletani sono fierissimi della loro cultura ma non ne sono gelosi anzi amano condividerla con noi stranieri, per me è la differenza principale tra questa città ed altri posti dove ho vissuto”; i napoletani è come se ti dicessero “ecco questa è la mia cultura.. è tutta tua, prendila”; “non mi sono mai sentita discriminata, anzi appena sentono l’accento straniero cercano di farsi capire anche a gesti pur di aiutarmi.”

In definitiva è possibile asserire che gli expats residenti a Napoli si sentono molto più facilmente integrati nella cultura locale ed infatti il 100% del campione analizzato a Napoli ha risposto che “la cultura del paese influenza Molto il loro quotidiano” ma che è un’influenza marcatamente “positiva”.

Passando all’analisi di un’altra delle variabili prese in considerazione nel presente lavoro di ricerca è arrivato il momento istituire una comparazione in termini di educazione e competenze.

Alcune delle variabili del GTCI in relazione a questi settori sono i seguenti:

	Spain	Italy
Female graduates	61	18
Vocational Enrolment	41	8
University ranking	20	24
Quality of management schools	3	25
Tertiary-educated workforce	17	66
Quality of scientific institutions	34	35
Scientific journal articles	19	25

Secondo i dati appena riportati, tra Spagna ed Italia risulta esserci un equilibrio in fatto di competenze tra campi in cui la prima più funzionalità della seconda e viceversa.

Tale equilibrio sembra essere presente anche nei due casi studio presi ad esame, nonostante il differente grado di autonomia rispetto allo stato centrale che vede ancora una volta Barcellona più autonoma di Napoli nelle politiche relative all'educazione.

Il vastissimo settore della formazione e dell'arricchimento delle competenze trova una grande fioritura in entrambe i casi studio presi ad esame.

Oltre alle già più volte citate opportunità di apprendimento presenti nelle due città (vedi pp. 57/58) è possibile annoverare la presenza di numerosi dottorati di ricerca istituiti dalle più importanti Università partenopee e di Barcellona.

In entrambi i casi vi è la presenza di bandi di concorso specificatamente rivolti agli stranieri ed una vastissima offerta formativa.

Nello stesso senso è riscontrabile una massiccia presenza di corsi gratuiti offerti dagli enti comunali e da diverse associazioni al fine di migliorare alcune competenze soprattutto nel settore linguistico.

A tal proposito è importante ricordare alcune delle risposte riportate dagli intervistati a Barcellona: “Barcellona è un ottimo posto per imparare a fare qualunque cosa, tantissimi corsi sono gratuiti e ben organizzati e l’offerta formativa è davvero ampia e soddisfacente”; “i corsi di lingua catalana sono gratuiti ed offerti dal comune, questo è davvero molto utile qui”; “l’ambiente accademico che mi circonda è davvero stimolante, sono molto contento della mia esperienza lavorativa”.

Allo stesso modo gli expats intervistati a Napoli si ritengono molto soddisfatti delle competenze acquisite nella città; alcuni hanno dichiarato: “l’Università non è organizzata in maniera eccellente ma la classe docente è davvero preparatissima, grazie al mio lavoro di lettrice ogni giorno imparo qualcosa e ne faccio tesoro.”; “l’italiano è una lingua meravigliosa, ho sempre sognato di impararla e qui i corsi gratuiti sono tenuti da ottimi

insegnati che mi stanno aiutando molto, oltre alla gente che è sempre disposta a darmi una mano quando non capisco”; “Napoli sembra una città in cui persino le pareti parlano, sembra che anche le mura abbiano qualcosa da insegnarti”; “lavoro in un ambiente molto stimolante, i ragazzi del mio team sono tutti molto preparati e io mi sento quasi in difetto rispetto a loro”.

È quindi arrivato il momento di fare riferimento ad altri due parametri analizzati nel presente lavoro di ricerca, quello della pubblicità e delle sicurezza che, come vedremo, hanno bizzarra ma stretta correlazione.

Per quanto concerne la sicurezza queste sono le posizioni nell’indice GTCI delle due Nazioni di riferimento:

	Spain	Italy
Safety Night	26	52

Innanzitutto è importante ricordare che anche in questo settore la regione catalana goda di un altissimo grado di autonomia rispetto allo stato centrale, conferitole dall’Articolo 164 dello statuto di autonomia che prevede ampie libertà sulla regolamentazione della sicurezza pubblica nonché la presenza di un corpo di polizia autonoma della “Generalitat” chiamato i “Mossos d’Esquadra”; autonomia che invece non risulta prevista dallo Stato italiano.

Nonostante il duplice controllo effettuato sulla città di Barcellona la città non mantiene per nulla le aspettative di sicurezza desiderabili, soprattutto constatando il punteggio nazionale relativo alla “safety night” appena riportato.

Barcellona infatti risulta una delle città occidentali con il più alto tasso di furti, borseggi e rapine al mondo¹²².

Secondo le statistiche condotte sui registri della polizia locale i “Mossos d’Esquadra” la città ha registrato una media di 315 furti al giorno nell’anno 2010¹²³ e i dati hanno riportato un incremento negli anni successivi¹²⁴.

La situazione risulta talmente critica che il The Times ha definito la città come un “Heaven for tourists and thieves.”¹²⁵

Secondo alcune statistiche ed indagini condotte dagli uffici amministrativi comunali e della polizia locale questo incessante incremento sarebbe dovuto all’incremento degli stranieri residenti o turisti nella città di Barcellona.¹²⁶

Tale credenza ha quindi avallato le intolleranze nei confronti degli stranieri da parte della società civile Barcellolese, che hanno spesso sottolineato, tramite manifestazioni e cortei¹²⁷, la diretta correlazione tra la presenza degli stranieri e la criminalità.

¹²² Dati disponibili in: www.barcellona.org nella sezione Sicurezza ed Emergenze.

¹²³ Figueredo E., (2010), La ciudad de Barcelona tiene una media de 315 hurtos cada dia, Lavanguardia.

