

**GI Gnos e-publishing**

**seconda edizione**



Dr. Piero Calvi-Pariseti

# **Ideali e carriera**

## **un lavoro nella**

### **cooperazione internazionale**

Prefazione di **Franz-Josef Homann-Herimberg**  
già Direttore del Personale, Alto Commissariato  
delle Nazioni Unite per i Rifugiati



Questo manuale è dedicato alla memoria di Sergio Vieira de Mello,  
Alto Commissario delle Nazioni Unite per i Diritti dell'Uomo,  
tragicamente scomparso nell'attentato di Baghdad del 19 agosto 2003,  
con cui l'autore ha avuto l'onore di lavorare tra il 1998 ed il 2000.  
Sergio, come tutti lo chiamavano, è stata una delle maggiori fonti di  
ispirazione per chiunque abbia lavorato nel mondo  
degli aiuti umanitari.

---

© 2004, 2006 Piero Calvi-Pariseti, GIGNOS Institute  
Riproduzione vietata  
Parti specifiche di questa pubblicazione possono essere  
riprodotte solo con il consenso scritto dell'autore,  
da richiedere a [pcalvi@gignos.ch](mailto:pcalvi@gignos.ch)

# Indice

<b>Indice .....</b>	<b>3</b>
<b>Prefazione .....</b>	<b>6</b>
<b>Introduzione alla seconda edizione .....</b>	<b>7</b>
<b>1. Questo manuale .....</b>	<b>8</b>
Un mercato del lavoro da oltre 100.000 posti, di cui si sa pochissimo .....	8
Un contributo essenziale per fare una scelta informata .....	9
Utile per tutti ma dedicato soprattutto a chi ha "voglia di fare sul serio" .....	9
L'editore e l'autore .....	11
<b>2. Che cos'è la cooperazione internazionale? .....</b>	<b>13</b>
Una parte del mondo ci offre un pessimo spettacolo.....	13
Però.....	13
È tutta colpa, o merito nostro?.....	14
Di quale cooperazione stiamo parlando? .....	14
<b>2.1 Che cos'è l'assistenza internazionale allo sviluppo .....</b>	<b>15</b>
Cinque decenni tra luci ed ombre.....	15
Una svolta importante : gli obiettivi di sviluppo per il nuovo millennio .....	16
L'aiuto pubblico allo sviluppo, modalità bilaterale: da stato a stato .....	17
L'aiuto pubblico allo sviluppo, modalità multilaterale: organizzazioni internazionali.	18
La cooperazione non governativa.....	20
<b>2.2 Che cosa sono gli aiuti umanitari.....</b>	<b>22</b>
La trasformazione dei conflitti durante gli ultimi cinquant'anni .....	22
Sempre più persone vittime delle calamità naturali.....	22
Operazioni umanitarie in enorme crescita .....	23
Una grande crescita nel numero degli attori .....	24
<b>2.3 Chi paga, quanto e perchè .....</b>	<b>24</b>
Se 58 miliardi di dollari sembrano tanti.....	24
...in realtà ne servono molti di più .....	25
Etica, sicurezza, ritorni economici – le motivazioni dei governi.....	25
<b>3. Gli attori .....</b>	<b>27</b>
<b>3.1 Nazioni Unite .....</b>	<b>28</b>
<b>3.2 Il sistema delle Nazioni Unite.....</b>	<b>30</b>
Come l'ONU è presente nei Paesi in via di sviluppo.....	34
Come cambiano le cose in caso di crisi .....	34
<b>3.3 Il Movimento Internazionale di Croce Rossa e Mezzaluna Rossa .....</b>	<b>35</b>
<b>3.4 Le Organizzazioni Non Governative .....</b>	<b>37</b>

3.5 I governi e l'Unione Europea .....	42
<b>4. Una scelta professionale.....</b>	<b>46</b>
Il capitolo più importante di questo manuale.....	46
Perchè interessa un lavoro nella cooperazione? .....	46
Che cosa bisogna assolutamente evitare.....	47
Il giusto profilo attitudinale .....	48
Scheda di autovalutazione del profilo di personalità .....	49
Le lingue: semplicemente indispensabili.....	50
Quali lingue? .....	51
Quali sono i profili professionali richiesti? .....	52
Perchè l'esperienza è così importante .....	55
<b>5. Fare esperienza nel volontariato .....</b>	<b>57</b>
I campi di lavoro, ottimi per farsi un'idea.....	57
Il volontariato a medio termine: un'eccellente porta di ingresso .....	60
<b>6. Vivere e lavorare nei Paesi in via di sviluppo .....</b>	<b>62</b>
La "curva dell'adattamento" – molte gioie e qualche dolore nella vita in missione .....	62
Come gestire famiglia e rapporti personali.....	64
Come affrontare il reinserimento, personale e professionale.....	66
<b>7. Lavorare con le Nazioni Unite .....</b>	<b>69</b>
Una giungla di categorie, livelli e sottolivelli.....	69
La strada maestra per diventare funzionari: i concorsi nazionali .....	69
Una opportunità per i neolaureati : il programma JPO .....	70
Se si hanno qualifiche ed esperienza, conviene candidarsi a posizioni specifiche .....	73
Il volontariato retribuito – un modo intelligente per cominciare .....	75
Lo stage – interessante ma poco utile ai fini della carriera .....	76
E se non sono laureato?.....	77
<b>8. Lavorare con la Croce Rossa Internazionale .....</b>	<b>79</b>
Posizioni estremamente affascinanti e prestigiose.....	79
...che rappresentano un challenge per gli italiani.....	80
<b>9. Lavorare con le ONG.....</b>	<b>83</b>
Migliaia di posizioni disponibili in tutto il mondo, per cui la nazionalità conta solo relativamente .....	83
Condizioni relativamente comuni tra i diversi Paesi.....	84
Come ci si candida per un posto con una ONG .....	86
Importanti risorse di collocamento per chi è già esperto .....	87
<b>10. Lavorare con il governo .....</b>	<b>88</b>
Posizioni riservate ai molto esperti.....	88
<b>11. Lavorare con l'Unione europea.....</b>	<b>90</b>
Un'altra selva di gradi e livelli .....	90
Diventare funzionario .....	90
Il sistema dei concorsi dell'Unione europea .....	91
Concrete possibilità per chi ha già esperienza.....	91
Un'opportunità per i neolaureati: l'internato all'Unione Europea .....	92

<b>12. Opportunità di formazione.....</b>	<b>94</b>
12.1 Le lauree.....	94
12.2 I masters.....	95
A Milano.....	95
A Pavia.....	95
A Torino.....	96
A Bologna.....	96
A Ferrara.....	97
A Roma.....	97
A Napoli.....	98
12.3 I corsi brevi.....	99
<b>13. Conclusioni.....</b>	<b>100</b>
<b>14. Tutti i contatti necessari.....</b>	<b>103</b>
Capitolo 5 – Volontariato a breve e medio termine.....	103
Capitolo 7 – Nazioni Unite.....	104
Capitolo 8 – Croce Rossa Internazionale.....	107
Capitolo 10 – Il governo italiano.....	108
Capitolo 11 – l’Unione europea.....	108
Capitolo 12 – Formazione.....	109

# Prefazione

Un lavoro nella cooperazione internazionale, sia che si tratti di aiuto internazionale allo sviluppo o di assistenza umanitaria, suscita generalmente rispetto e ammirazione, al punto che un impegno in questo settore assume talvolta i caratteri di un sacerdozio eroico e conferisce a chi vi si dedica un'aura attraente di mistero e di avventura.

Questa visione romantica di un lavoro che è in realtà tra i più concreti non è priva di fondamento. Generosità, solidarietà, idealismo – l'agire per una buona causa – sono dei valori intimamente legati a tutti gli sforzi di cooperazione internazionale. Come tutte le visioni, tuttavia, essa non interpreta che parzialmente una realtà complessa dalle esigenze multiple.

Innanzitutto, la cooperazione internazionale non si discosta da qualsiasi altra professione, nel momento in cui apporta un salario e delle possibilità di carriera a chi vi si dedica. Il brillante percorso di Kofi Annan, attuale Segretario Generale delle Nazioni Unite e di cui ho avuto l'onore di essere ad un certo punto il superiore diretto, ne è un esempio concreto.

D'altro canto, una carriera nell'aiuto allo sviluppo o nell'assistenza umanitaria richiedono una tenacia tutta particolare, non fosse che per le difficoltà oggettive di accedervi. Inoltre, essa è concepibile solo quando si ha una profonda convinzione nel fatto che il mondo sia perfezionabile e si è dotati di una forte motivazione personale. Convinzioni e motivazione non sono però sufficienti. Le difficoltà crescenti legate alle situazioni in cui si mette in opera la cooperazione internazionale richiedono uno straordinario professionalismo, unito a competenze ed esperienza specifiche.

Il lavoro nella cooperazione internazionale è un soggetto che mi sta molto a cuore, avendovi dedicato diversi decenni della mia vita. La mia esperienza di Direttore del Management dell'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (funzione che comprende la gestione delle risorse umane) mi ha dimostrato che questa professione ha tutte le caratteristiche di una vocazione, che deve essere però accompagnata da solide competenze professionali: un giusto mezzo tra idealismo e tecnocrazia, un lavoro di interesse comune dove i valori umani sono prevalenti.

Accolgo con grande piacere questa pubblicazione, che risponde a domande che mi sono state poste innumerevoli volte durante la mia carriera. Era certamente ora di fare luce su questa particolarissima professione, le sue esigenze e le sue grandi soddisfazioni.

Franz-Josef Homann-Herimberg

F.J. Homann-Herimberg è attualmente special advisor del Sottosegretario delle Nazioni Unite per gli Affari Umanitari. Nato a Vienna, Austria, ha dedicato praticamente tutta la sua vita al settore della cooperazione internazionale. Dopo una lunga e brillante carriera all'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati, ha lavorato alla Missione Permanente dell'Austria presso le Nazioni Unite, come direttore della sezione affari umanitari.

# Introduzione alla seconda edizione

La seconda edizione di questo manuale viene pubblicata nel luglio 2006, poco più di due anni dopo l'uscita della prima edizione. Gli ultimi 26 mesi hanno visto un successo quasi straordinario per un'iniziativa che si pensava inizialmente "di nicchia".

Il manuale "Ideali e Carriera" era stato inizialmente scritto per gli studenti del Master in International Affairs e del Diploma in Emergenze ed Azione Umanitaria dell'ISPI (Università Bocconi) di Milano, per i quali l'autore è docente e coordinatore. La decisione di mettere questa pubblicazione a disposizione di un pubblico più vasto si è dimostrata quanto mai opportuna, e questo fondamentalmente per due motivi.

Innanzitutto, un numero notevole tra le persone che hanno acquistato questo manuale in Italia ha inviato spontaneamente email o lettere di commento, esprimendo giudizi estremamente positivi. Secondo i lettori, questa pubblicazione sembra avere colto nel segno in quanto combina una "massa critica" di informazione tecnica con una massa altrettanto (e forse più) critica di consigli, esperienze e testimonianze da parte di persone che vivono quotidianamente una realtà lavorativa nel mondo della cooperazione internazionale. Molto apprezzato, in particolare, il non essersi limitati a descrivere ed analizzare le varie possibilità di impiego offerte dalle organizzazioni internazionali, le procedure di reclutamento e le opportunità di formazione, ma l'aver dato spazio ad aspetti essenziali come ad esempio cosa significhi in realtà vivere e lavorare in un Paese in via di sviluppo, come gestire i rapporti personali durante una missione internazionale e come affrontare il reinserimento personale e professionale dopo un'esperienza di lavoro all'estero. Ancora più apprezzato è l'aver dato voce ai responsabili del reclutamento delle organizzazioni internazionali, spiegando chiaramente i punti essenziali a cui queste persone guardano nel valutare il profilo di un candidato.

In secondo luogo, questa pubblicazione è stata molto apprezzata dagli stessi addetti ai lavori. Al di là dello specifico dei contenuti di informazione/formazione, molte organizzazioni ritengono che iniziative come questa possano essere molto utili nel limitare la straripante offerta di personale non qualificato a cui sono esposte. Bisogna infatti ricordare che, per esempio, una qualsiasi delle ONG italiane riceve in media diverse decine di curriculum vitae ogni mese, da parte di persone volenterose ma generalmente molto poco informate. Il messaggio da parte degli uffici di reclutamento è chiaro: da una parte abbiamo sempre delle posizioni per cui non troviamo candidati e dall'altra siamo letteralmente sommersi di CV di persone che non hanno il profilo adatto. Questo manuale è stato quindi percepito dalle organizzazioni come un utile strumento per informare le scelte di un vasto pubblico genericamente interessato alla cooperazione internazionale.

La seconda edizione del manuale si presenta in una versione grafica rinnovata, con alcune sezioni interamente nuove (compresa una checklist per l'autovalutazione del profilo psicologico e motivazionale) ed un aggiornamento di tutti i riferimenti e contatti.

# 1. Questo manuale

## Un mercato del lavoro da oltre 100.000 posti, di cui si sa pochissimo

L'organizzazione inglese Aid Workers Network stima che in ogni momento durante la seconda metà degli anni novanta ci fossero oltre 250.000 persone impiegate in tutto il mondo da agenzie di aiuto allo sviluppo o assistenza umanitaria. Questa cifra, che ad alcuni può sembrare straordinaria, si trova in effetti al limite inferiore delle stime fatte dagli addetti ai lavori. E' difficile ottenere dati più precisi in quanto circa la metà di questi posti di lavoro sono coperti da personale locale, reclutato direttamente nei Paesi in via di sviluppo in cui queste agenzie operano. Dalla cifra globale di oltre un quarto di milione di addetti va poi sottratta una quota di "volontari puri", vale a dire persone che prestano la loro opera senza essere pagate.

Nel Regno Unito, per esempio, un'indagine effettuata da un'altra organizzazione, People In Aid, mostra che durante il 1996, 116 Organizzazioni Non Governative (ONG) britanniche di aiuto allo sviluppo o assistenza umanitaria impiegavano oltre 64.000 persone in vari Paesi del mondo. Di queste, circa il 50% erano personale indigeno, reclutato localmente, e circa il 6% volontari. Del restante 44%, gli impiegati britannici erano circa 15.000, e ben 8.915 posizioni professionali erano coperte da personale "espatriato", cioè cittadini di altri Paesi con titoli ed esperienza impiegati da ONG britanniche per lavorare in Paesi in via di sviluppo. Tra questi, 2.603 erano stati assunti nel solo 1996.

Questo genere di cifre è stato confermato da ulteriori indagini condotte da People In Aid nel 2003 e nel 2005 a livello internazionale, includendo organizzazioni di 12 Paesi europei compresa l'Italia. ("Understanding Human Resources in the Humanitarian

Sector", People In Aid, 2004; [www.peopleinaid.org](http://www.peopleinaid.org)).

In termini di reali possibilità di impiego per cittadini dei Paesi occidentali, il mercato del lavoro nella cooperazione internazionale vale quindi almeno 100.000 posti, articolato su uno spettro molto vasto di posizioni professionali. Si va da missioni di sei o dodici mesi come volontario retribuito con una Organizzazione Non Governativa (tra 1.000 e 1.500 posti solo nelle ONG italiane e letteralmente decine di migliaia con le grandi ONG internazionali) a vere e proprie carriere di funzionario con le grandi organizzazioni internazionali (oltre tremila gli italiani impiegati dall'ONU al momento in cui scriviamo), passando attraverso una gamma pressochè infinita di variazioni.



Trasporto fluviale di cibo e medicinali dopo l'eruzione del vulcano Rabaul, Papua Nuova Guinea.

Da una parte troviamo quindi un mercato del lavoro nella cooperazione internazionale numericamente comparabile a quello di una grande multinazionale, che fatica a trovare tutte le risorse umane di cui ha bisogno.

Dall'altra troviamo lo straordinario interesse che moltissime persone nutrono per la possibilità di lavorare in Paesi in via di sviluppo o nelle grandi organizzazioni internazionali, attratte dalla prospettiva di un'esperienza umana e professionale significativa, di un lavoro appassionante con una forte dimensione etica.

In mezzo a queste due realtà presenti ed importanti nel mondo di oggi, troviamo una quasi completa mancanza di informazione, da parte del grande pubblico, sul complesso mondo della cooperazione internazionale e su cosa significhi realmente vivere e lavorare nei Paesi in via di sviluppo. Ancora meno si sa su quali siano i profili personali e professionali richiesti e sui meccanismi di accesso al mercato del lavoro in questo settore. Impressionanti, in questo senso, sono i dati del già citato studio di People In Aid: le 116 organizzazioni oggetto dello studio avevano ricevuto nel 1996 una media di oltre 3000 candidature alla settimana da parte di persone interessate ad una esperienza nella cooperazione internazionale e, nonostante questo, 372 posti erano rimasti vacanti.

### **Un contributo essenziale per fare una scelta informata**

Questo manuale ha lo scopo di colmare queste lacune di informazione e di fornire alle persone interessate solide basi per prendere una "decisione informata" riguardo al proprio futuro professionale.

Chi poi fosse seriamente interessato alla ricerca di un impiego - temporaneo o definitivo - nel settore della cooperazione internazionale troverà in questo manuale una panoramica completa ed aggiornata dei canali e meccanismi di reclutamento di tutte le organizzazioni più importanti ed una quantità di referenze utili per la formazione.

La prima parte del manuale è dedicata ad informazioni di carattere generale, indispensabili per orientarsi in un ambiente estremamente complesso ed articolato. Spiegheremo cosa sia e come funzioni l'assistenza allo sviluppo ed esploreremo il mondo degli aiuti umanitari. Forniremo poi un profilo di tutti i principali attori - Nazioni Unite, Croce Rossa, Organizzazioni Non

Governative, senza dimenticare le attività del governo italiano e quelle dell'Unione europea.

La seconda parte del manuale entra nello specifico del lavoro in campo internazionale. Dapprima discuteremo dei requisiti necessari per poter intraprendere una carriera o per fare un'esperienza in questo settore. Poi descriveremo cosa significhi vivere e lavorare in Paesi in via di sviluppo o in situazioni di crisi. Parleremo infine di un soggetto molto importante al fine di prendere "decisioni informate": l'impatto che un lavoro in questo settore può avere sulla propria carriera in Italia e sulla propria famiglia.

Nella terza parte del manuale passeremo in rassegna le possibilità di impiego offerte da tutte le più importanti organizzazioni. Presenteremo la "politica di reclutamento" di ogni organizzazione, descriveremo le opportunità specifiche ed analizzeremo quali siano le implicazioni per un candidato italiano.

L'ultima parte del manuale è dedicata alle risorse. Presenteremo le più importanti opportunità di formazione specializzata e discuteremo di come accedere alle offerte di impiego pubblicate dalle organizzazioni.

### **Utile per tutti ma dedicato soprattutto a chi ha "voglia di fare sul serio"**

Questo manuale contiene informazioni potenzialmente interessanti per chiunque. Dopotutto, la cooperazione internazionale è finanziata in grandissima parte con denaro pubblico e pensiamo che a tutti interessi sapere come vengono utilizzati parte dei soldi che paghiamo in tasse.

Tuttavia, questo manuale è stato scritto soprattutto per chi, studenti, impiegati, professionisti, almeno una volta nella vita ha pensato seriamente di "cambiare vita" e di dedicarsi - temporaneamente o definitivamente - ad un lavoro diverso in un Paese diverso.

Questo manuale è stato scritto per gli idealisti ed i sognatori, per spiegare loro che gli aspetti "romantici" di un lavoro nell'internazionale (il fare del bene,

l'avventura, i nuovi orizzonti) sono reali ed importanti, ma non sono i soli. La cooperazione internazionale richiede professionalità, precise caratteristiche psicologiche e morali ed un impegno spesso superiore a quello di un lavoro "normale".


Questo manuale è scritto anche per i cinici ed i disincantati, per dimostrare che esistono alternative professionalmente credibili al "profitto ad ogni costo" che sembra dominare qualsiasi aspetto dell'attività lavorativa nel nostro Paese.

In questo manuale si trovano le risposte a tutte le domande concernenti il mondo del lavoro nella cooperazione internazionale - le "domande di sempre", poste sia dai neofiti che dagli esperti a chi si occupa di reclutamento:

- Faccio bene a mandare il mio curriculum a questa o quell'organizzazione ?
- Che possibilità ha una persona con la mie esperienza e le mie qualifiche?
- Come faccio a fare esperienza pratica?
- Come si vive e si lavora nei Paesi in via di sviluppo?
- Quanto si guadagna? Si riesce a risparmiare un po' di soldi? Chi paga le spese di viaggio?
- In che cosa consiste esattamente il lavoro sul campo?
- Dove trovo gli annunci più recenti di vacanza di posto ?
- E' importante avere un Master?
- Questo lavoro sarà all'altezza delle mie aspettative?
- Posto portare in missione il mio compagno/a?
- Ho più di 40 anni – posso ancora pensare ad un lavoro in questo settore?
- Vale la pena di fare un internato?
- Quali lingue bisogna conoscere, e a che livello?
- Se vado in missione in un Paese in via di sviluppo per un anno o due, troverò lavoro al mio rientro in Italia?
- Quali sono gli errori da evitare assolutamente?
- Chi sono i più grandi datori di lavoro?
- Vorrei fare una vera carriera in questo settore: quanto in alto posso arrivare?
- Che cos'è il "volontariato retribuito"?

Le risposte a queste ed a moltissime altre domande che si trovano in questo manuale sono basate sull'esperienza personale dell'autore (che ha passato praticamente tutta la sua vita professionale in questo settore) e di molti altri esperti (addetti al reclutamento di varie organizzazioni internazionali, professionisti, cooperanti, volontari). Questo manuale non offre solo informazioni, ma soprattutto consigli basati sull'esperienza di chi vive questo mondo "dall'interno".

**Più che un manuale di consultazione, questa pubblicazione va intesa come un libro di testo. Leggere soltanto alcune sezioni non permetterà di avere la visione di insieme che è indispensabile per poter prendere una decisione informata riguardo al proprio futuro professionale. È quindi consigliabile leggere con attenzione i capitoli introduttivi e, soprattutto, il capitolo 4, in cui si descrivono in dettaglio le caratteristiche che bisogna possedere per accedere a posizioni professionali in questo settore, resistendo alla tentazione di saltare direttamente ai capitoli più "pratici".**

Per rendere la lettura del manuale più scorrevole, tutti i contatti ed i riferimenti relativi alle organizzazioni e alle risorse citate sono raccolti nel capitolo 14 ed indicati dal carattere .

L'editore e l'autore



Questa pubblicazione è un'iniziativa di GIGNOS Institute, un istituto di ricerca privato – think tank, secondo l'espressione inglese – con sede a Ginevra, in Svizzera. GIGNOS (il cui nome si pronuncia con la G dura e deriva dal greco antico gignosko, verbo che indica il processo che porta alla conoscenza) lavora in collaborazione con varie agenzie delle Nazioni Unite, con la Croce Rossa Internazionale, diverse università e con i governi svizzero ed inglese facendo ricerca

volta al miglioramento del sistema degli aiuti internazionali. I proventi economici di questa iniziativa contribuiscono a finanziare il programma di ricerca indipendente dell'istituto.

Questo manuale è pubblicato in diverse lingue e distribuito in una decina di Paesi. Ogni versione è adattata specificamente al contesto del paese a cui è diretta.

L'autore è il prof. Piero Calvi-Pariseti, che dopo 15 anni di carriera nel settore umanitario è oggi docente e coordinatore del Master in Cooperazione Internazionale dell'Istituto per gli Studi di Politica Internazionale (ISPI) di Milano e visiting professor all'Università Bocconi di Milano e La Sapienza di Roma.

Cominciando proprio dall'autore, presenteremo nel corso dei vari capitoli di questa pubblicazione una serie di "profili" - brevi ritratti di persone che hanno scelto di lavorare nel settore della cooperazione internazionale.



**Piero Calvi-Pariseti, Milano, 1960 : medicina, Croce Rossa, Nazioni Unite, ricerca ed insegnamento**

**La carriera in breve**

Nel 1990, mentre vivevo le difficoltà professionali di tutti i giovani medici, ho cominciato a collaborare con una piccola ONG italiana e nel 1992 ha fatto un paio di missioni da volontario – è allora che ho deciso di fare questo di lavoro. Nel 1993 sono andato a studiare medicina delle catastrofi in Inghilterra ed alla fine dell'anno sono stato assunto dalla Croce Rossa Internazionale. Per tre anni sono stato in missione in vari Paesi (Africa, ex-Unione

Sovietica, Asia orientale), passando rapidamente da ruoli tecnici a ruoli amministrativi e poi manageriali. Ho avuto la grande fortuna di trovarmi un paio di volte nel "posto giusto al momento giusto", e questo mi ha sicuramente aiutato a far carriera in fretta. Nel maggio 1996 sono stato chiamato alla sede di Ginevra, per dirigere la più grande operazione della storia della Croce Rossa – l'assistenza ad oltre un milione di rifugiati della crisi Rwanda-Burundi.

Due anni dopo sono passato alle Nazioni Unite, andando a lavorare a New York come Segretario del Comitato Esecutivo Affari Umanitari. L'esperienza dell'ONU mi ha insegnato moltissimo, ma non mi sono adattato all'ambiente burocratico e molto politicizzato del Palazzo di Vetro, così all'inizio del 2001 ho lasciato l'organizzazione per diventare il negoziatore, per conto del governo svizzero, di un progetto di convenzione internazionale sugli aiuti in caso di terremoto. Dal 2004 mi occupo a tempo pieno di ricerca e di insegnamento.

### Perchè questa carriera

Ho sempre desiderato che il mio lavoro fosse utile agli altri, ed ero molto insoddisfatto di quello che facevo a Milano. Quando, nel 1992, ho visitato un amico che lavorava in Africa per la Croce Rossa è stato come per San Paolo essere "fulminato sulla via di Damasco". Mi è sembrato che tutto si sistemasse alla perfezione: ho visto la possibilità di un lavoro "vero", che potesse dare da vivere a me e alla mia famiglia ed allo stesso tempo soddisfacesse il mio bisogno di essere al mondo in maniera significativa.

### L'esperienza piú bella

1995: essere nel gruppo dei primi cinque occidentali ad entrare in Corea del Nord dopo che il Paese era stato ermeticamente isolato dal resto del mondo per quarant'anni.

### L'esperienza piú brutta

1996: parlare per telefono satellitare, dal mio ufficio di Ginevra, con un amico e collega sdraiato sotto un fuoristrada della Croce Rossa a Goma, Zaire, sotto un bombardamento furioso, e perdere improvvisamente il contatto. Fortunatamente, si trattava solo di un problema di batterie, ma per diverse ore ho pensato che fosse accaduto il peggio.

---

## 2. Che cos'è la cooperazione internazionale?

### Una parte del mondo ci offre un pessimo spettacolo

Nell'epoca della rivoluzione digitale, oltre un miliardo di persone al mondo vive, o meglio cerca di sopravvivere, al di sotto della cosiddetta "soglia di povertà", cioè con un introito di meno di un dollaro al giorno. Gran parte della popolazione dell'Africa sub-Sahariana, dell'America latina, dei Caraibi si trova al di sotto di questa soglia, in compagnia di parte della popolazione dell'Asia centrale e perfino dell'Europa. Così succede che 11 milioni di bambini muoiano ogni anno prima di aver raggiunto il quinto anno di età, principalmente per malattie prevenibili. Nei Paesi meno sviluppati, ciò significa più di un bambino su dieci. Negli stessi Paesi, ogni 48 parti una donna muore durante il travaglio. Dei bambini che hanno raggiunto l'età scolare, 113 milioni non sono mai andati a scuola.

Un miliardo di persone non ha accesso all'acqua potabile e due miliardi vivono in cattive condizioni igieniche. Ci sono 40 milioni di persone che vivono con l'AIDS, e la malattia sta letteralmente portando al collasso intere nazioni. Nel frattempo, però, in maniera silenziosa e da tempo immemorabile, la malaria uccide cinque volte di più. Le donne di molti Paesi sono soggette ad ogni forma di discriminazione, dall'accesso all'educazione (due terzi degli analfabeti sono donne) al mercato del lavoro, passando per la negazione di fondamentali diritti individuali.

Ma povertà e sottosviluppo, purtroppo, non sono i soli mali di cui soffre una parte del

pianeta. Nel solo 1999, per esempio, milioni di persone sono state obbligate a lasciare le loro case fuggendo dalla guerra: un milione e duecentomila in Angola, 850.000 in Kosovo, 750.000 in Etiopia ed Eritrea, oltre mezzo milione nel Timor orientale, 200.000 in Cecenia ed altre centinaia di migliaia in vari conflitti in giro per il mondo.

Madre natura, dal canto suo, nel decennio 1989-1999 ha ucciso una media di 150.000 persone all'anno con terremoti, inondazioni, siccità ed altre calamità che hanno colpito un totale di 108 Paesi.

### Però...

Però, ci sono Paesi in via di sviluppo in cui milioni di persone escono ogni anno dalla soglia di povertà, e gli 11 milioni di bambini morti nel 2001 erano 15 milioni nel 1995. Durante gli anni '90, un miliardo di persone hanno raggiunto un accesso ragionevole all'acqua potabile, ed altrettante hanno visto le loro condizioni igieniche migliorare sensibilmente.

L'India raggiungerà il 100 per cento di scolarizzazione entro il 2005 e Paesi come l'Uganda, il Brasile, il Senegal e la Thailandia hanno dimostrato che la progressione dell'AIDS si può arrestare. Praticamente tutti i Paesi hanno ormai programmi per ridurre al minimo le morti durante il parto.

Intanto, le organizzazioni umanitarie - spesso in mezzo ad enormi difficoltà logistiche e politiche - sono riuscite a mitigare l'impatto di conflitti e calamità naturali, proteggendo la

vita e la dignità di centinaia di migliaia di persone in tutto il mondo.

### È tutta colpa, o merito nostro?

Confrontati con dati sparsi e fuori contesto come questi, è facile cadere nel meccanismo psicologico che fa sentire noi, cittadini dei Paesi sviluppati, “colpevoli” delle sofferenze dei poveri e, per estensione, che fa considerare i successi nello sviluppo di alcuni Paesi come il solo prodotto dell’assistenza da parte di Paesi ricchi.

Il meccanismo è potente, ma le conclusioni sono del tutto errate. La realtà del sottosviluppo è immensamente complessa e si presta ad ogni tipo di analisi (ne sono prova, per esempio, le estremizzazioni fatte proprie dai due campi pro- e anti-globalizzazione). La genesi dei conflitti moderni è almeno altrettanto complessa e comprende sempre una vasta rete di fattori locali ed internazionali. Le calamità naturali, infine, hanno spesso ben poco di naturale: tante persone muoiono per terremoti ed inondazioni, per esempio, perché si costruisce male ed in posti sbagliati.

Senza volere entrare nel dettaglio di un argomento molto vasto ed al di fuori del soggetto di questo manuale, è importante ricordare che se da una parte gli stessi Paesi in via di sviluppo hanno in alcuni casi responsabilità gravi (malgoverno, corruzione, convenzioni sociali) nel determinare e/o mantenere una condizione disagiata,



dall’altra l’assistenza internazionale è stata spesso inutile ed in alcuni casi addirittura dannosa.

Quindi, con la necessaria dose di equilibrio, passiamo ad analizzare alcuni concetti fondamentali che ci serviranno a chiarire il contesto in cui si svolgono i lavori e le professioni di cui parleremo in questo manuale.

### Di quale cooperazione stiamo parlando?

Cooperare, dal punto di vista lessicale, significa operare in comune per raggiungere determinati obiettivi. A livello internazionale, la cooperazione si svolge su moltissimi livelli: militare, scientifico, economico, industriale, politico, e così via. La cooperazione di cui ci occupiamo in questo manuale ha uno scopo preciso: promuovere lo sviluppo economico e sociale dei Paesi in via di sviluppo (che chiameremo per comodità PVS) ed alleviare le sofferenze di popolazioni vittime di guerre o calamità naturali. Con il termine di cooperazione internazionale, intenderemo quindi l’insieme di interventi che compongono quelle che vengono tecnicamente definite “assistenza internazionale allo sviluppo” e “assistenza umanitaria”.

Fare questa precisazione a questo punto è importante, perché questo manuale si concentra sulle possibilità di impiego in questi settori specifici. La descrizione di altri settori con significative possibilità di impiego e di sicuro interesse per un pubblico sensibile ai problemi internazionali (come ad esempio la cooperazione internazionale per la difesa dell’ambiente) non rientra nello scopo di questa pubblicazione.

La cooperazione internazionale, anche in questa accezione relativamente ridotta, rappresenta una realtà complessa ed articolata, che coinvolge i rapporti tra stati ed i rapporti tra i cittadini, e che ha ripercussioni importanti sia nei Paesi sviluppati (detti “donatori”) che nei PVS (detti “destinatari”).

## 2.1 Che cos'è l'assistenza internazionale allo sviluppo

### Cinque decenni tra luci ed ombre

Le origini dell'assistenza internazionale allo sviluppo possono essere individuate all'inizio degli anni cinquanta, quando il processo di decolonizzazione porta diversi Paesi all'indipendenza, svelando la gravità dei problemi di sottosviluppo e forzando la comunità internazionale a pensare a politiche di cooperazione diverse e più complesse.

È questo il periodo di interventi quasi esclusivamente bilaterali, cioè che vedono un Paese donatore da una parte ed un Paese destinatario dall'altra. Gli organismi internazionali sono giovani e non rappresentano ancora un canale credibile per l'aiuto cosiddetto multilaterale (molti Paesi donatori che contribuiscono verso un Paese destinatario attraverso una organizzazione internazionale).

A partire dagli anni sessanta, con l'entrata dei Paesi del blocco sovietico tra i ranghi dei Paesi donatori, si assiste ad un aumento sostanziale del livello di flussi economici investiti in assistenza allo sviluppo. Durante questo decennio è particolarmente marcata l'influenza della politica internazionale - in piena guerra fredda - nell'allocatione dei finanziamenti verso certi Paesi da parte di certi donatori. Questo periodo vede anche una crescita nelle capacità operative delle organizzazioni internazionali: il volume dell'assistenza multilaterale raddoppia durante il decennio 1960-1970.

Gli anni '70 vedono un ulteriore forte crescita del volume dei trasferimenti ai PVS, basata sulla convinzione che l'iniezione di capitali (sia in forma di donazione che di prestito internazionale) e l'assistenza tecnica ai processi di crescita fossero condizioni sufficienti a determinare il decollo economico. In realtà, in quello che verrà poi definito "decennio perduto" gran parte della ragione per i grossi flussi economici verso i PVS fu la ricerca di nuovi mercati e possibilità di

investimento per contrastare la stagnazione della crescita nei Paesi industrializzati.

Negli anni '80 la crescita dei trasferimenti ai PVS si blocca bruscamente a causa di cambiamenti radicali nella politica economica di alcuni dei maggiori Paesi donatori e delle mutate condizioni del credito privato. I Paesi destinatari, che avevano ottenuto enormi prestiti durante il decennio precedente, si trovano di fronte ad un aumento significativo dei tassi di interesse che, assieme alla diminuzione delle esportazioni verso i Paesi ricchi, fa esplodere il problema del debito.

Effetto diretto della crisi è il calo drastico dei prestiti da parte delle banche commerciali, compensato però dall'aumento della contribuzione dei governi, che passa dal 35% (1980) al 55% (1990) sul totale dei flussi. Questo progressivo trasferimento di responsabilità verso i governi degli stati donatori segna l'inizio di un processo che porterà alla situazione (la grande prevalenza dell'aiuto pubblico) alla quale siamo confrontati oggi.

Il decennio successivo avrà un andamento fortemente divergente. Da una parte troviamo i governi delle economie industrializzate - ormai gli attori più importanti della cooperazione internazionale - devolvere risorse decrescenti malgrado una situazione economica interna di crescita stabile.

Dall'altra si assiste ad occasioni di confronto sul piano delle idee ed alcuni risultati importanti in termini di cooperazione. Nel 1995, per esempio, durante il vertice mondiale per lo sviluppo sociale, i governi donatori si sono accordati per destinare il 20% del loro aiuto alla fornitura di servizi sociali di base (istruzione primaria, sanità di base, sostegno alle attività generatrici di reddito, eccetera), ed i governi destinatari si sono impegnati a devolvere il 20% della spesa

pubblica agli stessi scopi, in un accordo che verrà ricordato come Iniziativa 20/20.

Nel 1997, poi, una sessione speciale dell'assemblea generale delle Nazioni Unite decide di perseguire la raccomandazione - formulata quasi vent'anni prima - di devolvere lo 0.7% del prodotto interno lordo dei Paesi industrializzati all'assistenza allo sviluppo. Anche se in controtendenza rispetto all'andamento reale dei flussi durante gli anni '90, questa decisione è cruciale in quanto, come vedremo più avanti, stabilisce il meccanismo che genera la quasi totalità delle risorse disponibili oggi.

### Una svolta importante : gli obiettivi di sviluppo per il nuovo millennio

Questo importante processo di ridiscussione dell'aiuto allo sviluppo è culminato nel settembre del 2000, quando, durante la sessione speciale per il nuovo millennio dell'assemblea generale delle Nazioni Unite, 191 capi di stato e di governo si sono impegnati a raggiungere i cosiddetti Millennium Development Goals che stanno avendo un impatto importante, se non altro a livello di riferimento strategico, per tutto il mondo della cooperazione.

Il primo obiettivo ha a che fare con l'eradicazione della povertà e della fame. Entro il 2015 bisogna dimezzare il numero di persone che vivono con meno di un dollaro al giorno ed il numero di persone che soffrono la fame.

Il secondo obiettivo ha a che fare con il raggiungimento di una "educazione universale". Entro il 2015 bisogna che tutti i bambini del mondo abbiano accesso all'istruzione primaria.

Anche il terzo obiettivo è in ambito educativo, ma riguarda l'eliminazione progressiva della discriminazione basata sul sesso. Entro il 2005 bisogna eliminare tutte le disuguaglianze tra i sessi nell'accesso all'educazione primaria e secondaria ed a tutti i livelli entro il 2015.

Il quarto obiettivo riguarda la riduzione della mortalità infantile. Nel 2015 il numero dei bambini morti prima di avere raggiunto i

cinque anni dovrà essere un terzo di quello che era nel 2000. Questo è un obiettivo di straordinaria importanza, perchè richiede interventi a molti livelli differenti. In effetti, la ricerca ha dimostrato che l'indicatore "U5MR" (Under-5 Mortality Rate) è estremamente significativo, al punto che viene spesso utilizzato come unica misura delle condizioni di sviluppo di un Paese.

Il quinto obiettivo è di ambito sanitario: si tratta di ridurre di tre quarti, entro il 2015, il numero di donne che muoiono durante il parto.

Il sesto obiettivo è pure di ambito sanitario, ma di respiro ancora più vasto. Si tratta di bloccare l'espansione della pandemia di AIDS e di ridurre significativamente l'incidenza di malaria ed altre malattie importanti. Questo obiettivo è un vero obiettivo di sviluppo: le malattie (AIDS e malaria in particolare) non si limitano a far soffrire ed uccidere gli individui, ma hanno conseguenze gravissime a livello economico e sociale per interi Paesi.

Il settimo obiettivo ha a che fare con l'ambiente, ma non si tratta solo di problemi di inquinamento. Entro il 2015 bisogna dimezzare il numero di persone senza accesso all'acqua potabile ed apportare miglioramenti significativi nelle condizioni di almeno 100 milioni di abitanti di bidonvilles e favelas.

L'ottavo obiettivo consiste nello sviluppo del partnerariato tra una vasta serie di attori che permetta sviluppi significativi in campi diversi come quello dei dazi doganali, dello sviluppo di nuove tecnologie, della riduzione del debito e l'accesso alle medicine essenziali.

È chiaro che obiettivi così ambiziosi richiedono l'intervento di tutti: i PVS, innanzitutto, ed i loro governi, e poi i Paesi sviluppati, comunità, imprese private, singoli cittadini nel nord e nel sud del mondo.

Lo sviluppo di un Paese o di un'area è il prodotto della combinazione di fattori esogeni ed endogeni e scaturisce dall'azione di diversi fattori (istituzionali e non). Il raggiungimento di questi obiettivi, quindi, non è unicamente responsabilità della cooperazione internazionale.

Chiariti questi concetti di base, possiamo passare a descrivere in qualche dettaglio i tre meccanismi fondamentali della cooperazione allo sviluppo.

