

L'esperienza di Ethnoland, la cui mission è la valorizzazione dei talenti stranieri in Italia

L'integrazione leva per crescere

Formazione globale e diversity i nuovi valori su cui puntare

DI PIETRO SCARDILLO

Promuovere l'integrazione sociale e professionale degli immigrati in Italia, in particolare dei talenti. È l'obiettivo di Ethnoland, una fondazione culturale privata guidata dal camerunese Otto Bitjoka, da oltre trenta anni a Milano, dove si è laureato in filosofia e in economia, secondo il quale «la dimensione multiculturale è in grado di tradursi in una leva competitiva che può arricchire il sistema Italia. La ricchezza di esperienze di chi viene da lontano o è figlio di altre culture è un valore aggiunto, è il patrimonio imprescindibile di una società che deve cogliere da ciascuno intelligenza e competenza. E ridare a ciascuno opportunità e riconoscimento». Secondo le previsioni dichiarate dalla fondazione Ethnoland, nei prossimi 10 anni il numero dei residenti in Italia passerà da 4.200.000 nel 2010 a 6.700.000 nel 2020, con un aumento progressivo in Lombardia, regione con la maggiore concentrazione immigrata, che da circa 1.000.000 di immigrati presenti nel 2010 passerà a quasi 2 milioni nel 2020. Anche da questi dati nasce l'esigenza di individuare e di valorizzare i futuri talenti. Così è nato il Progetto Talea, master in leadership per giovani immigrati di seconda generazione: dieci giorni di formazione (con un impegno giornaliero da 8 a 12 ore), che si sono svolti nel mese di giugno a Camaldoli, in provincia di Arezzo, riservati a 25 borsisti, tra i quali dottorandi con il massimo dei voti, giovani talenti e brillanti professionisti, con la conoscenza di almeno tre lingue. La classe era costituita

da giovani originari dei Paesi dell'Africa, del Sud America, del Medio Oriente, dell'Europa dell'Est e dell'Italia, scelti dopo uno screening di oltre 400 curricula esaminati. I temi dei sei moduli hanno riguardato: carisma e stile di leadership; media e comunicazione; politica e società; etica e responsabilità; diaspora e co-sviluppo; diritto e dovere. Per Otto Bitjoka questi giovani talenti «devono acquisire la consapevolezza delle loro potenzialità e il convincimento che è proprio nella loro "diversità" la ricchezza per raggiungere posizioni di eccellenza. Racchiudere in sé più culture e sapersi esprimere con competenza in diverse lingue sono i requisiti indispensabili per chi deve competere in una società complessa e diventare classe dirigente». È previsto per novembre prossimo un evento speciale dal titolo Talent welcome day, in cui i giovani del master Talea parteciperanno a un convegno su «Diversità sul lavoro», effettueranno colloqui individuali con rappresentanti delle associazioni imprenditoriali e ceneranno in modo conviviale con un selezionato numero di imprenditori, direttori delle Risorse Umane e giornalisti. Tra l'altro, Otto Bitjoka è anche vicepresidente del nuovo istituto di credito Extrabanca, presente a Milano in via Pergolesi, con prossime aperture a Roma e a Brescia, dove per effetto della diversa provenienza degli impiegati si parlano 13 lingue diverse.

A condividere la visione del progetto Talea, impegnando la propria scuola di formazione

(Tec), che ha curato il modulo di tre giornate dedicate al Carisma e stile di leadership, è stato il gruppo Bosch in Italia. Roberto Zecchino, direttore risorse umane e organizzazione del gruppo Bosch Italia ritiene che «di fronte a un consumatore esigente e abituato a un'offerta sempre più personalizzata, è opportuno che le aziende assumano nuovi manager flessibili, capaci di esprimere al meglio il valore della diversity e i vantaggi di una formazione globale. Questo per essere più competitivi sul mercato del lavoro. Peraltro, la pluralità culturale è uno dei sette "valori" fondamentali, indicati dal codice etico del nostro Gruppo. In Bosch Italia lavorano oltre 200 persone extracomunitarie ai livelli diversi della struttura organizzativa da quello operaio e impiegatizio fino al responsabile della qualità di uno degli stabilimenti. Anche nel novero di oltre 50 posizioni di stage per giovani laureati, che annualmente vengono offerte, sono presenti numerosi extracomunitari (cinesi, colombiani, cileni, argentini, indiani ecc.). Inoltre, a proposito di giovani talenti, Bosch Italia sta avviando il progetto junior managers program per dieci brillanti neolaureati in ingegneria e in economia, che prevede 18 mesi di programma formativo personalizzato e che si conclude con l'assunzione a tempo indeterminato in una delle seguenti aree: controllo di gestione, finanza, marketing, produzione e logistica. Nell'arco del periodo sono previste tre rotazioni in tre funzioni aziendali diverse e in tre località geografiche diverse, di cui una di sei mesi presso una sede del gruppo Bosch all'estero.

pietro.scardillo@fastwebnet.it



Roberto Zecchino



Otto Bifjoka