¹²⁴ Le statistiche relative ai reati citate sono state direttamente rilevate dagli uffici amministrativi del “Ajuntament de Barcelona” e da quelli della polizia locale “Mossos D’Esquadra”.

¹²⁵ Knight J., (2011), Heaven for tourists and thieves, The Times.

¹²⁶ Idem 124.

¹²⁷ Burgen S., (2017), Barcelona marches to curb negative effects of tourism boom, The Guardian.

Queste altre immagini sono rappresentative dei concetti appena espressi:



I dati rinvenuti dalle interviste condotte a Barcellona sono ampiamente rappresentative delle condizioni appena chiarite in cui vige la città.

Il 100% degli expats ha infatti dichiarato di essere stato derubato o aggredito durante la permanenza lavorativa a Barcellona.

Tra le frasi più salienti pronunciate dagli intervistati vale la pena riportare: “questa città è imprevedibile, possono avvenire furti in qualunque momento

del giorno o della notte ed in tutte le zone, dalle più tranquille a quelle più isolate e pericolose.”; “essere derubato almeno una volta a Barcellona è praticamente d’obbligo, non conosco nessuno che non lo sia stato almeno una volta, sembra che sia il modo in cui la città “battezzi” il tuo arrivo”; “ho subito una grave aggressione, non me lo aspettavo proprio qui, all’inizio pensavo fosse una città molto più tranquilla.”

Proprio nell’ultima frase pronunciata da uno degli intervistati sembra racchiudersi la differenza sostanziale in fatto di sicurezza tra la città di Napoli e quella di Barcellona.

La chiara disfunzionalità sul tema della sicurezza non sembra aver macchiato il nome della città di Barcellona sulla scena internazionale; tanto gli expats come i turisti la considerano comunque come una delle mete più ambite a livello internazionale; tutto ciò è chiaramente riscontrabile dal titolo dell’articolo del The Times citato precedentemente; Barcellona, nonostante appaia come il paradiso dei borseggiatori, rimane comunque il paradiso anche dei turisti.¹²⁸

La cattiva fama internazionale che invece subisce la città di Napoli figura tra le prime cause per cui questa non viene scelta dagli expats¹²⁹.

Una fama che la città di Napoli dimostra di meritare (dato l’alto tasso di criminalità esistente in città)¹³⁰, ma un’analisi dei dati relativi ai crimini di cui un expats può essere vittima sembra smentire la tesi secondo cui Napoli risulta più pericolosa di Barcellona.

¹²⁸ Knight J., (2011), Heaven for tourists and thieves, The Times.

¹²⁹ Pasquariello P. (2010), La reputazione di Napoli nel resto d’Italia e all’estero, Corriere della Sera.

Kington T., (2014), London is far more dangerous than Naples, says city official, The Telegraph, Roma. Dati disponibili in: www.osac.gov.

¹³⁰ Nel 2013 si sono registrati 269,1 furti per 100.000 abitanti.

Secondo una classifica stilata dal Sole 24 Ore¹³¹ sulle città più pericolose d'Italia, Napoli figura al 36° posto per pericolosità.

Per quanto concerne una classifica stilata dalla “Organización de Consuidores y Usuarios (OCU)” l'area metropolitana di Barcellona risulta essere la prima città più pericolosa di Spagna, secondo le percezioni dei 5416 cittadini intervistati.¹³²

Barcellona figura inoltre come la città turistica più pericolosa d'Europa secondo alcuni dei più autorevoli siti destinati ai turisti.¹³³

La percezione della pericolosità della città di Barcellona, soprattutto nel contesto europeo, è tangibile anche dalle risposte rinvenute dalle interviste agli expats; gli expats provenienti dalla Comunità Europea l'hanno infatti considerata per lo più una città “poco sicura” mentre quelli provenienti da paesi fuori dalla comunità europea l'hanno considerata una città “abbastanza sicura”.

Per quanto concerne i dati relativi alla sicurezza rinvenuti dalle interviste degli expats residenti a Napoli, risulta avallata la teoria secondo cui Napoli goda di una cattiva fama internazionale che influenza negativamente l'afflusso di expats nella città; 17 expats su 20 l'hanno considerata una città “abbastanza sicura”, inoltre risulta utile ai fini della ricerca riportare alcune delle frasi pronunciate dagli expats intervistati: “non ho scelto di venire a Napoli, sono qui solo perché mi sono aggiudicato un posto nel dottorato di ricerca che mi interessava; di mia spontanea volontà non l'avrei mai scelta, ero quasi spaventato all'idea di venire a vivere qua, adesso sono invece molto contento di esserci, sinceramente penso che i rischi che puoi correre qui sono

¹³¹ Dati disponibili in: www.infodata.ilssole24ore.com

¹³² Dati disponibili in: www.ocu.org

¹³³ www.tripadvisor.com
www.travel365.it

gli stessi che corri in qualunque altra città del mondo;” “sono qui perché ho aderito al Programma OEAD Austriaco e mi sono aggiudicata un posto come lettrice all’Università Orientale; quando mi è stato comunicato che l’unico posto vacante era rimasto a Napoli il responsabile del progetto mi ha detto “tranquilla se rifiuti ti capisco, anche io rifiuterei se fossi in te”, se penso a quelle parole adesso le considero da folli, c’è troppa disinformazione su questa città”; “ho sentito parecchie storie di furti, scippi e rapine ma sono le stesse storie che sento da anni in qualunque città io abbia vissuto in Europa”; ”ho lavorato a Parigi per un anno e lì si che ero terrorizzata a camminare da sola di notte, qui basta sapere dove vai e come muoverti.”

Il collegamento tra sicurezza e pubblicità sull’attrazione degli expats è proprio ascrivibile a questi fenomeni appena elencati.

Secondo le analisi condotte per la stesura del presente lavoro di ricerca la percezione della pericolosità nella città di Napoli non è rappresentativa dell’effettiva pericolosità della città stessa.

Viceversa, la città di Barcellona viene troppo spesso osannata per le sue opportunità di crescita e lavorative, trascurando spesso i dati allarmanti circa la sicurezza delle sue strade.