### L'aiuto pubblico allo sviluppo, modalità bilaterale: da stato a stato

Secondo la definizione adottata dal Development Assistance Committee (DAC, una struttura di coordinamento tra i governi dei maggiori Paesi donatori), l'aiuto pubblico allo sviluppo (che chiameremo per comodità APS) comprende i flussi ai PVS ed alle istituzioni multilaterali provenienti dai governi (statali o locali) o dai loro organi esecutivi e destinati alla promozione dello sviluppo e del benessere nei PVS. Questa assistenza deve contenere un elemento di dono non inferiore al 25%.

All'interno delle risorse che possono rientrare in questa definizione troviamo:

- I doni in senso stretto, ovvero i trasferimenti (in denaro o in natura) per i quali non è richiesto alcun rimborso.
- L'assistenza tecnica, quando è diretta ad accrescere il livello delle conoscenze e l'efficienza dei PVS.
- I prestiti, che devono essere rimborsati nella valuta del donatore e che, all'atto dell'obbligazione, abbiano una componente di dono non inferiore del 25% con un tasso di sconto del 10%.

Ovviamente, solo la prima e la seconda modalità sono rilevanti per il mercato del lavoro nel mondo della cooperazione.

È importante sottolineare che nell'APS rientrano sia gli interventi bilaterali (che abbiamo definito precedentemente come l'assistenza da parte di un governo donatore ad un governo destinatario) che gli interventi multilaterali, che tratteremo per chiarezza in una sezione separata ma rimangono pubblici/governativi in natura.

L'aiuto bilaterale comporta una relazione più stretta tra Paese donatore e Paese destinatario: vengono conclusi accordi di cooperazione piuttosto specifici, al punto che in molti casi l'aiuto è - in termine tecnico - "vincolato". Vengono cioè poste condizioni contrattuali molto precise riguardo all'utilizzazione delle risorse e spesso anche riguardo alle garanzie democratiche che il Paese destinatario deve dare e/o riguardo a certi orientamenti di politica economica che esso deve adottare.

È inevitabile quindi che la modalità bilaterale sia più direttamente un'espressione dell'orientamento politico (politico in senso stretto ed in senso di politica internazionale) del Paese donatore. Ciò significa che la scelta dei Paesi destinatari dell'aiuto è talvolta legata a considerazioni che vanno al di là dei puri bisogni della popolazione: per le ex potenze coloniali, per esempio, si tende a privilegiare le ex colonie, ed in alcuni casi i Paesi destinatari sono scelti in virtù della loro valenza strategica nello scacchiere degli interessi del Paese donatore.



**L'aiuto del governo italiano al Burkina Faso: un esempio di cooperazione bilaterale e multilaterale.**

**Fonte: rapporto del Ministero degli Affari Esteri, 2001**

L'aiuto italiano è tradizionalmente presente e importante in Burkina Faso, dove sin dalla metà degli anni Ottanta è particolarmente visibile con interventi nel settore sanitario, dello sviluppo rurale e della gestione delle risorse naturali finalizzata alla sicurezza alimentare.

Il sostegno istituzionale agli organismi regionali è rivolto prevalentemente al Segretariato esecutivo del Cilss con sede a Ouagadougou, così come importanti sono alcuni progetti gestiti dalla rete di Ong italiane. Sul piano multilaterale particolarmente significativi sono i contributi italiani nel quadro delle iniziative dell'Oms nei settori della lotta alla malaria (Programma "Roll Back Malaria"), della lotta all'Aids e all'epidemia di meningite.

Programmi in gestione diretta o affidata

Programma di appoggio alla sanità pubblica nella provincia di Kadiogo e al Programma nazionale di vaccinazioni - dono  
Importo deliberato: euro 2.902.731  
Gestione: diretta  
Ente esecutore: Dgcs

Programma di assistenza tecnica al Cnrfp (ex Cnlp) e al Pnlp - dono  
Importo deliberato: euro 2.979.144  
Gestione: diretta  
Ente esecutore: Dgcs

Programma di valorizzazione della valle del Nouhao - dono  
Importo deliberato: euro 2.908.224  
Gestione: affidata a Ong  
Ente esecutore: Lvia

Programmi promossi da Ong

Programma di appoggio al decentramento sanitario nel distretto Nanoro-Boulkiemde  
Importo deliberato: euro 382.178  
Ente esecutore: Lvia

Progetto di sviluppo integrato con l'associazione "Wa Nya u Saalu Zie" di Dissin  
Importo deliberato: euro 949.155  
Ente esecutore: Celim

Programma di recupero ambientale e miglioramento della produzione agrozootecnica (in appoggio all'unione Naam di Yako nella provincia di Passorè)  
Importo deliberato: euro 481.243  
Settore: agroalimentare  
Ente esecutore: Cisy

Progetto di appoggio alla formazione del personale sanitario della provincia dello Yatenga  
Importo deliberato: euro 547.616  
Ente esecutore: Gvc

---

### **L'aiuto pubblico allo sviluppo, modalità multilaterale: le organizzazioni internazionali**

In linea di massima, la modalità multilaterale dell'APS è maggiormente ispirata da fattori umanitari e dai bisogni dei PVS. Questa modalità, che si concretizza nell'opera delle organizzazioni internazionali, si fonda su presupposti storico-politici diversi.

Essa è generalmente l'espressione della volontà della comunità internazionale di

mantenere la pace e promuovere lo sviluppo ed il benessere dei popoli, attraverso azioni comuni e concertate condotte da appositi organismi.

I Paesi donatori contribuiscono al lavoro delle organizzazioni internazionali attraverso due meccanismi:

Le contribuzioni obbligatorie o "statutarie", come nel caso delle quote che i Paesi devono pagare per coprire il budget delle organizzazioni delle Nazioni Unite, delle

organizzazioni intergovernative e delle strutture regionali come la Comunità Europea.

Le contribuzioni volontarie, come quelle volte al finanziamento delle attività extrabudgetarie delle organizzazioni ONU (per esempio, la quasi totalità degli interventi

di emergenza) ed i finanziamenti pubblici alle organizzazioni non governative.

Questa modalità dell'APS è cruciale per l'argomento trattato da questo manuale, in quanto la maggioranza dei posti di lavoro disponibili nel settore della cooperazione internazionale sono finanziati attraverso questo canale.



**Le attività del Programma delle Nazioni per lo Sviluppo (UNDP) in Bangladesh – un esempio della cooperazione multilaterale.**

**Fonte: UNDP**

Risorse adeguate per il miglioramento delle condizioni dei bambini di strada: collaborazione con nove organizzazioni non governative in tutto il Bangladesh. Questa iniziativa mira a raggiungere e migliorare l'esistenza di più di 30.000 bambini di strada.

Costruzione delle potenzialità, riduzione della povertà ed esistenza sostenibile per le donne svantaggiate ed i loro bambini: per assicurare che le prostitute ed i loro bambini possano avere liberamente accesso agli stessi diritti e privilegi degli altri cittadini del Bangladesh, questo progetto intende sostenere le prostitute nei bordelli e nelle strada di Dhaka. Con questo progetto esse possono usufruire di supporto motivazionale, avere accesso a servizi di contraccezione e d'istruzione.

Progetto per trasfusioni di sangue sicure: la legislazione sulle trasfusioni di sangue sicure è stata redatta ed approvata grazie a questa iniziativa. Il progetto si concentra sulla garanzia di trasfusioni di sangue protette a livello nazionale, attraverso l'addestramento di fornitori del servizio ed il rafforzamento delle loro istituzioni.

Programma di prevenzione multisetoriale HIV/AIDS: Il principale obiettivo di questo progetto è di fornire supporto con un approccio multisetoriale per mantenere basso il livello di contagio HIV/AIDS nel Bangladesh. Uno dei fattori chiave è di sensibilizzare chi detta le politiche e la popolazione in generale alla portata devastante della malattia nel Bangladesh. Il programma fornisce anche il supporto per la creazione di un ambiente abilitante per i gruppi di vulnerabili.

Creazione di potenzialità per Gender Mainstreaming: questo progetto è stato predisposto per promuovere un governo di risposta di genere attraverso l'addestramento di funzionari governativi.

Sviluppo di imprenditorialità femminile attraverso la Jatiya Mahila Sangstha: questo progetto è rivolto al supporto di 7.000 donne imprenditrici provenienti da situazioni di disagio mediante opportunità di addestramento, come pure di sviluppo di prodotti e di accesso ai mercati.

Programma di contraccezione Matlab: sviluppato in un distretto in Bangladesh, questo programma pilota mira a fornire alle donne accesso ai servizi di ostetricia di base, e ad incoraggiare gli uomini ad una maggiore attenzione alla contraccezione.

Gender Facility (Fase II): questo progetto sostiene il Ministero per le donne e i bambini nel creare le premesse di una maggiore consapevolezza di genere nei Ministeri e nei legislatori.

Coinvolgimento pro-attivo della gioventù rurale nello sviluppo partecipativo: basato sull'esperienza di facilitatori di comunità in altre parti del mondo, questo progetto incoraggia la gioventù a trasformarsi in attori positivi per lo sviluppo delle loro aree locali.

Addestramento e promozione dell'impiego per donne indigenti attraverso il rafforzamento di Centri Tecnici di Addestramento: questa iniziativa pilota prevede l'individuazione di necessità di formazione per donne in situazione di povertà. Essa contribuirà alla creazione di opportunità d'impiego, mentre l'esperienza sul campo servirà per delineare la politica governativa sulla riduzione della povertà.

### La cooperazione non governativa

Sarebbe scorretto dire che la cooperazione non governativa non abbia una sua valenza politica. Essa è infatti l'espressione del crescente coinvolgimento delle comunità - i semplici cittadini - alla vita sociale e civile sia nel nord che nel sud del mondo. Questa forma di cooperazione è "non politica" nel senso che risulta slegata da priorità ed interessi politico-economici particolari.

Avendo descritto la cooperazione bilaterale come essenzialmente un rapporto diretto tra stati e la cooperazione multilaterale come un rapporto tra stati con l'intermediazione delle organizzazioni internazionali, possiamo definire la cooperazione non governativa essenzialmente come rapporti tra persone: si tratta di comunità in Paesi più sviluppati che vengono in aiuto a comunità in Paesi meno sviluppati.

Le organizzazioni non governative (che vengono comunemente chiamate ONG) lavorano soprattutto attraverso micro-progetti, iniziative a carattere generalmente locale che privilegiano un coinvolgimento diretto della popolazione beneficiaria.

Altre caratteristiche importanti dell'azione delle ONG sono l'attenzione particolare per un approccio multisettoriale ed integrato (le ONG operano sovente in diversi settori contemporaneamente, come salute, formazione, microeconomia, ambiente) e la ricerca della sostenibilità: i progetti sono

concepiti ed eseguiti in modo da poter essere sostenuti dalla popolazione quando l'ONG se ne va.

Infine, le ONG hanno forti caratteristiche di efficienza: dovendo lavorare con budget limitati, riducono al minimo i costi di gestione, assicurando generalmente un ottimo rapporto tra risorse impiegate e risultati ottenuti.

Alcune ONG sono finanziate attraverso donazioni da parte dei privati. In alcuni casi, i proventi del fundraising coprono il 100% del budget dell'organizzazione, in altri la percentuale è minore ed i doni privati si affiancano ai finanziamenti pubblici.

La maggior parte delle ONG, tuttavia, è finanziata dallo stesso aiuto pubblico allo sviluppo che finanzia le grandi organizzazioni internazionali, e questo attraverso due modalità principali:

- I progetti affidati, in cui l'ONG è un esecutore di progetti concepiti e finanziati da parte di un ente donatore (un governo, la Comunità Europea, un'agenzia dell'ONU).
- I progetti promossi, che rappresentano la maggioranza e sono concepiti dalla ONG stessa (in collaborazione con la popolazione destinataria) e presentati ad un ente donatore per il finanziamento.



**Le attività di COOPI in Honduras: un esempio della cooperazione non governativa.**

Fonte: COOPI – [www.coopi.it](http://www.coopi.it)

Come molti altri Paesi del Centro America, nell'ottobre del 1998 l'Honduras è stato colpito con estrema violenza dall'uragano Mitch. COOPI, che era già presente nel vicino Guatemala, ha ritenuto indispensabile intervenire in appoggio alla popolazione e alle istituzioni locali per contribuire a superare le difficoltà incontrate durante la fase di emergenza e quella successiva di ricostruzione del Paese. I progetti sono finanziati dall'agenzia umanitaria dell'Unione Europea, dall'Ambasciata Italiana e dalla Provincia di Bolzano. COOPI interviene nell'ambito dell'approvvigionamento di acqua potabile (costruzione di acquedotti rurali, perforazione di pozzi e installazione di pompe manuali), del controllo delle malattie contagiose e di quelle causate dal consumo di acqua infetta. Si occupa inoltre della prevenzione e mitigazione in caso di calamità naturali, dell'assistenza tecnica ai piccoli agricoltori e dell'educazione e formazione della popolazione e del personale istituzionale.

In Honduras COOPI collabora con alcune associazioni locali tra cui la ONG "Agua para el pueblo", la Pastorale Sociale e il Centro Tecnico CTSAR, i Comuni, il Ministero della Sanità e dell'Istruzione e la Protezione Civile.

TESTIMONIANZE

L'uragano Mitch ha prodotto danni enormi e nel nostro comune ci sono stati parecchi morti soprattutto per la mancanza di coordinamento delle azioni. Grazie al programma di Prevenzione Disastri condotto da COOPI e finanziato dall'Unione Europea, la nostra comunità ha ricevuto per la prima volta una vera e propria formazione che ha messo in luce alcune debolezze nel nostro modo di fronteggiare le inondazioni che colpiscono il nostro villaggio ogni anno. È stato così che nell'ottobre 2001, quando la Tormenta Michelle si è abbattuta sul nostro villaggio, abbiamo saputo coordinare le nostre azioni e contenere i danni.

Rigoberto Rivas: agricoltore. Comunità Colonia Suyapa, Dipartimento di Colòn

Il Comune di Sonaguera ha un indice di malaria molto alto. Dal 1999 stiamo coordinando le attività di controllo epidemiologico con COOPI. Nonostante ci sia ancora molto lavoro da fare, il rischio malarico è diminuito grazie all'applicazione del biolarvicida e soprattutto alla formazione del personale istituzionale, dei collaboratori volontari e del personale comunitario. La popolazione ha accolto in modo molto positivo i programmi proposti da COOPI apprezzando soprattutto il metodo "partecipativo" seguito dagli operatori, che hanno preferito dare prima di tutto ascolto alle conoscenze locali e apportare solo in un secondo momento i loro pareri sui metodi seguiti e le nuove tecniche da utilizzare.

Javier Reyes: tecnico controllo vettori Centro di Salute di Sonaguera, Dipartimento di Colòn.

## 2.2 Che cosa sono gli aiuti umanitari

### La trasformazione dei conflitti durante gli ultimi cinquant'anni

Le agenzie umanitarie sono oggi chiamate a rispondere ad un ampio ventaglio di situazioni di crisi, che comprende situazioni di conflitto armato, calamità naturali, situazioni di collasso economico e sociale ed altre transizioni politiche difficoltose.

I conflitti armati sono andati incontro a trasformazioni radicali dalla fine della II Guerra Mondiale, ed in particolare dalla fine della Guerra Fredda. I conflitti di oggi vedono raramente opporsi eserciti di nazioni sovrane. Piuttosto, si tratta di movimenti di ribellione armata che combattono Governi, violenza organizzata sulla base di differenze etniche, linguistiche o religiose, gruppi paramilitari e "signori della guerra" che si combattono, e, più spesso, una combinazione di tutto ciò. Il fatto che le guerre di oggi siano quasi esclusivamente conflitti interni non li rende meno letali: più di 4.000.000 le vittime registrate tra la caduta del Muro di Berlino e la fine del secolo.

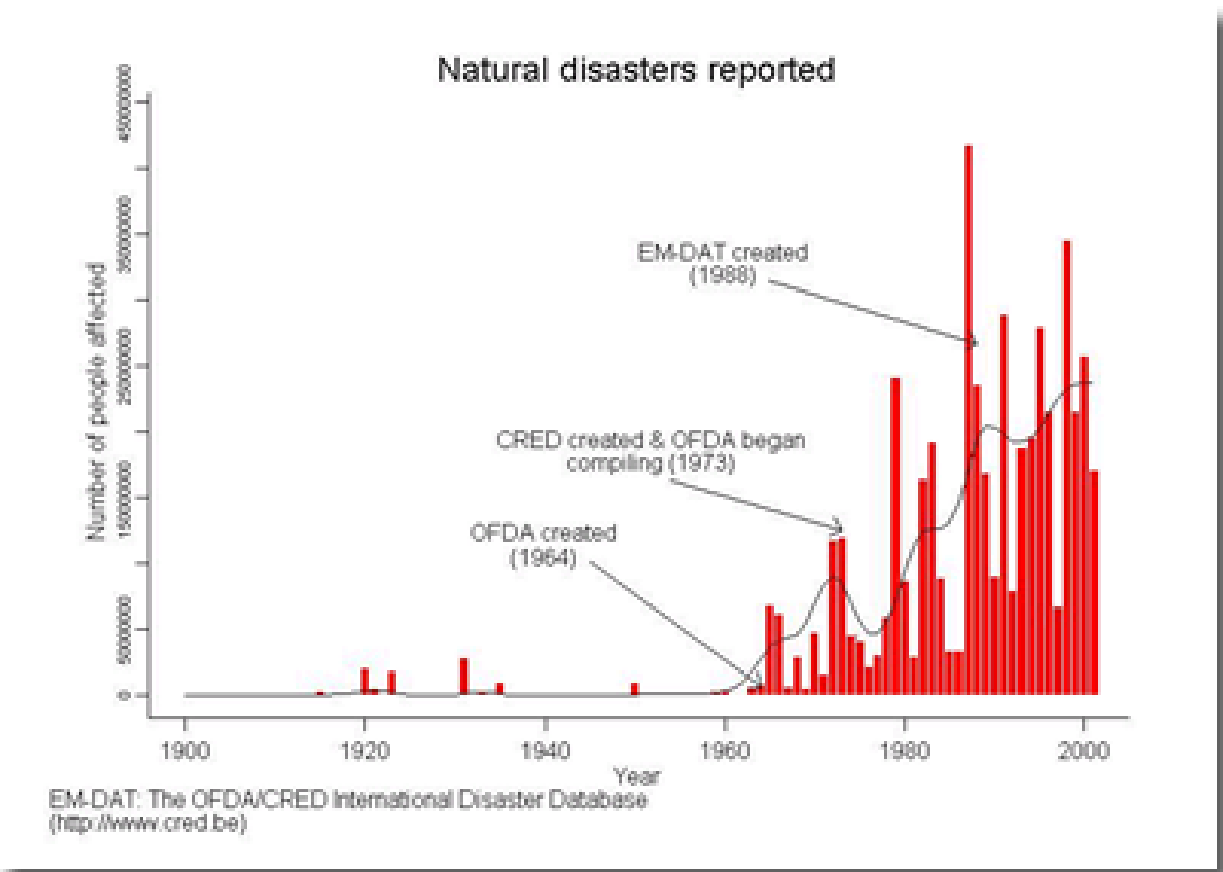
Un'altra tragica caratteristica dei conflitti di oggi è che la popolazione civile è spesso l'obiettivo principale dell'azione militare. Vuoi per il risultato di campagne deliberate di pulizia etnica su grande scala, vuoi come risultato di attacchi e contrattacchi tra le parti in conflitto che le accusano di sostenere un lato o l'altro, le popolazioni civili vengono uccise, violentate, mutilate, private dei loro averi ed assoggettate ad ogni forma di violenza. Anche quando non sono l'obiettivo primario dell'azione militare, i civili finiscono per pagare il prezzo più alto, obbligati a lasciare le loro case per cercare rifugio in aree più sicure nel loro Paese o attraverso un confine internazionale. In qualsiasi momento durante gli Anni '90, una media di 35.000.000 di persone erano sfollate all'interno del loro Paese o rifugiate in Paesi terzi.

Questa situazione pone le agenzie umanitarie di fronte a nuove ed enormi sfide, in particolare riguardo alla loro propria sicurezza ed alla possibilità di raggiungere le vittime. Gli umanitari sono spesso costretti a negoziare il loro accesso alle popolazioni bisognose con parti che non sono in grado (o non vogliono) garantire loro minime condizioni di sicurezza. Il risultato è che le agenzie umanitarie continuano a pagare un tributo tragico in vite umane perse in azione. Per di più, malgrado questi sforzi di negoziazione, le popolazioni bisognose rimangono spesso fuori portata, a causa delle condizioni critiche di sicurezza o di deliberata interferenza da parte delle parti in conflitto.

### Sempre più persone vittime delle calamità naturali

Gli ultimi 50 anni, tuttavia, non hanno visto cambiamenti drammatici solo in quelli che vengono definiti manmade disasters. L'immagine mostra l'aumento spettacolare del numero di persone vittime di calamità naturali. Gli specialisti spiegano che questa tendenza è dovuta a due fattori principali.

Da una parte si nota un aumento della gravità dei disastri meteorologici: i fenomeni sono più violenti (fa troppo caldo/tropo freddo, c'è poca acqua o ce n'è troppa), in quanto il contenuto medio di energia dell'atmosfera sta inesorabilmente aumentando a causa del riscaldamento del pianeta. Dall'altra importanti movimenti demografici e sociali come l'urbanizzazione ed il sottosviluppo rendono sempre più persone esposte alle conseguenze delle calamità naturali.



### Operazioni umanitarie in enorme crescita

Un indice immediato dell'enorme crescita delle operazioni di risposta umanitaria degli ultimi 20 anni dell'ultimo secolo, è rappresentato dal flusso di denaro immesso dalla comunità internazionale. In termini reali, l'aiuto bilaterale per emergenze umanitarie è rimasto ampiamente stabile per buona parte degli anni '70 e nella prima parte degli anni '80. Dal 1973 al 1985, la spesa per emergenze si aggirava intorno ai 500 milioni di dollari l'anno. A partire dalla metà degli anni '80, sulla spinta della necessità di risposta alle carestie nel Sudan ed in Etiopia, la spesa per assistenza umanitaria raddoppia.

Il finanziamento dell'emergenza è rimasto al nuovo livello di circa 1 miliardo di dollari all'anno fino al 1991, quando è raddoppiato ancora, per poi aumentare ogni anno fino al 1994. Persino al punto più basso degli anni '90, nel 1997, le spese per l'assistenza umanitaria (in termini reali) erano il doppio della media degli anni '80 ed il quadruplo dei decenni precedenti.

Le operazioni di soccorso di oggi non hanno solo dimensioni enormi, ma sono anche enormemente complesse. Un notevole numero di partners si trova a far fronte ad un altrettanto ampio scenario di bisogni ed a portare avanti, spesso contemporaneamente, una serie di programmi che tipicamente prevedono:

- Fornitura di razioni alimentari alla popolazione civile o a gruppi particolarmente vulnerabili.
- Centri per la nutrizione integrativa e terapeutica per malnutrizione di grado lieve ed importante
- Sicurezza alimentare (ovvero, ma non esclusivamente, distribuzione di sementi ed attrezzature agricole)
- Distribuzione di acqua potabile
- Fornitura di infrastrutture sanitarie (servizi igienici e fognature)

- Costruzione di alloggi (da quelli di base, come tende, ad alloggiamenti più complessi o a programmi di riabilitazione)
- Distribuzione di generi “non alimentari” come teli in plastica, set per cucina, sapone, etc.
- Fornitura di una vasta gamma di servizi sanitari, che comprendono chirurgia di guerra, sanità primaria, sanità di comunità, programmi di vaccinazione, contraccezione, programmi AIDS, gestione e/o riattivazione di strutture sanitarie come distretti sanitari e ospedali
- Educazione
- Servizi sociali di base
- Ricongiunzioni familiari e programmi per orfani
- Supporto a gruppi particolarmente vulnerabili.

### Una grande crescita nel numero degli attori

Sono lontani i tempi in cui uno sparuto gruppo di organizzazioni, principalmente la Croce Rossa, poche Agenzie delle Nazioni Unite ed alcune Ong, si spartivano l'oligopolio della risposta alle crisi. Gli anni '70 e '80 sono stati testimoni di crisi umanitarie sempre più ampie (e sempre più “mediatiche”). Sempre nello stesso periodo, importanti cambiamenti socio-politici nei

Paesi sviluppati, hanno condotto ad una maggiore consapevolezza sociale ed internazionale e spinto ad interventi della società civile. Questi due fattori hanno contribuito in modo massiccio alla crescita esponenziale del numero di organizzazioni nel mondo dell'intervento umanitario.

Al tempo stesso, mentre Medici Senza Frontiere, Medici nel Mondo, Medici nelle Catastrofi, Flying Doctors, Save the Children, Help the Aged, Feed the Hungry, e molte altre associazioni non governative o private di volontariato venivano fondate nel mondo occidentale, la società civile in molti dei Paesi in via di sviluppo, colpiti da calamità naturali e non, pure diede vita ad una moltitudine di organizzazioni attive come partner locali delle organizzazioni internazionali, oppure come attori autonomi sulla scena.

Nel frattempo, anche la famiglia delle Nazioni Unite subiva fondamentali trasformazioni, con agenzie di sviluppo coordinatrici di grossi programmi di emergenza, i cui budget vedevano in aumento le quote destinate agli interventi di emergenza.

Il risultato di questi cambiamenti è che, attualmente, non è raro trovare letteralmente centinaia di partner al lavoro contemporaneamente nello stesso Paese per la stessa emergenza. Ad esempio, in Bosnia ed Herzegovina, erano presenti più di 3.000 persone provenienti da 250 organizzazioni umanitarie che esibivano carte d'identità UNHCR valide nel 1995. In Kosovo, almeno 180 ONG erano operative nel 1999.

## 2.3 Chi paga, quanto e perchè

---

### Se 58 miliardi di dollari sembrano tanti...

L'aiuto internazionale allo sviluppo e l'assistenza umanitaria sono un business costoso. Secondo gli ultimi dati pubblicati dall'Organizzazione per la Cooperazione Economica e lo Sviluppo (OECD), il volume totale degli aiuti è cresciuto significativamente dal 2001 al 2003: si parla

di 52 miliardi di dollari nel 2001 e 58 miliardi nel 2003.

Sono cifre favolose, se si pensa che il prodotto interno lordo di un Paese dell'Africa sub-Sahariana come l'Uganda è di poco superiore ai cinque miliardi di dollari. Ciò significa che i Paesi donatori investono in aiuti oltre dieci volte la ricchezza prodotta da un intero Paese africano in un anno.

**...in realtà ne servono molti di più**

Eppure, i grandi Paesi donatori riuniti nel Comitato per l'Assistenza allo Sviluppo (DAC) dell'OECD hanno ancora parecchia strada da fare se intendono raggiungere i livelli di aiuto concordati durante la Conferenza per il Finanziamento dello Sviluppo tenutasi a Monterey, in Messico, nel 2002. In quella sede, i Paesi donatori hanno promesso di aumentare i flussi destinati allo sviluppo a ben 75 miliardi di dollari entro il 2006.

Un tale aumento, se dovesse verificarsi, rappresenterebbe il balzo più significativo nei 43 anni di storia del DAC. Il raggiungimento di questo obiettivo dipende in gran parte dalle scelte di cinque Paesi membri dell'OECD: Stati Uniti, Regno Unito, Francia, Italia e Germania.

Eppure, anche a questo livello apparentemente straordinario, le donazioni corrisponderebbero a meno di tre decimi dell'uno per cento del prodotto interno lordo dei Paesi DAC – vale a dire meno della metà dello 0.7 per cento che era stato deciso congiuntamente in sede ONU.

fonte del grafico: Development Initiatives – [www.devinit.org](http://www.devinit.org)



**Etica, sicurezza, ritorni economici – le motivazioni dei governi**

Nel presentare al pubblico il suo mandato, l'Agencia Svizzera per la Cooperazione allo Sviluppo definisce in maniera esemplare le motivazioni che spingono i governi donatori a devolvere somme importanti nella cooperazione internazionale:

«La cooperazione allo sviluppo aiuta a combattere la povertà, considerata una delle cause dell'instabilità e dell'insicurezza mondiali, del degrado ambientale, della crescita demografica e delle migrazioni. Promuovendo i diritti umani, la democrazia e lo stato di diritto, essa contribuisce a rinsaldare la pace e la stabilità. In considerazione del divario esistente tra ricchi e poveri, la cooperazione allo sviluppo è

l'espressione di una solidarietà, peraltro indispensabile, verso i più poveri del pianeta. Per quanto concerne le sfide mondiali, essa rimane uno strumento essenziale per tutelare gli interessi e la sicurezza del nostro Paese sul lungo termine.

Indirettamente, la cooperazione allo sviluppo ha anche delle ripercussioni positive non indifferenti sull'economia svizzera. Essa crea infatti posti di lavoro, apre nuovi canali di smercio per i prodotti delle aziende elvetiche e rafforza la collaborazione delle università e degli istituti di ricerca svizzeri con i programmi internazionali.»

Riconosciamo quindi tre elementi fondamentali: innanzitutto la solidarietà, intesa come bisogno di migliorare la condizione di chi sta peggio di noi, come atto

di civiltà fine a se stesso, come valore morale che sottintende un'aspirazione al bene collettivo che si intuisce essere desiderabile e vantaggioso per tutti. Questi vantaggi passano dal teorico al pratico nel secondo elemento: contribuire ad uno sviluppo equilibrato del mondo significa renderlo un posto più vivibile e più sicuro. Più sviluppo nel Sud significa meno crisi e quindi più sicurezza per i Paesi del nord.

La concretizzazione dei vantaggi, poi, si palesa in modo evidente nel terzo elemento: ritorni economici, a cui il governo svizzero fa riferimento con disarmante sincerità. La cooperazione significa posti di lavoro e, soprattutto, più sviluppo nei Paesi del Sud significa possibilità di nuovi ed attraenti mercati per i beni prodotti nei Paesi industrializzati.

Questi tre elementi sono certamente presenti, con pesi relativi differenti, nella politica di tutti i Paesi che partecipano al finanziamento della

cooperazione allo sviluppo e degli aiuti umanitari.

Chi scrive è dell'opinione che sia sbagliato scandalizzarsi per la presenza di motivazioni di interesse strettamente economico. Si tratta di una realtà di fatto, legata al modello di sviluppo adottato dal Nord del mondo. Un modello di sviluppo, questo, molto criticato da certi settori, che sicuramente ha generato e genera un buon numero di problemi per i Paesi che lo hanno adottato e – soprattutto – per il resto del mondo. Si tratta però anche, a nostro parere, del modello di sviluppo che permette di generare i 58 miliardi di dollari (speriamo presto 75 e poi anche di più) che vengono investiti annualmente nell'assistenza pubblica allo sviluppo. Sull'apparente conflitto tra motivazioni ideali ed alcune realtà della cooperazione internazionale torneremo in qualche dettaglio nel capitolo 4, che descrive cosa significhi in pratica lavorare in questo settore.

---

### LEGGE 26 FEBBRAIO 1987. N. 49 : 'NUOVA DISCIPLINA DELLA COOPERAZIONE DELL'ITALIA CON I PAESI IN VIA DI SVILUPPO'

#### Art. 1 (Finalità)

1. La cooperazione allo sviluppo è parte integrante della politica estera dell'Italia e persegue obiettivi di solidarietà tra i popoli e di piena realizzazione dei diritti fondamentali dell'uomo, ispirandosi ai principi sanciti dalle Nazioni Unite e dalle convenzioni CEE-ACP.
  2. Essa è finalizzata al soddisfacimento dei bisogni primari e in primo luogo alla salvaguardia della vita umana, alla autosufficienza alimentare, alla valorizzazione delle risorse umane, alla conservazione del patrimonio ambientale, all'attuazione e al consolidamento dei processi di sviluppo endogeno e alla crescita economica, sociale e culturale dei Paesi in via di sviluppo. La cooperazione allo sviluppo deve essere altresì finalizzata al miglioramento della condizione femminile e dell'infanzia ed al sostegno della promozione della donna .
  3. Essa comprende le iniziative pubbliche e private, impostate e attuate nei modi previsti dalla presente legge e collocate prioritariamente nell'ambito di programmi plurisettoriali concordati in appositi incontri intergovernativi con i Paesi beneficiari su base pluriennale e secondo criteri di concentrazione geografica.
  4. Rientrano nella cooperazione allo sviluppo gli interventi straordinari destinati a fronteggiare casi di calamità e situazioni di denutrizione e di carenze igienico-sanitarie che minacciano la sopravvivenza di popolazioni .
  5. Gli stanziamenti per la cooperazione allo sviluppo non possono essere utilizzati, direttamente o indirettamente, per finanziare attività di carattere militare.
-

## 3. Gli attori

Il mondo della cooperazione allo sviluppo e degli aiuti umanitari ha una dimensione ed una complessità che sono difficilmente apprezzabili dai non addetti ai lavori.

A titolo di esempio, citeremo uno studio condotto nel 2000, secondo il quale il numero di Organizzazioni Non Governative attive in interventi di emergenza è aumentato da 938 nel 1972 a 26.881 nel 1999. Uno studio precedente condotto dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati mostra che il numero di implementing partners dell'organizzazione (partners a cui è affidata l'esecuzione di

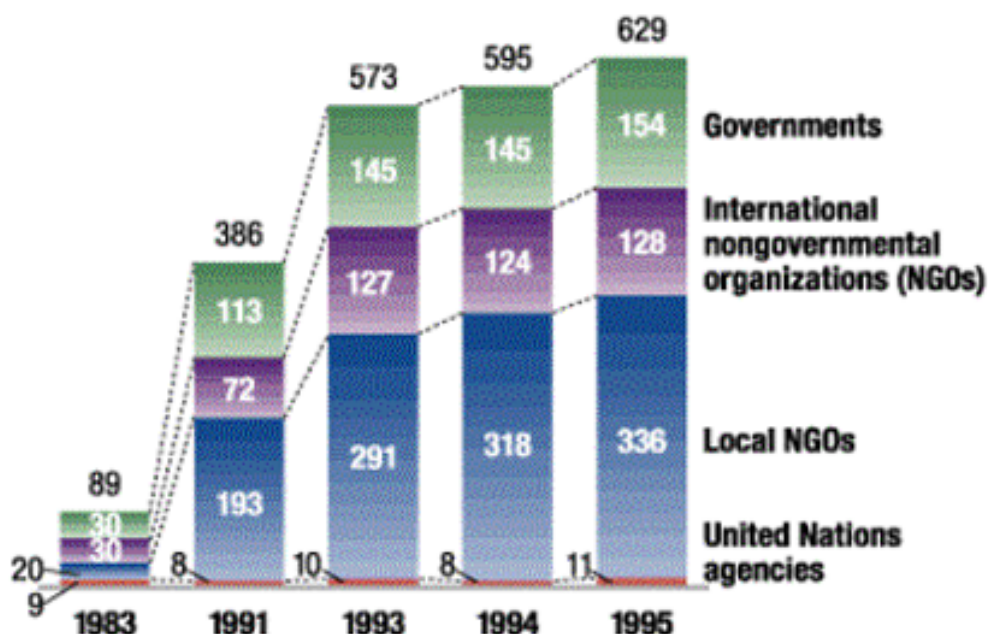
determinati programmi nell'ambito dell'assistenza e della protezione ai rifugiati) è aumentato i sette volte tra il 1983 ed il 1995.

Il numero e la diversità degli attori della cooperazione internazionale in termini di mandati, struttura, dimensioni, attività e cultura rende quindi una descrizione completa ed un minimo approfondita un compito enorme, ben al di là dello scopo di questo manuale. Il nostro intento, in questo capitolo, è di fornire gli elementi essenziali per capire chi sono, come sono organizzate e che cosa fanno le maggiori organizzazioni che creano impiego in questo settore.

### EXHIBIT 1

#### Too many players undermine coordination

Number of implementing partners



Source: *Review of UNHCR Implementing Arrangements and Implementing Partner Selection Procedures*, UNHCR Evaluation and Policy Analysis Unit, August 1997

## 3.1 Nazioni Unite

La struttura delle Nazioni Unite comprende cinque organi principali. Quattro di questi – l'Assemblea Generale, il Consiglio di Sicurezza, il Consiglio Sociale ed Economico e il Segretariato – hanno sede a New York. Il quinto, la Corte Internazionale di Giustizia ha sede a L'Aia, nei Paesi Bassi.

Tutti gli Stati Membri delle Nazioni Unite sono rappresentati nell'**Assemblea Generale** – una sorta di parlamento delle Nazioni in cui i membri si riuniscono per affrontare i problemi mondiali più impellenti. Ogni stato membro ha un voto. Le decisioni sulle questioni chiave, come quelle relative alla pace e alla sicurezza, l'ammissione di nuovi membri, il budget dell'organizzazione e quello per le azioni di peace-keeping, sono prese in appositi comitati con una maggioranza di due terzi. Per le altre questioni è sufficiente la semplice maggioranza.

La Carta delle Nazioni Unite dà al **Consiglio di Sicurezza** responsabilità in merito al mantenimento della pace e della sicurezza internazionale. Il Consiglio si può riunire in qualunque momento in cui la pace sia a rischio in qualsiasi punto del pianeta. Il Consiglio è costituito da 15 membri. Cinque di questi – Cina, Francia, Federazione Russa, Regno Unito e Stati Uniti – sono membri permanenti. Gli altri 10 sono selezionati dall'Assemblea Generale e rimangono in carica per un periodo di due anni. Da qualche anno gli stati membri stanno conducendo discussioni per aggiornare alla nuova situazione mondiale la struttura di questo organo. Le decisioni del Consiglio per essere approvate necessitano di nove voti favorevoli. Ad eccezione delle votazioni relative a questioni procedurali, nessuna decisione può essere presa se vi è anche un solo voto negativo, o veto, da parte di uno dei cinque membri permanenti. Tutti gli Stati Membri sono obbligati ad eseguire le decisioni del Consiglio.

Il **Consiglio Economico e Sociale (ECOSOC)**, sotto l'autorità generale dell'Assemblea, coordina il lavoro sociale ed economico delle Nazioni Unite e delle sue Agenzie. Il Consiglio

ha 54 membri, eletti dall'Assemblea Generale per un periodo di tre anni. Il lavoro durante il corso dell'anno è condotto da corpi sussidiari che si incontrano regolarmente e riportano successivamente al Consiglio. La Commissione dei Diritti Umani, ad esempio, tiene sotto controllo l'osservanza dei diritti umani nel mondo. Altre Commissioni si occupano di problemi particolari inerenti lo sviluppo sociale, lo status della donna, la prevenzione del crimine, la protezione dell'ambiente e il commercio internazionale di stupefacenti. In qualità di forum centrale per la discussione dei problemi sociali ed economici e per la formulazione di raccomandazioni politiche agli stati membri, il Consiglio gioca un ruolo chiave nel dare impulso alla cooperazione internazionale allo sviluppo, in particolare mantenendo il rapporto con le ONG.

La **Corte Internazionale di Giustizia** – conosciuta anche come Corte Mondiale – è il principale organo giudiziario delle Nazioni Unite. È costituito da 15 giudici eletti dall'Assemblea Generale e dal Consiglio di Sicurezza. La Corte è chiamata a esprimere giudizio in merito alle dispute tra Stati. La partecipazione degli Stati al giudizio è facoltativa, ma, una volta accettato, il parere dei giudici è vincolante. La Corte offre, su richiesta, consulenze all'Assemblea Generale e al Consiglio di Sicurezza.

Il **Segretariato**, composto da dipartimenti e uffici dislocati nelle sedi di New York, Ginevra, Vienna e Nairobi, con uno staff di 8.700 persone, svolge funzioni amministrative secondo le direttive degli altri organi delle Nazioni Unite.

Alcuni dei dipartimenti ed uffici del Segretariato hanno un'importanza cruciale nelle situazioni di emergenza.

Il **Department of Political Affairs (DPA)** è il braccio politico dell'organizzazione ed è la maggiore fonte di supporto per il Segretario Generale per quanto riguarda la sua funzione, attribuita dalla Carta delle Nazioni Unite, nel mantenimento della pace e della sicurezza. DPA svolge funzioni che vanno

dalla prevenzione, controllo e risoluzioni dei conflitti armati all'assistenza elettorale. Anche se la diplomazia preventiva rimane lo strumento principale dell'azione politica delle Nazioni Unite, l'esperienza degli anni recenti ha dimostrato che altre forme di intervento possono essere efficaci. Queste comprendono il dispiegamento preventivo di forze di mantenimento della pace, il disarmo preventivo, l'azione umanitaria ed iniziative di peace-building intraprese in un contesto preventivo. Gli interventi di DPA nelle situazioni di crisi vengono guidati dai Rappresentati (o Inviati, a seconda delle situazioni) Speciali del Segretario Generale, le cui funzioni possono variare da semplice broker per il dialogo tra fazioni in conflitto sino a vero e proprio governatore nelle situazioni in cui un paese, dopo un conflitto e mentre nuove istituzioni democratiche si stanno sviluppando, è sotto amministrazione controllata delle Nazioni Unite.

Il **Department of Peace Keeping Operations (DPKO)** è l'altro "gigante" del Segretariato. Il DPKO ha il mandato di pianificare ed eseguire le missioni di mantenimento della pace sotto l'autorità del Consiglio di Sicurezza e sotto il comando del Segretario Generale. Ogni operazione di mantenimento della pace ha il suo proprio mandato specifico (attribuito con risoluzioni specifiche del Consiglio di Sicurezza), ma tutte condividono alcuni obiettivi: stabilizzare situazioni di crisi – attraverso il dispiegamento di forze multinazionali sotto l'egida dell'ONU – per ridurre la sofferenza delle popolazioni civili e creare le condizioni per una pace duratura. È importante sottolineare che DPKO non interviene per "imporre la pace" con mezzi militari. L'azione di DPKO è sempre successiva all'azione di DPA: i peacekeepers intervengono solo quando un Rappresentante Speciale del Segretario Generale è riuscito ad ottenere un accordo politico (un cessate il fuoco o un accordo di pace) e forze multinazionali sono necessarie per impedire il ritorno ad una situazione di

conflitto e per permettere lo sviluppo di nuove istituzioni.

UNAMSIL (United Nations Mission in Sierra Leone), per esempio, è stata creata nell'ottobre 1999 all'indomani della firma dell'accordo di pace di Lome per assistere il paese nella fase di disarmo, demobilizzazione e reintegrazione degli ex-combattenti. A metà del 2005, UNAMSIL contava ancora quasi 3,500 effettivi ed il suo ruolo di stabilizzazione è largamente riconosciuto.



L' **Office for Coordination of Humanitarian Affairs (OCHA)** è l'unica componente del Segretariato che si occupa specificamente di questioni umanitarie. Il mandato di OCHA consiste nel mobilitare e coordinare le operazioni di aiuto umanitario in collaborazione con attori nazionali ed internazionali. OCHA quindi è una entità non operativa, nel senso che non svolge operazioni umanitarie in proprio, ma si limita a coordinare le azioni compiute da altri. OCHA gioca anche un ruolo molto importante nella mobilitazione delle risorse finanziarie (attraverso gli appelli umanitari interagenzia denominati Consolidated Appeal Process) e nel coordinare lo sviluppo delle politiche della comunità umanitaria (per esempio, come mantenere l'indipendenza dell'azione umanitaria rispetto ad attori politici o militari, come negoziare con gruppi armati che non sono sotto il controllo di Stati, eccetera).

## 3.2 Il sistema delle Nazioni Unite

In termini di intervento umanitario, molto più importante dell'Organizzazione in se stessa è quello che viene definito come sistema delle Nazioni Unite. Esso comprende diverse organizzazioni indipendenti conosciute con il nome di "agenzie specializzate", legate da accordi di cooperazione con l'ONU. Queste agenzie sono corpi autonomi creati mediante accordi intergovernativi. I loro campi di intervento riguardano i settori dell'economia, dell'agricoltura, della cultura, dell'educazione, della sanità. Oltre a queste agenzie, esiste un certo numero di uffici, programmi e di fondi speciali delle Nazioni Unite, che fanno riferimento all'Assemblea Generale o al Consiglio Sociale ed Economico ma che hanno i propri organi di governo, i propri budget e i propri segretariati.

Tra le agenzie che compongono il sistema delle Nazioni Unite esamineremo ora quelle che hanno maggiore rilevanza per il settore delle emergenze e degli aiuti umanitari. È importante sottolineare che queste organizzazioni – con l'eccezione degli Alti Commissariati per Diritti Umani e Rifugiati – sono principalmente votate allo sviluppo e che le attività di emergenza costituiscono solo una parte, sia pure molto importante, del loro mandato.

**United Nations Development Programme (UNDP)** ricopre, tra le organizzazioni autonome delle Nazioni Unite un ruolo particolare. Il suo mandato principale è di contribuire allo sviluppo sostenibile di tutti i popoli, dando priorità all'eliminazione della povertà ed alla costruzione dell'uguaglianza. Gli sforzi dell'UNDP sono anche diretti verso la realizzazione dei Millennium Development Goals delle Nazioni Unite in termini di sviluppo economico e sociale, lotta alla fame, all'analfabetismo, alle malattie ed alla degradazione ambientale. UNDP collabora con partners pubblici e privati e gestisce fondi internazionali di aiuto allo sviluppo per oltre 2,3 miliardi di dollari all'anno.

UNDP, che ha il suo quartiere generale a New York, è presente con uffici e delegazioni in 132 paesi del mondo e con diversi uffici regionali. Il suo ruolo particolare deriva dal

fatto che il Rappresentante Residente di UNDP in un paese è di solito anche il Coordinatore Residente dell'intero sistema delle Nazioni Unite in quel paese. UNDP impiega un migliaio di persone a livello di sede ed oltre 6.000 persone negli uffici nazionali e regionali.

**United Nations Volunteers (UNV)** è stato creato dall'Assemblea Generale nel 1970 come organo sussidiario alle Nazioni Unite nell'esecuzione di programmi di aiuto allo sviluppo. Si tratta di un programma basato sul volontariato (retribuito, come vedremo più avanti nel capitolo dedicato all'impiego con le Nazioni Unite), che invia persone con competenze professionali specifiche in missioni di aiuto allo sviluppo, emergenze umanitarie, protezione dei diritti umani e della democrazia. Il programma UNV lavora attraverso gli uffici di UNDP in tutto il mondo.

**United Nations Fund for Population Activities (UNFPA)** è stato istituito come agenzia operativa nel 1969. UNFPA interviene, quando richiesto dagli Stati membri, con assistenza sanitaria nel campo della riproduzione, programmi di educazione per il controllo delle nascite, programmi per la lotta all'AIDS e con assistenza tecnico/giuridica ai governi che vogliono dotarsi di una legislazione in questi settori.

Fondato nel 1946, **United Nations Children's Fund (UNICEF)** ha il mandato di assistere i governi, le comunità e le singole famiglie nel rendere il mondo un posto migliore per i bambini. Questo significa prevenire le malattie dell'infanzia, migliorare la salute delle donne in gravidanza e le condizioni del parto, combattere la discriminazione, lavorare con le comunità per assicurarsi che bambini maschi e femmine abbiano le stesse possibilità di accedere all'educazione, lottare contro il fenomeno dei bambini-soldato e lavorare perché gli adolescenti abbiano le capacità necessarie per diventare membri della comunità a pieno titolo.



Nelle situazioni di emergenza, UNICEF ha negli anni recenti assunto un ruolo preminente nell'approvvigionamento di acqua e nella costruzione di impianti igienici e sanitari.

A differenza di altre organizzazioni dell'ONU, UNICEF è finanziato in larga parte con contributi privati, raccolti tramite vere e proprie organizzazioni nazionali (come il Comitato Italiano per l'UNICEF). Il budget annuale è di circa 1,1 miliardi di dollari, il 91% del quale è speso direttamente in programmi sanitari, educativi, nutrizionali ed igienici. UNICEF ha il suo quartiere generale a New York, dove impiega circa 600 persone, ed ha uffici in oltre 160 Paesi, dove impiega oltre 5.000 persone.

**World Food Programme (WFP)** è l'organizzazione di aiuto alimentare delle Nazioni Unite e la più grande agenzia di aiuto alimentare nel mondo: distribuisce in media 3 milioni di tonnellate di cibo all'anno. L'80 per cento dell' aiuto alimentare del WFP viene impiegato nelle emergenze, mentre la restante parte viene distribuita con lo scopo di promuovere e sostenere lo sviluppo economico e sociale. WFP ha il suo quartiere generale a Roma e gestisce un budget annuale di un miliardo e mezzo di dollari. Ha uffici in una novantina di Paesi ed impiega oltre 5.000 persone.

**Food and Agriculture Organisation (FAO)** è l'agenzia delle Nazioni Unite che si occupa di sviluppo rurale. Il suo mandato consiste nell'alleviare fame e povertà non con l'aiuto alimentare ma con il sostegno allo sviluppo della produzione agricola. La FAO offre supporto ai governi nello sviluppo di politiche agricole e nella pianificazione dei programmi, offre assistenza tecnica e materiale agli agricoltori, ed inoltre raccoglie, analizza e diffonde informazioni tecniche e scientifiche nei settori dell'agricoltura e dell'allevamento. Con un budget annuale di circa 650 milioni di dollari, la FAO gestisce una media di 1.800 progetti di assistenza in tutto il mondo. Tra il quartiere generale di Roma e gli uffici nei Paesi in via di sviluppo, la FAO impiega oltre 4.000 persone.

**World Health Organisation (WHO)**, fondata nel 1948, promuove la cooperazione tecnica tra le nazioni nel settore della sanità, svolge programmi per il controllo e l'eradicazione delle malattie, assiste i governi nello sviluppo di politiche sanitarie e si occupa di educazione alla salute a livello globale. WHO ha il suo quartiere generale a Ginevra, 6 uffici regionali ed uffici in quasi tutti i Paesi del mondo. Il budget annuale si aggira sugli 850 milioni di dollari ed impiega circa 3.800 persone.

**International Labour Organisation (ILO)** è un'agenzia specializzata delle Nazioni Unite che si occupa della promozione della giustizia sociale e della legislazione internazionale in materia di diritto del lavoro. ILO sviluppa politiche e svolge programmi che contribuiscono a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori, crea standard legali internazionali che servono da linee guida per i governi nazionali, svolge programmi di cooperazione tecnica con i governi degli Stati membri e si occupa di formazione e ricerca nel suo settore di interesse.

Come accennato all'inizio di questa sezione, due entità del sistema delle Nazioni Unite, molto importanti per l'ambito umanitario, non hanno un mandato principalmente di sviluppo.

**United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR)**, è l'unica agenzia di

“emergenza” delle Nazioni Unite. Creato nel 1950, ha il mandato di dirigere e coordinare le operazioni internazionali di assistenza umanitaria e di protezione legale dei rifugiati. Dal momento della sua creazione, UNHCR ha assistito oltre 50 milioni di persone ed ha ricevuto due premi Nobel, nel 1954 e nel 1981. UNHCR ha un ruolo fondamentale in quella che viene definita “protezione internazionale”, vale a dire nella difesa dei diritti dei rifugiati, compreso naturalmente il diritto di asilo ed il diritto a non essere rimpatriati contro la propria volontà. UNHCR lavora anche per lo sviluppo di legislazione internazionale per i rifugiati e controlla l’adempimento degli obblighi degli Stati nei confronti dei trattati internazionali in questo settore. UNHCR, il cui quartiere generale si trova a Ginevra, ha un budget annuale vicino

al miliardo di Dollari ed impiega oltre 5.000 persone in 280 uffici sparsi in 120 Paesi.

**Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR)** ha il mandato di promuovere e proteggere il godimento e la piena realizzazione di tutti i diritti sanciti dalla Carta delle Nazioni Unite e da tutto il corpus iuris che costituisce la legislazione internazionale sui diritti dell’uomo. Il mandato include la prevenzione delle violazioni, la promozione delle attività di cooperazione internazionale volte alla protezione dei diritti, il coordinamento delle attività di protezione attraverso le Nazioni Unite. OHCHR ha anche una funzione importante in quello che viene definito *mainstreaming* dei diritti dell’uomo in tutte le attività delle diverse componenti delle Nazioni Unite.



**Gemmo Lodesani, Milano, 1955 : dagli studi di filosofia agli aiuti alimentari**

#### La carriera in breve

Ben prima di laurearmi, ho sempre avuto l’idea di combinare attività professionale e viaggi. Dopo la laurea, sono passato attraverso un periodo in cui non riuscivo a trovare il lavoro che desideravo pur avendo esplorato le possibilità offerte da organismi internazionali. Finalmente all’inizio del 1983, insieme a un gruppo di amici che poi hanno intrapreso carriere molto simili alla mia, sono riuscito a ottenere un posto come Volontario delle Nazioni Unite (UNV) lavorando per il World Food Programme (WFP). Il posto era alle Comore dove sono

rimasto per quattro bellissimi anni, due a Anjouan e due alla Grande Comore. Alla fine del volontariato sono entrato nei ranghi fissi del WFP e, d’allora, non ne sono più uscito. L’attività del WFP combina il lavoro per lo sviluppo con quello umanitario offrendo così ampio spettro professionale a chi vuole rendersi utile a coloro che dalla vita non hanno avuto nulla o quasi.

Seppur fisso al WFP per tutto questo tempo, non giudico la mia carriera professionale monotona. Dopo le Comore andai in Mozambico per tre anni, quando il paese era ancora in guerra con la RENAMO e tutta l’Africa Australe era scossa dall’apartheid. Poi fui trasferito in Bangladesh, uno dei posti più scioccanti in assoluto considerando il livello di povertà, la pressione della popolazione sulla terra e i disastri naturali che colpiscono il paese con una regolarità monotona e deprimente. Verso la fine del 1991 vi fu anche un afflusso massiccio di rifugiati dalla Birmania. Più di 500,000 persone, appartenenti alla minoranza etnica e musulmana dei Rohingya, entrarono nella zona di Cox Bazar in meno di una settimana. Alla fine del 1992 scelsi di andare, di mia volontà, a Mogadishu dove ci restai fino agli inizi del 1994. Furono i due anni più funesti della pur terribile storia recente della Somalia. Ma penso furono anche i migliori per me, un’interessante combinazione di lavoro umanitario estremo fatto in condizioni di estrema insicurezza. Senz’altro una tappa fondamentale nella mia carriera, sotto tutti i punti di vista, dato che fu anche il mio primo posto come direttore di paese. Nel Febbraio del 1994 passai dalla Somalia al Burundi per altri due anni quasi, fino alla fine del 1995. Il paese aveva enormi problemi interni dopo l’uccisione del presidente N’Dadaye avvenuta sul finire del 1993. Pulizia etnica e massacri erano all’ordine del giorno, ma quello non

fu nulla rispetto a ciò che si stava preparando in Rwanda. In Aprile 1994, infatti, cominciammo anche a assistere, a partire dal Burundi, le popolazioni Tutsi intrappolate al di là della linea di fronte nel sud del paese, rimasto diviso in due fino a luglio. Il nostro ufficio del Rwanda rimase chiuso per tutto quel periodo e il WFP Burundi dovette coprire anche il sud Rwanda e parte della regione del Kivu, l'allora Zaire. Si lavorava come matti in un ambiente tutt'altro che piacevole. Il ricordo di gente che spariva nel nulla è senz'altro la sensazione più sgradevole che mi è rimasta insieme all'impotenza e sgomento di essere testimoni di massacri che finivano regolarmente dimenticati dal resto del mondo. Per di più, in nessun'altra operazione perdemmo così tanti colleghi nazionali e internazionali appartenenti a NGOs e Nazioni Unite.

Dopo il Burundi, decisi di prendermi... un po' di riposo. Avevo bisogno di staccare e sono tornato quindi in Mozambico. La guerra era finita da tre anni, l'apartheid ufficialmente da quasi due e desideravo contribuire alla rinascita e alla ricostruzione del paese che ho amato e che, tuttora, amo di più. Ho passato quattro anni molto interessanti, di molta soddisfazione cercando di trovare i programmi più appropriati che facessero ponte tra emergenza e rinnovate esigenze di sviluppo. Durante il secondo soggiorno in Mozambico ho dovuto resistere, e dire no, a molte chiamate per operazioni umanitarie dato che ero determinato a godere di un po' di stabilità per me e per la mia famiglia. Tuttavia, in marzo del 1999 ho dovuto soccombere: l'afflusso di rifugiati dal Kosovo all'Albania trovò il WFP un po' impreparato e dunque fui "costretto" a andare per tre mesi a Kukes nel nord dell'Albania. Furono ancora storie di pulizia etnica e di orrori commessi al di là della frontiera conditi da attacchi di artiglieria pesante dei Serbi sugli Albanesi. Tornato a Maputo, andai alla fine del 1999 in Malawi per circa otto mesi per sopperire alla mancanza di un rappresentante fisso del WFP. Ma da lì, dovetti ritornare in fretta in Mozambico (Beira) per circa tre mesi a causa della gravissima alluvione del 2000.

In agosto dello stesso anno fui poi trasferito in Angola dove ci rimasi nove mesi soltanto, sebbene i bisogni fossero enormi e il lavoro molto dato il persistere della guerra. Vorrei ritornare in Angola, soprattutto adesso che la guerra è finita. Il trasferimento affrettato dall'Angola fu dettato dall'urgenza della situazione in Guinea Conakry, dove tra la fine del 2000 e l'inizio del 2001 fu un susseguirsi di attacchi sulla frontiera da parte dei ribelli sierra-leonesi del RUF. La situazione umanitaria nella regione si deteriorò a tal punto da cogliere l'ufficio del WFP di sorpresa. Arrivai a Conakry quindi agli inizi di aprile 2001. Fortunatamente non ci mettemmo molto a riorganizzarci e oggi le cose vanno molto meglio, anche grazie al processo di pace in Sierra Leone. In ottobre del 2002, dopo lo scoppio della crisi in Cote d'Ivoire, dovetti però andare repentinamente in missione a Abidjan per organizzare la risposta a una possibile, quasi certa e prevedibile, crisi umanitaria. E così fu, soprattutto dopo gli avvenimenti che portarono all'isolamento totale dell'ovest del paese durante quasi sei mesi. Forse l'elemento più importante da annotare a riguardo della crisi della Cote d'Ivoire è la preoccupante similitudine tra la crisi dei Grandi Laghi (Rwanda-Burundi-Congo) e quella ancora in corso nel primo paese al mondo produttore di cacao. Nel 2003 i problemi in Cote d'Ivoire si sono sovrapposti e aggiunti a quelli già esistenti nella regione, soprattutto in Liberia, senza dimenticare però la Sierra Leone e la fragilissima Guinea. Per di più, questa nuova crisi in Africa dell'Ovest ha causato, e potrebbe ancora causare, problemi notevoli in paesi vicini e relativamente stabili come il Mali, il Burkina Faso e il Ghana. Questo complicato intreccio di problemi e legami inter-regionali ci hanno suggerito di rafforzare la nostre capacità operazionali e di coordinamento. Da agosto del 2003, il WFP ha quindi aperto un nuovo ufficio regionale a Abidjan di cui sono il coordinatore umanitario.

### Perché questa carriera

Non c'è una ragione precisa, ma c'è stata senz'altro una concomitanza di elementi che mi ha spinto a non stare col sedere al freddo di Milano per il resto della mia esistenza. Mi piace la diversità della gente, mi piace viaggiare, mi piacciono i posti dove le cose non sono perfettamente in ordine, pulite e nei climi caldi ci sguazzo a piacere. Il continuo mutamento di casa-città-paese non mi disturba affatto. Al contrario. Poi, chiaramente, esiste una motivazione "politica" e cioè il fatto che, a un certo punto, bisognava ridimensionare i grandi piani di cambiamento radicale con qualcosa di più concreto e fattibile. E, non per ultimo, che procurasse anche da vivere. Da questo punto di vista, è evidente che il lavoro umanitario è molto appagante. Infine, penso che mia moglie e mia figlia si siano divertite, e continuano a divertirsi, un sacco. Sono particolarmente felice per mia figlia che è cresciuta con la testa totalmente aperta al mondo, senza bandiere, nazionalismi e isterismi religiosi, ma con molte lingue e esperienze, relativamente alla sua età, in tasca.

### L'esperienza più bella

Ne racconto una, ma so di far torto a altre. Aprile 1994: subito dopo la caduta di Kigali da parte dell'RPF, un prete missionario jugoslavo ci contattò a Bujumbura affinché assistessimo le popolazioni Tutsi tenute nascoste al governo e alle milizie Hutu che ancora avevano sotto controllo il sud del Rwanda. La cosa era

molto pericolosa e, chiaramente, non avremmo potuto far nulla senza il suo intervento e aiuto. Cominciammo così a mandare, sotto la sua tutela, camion e camion di cibo senza sapere in effetti come e a chi fosse distribuito. Verso metà maggio riuscii finalmente a fare un giro della zona con il nostro amico missionario che mi portò a vedere i Tutsi ammassati uno sopra l'altro nei cortili delle chiese, delle missioni e in edifici privati. La miseria umana era chiaramente indescrivibile. Ma al vedere come il cibo fosse stato cruciale per la sopravvivenza di quella gente e la dolce sensazione di averla fatta giusta mi provocarono un'enorme soddisfazione.

### **L'esperienza più brutta**

Fu il primo di una lunga serie di rapimenti di lavoratori umanitari e toccò a un mio collega del WFP Somalia. Fu prelevato al mattino, fuori dall'ufficio, e restituito 48 ore dopo al cancello della nostra residenza. Furono due giorni senza dormire e mangiare: solo negoziazioni e trattative con clan e sotto clan. Furono attimi terribili, in cui temevo il peggio per la sua vita di cui mi sentivo responsabile. Tutto poi si risolse con la sua liberazione, ma che momenti!!!

---

### **Come l'ONU è presente nei Paesi in via di sviluppo**

Il sistema delle Nazioni Unite è presente in tutti i Paesi in via di sviluppo (PVS) tramite quello che viene definito Resident Coordinator System. Il Coordinatore Residente, che è normalmente il rappresentante del Programma delle Nazioni Unite per lo Sviluppo (UNDP), ha una relazione con i rappresentanti delle altre agenzie che è del tutto simile a quella che un primo ministro ha con gli altri ministri del gabinetto.

Questo paragone è particolarmente appropriato, perché tutte le agenzie sono presenti in un Paese principalmente a supporto delle attività del governo locale. L'Organizzazione Mondiale della Sanità (WHO), per esempio, lavora in stretta collaborazione con il ministero della sanità locale su un vasto spettro di programmi che possono andare da riforme strutturali a programmi di appoggio mirato in settori specifici come educazione sanitaria o prevenzione e cura di certe malattie. In questo senso, il rappresentante WHO in un Paese è la controparte del ministro della sanità. In modo molto simile, l'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Alimentazione e l'Agricoltura (FAO) lavora con il ministero dell'agricoltura su politiche agricole, iniziative di sviluppo in campo agricolo, pastorale, dell'allevamento, della sicurezza alimentare. Il rappresentante FAO lavora quindi come controparte del ministro dell'agricoltura.

Se consideriamo quindi che ogni rappresentante di agenzia è di fatto la

controparte del ministro competente, e che il rappresentante dell'UNDP e Coordinatore Residente è la controparte del primo ministro, comprendiamo come il Resident Coordinator System ed il governo nazionale siano di fatto due strutture parallele che interagiscono a vari livelli.

In molti Paesi (ma non in tutti), le agenzie delle Nazioni Unite sotto la leadership del Coordinatore Residente lavorano nel quadro di quello che viene definito UNDAF o United Nations Development Assistance Framework. L'UNDAF è sostanzialmente un documento di programmazione strategica degli interventi di aiuto allo sviluppo, che serve principalmente come strumento di coordinamento tra le varie agenzie e secondariamente come strumento per sollecitare contribuzioni da parte dei Paesi donatori.

### **Come cambiano le cose in caso di crisi**

Abbiamo già visto come la maggior parte dei conflitti armati che affliggono il mondo di oggi e che richiedono grandi operazioni di assistenza umanitaria sono conflitti intrastato. In queste situazioni, il governo del Paese si trova spesso indebolito e si assiste al collasso di molte funzioni che caratterizzano una società civile, anche in via di sviluppo.

Per identificare queste situazioni è stato coniato il termine di "emergenza complessa", cioè multidimensionale e con gravi problemi di sicurezza (potenziali o reali). La definizione adottata dal Comitato Permanente Inter-Agenzia nel 1994 definisce un'urgenza complessa come "una crisi umanitaria in un Paese, una regione o una società dove si

verifica un collasso dell'autorità costituita in seguito a conflitto armato interno od esterno e che richiede una risposta internazionale che va oltre il mandato e le capacità di qualsiasi agenzia presa singolarmente e/o del programma di sviluppo già presente”.

Queste situazioni (pensiamo per esempio alla Somalia dei primi anni '90, alla Sierra Leone, all'est della Repubblica Democratica del Congo) sono tipicamente caratterizzate da un forte clima di violenza, con gravi perdite tra la popolazione civile e gravi danni al tessuto economico e sociale. L'intervento umanitario richiesto è tipicamente multidimensionale e di grande o grandissima portata, ma la possibilità di raggiungere le vittime è spesso limitata dalla volontà politica dei belligeranti o dalle operazioni militari.

In questi casi assistiamo a tre mutamenti fondamentali: le agenzie dell'ONU presenti, che, come abbiamo visto, sono essenzialmente organizzazioni di aiuto allo

sviluppo, “cambiano marcia” e passano in una “modalità emergenza” che permette loro di fare fronte ai bisogni immediati della popolazione. Contemporaneamente, assistiamo all'afflusso nel Paese di altre organizzazioni, che non erano necessariamente presenti prima della crisi e che sono specializzate negli interventi di emergenza. Infine, la funzione del Coordinatore Residente si approfondisce e si espande: egli (o ella) viene nominato anche Coordinatore Umanitario, assumendo responsabilità di coordinamento che si estendono al di là della sola famiglia ONU per includere altri attori importantissimi come la Croce Rossa e le Organizzazioni Non Governative.

Bisogna sottolineare tuttavia che mentre in Coordinatore Residente ha autorità esecutiva sulle agenzie del sistema ONU in un Paese, la funzione di Coordinatore Umanitario ha un ruolo di facilitazione e non esecutivo nei confronti dei partner non ONU.

### 3.3 Il Movimento Internazionale di Croce Rossa e Mezzaluna Rossa

Con quasi 100 milioni di persone - tra membri, volontari attivi e personale dipendente - sparse in praticamente tutti i Paesi del mondo, il Movimento Internazionale di Croce Rossa e della Mezzaluna Rossa è la catena di solidarietà più grande del mondo. Il Movimento è costituito dal Comitato Internazionale della Croce Rossa, dalla Federazione Internazionale delle Società di Croce Rossa e di Mezzaluna Rossa e da 176 Società Nazionali di Croce Rossa (come la Croce Rossa Italiana) e di Mezzaluna Rossa (nei Paesi di religione musulmana).

Il movimento lavora sulla base di sette principi fondamentali (umanità, imparzialità, neutralità, indipendenza, servizio volontario, unità ed universalità) con l'obiettivo principale di prevenire ed alleviare la sofferenza umana, senza discriminazioni, e di proteggere la dignità delle persone. Questi principi e la visione del mondo che essi esprimono, come si è spiegato nel capitolo 1, sono molto importanti in quanto sono stati

incorporati nella filosofia cultura ed azione di praticamente tutti gli altri attori del settore umanitario, diventando una fondamentale base di riferimento comune.

**Il Comitato Internazionale della Croce Rossa (CICR)** è una organizzazione privata svizzera che agisce come intermediario neutrale in caso di conflitti armati, con la missione di proteggere ed assistere le vittime civili e militari sulla base di una stretta neutralità ed imparzialità.

Il ruolo speciale che il CICR svolge gli è stato affidato dagli stati di tutto il mondo attraverso vari strumenti del Diritto Internazionale Umanitario (le convenzioni più largamente sottoscritte di tutto il diritto internazionale). Pur mantenendo un dialogo costante con gli stati, il CICR mantiene la sua stretta indipendenza. È infatti solo grazie alla sua libertà da influenze politiche o di altro genere che il CICR è in grado di servire gli interessi

delle vittime dei conflitti armati, che si trovano al centro del suo mandato umanitario.

I compiti svolti dal CICR comprendono:

- Visite ai prigionieri di guerra ed ai detenuti civili.
- Ricerca di persone scomparse.
- Riunificazione delle famiglie separate dalla guerra.
- Trasmissione di messaggi tra membri della stessa famiglia attraverso la linea del fronte.
- Distribuzione di cibo, acqua e fornitura di assistenza sanitaria alle popolazioni che ne sono private.
- Disseminazione delle norme del Diritto Internazionale Umanitario, particolarmente tra le forze armate.
- Controllo dell'applicazione delle Convenzioni di Ginevra.
- Segnalazione delle violazioni e contributo all'ulteriore sviluppo del Diritto Internazionale Umanitario.

Il CICR ha delegazioni in una sessantina di Paesi ed ha attività in circa ottanta. Impiega circa 12.000 persone, la maggior parte delle quali sono cittadini dei Paesi in cui opera. Inizialmente, il personale internazionale del CICR (i cosiddetti "espatriati") era praticamente tutto di nazionalità svizzera. Oggi quasi la metà delle circa 2.000 persone che compongono il personale internazionale (includere le circa 800 persone che lavorano al quartiere generale di Ginevra) sono di nazionalità diverse.

La **Federazione Internazionale delle Società di Croce Rossa e di Mezzaluna Rossa**, fondata nel 1919, può essere considerata in termini semplicistici come una "ONU delle Società Nazionali". La sua missione principale è quella di contribuire allo sviluppo delle Società che la compongono, rinforzandone le capacità di risposta in caso di calamità e sostenendone i programmi in campo sociale e sanitario.

A livello internazionale, la Federazione ha il mandato di coordinare le attività del Movimento nei soccorsi in caso di calamità naturali o disastri tecnologici, nelle emergenze sanitarie e nei programmi di assistenza ai rifugiati.

Nei grandi movimenti di popolazione, la Federazione viene in aiuto alla Società Nazionale del Paese dove le persone si sono rifugiate, assistendo tipicamente nella fornitura di acqua potabile e strutture sanitarie di base, nell'assistenza sanitaria di emergenza, nel creare strutture di accoglienza e nella distribuzione di aiuti alimentari ed altri generi di prima necessità.

Un tipo di sostegno simile viene portato alle Società Nazionali di Paesi vittime di disastri naturali o tecnologici, anche se naturalmente il tipo di intervento varia da caso a caso a seconda dei bisogni specifici delle vittime.



La Federazione ha anche il compito di incoraggiare e coordinare l'assistenza che alcune Società Nazionali di Paesi donatori portano a Società consorelle di Paesi in via di sviluppo, sia per programmi di sviluppo che per interventi di emergenza.

La Federazione è composta di un Segretariato, con sede a Ginevra ed uno staff internazionale di circa 250 persone, ed una presenza sul terreno molto articolata: 14 delegazioni regionali, 63 delegazioni in altrettanti Paesi, sei sotto-delegazioni e due centri logistici regionali. Il numero di espatriati impiegati sul terreno varia in maniera notevole a seconda dei bisogni, da

circa 300 ad oltre 1.000 durante le grandi emergenze.

Le Società Nazionali agiscono in sostegno alle attività dell'amministrazione pubblica nei rispettivi Paesi e forniscono una vasta gamma di servizi che vanno dai soccorsi in caso di emergenza a programmi sociali e sanitari, fino ad arrivare all'assistenza alle vittime civili in caso di guerra. Le 176 Società di Croce Rossa e Mezzaluna Rossa hanno un totale di circa 97 milioni di membri e volontari, impiegano oltre 300.000 persone ed assistono una media di ben oltre 200 milioni di persone ogni anno.

I programmi delle Società Nazionali si dirigono verso bisogni a breve ed a lungo termine. Tipicamente essi comprendono:

- Fornitura di alloggi, cibo e medicine in caso di emergenza.
- Fornitura di acqua potabile e strutture igieniche di base.

- Contatti tra membri della famiglia separati dall'emergenza.
- Preparazione al soccorso in caso di emergenza.
- Programmi sanitari a livello di comunità ed educazione sanitaria.
- Attività e formazione nel primo soccorso.
- Controllo e prevenzione delle malattie.
- Prevenzione dell'AIDS.
- Reclutamento di donatori di sangue volontari e gestione di banche del sangue.
- Attività per giovani e volontari.

In Italia, la Croce Rossa Italiana è presente su tutto il territorio nazionale attraverso i suoi Comitati Regionali e Provinciali e Locali. Essa riunisce circa 160.000 volontari e 5.000 dipendenti, assicurando la gestione di oltre mille sedi.

### 3.4 Le Organizzazioni Non Governative

Le Organizzazioni Non Governative (ONG) hanno assunto un ruolo molto prominente sulla scena della cooperazione internazionale nel corso degli ultimi decenni. In particolare, dagli anni '70, si è assistito ad una crescita esponenziale, una vera e propria esplosione nel numero e nell'attività delle ONG, sia nei Paesi sviluppati che nei PVS. Bisogna chiarire, tuttavia, che il termine ONG comprende una vasta gamma di gruppi ed organizzazioni diverse.

Sulla definizione di ONG è in corso da sempre un esercizio che spesso sfiora il paradosso. La difficoltà principale, deriva dal bisogno di raccogliere, sotto la stessa definizione, organizzazioni che sono caratterizzate da una profonda diversità.

Guardando alle definizioni adottate dalle grandi istituzioni internazionali e a quelle scelte dalle principali reti di ONG del sud e del nord, si possono tuttavia isolare elementi

comuni molto rilevanti. Secondo questi parametri, le ONG sono organizzazioni basate nella società, democratiche, indipendenti da governi e gruppi di potere, non partigiane, non discriminatorie, senza fini di lucro e volontarie (del tutto o in parte).

Secondo un recente studio dell'Overseas Development Institute, nell'occidente esistono 3-4.000 ONG, per lo più impegnate in attività di sviluppo. Le ONG che si definiscono "umanitarie" sono circa 260, anche se molte ONG "sviluppiste" si impegnano occasionalmente in attività umanitarie.

Esistono tre grandi correnti storiche nel mondo delle ONG umanitarie, che riflettono l'origine culturale e la missione di queste organizzazioni:

1. il filone "religioso", che riunisce le ONG principalmente cristiane, che pongono i valori

e l'etica religiosi alla base della propria azione. A fianco delle organizzazioni cristiane, negli ultimi anni si è sviluppato un ampio numero di organizzazioni musulmane, ebraiche, buddiste e induiste. Alcune di queste basate nei paesi più sviluppati.

2. la scuola "dunantista", dal nome del fondatore della Croce Rossa Jean-Henry Dunant, che si ispira ai valori fondatori dell'umanitarismo "classico", mantenendo l'accento sulla neutralità come elemento centrale dell'azione di assistenza, e particolarmente attento alla separazione dalla sfera politica.

3. la corrente "wilsoniana", dal nome del presidente americano Woodrow Wilson, ispiratore di una visione dell'assistenza come veicolo di solidarietà e di un modello politico-culturale di riferimento. Le ONG laiche o religiose che hanno un approccio molto "politico" al proprio operato, e che si ispirano a modelli sociali od economici precisi, rientrano in questa categoria.

Le ONG sono per definizione indipendenti dal governo ed operano senza fini di lucro, generalmente con il supporto di una forte motivazione valoriale. Questo è un punto importante, perché anche se recentemente si è assistito ad una importante professionalizzazione delle ONG, i principi di altruismo e di servizio volontario sono rimaste caratteristiche chiave che definiscono il settore.

Il problema dell'indipendenza delle ONG è delicato, in quanto esse, pur essendo nate per essere indipendenti da istanze politiche ed economiche, di fatto ricevono fondi per la loro attività dai governi (si calcola che circa il 15% dell'Assistenza Ufficiale allo Sviluppo sia veicolato tramite ONG), da altre istituzioni, dall'industria e da privati cittadini. Tutti questi finanziatori possono avere una qualche influenza politica, diretta o indiretta, sul lavoro delle ONG, e questo richiede, da parte delle organizzazioni stesse, un'attenta vigilanza.

In effetti, durante gli anni Novanta, vuoi per la grande complessità delle crisi, vuoi per le crescenti pressioni provenienti dall'establishment, è diventato molto difficile

mantenere una chiara separazione tra azione umanitaria e agenda politica. Ad esempio, la scuola di pensiero del Nuovo umanitarismo (New Humanitarianism, molto affine alle posizioni del New Labour di Tony Blair) ha tentato, a metà del decennio scorso, di conciliare il nuovo interventismo dei governi occidentali con le istanze del mondo non governativo e una visione politica dell'azione umanitaria. Questo ha consentito a diverse organizzazioni di accettare senza troppi problemi morali gli interventi militari dell'Occidente in Kosovo, Afghanistan e Iraq.

Negli ultimi anni, con lo sviluppo del cosiddetto "Right-based approach", si è tentato di costruire quella che Hugo Slim definisce "la giusta politicizzazione dell'aiuto umanitario", prescindendo dalle visioni ideologiche e dagli intrecci con le agende governative, per concentrarsi sui diritti di base ed il rafforzamento delle comunità nei PVS.

Per mettere un minimo di ordine nel variegato mondo delle ONG, composto da diverse decine di migliaia di entità, analizzeremo brevemente i principali orientamenti, il tipo ed il livello di intervento caratteristico delle diverse organizzazioni.

- Le ONG a carattere caritativo sovente adottano un approccio "dall'alto in basso", con scarso coinvolgimento della popolazione destinataria degli interventi. Questa categoria comprende ONG che si occupano di bisogni essenziali: distribuzioni di cibo, indumenti, medicine e soccorsi in caso di emergenze.
- Le ONG con carattere di servizio si occupano di attività come la fornitura di prestazioni sanitarie, pianificazione familiare, educazione, in cui i programmi sono definiti dalla ONG e la popolazione partecipa alla loro messa in opera e, naturalmente, alla fruizione dei servizi.
- Le ONG a carattere partecipativo si occupano di progetti di auto-aiuto, in cui le popolazioni locali sono coinvolte nella messa in opera dei progetti tramite un contributo finanziario, o mettendo a disposizione utensili, terra da coltivare, lavoro, eccetera. Nei progetti a

partecipazione comunitaria, i destinatari dell'aiuto fanno parte del progetto sino dalla fase di analisi dei bisogni, e continuano nelle fasi di concezione e di messa in opera .

- Infine, un'altra categoria di ONG si occupa di aiutare le popolazioni svantaggiate a sviluppare una migliore comprensione dei fattori sociali, politici ed economici che condizionano le loro vite, e di promuovere l'autocoscienza delle comunità rispetto alla possibilità di determinare il proprio futuro. In questa modalità di cooperazione, il ruolo della ONG è minimo: il lavoro è fatto quasi esclusivamente dalle comunità destinatarie, e l'ONG ha il solo compito di facilitare il processo.

In termini di dimensione e campo d'azione distinguiamo poi tre livelli:

1) ONG comunitarie, che sorgono per iniziativa di individui o piccoli gruppi ed hanno carattere tipicamente locale. Si va da associazioni sportive a gruppi religiosi, da gruppi femminili a piccole organizzazioni per l'educazione. Le ONG comunitarie vengono citate in questa pubblicazione in quanto spesso sono partners di ONG nazionali ed internazionali, con l'aiuto delle quali mettono in opera programmi di interesse comune.

2) ONG nazionali, generalmente riconosciute ufficialmente dal governo del Paese in cui operano. Nei Paesi donatori, le ONG nazionali con attività internazionali sono, come abbiamo visto, uno dei canali attraverso cui viene diretto l'Aiuto Ufficiale allo Sviluppo. Esse spesso ricevono una parte (anche sostanziale) del loro finanziamento da cittadini privati.

Nei Paesi destinatari, le ONG nazionali sono partner privilegiati nella messa in opera di programmi di aiuto. Moltissime ONG nazionali nei Paesi donatori impiegano personale internazionale per le loro missioni e sono quindi una fonte significativa di posti di lavoro nella cooperazione internazionale. Nella sezione di questo manuale dedicata ai contatti forniremo una lista delle organizzazioni più importanti in questo senso. A questa categoria appartengono le 170 ONG italiane.

3) ONG multi-nazionali, che hanno sezioni distaccate ed in certo modo autonome in vari Paesi donatori. Alcune di queste organizzazioni hanno un ruolo talmente importante sulla scena della cooperazione internazionale (e rappresentano possibilità di impiego internazionale così significative) che ne forniremo di seguito un breve profilo.

**Care International**, che si definisce come un'organizzazione umanitaria globale, è una confederazione di 12 organizzazioni nazionali che assiste oltre 30 milioni di persone in 72 tra i Paesi meno sviluppati del mondo. Il segretariato di Care International si trova in Belgio, e le organizzazioni a livello nazionale in Australia, Canada, Danimarca, Germania, Francia, Giappone, Olanda, Norvegia, Austria, Tailandia, Stati Uniti e Regno Unito. Care impiega un totale di oltre 15.000 persone; le sue attività spaziano dall'assistenza allo sviluppo di lunga durata agli interventi di emergenza. Gli obiettivi dell'organizzazione includono:

- Migliorare la capacità delle comunità a rispondere autonomamente alle crisi.
- Fornire opportunità economiche.
- Fornire aiuti di emergenza.
- Influenzare le decisioni politiche a tutti i livelli.
- Lottare contro la discriminazione in tutte le sue forme.