Più in generale, nel caso di Barcellona è constatabile una fitta rete di networks, siti internet, blogs, forum e communities che invogliano gli expats a vivere un’esperienza lavorativa¹³⁴.

¹³⁴ www.internations.org
www.barcelona-life.com
www.expatarrrivals.com
www.spainexpatblog.com
www.meetup.com
www.expatinfodesk.com
www.immovingtobarcelona.com
ww.ajuntament.barcelona.cat.

Proprio come nel caso dei siti internet analizzati dallo studioso Emanuele Gatti per il suo lavoro concernente la città di Bruxelles¹³⁵, anche nel caso di Barcellona è riscontrabile una specie di apologia della città che contribuisce all'attrazione di numerosi expats; il sito www.barcelona-life.com apre la sezione "Expat life in Barcelona" con una positivissima descrizione della città: "So you've decided to up sticks and move to balmy Barcelona? Well who could blame you! With its stunning Modernista architecture, courtesy of Gaudi and co., the lifestyle of eating tapas al fresco and drinking Cava and cocktails until dawn, and of course the beautiful array of beaches and reliably good weather, Barcelona offers a quality of life that many Northern Europeans can only dream about. In short you've made the right decision."¹³⁶

I networks indirizzati a chi aspira ad essere un expat a Barcellona pullulano di consigli su come rendere il soggiorno lavorativo il più semplice possibile e pubblicizzano le bellezze, offerte formative, lavorative e per il tempo libero della città.

L'utilizzo sfrenato della rete è testimoniato anche dalle risposte date dagli expats residenti a Barcellona i quali sono risultati tutti concordi nell'utilizzo di internet per ricevere le prime informazioni sulla città di Barcellona.

Nonostante gli sforzi condotti dagli enti locali e da alcuni siti al fine di diffondere i lati positivi di vivere un'esperienza da expat a Napoli, una semplice ricerca su un qualunque motore di ricerca inserendo solo il nome della città "Napoli" dimostrerà come le prime notizie che compaiono risultino relative a fatti di cronaca o di politica, piuttosto che volti ad incrementare la curiosità dei papabili expats.

¹³⁵ E. Gatti E., (2009), " Defining the Expat: the case of high-skilled migrants in Brussels", Brussels Studies, Issue 28, in www.brusselsstudies.be.

¹³⁶ www.barcelona-life.com.

La disfunzionalità relativa al settore pubblicitario e alla cattiva fama che Napoli possiede è riscontrabile in alcune delle risposte degli expats intervistati; la maggior parte di loro ha infatti dichiarato di aver attinto alle prime informazioni riguardanti la città da conoscenti o colleghi.

Inoltre alcuni hanno dichiarato: “Prima di lavorare per questa grande accademia con sede a Napoli posso dire che quasi non avevo idea di dove fosse o di come fosse, è stata un’incredibile scoperta per me”; “quando ho detto a casa che ero stato preso per questo posto a Napoli a mia madre è quasi venuto un infarto (scherza l’intervistato), erano tutti molto preoccupati perché Napoli è una città decisamente malvista all’estero”; “le ricerche sul web non aiutano la fama della città, compaiono sempre prima troppe notizie di cronaca, è stato difficile convincere me stesso a venire all’inizio”; “sono stato a Napoli in Erasmus e poi ho deciso di tornare a lavorare qui, mi sento fortunato ad aver scoperto le bellezze di questa città, se non fosse stato per l’Erasmus probabilmente non l’avrei mai saputo”.

Un ultimo dato che non compare direttamente nell’indice GTCI ma che è emerso numerose volte dalle indagini condotte sul campo è quello relativo alle politiche abitative vigenti nelle due città prese ad esame.

A Barcellona la situazione risulta davvero critica; il giornalista Josep M. Berengueras ha condotto un’inchiesta per il giornale *El Periodico*¹³⁷; i dati di tale inchiesta risultano allarmanti, secondo l’agenzia immobiliare Tecnocasa nel primo semestre del 2016 il 40% delle compravendite che l’hanno vista come tramite erano al fine di investire nel settore immobiliare; in sostanza l’acquisto del 40% degli appartamenti non risultata fatto a scopo abitativo bensì a scopo di lucro, con l’obiettivo di guadagnare sull’affitto delle stanze o dell’intero appartamento.

¹³⁷ Berengueras J. M., (2016), El 40% de las compras de pisos en Barcelona son para inversión, *El Periodico*.

Il dato è riportato in un grafico a torta presente nell'articolo appena citato:



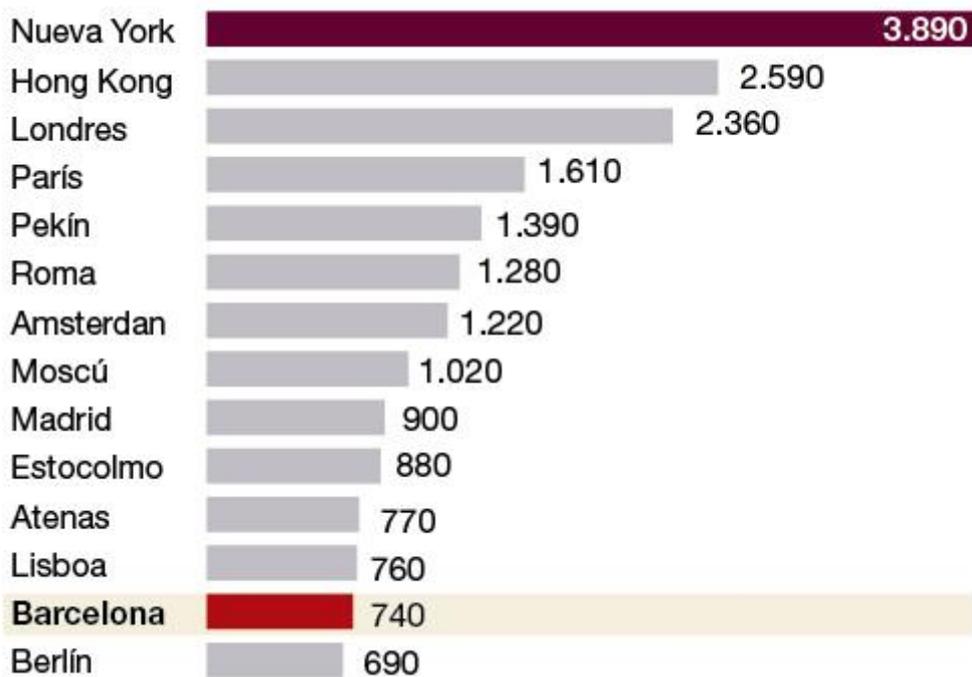
Questo fenomeno, conseguente alla grande domanda di stanze ed appartamenti in affitto, ha creato un'immensa bolla speculativa che ha fatto lievitare i prezzi d'affitto al +9,45% solo nel primo semestre del 2016, mentre i prezzi risultano essere aumentati del 52,25% negli ultimi 10 anni¹³⁸; questa bolla speculativa ed il conseguente innalzamento dei prezzi hanno arrecato numerosissimi danni all'immagine, all'attrattività e alla vivibilità della città.

I prezzi degli affitti della città di Barcellona risultano tra i più cari al mondo secondo il grafico estratto da un articolo di El Periodico¹³⁹:

¹³⁸ Berengueras J. M., (2016), El 40% de las compras de pisos en Barcelona son para inversión, El Periodico.

¹³⁹ Marquez C, (2016), Barcelona, ciudad sin pisos (de alquiler), El Periodico.

PRECIO DEL ALQUILER EN EL MUNDO DÓLARES/MES



Secondo lo stesso articolo il problema risiede nel livello dei salari che non sono caratterizzati da un aumento proporzionale rispetto all'aumento dei costi della vita (in questo caso relativi alle sistemazioni).¹⁴⁰

Sempre secondo i dati riportati dai vari articoli appena citati, i più colpiti da questa speculazione risulterebbero appunto i giovani (locali o expats) intenti a cercare un'abitazione, per loro trovare una sistemazione a Barcellona che soddisfi anche le più basiche richieste (la privacy, lo spazio vitale o le norme igieniche di base) risulta essere un'impresa impossibile a meno che non si sia disposti a spendere cifre astronomiche.¹⁴¹

Questo forte disagio è stato riscontrato anche negli expats intervistati che hanno dichiarato: “le politiche abitative della città di Barcellona sono vergognose, vanno cambiate prima che questo infanghi l'immagine della città”; “ho di recente scoperto che nella mia casa ci sono dei topi, è un problema che affligge tutto il quartiere del Raval, ma non posso andarmene

¹⁴⁰ Idem 139.

¹⁴¹ Idem 139.

Castan P (2016), Se busca (y no se encuentra) piso de 800 euros al mes en Barcelona, el Periodico.

per il momento perché trovare un'altra stanza è impossibile”; “spendo 500 euro per una stanza modesta, è assurdo;” “c’ho messo due mesi per trovare casa qui, sono stata inserita in liste d’attesa chilometriche, qui per essere presa in una casa devi fare un provino e passare le selezioni, è una condizione disumana;” “la disperazione nel trovare casa mi ha portato ad andare via e cambiare città, sono tornata solo perché ho saputo di un’amica che lasciava la sua stanza e sarei quindi subentrata al suo posto.”; “sono costretta a vivere in una stanza che funge da “corridoio” per un altro ragazzo, lui infatti è obbligato ad entrare in camera mia per accedere alla sua, ed il tutto per un prezzo per niente irrisorio”; “non capisco cosa stiano aspettando le istituzioni locali per intervenire sulla faccenda, sta diventando veramente insostenibile la situazione”.

Sulla situazione delle politiche abitative del Comune di Napoli non sono stati rinvenuti particolari dati rilevanti e gli expats intervistati a Napoli hanno considerato i prezzi degli affitti e hanno constatato una vasta scelta che riesce ad accontentare tutte le esigenze.

In ultima sede il presente lavoro esporrà le opinioni generali rinvenute dalle interviste condotte a Napoli e Barcellona con l’intento di ricavarne il grado di soddisfazione generale rispetto all’esperienza lavorativa all’estero.

Il primo dato rilevante è che nonostante le disfunzionalità rinvenute in entrambi i casi studio presi ad esame il 100% del campione analizzato (su 40, quindi sia a Napoli che a Barcellona) si è ritenuto “molto soddisfatto” o “abbastanza soddisfatto” dell’esperienza che la città in questione ha offerto loro. Nel caso di Barcellona la città ha quasi sempre rispettato le aspettative degli expats intervistati nonostante ci siano determinate questioni che, a detta loro, vanno immediatamente risolte perché potrebbero rendere la permanenze decisamente meno piacevole; tra le questioni, motivo di insoddisfazione, più citate dagli expats intervistati figurano ripetutamente

l'obbligo del catalano negli uffici, le speculazioni sulle abitazioni, la scarsa sicurezza della città e lo scarso grado di integrazione che gli expats soffrono; a proposito di quest'ultima variabile (l'integrazione) è importante ricordare un altro dato rinvenuto dalle interviste effettuate: solo 1 expat (su 20) ha dichiarato di avere amici catalani, il resto ha invece dichiarato di frequentare per lo più persone straniere.

Nonostante la persistenza di tali fenomeni gli expats hanno ritenuto comunque la loro esperienza gradevole; il loro grado di soddisfazione è stato infatti equilibrato dalla presenza di altri fattori considerati decisamente positivi quali il clima, la presenza del mare, i mezzi di trasporto, la grandezza ridotta della città, l'architettura, l'ambiente multiculturale, l'offerta lavorativa e formativa e l'intrattenimento.

La maggior parte dei fattori appena citati figurano anche tra i motivi di soddisfazione degli expats intervistati a Napoli, tra questi: il clima, la presenza del mare, la grandezza ridotta della città, l'architettura, l'offerta formativa e l'intrattenimento.