Nei suoi interventi, Care privilegia il rapporto con le comunità, e pone grande attenzione agli aspetti di sostenibilità dei suoi progetti (cioè a non creare dipendenza dall'aiuto internazionale).

Le organizzazioni nazionali sono del tutto indipendenti riguardo alla concezione ed alla realizzazione dei progetti nei PVS, al reclutamento dello staff e dei volontari e della ricerca di fondi.

**Medici Senza Frontiere (Mèdecins Sans Frontières, MSF)** è un'organizzazione internazionale umanitaria che fornisce assistenza sanitaria durante le emergenze in oltre 80 Paesi del mondo. MSF ha un Ufficio Internazionale a Bruxelles ed altre 18 sedi in

Australia, Austria, Belgio, Canada, Danimarca, Francia, Germania, Giappone, Gran Bretagna, Hong Kong, Italia, Lussemburgo, Norvegia, Olanda, Spagna, Svezia, Svizzera, USA. Le sedi nazionali reclutano i volontari, promuovono l'associazione, le campagne di stampa e di sensibilizzazione, fanno raccolta fondi contribuendo al finanziamento e allo svolgimento delle missioni. MSF invia sul terreno una media di 3.000 volontari retribuiti all'anno, appartenenti a 45 nazionalità diverse, ed impiega circa 15.000 impiegati locali nei Paesi in via di sviluppo. L'organizzazione è finanziata in larghissima misura con donazioni da parte di privati.

Nei Paesi in cui le strutture sanitarie sono insufficienti o mancano del tutto, MSF collabora con le autorità amministrative come i ministeri della sanità e spesso in partenariato con le comunità locali. MSF si occupa di una vasta gamma di interventi, come la riabilitazione di ospedali, dispensari ed altre strutture sanitarie, programmi di vaccinazione e fornitura di acqua potabile e strutture igieniche di base. MSF lavora anche in località remote, nelle bidonville ed in zona di guerra, fornendo direttamente assistenza alle vittime ma soprattutto formando il personale locale. MSF ha generalmente un'ottima reputazione riguardo al livello tecnico dei suoi interventi.

C'è un'altra dimensione molto importante del lavoro di MSF, tuttavia, che va al di là degli interventi umanitari di emergenza. MSF infatti vuole porsi come un testimone, di fronte alla comunità internazionale, delle violazioni dei diritti umani di cui sono vittima le popolazioni che l'organizzazione assiste. Questo ruolo - molto importante nella filosofia dell'organizzazione - ha portato spesso MSF ad assumere posizioni scomode, fino, in alcuni casi, ad essere espulsa da Paesi in cui lavorava.

**Medici Del Mondo (Mèdecins du Monde, MDM)** è un'organizzazione per molti versi molto simile a MSF, ed è in effetti stata fondata nel 1980 da un gruppo di "dissidenti" di MSF. Anche in questo caso, si tratta di un'organizzazione multi-nazionale, con un segretariato a Parigi e sezioni separate in Argentina, Belgio, Canada, Cipro, Francia, Grecia, Italia, Portogallo, Spagna, Svezia, Svizzera e Stati Uniti. L'organizzazione conta

attualmente 7.000 membri, di cui quasi 400 sono impiegati, 1.200 sono volontari retribuiti in missione ed il resto volontari che prestano servizio nei Paesi dove le organizzazioni nazionali hanno sede. Il budget annuale si aggira attorno ai 74 milioni di Euro.

Le attività vengono svolte attraverso oltre 300 progetti in 88 Paesi del mondo e sono largamente sovrapponibili, sia in termini di assistenza che in termini di testimonianza, a quelle di MSF.

**OXFAM International** è un'altra confederazione di 12 organizzazioni nazionali (Australia, Belgio, Canada, Germania, Regno Unito, Hong Kong, Irlanda, Olanda, Nuova Zelanda, Quebec, Spagna, Stati Uniti) con programmi di sviluppo ed emergenza in oltre 100 Paesi del mondo. OXFAM, con un budget per il 2002 di quasi 2 miliardi di dollari, è una delle organizzazioni più grandi, ha una lunga tradizione ed è conosciuta per la qualità dei suoi interventi.



Le priorità dell'organizzazione sono:

- Sicurezza alimentare, reddito minimo e condizioni di lavoro decenti per tutte le persone, e la protezione dalle risorse ambientali da cui dipendono.
- Servizi sociali di base, comprese sanità ed istruzione.

- Protezione della vita e della sicurezza nelle situazioni di conflitto.
- Uguaglianza di diritti per le donne ed altri gruppi marginalizzati.

**Save The Children Alliance (SCF)** è una costellazione di organizzazioni nazionali (29 in questo caso), i cui obiettivi primari sono la protezione e l'assistenza ai bambini di tutto il mondo. Le 29 organizzazioni hanno programmi ed attività in oltre 120 Paesi del mondo.

SCF incarna il cosiddetto *rights-based approach* all'assistenza allo sviluppo ed agli interventi umanitari. La base del lavoro delle organizzazioni, infatti, non è un atto caritativo ma l'obbligo di fare rispettare i diritti sanciti a livello internazionale dalla Convenzione Internazionale dei Diritti dell'Infanzia. Le aree principali dell'intervento delle organizzazioni Save The Children sono educazione, lotta all'AIDS, lotta contro lo sfruttamento e l'abuso dei minori, interventi di emergenza in caso di conflitto o calamità naturali e lavoro di sostegno all'applicazione della Convenzione.

Infine, è importante fare un cenno alle **ONG italiane**, la cui storia comincia nei primi anni 60, quando l'unica forma di cooperazione a livello governativo era il finanziamento delle organizzazioni internazionali multilaterali. Le prime a sorgere furono ONG cattoliche, nate per sostenere finanziariamente il lavoro fatto dai missionari impegnati nella fornitura e la gestione di servizi sanitari, educativi, formativi e attraverso l'organizzazione di cooperative agricole in vari Paesi africani.

La nascita delle prime ONG laiche, di poco successiva, è legata ai movimenti di liberazione che si verificarono nelle colonie in quegli anni: si inviavano allora personale (soprattutto medico) e fondi ai movimenti di liberazione. Una volta raggiunta l'indipendenza queste stesse strutture cominciarono ad avviare veri e propri progetti di cooperazione.

L'impegno delle prime ONG suscitò attenzione attorno alle tematiche dello sviluppo e fu così che si giunse alla prima legge italiana (la 1222 del 1971) che, pur non essendo una vera e propria legge di

cooperazione internazionale, fornì comunque personalità giuridica a questi organismi nonché alcune garanzie per coloro che erano impegnati nel volontariato internazionale.

Sul finire degli anni '70, il governo italiano cominciò ad articolare una vera politica di cooperazione internazionale. In questa fase, le ONG, grazie all'esperienza maturata, furono in grado di assolvere un ruolo importante dal punto di vista orientativo e propositivo, nonché dal punto di vista del supporto tecnico.

Oggi l'attività delle ONG è disciplinata dalla legge 49 del 1987 che prevede la concessione, da parte del Ministero degli Affari Esteri, del riconoscimento di idoneità necessario per accedere ai finanziamenti. Per ottenere il riconoscimento le ONG devono avere come fine istituzionale l'attività di cooperazione allo sviluppo, in favore delle popolazioni del Nord e Sud.

Inoltre, le ONG non devono perseguire fini di lucro; devono dimostrare di avere almeno tre anni di esperienza e di capacità di organizzazione delle risorse materiali, finanziarie e umane nei settori per cui si chiede il riconoscimento di idoneità; devono presentare bilanci analitici relativi all'ultimo triennio e fornire ogni anno una relazione sullo stato di avanzamento dei programmi in corso.

Il ministero riconosce oggi ben 170 organizzazioni, che possiamo suddividere in cinque categorie:

- ONG di volontariato classiche, dove è tuttora marcata la dimensione dell'impegno personale.
- ONG che realizzano progetti di cooperazione internazionale, con l'invio di personale proprio.
- ONG che assicurano sostegno tecnico-economico ai Paesi in via di sviluppo, co-finanziando la realizzazione di progetti gestiti da referenti locali senza invio di volontari.

- ONG specializzate in studi, ricerche e formazione di personale italiano o proveniente dai Paesi in via di sviluppo.
- ONG che operano prevalentemente in Italia in attività di informazione ed educazione sui temi dello sviluppo, della cooperazione internazionale e della mondialità, rivolte alle scuole o ad altri segmenti di popolazione

Le ONG italiane sono finanziate in parte dai contributi dello Stato (in calo, dai circa 100 milioni di Euro all'anno degli anni '90 ai 50 milioni attuali), che prende in carico anche un certo numero di volontari retribuiti ed altre figure professionali (da qualche centinaio a circa 1.500 a seconda degli anni). Altre fonti importanti per il finanziamento delle attività delle organizzazioni sono i contributi della Commissione Europea e le donazioni dei privati cittadini.

### 3.5 I governi e l'Unione Europea

Il Governo italiano, come la maggior parte dei governi dei Paesi occidentali, ha un ruolo di un certo rilievo nella cooperazione allo sviluppo e negli aiuti umanitari. Questo ruolo si espleta soprattutto tramite il finanziamento di organismi (agenzie dell'ONU, Croce Rossa e ONG) che intervengono nelle situazioni di crisi, ma a volte anche tramite intervento operativo diretto.

La definizione dell'assetto istituzionale ed organizzativo della cooperazione internazionale italiana è definito dalla legge 49 del 1987 (la stessa che regola le ONG), che riunisce in una sola **Direzione Generale per la Cooperazione allo Sviluppo (D.G.C.S.)** del Ministero degli Affari Esteri le funzioni proprie del Dipartimento per la cooperazione allo sviluppo nato nel 1979 e quelle del Fondo Aiuti Italiani nato nel 1985.

Nell'attività di cooperazione rientrano:

- L'elaborazione di studi, la progettazione, la fornitura e costruzione di impianti, infrastrutture, attrezzature e servizi, la realizzazione di progetti di sviluppo integrati e l'attuazione delle iniziative anche di carattere finanziario, atte a consentire il conseguimento alle finalità della legge.
- La partecipazione, anche finanziaria, all'attività e al capitale di organismi, banche e fondi internazionali, impegnati nella cooperazione con i Paesi in via di sviluppo, nonché nell'attività di

cooperazione allo sviluppo della Comunità economica europea.

- L'impiego di personale qualificato per compiti di assistenza tecnica, amministrazione e gestione, valutazione e monitoraggio dell'attività di cooperazione allo sviluppo.
- La formazione professionale e la promozione sociale di cittadini dei Paesi in via di sviluppo in loco, in altri Paesi in via di sviluppo e in Italia, e la formazione di personale italiano destinato a svolgere attività di cooperazione allo sviluppo.
- Il sostegno alla realizzazione di progetti e interventi ad opera di organizzazioni non governative idonee anche tramite l'invio di volontari e di proprio personale nei Paesi in via di sviluppo.

Purtroppo, per quanto riguarda specificamente l'aiuto umanitario, il Governo italiano risulta carente di strutture, e avaro nei finanziamenti. Per quanto riguarda quest'ultimi, nel 2005, su una spesa complessiva di 1.470 milioni di euro assicurata dagli Stati Membri dell'Unione Europea, l'Italia ha impegnato soltanto 38.456.000 euro, all'incirca quanto il Belgio. A confronto, l'Irlanda ha stanziato 53.577.000, la Francia 83 milioni, la Svezia 214 e il Regno Unito 279.

In termini di strutture, manca a livello istituzionale un ente con compiti specifici rispetto all'aiuto umanitario, e la stessa DGCS

se ne occupa in modo saltuario. Il nostro Paese, poco attento ai temi del diritto internazionale, non ha mai sviluppato una politica umanitaria che definisse principi e meccanismi di gestione dell'aiuto d'emergenza. Le soluzioni improvvisate hanno sempre caratterizzato le decisioni dei nostri governi, senza consentire che alcuna istituzione acquisisse la leadership in questo settore. Una visione molto politicizzata dell'aiuto umanitario ha portato a scegliere di volta in volta quello che sembrava il sistema politicamente più opportuno, con poca considerazione per il consolidamento, la capitalizzazione delle esperienze e l'efficienza organizzativa.

**Il Dipartimento della Protezione Civile** – recentemente impegnato nella risposta allo Tsunami - rappresenta l'ultimo, e forse il più efficiente dei meccanismi finora sperimentati, ma pur sempre una soluzione di ripiego. Il problema è che, in Italia non esistono una cultura e una politica dell'umanitarismo, laddove si è invece sviluppata una presenza notevole di organizzazioni italiane - dal DPC alle ONG - sul terreno.

Per affrontare in modo organico il problema bisognerebbe riportare il discorso al peccato originale: l'inesistenza di un organismo specifico che porti la responsabilità di gestire e coordinare a livello nazionale l'intervento umanitario internazionale dell'Italia. Un pezzo di sistema - Paese che possa assicurare al tempo stesso un ruolo operativo rilevante, una disponibilità adeguata di fondi, una politica aderente alla lettera e allo spirito del Diritto umanitario internazionale, ed un'integrazione con la comunità umanitaria mondiale. Soprattutto in direzione di una

maggiore trasparenza (non solo amministrativa) dell'azione italiana in questo campo.

**L'Unione Europea** è un attore molto importante nel panorama umanitario. La sua azione si espleta tramite l'ufficio di cooperazione EuropeAid e dell'ufficio umanitario ECHO.

Il 1° gennaio 2001, nel quadro della riforma della gestione dell'assistenza esterna, la Commissione ha istituito l'Ufficio di cooperazione EuropeAid, il cui mandato è attuare gli strumenti di assistenza esterna della Commissione europea finanziati dal bilancio della Comunità europea e dal Fondo europeo di sviluppo.

L'Ufficio è responsabile di tutte le fasi del ciclo del progetto (individuazione e prima valutazione di progetti e programmi, preparazione delle decisioni finanziarie, attuazione, controllo e valutazioni intermedie e finali di progetti e programmi) che garantiscono la realizzazione degli obiettivi dei programmi preparati dalle direzioni generali "Relazioni esterne" e "Sviluppo" e approvati dalla Commissione.

Dei circa 30 miliardi di euro spesi ogni anno dai Paesi membri in aiuti pubblici allo sviluppo, 6 sono erogati tramite l'Unione. Queste cifre mettono i Paesi dell'Unione al primo posto tra i donatori mondiali, e fanno dell'Unione stessa un ente finanziatore di primissima importanza. È bene sottolineare, tuttavia, che la politica di sviluppo dell'Unione non consiste soltanto nel finanziamento di progetti nei PVS.



L'UE ritiene infatti che il commercio può stimolare la crescita economica e la capacità produttiva dei Paesi poveri. Nel 1971 l'Unione ha iniziato, nell'ambito del regime di preferenze generalizzate, a ridurre od abolire le tariffe ed a eliminare i contingenti sulla maggior parte delle sue importazioni dai Paesi in via di sviluppo.

Per quanto riguarda i 49 Paesi meno sviluppati, l'Unione sta abolendo le tariffe su tutte le loro esportazioni - con l'unica eccezione delle armi - a titolo di un programma avviato nel 2001.

Le relazioni commerciali privilegiate tra l'Unione e i suoi 77 partner del gruppo dei Paesi dell'Africa, dei Caraibi e del Pacifico (ACP) sono considerate un modello di apertura dei mercati dei Paesi ricchi nei confronti di quelli poveri. Nonostante le relazioni privilegiate, tuttavia, la quota detenuta sui mercati dell'Unione dai Paesi ACP ha continuato a diminuire ed essi sono stati progressivamente emarginati dal commercio mondiale. In questo senso, la componente di progetto (assistenza finanziaria e tecnica al fine di migliorare le infrastrutture sociali e materiali di base e il potenziale produttivo dei Paesi poveri nonché rafforzarne le capacità amministrative e istituzionali) viene intesa come complementare allo stimolo al commercio.

Attraverso il suo Ufficio Umanitario (ECHO), la Commissione Europea ha erogato, tra il 1995 ed il 2002, importi variabili tra 537 e 841 milioni di euro a favore di interventi di emergenza in Paesi in via di sviluppo. ECHO finanzia operazioni di "stretta emergenza", cioè solo per il periodo in cui perdurano bisogni umanitari.

Le operazioni umanitarie finanziate da ECHO vengono messe in opera da una varietà di attori, che comprendono le agenzie dell'ONU, le ONG, gli Stati membri, gli Stati destinatari dell'assistenza ed a volte la Commissione stessa. In particolare, per un gran numero di ONG europee, ECHO rappresenta di gran lunga la maggiore fonte di finanziamento, al punto che è stata creata una federazione (VOICE, con sede a Bruxelles ed una sessantina di membri) che agisce come interlocutore diretto della Comunità.



Francesco Pisano, Treviso, 1963 : dal settore privato alle nazioni Unite

#### La carriera in breve

Sin dal secondo anno di liceo scientifico ho cominciato a studiare le relazioni internazionali e successivamente ho scelto indirizzi di studio e di applicazione che avessero una valenza internazionale. Il mio progetto era dare seguito alla mia vocazione per la diplomazia intesa come servizio internazionale per il proprio paese. Gli studi per il concorso diplomatico richiedono un sacrificio enorme che ho compiuto senza esito dal 1989 al 1991. Nel 1991 decisi di mettere a frutto le mie conoscenze internazionali nel settore privato dove non

ho avuto difficoltà a trovare un impiego. Il mio obiettivo è sempre stato di lavorare all'estero e il settore privato mi ha offerto l'opportunità di viaggiare intensamente e di lavorare nelle più disparate condizioni socio-culturali, accumulando una notevole esperienza. Ero sorpreso di quanto importante fosse la conoscenza della storia internazionale nelle iniziative di marketing. Lo studio assiduo delle lingue è stato di grandissima importanza. Nel 1993 ebbi l'incarico di presentare un sistema di gestione delle emergenze ad una delegazione delle Nazioni Unite in visita alla mia società. Benchè le Nazioni Unite non divennero un acquirente del sistema proposto, esse chiesero che io venissi distaccato a Ginevra per aiutare un certo programma a comprendere meglio la gestione e la prevenzione dei rischi naturali. Era l'inizio di una carriera internazionale diversa da quella che avevo immaginato e pianificato ma di eguale, se non maggiore, soddisfazione.

**Perchè una carriera internazionale**

Per vocazione. Sin dai miei primi studi ho considerato il mio paese, e tutti gli altri, non come entità a se ma parti di un mosaico di relazioni internazionali : il mio orizzonte non è mai stato nazionale. La realtà più piccola che mi riusciva di considerare era l'Unione Europea... Inoltre, un « lavoro vero » deve avere una componente di « missione » superiore agli obiettivi immediati dell'attività professionale in senso stretto. Lavorare nelle relazioni internazionali, sul terreno o negli uffici dell'ONU, significa lavorare ad un processo secolare in cui sono in gioco le variabili che determinano la nostra vita e quella delle generazioni a venire.

**L'esperienza più bella**

1998: Quando in visita ad un villaggio delle Fiji, colloquiando con il capo villaggio sedendo scalzo sul un tappeto di cocco e bevendo Kava compresi che il mio lavoro per metà burocratico soltanto aveva permesso a quella gente di metter in opera un piano di gestione del rischio che aveva salvato delle vite. Uscito dalla residenza del capo villaggio incontrai due bambini di circa 4 anni sorridenti e intenti a giocare. Ho una foto di me con loro a cui tengo moltissimo perchè io li ricordo e loro non hanno bisogno di ricordare che c'è almeno una persona a Ginevra che lavora un poco anche per loro.

**L'esperienza più brutta**

Gennaio 2001: una mia collega muore in un incidente di elicottero in una località remota della Mongolia. Aveva lasciato la sua famiglia a Ginevra pochi giorni prima per una missione umanitaria di routine se ne fanno parecchie volte l'anno. Con lei spariscono altri colleghi tutti accomunati da un senso del dovere determinato ma quieto, mai esibito. Anche lei aveva due bambini.

---

# 4. Una scelta professionale

## Il capitolo più importante di questo manuale

Dopo aver descritto cosa sono l'aiuto allo sviluppo e l'assistenza umanitaria, e dopo aver passato in rassegna tutti gli attori principali, è ora il momento di affrontare l'argomento decisamente più importante tra quelli trattati in questo manuale.

La mancanza di informazione e di chiarezza riguardo agli argomenti trattati in questo capitolo è la causa principale dell'enorme divario tra i reali bisogni in termini di personale delle organizzazioni internazionali e l'offerta straripante di disponibilità da parte di un pubblico vasto ed eterogeneo, con il suo contenuto di aspettativa spesso disatteso.

Discuteremo quindi di due argomenti assolutamente cruciali: di che cosa – o meglio di chi – hanno veramente bisogno le organizzazioni della cooperazione allo sviluppo, e, ancora più importante, quali sono le motivazioni corrette per avvicinarsi a questo mondo e quali gli errori da evitare assolutamente.

Cominciamo quindi dalle motivazioni.

### Perché interessa un lavoro nella cooperazione?

Gli specialisti del reclutamento di tutte le organizzazioni concordano nell'identificare alcuni tratti comuni nel profilo motivazionale delle persone che cercano per la prima volta un impiego in questo settore o pensano ad una carriera internazionale. Molte di questi tratti hanno un carattere fortemente positivo, e sono considerati molto desiderabili – se non

addirittura essenziali – da parte dei potenziali datori di lavoro. Esaminiamo in dettaglio le più importanti, cercando anche di mettere in luce le numerose insidie che comporta il contatto con la realtà di questo lavoro.

L'interesse per un lavoro significativo dal punto di vista etico, il desiderio di "fare la differenza" per i propri simili meno fortunati è forse la caratteristica più comune. Si tratta di un'eccellente base motivazionale, che molti professionisti del settore riescono a mantenere intatta per decenni e che permette uno straordinario investimento di energie ed impegno personale. Il problema, o meglio i problemi in questo campo sono due. Innanzitutto, se da un canto una solida motivazione etica è considerata essenziale dalla maggior parte delle organizzazioni, dall'altro bisogna dire con la massima chiarezza che queste organizzazioni non cercano idealisti a tutti i costi e senza contatto con la realtà, militanti politici o addirittura rivoluzionari. Le organizzazioni cercano semplicemente persone con conoscenze ed esperienza adatte, che svolgano compiti precisi utili all'espletamento del loro mandato.

Il secondo problema ha a che fare con l'eccesso di aspettative da parte del candidato. Succede infatti che alcuni vadano in missione con il desiderio e la convinzione di poter "salvare il mondo", di poter risolvere in modo drammatico o definitivo situazioni complesse, e con la convinzione che chi soffre per sottosviluppo o per emergenze umanitarie, in quanto vittima, sia sempre "buono", piacevole, gradevole, "nel giusto". La realtà di questo lavoro è spesso molto diversa.

Bisogna essere preparati a temperare le proprie aspettative rispetto a situazioni (sociali, politiche, militari) su cui si ha un controllo molto limitato e a mantenere viva e solida la propria motivazione anche quando ci si sente solo una piccola rotella di un grande ingranaggio. Le vittime, poi, alcune volte possono risultare nella realtà fortemente sgradevoli, ma ciò non le rende meno vittime e non rende meno significativo quello che si fa per aiutarle.

Un'altra base motivazionale molto diffusa, desiderabile ed estremamente vantaggiosa è l'interesse verso popoli, culture e luoghi diversi. Chi va in vacanza nei villaggi turistici dei Caraibi perchè la pubblicità assicura la presenza del cuoco italiano difficilmente si troverà a proprio agio a vivere e a lavorare in Paesi in via di sviluppo e a condividere un ufficio con persone di molte nazionalità diverse. Questo senso di "apertura al mondo" non presenta svantaggi nella vita reale del cooperante o dell'operatore umanitario, se non il già citato rischio delle aspettative eccessive.

Bisogna essere preparati al fatto che certi luoghi, certe culture, certe persone possano semplicemente non piacere, risultare, per un motivo o per l'altro, ostiche. Chi scrive, per esempio, dopo aver passato anni in Africa, Asia ed ex-Unione Sovietica, trovandosi benissimo in ogni Paese e vivendo con gioia il proprio desiderio di "sciogliersi" nella cultura locale, ha passato un anno infernale a New York, considerata da molti come una destinazione molto desiderabile.

Meno "confessato" dagli aspiranti e di certo non apertamente incoraggiato dai datori di lavoro è poi il desiderio di vivere delle esperienze forti dal punto di vista umano. L'avventura, i luoghi esotici, i potenziali pericoli (talvolta, poi, molto reali...) sono un potente motivo di attrazione per molte persone, non soltanto maschi. Il fatto, per esempio, che per fare una valutazione dei bisogni di una popolazione colpita dalla siccità sia necessario attraversare 500 chilometri di savana in un fuoristrada senza aria condizionata e con temperature superiori ai 40 gradi comunica a molti una grande emozione, un senso di "avventura con uno scopo" che è sicuramente molto attraente.

Anche in questo caso si tratta di una base motivazionale molto umana, che in sé non ha nulla di negativo. Il rischio, non infrequente, specie tra gli operatori dell'emergenza è la cosiddetta "sindrome del cow boy" che porta chi ne soffre a vivere di adrenalina, a passare una vita da una situazione di crisi all'altra, sempre alla ricerca di emozioni forti e senza magari riflettere su quello che si sta facendo.

### Che cosa bisogna assolutamente evitare

Fin qui abbiamo esaminato motivazioni "sane": elementi che, se impiegati con equilibrio, maturità e misura contribuiscono a formare un'ottima base che può portare lontano il candidato ad un lavoro internazionale. È però ora di discutere di alcune – purtroppo – comunissime motivazioni che spingono molte persone ad interessarsi a questo mondo.

Caso numero uno: "il lavoro che ho oggi mi annoia, non ho stimoli, non ho possibilità di carriera, sono scontento". Questo è un cattivo motivo per scegliere un lavoro internazionale. Accedere al mercato del lavoro nella cooperazione non è per nulla facile, ed il lavoro in sé stesso è una cosa molto seria. Bisogna avere voglia di questo in particolare e non di un cambiamento in generale, bisogna prepararsi, programmare la propria scelta e – spesso – soffrire per mesi o anni prima di avere l'incarico che si desidera.

Caso numero due: "sono senza lavoro". Vale quanto detto prima: entrare nel mondo del lavoro della cooperazione richiede dedizione e sacrificio. Trovare un lavoro in questo settore è normalmente molto più difficile che trovare un'occupazione in Italia.

Caso numero tre: "il mio matrimonio è finito in malo modo: un'esperienza di lavoro in Africa mi aiuterà a dimenticare". Pessima idea, eppure purtroppo molto comune. Che si tratti della fine di una relazione, di una delusione, di un episodio di depressione, o di una crisi familiare, una missione internazionale non è una panacea per risolvere i problemi personali.

Anzi, è esperienza comune a tutte le organizzazioni che le persone che partono

con queste motivazioni vedono in genere i loro problemi “esplosione” una volta esposti ad un contesto che invece richiede equilibrio e forza interiore.

Caso numero quattro: “sono senza partner” oppure “mi piacciono le donne di colore”. Qui non si fa dell’umorismo, nè si esagera. Alcune persone credono che un incarico internazionale li aiuterà a trovare un partner. Mentre non c’è naturalmente nulla di male nella ricerca di un compagno/a, è sbagliatissimo prendere questa come motivazione per avvicinarsi al mondo della cooperazione. Quello che è molto peggio, poi, è che altre persone pensano di sfruttare la loro posizione di potere relativo nei Paesi in via di sviluppo per avere vita facile – sessualmente parlando – con le persone del posto. Il problema vero è che alcuni lo fanno sul serio, quindi il minimo che si possa fare in una pubblicazione di questo genere è di condannare questo atteggiamento nei termini più duri.

### **Il giusto profilo attitudinale**

Possiamo a questo punto cominciare ad elencare una serie di punti che caratterizzano il profilo del candidato “ideale” ad un lavoro nella cooperazione internazionale.

Il candidato deve avere una solida ed equilibrata motivazione etica. Questo non è un lavoro come un altro: per accedervi è fondamentale il desiderio di agire sul mondo per renderlo in qualche misura migliore, ma è anche fondamentale la coscienza dei propri limiti e dei limiti insiti in qualsiasi forma di intervento su problematiche così complesse.

Il candidato deve avere piena coscienza che il lavoro nella cooperazione internazionale richiede soprattutto professionalità. Anche se un generico desiderio di aiutare è un’eccellente qualità umana, non c’è spazio in questo settore per “un paio di braccia e tanta buona volontà”. La complessità dei problemi trattati, le situazioni spesso difficili o comunque delicate, le enormi responsabilità rispetto ai destinatari delle azioni di sviluppo ed ai governi donatori richiedono doti personali, qualifiche ed esperienza non

comuni. Alle organizzazioni che lavorano in questo settore servono persone con competenze specifiche, utili per il raggiungimento dei loro obiettivi.

Il candidato deve avere il desiderio di conoscere luoghi, persone e culture diverse dalla propria. Allo stesso tempo, il candidato deve avere un forte spirito di adattamento e tolleranza rispetto a luoghi, persone e culture che dovessero risultare sgradite malgrado la buona disposizione di partenza.

Il candidato deve avere un forte spirito di iniziativa, cioè a) essere preparato ad impegnarsi al di là di quanto tipicamente richiesto dalla propria attività professionale e b) essere in grado di agire in maniera autonoma, senza avere sempre bisogno di istruzioni o incoraggiamento.

Il candidato deve mostrare una marcata flessibilità, deve cioè essere pronto a cambiare le proprie idee ed il proprio comportamento per superare difficoltà che ostacolano il raggiungimento degli obiettivi fissati.

Il candidato deve possedere una forte tolleranza per l’ambiguità, cioè deve saper prendere tempo per osservare ed analizzare situazioni che possono sembrare vaghe, confuse, contraddittorie, resistendo alla tentazione di imporre un “ordine” artificiale ed al desiderio di sentirsi in controllo.

Nei rapporti sociali, il candidato deve essere aperto, cioè non deve avere preconcetti, e saper mostrare rispetto, cioè interagire con gli altri in modo da farli sentire apprezzati, compresi, valorizzati.

Dal punto di vista psicologico, il candidato deve possedere grande forza interiore. Il lavoro in questo settore espone spesso a difficoltà e frustrazioni, a cominciare dalla oggettiva difficoltà di accedervi: non è quindi indicato per chi è insicuro ed ha spesso bisogno di riconoscimento o incoraggiamento da parte degli altri, nè per coloro che hanno bisogno di sentirsi sempre in controllo della situazione.

### Scheda di autovalutazione del profilo di personalità

(adattata da John E. Ehrenreich – The Humanitarian Companion – ITDG Publishing, 2005)

Istruzioni: leggere attentamente ciascuna delle 37 frasi riportate di seguito. Per ognuna delle frasi assegnare 1 punto se essa non riflette per niente la propria personalità, 2 punti se la riflette in piccola parte, 3 punti se la riflette in gran parte, 4 punti se la riflette totalmente.

1. Se non ho successo al primo tentativo generalmente persevero.
2. Sono paziente quando non riesco a completare un compito immediatamente
3. Ho un alto livello di tolleranza per la frustrazione
4. Ho un temperamento equilibrato (non ho grandi oscillazioni del tono dell'umore)
5. Sono ottimista
6. Ho un grande senso di responsabilità per le mie azioni
7. Ho buone doti di ascolto
8. Ho facilità ad esprimere le mie idee parlando
9. Mi piace lavorare in gruppo
10. Non ho difficoltà ad ammettere i miei errori
11. Non ho difficoltà a difendere i valori in cui credo, ma so fare dei compromessi quando appropriato
12. Ho fiducia nella mia capacità di risolvere i problemi
13. Prendo decisioni con facilità
14. Vengo considerato come qualcuno di buon senso
15. Ho buone facoltà di giudizio sulle persone
16. Mi è facile giudicare quando una situazione è pericolosa
17. Ho il senso dell'avventura
18. Traggo piacere da esperienze molto diverse
19. Mi piace il cambiamento
20. Non mi sento frustrato di fronte ad un cambiamento inaspettato del programma o ad una situazione inaspettata
21. Sono in grado di tollerare condizioni di vita difficili.
22. Sono in grado di tollerare condizioni di lavoro difficili
23. L'incertezza non mi preoccupa
24. Posso tollerare un certo livello di pericolo
25. Mi piace stare con persone che hanno abitudini e culture diverse dalla mia
26. Sono a mio agio con persone di religione diversa e con un sistema di valori diverso dal mio

27. Non ho problemi a lavorare con persone che hanno idee politiche diverse dalle mie
28. Rispetto la particolare sensibilità che altri possono avere rispetto alla loro identità nazionale, culturale, religiosa
29. Mi rendo conto di come donne e uomini possano vivere le stesse esperienze in modo diverso
30. So "staccare la spina" e rilassarmi facilmente
31. Non sono uno che si preoccupa eccessivamente
32. Capisco velocemente i pensieri, stati d'animo e motivazioni delle altre persone
33. Sono spesso di aiuto ai miei colleghi
34. Riseco a mantenere i miei rapporti professionali (per esempio con i clienti) separati da quelli personali
35. Per me la vita ha senso e significato
36. Indipendentemente dal fatto che sia religioso o no, ho un forte senso di spiritualità
37. Ho un buon senso dell'umorismo

Un punteggio totale compreso tra 111 e 148 indica un profilo di personalità tipico di chi vive con successo una missione internazionale. Chi ha punteggi tra 96 e 110 non avrà probabilmente problemi significativi, ma dovrà fare attenzione alle proprie vulnerabilità. Punteggi al di sotto di 95 sconsigliano di intraprendere una missione internazionale, specie se in Paesi in situazione di crisi.

Dopo aver visto quali sono le caratteristiche personali necessarie per un lavoro nell'internazionale, possiamo ad esaminare cosa bisogna sapere e cosa bisogna saper fare.

### Le lingue: semplicemente indispensabili

La conoscenza di almeno una lingua straniera è talmente fondamentale da essere un vero cut off point. Chi non ha almeno una limited knowledge non è nemmeno considerato, e per la maggior parte delle posizioni è richiesta una working knowledge. Mentire nella candidatura esagerando le proprie capacità è un errore grave: si viene scoperti immediatamente al momento dell'intervista e si perde tutta la credibilità.

A costo di sembrare troppo diretti, cercheremo di spiegarci bene e subito. L'inglese o il francese scolastico, a meno di non essersi diplomati al liceo linguistico, sono insufficienti.

Guardiamo rapidamente le definizioni dei livelli richiesti:

- "Eccellente" (excellent, fluent): implica una perfetta padronanza. Significa, in pratica, parlare e scrivere una lingua straniera come si parla e scrive l'italiano.
- "Conoscenza di lavoro" (working knowledge): significa capacità di lavorare in modo indipendente, preparare ogni tipo di documento (da una lettera a una relazione dettagliata), partecipare attivamente a riunioni e discussioni professionali.
- "Conoscenza limitata" (limited knowledge) significa essere in condizione di telefonare, leggere testi di lavoro, redigere brevi rapporti, seguire riunioni o discussioni.

La triste realtà – certamente non solo italiana – è che al termine dell'istruzione superiore la maggior parte delle persone non possiede il livello definito come "conoscenza limitata".

Avere la completa padronanza di una lingua straniera (meglio se due o tre se si pensa ad una carriera a lungo termine) non è solo una condizione burocratica imposta dalle

organizzazioni. Si tratta di un elemento fondamentale che condiziona tutti gli aspetti della vita e del lavoro all'estero. Di fronte alle sfide che il lavoro nell'internazionale presenta, sia dal punto di vista professionale che da quello umano, è assolutamente primordiale poter comunicare con facilità ed in profondità. Dalla padronanza della lingua di lavoro dipendono le possibilità di adattamento al nuovo ambiente, l'efficacia professionale e spesso anche la sicurezza personale.

E allora, che si fa? Se non si utilizza già regolarmente una lingua straniera nel proprio lavoro (caso in cui tutte le raccomandazioni di questa sezione sono ovviamente inutili), prima di tutto bisogna studiare. Studiare per riapprendere o rinfrescare quello che si è appreso a scuola, specialmente per la comunicazione scritta. Moltissime sono le scuole che offrono ogni tipo di servizi in questo senso, ma con buona volontà ce la si può cavare perfettamente da soli, utilizzando gli ottimi manuali che sono disponibili in una varietà di formati.

Ma non basta. Per raggiungere il livello di *working knowledge*, una lingua bisogna utilizzarla, viverla, lavorarla in profondità in modo da essere a proprio agio in ogni situazione.

Un'ottima idea è quella di passare un periodo di lavoro (non di vacanza – non serve a nulla) in un Paese dove si parla la lingua che si vuole praticare. Questo può essere facile per uno studente, che può passare tre mesi nel periodo estivo facendo il barista a Londra, e meno facile per chi ha già responsabilità professionali e di famiglia. Non impossibile, comunque: se si lavora in un'azienda che ha contatti con l'estero, per esempio, si può chiedere di essere trasferiti a mansioni che comportano un uso quotidiano di un'altra lingua. Una pessima idea, invece, è quella di candidarsi ad una missione di sviluppo o di emergenza in un Paese francofono con l'idea di migliorare il proprio francese.

### Quali lingue?

L'intero spettro della cooperazione internazionale è praticamente coperto da

quattro lingue. Anche se le lingue ufficiali delle Nazioni Unite sono sei, le lingue chiave per un lavoro in questo settore sono solo inglese, francese, spagnolo e portoghese.

Di queste quattro, l'inglese è di gran lunga la più importante, al punto di essere praticamente un requisito universale. In inglese si lavora in tutti i quartieri generali delle organizzazioni: anche le ONG nazionali, a livello di sede, sono praticamente bilingui. L'inglese, poi, è la lingua di lavoro nelle missioni in gran parte dell'Africa, in Europa orientale, medio oriente, Asia Centrale ed Orientale, Oceania.

L'inglese è lingua delle relazioni internazionali per eccellenza. In inglese vengono condotte praticamente tutte le riunioni, seminari, conferenze dell'ONU e degli altri grandi organismi internazionali (anche se spesso è fornito il servizio di traduzione nelle altre lingue ufficiali). In inglese sono scritti la grande maggioranza di rapporti ufficiali, relazioni di ricerca, libri e manuali.

Possiamo quindi concludere che conoscere bene l'inglese è praticamente obbligatorio, indipendentemente da dove si andrà ad operare.

Chi conosce bene il francese potrà lavorare con organizzazioni francofone (francesi, belghe, alcune canadesi e con il Comitato Internazionale della Croce Rossa in Svizzera) ed in Paesi dove si parla il francese, quindi praticamente solo nell'Africa occidentale.

Parlando bene lo spagnolo si ha accesso a posizioni con organizzazioni spagnole (relativamente poche) ed a missioni in tutto il centro e sud America, con l'eccezione del Brasile. Il portoghese è utile per missioni in Brasile, Angola e Mozambico.

Da questa breve panoramica sulle lingue più utilizzate possiamo concludere che l'inglese è praticamente una *conditio sine qua non*, e che una seconda lingua straniera è utilissima per ampliare il ventaglio delle proprie possibilità.

Ciò non toglie che un italiano che parli perfettamente lo spagnolo possa trovare un impiego. Le sue possibilità, tuttavia, saranno

limitate ad ONG italiane con programmi in Paesi dove si parla lo spagnolo. In un mondo del lavoro esigente come questo bisogna ampliare, e non restringere le proprie chances.

### Quali sono i profili professionali richiesti?

Vista la diversità delle organizzazioni che compongono il mondo della cooperazione internazionale (in termini di statuti, mandati, attività) i profili professionali richiesti variano su uno spettro estremamente ampio, sicuramente più ampio di qualsiasi grande settore industriale.

Un'analisi dettagliata dei ruoli e delle posizioni che esistono in questo settore occuperebbe da sola un'intera pubblicazione. È quindi con un grande sforzo di sintesi, e con la certezza di avere tralasciato cose importanti, che cercheremo di elencare le grandi aree su cui la cooperazione si articola, ed all'interno delle aree quali sono le funzioni principali e quali i requisiti.

**Agricoltura/Agronomia/Veterinaria.** Le opportunità professionali riguardano generalmente economisti agricoli, agronomi, specialisti in materia di programmazione e sviluppo di programmi agricoli, esperti nel campo dell'alimentazione, della pesca, della riproduzione animale, zootecnici, fitopatologi o genetisti specializzati nelle piante. Per aspirare ad una posizione in questo settore sarà utile una laurea in biotecnologie, scienze e tecnologie agrarie, scienze della produzione animale, scienze agrarie, tropicali e subtropicali, medicina veterinaria.