Inoltre è annoverabile la forte presenza di altri fattori che rendono gli expats soddisfatti nel caso Napoli tra questi: la cordialità della gente (ad esempio tutti gli expats intervistati hanno dichiarato di avere amici Napoletani), il cibo, la storia della città (tangibile nei monumenti), la posizione geografica strategica per viaggiare e visitare altri posti.

Nel caso di Napoli la maggioranza degli expats ha dichiarato che la città "ha superato le proprie aspettative"; questo a causa della sua fama che la disegna come una città pienamente disfunzionale, in cui è difficile vivere, pericolosa

ecc.; questi fattori non sono stati riscontrati dagli expats intervistati che soprattutto sulla questione della sicurezza hanno tenuto tutti a precisare che i pericoli in cui ci si può imbattere a Napoli sono gli stessi in qualunque altra città europea.

Tra i motivi di insoddisfazione e i settori a cui vanno apportate delle modifiche gli expats a Napoli hanno annoverato: la disfunzionalità di alcuni uffici amministrativi e un'offerta lavorativa ancora troppo ridotta.

CONCLUSIONI

L'obiettivo del presente lavoro di ricerca è stato quello di effettuare un'approfondita analisi sul fenomeno della mobilità dei lavoratori specializzati all'estero (expats); è stato inoltre possibile valutarne gli aspetti positivi e allo stesso tempo riconoscerne le disfunzionalità.

Sulla cosiddetta “win win win situation” ampiamente trattata nella ricerca sono molteplici le conclusioni a cui è possibile giungere.

Considerando la dicotomia “immigrato” vs. “expat” e più in generale quella di “immigrazione” vs. “mobilità”; i benefici dei secondi risiedono principalmente nella riduzione degli atti razzisti nonché discriminatori nei confronti dello straniero. La meritocrazia con cui l'expat si aggiudica il suo posto all'estero fa sì che questo non sia vittima di tali atti; è quindi possibile riscontrare una maggiore tolleranza della società civile internazionale nei confronti degli lavoratori stranieri specializzati.

Inoltre la mobilità sembra aver ridotto costi della cultura e dei viaggi rendendoli fruibili anche per le fasce della popolazione meno abbienti e assottigliando così la differenza tra “immigrati” ed “expats” che risulta sempre più derivante da caratteristiche meritocratiche piuttosto che piuttosto razziste o classiste.

Dopo un'approfondita analisi del profilo degli Expats si giunti ad una definizione, che in letteratura non ha trovato sempre pareri concordi.

La definizione offerta dal presente lavoro è la seguente: un lavoratore specializzato, generalmente giovane, che per scelta volontaria decida di trascorrere un periodo medio o breve in una città straniera al fine di

implementare le proprie competenze in un lavoro che riguardi il settore delle stesse.

Gli expats risultano sicuramente essere i vincitori assoluti del Mobility Game; questi infatti, grazie all'esperienza lavorativa all'estero, arricchiscono il loro bagaglio formativo e culturale in maniera esponenziale.

Tale arricchimento, secondo la letteratura, risulta difficilmente conseguibile nel caso in cui il lavoratore rimanga per tutto il suo percorso lavorativo nel suo paese d'origine.

Secondo la letteratura presa ad esame nel terzo capitolo anche per i paesi destinatari degli expats non ci sarebbero controindicazioni nell'accoglienza dei lavoratori.

Per tale ragione è riscontrabile un elevato interesse per le politiche pubbliche internazionali, nazionali e locali volte all'attrazione degli expats.

Nei governatori è riscontrabile un univoco interesse nei confronti di questo tipo di lavoratori e la letteratura pullula di teorie su quali siano le politiche vincenti in questo mercato.

Tali politiche risultano sostanzialmente le stesse che contribuirebbero alla fioritura e allo sviluppo interno di una Nazione. Di conseguenza l'avanzamento di una Nazione sul mercato degli expat porterebbe inequivocabilmente anche ad un innalzamento del livello generale del benessere nella stessa.

Detto ciò però non va trascurato ciò che i paesi riceventi expats possano perdere nel gioco della mobilità.

Uno dei casi studio presi ad esame, quello di Barcellona, è un chiaro esempio di come una forte ondata di stranieri possa scombussolare l'assetto politico e societario locale.

Il cosmopolitismo sfrenato che è riscontrabile nella città di Barcellona nell'ultima decade sembra aver cambiato il volto della città provocando non pochi disagi. Secondo alcune inchieste locali la bolla speculativa che affligge il mercato immobiliare barcellonese sarebbe una diretta causa della forte attrattività che questa città ha acquistato negli anni.

Allo stesso tempo anche la sicurezza sembra essere stata messa a repentaglio dagli stranieri (expats o turisti) in maniera indiretta. Secondo alcune delle ricerche riportate nel quarto capitolo del presente lavoro, a Barcellona il fenomeno della criminalità sembra aumentare in maniera direttamente proporzionale al numero di stranieri (expats o turisti) che risiedono in città. Questo è dovuto, secondo le ricerche, al fatto che gli stranieri risultino essere le prede preferite dai borseggiatori, aggressori e ladri.

Allo stesso modo la mobilità ha avuto un forte impatto sulla cultura locale della città.

La città sembra affrontare una sorta di crisi d'identità e i movimenti nazionalisti ed independentisti, nonché gran parte della società civile locale, sembrano addossare le colpe di questa crisi al cosmopolitismo sfrenato degli ultimi anni.

Tutta questa serie di fattori appena elencati potrebbe risultare un forte deterrente nell'implementazione di politiche di accoglienza di stranieri.

Per ovviare a queste problematiche è auspicabile un sistema di accoglienza sostenibile che preveda un maggior controllo dei fenomeni relativi alle speculazioni nel mercato immobiliare; una tematica che sembra attualmente assente tra l'agenda dei governatori della città catalana.

Inoltre per quanto concerne il complesso ambito delle culture locali, è auspicabile l'implementazione di politiche che limitino l'ondata globalizzante che alcuni paesi stanno vivendo negli ultimi anni; soprattutto

se questa non trova favorevole la popolazione locale. L'innovazione e lo sviluppo dovrebbero muoversi in maniera da rispettare la società e la cultura locale, dovrebbero muoversi in una direzione più “glocal” anziché “global”.

Nel caso dei paesi d'origine degli expats la questione ed il modo in cui questi possano risultare vincenti nel gioco della mobilità risultano ancor più complicati.

Le politiche e le teorie prese ad analisi nel secondo capitolo hanno portato all'enumerazione delle politiche e dei fattori che alleviano la condizione dei paesi d'origine degli expats.

Tali politiche risultano non sempre applicabili a tutti i paesi e anche gli expats intervistati non si sono dimostrati così favorevoli al fare ritorno in patria.

In definitiva è possibile asserire che le teorie illustrate dalla scuola “The New Economics of Brain Gain” risultino utili ma è altrettanto confermato che non debbano rappresentare l'unico focus dei paesi in via di sviluppo (che risultano essere quelli più afflitti dalle conseguenze negative della fuga dei cervelli).

I paesi in via di sviluppo dovrebbero concentrarsi prima di tutto sull'implementazione di un'efficiente BCP interna (capitolo 3) ovvero l'ottimizzazione del capitale umano e delle risorse intra-regionali; solo così è possibile innestare un meccanismo di crescita che possa incentivare la “circolazione dei cervelli” piuttosto che la “fuga”, favorendo la presenza di expats anche in paesi prima estranei al fenomeno; tali expats potrebbero dunque colmare il vuoto lasciato dai nazionali “in fuga” favorendo la crescita e lo sviluppo.

In conclusione l'ultimo quesito posto nel presente lavoro di ricerca (capitolo 4) era il seguente:

Considerato il dato "Barcellona attira più expats di Napoli" verrà confutata la ipotesi esplicativa secondo cui "Barcellona soddisfa di più gli expats rispetto a Napoli".

Dopo un'accurata analisi del tessuto sociale esistente nelle due città è possibile sostenere la tesi secondo cui tale ipotesi non è riscontrabile nei casi studio presi ad esame.

Secondo le politiche, i fenomeni e le opinioni prese ad esame nel quarto capitolo, tanto Barcellona quanto Napoli presentano delle problematiche strutturali che non facilitano la permanenza degli expats.

Nonostante tali problematiche, gli expats intervistati si sono ritenuti estremamente soddisfatti dell'esperienza lavorativa che si trovano a vivere nelle due città.

Secondo le ricerche condotte nel presente lavoro, il successo della città di Barcellona nell'attrazione degli expats è ascrivibile ad una serie di fattori che verranno qui di seguito riportati.

Primo tra tutti è ascrivibile alle due città prese ad esame una differenza sostanziale; nella celebre dicotomia "nord" e "sud" le due città risultano posizionate diversamente. Barcellona, nonostante le condizioni climatiche favorevoli, rappresenta il nord della Nazione; mentre Napoli è posizionata al sud.

Questo fa sì che esistano delle differenze economiche, societarie e strutturali che hanno abbondantemente influenzato l'attrattività di queste città; i clusters industriali presenti a Barcellona e i ricchi investimenti convogliati nella città (vedi Olimpiadi di Barcellona del 1992) l'hanno resa un'oasi felice nel più desolante scenario economico iberico.

D'altro canto è annoverabile uno sfrenato utilizzo della pubblicità e della commercializzazione della città di Barcellona che esaltando le infinite opportunità che la città ha da offrire, hanno richiamato l'attenzione degli expats di tutto il mondo.

Il notevole innalzamento dei prezzi delle abitazioni, dei trasporti, delle informazioni e più in generale del costo della vita sembrano non spaventare gli expats che vivono a Barcellona; questi sacrifici sembrano essere compensati dagli altri servizi ed opportunità che la città offre.

La pubblicità, che è da sempre stata capace di eclissare gli aspetti negativi del tessuto sociale barcellonese, ha giocato un ruolo fondamentale nell'attrazione degli expats.

Per quanto concerne la situazione vigente nella città di Napoli, la pubblicità ha da sempre avuto un ruolo estremamente negativo nell'attrazione degli expats. La fama internazionale della città non incentiva gli expats a sceglierla come meta e questo è stato chiaramente riscontrato anche dalle risposte degli expats intervistati.

Oltretutto la scarsa "commercializzazione" della città e i suoi prezzi relativamente bassi risultano avere un effetto negativo sull'attrazione degli expats; questi sembrano infatti attratti dalle città più globalizzate in cui, nonostante il costo della vita sia più alto, l'accessibilità ai servizi offerti risulta più elevata.

In definitiva è possibile asserire che al fine di attrarre più expats nella città di Napoli è necessaria prima di tutto l'implementazione della pubblicità riguardante gli aspetti positivi di un'eventuale esperienza lavorativa a Napoli.

Inoltre è auspicabile un'armonizzazione delle politiche in senso laterale fronteggiando alcuni elementi strutturali che risultano incompatibili con l'attrazione di expats.

Per quanto concerne alcuni degli elementi strutturali, ad esempio la sicurezza e la corruzione, l'assessore alle politiche giovanili del comune di Napoli, in un'intervista concessami durante le ricerche effettuate per il presente lavoro, ha dichiarato "La città di Napoli ha ancor più bisogno di expats rispetto ad altre città; l'incremento della popolazione straniera potrebbe portare ad uno sblocco della situazione di stallo in cui la città vige da anni; tanto il turismo come la mobilità lavorativa porterebbero ad un incremento dei posti di lavoro; questo incentiverebbe parte della popolazione ad abbandonare il malaffare e la criminalità che rappresentano ancora una piaga della nostra società."