**Aiuti umanitari.** Si tratta di un settore molto vasto, che occupa una quantità enorme di figure professionali diverse, molte delle quali rientrano in altri settori trattati in questa lista. Descriveremo qui le figure professionali che si occupano del core business degli aiuti di emergenza: l'approvvigionamento, conservazione e fornitura di derrate alimentari ed altro materiale. Le opportunità riguardano logistici: esperti in operazioni portuali o aeroportuali, operatori doganali, gestori della flotta di mezzi di trasporto, gestori di aree di magazzinaggio e specialisti della distribuzione. Per le posizioni superiori è generalmente richiesta la laurea, ma sono

molte le posizioni di livello intermedio ed inferiore per cui il diploma di scuola superiore ed una buona competenza nel settore specifico sono sufficienti.

**Amministrazione/Gestione.** È un settore trasversale, presente in tutte le organizzazioni, sia a livello delle sedi centrali che sul terreno. A livello delle sedi spesso si tratta di gestire o collaborare al processo di determinazione dei bilanci o di progettare e implementare linee guida e procedure amministrative. Si cercano anche esperti in materia di programmazione e di gestione di progetti di varia natura, possibilmente con una esperienza sul campo in Paesi in via di sviluppo. Le posizioni più frequentemente ricercate sono: funzionario amministrativo, esperto di gestione, auditor, specialista in acquisti e contratti. Gli specialisti in amministrazione devono aver conseguito una laurea, spesso in economia, ma talvolta il ventaglio di facoltà è molto ampio. Ai candidati viene quasi sempre richiesta una precedente esperienza professionale, talvolta in un ente pubblico o in una società privata (purchè di rilevanti dimensioni). Sul terreno, nelle sedi di missione, le mansioni sono generalmente di livello inferiore ed hanno a che fare con la gestione amministrativa e contabile di uffici di diverse dimensioni, da qualche persona a qualche centinaio. Diplomatici di scuola superiore con esperienza bancaria o nell'amministrazione di piccole imprese sono generalmente ottimi candidati.

**Contabilità/Bilancio/Finanza.** Il settore comprende un'ampia gamma di specializzazioni: analisi finanziaria, amministrazione di fondi vari (compresi quelli previdenziali), auditing. Sono posizioni presenti in tutte le organizzazioni. A questi esperti in finanza viene richiesta una delle seguenti lauree: economia e commercio; economia assicurativa e previdenziale; economia bancaria, finanziaria e assicurativa; economia delle istituzioni e dei mercati finanziari, economia del commercio internazionale e dei mercati valutari o altre equivalenti.

**Cooperazione allo sviluppo.** Negli avvisi di vacanza di posto per tecnici della cooperazione o economisti dello sviluppo vengono generalmente richieste lauree in

scienze politiche, statistica, sociologia, antropologia, economia, con specializzazione nei Paesi in via di sviluppo. Spesso si cercano anche candidati che abbiano una profonda esperienza in materia di analisi, valutazione e gestione di progetti di vario tipo come l'irrigazione, lo sviluppo industriale, la sanità e l'agricoltura. L'esperienza professionale in Paesi in via di sviluppo, come la conoscenza di una seconda e anche di una terza lingua (specialmente la lingua parlata nello Stato in cui si svolgerà il lavoro) costituiscono notevolissimi vantaggi.

**Diritto/Legislazione.** Il personale giuridico delle organizzazioni è più ridotto rispetto ad altre categorie come amministrativi o economisti: l'organico è limitato e il ricambio generalmente lento. In linea generale, vengono prese in considerazione solo le candidature di persone specializzate nelle materie d'interesse dell'Organizzazione (gli statuti del personale, per esempio, o gli accordi di sede, con particolare riguardo alle immunità e ai privilegi dei funzionari internazionali) o con una conoscenza approfondita del diritto internazionale e dei meccanismi di risoluzione delle controversie internazionali. Un caso a parte è rappresentato dalle agenzie che hanno un mandato di protezione legale, come il Comitato Internazionale della Croce Rossa e l'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati che possono richiedere specialisti in diritto internazionale umanitario, diritto dei rifugiati, eccetera.

**Economia/Commercio internazionale.** Quella dell'economista è la competenza che maggiormente figura negli avvisi di vacanza di posto di grandi organizzazioni come la Banca Mondiale ed il Fondo Monetario Internazionale. Questi profili sono assai meno rappresentati tra i ranghi di altre agenzie di aiuto allo sviluppo e praticamente assenti nelle ONG e nelle agenzie a carattere umanitario. Normalmente è necessaria una laurea, talvolta una specializzazione post-laurea e una esperienza di lavoro significativa in relazione al tipo di posizione da ricoprire.

**Editoria/Informazione/Comunicazione.** Il settore è presente in tutte le organizzazioni, ma le opportunità non sono molte e la competizione è alta. Sono richieste lauree in

lettere, filosofia, relazioni pubbliche, scienze politiche, scienze della comunicazione o altri corsi di studi nell'area delle scienze sociali. Ma, soprattutto, figurano tra i requisiti: l'esperienza (pluriennale) nel campo dell'informazione, della stampa, dell'editoria, della radio, del cinema e della televisione, con un certo numero di anni spesi a livello internazionale e la perfetta padronanza delle lingue di lavoro (si tratta, magari, di redigere in pochi minuti un comunicato stampa, di interloquire con gli autori di una pubblicazione, di stendere un programma di comunicazione). Le figure professionali più ricorrenti sono quelle dell'addetto comunicazione/pubbliche relazioni o dell'addetto alle pubblicazioni dell'organizzazione. Sul terreno, a personale con un background nell'informazione vengono spesso affidati compiti di spokesperson, cioè di rappresentante dell'organizzazione con i media locali ed internazionali.

**Educazione/Cultura.** "Assistente per i programmi d'istruzione in diritti umani e democrazia in Africa", "Responsabile della diffusione dei libri di testo in Libia", "Capo del progetto Istruzione nella prima infanzia": ecco il tipo di posizioni classificabili in questo settore. Il ventaglio di lauree richieste è ampio, perchè varie sono le aree di attività: dall'"educazione tecnologica" alla conservazione dei beni culturali. Dunque, hanno possibilità in questo campo i laureati in: lettere; discipline dell'arte, della musica e dello spettacolo, conservazione dei beni culturali, filosofia, lingue, pedagogia, scienze dell'educazione, storia e molte altre discipline, soprattutto quelle di carattere umanistico e sociale.

**Medicina/Sanità.** A livello delle sedi centrali, le organizzazioni richiedono prevalentemente una laurea in medicina con varie specializzazioni talvolta molto specifiche (cardiologia, epidemiologia, immunologia, patologia, radiologia, malattie tropicali, ecc.). I candidati sono spesso chiamati ad avere una particolare competenza in materia di organizzazione e di pianificazione sanitaria o di interventi sanitari d'urgenza. Crescente è la domanda di esperti in materia di prevenzione e lotta all'AIDS. Per certe posizioni (si pensi alla progettazione e realizzazione di specifici

programmi) possono essere valutati candidati laureati, ad esempio, in economia o management (utilissimo, ad esempio, un master in management della sanità), ma anche psicologia o sociologia (è il caso del responsabile di una campagna anti Aids). Altri profili comprendono specialisti in educazione sanitaria, dietologi e nutrizionisti.

A livello delle missioni sul terreno, il range delle professioni sanitarie richieste si restringe e si apre verso candidati con formazione a livello di scuola superiore. Tra i medici, la specializzazioni più richieste sono in sanità pubblica, epidemiologia, malattie tropicali. Quasi tutte le posizioni mediche non prevedono un esercizio clinico della professione, ma piuttosto un impiego nella gestione di programmi sanitari e nella formazione. Pochi i chirurghi, il cui impiego è praticamente limitato all'area molto specialistica della chirurgia di guerra.

Tra il personale non laureato, molto richiesti sono gli infermieri professionali, meglio se con specializzazione in sanità pubblica (poco conosciuta in Italia), gli educatori sanitari (altro titolo undergraduate poco conosciuto in Italia) ed un certo numero di fisioterapeuti/rieducatori.

Nell'ambito della sanità rientra anche quello che in inglese viene definito water and sanitation, ossia la gestione

dell'approvvigionamento idrico e delle installazioni igieniche per grandi comunità. Anche questo settore, importantissimo sia negli interventi di sviluppo che in quelli di emergenza, non è appannaggio esclusivo dei laureati. A volte sono richiesti gli ingegneri, ma per molte posizioni è sufficiente un diploma di perito o geometra abbinato ad una buona esperienza pratica.

**Relazioni internazionali.** Normalmente viene richiesta una specializzazione ulteriore rispetto a quella in relazioni internazionali e il numero delle candidature è sempre di gran lunga superiore ai posti da coprire. La maggior parte di questi impieghi si trova nella sede dell'Organizzazione delle Nazioni Unite a New York.

**Risorse umane/Gestione del personale.** Per specialisti in gestione del personale esistono opportunità in tutte le organizzazioni. Vengono richieste lauree in economia, giurisprudenza, scienze politiche e altri corsi nell'area delle scienze sociali.

**Scienze sociali.** Sociologi, antropologi, demografi, psicologi, economisti, statistici: un ampio ventaglio di professionalità al servizio di progetti di sviluppo, ideazione e realizzazione di sistemi di welfare in aree disagiate, programmi per il miglioramento della condizione della donna, dei bambini e delle minoranze.



**Veronica Birga, Pontedera, 1972:  
un lavoro all'Alto Commissariato per i Diritti dell'Uomo**

**La carriera in breve**

Subito dopo essermi laureata con una tesi sull'allora Centro per i Diritti Umani, ho cominciato a fare le prime esperienze di lavoro sul terreno attraverso delle missioni di monitoraggio elettorale in Bosnia (1997-1998). Nel frattempo ho fatto uno stage al Centro per i Diritti Umani/Ufficio per l'Alto Commissario per i Diritti Umani a Ginevra come parte di un corso di formazione organizzato dall'Università di Pisa per il personale civile delle operazioni di peace-keeping. A fine 1998 sono partita per il Kosovo con l'Organizzazione per la Sicurezza e la Cooperazione in Europa (OSCE). Dopo l'evacuazione dal Kosovo, ho iniziato a lavorare come consulente all'Ufficio dell'Alto Commissario per i Diritti Umani a Ginevra (OHCHR). Dopo nove mesi come consulente, durante i quali ho continuato ad occuparmi di Kosovo, sono rimasta all'OHCHR, stavolta come JPO, per lavorare prima sull'Iraq e poi su alcuni Paesi dell'America Latina, fra cui il Brasile, il Guatemala e il Perù. Nel luglio del 2002, dopo aver

passato il National Competitive Exam l'anno precedente, sono passata ad essere uno staff regolare dell'ufficio e per due anni ho lavorato sui diritti umani dei migranti. Da circa un mese ho iniziato a lavorare, sempre nell'ufficio di Ginevra, nel team che da appoggio e assistenza alle istituzioni nazionali per la promozione e protezione dei diritti umani.

#### **Perchè questa carriera**

Ho sempre partecipato in iniziative volte alla promozione e protezione dei diritti umani, spinta da un desiderio ed una esigenza di "giustizia". Durante i miei studi universitari ho capito che questa passione avrebbe potuto trasformarsi in una professione e da allora non ho smesso di sforzarmi per riuscire a lavorare nel settore dei diritti umani, essendo le Nazioni Unite una, ma non l'unica, opzione disponibile. Gli eventi mi hanno poi portato a lavorare in questo ufficio.

#### **L'esperienza più bella**

2000 durante una missione in Brasile con il Relatore Speciale sulla Tortura, riuscire a rintracciare in una prigione un ragazzo che era stato torturato e, attraverso la cooperazione delle autorità locali, riuscire a fare in modo che fosse condotto all'ospedale per essere curato ed assistere all'apertura di una inchiesta sull'accaduto.

#### **L'esperienza più brutta**

1999: apprendere che il mio interprete locale era stato ucciso dopo la nostra evacuazione dal Kosovo, probabilmente come rappresaglia per aver lavorato con noi ed averci aiutato a raccogliere prove sulle violazioni commesse da alcuni pubblici ufficiali

---

### **Perchè l'esperienza è così importante**

Come vedremo nei capitoli successivi, esistono reali possibilità di impiego per giovani neolaureati e per persone senza esperienza specifica nei vari settori della cooperazione internazionale e/o senza esperienze precedenti di lavoro in Paesi in via di sviluppo.

Si tratta però di possibilità esigue, e bisogna ammettere che questa parte del mondo del lavoro (in maniera non dissimile da quanto avviene in altri settori) ha la tendenza ad "autoalimentarsi", cioè ad impiegare persone che vengano dal settore stesso. Vale il detto che è difficile salire sul treno in corsa, ma una volta che si è saliti ci si può spostare senza problemi da una carrozza all'altra.

Se dovessimo riassumere tutto questo manuale in una sola parola, questa parola sarebbe "esperienza". Come avremo occasione di ripetere più volte, almeno sei mesi, meglio un anno, meglio ancora due anni di esperienza di lavoro in un Paese in via di sviluppo costituiscono non solo un ottimo viatico, ma diremmo praticamente una condizione indispensabile per accedere alla maggior parte delle posizioni professionali nel settore della cooperazione.

Questo è un argomento estremamente delicato, che non manca mai di essere discusso alla numerose sessioni di orientamento alle carriere internazionali a cui l'autore partecipa regolarmente. La domanda che viene posta è sempre la stessa: "le organizzazioni mi richiedono esperienza, ma come faccio a costruirmi questa esperienza se non con le stesse organizzazioni"?

Posta in questi termini, sembra una domanda ricorsiva, senza risposta. La risposta invece c'è ed è che fare esperienza internazionale è possibile, ma le varie opportunità che esamineremo nel prossimo capitolo richiedono flessibilità – soprattutto intellettuale – e spirito d'iniziativa.

Rimandando quindi la discussione sul "come" al prossimo capitolo, vorremmo spendere qualche parola sul "perchè" l'esperienza sia considerata così importante.

Anche questo è un argomento essenziale, su cui ritorneremo spesso nelle pagine seguenti. Per comprenderlo a fondo dobbiamo metterci nei panni del recruiter di una organizzazione internazionale, cioè la persona che si occupa della selezione e della gestione del personale in missione. Questa persona ha una responsabilità immensa: selezionare un candidato costa, pagare le assicurazioni costa, pagare il viaggio

internazionale costa, organizzare per l'alloggio nel Paese di destinazione costa, pagare il salario e le spese accessorie costa. Tutti questi soldi provengono generalmente da un budget di progetto strettissimo, controllato al microscopio dai donatori.

Il recruiter – così come il desk officer, ovvero la persona che a livello di quartier generale si occupa della gestione del progetto in generale – non possono quindi permettersi di sbagliare. Cerchiamo di capire bene di che tipo di sbaglio si tratta, ed avremo capito l'importanza dell'esperienza.

La maggior parte delle missioni di aiuto internazionale, specialmente per i ruoli a livello inferiore, a cui si interessa chi si avvicina a questo mondo, non richiede un alto grado di specializzazione. Il lavoro in se non è estremamente complicato, e anche persone laureate, "masterizzate" o addirittura con PhD di fatto imparano il loro lavoro sul campo, semplicemente facendolo a fianco di persone con maggiore esperienza. Potremmo quindi sintetizzare dicendo che questo è un lavoro che si impara sul terreno, non a scuola. Agli occhi di un recruiter, quindi, una persona che ha lavorato come logistico per 12 mesi in una missione di aiuto umanitario "sa" fare il logistico, indipendentemente da quello che ha studiato a scuola o all'università.

Il rischio di "sbaglio" da parte del recruiter, tuttavia, non è tanto legato alle competenze professionali, quanto alla capacità del candidato di vivere e lavorare nelle condizioni particolari richieste dall'aiuto internazionale. Per una serie molto lunga di motivi (che analizzeremo in seguito), la vita ed il lavoro in un Paese in via di sviluppo, specialmente in situazioni di crisi, richiedono doti di flessibilità, tolleranza, adattamento assolutamente non comuni.

La motivazione del candidato prima della missione non è assolutamente sufficiente. L'unica garanzia che il recruiter ha che il candidato possa avere le caratteristiche necessarie è che il candidato abbia fatto altre

missioni, ne sia "sopravvissuto" (a livello di motivazione e disponibilità) ed abbia voglia di farlo ancora.

L'ultima cosa che il recruiter vuole fare è investire tempo, energie e soprattutto i preziosissimi soldi dell'organizzazione nel selezionare ed inviare in missione un candidato che dopo tre settimane "scoppia" e deve essere rimpatriato. Questo purtroppo succede, anche a persone con notevole esperienza, ed il povero recruiter di fatto non ha garanzie assolute.

Ciononostante, chiunque lavori nelle risorse umane di un'organizzazione internazionale, nel considerare candidati per missioni di aiuto internazionale allo sviluppo o emergenze umanitarie andrà immancabilmente a controllare per prima cosa per quanto tempo e dove il candidato ha lavorato. Poi considererà che tipo di lavoro ha fatto, e solo in un terzo tempo considererà i titoli accademici.

Possiamo quindi stabilire una regola generale, valida per le posizioni "entry level" ma in linea di massima applicabile anche a posizioni di secondo livello, sino ai quadri inferiori.

L'esperienza di lavoro in Paesi in via di sviluppo conta per un 60%, indipendentemente dal settore specifico in cui si è lavorato. (p. es. il candidato ha lavorato un totale di due anni e mezzo in vari Paesi dell'Africa).

L'esperienza di lavoro in Paesi in via di sviluppo nel settore specifico per la posizione per cui il candidato è considerato conta per un 30%. (p. es. il candidato ha lavorato 10 mesi come logistico in un'organizzazione umanitaria).

L'istruzione conta per il restante 10%.

# 5. Fare esperienza nel volontariato

È facile comprendere perchè un'esperienza nel volontariato internazionale sia considerata un titolo importantissimo da chi si occupa di reclutamento nel campo della cooperazione internazionale. Innanzitutto, un'esperienza di questo genere (più lunga è, meglio è...) indica una solida motivazione da parte del candidato: chi ci è passato e ne è uscito in maniera positiva, tanto da volersi ricandidare per una posizione professionale, è molto probabilmente in possesso del profilo attitudinale di cui abbiamo parlato nel capitolo precedente. Lo stesso vale per quanto riguarda le lingue, ed, in misura minore, la capacità professionale. Inoltre, bisogna sottolineare che queste esperienze permettono di stabilire contatti personali con molte figure che potranno rivelarsi fondamentali per un eventuale ingresso nel mondo del lavoro internazionale.

Vediamo quindi quali sono le possibilità offerte in Italia a chi (giovani, soprattutto, ma non esclusivamente) abbia intenzione di seguire questa strada.

## I campi di lavoro, ottimi per farsi un'idea

Un'esperienza di lavoro volontario per un periodo compreso tra due e quattro settimane non basta per candidarsi ad una posizione professionale con l'ONU o con una ONG. Ciononostante, queste esperienze possono rappresentare un momento importante di crescita personale, in quanto si viene a contatto con luoghi, persone e culture differenti e spesso molto distanti dalla nostra, e lo si fa "dal basso", mescolandosi alle persone vere, lavorando e vivendo con loro e non da dentro una jeep che sfreccia in un

parco nazionale per un "safari di mezza giornata alla scoperta dell'Africa nera".

Dal punto di vista dell'impiego futuro, occasioni come queste sono addirittura essenziali, non solo perchè permettono di aggiungere una seppur breve esperienza internazionale al proprio curriculum, ma soprattutto perchè permettono di "testare" le proprie motivazioni e le proprie capacità di adattamento.

Si tratta infatti molto spesso di esperienze "vere", nel senso che riescono a fornire, nello spazio di due-quattro settimane, un'ottima selezione delle soddisfazioni, ma soprattutto delle frustrazioni e delle difficoltà a cui si potrà andare incontro in missioni future nei Paesi in via di sviluppo. Bisogna abituarsi in fretta a climi diversi, cibo diverso, condizioni igieniche e di alloggio diverse ed a volte precarie. I rapporti con la popolazione locali sono generalmente facili, ma a volte no, e bisogna fortemente temperare la voglia/bisogno che si ha di "fare una differenza". Un mese, o anche due e perfino sei sono periodi molto brevi per poter costruire qualcosa di duraturo, e per di più ci possono essere (come nelle missioni reali) problemi di approvvigionamento, problemi di programmazione o di coordinamento. Bisogna poi adattarsi in fretta ai tempi della popolazione con cui si lavora, che generalmente non sono i nostri.

L'associazione OIKOS propone a persone di almeno 18 anni un vasto programma di campi di lavoro in numerosi Paesi in via di sviluppo, sia nella stagione estiva che nel periodo inverno-primavera. I campi di lavoro hanno una durata di due settimane, e si

svolgono in partnership con una organizzazione locale, che si occupa anche del vitto e dell'alloggio per i volontari. Le attività ed i programmi coperti da queste iniziative spaziano su una gamma molto vasta, da semplici attività manuali per la costruzione di strutture comunitarie (scuole, ospedali, impianti per la distribuzione dell'acqua) ad attività socio-educative, agricole, interventi di protezione dell'ambiente o conservazione del patrimonio archeologico. I volontari lavorano non solamente a beneficio della popolazione residente, ma anche in collaborazione con essa per coinvolgerla nelle attività quotidiane. Il lavoro volontario occupa, di norma, dalle 4 alle 6 ore al giorno per cinque giorni la settimana. Sono anche generalmente previste escursioni e momenti di incontro e conoscenza della cultura locale. Ai partecipanti viene richiesto di versare una quota di partecipazione molto modesta (78 euro) più un contributo per l'organizzazione ospite (variabile, ma in genere non superiore a 200 dollari). Naturalmente, i partecipanti devono coprire le spese di viaggio e provvedere alla propria assicurazione. ↪

L'organizzazione SCI (Servizio Civile Internazionale) offre a giovani di almeno 21 anni opportunità di volontariato in campi estivi di lavoro in Asia, Africa, Mediterraneo ed America Latina. I campi durano generalmente tre settimane, ed in alcuni casi prevedono incontri di coordinamento e formazione sul posto, nella capitale del Paese, il primo o il secondo giorno. Il lavoro si svolge in partnership con organizzazioni locali, generalmente in aree e villaggi remoti, in condizioni igieniche spesso precarie e non sempre sono inseriti in programmi a lungo termine.

SCI richiede ai partecipanti di prendere parte ai seminari di preparazione; (solitamente in primavera: il primo sulle attività del SCI nel Sud del mondo; un secondo specifico sui progetti e sulle realtà dei Paesi di destinazione) e di contribuire con una quota di partecipazione ai campi di 100 euro più un contributo di solidarietà per l'associazione locale nel Paese di destinazione (dai 100 ai 200 euro). ↪

Il Gruppo YODA di Bologna propone "intercampi", della durata di quattro settimane. Il lavoro in questi casi consiste in piccoli interventi all'interno di progetti di cooperazione gestiti da Organizzazioni Non Governative riconosciute dal Ministero per gli Affari Esteri e dall'Unione Europea. Ove possibile le attività di lavoro vengono modulate in base alle competenze dei volontari, per offrire una risposta ai bisogni concreti delle situazioni specifiche. Durante le due settimane di lavoro si effettuano anche escursioni ed incontri con rappresentanti della società civile locale e delle organizzazioni internazionali presenti in loco. I volontari contribuiscono alle spese dell'associazione versando una quota d'iscrizione all'intercampo di 80 euro. Le spese per viaggio, vitto e alloggio sono a carico del volontario. L'organizzazione del viaggio è a carico di Yoda che provvede alla prenotazione dei voli e alle richieste dei visti. In loco viene istituita una cassa comune per coprire le spese di vitto, alloggio e trasporto locale. ↪

L'organizzazione ADP Promuove esperienze di formazione al volontariato, di un mese, esclusivamente per maggiorenni, in alcuni Paesi del Sud del mondo, in particolare: Rwanda, Argentina e Albania. Tali iniziative vengono realizzate in comunità missionarie impegnate nello sviluppo socio-educativo dei giovani e dei membri della comunità locale. ↪

L'organizzazione cattolica VIS (Volontariato Internazionale per lo Sviluppo) offre l'esperienza estiva di un mese in un Paese povero, conclusione di un iter di formazione della durata di un anno circa. Non si tratta in questo caso di un campo di lavoro, nè di un gruppo di tecnici o operai che si recano presso le missioni per dare un aiuto, ma di una significativa esperienza personale per i partecipanti, che condividono la vita della missione, il lavoro con i giovani, la preghiera quotidiana e la conoscenza dei problemi della gente, in dialogo con gli operatori sociali e pastorali del territorio. Ogni gruppo, composto generalmente da una ventina di persone, viene accompagnato da uno o due capi-gruppo (spesso il capogruppo è un sacerdote salesiano) con esperienza nel campo dell'animazione dei giovani. I capi-

gruppo guidano i ragazzi a superare gli eventuali problemi in loco, dovuti al fatto che le zone in cui ci si reca non sono turistiche e potrebbero insorgere problemi di adattamento e di accettazione della realtà circostante.

I Paesi in cui generalmente si organizzano le esperienze estive sono: Angola, Rwanda, R. D. Congo, Burundi, Madagascar, Etiopia,

Kenya, Brasile, Argentina, Bolivia, Albania, Russia. L'esperienza estiva è completamente a carico del singolo partecipante tranne che per il vitto e l'alloggio per i quali è d'uso lasciare un'offerta alla comunità salesiana presso la quale si viene ospitati. Sono anche a carico dei singoli le spese (molto modeste) di visto e assicurazione le cui pratiche però saranno curate dalla segreteria del VIS. ↪



Silvia Biasotto, volontario OIKOS in Tanzania

#### LAVORO

Il lavoro del nostro campo consisteva nella costruzione di classi della Secondary School di Mwika e nella cura dei campi coltivati dell'omonima scuola. Lavoravamo soltanto tre ore durante la mattinata; ogni giorno eseguivamo un lavoro diverso, ad esempio abbiamo zappato un terreno per fare una strada, livellato il terreno al di fuori di una classe, sistemato un orto di lattughe e altre operazioni di questo genere. Gli attrezzi (zappe, pale, carriole) non erano sufficienti per tutti. A volte c'è stata la sensazione che il lavoro fosse stato

pianificato, per non dire inventato sul momento. Sarebbe stato meglio concentrarsi su un solo tipo di lavoro: ad esempio lavorare su un'unica classe; anche perchè le condizioni climatiche, ovvero la pioggia quasi giornaliera, rendeva vano parte del nostro lavoro (inutile iniziare a scavare una buca per livellare il terreno e lasciare il lavoro per una settimana, durante la quale piove tutti i giorni: la buca si trasformava in una piscina di fango!).

#### SOGGIORNO

Il soggiorno è stato ottimo. La cucina buonissima, abbondante (a volte anche troppo: una volta è stato buttato anche del cibo) e soprattutto non mi ha mai causato problemi di salute. Anche per la sistemazione per la notte era buona: come era stato descritto nell'infosheet. Cucina e bagno erano in buono stato. C'era una persona destinata a pulire, ogni giorno, bagno, cucina e corridoio. In realtà la cosa più bella era ciò che circondava la casa: di fronte vi era un bellissimo prato verde ai bordi del quale passavano donne che tornavano dal mercato, bambini che uscivano da scuola e uomini che rientravano a casa. Negli altri lati della casa vi erano banani, banani, banani. E poi una stalla, due casette di fango, all'interno delle quali vivevano due splendide famiglie i cui bambini ci facevano compagnia giocando!

#### ORGANIZZAZIONE

Nel campo eravamo in tutto 18 volontari, tra cui due leader. In realtà i leader erano quattro, ma tre di loro si sono dati staffetta. Di quattro, presenti ne erano sempre due. Solo uno è rimasto dall'inizio alla fine del campo. Samuel, che inoltre era il nostro contatto dall'Italia, ha partecipato al campo solo i primi e gli ultimi due giorni. Non c'è stata continuità tra gli organizzatori, e questo ha fatto in modo che si ponesse un freno ad una totale comprensione e complicità con loro, nonostante fossero tutte persone cordiali ed estroverse. C'è un'altra critica da fare agli organizzatori: la difficoltà talvolta incontrata nell'organizzazione del tempo libero serale, soprattutto quando si dovevano affrontare discussioni su tematiche sociali. Nel complesso posso dire che l'organizzazione, la qualità del personale IYS ed il tipo di lavoro svolto sono stati i punti deboli del campo.

#### SCAMBIO CULTURALE

La possibilità di uno scambio culturale è uno degli aspetti che più mi attrae di un campo lavoro. Infatti l'esperienza dello scambio culturale in campo viene vissuta in diversi contesti: all'interno del campo con i

volontari che hanno vissuto e lavorato con me; durante l'attività lavorativa, dove siamo potuti entrare in contatto con i ragazzi e i professori della scuola; nel tempo libero con la gente del luogo. Il rapporto con i volontari è stato ottimo. Bellissime persone, con le quali si è realizzata una spontanea cooperazione nelle avventure quotidiane, nel lavoro e nel tempo libero. Forse maggiore scambio culturale ci sarebbe stato se fossimo stati meno italiani, ma da questo punto di vista posso ritenermi più che soddisfatta. Per quanto riguarda il rapporto con i ragazzi nella scuola purtroppo non è stato molto intenso. In realtà gli ostacoli sono stati di tipo logistico, visto che passavamo con loro solo mezz'ora al giorno, ovvero la nostra "ricreazione" o il loro "porridge time"! Purtroppo anche in questo ambito sono costretta a fare una critica: nel programma che ho letto sull'infosheet era previsto in "familystaying" durante uno dei due fine settimana. Questa preziosa esperienza non è stata fatta e ciò mi è dispiaciuto moltissimo, infatti il poter mangiare, dormire, insomma vivere in una casa di una famiglia africana mi avrebbe forse permesso di sperimentare un po' di più il cosiddetto "intercultural exchange"; donando loro la mia amicizia e curiosità ed ottenendo da loro la conoscenza di usi, costumi e di tanta ospitalità, e chissà magari anche un po' di spirito africano.

### Il volontariato a medio termine: un'eccellente porta di ingresso

Il servizio di volontariato internazionale è uno scambio tra chi vuole dare tempo, lavoro ed energie per rendersi utile nell'ambito di uno specifico progetto e la comunità ospitante, che offre ai volontari l'opportunità di fare esperienza, di imparare nuove cose e sviluppare le capacità e le attitudini personali. Un'esperienza di più lungo termine rispetto a quella dei campi di lavoro (si va da un minimo di un mese ad un massimo di un anno), il volontariato a medio termine rappresenta certamente la via migliore per costruirsi il bagaglio personale (e parte di quello professionale) che sono richiesti per un ingresso nel mondo del lavoro nel settore internazionale.

Questo tipo di esperienza richiede una disponibilità maggiore a livello di tempo (mesi "rubati" allo studio o al lavoro), ma consente di formarsi sul campo a costi complessivamente molto modesti, e per di più di essere – in molti casi – veramente utili alle comunità.

Estremamente interessante in questo senso è il Servizio Volontario Europeo, un'iniziativa che la Commissione Europea finanzia e propone, ai giovani dai 18 ai 25 anni, progetti da 6 mesi ad un anno nei Paesi dell'Unione Europea più la Norvegia e l'Islanda. I giovani volontari possono scegliere il settore d'azione a loro più consono con un campo che va dall'arte e cultura allo sviluppo urbano e rurale, alla lotta all'esclusione sociale. La Commissione Europea cura la preparazione nel Paese di provenienza, e copre le spese

riguardanti i trasporti internazionali e quelli locali, l'alloggio e il vitto nelle strutture disponibili in loco, un corso di lingua (varia da Paese a Paese), attività di tutoraggio, assicurazione sanitaria, oltre a fornire una modesta somma mensile per le piccole spese del volontario.

Se questo supporto finanziario da parte della Commissione rende il Servizio Volontario Europeo un'eccellente opportunità per molti, i Paesi in cui esso si svolge sono di interesse scarso per le organizzazioni della cooperazione internazionale, che di norma richiedono un'esperienza specifica in Paesi in via di sviluppo. Ciononostante, sei mesi o un anno passati all'estero in un progetto di questo genere costituiscono già un'ottima base di partenza. ↻

Oltre ai campi di lavoro descritti nella sezione precedente, l'associazione OIKOS organizza, sempre in collegamento ed associazione con organizzazioni locali, esperienze di volontariato internazionale a medio e lungo termine. I Paesi di destinazione sono Armenia, Bangladesh, Cina, Corea, Kenya, Marocco, Messico, Russia, Palestina, Tanzania, Togo e Turchia. Anche in questo caso, le organizzazioni partner locali si occupano del vitto e dell'alloggio (naturalmente molto basic) per i volontari, contro un rimborso spese variabile da qualche decina ad un paio di centinaia di euro al mese. Molti di questi progetti sono time open, vale a dire che la candidatura dei volontari può essere raccolta in qualsiasi periodo dell'anno, senza alcuna scadenza precisa, la cui durata (così come la data di inizio e fine) viene concordata con i candidati stessi. L'organizzazione di

accoglienza cerca sempre di prendere in considerazione e valorizzare la professionalità e le competenze dei singoli candidati. ↻

Quasi speculare è l'offerta dell'associazione YAP Italia (Youth Action for Peace), che offre programmi in Kenya e Tanzania. I costi per partecipare ai progetti sono di 350 dollari per 3 mesi, 450 per 6 mesi e 900 per un anno. ↻

Una menzione particolare merita l'iniziativa dell'organizzazione cattolica IBO Italia (Associazione Italiana Soci Costruttori), con sede a Ferrara ed uffici in molti Paesi europei. IBO Italia propone molte alternative di volontariato a breve (campi di lavoro) e medio termine (Servizio Volontario Europeo e proprie iniziative. Molto interessante per le persone con formazione sanitaria è l'esperienza di lavoro e studio offerta a Matiri, in Kenya. In questo progetto, lo staff medico si prende cura dei giovani laureandi in medicina e chirurgia con opportuno tutoraggio riguardante l'approccio metodologico alle principali malattie tropicali, ivi compreso laboratorio analisi; conoscenza riguardo le problematiche AIDS e prevenzione e trattamento della trasmissione madre-figlio; medicina preventiva nei villaggi;

approccio metodologico e trattamento delle principali emergenze ostetriche, ginecologiche e chirurgiche; trattamento delle emergenze neonatali e pediatriche. L'esperienza è rivolta a studenti del 5°-6° anno di Medicina (anche a partire dal 3° anno) purchè sia stato sostenuto l'esame di Patologia Medica. Inoltre possono partecipare anche medici (si privilegiano chirurghi e pediatri) e tecnici (tecnico di laboratorio analisi, radiologia e strumentisti di sala operatoria). ↻

All'estero, l'organizzazione REDR (Registered Engineers for Disaster Relief) offre un interessantissimo programma di formazione ed inserimento nel mondo degli aiuti di emergenza. Questa organizzazione, che funziona anche come agenzia di collocamento per esperti umanitari, offre a persone con competenze specifiche ma senza esperienza un periodo di sei o dodici mesi di missione, garantendo oltretutto un piccolo rimborso spese. Per accedere a questo programma, però, serve una formazione e/o una esperienza specifica di alcuni anni (nel proprio Paese) in uno dei trenta sotto-settori dell'assistenza di emergenza in cui l'organizzazione è specializzata. ↻

## 6. Vivere e lavorare nei Paesi in via di sviluppo

### La “curva dell’adattamento” – molte gioie e qualche dolore nella vita in missione

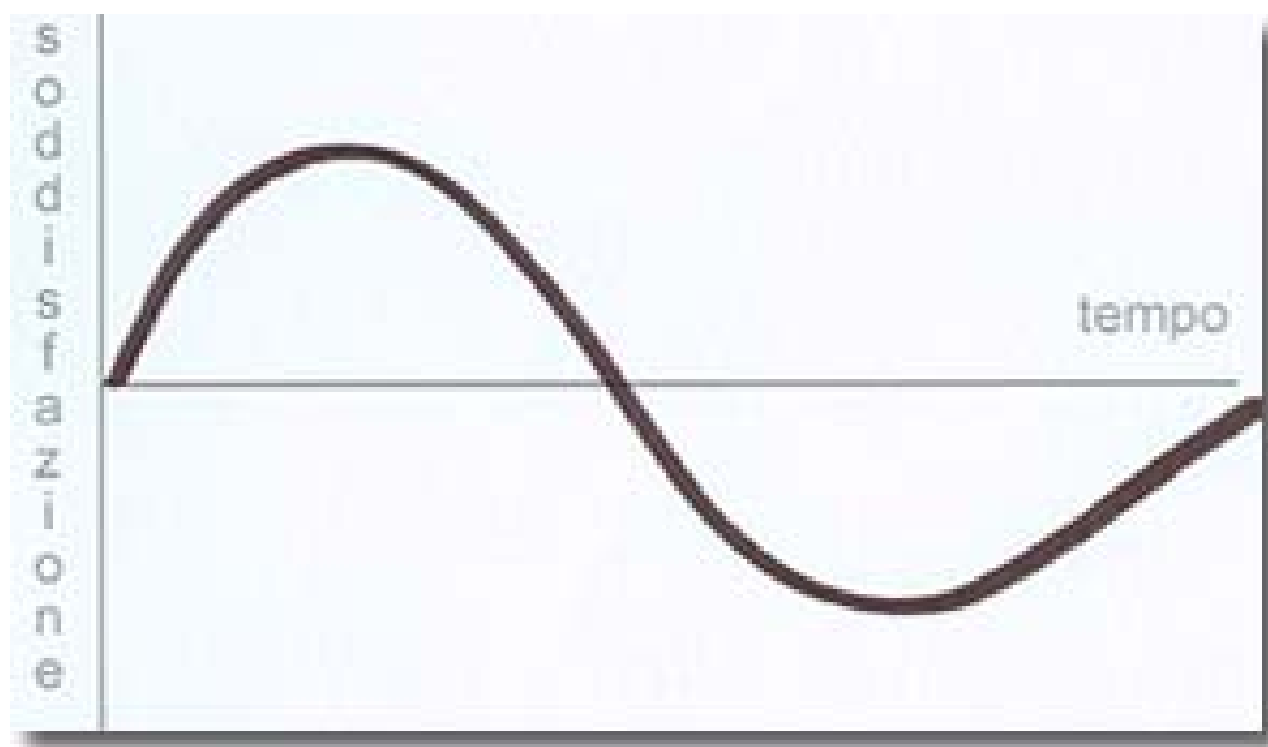
Una delle cose contro cui mettono in guardia i corsi di orientamento e formazione che spesso precedono l’invio di personale in missione nei Paesi in via di sviluppo è il cosiddetto shock culturale. Si tratta dell’inevitabile crisi di adattamento che soffre, in maniera maggiore o minore, chiunque vada a vivere in un Paese diverso. È importante sottolineare che è la prospettiva di vita e lavoro a medio/lungo termine che determina la crisi di adattamento, e quindi chi va all’estero per turismo tende a soffrirne molto di meno.

L’adattamento di cui stiamo parlando segue una curva ben conosciuta da tutti coloro che si occupano di risorse umane, e che è valida,

fatte le debite proporzioni, sia per Paesi sviluppati (un periodo di lavoro a Bruxelles), che per quelli in via di sviluppo (un progetto di educazione in un quartiere periferico di Lima, Peru), che per le situazioni di crisi (sei mesi di missione in un campo profughi della Tanzania).

La curva del grafico esprime sia l’adattamento alle condizioni di vita che il livello di soddisfazione che si trae dal proprio lavoro:

Il grafico mostra che le prime settimane della missione sono generalmente euforiche: si è arrivati nel Paese di destinazione carichi di un forte bagaglio di motivazioni e aspettative, con una grossa voglia di intervenire ed un interesse che spesso sfiora la fascinazione per i luoghi e le persone.



Si tratta di un momento magico, in cui ci si sente un po' invulnerabili ed un po' onnipotenti, destinato però inevitabilmente ad esaurirsi. Ad un certo punto, la realtà dell'ambiente in cui si vive e lavora comincia a farsi strada, e l'invincibilità si incrina.

Il clima, per esempio, può cominciare a farsi pesante: in alcuni Paesi fa sempre caldo, a volte molto caldo, e siccome non ci si trova in un villaggio turistico ma in una grande città o in una località rurale isolata, dal caldo spesso non si può scappare. Connesso al clima c'è poi un altro problema, che può risultare una fonte notevole di stress: le zanzare, che quasi ovunque significano malaria. Bisogna stare attenti, sempre, coprirsi braccia e gambe la sera e o prendere pastiglie tutti i giorni o stare sempre sul chi vive ed ai primi sintomi di influenza (la malaria si manifesta così) precipitarsi a fare gli esami.

Poi ci può essere il problema dell'alloggio. A seconda del tipo di incarico, si passa da un appartamento in una grande città occidentale (un lavoro a Bruxelles o Ginevra) ad una tenda condivisa con altre dieci persone, visitata da topi e cani selvatici, in una zona dove la temperatura non scende mai al di sotto dei 40 gradi (esperienza personale dell'autore, ritratto nella foto in basso di fronte all'ospedale di emergenza della Croce Rossa che operava a Gujarat, India, dopo il devastante terremoto del 1999).

Anche se, naturalmente, la maggior parte delle condizioni di alloggio sta nel mezzo tra



questi due estremi, bisogna tener conto che difficilmente si trovano tutti i comfort a cui si è abituati. Oltretutto, in alcune missioni, l'alloggio è condiviso tra più colleghi, il che a volte può mettere a dura prova le capacità di adattamento.

Certamente più serio è il problema della sicurezza. A parte le missioni in zona di guerra, che sono relativamente poche e per cui si segue una preparazione specifica, bisogna riconoscere che vivere in condizioni di sicurezza incerte è molto logorante. In molti Paesi, infatti, il fatto di essere occidentali e di condurre uno stile di vita certamente non lussuoso ma spesso molto superiore a quello della popolazione locale espone a rischi. In situazioni limite come quella di Nairobi (Kenya), per esempio, gli occidentali sono costretti a vivere una vita quasi da reclusi a causa della criminalità diffusa: si vive in compounds protetti da guardie e filo spinato e si esce poco la sera, e stando attenti dove si va.

Il fattore più importante, tuttavia, è il lavoro. Il periodo compreso tra la fine del primo mese e la fine del secondo mese di un nuovo incarico è sovente un momento di crisi. L'euforia delle prime settimane è passata, si è capito meglio di che cosa bisogna occuparsi, ci si è meglio resi conto dell'impatto reale che si può avere su una determinata situazione e, molto spesso, ci si sente delusi. Il problema, in questo momento, è quello di riconciliare le aspettative immaginate prima di intraprendere una missione o di assumere un incarico, spesso eccessivamente ottimistiche, con la realtà del lavoro di tutti i giorni, che in questo periodo di crisi viene spesso vista in maniera eccessivamente negativa. I rapporti di lavoro con i colleghi sembrano difficili, le controparti nazionali sembrano poco motivate, a volte corrotte o inefficienti, l'organizzazione per cui si lavora non sembra muoversi con la velocità che vorremmo... tutto viene visto attraverso una specie di filtro che ne peggiora i contorni.

Infine, oltre a fattori ambientali e lavorativi, pesano fattori psicologici. Come vedremo nella prossima sezione, nella maggioranza dei casi ci si trova a fare fronte a queste difficoltà iniziali senza poter contare sul supporto del proprio partner e di quella “rete di sicurezza” emotiva rappresentata da famiglia e amici. Ci si sente soli, spaesati, le persone amate e gli amici non ci sono e non si ha ancora avuto il tempo di creare nuove amicizie.

Per fortuna, l’esperienza di migliaia di missioni dimostra che anche questo periodo negativo è destinato ad esaurirsi. Così come c’era stato un errore di percezione durante la fase euforica dell’inizio, c’è una valutazione non realista ed eccessivamente negativa della realtà durante la fase di depressione. Nella grande maggioranza dei casi, nei mesi che seguono la realtà “vera” riemerge, le straordinarie capacità di adattamento dell’essere umano mostrano tutto il loro potenziale, e la soddisfazione rispetto alla propria vita ed al proprio lavoro torna gradatamente a buoni livelli.

Si è appreso a conoscere e ad apprezzare l’ambiente in cui si vive, si conosce meglio il lavoro e si comincia a farlo bene, si conoscono meglio i colleghi e le controparti e si sono stabilite relazioni funzionali, e soprattutto si valuta in maniera più realistica e generalmente positiva il contributo che si può effettivamente dare.

Come mostrato dal grafico, il piacere di essere in un Paese straniero, di fare un lavoro in qualche modo significativo, di approfondire il rapporto con persone nuove e spesso molto interessanti continua poi gradatamente ad aumentare, sino ad arrivare molto vicino a quelle che erano le aspettative iniziali, opportunamente rivedute alla luce della realtà e dell’esperienza. Sono questi i periodi in cui un’esperienza di lavoro in questo settore può essere veramente significativa, in cui si costruiscono ricordi ed emozioni che dureranno tutta la vita, in cui si stringono amicizie magari brevi ma molto profonde. Questi sono anche i periodi in cui chi è interessato può gettare le basi per una lunga carriera nel campo della cooperazione internazionale.

## Come gestire famiglia e rapporti personali

Quello dei rapporti affettivi è, per chi ha intenzione di fare un’esperienza di lavoro nella cooperazione internazionale, un problema molto delicato: purtroppo, nella maggior parte dei casi, chi parte per un lavoro all’estero parte solo. Cerchiamo di capire perchè e quali conseguenze questo fatto può avere sui rapporti con la famiglia, i propri cari e gli amici.

Cominciando dal partner, bisogna riconoscere che sono poche le situazioni in cui è realistico che una coppia possa partire contemporaneamente per una missione in un Paese in via di sviluppo o per un contratto a breve/medio termine in una delle capitali. In alcuni casi, ciò è dovuto alla natura della missione, al tipo di lavoro ed al Paese di destinazione, ed in molti altri casi ciò è dovuto a ragioni pratiche.

Ci sono organizzazioni (come ad esempio il Comitato Internazionale della Croce Rossa) che hanno la politica esplicita di impiegare solo singles. La natura delle missioni (in zone di guerra o comunque in situazioni di grave crisi) non permette all’organizzazione di occuparsi dei partners del personale espatriato.

Anche se la maggior parte delle altre organizzazioni non adotta questa politica draconiana, portare con se il proprio partner per missioni di sei mesi o un anno risulta spesso difficile. Alcuni Paesi sono classificati tout court “non family duty stations”, generalmente a causa di problemi di sicurezza, ed in molte altre situazioni essere accompagnati è semplicemente molto poco pratico.

Il lavoro in un progetto di sviluppo o in un’operazione di emergenza è spesso molto duro, e richiede un impegno straordinario; il partner si trova quindi a passare le giornate da solo/a, con poco o nulla da fare, in un contesto che conosce poco, abitando in una casa magari condivisa con altri.

Tuttavia, bisogna anche sottolineare che per un partner motivato e con buona conoscenza delle lingue non è impossibile trovare qualche forma di impiego locale che

renda significativa la sua permanenza all'estero.

C'è poi il problema delle spese. Sono infatti solo le grandi organizzazioni internazionali ad offrire (e solo ai funzionari con contratto di lunga durata) la copertura delle spese di trasporto e assicurazione per la famiglia e a pensare alla scuola per i figli nel Paese di destinazione. In tutti gli altri casi, tutte le spese sono a carico della persona in missione.

Infine, ci può essere un problema di motivazione, e di scelte diverse rispetto alla propria vita ed al proprio futuro. Generalmente, chi sceglie di lavorare nell'ambito della cooperazione internazionale lo fa spinto da solide motivazioni, non solo ideali, che fanno passare in secondo piano molti altri aspetti della propria vita. Da una parte troviamo quindi una persona pronta ad investire uno, due o tre anni in qualcosa che potrebbe svilupparsi in una vera e propria carriera oppure rimanere a livello di un'esperienza significativa, e dall'altra un partner che sta facendo degli studi o ha un lavoro che non vuole abbandonare, o che, più in generale, conduce uno stile di vita che lo/la soddisfa e che non ha intenzione di cambiare.

Tra le coppie in cui entrambi i membri fanno un lavoro internazionale, poi, è esperienza comune che una sola persona "faccia carriera": ci si sposta da un Paese all'altro seguendo le promozioni di uno dei due membri, e l'altro segue e si adatta di conseguenza.

Come le statistiche purtroppo confermano (la percentuale di separati e divorziati tra i professionisti dello sviluppo internazionale è tra le più alte), un lavoro in questo settore può quindi avere conseguenze negative sulla stabilità di una relazione esistente. Tenere conto di questa realtà, discutere apertamente e condividere con il proprio partner aspirazioni, timori ed aspettative non solo è parte essenziale del prendere una decisione informata, ma può anche contribuire in maniera

importante a minimizzare le potenziali conseguenze indesiderate.

Per quanto riguarda le amicizie, come accennato nella sezione precedente, un lavoro all'estero presenta lati positivi e lati negativi. Gli amici in Italia rappresentano un'area problematica: non sono lì, a portata di mano, per dare sostegno nei momenti di crisi, e ci sono solo relativamente quando si rientra in Italia per una vacanza o a fine incarico. Con questo vogliamo dire che è esperienza comune a molti il fatto che missioni all'estero di medio o lungo periodo possano creare una certa distanza anche tra gli amici più cari.

Il problema è che la persona che è partita ha accumulato generalmente un bagaglio di esperienze forti ed ha maturato una visione della vita che può essersi distanziata anche parecchio da quella di chi è rimasto a casa.

Può capitare allora di parlare per telefono con l'amico più caro, e raccontargli di essere rimasto bloccato in ufficio tre giorni mentre le strade della capitale erano invase dai carri armati in un tentativo di colpo di stato, e che l'amico ascolti per un poco e poi se ne esca con "ah, sì, interessante, tra l'altro lo sai che Gianni ha comprato la nuova Volvo? È veramente una bomba!".

Gestire questo processo di allontanamento, recuperando gli elementi più profondi su cui sono basate le amicizie, è certamente possibile, ma richiede coscienza del problema ed un investimento di tempo ed energie. Mantenere questi contatti, d'altronde, è



fondamentale sia dal punto di vista umano che per mantenere il substrato di stabilità morale ed emotiva che è molto importante quando ci si trova in missione.

Infine, ci sono le amicizie strette localmente. Durante missioni di sei o dodici mesi, lavorando e vivendo a stretto contatto con colleghi con cui si condividono valori ed esperienze, capita spesso di stringere amicizie molto profonde, anche se destinate a durare per un breve periodo. Queste amicizie fanno parte dei ricordi più profondi e significativi che ci si porta dietro, anche a distanza di anni. Capita poi di ritrovarsi, magari per caso, in un'altra parte del mondo, ed è come nulla fosse cambiato.

### **Come affrontare il reinserimento, personale e professionale**

Rientrare in Italia dopo un periodo di lavoro passato all'estero, specie se si tratta di una missione di medio o lungo periodo in un Paese in via di sviluppo, può rappresentare un altro momento di crisi, uno shock culturale a volte maggiore di quello provato all'arrivo nel Paese di destinazione. Chi scrive si ricorda del rientro da una delle prime missioni, in cui aveva lavorato in una cittadina della Somalia, durante gli anni della guerra civile e della terribile siccità, dove un quarto dei bambini al di sotto dei cinque anni era morto per denutrizione e malattie e dove la vita di oltre 250.000 persone dipendeva in tutto e per tutto dal lavoro della piccola delegazione della Croce Rossa Internazionale. Il giorno dopo essere atterrato, con la testa ancora piena di immagini di denutrizione e morte e con l'abitudine alle feroci sparatorie che potevano scoppiare in qualunque momento tra bande rivali, passeggiare per Milano ed imbattersi nella coda di persone che attendono di entrare in un negozio per acquistare l'ultimo modello di orologio Swatch può dare un momento di profonda vertigine.

Si tratta di una vertigine comune a moltissime persone che rientrano da missioni anche molto meno drammatiche di quella riportata nell'esempio, da cui il detto "il vero shock culturale non è quando parti, è quando

rientri". Tutto sembra grigio, mancano i colori, mancano le sensazioni, soprattutto manca quel senso di essere utili, a volte determinanti che si è provato per lunghi mesi. Si fa fatica a riadattarsi a ritmi e valori che sono stati i nostri per tutta una vita e che così rapidamente abbiamo sostituito durante il lavoro in missione.

La risposta allo "shock di ritorno" è duplice. C'è chi riesce a riconciliare più o meno rapidamente la propria visione del mondo mutata dall'esperienza vissuta con la realtà italiana di tutti i giorni, e chi non ci riesce o più spesso non vuole. Questi ultimi sono portati a cercare immediatamente un nuovo incarico, che, avendo accumulato esperienza sul terreno, normalmente non è difficile trovare. La vita diventa così un susseguirsi di missioni, ed i rientri in Italia sono vissuti come delle vacanze o dei periodi di riposo, generalmente con la costante impressione di "appartenere" ad un altro luogo.

Naturalmente, tutte le debite proporzioni vanno fatte con incarichi di lavoro alla sede di una grande organizzazione in Europa o America del nord. In questi casi, sia lo shock di adattamento iniziale che quello del rientro tendono ad essere molto più leggeri. Rimane però il concetto di distanza rispetto all'ambiente ed allo stile di vita che si sono lasciati in Italia, che naturalmente tende a crescere con il numero e la durata degli incarichi.

Questa distanza diventa particolarmente significativa se si considerano le possibilità di reinserimento nel mondo del lavoro italiano. A parte alcuni tipi di contratto molto specifici e non molto comuni (il volontario o il cooperante impiegato da una ONG italiana riconosciuta dal Ministero degli Affari Esteri, che possono chiedere l'aspettativa dal proprio posto di lavoro per la durata della missione), partire per un incarico all'estero di medio o lungo periodo significa a tutti gli effetti pratici tagliarsi molte delle possibilità di carriera nel nostro Paese.

Con questo non intendiamo dire che chi rientra da uno o due anni di missione in un Paese in via di sviluppo sia automaticamente destinato alla disoccupazione. Vogliamo dire piuttosto che, in un mercato del lavoro

competitivo come quello di ogni Paese occidentale, "partire" per un anno o due significa praticamente perdere il treno della carriera. Sarà possibile trovare un lavoro, ma sarà difficile reinserirsi nel meccanismo degli avanzamenti e delle promozioni. Chi, poi, ha passato molti anni all'estero, arrivando magari a coprire posizioni di responsabilità in

un'organizzazione internazionale, si trova completamente spiazzato.

La triste verità è che, a differenza di quello che succede in altri Paesi, le esperienze di lavoro all'estero, specie quelle nel settore della cooperazione internazionale, sono pochissimo valutate sul mercato del lavoro interno in Italia.

**Dott. Mario Bianco, consulente nell'area della ricerca e selezione del personale, Amministratore Unico di SELEBI S.r.l. di Milano e autore del libro "Le società di ricerca e selezione del personale" pubblicato dal Sole 24 Ore:**

« Coloro che vivono esperienze di lavoro all'estero post lauream presso aziende private o presso organizzazioni internazionali al rientro in Italia avranno notevoli difficoltà a reinserirsi nel mondo del lavoro. I motivi di questa difficoltà di reinserimento sono da imputarsi a un diverso modo di relazionarsi con i colleghi, superiori e subalterni. A prova di ciò i candidati che vengono intervistati dichiarano che nelle aziende estere esistono maggior democrazia e più possibilità di sbocchi professionali (ambiente più meritocratico). Difficilmente una persona che ha vissuto esperienze all'estero nonostante abbia acquisito una mentalità internazionale, può reinserirsi nel mercato del lavoro italiano. Le offerte che potrà ricevere o prendere in seria considerazione, dato il clichè acquisito, saranno sempre rivolte a posizioni di prestigio che prevedano trasferimenti o trasferte all'estero. Qualificanti sono invece i Master all'estero, mentre le organizzazioni internazionali richiedono solo specialisti. »



**Qualcuno, però, decide di "tornare indietro" – la testimonianza di Alessandro D'Andrea**

Terminati gli studi in storia contemporanea, spinto dalla voglia di mettermi alla prova in un contesto internazionale e di lavorare in un ambiente multi-etnico ho iniziato a muovere i primi difficili passi nell'ambito della carriera nelle organizzazioni internazionali. Innanzitutto ho ritenuto necessario dotarmi di alcune solide basi teoriche da cui partire e per questo motivo, come sempre più spesso accade, ho frequentato master specializzato in materia.

Terminati gli studi, il problema è stato, come per la stragrande maggioranza di coloro che cercano di intraprendere questa meravigliosa e difficile carriera, come iniziare? Meglio cercare di specializzarsi in un determinato settore (o area geografica) oppure meglio avere una formazione ad ampio raggio per poter essere più duttile e flessibile?

Come affrontare la sempre più agguerrita concorrenza di migliaia di altri giovani preparati e fortemente motivati che, come me, desideravano accedere a questo mondo elitario, dove mi pareva ci fossero mille possibilità di crescere, di ampliare le proprie conoscenze e competenze grazie alla possibilità di mettersi alla prova in contesti sociali, geografici e umani molto diversi da quelli in cui siamo abituati a vivere, oltre ad una effettivamente interessante remunerazione.

Così ho dovuto cercare di trovare un modo per iniziare a fare la sempre richiesta (e fonte di incubi notturni) esperienza partendo dal basso, con non pochi sacrifici: avutane la possibilità ho scelto di effettuare un tirocinio, assolutamente gratuito, presso l'ambasciata italiana a Sarajevo. Qui ho avuto la fortuna di trovare delle persone altamente preparate e molto disponibili che una volta testate la mie capacità mi hanno dato alcune buone opportunità lavorative, in linea con l'idea che mi ero fatto del lavoro in ambito internazionale.

Certamente anche qui la competizione è tanta (eravamo 3 stagisti in un'ambasciata piuttosto piccola!) e le occasioni bisognava andare a cercarsele non disdegnando neppure compiti che poco avevano a che fare con gli ideali con i quali si era partiti... si veda la progettazione e la realizzazione dell'upgrade del sito ufficiale dell'Ambasciata, tutt'ora on line.

Si tratta in definitiva di "un investimento" sul futuro: una prima occasione per iniziare a fare la tanto richiesta esperienza sul campo richiesta da tutte le organizzazioni internazionali (governative e non). Il problema è che questo investimento (in termini economici, ma non solo, trattandosi di provare veramente cosa voglia dire vivere e lavorare nel contesto di un paese straniero, adattandosi ad esso) non da alcuna garanzia: accresce, di poco le proprie prospettive, ma è soltanto un piccolo passo che deve dare conferme della proprie capacità e spingere a perseverare nella giusta direzione, ma che nel breve periodo non da frutti.

Fortunatamente rientrato in Italia ho trovato una specie di stage, non molto ben retribuito presso l'OSCE in Croazia che, seppur in un'ottica ancora di sacrifici, mi ha permesso di approfondire le mie conoscenze sull'area balcanica, di ampliare il network di persone a cui poter fare riferimento o a cui semplicemente chiedere dritte e informazioni e quindi mi ha dato qualche altra piccola carta da giocare. Dal punto di vista lavorativo si è poi trattato di un vero e proprio lavoro di campo, in strettissimo contatto con i rifugiati e quindi molto arricchente sotto tutti i punti di vista. Purtroppo la missione OSCE nel paese è stata in quel periodo ridimensionata e quindi dopo circa 4 mesi me ne sono dovuto tornare a casa: certamente più formato e pronto e consapevole delle mie capacità, ma anche deluso dal fatto che i miei investimenti di tempo, voglia, denaro, ecc. non si fossero ancora tramutati in qualcosa di concreto.

E quindi mi ritrovai ancora a dover ricominciare a cercare un'opportunità, sicuramente con maggiori competenze e possibilità, ma con minore tempo (nel senso che si profilava sempre più la necessità di scegliere definitivamente se continuare a coltivare il mio sogno oppure cercare qualcosa di più stabile e concreto in Italia... sempre che si trovasse in tempi brevi qualcosa di soddisfacente).

Tuttavia grazie alle esperienze e conoscenze acquisite e al fattore fortuna (che fece sì che la mia application inviata all'UNDESA rispondesse almeno in parte ad uno dei profili da loro ricercati) la mia domanda di ammissione al "fellowship programme" venne accettata e quindi ho avuto la possibilità di lavorare un anno intero presso l'ufficio UNDP di Belgrado.

Qui, superato lo shock iniziale del "doversi arrangiare da solo" (tipico di tutte le organizzazioni internazionali, dove non c'è quasi mai nessuno che abbia voglia e tempo per insegnarti come bisogna lavorare) per capire cosa avrei potuto fare e in che modo inserirmi in una struttura tanto complicata, mi è stata affidata la totale gestione di un progetto di sviluppo economico locale che pur impegnandomi profondamente mi ha dato parecchie soddisfazioni. Tutto ciò non dimenticando il fatto che essere membro della grande famiglia UN offre una serie di possibilità di crescita (dal punto di vista prettamente conoscitivo, al fatto di capire dal di dentro come opera una grande organizzazione internazionale, alla possibilità di arricchire il proprio network di conoscenze internazionali e di farsi conoscere per possibili altre future opportunità d'impiego) e il fatto di vedere il proprio lavoro adeguatamente ricompensato anche dal punto di vista economico.

Dopo questo anno trascorso a Belgrado e dopo avervi lungamente riflettuto ho deciso che per me era meglio abbandonare il meraviglioso ma incerto mondo della cooperazione internazionale e ritornare in patria per dedicarmi ad un altro tipo di lavoro nel settore privato con diverse motivazioni e stimoli.

---

# 7. Lavorare con le Nazioni Unite

## Una giungla di categorie, livelli e sottolivelli

Il sistema delle Nazioni Unite presenta, in termini di organizzazione del personale, una struttura altamente gerarchica e piuttosto complessa. Il personale è diviso in quattro livelli, ma forse è meglio dire categorie, in quanto all'interno di ogni categoria ci sono diversi livelli e persino all'interno dei diversi livelli ci sono sottolivelli determinati dall'anzianità di servizio.

La categoria "G", o "general staff" comprende personale impiegatizio che di solito è reclutato localmente (concetto su cui torneremo più tardi). Questa categoria è suddivisa in sei livelli, da G1 a G6 a seconda del livello; per intendersi, un addetto alle pulizie è classificato G1, un impiegato amministrativo G3 ed una segretaria di direzione G6. I salari, a seconda del livello (e all'interno del livello dello "step" legato all'anzianità) variano da circa 22.000 Euro a circa 55.000 Euro netti all'anno.

La categoria "P", o "professional staff" comprende incarichi per cui è richiesta la laurea ed è suddivisa in cinque livelli:

- P1, junior officer: è il livello iniziale per i laureati e normalmente non richiede particolari esperienze lavorative.
- P2, associate officer: richiede almeno tre anni di esperienza.
- P3 e P4, officer: quadri inferiori ed intermedi che cominciano (a P4) ad avere responsabilità di supervisione. Richiedono esperienza da 4 a 10 anni.

- P5, senior officer: quadri superiori, tipicamente con responsabilità di supervisione (4-8 persone). Richiede da 10 a 15 anni di esperienza.

I funzionari di progetto, categoria "L", sono praticamente equivalenti alla categoria "P", con la differenza che sono sotto contratto temporaneo e finanziati tipicamente con risorse extrabudgetarie.

La retribuzione per le categorie P ed L si compone di due elementi principali: il salario base e le indennità. I salari oscillano da circa 25 mila Euro (netti) di una posizione iniziale P1 a circa 60 mila Euro (sempre netti) per un D2. In alcuni casi, ai funzionari sono garantiti dei benefits: dall'affitto della casa alla scuola dei figli pagata. Poi ci sono i cosiddetti post adjustments, ulteriori indennità legate al costo della vita (variazione del tasso di cambio inclusa) della sede di lavoro. La correzione viene effettuata mensilmente e mira ad assicurare ai salari dell'Organizzazione parità di potere d'acquisto in tutte le sedi. Gli aggiustamenti dipendono dal livello del funzionario e dal numero dei familiari a carico.

Infine, la categoria "D", o "directors" è citata qui solo per informazione, in quanto si tratta di posizioni di dirigenza (D1) ed alta dirigenza (D2) praticamente inaccessibili dall'esterno.

## La strada maestra per diventare funzionari: i concorsi nazionali

Il reclutamento di giovani funzionari per i livelli iniziali della carriera, che si tratti di Junior Professionals (con il grado di P1 o P2) o di Professionals (con il grado di P3), può

avvenire attraverso i cosiddetti concorsi nazionali (National Competitive Examinations) organizzati dall'ONU.

I concorsi nazionali vengono banditi per un certo numero di settori professionali (occupational groups): amministrazione, economia, elaborazione elettronica dei dati, finanza, area giuridica, affari politici, informazione, sviluppo sociale, statistica, scienza e tecnologia.

Possono partecipare alle selezioni per i gradi di P1/P2 i candidati in possesso di un diploma di laurea che non abbiano superato i 32 anni di età. Per i posti di P3 si richiede invece una laurea, quattro anni di esperienza professionale e una età non superiore a 39 anni. La buona conoscenza dell'inglese e del francese costituisce un requisito essenziale tanto per i posti di P1 e P2 che per quelli di P3. Gli esami consistono di regola in due o più prove scritte e in una prova orale.

I problemi di questo sistema sono due:

1) i concorsi obbediscono al principio della ripartizione geografica; sono, cioè, riservati ai cittadini di stati membri, la cui quota di funzionari presso il Segretariato delle Nazioni Unite appare inferiore rispetto alle contribuzioni versate all'Organizzazione. Il che equivale a dire che i concorsi sono pochi.

2) i candidati risultati idonei normalmente non sono automaticamente assunti ma vengono iscritti in una reserve list alla quale l'Organizzazione può attingere in relazione a esigenze e disponibilità in organico. Questo fa sì che spesso gli idonei non assunti entro un anno vengano cancellati dalla lista, perdendo l'idoneità conseguita col superamento del concorso.

Oltretutto, le informazioni sulle date dei concorsi non sono facili da trovare. Nella sezione "contatti" si trovano tutti gli indirizzi utili. ↻

### Una opportunità per i neolaureati : il programma JPO

Il Programma Esperti Associati e Giovani Funzionari delle Organizzazioni

Internazionali, noto anche come JPO Programme, è un'iniziativa di cooperazione tecnica multilaterale finanziata dal Ministero degli Affari Esteri, Direzione Generale per la Cooperazione allo Sviluppo, che permette a cittadini italiani in possesso di un titolo di laurea e che non abbiano superato i 30 anni di età (33 per i laureati in medicina e chirurgia) di compiere un'esperienza formativa e professionale nelle organizzazioni internazionali per un periodo di due anni.

Lo scopo del Programma è duplice. Da una parte esso favorisce le attività di cooperazione tecnica delle organizzazioni internazionali associando giovani funzionari ad iniziative di sviluppo, dall'altra consente a giovani interessati alle carriere internazionali di compiere rilevanti esperienze professionali che nel futuro ne potrebbero favorire il reclutamento da parte delle organizzazioni stesse o in ambito internazionale.

I candidati selezionati possono prestare servizio sia presso gli uffici centrali delle organizzazioni, sia nei loro uffici decentrati, occupandosi della realizzazione di progetti ed iniziative di cooperazione tecnica nei Paesi in via di sviluppo. Essi vengono reclutati come funzionari ai livelli iniziali della categoria professionale con contratti di un anno rinnovabili per un secondo anno.

L'idea è ottima ed ha permesso sino ad oggi ad oltre 1.000 giovani di accedere a posizioni di esperto associato o giovane funzionario. Bisogna però sottolineare che le candidature sono sottoposte ad una selezione particolarmente rigorosa e che, anche se questo accade spesso, non c'è nessuna garanzia di essere assunti con un contratto regolare alla fine del periodo di due anni.

I profili ricercati sono vari e cambiano a seconda delle richieste inoltrate dalle organizzazioni internazionali. Si passa da qualifiche generiche (giurista, economista) a specializzazioni più marcate (esperto in materia di alimentazione, ambiente, economia dello sviluppo, diritti umani, ecc.).

La conoscenza di altre lingue straniere, l'aver maturato precedente esperienza professionale ed il possesso di altri titoli accademici costituiscono ulteriori elementi

positivi per la valutazione del curriculum vitae e del profilo professionale dei candidati.

Anche per questo programma, tutti gli indirizzi utili si trovano nella sezione "contatti". ↪

### I programmi gestiti dall'Ufficio UNDESA di Roma – un contributo di Tiziana Marchetti

L'Ufficio Risorse Umane per la Cooperazione Internazionale del Dipartimento degli Affari Economici e Sociali (HRIC/UNDESA) del Segretariato della Nazioni Unite, gestisce, in collaborazione con la Direzione Generale per la Cooperazione allo Sviluppo del Ministero degli Affari Esteri italiano che ne è il finanziatore, due programmi rivolti a giovani laureati di età massima compresa tra i 28 e i 30 anni: il Fellowship Programme e il Programma Esperti Associati e Giovani Funzionari delle Organizzazioni Internazionali (AE/JPO). Annualmente accedono a questi programmi 70/80 persone. L'Ufficio HRIC/UNDESA inoltre promuove lo UNV Internship in cooperazione con United Nations Volunteers programme (UNV).

L'obiettivo comune di tali iniziative di formazione è quello di offrire ai giovani interessati ad una carriera nell'ambito della cooperazione allo sviluppo la possibilità di fare un'esperienza professionale internazionale attraverso l'inserimento in programmi gestiti da organizzazioni del sistema delle Nazioni Unite con un inquadramento professionale che varia a secondo del programma.

Per accedere ai suddetti programmi è necessario essere in possesso della nazionalità italiana, (per il AE/JPO è prevista una piccola quota per candidati provenienti da Paesi in via di Sviluppo) e aver conseguito uno dei seguenti titoli accademici: a) laurea, secondo il vecchio ordinamento universitario; b) laurea specialistica, secondo il nuovo ordinamento universitario; c) laurea del nuovo ordinamento universitario accompagnata da un titolo di Master. Titolo universitario richiesto, se conseguito all'estero, è il Master o Maîtrise. Inoltre è indispensabile un'ottima conoscenza della lingua inglese. Costituisce titolo preferenziale la conoscenza di altre lingue straniere, e in modo particolare di quelle ufficiali delle Nazioni Unite (Arabo, Cinese, Francese, Russo, Spagnolo). L'aver maturato precedente esperienza professionale ed il possesso di altri titoli accademici costituiscono ulteriori elementi positivi per la valutazione del curriculum vitae. I profili ricercati sono vari e cambiano annualmente a seconda delle richieste inoltrate dalle organizzazioni internazionali. Si passa da qualifiche generiche (giurista, economista) a specializzazioni più marcate (esperto in materia di alimentazione, ambiente, economia dello sviluppo, diritti umani, ecc.).

Lo "UNV Internship Programme", che viene gestito da UNV di Bonn con il supporto del HRIC/UNDESA, al quale sono affidate le attività di informazione e la raccolta delle candidature, prevede che alcuni laureati, con età massima di 26 anni, possano svolgere un tirocinio di dodici mesi presso uffici del Sistema delle Nazioni Unite in paesi in via di sviluppo. In genere, le aree nelle quali i tirocinanti vengono impegnati sono governance, politiche di genere, tecnologie dell'informazione, micro-imprese, lotta alla povertà e sviluppo sostenibile.

I partecipanti al programma ricevono una indennità mensile determinata dalle Nazioni Unite in base al costo della vita nei vari paesi di destinazione. E' prevista una copertura medica assicurativa per tutta la durata della permanenza sul campo e il viaggio di andata e ritorno è a carico del Programma. Dal 2000 ad oggi, si sono svolte sei edizioni e sono stati ammessi allo UNV Internship Programme 118 Interns, di cui 85 donne e 33 uomini.

Il "Fellowship Programme", rivolto a giovani laureati con età massima di 28 anni ha una duplice finalità. L'obiettivo a lungo termine è di migliorare l'efficacia della cooperazione internazionale nei paesi in via di sviluppo che partecipano all'iniziativa. Il proposito a breve termine è invece di offrire a giovani professionisti la possibilità di acquisire una formazione lavorativa sul campo in materia di cooperazione e allo stesso tempo di mettere a disposizione della controparte locale informazioni sulle procedure relative alla preparazione e alla presentazione di richieste per programmi e progetti di cooperazione e sviluppo. Dal 2000 ad oggi si sono svolte cinque edizioni del Fellowship Programme e sono stati ammessi 143 fellows, di cui 92 donne e 51 uomini.

Il programma ha una durata di un anno e i partecipanti, prima della partenza per il paese di destinazione, seguono un corso di formazione su temi inerenti alla cooperazione internazionale per due settimane presso lo United Nations System Staff College (UNSSC) a Torino. Al termine del corso, i borsisti svolgono la loro attività per un periodo di 11 mesi e mezzo in paesi in via di sviluppo per acquisire una formazione

pratica sul campo e per condividere conoscenze ed esperienze di cooperazione con le controparti locali. E' prevista una borsa di studio mensile, elargita in valuta locale e determinata dalle Nazioni Unite in base al costo della vita nei vari paesi di destinazione, una copertura medica assicurativa per tutta la durata della permanenza sul campo e il viaggio di andata e ritorno è a carico del Programma.

Il Programma Esperti Associati e Giovani Funzionari delle Organizzazioni Internazionali, noto anche come JPO Programme, è un'iniziativa di cooperazione tecnica multilaterale che permette di compiere un'esperienza formativa e professionale nelle organizzazioni internazionali per un periodo di due anni. Lo scopo del Programma è duplice. Da una parte esso favorisce le attività di cooperazione tecnica delle organizzazioni internazionali associando giovani funzionari ad iniziative di sviluppo, dall'altra consente a giovani interessati alle carriere internazionali di compiere rilevanti esperienze professionali che nel futuro ne potrebbero favorire il reclutamento da parte delle organizzazioni stesse o in ambito internazionale.

I candidati selezionati, che fino ad oggi sono stati 1345 (751 donne e 594 uomini) possono prestare servizio sia presso gli uffici centrali delle organizzazioni, sia nei loro uffici decentrati, occupandosi della realizzazione di progetti ed iniziative di cooperazione tecnica nei paesi in via di sviluppo. Essi vengono reclutati come funzionari ai livelli iniziali della categoria professionale (P2 step 1, per il sistema delle Nazioni Unite, ed equivalente nelle altre organizzazioni internazionali), con contratti di un anno rinnovabili per un secondo anno. A conclusione delle sessioni di interviste, e prima del reclutamento da parte delle organizzazioni internazionali, i candidati selezionati prendono parte ad un corso di formazione ed orientamento della durata di due settimane presso lo United Nations System Staff College di Torino. Le candidature per partecipare al JPO Programme si raccolgono annualmente entro il 31 ottobre. Il limite di età per accedere al programma è di 30 anni (33 per i laureati in medicina). Il JPO Programme è anche aperto a cittadini provenienti da Paesi in via di sviluppo.

Le domande di partecipazione ai suddetti programmi devono essere redatte su appositi formulari, firmate in originale, e corredate del certificato di laurea (con elenco degli esami sostenuti) e da una fototessera. I candidati che abbiano conseguito titoli successivi alla laurea, dovranno inviare copia dei relativi certificati. I formulari, da compilarsi in inglese, sono disponibili presso l'ufficio HRIC/UNDESA o nei seguenti siti web: [www.undesa.it](http://www.undesa.it) e [www.esteri.it](http://www.esteri.it). Insieme alla documentazione dovranno essere inviati, al momento della raccolta delle candidature all'indirizzo riportato nella sezione "contatti" ↪.



**Guido Ambroso, Milano, 1961: dalla geografia umana all'Alto Commissariato per i Rifugiati**

#### La carriera in breve

Ho iniziato come JPO (giovane esperto) nel 1988, con un contratto biennale finanziato dal Ministero degli Esteri. La SIOI mi aveva proposto per l'UNHCR/ACNUR, l'agenzia ONU per i rifugiati. Dopo un seminario e un colloquio di lavoro a Roma, l'ACNUR mi accettò e decise di inviarmi come "Protection officer" a Kampala, Uganda. Il lavoro comportava i colloqui con i richiedenti asilo per la determinazione dello status di rifugiato e tutto quello che concerneva la loro protezione giuridica, documentazione, ricongiungimenti familiari, rimpatrio ed eventualmente, re-insediamento in Paesi terzi. Finiti i miei due anni di JPO, passai circa sei mesi di disoccupazione perchè l'ACNUR era in un periodo di crisi finanziaria.

Nell'Aprile 1991 venni richiamato d'urgenza per la crisi curda sviluppatasi subito dopo la Guerra del Golfo. Passai un anno in Iran, nella zona curda alla frontiera con l'Iraq ad occuparmi dell'assistenza per i rifugiati curdi-iracheni e poi del rimpatrio di una parte di loro. Finito l'Iran, venni mandato per un anno come Protection officer a Gibuti che nel 1992 aveva molti rifugiati dall'Etiopia e dalla Somalia, dove erano appena caduti i regimi di Menghistu e Siyad Barre, due protagonisti della Guerra Fredda nel Corno d'Africa. In Iran e a Gibuti avevo contratti trimestrali. Dopo Gibuti venni mandato sempre come Protection officer a Jijiga, una cittadina nella zona somala dell'Etiopia orientale, questa volta con contratto biennale, lavorando sempre con i rifugiati somali. Qui iniziai anche a svolgere delle ricerche sulla società somala ed in particolare sul sistema clanico. Dopo l'Etiopia, partii per l'Azerbaijan ove passai due anni come Field officer per il programma ACNUR di assistenza agli sfollati del Nagorno Karabakh. Dopo l'Azerbaijan, fu la volta di Hargeisa, capitale dello stato non-riconosciuto del Somaliland, la Somalia Nord-occidentale. Qui lavorai per due anni come Repatriation officer, in pratica per riportare a casa i rifugiati Somali molti dei

quali avevo accolto come rifugiati a Gigiga, in Etiopia. A questo punto ottenni un contratto a tempo indeterminato. Finiti i due anni in Somaliland, venni mandato all'ufficio ACNUR di Bruxelles per svolgere un lavoro di relazione con la Commissione Europea. Infine, dopo tre anni a Bruxelles, fui assegnato alla sede centrale dell'ACNUR a Ginevra, dove mi occupo attualmente dei nostri programmi nell'ex Jugoslavia. Anche se il lavoro sul campo è certamente più gratificante, questo periodo passato in Europa mi permette di dedicarmi maggiormente alla famiglia, nella consapevolezza che dopo Ginevra dovrò certamente ripartire per qualche destinazione remota, ritornando a diretto contatto con i rifugiati.

### Perché questa carriera

Durante il mio dottorato all'università di Londra in antropologia e geografia, ero incerto se perseguire la carriera accademica o quella di funzionario internazionale, gli unici due sbocchi logici del mio percorso accademico. Ma, finita la ricerca, preferii dedicarmi ad un lavoro che coniugasse la mia curiosità antropologica per "l'altro" con un lavoro umanitario con dei risvolti pratici. Ad essere sincero, mi spaventava anche la "gavetta" dell'assistente universitario portaborse e mal pagato.

### L'esperienza più bella

È difficile individuare un'esperienza in particolare, ma ricordo ancora un rifugiato curdo iracheno che aveva dei gravi problemi anche in Iran che mi scrisse, dopo che mi ero già trasferito a Gibuti, dicendomi che era riuscito ad arrivare in Turchia e stava partendo per gli USA, ringraziandomi per l'assistenza. In generale però uno dei momenti più belli è quando si svolge un'operazione di rimpatrio volontario, portando a casa i rifugiati, naturalmente dopo che le condizioni nel Paese di origine sono migliorate.

### L'esperienza più brutta

In generale la realizzazione, particolarmente dopo le vicende del Ruanda (il ritorno dei Tutsi e la fuga degli Hutu), che la distinzione fra vittime e carnefici, non è sempre molto netta. In particolare fui molto turbato dall'uccisione di due operatori umanitari che conoscevo: un collega etiopico, che fu una delle tre vittime dell'ACNUR ad Atambua, a Timor ovest, per mano di milizie filo-indonesiane nel 2000, e di Annalena Tonelli, una missionaria laica italiana che venne uccisa nel Somaliland nel 2003, sei dopo aver ricevuto a Ginevra il premio Nansen, la più alta onorificenza per persone che si sono distinte in opere umanitarie.

### Se si hanno qualifiche ed esperienza, conviene candidarsi a posizioni specifiche

Un maniera più diretta ed in un certo modo più "possibile" per lavorare con le Nazioni Unite è quella di candidarsi per le moltissime posizioni che si rendono disponibili ogni mese nelle varie agenzie.

Quando diciamo che questa è una maniera più diretta e "possibile" intendiamo dire che qui non si tratta di intraprendere dall'inizio una carriera di funzionario internazionale. Questo meccanismo di reclutamento è molto più vicino alle modalità tradizionali che regolano il mercato del lavoro, basate sulla domanda e sull'offerta.

In ogni momento, ci sono decine (generalmente oltre un centinaio) di avvisi di reclutamento, o "vacanze" (vacancies in inglese), attraverso cui le agenzie del sistema cercano personale con adeguato profilo ed esperienza per coprire i loro bisogni di personale. Si tratta sempre di contratti di breve periodo (uno, due o tre anni, ma in

alcuni casi anche solo sei mesi) offerti sia per posizioni "P" che per posizioni "L" (della categoria "G" parleremo più tardi).