Bibliografia

- Ammaturo N., De Filippo E., Strozza S., (2010), *La vita degli immigrati a Napoli e nei paesi vesuviani. Un'indagine empirica sull'integrazione*, Franco Angeli Edizioni.
- Azzone G., Palermo T., (2008), “Napoli: Servizio Trasporti. Cruscotto di indicatori”, Politecnico di Milano.
- Barber B., (2014), *Gdyby burmistrzowie rządzili światem: dysfunkcyjne kraje, rozkwitające miasta*, Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie, Muza Sa.
- Bauman Z., (2012), *A nie jest dziennik*, Cracovia, Wydawnictwo Literackie.
- Bauwens L., Giordano M., Thisse J.F., (2007), “The resistable decline of European Science.” Paper N° 6625, CEPR Discussion.
- Beine M., Docquier F., Rapoport H., (2003), “Brain drain and LDC's growth: winners and losers”, IZA DP No.819.
- Benavides J. and CNN staff, (2014), “Europe’s 12 most impressive metro stations”, CNN Online Journal.
- Berengueras J. M., (2016), “El 40% de las compras de pisos en Barcelona son para inversión”, El Periodico.
- Bergman E. M. & Schubert U., (2005), “Spillovers and Innovation, Environment and Space: Policy Uncertainties and Research Opportunities”, Springer Vienna, pp 157-177.
- Bloomberg Company, in http://www.bloomberg.com/ss/09/08/0821_most_successful_immigrants

- Brzozowski J., (2008), “Brain Drain or Brain Gain? The New Economics of Brain Drain Reconsidered”, Cracow University of Economics, Cracow.
- Burgen S., (2017), “Barcelona marches to curb negative effects of tourism boom”, The Guardian.
- Canale R. R., (2011), “La corruzione, la malapolitica e il Mezzogiorno”, *economiaepolitica*, rivista online della politica economica.
- Carrington W. J. & Detragiache E., (1999), Bulletin of the International Monetary Fund.
- Castan P (2016), “Se busca (y no se encuentra) piso de 800 euros al mes en Barcelona”, El Periodico.
- Casucci G., (2011), “4° Giornata su Immigrazione e Cittadinanza, Valmar”, Roma, pp.49.
- Commissione delle comunità europee, Direttiva del Consiglio del 23/10/2007, sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati, {SEC(2007) 1382}{SEC(2007) 1403}, disponibile in <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:52007PC0637>
- Comunicato stampa del Parlamento europeo su “Una "carta blu" per i migranti altamente qualificati”, disponibile in <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=it&type=IMPRESS&reference=20081117IPR42214>
- Convenzione sullo status dei rifugiati, (28 luglio 1951) Cap. 1, Art. 1 "Definizione del termine di “rifugiato”, Ginevra.
- Cresswell T., (2011), “Mobilities I: Catching up, Progress in human geography” 3, pp. 555.

- Cruz-Castro L., Sanz Menéndez L., (2005), “Bringing science and technology human resources backin: The Spanish Ramón y Cajal programme”, vol. N° 32, Science and Public Policy, pp. 39–53.
- Daniele V. Malanima P., (2007), “Il prodotto delle regioni e il divario Nord-Sud in Italia”, (1861-2004), Rivista di Politica Economica, III-IV, pp.267-315.
- De Swaan A. (1988), “In Care of the State: Health Care, Education, and Welfare in Europe and the USA in the Modern Era”, Oxford: Oxford University Press.
- Docquier, F., Lodigiani, E. (2010), “Skilled Migration and Business Networks”, Open Economies Review, Volume 21, Issue 4, pp 565–588.
- Ellis. R., (2004), *Task-based Language Learning and Teaching*, Oxford University Press, Oxford.
- Estatut de Autonomia de Catalunya, in www.parlament.cat.
- Expat survival guide, in <https://expatpartnersurvival.com/>
- Faini R., (2006), “Remittances and the Brain Drain”, IZA DP No. 2155.
- Faini, R., (2002), “Migration, Remittances and Growth”, Working paper, Brescia.
- Faist T., (2013), “The mobility turn: a new paradigm for the social sciences?, Ethnic and Racial Studies”, 36:11, 1637-1646, DOI: 10.1080/01419870.2013.812229
- Figueredo E., (2010), La ciudad de Barcelona tiene una media de 315 hurtos cada dia, Lavanguardia.
- Figueredo E., (2010), La ciudad de Barcelona tiene una media de 315 hurtos cada dia, Lavanguardia.
- Garcia J., (2010), "La peor oficina de extranjería", El País, Barcellona.

- Garten E. J., (5 Ottobre 2015), How to Win the Global War for Talent, Foreign Policy, Washington D.C..
- Gasparini A. (1998), Transnational systems of towns, in Gasparini, A. (ed.), Nation, Ethnicity, Minority and Border, Contributions to an International Sociology, Istituto di Sociologia Internazionale di Gorizia, Gorizia.
- Gatti E., (2009), "Defining the Expat: the case of high-skilled migrants in Brussels", Brussels Studies, Issue 28, in www.brusselsstudies.be.
- Ghosh, B., (2006), Migrants' Remittances and Development. Myths, Rhetoric and Realities, IOM, Geneva, The Hague Process on Refugees and Migration, Den Haag.
- Giddens A., (1990), Le conseguenze della modernità, Polity, Cambridge.
- Global Talent Competitiveness Index (GTCI) ideato e prodotto dagli editori Bruno Lanvin and Paul in collaborazione con the Business School for the World (INSEAD), ADECCO GROUP, Human capital leadership institute (HCLI).
- Gonzalez G., (2015), "Polémica por el colapso para acceder a la cita de Extranjería", El Mundo, Barcellona, in: <http://www.elmundo.es/cataluna/2015/10/19/5624af7322601d10528b45ae.html>
- Guiso L., Sapienza P., Zingales (2010), Civic Capital as the missing Link, EUI Working Paper.
- Haas M., (2008), Humanressourcen in Österreich, Vienna, in http://www.rat-fte.at/tl_files/uploads/Studien/080421_Endbericht_Humanressourcen%20in%20Oesterreich_Haas.pdf.
- Habermas J., (1975), Crisi di legittimazione, Boston: Baecon Press.