Se il numero elevato di vacanze rende questo tipo di posizioni più accessibili, bisogna chiarire che queste sono disponibili esclusivamente per candidati che hanno titoli specifici ed una buona esperienza. Cerchiamo di capirci: se il Programma Alimentare Mondiale cerca un Monitoring Officer (una posizione di livello medio-basso che si occupa del controllo della distribuzione di aiuti alimentari in un Paese e di preparare rapporti tecnici per i donatori), esso non considererà nemmeno le candidature di un giovane neolaureato o di un professionista di un settore qualsiasi, anche con una decina d'anni di esperienza. Una persona invece con esperienze anche limitate ma nel settore specifico (diciamo un paio di missioni di sei mesi con una ONG che si occupa di aiuti alimentari) è un candidato molto interessante e ha ottime probabilità di essere convocato per un'intervista.

Vediamo quindi il sistema delle vacanze in dettaglio grazie alle eccellenti informazioni fornite dal Ministero degli Affari Esteri:

Gli avvisi si riferiscono a singoli posti disponibili. Sono scritti in inglese o francese. Ogni vacanza di posto (vacancy notice), in genere, specifica:

- la data di emissione;
- un numero di riferimento (per esempio, VAC (99)2);
- la scadenza per la presentazione della candidatura (in alcuni casi si indica come limite un certo numero di giorni a partire dalla pubblicazione) ;
- l'unità organizzativa all'interno della quale il neoassunto verrà collocato (per ipotesi: direzione relazioni esterne);
- il titolo della posizione (analista di sistema, addetto stampa, responsabile di progetto, ecc.);
- la durata dell'incarico (la quasi totalità delle organizzazioni internazionali offre, come detto, contratti a tempo determinato);
- la sede di lavoro;
- il grado e la retribuzione.

Per conoscere esattamente le caratteristiche richieste per la posizione cui si è interessati, bisogna leggere accuratamente la vacanza di posto. I requisiti (esperienza, formazione, lingue, attitudini) devono essere tassativamente posseduti. In alcuni casi, è vero, viene fatta la distinzione tra requisiti indispensabili e desiderabili; occorre, però, tenere conto del fatto che, data l'elevata competizione, molti candidati saranno in possesso delle caratteristiche definite "auspicabili" che, a quel punto, diventeranno di fatto indispensabili.

In particolare:

**Esperienza.** È sicuramente l'ambito di selezione più restrittivo. È inutile fare

domanda se l'avviso di vacanza di posto chiede, per esempio, 8 anni di esperienza nel settore dei diritti umani nell'area latino americana, e il candidato non ha mai messo piede in Sud America o vi ha lavorato ma senza mai occuparsi di diritti umani. Occorre anche avere effettivamente al proprio attivo il numero di anni richiesti e sapere che dalle organizzazioni internazionali viene considerata come esperienza professionale quella maturata dopo il conseguimento della laurea.

In alcuni casi particolari, e per i gradi iniziali, nell'avviso di vacanza di posto può essere esplicitamente equiparata una breve esperienza lavorativa ad un titolo di studio post laurea.

**Formazione.** Nell'avviso viene anche specificato il titolo di studio necessario. Può trattarsi di una o più lauree specifiche o di lauree non specificate ma attinenti al posto resosi vacante. A questo punto è opportuna una precisazione. Nell'ambito dell'Unione Europea, la laurea italiana è in genere considerata equivalente alla Maitrise francese e al britannico Master's degree, entrambi equiparati al Master americano. Considerato che al corso di laurea si accede dopo 13 anni di scuola e che il diploma si consegue dopo aver scritto e discusso una tesi, il titolo italiano è, del resto, più simile al Master che al Bachelor of Arts/Bachelor of Science (BA/BS) presupponendo, questi ultimi, solo 12 anni di scuola e non richiedendo, di solito, tesi scritta. Nonostante questo, per molte Organizzazioni Internazionali l'equivalenza tra laurea italiana e advanced degree è tutt'altro che scontata.

**Lingue:** meglio parlarne almeno due (preferibilmente inglese e francese). Per aree geografiche e posizioni specifiche può essere necessaria la conoscenza di un idioma particolare. Attenzione al livello richiesto:

"Eccellente" (excellent, fluent): implica una perfetta padronanza; "Conoscenza di lavoro" (working knowledge): significa capacità di lavorare in modo indipendente, preparare ogni tipo di documento (da una lettera a una relazione dettagliata), partecipare attivamente a riunioni e discussioni professionali nella lingua indicata; "Conoscenza limitata" (limited knowledge)

metterà il funzionario in condizione di telefonare, leggere testi di lavoro, redigere brevi rapporti, seguire riunioni o discussioni, scegliendo però un altro idioma ufficiale dell'Organizzazione per intervenire. All'ONU le lingue ufficiali sono sei (arabo, cinese, francese, inglese, russo e spagnolo) ma sono inglese e francese quelle comunemente utilizzate.

Capacità/attitudini. Spesso vengono richieste qualità definite in termini generali ma comunque importantissime per chi voglia affrontare una carriera internazionale e ricoprire determinate posizioni. Le formule più ricorrenti sono: flessibilità; spirito d'iniziativa; equilibrio di giudizio; capacità di

lavorare sotto pressione, di progettare e organizzare attività, di stabilire e mantenere proficue relazioni di lavoro con persone di nazionalità e retroterra culturale differenti; abilità nel redigere documenti e sintesi efficaci, gestire riunioni, parlare in pubblico; disponibilità a viaggiare frequentemente in Paesi in via di sviluppo. Quasi sempre si richiede la conoscenza dei più diffusi programmi informatici.

Nel capitolo 14 si troveranno indicazioni su dove vengono pubblicati gli annunci di vacanza di posto di tutte le più importanti agenzie del sistema ONU. ↪

---

### Il famoso "P11"

Le agenzie delle Nazioni Unite non accettano candidature generiche, vale a dire che il bel Curriculum Vitae che l'amico grafico ci ha aiutato a fare purtroppo non serve a nulla. Tutto viene fatto attraverso un formulario tipo definito "P11", comune a tutte le organizzazioni.

Siccome le organizzazioni utilizzano gli stessi formulari di candidatura per qualunque avviso di vacanza di posto da loro emesso, conviene scaricare un P11, compilarlo (direttamente al computer, visto che generalmente si può applicare per via elettronica, o su carta) e poi tenerne diverse copie, in modo da averle sempre disponibili per nuove candidature.

È importante compilare il formulario in tutte le sue parti, secondo le modalità indicate, in inglese o francese, allegare una fotografia e tutti gli eventuali documenti richiesti. È il candidato a dover inoltrare direttamente la domanda, e dovrà farlo con dovuto anticipo, in modo che il formulario da lui compilato arrivi all'Organizzazione entro la data di scadenza (deadline, date limite) indicata nell'avviso di vacanza di posto. ↪

---

### Il volontariato retribuito – un modo intelligente per cominciare

Il programma degli UNV (Volontari delle Nazioni Unite) offre a giovani qualificati e motivati l'opportunità di realizzare interessanti esperienze professionali nei settori della cooperazione tecnica allo sviluppo, dell'assistenza alle collettività locali, dell'assistenza umanitaria e del reinserimento sociale e, infine, del Peace-building, dei diritti umani e dell'assistenza e monitoraggio per le consultazioni elettorali. Ogni anno, 5000 volontari di più di 130 diverse nazionalità operano in 140 Paesi in stretto collegamento con UNDP (il Programma delle Nazioni Unite per lo Sviluppo) per l'attuazione di progetti di

varia natura (nel campo tecnico, economico, sociale, alimentare, sanitario, ecc.).

I vantaggi di questo sistema sono molteplici. Con missioni di sei o dodici mesi è possibile non solo costruirsi quella base di esperienza sul campo che costituisce uno dei requisiti fondamentali per candidarsi alle posizioni di cui abbiamo parlato nella sezione precedente, ma anche acquisire una conoscenza approfondita del mondo delle Nazioni Unite, della sua cultura, del suo modo di lavorare e, cosa importantissima per qualsiasi carriera, di conoscere persone.

Ma non è tutto: questi vantaggi si possono ottenere senza sacrifici economici, anzi

addirittura portando a casa qualche soldino. I volontari infatti, oltre ad avere viaggio e tutte le assicurazioni pagate, ricevono un'indennità ad inizio missione ed una a fine missione, ed un rimborso spese che varia da 800 a 1400 dollari al mese. L'esperienza dimostra che con questo sistema di certo non si diventa ricchi, ma che è possibile rientrare da un anno di missione con dieci-dodicimila dollari, il che contribuisce a rendere questo tipo di esperienza particolarmente interessante.

Esistono 4 tipologie di Volontari: Specialisti, Operatori sul campo, Volontari Nazionali e Consulenti che si distinguono dalle caratteristiche richieste per aderire al programma: età, tipo di preparazione tecnica, esperienza professionale precedente, mansioni da svolgere, aree di intervento.

In Italia, le candidature vengono raccolte da due federazioni di ONG che provvedono ad effettuare una prima scrematura, individuando un certo numero di curricula da sottoporre al Centro dei Volontari delle Nazioni Unite a Cipro per la selezione finale.



### Lo stage – interessante ma poco utile ai fini della carriera

Alcune agenzie dell'ONU danno la possibilità a laureati (ma anche laureandi) di effettuare dei periodi di tirocinio della durata da un mese a tre mesi.

Si tratta non solo di lavoro non retribuito, ma l'intern ha a suo carico tutte le spese di viaggio e soggiorno. Nella realtà, i lavori che vengono affidati agli interns variano da vere e proprie mansioni di ricerca a compiti francamente segretariali. Ciononostante, il tirocinio consente, in qualche settimana, di farsi un'idea di cosa significhi lavorare per un'organizzazione internazionale e, a seconda della mansioni specifiche, di fare un minimo di esperienza di lavoro. Infine, se un periodo di questo genere non ha praticamente nessuna influenza sulle possibilità del giovane di trovare lavoro all'interno dell'agenzia dove fa il tirocinio, un periodo di stage alle Nazioni Unite è sicuramente qualcosa che risalta in un curriculum inviato ad una azienda italiana.

Lo United Nations Headquarters Internship Programme è riservato a chi ha completato almeno il terzo anno di studi universitari, conosce perfettamente l'inglese e/o il francese. Non vengono presi in considerazione candidati che abbiano già conseguito un master. Gli stages hanno una durata di 2 mesi e si svolgono tre volte l'anno (da metà gennaio a metà marzo, dai primi di giugno ai primi di agosto e da metà settembre a metà novembre). Chi partecipa all'internship deve farsi interamente carico delle spese di viaggio, trasporto e soggiorno. Tramite il programma i partecipanti hanno la possibilità di conoscere meglio il sistema ONU e di collaborare nei quartieri generali dei vari dipartimenti: economia, affari umanitari e ambientali, sistemi informativi, diritto internazionale, relazioni internazionali, giornalismo e media, scienza politica, studi sulla popolazione, pubblica amministrazione, politiche pubbliche, affari sociali, traduzioni e studi sulla donna.

Gli stages Programma delle Nazioni Unite per lo Sviluppo, UNDP consentono a chi ha studiato materie connesse alla tematica dello sviluppo come i laureati in economia, relazioni internazionali, sociologia, antropologia o in scienze ambientali, di arricchire la propria preparazione con una esperienza pratica nei vari aspetti della cooperazione tecnica internazionale. I prescelti sono assegnati agli uffici nei vari Paesi o al quartiere generale di New York e sono normalmente impegnati nell'ideazione, implementazione e valutazione dei programmi. La perfetta conoscenza di almeno due delle tre lingue ufficiali dell'Organizzazione (inglese, francese o spagnolo) è essenziale. Gli stages non sono retribuiti e non assicurano una futura assunzione. Le selezioni per gli internships sono effettuate direttamente dagli uffici decentrati a livello di ciascuna regione. □

Per poter partecipare ad un Internship del Fondo delle Nazioni Unite per l'Infanzia, UNICEF, occorre possedere i seguenti requisiti: essere uno studente o un laureato in materie relative allo sviluppo, alla sociologia (con particolare riferimento alle condizioni dell'infanzia) e con un curriculum accademico di ottimo livello; avere un'ottima conoscenza di almeno una delle lingue di lavoro

dell'UNICEF (inglese, francese, spagnolo). La domanda deve essere sostenuta da un'università o da un'altra istituzione legata all'UNICEF e deve essere accompagnata dalla lettera di presentazione di un professore universitario. I compiti svolti dai tirocinanti dipendono dai bisogni dell'ufficio al quale vengono assegnati. Se si hanno specifici interessi legati al proprio corso di studi, è bene indicare tali preferenze al momento della presentazione della domanda.

La durata dell' Internship va da un minimo di 6 a un massimo di 15 settimane. L'Organizzazione non provvede in alcun modo alle spese dei tirocinanti. La maggior parte degli Internships sono full-time, ma esistono anche delle possibilità di part-time. Per la copertura dei posti degli uffici di New York, le domande devono essere inviate entro il 1 Ottobre per il periodo di tirocinio Gennaio-Maggio, entro il 1 Marzo per il periodo Giugno-Agosto ed entro il 1 Luglio per il periodo Settembre-Dicembre.

L'Organizzazione comunica agli interessati l'esito della selezione decorse 6-8 settimane dalla data di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione all'internship. Per posti in uffici diversi da quello di New York, le domande sono accettate in qualunque momento. ↪

### **E se non sono laureato?**

Come spiegavamo all'inizio di questo capitolo, il personale addetto ai General Services della cosiddetta categoria "G" viene reclutato localmente. Questo significa che un'ottima segretaria di direzione o un tecnico informatico esperto che siano cittadini italiani e residenti in Italia possono solo trovare un impiego con le strutture dell'ONU presenti in Italia.

L'Italia, in questo senso, è però un Paese molto fortunato, in quanto ospita il quartiere generale di due grandi organizzazioni: il Programma Alimentare Mondiale (WFP) e l'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Alimentazione e l'Agricoltura (FAO), oltre a strutture relativamente minori come il Fondo Internazionale per lo Sviluppo Agricolo (IFAD), il centro di formazione delle Nazioni Unite gestito dall'ILO a Torino e la base logistica dell'ONU per interventi di emergenza a Brindisi. ↪

Attenzione, però: le vacancies per le posizioni General Staff sono generalmente riservate ai candidati interni, cioè a coloro che già lavorano all'interno dell'organizzazione. Tuttavia, c'è spesso bisogno di personale a titolo temporaneo, e questo sistema è spesso stato impiegato come via di accesso al sistema: si comincia con un incarico temporaneo e poi se ne fa un altro e poi un altro ancora finché, in alcuni casi, si può arrivare ad avere un posto a lungo termine.

---

## **Luigi Bruno, Avola, 1964: un ragioniere nella logistica degli aiuti umanitari**

### **La carriera in breve**

Nel 1989, dopo varie esperienze lavorative, fui assunto nella base NATO di Camp Darby che si trova a metà strada fra Livorno (città in cui risiedevo) e Pisa. Ho cominciato lavorando al Commissary come magazziniere e poi sono passato in amministrazione. Grazie a quella esperienza ho potuto perfezionare il mio inglese scolastico ed ecco che capita l'occasione nel 1991 di entrare in un ufficio ONU all'interno dell'aeroporto di Pisa che si era venuto creando nel 1985 grazie a un progetto sponsorizzato dal Governo Italiano. Il progetto consisteva nella creazione di uno stock di beni di emergenza da destinare al pronto intervento in caso di calamità naturali. La scelta di cambiare lavoro fu dettata dalle prospettive che la nuova avventura mi offriva anche se mi ritrovai, ancora una volta, a partire dalla posizione di magazziniere. In pochi mesi mi ritrovai nuovamente ad occuparmi di amministrazione ma essendo l'ufficio inizialmente composto solo da quattro persone in realtà facevo un po' di tutto. Nel mentre di un'operazione salivo sul forklift per preparare il materiale da spedire, preparavo la documentazione e mi recavo in dogana per espletare le formalità, dopodiché attendevo in aeroporto l'arrivo del cargo e seguivo le operazioni di carico. Alla fine tornavo in ufficio per preparare i resoconti da inviare a destino ed al nostro quartiere generale di Ginevra (nei ritagli riuscivo anche ad occuparmi dell'amministrazione dell'ufficio). Ma non posso lamentarmi, mi sentivo talmente coinvolto e gratificato dal mio lavoro che riuscivo a volte a lavorare per 24 ore di seguito senza avvertirne il peso. Durante questo periodo sono anche partito in missione a seguito dei beni, come in Mozambico e in Congo, o su richiesta di Ginevra,

come in Sudan. Proprio in Sudan forse ho capito che questo era il lavoro che amavo. Mi recai là per due mesi per formare dal punto di vista amministrativo del personale nuovo in quanto all'epoca (1996) la nostra organizzazione (DHA ovvero Dipartimento degli Affari Umanitari) aveva aperto un "field office" a Khartoum e voleva impostare il suo sistema amministrativo sulla base di quello che era stato fatto a Pisa.

Nel frattempo l'ufficio pisano si espandeva a causa delle sempre più gravi crisi internazionali, su tutte la ex-Jugoslavia, e la necessità di nuovi spazi veniva discussa sempre più approfonditamente. Finché fu deciso di chiudere l'ufficio nel 2000 e di trasferirlo a Brindisi, sempre all'interno di un aeroporto militare ma con ben altri spazi a disposizione. Nello stesso tempo la gestione del nuovo progetto fu affidata per decisione dei vertici Nazioni Unite al PAM (Programma Alimentare Mondiale) il quale si prese carico anche di offrire, a parte del personale presente a Pisa, me incluso, la possibilità di trasferirsi a Brindisi e di continuare a lavorare per il progetto alle dipende del PAM. Penso che grazie alla professionalità e la dedizione dimostrata nel corso degli anni pisani, il mio quartiere generale di Ginevra mi offrì anch'esso la possibilità di trasferirmi quassù e di continuare ad occuparmi del progetto sotto l'aspetto logistico, in quanto Ginevra continuava ad essere responsabile della gestione dello stock dei beni non alimentari e non medici di stanza a Brindisi. Ed ecco che la scelta è fatta, Ginevra. Direi che nella scelta è stato determinante il pensiero della famiglia e delle opportunità che avrei potuto dare ai miei figli di crescere in un ambiente multiculturale e multietnico come questo.

### Perché questa carriera

Ho sempre desiderato potermi alzare la mattina ed essere felice di recarmi al lavoro, tornare a casa la sera col sorriso sulle labbra ed essere soddisfatto di ciò che ho fatto. In più, se a tutto questo si aggiunge che, in qualche maniera, il tuo lavoro ha una qualche utilità per gli altri, ecco questo è il lavoro che merita anche dei sacrifici, come lasciare il tuo paese, la tua città e gli affetti più cari, ma che sicuramente ti ripaga ampiamente facendoti vivere in serenità e garantendola anche a chi ti vive accanto. E tutto ciò, il mio lavoro, me lo ha dato e spero continuerà a darmelo.

### L'esperienza più bella

1996: la mia prima "Africa", il Sudan. Due mesi indimenticabili dove ho riscoperto il valore delle piccole cose e dei rapporti umani.

### L'esperienza più brutta

1996: sempre in Sudan. Assistere all'intervento violento della polizia militare contro un piccolo corteo di donne, che reclamavano alcuni diritti elementari, davanti al « compound » Nazioni Unite, e non poter intervenire in alcun modo. Solo dopo ho capito che per poter restare in quel paese e continuare a cercare di aiutare chi era in difficoltà, ogni tanto bisognava chiudere gli occhi e voltarsi dall'altra parte. Ma quanto è difficile scendere a compromessi con la propria coscienza.

---

# 8. Lavorare con la Croce Rossa Internazionale

## Posizioni estremamente affascinanti e prestigiose...

Il Comitato Internazionale della Croce Rossa (CICR) e la Federazione Internazionale delle Società di Croce Rossa e Mezzaluna Rossa (Federazione) offrono possibilità di impiego tra le più affascinanti e senza dubbio tra le più prestigiose.

Come abbiamo visto nel capitolo 3, il CICR è il "guardiano" (il termine inglese guardian è specificamente utilizzato nei documenti ufficiali) delle quattro Convenzioni di Ginevra e dei loro due Protocolli Addizionali. Questi trattati costituiscono la parte di gran lunga più importante del cosiddetto Diritto Internazionale Umanitario e sono gli strumenti che hanno il più alto numero di ratifiche da parte degli stati in tutto il diritto internazionale. Lavorare per il CICR, specialmente in alcune posizioni, significa rappresentare direttamente, in un certo senso incarnare le Convenzioni di Ginevra.

La Federazione, dal canto suo, gode di un notevole prestigio per la qualità dei suoi interventi a fianco delle Società Nazionali che ne fanno parte, in risposta a grandi movimenti di popolazione (rifugiati) ed a calamità naturali.

Nelle sue delegazioni sparse in tutto il mondo, il CICR impiega un numero variabile tra 800 e 1.200 espatriati, che inquadrano tra 8.000 e 10.000 persone reclutate localmente. Al quartiere generale di Ginevra lavorano circa 800 persone.

Tra il personale inviato in missione, si distinguono due ruoli principali. I cosiddetti

"delegati" ricoprono funzioni più strettamente legate alle disposizioni del Diritto Internazionale Umanitario. Si può trattare di visitare le prigionie dove sono detenuti i prigionieri di guerra, di organizzare gli scambi di messaggi tra famiglie attraverso le linee di fronte, di riunificare le famiglie disperse dalla guerra o di tenere lezioni sulle regole fissate dalle Convenzioni di Ginevra a truppe impegnate in combattimento.

I "collaboratori" del CICR si occupano invece di ruoli tecnici e di supporto. Si può trattare di gestire la logistica di grandi distribuzioni di cibo e generi di prima necessità a popolazioni che hanno dovuto abbandonare le loro abitazioni per sfuggire ai combattimenti, di riabilitare un ospedale distrutto, di fare chirurgia di guerra o di seguire la gestione finanziaria ed amministrativa di una delegazione di duecento persone.

La Federazione impiega un numero variabile tra 300 e 600 espatriati, che inquadrano circa 1.500 impiegati locali in circa 60 delegazioni. Una variazione così cospicua nel numero di persone inviate in missione è dovuta alla natura del lavoro dell'organizzazione, che è chiamata a rispondere a situazioni di emergenza e deve poter mobilitare risorse umane importanti in brevissimo tempo. Un grande terremoto come quello di Gujarat, in India, avvenuto nel 1999 può richiedere l'invio di ben oltre 100 espatriati nel giro di una settimana. Al quartiere generale di Ginevra lavorano circa 300 persone.

Gli espatriati inviati in missione vengono tutti chiamati delegati, ed i profili professionali richiesti sono molto simili a quelli richiesti ai collaboratori del CICR. Un'eccezione è

rappresentata dai delegati allo sviluppo, che non hanno la funzione di partecipare ad operazioni di soccorso, ma bensì di svolgere l'altro compito fondamentale della Federazione: la costruzione di Società Nazionali più solide, meglio organizzate e capaci di rispondere autonomamente alle situazioni di crisi.

Per entrambe le organizzazioni, la possibilità di lavorare al quartiere generale viene offerta

solo a chi abbia completato con successo un certo numero di missioni.

Dal punto di vista retributivo, i delegati e i collaboratori delle due organizzazioni inviati in missione percepiscono salari variabili dai 2000 ai 3500 euro netti al mese, ai quali vanno aggiunti tra gli 800 ed i 1.500 euro che vengono pagati nel Paese dove si svolge la missione per coprire i costi di vitto e alloggio.



**Gianni Russo, Milano: gestore del parco veicoli nelle missioni del CICR e della Federazione**

#### La carriera in breve

Iniziai a girare l'Africa nel 1980 partendo da Milano con un camion attrezzato come supporto per accompagnare turisti, la meta iniziale era Khartoum; ma giunto a destinazione dopo un mese di viaggio qualcuno mi convinse con un buon stipendio a restare. Continuai ad accompagnare turisti per 4 anni prevalentemente nel sud Sudan erano posti meravigliosi parecchi inesplorati dall'uomo bianco; finché la guerra tra il Nord e il Sud non mi costrinse a cambiare aria. A Milano ricominciai con fatica la solita routine sino al '91 quando un amico mi convinse a fare un corso per volontari nella CRI alla fine del corso sempre l'amico scoprì che si erano

aperte le iscrizioni per il corso di delegati internazionali, mi convinse a iscrivermi e nel gennaio '92 ero a Dezful in Iran al confine con l'Irak per un progetto della CRI e del ministero degli esteri; poi con la federazione in Albania, Ruanda e tutta la zona dei grandi laghi nel '94 con il comitato internazionale, e nel '95 ancora con la Federazione

#### Perché questa carriera

Quando facevo il tour leader, a volte nei tempi morti tra un gruppo e l'altro aiutavo un missionario comboniano (molto umano e poco cattolico) che operava nel sud Sudan, quando anni dopo si presentò la possibilità di mettere in pratica le mie esperienze nella logistica per aiutare gli "altri" in maniera ufficiale, ne fui molto lusingato, ma dopo le prime missioni iniziai a capire chi guadagnava oltre al mio conto in banca; alla fine ho deciso che nonostante i nobili motivi che ci cuciamo addosso e molti ci invidiano: è forse meglio Milano?

#### L'esperienza più bella

Milano novembre '94 una sera ricevetti una telefonata da Goma da cui ero rientrato da circa una settimana e un caro amico e collega svizzero mi comunicò che finalmente era riuscito a liberare 36 bambini che erano ciò che restava dei circa 100 Tutsi (di età tra 2 e 6 anni) dalle pentole degli Hutu che li tenevano come scorte alimentari in un campo profughi a 3 km dalla nostra abitazione dalla quale quasi tutti i giorni da quando avevamo saputo della situazione tentavamo di portarli via

#### L'esperienza più brutta

Settembre '95 veder saltare su una mina anticarro la macchina che mi precedeva con le sette persone a bordo ridotte a brandelli lungo la strada tra Bukavu e Cyangugu ex Zaire e Ruanda

#### ...che rappresentano un challenge per gli italiani

Fino alla prima metà degli anni '80, il CICR impiegava solo ed unicamente personale di

nazionalità svizzera. Il passaporto svizzero, a causa della neutralità e per il fatto che il governo svizzero è il depositario ufficiale delle Convenzioni di Ginevra, era considerato un requisito fondamentale. Poi, con la crescita

vertiginosa dei bisogni in personale determinata da crisi di sempre più vaste proporzioni, il CICR si è visto costretto a modificare la sua politica di reclutamento ed ad aprirsi ad altre nazionalità. Oggi solo le posizioni direttive sono riservate a cittadini svizzeri; per il resto, circa il 50 per cento del personale espatriato è internazionale.

Per quanto riguarda la Federazione, invece, il problema della nazionalità non si pone - almeno in principio.

Con questo vogliamo dire che la nazionalità gioca comunque un ruolo importante, in quanto gran parte del personale internazionale del CICR e della Federazione viene reclutato con un meccanismo intelligente e ben oliato, che purtroppo penalizza gravemente gli italiani.

Per le due organizzazioni della Croce Rossa Internazionale è logico, quando si tratta di soddisfare i propri bisogni in personale, rivolgersi direttamente alle Società Nazionali dei Paesi donatori. Tutte queste Società Nazionali (in Europa, Nord America, Giappone, Australia e Nuova Zelanda) hanno una grossa base di volontari, alcuni dei quali sono interessati ad un lavoro internazionale.

In tutti questi Paesi, ogni anno o ogni due anni, viene organizzato un Corso per Delegati, della durata di una settimana e gestito congiuntamente da CICR e Federazione. Al termine di questo corso, i migliori candidati vengono inseriti in una lista di mobilitazione e vengono poi inviati in missione quando una delle due organizzazioni internazionali lo richiede. In molti casi è la stessa Società donatrice che si fa carico del contratto e del salario del delegato, che viene quindi "prestato" alla Federazione o al CICR. In altri casi, le persone vengono impiegate direttamente dalle organizzazioni di Ginevra, ma sempre dietro segnalazione o presentazione da parte di una Società Nazionale.

Contratti diretti con persone che non provengono da una Società Nazionale sono possibili, ma riguardano esclusivamente persone molto qualificate con una lunga esperienza con altre organizzazioni del settore. Il problema della nazionalità interviene in questo meccanismo altrimenti logico e funzionale, in quanto, purtroppo, la Croce Rossa Italiana è storicamente molto poco propensa ad inviare candidati al CICR o alla Federazione.

---

### **Tor Planting, capo del Servizio Personale in Missione della Federazione**

«Mi occupo di personale in missione da quasi quindici anni, e conosco la Croce Rossa Italiana come un caso problematico. Quasi tutti gli anni organizzano un Corso per Delegati, e hanno formato centinaia di persone, molte delle quali di ottimo livello. Durante tutti gli anni che ho passato in questa posizione, tuttavia, gli italiani che hanno lavorato per la Federazione non sono più di una ventina, e a molti di questi abbiamo dovuto dare un contratto direttamente dal Segretariato, in quanto la Croce Rossa Italiana non voleva assumersi responsabilità amministrative o finanziarie. È un peccato, perché si tratta di una grande Società Nazionale, che a volte intraprende missioni internazionali e fa un ottimo lavoro, ma lo fa in maniera indipendente, bilaterale come si dice tecnicamente. Altre Società europee, come la Croce Rossa Britannica o i nordici, ci inviano decine di delegati tutti gli anni. »

---

Per chi volesse, nonostante tutto, tentare la via della Croce Rossa Italiana, bisogna rivolgersi al Comitato o Sottocomitato della propria città o Paese, seguire il corso per diventare Volontario del Soccorso, prestare servizio come volontario per un certo tempo e poi candidarsi per partecipare al Corso per Delegati di Missioni Internazionali.

Chi avesse già esperienza specifica in campo umanitario può provare a candidarsi direttamente con il CICR, che è relativamente più aperto al reclutamento al di fuori del canale tradizionale delle Società Nazionali. Per fare domanda, bisogna inviare i seguenti documenti:

- un curriculum vitae
- una lettera di motivazione
- copie dei diplomi relativi ai titoli di studio
- due o più lettere di referenza o raccomandazione
- una fotografia recente.

Il CICR, a differenza di molte altre organizzazioni, risponde a tutti. L'indirizzo dove mandare tutto il materiale si trova nel capitolo 14. ↪

## 9. Lavorare con le ONG

**Migliaia di posizioni disponibili in tutto il mondo, per cui la nazionalità conta solo relativamente**

Le ONG italiane e, soprattutto, quelle internazionali costituiscono una delle riserve sicuramente più importanti in termini di posti di lavoro nella cooperazione internazionale.

Queste possibilità sono difficilmente quantificabili con precisione, in quanto i numeri variano notevolmente a seconda dei periodi, delle organizzazioni e delle fonti di finanziamento. A puro titolo orientativo, guardiamo quello che hanno comunicato alcune ONG italiane in risposta ad un questionario fatto circolare da GIGnos Institute all'inizio del 2004:

	Personale totale (in sede ed in missione, retribuito e volontario)	Personale in missione finanziato dal Ministero degli Affari esteri	Personale in missione finanziato dall'Unione europea	Personale in missione finanziato con contributi privati
CCM - COMITATO COLLABORAZIONE MEDICA	16	9	0	2
Centro mondialità sviluppo reciproco	20	6	1	0
Associazione Italiana Amici di Raoul Follereau - AIFO	35	1	0	5
CELIM - Centro Laici Italiani per le Missioni	44	7	0	4
CEFA - Comitato Europeo per la Formazione e l'Agricoltura	49	11	14	5
VIS - Volontari Internazionali per lo Sviluppo	70	10	0	0
UCODEP - UNITY COOPERATION FOR DEVELOPMENT PEOPLE	70	12	20	33
CESVI - Cooperazione e Sviluppo	100	15	60	5
Movimondo	155	10	85	12
Ai.Bi. Associazione Amici dei Bambini	163	5	3	45

Le 10 ONG elencate nella tabella non costituiscono che un sedicesimo delle 160

ONG riconosciute dal Ministero degli Affari Esteri. Per di più, ci sono diverse

organizzazioni di dimensioni apprezzabili che non sono riconosciute dal Ministero.

Il campione della tabella è quindi piccolo, ma costituisce uno spaccato rappresentativo della realtà non governativa in Italia. Si passa da piccole associazioni a carattere locale a vere e proprie organizzazioni con sedi in diverse città e con decine di persone in servizio attivo nei Paesi in via di sviluppo. Si stima che in totale le ONG italiane impieghino tra 1.000 e 1.500 persone in missioni di aiuto allo sviluppo o assistenza umanitaria. A queste si aggiungono tra le 200 e le 300 persone impiegate a livello di sede. Naturalmente, queste stime si riferiscono al personale retribuito e non includono i volontari "puri".

Come abbiamo visto nel primo capitolo, in Paesi con una più radicata tradizione alla cooperazione internazionale, questi numeri sono molto superiori: nel solo Regno Unito la ricerca citata parla di circa 15.000 posizioni coperte da cittadini britannici e quasi 9.000 per cittadini di altri Paesi. Altri Paesi con grandi tradizioni e possibilità di impiego sono gli Stati Uniti, il Canada, Belgio, Olanda ed i Paesi scandinavi. Paesi con tradizione molto più recente ma che offrono possibilità crescenti sono la Spagna e la Grecia.

Un sostanziale contributo alle statistiche di impiego nei vari Paesi è fornito dalle ONG internazionali di cui abbiamo parlato nel capitolo 3. Si tratta di organizzazioni letteralmente multi-nazionali, con sedi in molti Paesi diversi che si occupano della raccolta fondi e del reclutamento del personale.

Con questo vogliamo dire che una persona italiana con profilo ed esperienza adeguati non è assolutamente costretta a lavorare solo con ONG italiane. È del tutto possibile (ed avviene regolarmente) che esperti italiani siano impiegati da organizzazioni come OXFAM, CARE, Save the Children e molte altre. Laddove queste organizzazioni abbiano una sede in Italia, quella sarà naturalmente la porta principale di ingresso, ma chi ha già una buona esperienza deve sicuramente consultare le molte risorse di collocamento, di cui parleremo più tardi e che contengono

vacanze di posto normalmente aperte ai cittadini di tutte le nazionalità.

La nazionalità diventa determinante nei casi in cui le posizioni sono finanziate dal governo di un determinato Paese. È chiaro che per un progetto di una ONG finanziato con contributi del Ministero degli Affari Esteri italiano non si potrà impiegare personale di altre nazionalità.

### Condizioni relativamente comuni tra i diversi Paesi

Malgrado il grande numero di organizzazioni, le condizioni offerte al personale in missione tendono ad essere piuttosto omogenee, e si può identificare quello che potremmo definire un "pacchetto ONG". Innanzitutto, bisogna sottolineare che la definizione del rapporto tra l'organizzazione che impiega e la persona impiegata varia, ma la sostanza è grosso modo la stessa: molte organizzazioni definiscono la maggior parte del personale inviato in missione come "volontari", altre parlano di "collaboratori" o più genericamente di "personale". È importante chiarire che i "volontari" in questo caso non sono veri e propri volontari, ma personale che riceve una retribuzione, seppure generalmente modesta, e gode di una serie di garanzie e benefits assimilabili a quelle del personale dipendente. Questo tipo di posizioni, che definiamo di "volontario retribuito", costituiscono almeno due terzi dell'offerta di lavoro in campo non governativo. Il resto delle posizioni è coperto da personale di livello superiore, con maggiore esperienza e ruoli di responsabilità, a cui vengono riconosciute migliori condizioni di retribuzione. In Italia, queste posizioni vanno generalmente sotto la definizione di "cooperante", secondo quando definito dalla legge 49; per comodità useremo questa definizione anche per altre organizzazioni.

Vediamo quindi per sommi capi come è composto il "pacchetto ONG":

La lunghezza dei contratti varia dai tre ai 24 mesi, con una netta maggioranza di contratti di un anno rinnovabili.

La retribuzione varia a seconda dell'organizzazione, del tipo di missione, delle responsabilità che il posto comporta, dall'esperienza richiesta ed, in alcuni casi, dall'ente finanziatore. Tuttavia, le variazioni avvengono su una gamma piuttosto stretta. Il salario (o "rimborso spese") percepito da un volontario retribuito varia tra 600 e 1.500 euro al mese. Queste cifre raddoppiano per i cooperanti, che possono arrivare a percepire salari anche superiori ai 3.000 euro al mese.

Questi salari vengono spesso versati direttamente nel Paese di origine del collaboratore. Nel Paese di destinazione, l'organizzazione spesso versa un ulteriore contributo che serve a coprire le spese di tutti i giorni, come vitto o alloggio. Alternativamente, è l'organizzazione stessa che si occupa di affittare gli alloggi, e li mette a disposizione gratuitamente per i propri volontari e cooperanti. Il salario versato nel Paese di origine si può quindi in molti casi considerare come una forma di risparmio: stando attenti alle spese nel Paese di

destinazione, si può tornare in Italia dopo un anno di missione e trovarsi con 10 o 15.000 euro sul conto.

Naturalmente, l'organizzazione prende in carico le spese di viaggio di andata e ritorno per il Paese di destinazione, nonché l'assicurazione sanitaria e contro gli infortuni per il periodo di missione. A seconda della durata del contratto sono previsti dei periodi di ferie o di riposo da utilizzare compatibilmente con le esigenze dei progetti.

Molte organizzazioni offrono anche corsi di formazione ai volontari che partono per la loro prima missione. Questi corsi non vanno confusi con altre opportunità di formazione destinate ad avvicinare il grande pubblico alle attività di cooperazione internazionale. Piuttosto, si tratta di periodi di ambientamento con l'organizzazione, in cui si imparano le procedure ed i metodi di lavoro specifici della ONG e se ne comprende la cultura.



**Allegra Maria Baiocchi, 1972: dal mondo delle ONG alle Nazioni Unite**

#### La carriera in breve

Dopo essermi laureata in scienze politiche, indirizzo economia dello sviluppo, ho ottenuto un internship alle UN a Ginevra,

lavorando sul tema del commercio estero. Ne è seguita una breve consulenza che però sapevo essere a breve termine. Quindi, nel frattempo, ho cominciato a contattare le varie agenzie delle Nazioni Unite (UNICEF, UNHCR, il programma di volontariato delle UN, il PAM) per esplorare possibili opportunità di lavoro. Purtroppo senza grosso successo. La risposta era sempre la stessa: era richiesta una precedente esperienza di campo. A questo punto la decisione di tornare in Italia, sperando di avere più possibilità di trovare un lavoro sul terreno con una ONG. Dopo aver contattato varie ONG, ho ricevuto un'offerta da InterSoS per partire per il Burundi. E' il 1997, il paese soffre delle ripercussioni della crisi rwandese. Inizio con l'occuparmi di un programma che mira a ricongiungere famiglie separate a causa del conflitto. Con lo scoppio della crisi nell'ex-Zaire, mi sposto nel Kivu, per gestire programmi di assistenza e riabilitazione e continuare a seguire il programma di ricongiungimento familiare.

Intanto, le mie varie domande di lavoro con le Nazioni Unite cominciano a dare i loro frutti. Mentre in Burundi mi arrivano almeno due offerte dal programma di volontariato delle UN. Decido di non accettarle. Avevo nel frattempo fatto domanda, per la seconda volta, al programma esperto associato, e avendo adesso più esperienza speravo molto di essere selezionata. E così è stato. Nel 1998 comincio a lavorare come esperto associato con le Nazioni Unite a New York, nell'ufficio adibito al coordinamento dell'assistenza umanitaria. Mi occupo di politiche umanitarie, specializzandomi sul tema degli sfollati interni. Al completarsi dei due anni pagati dall'Italia, l'ufficio offre un contratto rinnovabile su base annuale. Dopo alcuni anni ho la possibilità di fare l'esame ufficiale di entrata alle Nazioni Unite, il national competitive exam, e nel 2002, dopo 5 anni con le Nazioni Unite, ottengo una posizione regolare all'interno della mia organizzazione.

L'esperienza di terreno con una ONG è stata fondamentale nel gettare le basi della mia carriera. Sono anche stata fortunata nel aver potuto avere sia delle esperienze di campo che di sede (headquarters).

### Perché questa carriera

Ho passato molti anni in Africa. sin dal liceo ho fatto esperienze di volontariato e ho sempre aspirato ad un lavoro di carattere internazionale. Le Nazioni Unite sono sempre state la mia meta. Ho indirizzato la mia carriera universitaria in questo senso. Credo fermamente nel bisogno di "professionalizzare" il mondo umanitario. Allo stesso tempo questo non è solo un lavoro, bensì una scelta di vita, da intraprendere con dosi uguali di idealismo e professionalità.