- Hansen H.K., Niedomysl T., (2009), Migration of the creative class: Evidence from Sweden, paper n° 9, Journal of Economic Geography pp.203.
- Haque N. U., Kim S-J, (1995), “Human capital flight”: impact of migration on income and growth, “IMF Staff Papers”, Vol. 42, no.3.
- Harvey D., (1990), The condition of postmodernity, Basil Blackwell.
- Hernán Cheyre, (9 giugno 2013) vicepresidente ejecutivo de Corfo (entità pubblica facente parte della “Start-up Chile”) , in un’intervista rilasciata per El País, a Miguel Ángel García Vega.
- http://mossos.gencat.cat/ca/indicadors_i_qualitat/estadistica
- <http://www.abc.es/local-cataluna/20130925/abci-competencias-catalanas-201309241807.html>
- Human Development Index (HDI), (2015), Nazioni Unite, in www.undp.org.
- Judt T., (2009), Reappraisals. Reflections on the Forgotten Twentieth Century, Vintage Books, London.
- Khanna T., Krishna G., Bullock R., (2010) Winning in Emerging Markets: A Road Map for Strategy and Execution, Harvard Business Press.
- Kington T., (2014), London is far more dangerous than Naples, says city official, The Telegraph, Roma.
- Knight J., (2011), Heaven for tourists and thieves, The Times.
- Knight J., (2011), Heaven for tourists and thieves, The Times.
- -Kołodko G., (2003), Globalizacja un odrabianie zaległości rozwojowych, Polity.
- Kozłowski M. e Wojtysiak-Kotlarski M., (2014) Grzegorz w. Kołodko ho ćwierćwiecze transformacji, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, pp. 425-462.

- Krugman P., (2009), *The Conscience of a Liberal. Reclaiming America from the Right*, Penguin Books, London.
- Kugler, M., Rapoport, H., (2005), *Skilled Emigration, Business Networks and Foreign Direct Investment*, CESifo Working Paper No. 1455;
- Manso J., Cruz M., Núñez F., Sanchez R., (2015), *¿Cuáles serían las consecuencias de una Cataluña independiente?*, El Mundo.
- Marci S., (2011), *Il valore legale del titolo di studio, Contesto europeo ed elementi di legislazione comparata*, dossier n° 280, servizio studi del Senato, ufficio ricerche sulla legislazione comparata e per le relazioni con il C.E.R.D.P.
- Markusen A., (2008), *Human versus physical capital. Government's role in regional development*, pp. 59, in: Martinez-Vazquez J., Vaillancourt F., (2008), *Public policy for regional development*, Routledge, Abingdon.
- Marquez C, (2016), *Barcelona, ciudad sin pisos (de alquiler)*, El Periodico.
- Marshall T.H., (1950), *Citizenship and Social Class*, traduzione in italiano a cura di Maranini P., (1976), *Cittadinanza e classe sociale*, Utet, Torino.
- *Mobilities journal*, Taylor & Francis Online, 2006 in <http://www.tandfonline.com/toc/rmob20/current>.
- Newcomer, in www.belgique-infos.be/belgium/newcomers-welcome/?lang=en#.WibB0BvhDIV.
- Oded S., (2005), *The new economics of the brain drain*, MPRA Paper No. 30939, posted 17. May 2011 12:57 UTC .
- Pasquariello P. (2010), *La reputazione di Napoli nel resto d'Italia e all'estero*, Corriere della Sera.
- Pérez T, (2016), *“Vuelva usted mañana”*, El Periodico, Barcellona.

- Porter M., (1991), *Il vantaggio competitivo delle nazioni*, Mondadori.
- Portes, A., (1976), *Determinants of the Brain Drain*, “*International Migration Review*”, Vol. 10, No. 4.
- Putnam R. D., (1993), *Making democracy Work*, Princeton, Princeton University Press.
- Ramirez V., Ley M., (2014), *Así se reparte la corrupción en España*, El Mundo, Madrid.
- Ramirez V., Ley M., (2014), *Así se reparte la corrupción en España*, El Mundo, Madrid.
- Reiner C., (2010), *Brain competition policy as a new paradigm of regional policy: A European perspective*, Blackwell Publishing, Oxford. pp. 456.
- Rivalland M. (2015), *A weekend in.. Barceona, Spain*, The Times.
- -Roubini N., Mihm S., (2011), *Ekonomia kryzysu*, Warszawa: Wolters Kluwer Polska, pp.333.
- Sassen S., (2008), *Una sociologia della globalizzazione*, Piccola Biblioteca Einaudi, Torino.
- Schmitz H., (1997), *Collective efficiency and increasing returns*, IDS Working Paper 50, pp.3.
- Selmer, J., & Lauring, J., (2010), “*Self-initiated academic expatriates: Inherent demographics and reasons to expatriate*”, vol. 7 (3), *European Management Review*, pp. 169-179.
- *Statuto del comune di Napoli, Articolo 24, Disciplina regolamentare.*
- Stepan A., Linz J., (2000), *Transizione e consolidamento democratico*, il Mulino, Bologna.
- Striano E., (1996), *Il resto di Niente*, Loffredo editori, Salerno.
- Szymanowski R., 2016 *The mobility turn in the social science.*

- Urry J., Grieco M., (2012), Introduction: Introducing the Mobilities Turn, in J. Urry and M. Grieco (eds.), *Mobilities: new perspectives on transport and society*, Surrey: Ashgate, pp. 1–2.
- World Bank, (1995), *World Development Report 1995*, New York, Oxford University Press.
- www.administracion.gob.es
- www.barcellona.org nella sezione Sicurezza ed Emergenze.
- www.barcelona-life.com
- www.campaniabioscience.it.
- www.expatarrivals.com
- www.expatinfodesk.com
- www.immovingtobarcelona.com
- www.infodata.ilsole24ore.com
- www.internations.org
- www.meetup.com
- www.ocu.org
- www.osac.gov.
- www.spainexpatblog.com
- www.treccani.it.
- www.tripadvisor.com