### L'esperienza più bella

1997: riuscire a restituire ai genitori il loro figlio ormai dato per disperso

### L'esperienza più brutta

Le centinaia di crani ammassati in una chiesa per ricordare il genocidio rwandese, un bambino senza più mandibola, tagliata da un machete.

## Come ci si candida per un posto con una ONG

Il capitolo 14 contiene l'elenco di tutte le ONG riconosciute dal Ministero degli Affari esteri italiano . Tuttavia, inviare il proprio curriculum alla cieca non solo è assolutamente inutile, ma è anche dannoso: le ONG spendono una quantità di tempo e risorse preziose solo per gestire la massa di candidature "generiche" che ricevono ogni settimana. Uno degli scopi principali di questo manuale è proprio quello di cercare di limitare questo afflusso gigantesco di curriculum vitae che vengono inviati da persone bene intenzionate ma male informate.

Prima di tutto, quindi, bisogna essere certi di avere il profilo adatto. Questo non è semplice, ed abbiamo cercato di spiegare nel modo più chiaro possibile cosa è richiesto nel capitolo 4. Riassumendo, a parte il corretto profilo motivazionale, se non si conosce alla perfezione almeno una lingua straniera e se non si è fatta almeno una breve esperienza in Paesi in via di sviluppo o non si possiede un titolo di studio molto specifico (come un master in cooperazione internazionale), è perfettamente inutile inviare il proprio curriculum ad una ONG.

Poi, bisogna anche considerare il concetto stesso di curriculum inviato "alla cieca". Ci sono alcune ONG che, sul loro sito Web, incoraggiano i candidati ad inviare il loro CV o a segnalare il loro interesse; si tratta però di

una minoranza, ed è facile capire il perché. Di fronte alla notevolissima offerta di candidati, è molto difficile che un'organizzazione con 10 o 20 volontari in missione abbia un tale bisogno di risorse umane da trovare interessante un profilo tra le decine che vengono ricevuti tutte le settimane.

Allora, come fare?

Come in tutte le professioni, la cosa di gran lunga migliore è quella di essere conosciuti, di essere degli insider. È una pratica comune tra le persone che hanno scelto questo lavoro come professione ed intendono farlo per molti anni quella, un paio di mesi prima della fine di un incarico, di cominciare a "guardarsi in giro". Dopo un anno o due passati in un Paese in via di sviluppo o in una crisi umanitaria, si finisce inevitabilmente per conoscere tutti. Si creano delle comunità tra gli espatriati spesso molto vitali, sia dal punto di vista professionale che da quello sociale, che comprendono personale di decine di organizzazioni: è così che spesso si viene a conoscenza delle opportunità migliori per il prossimo incarico.

Quindi, ripetiamo quanto sostenuto nel capitolo 5: per chi si avvicina a questo lavoro per la prima volta, un periodo di volontariato "puro" a medio o lungo termine è essenziale, non solo per costruirsi la base di esperienza indispensabile per essere considerati per una posizione retribuita, ma anche per cominciare a creare il network di conoscenze che

permetterà – se interessati – di rimanere “nel giro”.

Detto questo, bisogna però sottolineare che il mercato globale dell’impiego nel mondo delle ONG è così vasto ed ha un tale ricambio che persone con profilo ed esperienza adatte hanno a disposizione altri canali per trovare posizioni interessanti, per cambiare organizzazione o Paese di destinazione.

### Importanti risorse di collocamento per chi è già esperto

**DEVJOBS** è un gigantesco “portale di collocamento” dedicato ai professionisti dell’aiuto allo sviluppo, con un bacino di utenza di oltre 40,000 persone e centinaia di avvisi di vacanza di posto pubblicati ogni settimana. Il portale viene utilizzato da circa 400 agenzie, ONG e società di consulenza che pubblicano le loro vacancies. Le vacancies vengono accettate da DEVJOBS solo se sono internazionali, vale a dire aperte a candidati di tutte le nazionalità. Gli avvisi di vacanza di posto vengono pubblicati sul portale ma anche inviati settimanalmente agli abbonati alla newsletter (tra l’altro gratuita). Essi contengono informazioni dettagliate sulla persona da contattare e sulla data limite per le candidature. ↪

**RELIEFWEB**, gestito dall’Ufficio per il Coordinamento degli Affari Umanitari delle Nazioni Unite, è l’equivalente di DEVJOBS per quanto riguarda gli aiuti di emergenza. In ogni momento sono disponibili circa un centinaio di vacancies, per la maggior parte provenienti da ONG ma in alcuni casi anche dalle Nazioni Unite. Le vacancies possono essere ricercate per data, organizzazione o Paese di destinazione. Anche RELIEFWEB offre un servizio gratuito di newsletter, tramite la quale gli avvisi di vacanza di posto vengono inviati con cadenza settimanale. ↪

**DEVELOPMENTEX** (The Development Executive Group) è un’organizzazione americana con uffici a Bruxelles e nelle Filippine che gestisce un altro portale di collocamento destinato agli specialisti in aiuto allo sviluppo. In questo caso, non sono solo i datori di lavoro a pubblicare le vacancies: i candidati hanno la possibilità di inserire il loro curriculum che viene poi messo a disposizione delle agenzie. DEVELOPMENTEX ha una membership di un centinaio di agenzie, che pagano un contributo annuale per usufruire dei servizi, ed ha un database di circa 20,000 esperti. ↪

**DevNetJobs** è un altro portale di collocamento dedicato agli specialisti di aiuto allo sviluppo, ma in questo caso i servizi sono a pagamento. Con un abbonamento trimestrale del costo di 30 dollari, si ricevono tra 12 e 16 avvisi di vacanza di posto ogni giorno. Le agenzie che pubblicano vacancies su DevNetJobs sono quasi 1.000, e gli abbonati al servizio a pagamento oltre 41,000. ↪

Per chi ha esperienza di lavoro in situazioni di emergenza, l’organizzazione **REDR** (Registered Engineers in Disaster Relief) offre una serie di eccellenti servizi che vanno dalla formazione specializzata all’assistenza pre- e post-missione. Il servizio più importante di REDR, tuttavia, è quello del collocamento: l’organizzazione gestisce un elenco di personale specializzato in varie branche dell’assistenza umanitaria (oltre 1.500 esperti registrati) e mette questo database a disposizione delle agenzie, che possono quindi identificare le risorse umane di cui hanno bisogno secondo precisi criteri di ricerca. Per potersi iscrivere nel registro di REDR sono necessari diversi anni di esperienza e competenze specifiche in uno dei trenta campi di specializzazione seguiti dall’organizzazione. ↪

# 10. Lavorare con il governo

## Posizioni riservate ai molto esperti

Il Ministero degli Affari Esteri italiano impiega quasi 8.000 persone tra la Farnesina e centinaia di rappresentazioni diplomatiche e consolari in tutto il mondo. Solo una piccola parte del personale del Ministero si occupa, all'interno della Direzione Generale Cooperazione e Sviluppo (DGCS), di cooperazione internazionale ed i posti disponibili – esclusivamente per persone che abbiano maturato una notevole esperienza nel campo degli aiuti allo sviluppo o delle emergenze umanitarie – non sono molti.

Per quanto riguarda l'aiuto allo sviluppo, il Ministero impiega a Roma un certo numero di esperti, alcuni dei quali lavorano all'interno di unità tecniche della Direzione stessa con funzioni di studio e ricerca, mentre altri, tipicamente con un background nelle organizzazioni internazionali, vengono impiegati presso gli uffici della Cooperazione che seguono aree geografiche o particolari soggetti tematici.

In qualche modo più accessibili sono i ruoli previsti per i cosiddetti "esperti esterni" (circa un centinaio), che possono venire impiegati per brevi missioni ad alto contenuto tecnico (concezione e sviluppo di progetti, monitoraggio) oppure per missioni a medio o lungo termine per la gestione dei progetti nei Paesi in via di sviluppo.

Per accedere alle posizioni di esperto esterno serve sempre una laurea nel settore specifico di interesse per il progetto o programma, ed almeno 10 anni di esperienza lavorativa. La maggior parte delle posizioni richiede anche una esperienza specifica nel settore internazionale, maturata con organizzazioni

internazionali o ONG. È spesso considerata molto utile una formazione e/o esperienza specifica nella gestione di cicli di progetto attraverso la metodologia detta logical framework, impiegata da molte organizzazioni. Poiché in molti casi la messa in opera dei progetti di cooperazione comporta gare di appalto, costituisce titolo preferenziale avere una conoscenza delle procedure per la fornitura di beni e servizi adottate dall'Italia e dall'Unione Europea.

Gli avvisi di vacanza di posto per le posizioni di esperto esterno nell'ambito dell'aiuto allo sviluppo sono pubblicate attraverso il bollettino ufficiale del Ministero (Dipco) e normalmente si hanno a disposizione solo 30 giorni per inviare la propria candidatura. □

Ancora più selettivi sono i criteri per accedere al ruolo di "esperti per l'emergenza". Visto che queste persone avranno la responsabilità di gestire operazioni complesse in contesti generalmente molto difficili (condizioni di vita, sicurezza), il Ministero vuole assicurarsi che i candidati abbiano il giusto profilo, nonché qualifiche e soprattutto esperienza adeguate. In particolare, oltre – naturalmente – alla perfetta conoscenza dell'inglese e/o francese, sono richieste:

- Conoscenze tecniche specifiche nei vari settori dell'assistenza umanitaria, come medicina delle catastrofi, gestione di impianti idrici e sanitari d'emergenza, logistica, distribuzione di aiuti umanitari, monitoraggio.
- Capacità di analisi socio-politica del contesto in cui si opera.

- Capacità di interagire con controparti locali ed internazionali in situazioni di grande tensione.
- Cinque anni di esperienza “sul terreno” nel settore degli aiuti di emergenza.
- Disponibilità a partire in missione in tempi brevi.

Dati i tempi generalmente molto stretti richiesti dagli interventi di emergenza, gli esperti in questo settore non vengono reclutati tramite avvisi di vacanza di posto, bensì tramite una banca dati elettronica gestita dalla Direzione Generale Cooperazione e Sviluppo. Gli interessati devono trasmettere il proprio curriculum vitae esclusivamente per via telematica compilando la scheda elettronica disponibile sul sito del Ministero. ↻



### Maurizio Raineri : incarichi per il governo e per ONG

#### La carriera in breve

Nel 1991 per una serie di coincidenze decisi di lasciare momentaneamente il mio lavoro di fotografo industriale per recarmi in Angola, l'idea era quella di restarci qualche mese. In effetti rientrai un anno e mezzo dopo con la voglia di ripartire e nessuna intenzione di rimettermi a fare il fotografo, non per il lavoro di per se che ho amato moltissimo, ma per il sistema di mercato. In effetti in quel primo periodo entrai nel mondo della cooperazione ed iniziai a lavorare in una Ong come logista, e così ho continuato, crescendo professionalmente e terminando con l'occuparmi del coordinamento di una altra Ong, sempre in Angola (dove ho passato forse troppi anni), e sempre comunque nell'emergenza o meglio nell'"emergenza cronica".

Successivamente ho avuto un incarico con il Programma d'Urgenza della Cooperazione italiana in Burundi, passando quindi dalla parte dei donors, altra esperienza positiva che mi ha permesso di vedere le cose anche con una prospettiva differente, ed oggi sono ritornato alle Ong e mi trovo in un paese finalmente "tranquillo", il Libano, occupandomi di "progetti di sviluppo" un mondo piuttosto nuovo per me e quindi da scoprire.

#### Perchè questa carriera

Come dicevo precedentemente è stato sicuramente il caso o meglio una serie di coincidenze che mi hanno portato ad entrare nel mondo della cooperazione. E passato abbastanza tempo ma, il mio lavoro o meglio questo lavoro al quale mi sento strettamente legato, continua a piacermi nonostante l'idea iniziale che ne avevo e stata, con il tempo, sgrossata di gran parte della patina romantica ed idealista che la ricopriva. E un lavoro dove indubbiamente la componente umana c'è e resta sicuramente la "motivazione" più importante, soprattutto nei momenti più difficili, in cui ti sembra che ciò che facciamo non porti da nessuna parte.

Siamo dei professionisti che debbono o dovrebbero prestare al meglio la loro opera. Per questo non amo quando si dipingono gli attori umanitari come degli eroi, sprezzanti dei pericoli, e li si premia per avere fatto qualche cosa che comunque fa parte di una loro scelta... alla fine chi premia l'operaio che entra in fonderia o l'impiegato in banca, tutti i giorni per anni e anni? Non sono altrettanto coraggiosi?

#### L'esperienza più bella

Difficile scegliere - veramente sono state centinaia, a volte anche solo piccoli flash difficili da descrivere, come l'esclamazione di stupore misto a gioia di centinaia di sfollati Burundesi in fila per ricevere un Kit di utensili, quando si aprirono i portelloni del camion e videro quello che avrebbero ricevuto.

#### L'esperienza più brutta

Anche in questo caso, come sopra, purtroppo di esperienze "brutte", dalle quali fortunatamente risultiamo vaccinati, ne viviamo parecchie. Tra le molte, ricordo il momento dell'addio all'equipe di collaboratori locali in Angola con i quali avevo diviso "gioie e dolori" degli ultimi anni.

# 11. Lavorare con l'Unione europea

Come si è detto nel capitolo 3, l'Unione europea rappresenta in generale possibilità di impiego tra le più significative a chi vuole intraprendere una carriera internazionale. Siccome questo manuale tratta in modo specifico del lavoro nel settore della cooperazione allo sviluppo, discuteremo qui delle possibilità di impiego offerte dalle Direzioni Generali alle Relazioni esterne (DG Relex) e allo Sviluppo ed Aiuti Umanitari (DG Dev), nonché dagli uffici ad esse connessi (EruopeAid e ECHO).

## Un'altra selva di gradi e livelli

L'UE distribuisce i suoi impiegati su quattro gradi, ognuno dei quali è suddiviso in livelli differenti. Ogni livello è poi ulteriormente diviso in steps che determinano il salario.

- Il grado A comprende personale di livello superiore, con funzioni di pianificazione, gestione, amministrazione, controllo e negoziazione. Per le posizioni di grado A, che compongono circa il 50% del personale permanente, è sempre richiesta la laurea, mentre l'esperienza non è necessariamente un requisito fondamentale. Per il livello più basso (A8) generalmente non è richiesta esperienza e per quello successivo (A7) è richiesta solo un'esperienza breve, che può essere sostituita da corsi o ricerca fatte dopo la laurea. Entrati a livelli bassi, si fa normalmente carriera: chi entra come A8 normalmente arriva ad A4, e spesso più in alto. Le retribuzioni sono di sicuro interesse: un A8 con poca anzianità riceve attorno a 4.000 euro netti al mese ed un A5 con una dozzina di anni di anzianità percepisce oltre 7.000 euro netti al mese.
- Il grado B comprende quelli che vengono definiti "supervisor", ai quali viene affidato il compito di gestire piccoli gruppi, fornire assistenza ai funzionari di grado A, organizzare riunioni, visite, eccetera. Per il grado B (sottodiviso in 5 livelli) è richiesto un diploma di scuola secondaria superiore (l'equivalente della maturità in Italia). Le retribuzioni variano dai 3.000 ai 7.000 euro netti al mese.
- Il grado C comprende ruoli di assistente/segretaria, ed a seconda dei livelli (5 anche in questo caso) comprende funzioni che vanno dalla segretaria di alta direzione all'impiegato amministrativo di basso livello. Anche per queste posizioni è richiesto il diploma di scuola superiore.
- Il grado D comprende lavori essenzialmente manuali, ma non rappresenta una vera e propria possibilità di impiego in quanto molte di queste posizioni vengono coperte tramite personale fornito da agenzie di lavoro interinale.

## Diventare funzionario

I tipi di contratto offerti dall'UE sono essenzialmente due: funzionario permanente ed agente temporaneo.

Ai posti di funzionario permanente si accede tramite concorso (vedi box). I funzionari vengono reclutati per gruppi (spesso divisi per categoria professionale) e normalmente non in relazione ad un posto specifico. Il contratto offerto ai funzionari è di durata

illimitata. Molto spesso (ma non sempre) ai candidati viene richiesto un certo numero di anni di esperienza nel settore specifico.

I cosiddetti agenti temporanei vengono invece reclutati per un posto specifico, in relazione alle necessità contingenti dell'istituzione o agenzia. In questo caso, il processo di reclutamento prevede una preselezione ed una selezione di secondo livello basata sul curriculum inviato dai candidati, mentre la decisione finale viene presa sulla base di interviste effettuate da un

### Il sistema dei concorsi dell'Unione europea

Ogni volta che l'UE ha bisogno di reclutare personale per posizioni permanenti, lo fa attraverso concorsi pubblici. Nella sezione "contatti" di questo manuale si trovano diverse indicazioni su come stare aggiornati – praticamente in tempo reale – su ogni nuovo bando di concorso emesso dall'UE.

La procedura di reclutamento tramite concorso passa attraverso tre fasi: esami di preselezione, esami scritti ed interviste. Gli esami si svolgono in centri appositi in ognuno dei Paesi membri dell'UE (anche più di uno nei Paesi più grandi). Gli esami di preselezione consistono in tre serie di test a scelta multipla, ognuno composto da 40 domande. Il primo test riguarda il settore specifico di competenza (economia, finanza, legge, eccetera), il secondo (molto approfondito) riguarda la struttura e funzionamento dell'Unione Europea ed il terzo le capacità di ragionamento verbale e numerico.

Ma attenzione: il fatto di aver passato l'esame di preselezione NON SIGNIFICA la sicurezza di avere ottenuto il posto. Facciamo un esempio, basato su dati forniti dalla stessa UE.

Ammettiamo che l'UE abbia bisogno di reclutare 100 funzionari di grado A7 e A8 nel settore dell'agricoltura. Normalmente, diverse migliaia di persone si presentano per gli esami di preselezione. Tra queste, soltanto 420 (quelli che hanno ottenuto i risultati migliori) potranno passare alla fase di esame scritto. Tra coloro che hanno sostenuto l'esame scritto verranno selezionate 180

pannello di selezionatori. Per questo genere di posizioni è sempre richiesta un'esperienza pluriennale nel settore specifico. A seconda del tipo di contratto offerto, la durata di impiego può variare da alcuni mesi ad alcuni anni. Le condizioni di retribuzione per gli agenti temporanei sono le stesse di quelle offerte ai funzionari permanenti. I posti disponibili sono talvolta pubblicati sulla stampa, ma fonte principale delle vacanze di posto sono i siti Internet delle singole istituzioni.

persone che passeranno alla fase di intervista. Dalle interviste uscirà una "lista di riserva" di 120 persone, tra le quali verranno infine scelti i 100 a cui offrire un contratto permanente.

L'UE, tuttavia, è molto prodiga di consigli nei confronti dei candidati. A costi estremamente modesti sono disponibili "pacchetti di formazione" che aiutano chi vuole candidarsi per una posizione tramite concorso a prepararsi al meglio fornendo una quantità di informazioni, consigli e strategie suggerite. ↻

### Concrete possibilità per chi ha già esperienza

Come nel caso delle Nazioni Unite, chi ha già diversi anni di esperienza può candidarsi per una posizione di esperto individuale. Nell'ambito degli interventi di cooperazione esterna, l'UE ricorre infatti a esperti individuali per condurre delle missioni di assistenza tecnica. Tali missioni riguardano settori diversi, tra cui gli aiuti alimentari/sicurezza alimentare e gli aiuti umanitari e vengono integrate nel ciclo del progetto/programma (programmazione, identificazione, attuazione, controllo, revisione contabile e valutazione).

Gli esperti collaborano con le amministrazioni nazionali, con gli enti pubblici o semipubblici dei Paesi che beneficiano degli interventi di cooperazione della Comunità o con le delegazioni della Commissione europea. Le missioni sono generalmente a tempo determinato (da un minimo di 12 mesi a un massimo di 6 anni).

È importante sottolineare che in questo caso non esistono avvisi di vacanza di posto: i candidati interessati devono essere iscritti nell'elenco di esperti individuali della Commissione europea. L'elenco viene utilizzato, secondo le esigenze di assistenza tecnica e in funzione delle capacità professionali (esperienza e formazione), previa valutazione delle loro competenze in relazione alle necessità specifiche di ciascuna missione. La Commissione provvede di sua iniziativa a contattare gli esperti. Attenzione: il termine di preavviso per l'inizio delle prestazioni può essere breve (da qualche settimana a 3 mesi). ↻

- essere in possesso di un titolo universitario (laurea o master) o di un diploma di maturità;
- disporre di un'esperienza professionale di almeno tre anni - di cui due trascorsi al di fuori dell'Unione europea e di altri Paesi industrializzati diversi dal Paese d'origine dell'esperto - nei settori/sottosettori d'attività prescelti;
- avere una conoscenza approfondita di almeno una delle seguenti tre lingue: inglese, francese, spagnolo.

Per essere iscritti nell'elenco, i candidati devono possedere una serie di requisiti:

### Alessandro De Matteis, Nardò, 1965: esperto dell'Unione europea

#### La carriera in breve

Sono un economista con due passioni: il processo di sviluppo e l'analisi numerica. Sin dall'inizio ho cercato di condurre in parallelo attività lavorativa e attività di ricerca in modo da mantenere il mio lavoro aggiornato ed allo stesso tempo contribuire a visioni innovative sulla base di esperienza diretta. Nel campo della ricerca ho collaborato con il CNR e con l'Università di Lecce. Da circa dieci anni lavoro in Africa. Ho cominciato la mia attività professionale con il Programma Alimentare Mondiale delle Nazioni Unite in Tanzania dove mi sono occupato di un progetto di aiuti alimentari per comunità affette da HIV/AIDS ed in generale di analisi della sicurezza alimentare a livello nazionale e locale. Da circa dieci anni lavoro per conto dell'Ufficio Umanitario della Commissione Europea (ECHO); sono basato presso l'ufficio regionale di Nairobi (Kenya) e mi occupo di sicurezza alimentare e aiuti alimentari in Africa. In tale ruolo fornisco consulenza tecnica ai vari uffici ECHO ed ai vari partners (NGO, UN, ...).

#### Perché questa carriera

Sono sempre stato attratto dalle novità e quindi ho maturato naturalmente un interesse verso Paesi e popolazioni "lontane". Allo stesso tempo un forte desiderio di poter contribuire a rendere il mondo un po' migliore mi ha aiutato a fare le scelte appropriate.

#### L'esperienza più bella

Riuscire ad andare oltre le barriere imposte dai conflitti. Ad esempio, è il caso dei conflitti tra Eritrea-Etiopia, delle guerre civili in Sudan e nella Rep. Democratica del Congo. In alcuni casi (come in Congo e nella Rep. Democratica del Congo) tramite le operazioni di emergenza sono riuscito a visitare zone bellissime da un punto di vista naturalistico dove altrimenti non sarei mai potuto arrivare in circostanze differenti.

#### L'esperienza più brutta

Assistere impotente alle conseguenze immediate delle devastazioni generate dalla guerra (Rep. Democratica del Congo, Eritrea, Etiopia, Ruanda, Sudan, ...). L'esperienza peggiore è stata in Sudan quando nel 1998 ho visto masse di bimbi e donne malnutriti in centri di assistenza nutrizionale con la consapevolezza che purtroppo non tutti ne sarebbero venuti fuori vivi.

### Un'opportunità per i neolaureati: l'internato all'Unione Europea

Ai giovani laureati, l'Unione Europea offre possibilità di periodi di internato della durata

di cinque mesi e con inizio al 1 marzo e 1 ottobre di ogni anno. I compiti affidati agli interns sono spesso equiparabili a quelli dei funzionari più giovani: si va dalla raccolta e compilazione di informazioni, alla

preparazione di rapporti, sessioni di informazione pubblica, organizzazione di riunioni, revisione linguistica di documenti, eccetera. Queste posizioni sono molto ambite, ed a fronte di una disponibilità annuale di circa 600 posti, l'UE riceve una media di 7.000 candidature ogni anno.

Per fare un internato al Direttorato Generale per lo Sviluppo o all'Ufficio Umanitario serve una laurea in legge, scienze politiche, relazioni internazionali, economia o medicina e non bisogna avere più di 30 anni. Gli

internati all'Unione Europea sono più interessanti di quelli offerti dalle Nazioni Unite in quanto i partecipanti ricevono una – seppur modesta – contribuzione economica. Questo contributo, a seconda delle agenzie, viene versata sotto forma di rimborso spese mensile, oppure come una borsa di studio versata all'inizio. Gli stages si svolgono a Bruxelles. ↻

# 12. Opportunità di formazione

## 12.1 Le lauree

Molte università italiane offrono oggi lauree brevi e lauree specialistiche nel campo della cooperazione internazionale. Alcune sono più centrate sull'aiuto allo sviluppo, altre sugli aspetti politici ed altre ancora su gli aspetti più prettamente economici

Queste lauree sono particolarmente interessanti in quanto non solo permettono un accesso ad incarichi tecnici e direttivi in tutte le organizzazioni descritte in questo manuale, ma anche ad incarichi nella pubblica amministrazione (italiana o di un Paese in via di sviluppo) nonché in imprese private operanti nei PVS.

I corsi generalmente forniscono:

Adeguate conoscenze di base nell'area delle discipline economiche, storiche, giuridiche e sociologiche in generale e dello sviluppo e del mutamento sociale in particolare;

Familiarità con i fenomeni della mondializzazione dell'economia, con i meccanismi della cooperazione tra soggetti, con le dinamiche interculturali e di genere e con le componenti sociali, culturali e istituzionali dello sviluppo, anche a livello locale;

- Conoscenza dei principi di gestione e organizzazione aziendale e delle tecniche di contabilità e bilancio delle imprese private e del Terzo Settore;

- Competenze sugli strumenti e sulle tecniche di intermediazione finanziaria e mobiliare a livello nazionale e mondiale e con un particolare approfondimento dedicato al tema del microcredito e della finanza etica;
- Adeguate competenze e strumenti per affrontare l'analisi statistica dei dati, la comunicazione e la gestione dell'informazione;
- Capacità di lavorare in gruppo, operare con definiti gradi di autonomia e inserirsi prontamente negli ambienti di lavoro;
- Conoscenza di almeno due lingue dell'Unione Europea in forma scritta e orale.

Oltre alla formazione di base nei diversi settori disciplinari, i corsi di laurea spesso offrono tirocini e stages, quali momenti concreti di avvio all'esperienza professionale presso quelle stesse istituzioni che operano nel campo della cooperazione. Il capitolo 14 contiene la lista completa dei corsi di laurea disponibili in Italia. ↪

## 12.2 I masters

Chi è già laureato può contare su un'offerta varia e generalmente molto professionale di Masters, che costituiscono sicuramente un ottimo titolo preferenziale per l'accesso a posizioni professionali nella cooperazione internazionale. Bisogna però sottolineare ancora una volta che un titolo di studio di questo tipo non costituisce un "passaporto" per il mondo del lavoro internazionale e non è generalmente considerato un sostituto di una esperienza specifica in un Paese in via di sviluppo.

Tra gli oltre 30 masters disponibili in Italia più o meno correlati all'attività di cooperazione internazionale, presentiamo in questa sezione alcuni dei più significativi.

### A Milano

L'Istituto per gli Studi di Politica Internazionale organizza un Master in Cooperazione Internazionale diviso in due percorsi, uno dedicato allo sviluppo ed uno alle emergenze.

Comune ai due percorsi sono un "Modulo 0" che consiste in un ciclo di lezioni sulle materie di base (economia, diritto internazionale, relazioni internazionali e lingua inglese) ideato per armonizzare le conoscenze accademiche di studenti provenienti da diversi corsi di laurea., il Modulo 1 su "La cooperazione internazionale, i suoi attori e le aree di intervento" ed il Modulo 2 su "Gli strumenti". La seconda parte del Master si divide poi nei due majors con il Modulo 3, rispettivamente su "La cooperazione allo sviluppo" e "La gestione delle emergenze". Durante uno study tour che si svolge a Ginevra nel mese di maggio i partecipanti avranno l'opportunità di incontrare funzionari di organizzazioni internazionali quali ad esempio l'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Diritti Umani, l'International Labour Office, la World Health Organization e l'Agenzia delle Nazioni Unite per i Rifugiati.

Al termine del programma gli studenti saranno indirizzati a svolgere uno stage

presso un Organismo internazionale, governativo o non governativo, nel corso del quale potranno mettere alla prova e consolidare le competenze acquisite durante l'anno.

Al Master, che ha una durata complessiva di 9 mesi - da ottobre a luglio -, possono accedere laureati in possesso di laurea quadriennale o lauree specialistiche. In via del tutto eccezionale, vengono prese in considerazione per il percorso carriere internazionali le candidature di laureati in possesso di diploma di laurea triennale, che abbiano maturato esperienze professionali significative in ambito internazionale (stages, internship, esperienze lavorative, etc.).

L'accesso al Master è piuttosto selettivo, e prevede prove scritte per la prima e la seconda lingua e per le materie di base che costituiscono il nucleo centrale del corso, oltre ad un colloquio di motivazione e presentazione.

Il costo del Master è di 3.500 Euro. La fondazione Cariplo di Milano mette a disposizione un certo numero di borse di studio, a copertura parziale della quota di partecipazione. ↪

A Milano sono anche disponibili il Master in European Studies and Global Affairs (secondo livello) ed il Master in Interventi Relazionali in Contesti di Emergenza (secondo livello) dell'Università Cattolica del Sacro Cuore ↪

### A Pavia

La Scuola Europea di Studi Avanzati in Cooperazione e Sviluppo dell' IUSS - Istituto Universitario di Studi Superiori di Pavia offre un Master Internazionale di secondo livello in Cooperazione allo Sviluppo. Il Master Internazionale è riservato a massimo 30 laureati di università italiane o straniere; per accedervi è indispensabile un'ottima conoscenza dell'inglese, visto che l'intero corso si svolge in questa lingua.

Il Master inizia con una fase residenziale, di circa 600 ore di lezione e 180 ore di esercitazioni e tutoring, articolata nel seguente modo:

- Formazione Generale (5 settimane);
- Primo Term (10 settimane): economia e popolazione, economia e politiche di sviluppo, agricoltura e sviluppo, antropologia sociale, sociologia dello sviluppo, storia, organizzazioni internazionali;
- Secondo Term (10 settimane): diritto internazionale, integrazione economica e cooperazione internazionale, impresa e cooperazione, organizzazioni internazionali, il ciclo del progetto, progettazione e cooperazione, sviluppo umano, workshops.

Il periodo di didattica residenziale è seguito da una fase di attività pratica e da stages presso organizzazioni non governative o enti e organizzazioni nazionali e internazionali che si occupano di cooperazione.

Il Master inizia nel mese di novembre ed ha una durata di 14 mesi, di cui 3-4 vengono dedicati allo stage. Bisogna prevedere un impegno a tempo pieno, visto che la frequenza è obbligatoria.

Il costo del Master Internazionale è di 5.000 Euro. ↻

### A Torino

L'Università degli Studi di Torino (facoltà di Scienze Politiche) organizza un Master di primo livello in Peacekeeping Management, con una disponibilità annuale di 25 posti, più 5 riservati alle Forze Armate. Il Master ha la durata di un anno accademico, con le lezioni che si svolgono da gennaio a giugno.

Il Master prevede una didattica orientata al coinvolgimento attivo dei partecipanti, sia singolarmente sia in gruppi seguiti da tutors, articolata in lezioni frontali, incontri seminariali, conferenze, esercitazioni pratiche, FAD (formazione a distanza), simulazioni di situazioni, role playing, al fine di ottimizzare i

risultati di apprendimento e di formazione professionale.

Il programma del Master si articola in quattro moduli:

1. Introduzione teorica e concettuale alle principali tematiche utili all'analisi delle situazioni di crisi internazionale e regionale, con particolare attenzione alle dinamiche socio-culturali, economiche, storiche e giuridiche.

2. Analisi delle situazioni di crisi, di conflitto, di post-conflitto e di crisis response articolate su tre macro aree:

- Trasformazione del conflitto: mediazione e negoziazione

- Gestione dell'emergenza

- Processi di Institution building e ricostruzione

3. Laboratori ed esercitazioni tecnico-operative: ciclo del progetto, reporting, sicurezza, comunicazione interculturale, stress management, laboratorio di lingua inglese, rapporti con i media, tecniche di primo soccorso e medicina preventiva, ambientamento in teatro operativo, sopravvivenza in situazioni di emergenza.

4. Elaborazione di un progetto

Il Master costa 3,500 Euro. ↻

### A Bologna

Il Dipartimento di Scienze dell'Educazione e dalla Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi di Bologna, con la collaborazione della Regione Emilia-Romagna, del Ministero degli Affari Esteri di partners internazionali, offre un Master Universitario di primo livello sulla dimensione educativa della cooperazione internazionale. La particolare attenzione agli aspetti educativi è quello che caratterizza questo Master da altre proposte similari.

Il Master ha durata annuale e prevede un totale di 1500 ore, che comprendono attività

formative strutturate (lezioni frontali, materiali formativi on line, seminari, workshop, lavori di gruppo, esercitazioni telematiche, momenti di discussione in rete), ore di studio individuale, stage e realizzazione di un elaborato finale. Il Master valuterà l'attività didattica complessiva sulla base di un totale di 60 crediti formativi universitari.

Il Master prevede un periodo di stage/tirocinio di 300 ore al fine di alternare studio e lavoro nell'ambito del processo formativo e di agevolare eventuali scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo della cooperazione internazionale. Il periodo di stage/tirocinio viene effettuato presso ONG o altri enti ed associazioni italiani e con le quali il Dipartimento di Scienze dell'Educazione stipula un'apposita convenzione. È importante sottolineare che eventuali esperienze personali presso ONG estere possono essere riconosciute come stage/tirocinio. In ogni caso, lo studente ha la facoltà di proporre ONG ed enti non convenzionati per l'espletamento dello stage/tirocinio. Il Dipartimento di Scienze dell'Educazione si riserva di valutare la validità delle proposte e di procedere alla stipula di una convenzione.

Il Master prevede l'iscrizione, a numero chiuso, di 45 dottori (con laurea triennale o quadriennale) di tutte le facoltà. ↻

### **A Ferrara**

Il Centro di Ateneo per la Ricerca, l'Innovazione Didattica e l'Istruzione a Distanza (C.A.R.I.D.) dell'Università degli Studi di Ferrara organizza un Master Universitario di primo e secondo livello in Economia Non Profit e Cooperazione allo Sviluppo.

Questa proposta è particolarmente interessante in quanto comporta una larga parte di attività didattiche a distanza, svolte attraverso Internet, ed in quanto gli studenti possono scegliere se fermarsi dopo il primo anno, al livello di Master di primo livello, oppure proseguire per il secondo anno e conseguire un Master di secondo livello. Ai candidati in possesso degli adeguati titoli di

studio è permesso l'accesso diretto al secondo anno.

Il completamento del primo anno di studi, che richiede normalmente circa 1.500 ore (compreso il tempo dedicato allo studio) richiede:

Lo studio del materiale didattico appositamente preparato.

La compilazione delle prove di verifica (al termine di ogni insegnamento e di ogni modulo) entro i tempi previsti.

La partecipazione ai workshop, agli stage/tirocinio e ai seminari/laboratorio (in caso di assenza ai momenti obbligatori in presenza, vengono proposti percorsi didattici alternativi).

La partecipazione alle attività di rete.

Una prova finale.

Il costo del Master di primo livello è di circa 1.700 Euro. ↻

### **A Roma**

Il CIRPS - Centro Interuniversitario di Ricerca Per lo Sviluppo sostenibile dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" – organizza un Master Universitario di secondo livello in "Cooperazione e Progettazione per lo sviluppo. Dalla dimensione internazionale alla cooperazione decentrata". Il Master è riservato ad un massimo di 42 persone che abbiano conseguito una laurea, indipendentemente dalla facoltà. Esso offre una preparazione approfondita nel campo della cooperazione internazionale e decentrata allo sviluppo sostenibile, con particolare attenzione al ciclo del progetto.

Il Master è di durata annuale, con didattica a carattere semi – intensivo, e comprende attività didattica frontale ed altre forme di studio guidato e di didattica interattiva, nonché un periodo dedicato a stage e alla redazione dei relativi documenti di stage. Allo studio va dedicato un numero di ore non inferiore a 750 distribuite nel corso dell'anno ed un numero di ore di didattica frontale non

inferiore a 300 ore. Le lezioni si tengono a Roma il lunedì, mercoledì e venerdì pomeriggio, dalle 16.00 alle 20.00. I seminari di approfondimento possono essere tenuti una volta al mese, di martedì o giovedì pomeriggio o di sabato mattina. Le lezioni vengono tenute prevalentemente in lingua italiana e, meno frequentemente, in lingua inglese.

La metodologia di apprendimento del Master si compone di sei strumenti:

- Moduli didattici.
- Seminari di approfondimento.
- Esercitazioni e gruppi di lavoro per la redazione di progetti.
- Tavole rotonde dove si confrontano posizioni e punti di vista differenti.
- Visita tecnica alla Commissione Europea a Bruxelles.
- Stage di due mesi (luglio ed agosto) presso Enti e Istituzioni internazionali e nazionali (ad ogni corsista vengono offerte una o due proposte di stage).

Alla fine di ogni Modulo didattico si svolgono gli esami di profitto, tramite questionari a risposta multipla, esercitazioni ed elaborati scritti. Inoltre, al termine dello stage si prevede la presentazione di un documento in "PowerPoint" in italiano ed in inglese e di un rapporto finale sui risultati raggiunti durante l'attività pratica sul campo.

Il costo del Master è di 4.000 Euro. ↪

A Roma è anche disponibile il Master Universitario in Educazione alla Pace: Cooperazione Internazionale, Diritti Umani e Politiche dell'U.E. (secondo livello), organizzato dall'Università degli Studi Roma3. ↪

## A Napoli

Stoà, Istituto di Studi per la Direzione e Gestione di Impresa fondato nel 1988 ad opera dell'IRI offre, in collaborazione con il CeSPI, Centro Studi di Politica Internazionale, istituto indipendente e senza fini di lucro fondato nel 1985, un Master in Sviluppo e Cooperazione Internazionale.

Il Master è rivolto a giovani laureati in discipline umanistiche, tecnico-scientifiche o economiche, inoccupati e residenti nelle regioni Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna.

Secondo il modello comune a queste proposte formative, il Master in Sviluppo e Cooperazione comprende una parte in aula, della durata di circa 1.300 ore, ed una parte di stage, di circa 300 ore, presso una istituzione o un ente di cooperazione/sviluppo. Sono inoltre previste visite di studio in Italia e all'estero.

La fase d'aula è articolata in tre Term:

- Primo Term: Sviluppo e cooperazione internazionale. Concetti di base ed esperienze progettuali a confronto.
- Secondo Term: Globalizzazione e sviluppo. Analisi concettuale e analisi dei progetti
- Terzo Term: Partenariati territoriali internazionali. Sintesi concettuale e progettazione.

Per la partecipazione al Master è richiesta la buona conoscenza della lingua inglese e dei principali sistemi informatici. Esperienze di studio o lavorative attinenti alle tematiche del Master costituiscono un titolo preferenziale.

È interessante notare che per questo Master sono previste borse di studio, che vengono assegnate sulla base della graduatoria di ammissione e del superamento di test di verifica periodici dell'apprendimento. □

### 12.3 I corsi brevi

---

L'offerta di corsi brevi (da un week-end a qualche mese) tenuti nel nostro Paese è semplicemente enorme. Praticamente tutte le ONG più importanti organizzano attività didattiche di qualche genere, in aggiunta ad università e centri studi specializzati. Si va da corsi di introduzione, educazione alla mondialità, familiarizzazione con le problematiche della cooperazione internazionale a occasioni di formazioni molto specialistiche, come workshops per fundraisers, corsi di medicina tropicale, management delle organizzazioni non-profit, gestioni di progetti di micro-credito, eccetera.

Il problema dei corsi brevi, dal punto di vista di chi desidera accedere al mondo del lavoro nella cooperazione internazionale, è che

praticamente non servono. Da una parte troviamo i corsi introduttivi, molto utili per farsi un'idea, ma del tutto inutili in termini di qualifica professionale. Dall'altra troviamo i corsi specialistici, dedicati a chi ha già esperienza e vuole formarsi ulteriormente per allargare le proprie competenze e/o per fare carriera nella propria organizzazione.

L'organizzazione VOLINT (Volontariato Internazionale per lo Sviluppo) fornisce un eccellente servizio di consolidamento delle informazioni sui corsi brevi disponibili in Italia. Il sito Internet ([www.volint.it](http://www.volint.it), alla voce di menu "educazione") contiene una lista, aggiornata periodicamente, delle opportunità di formazione offerte da una vasta gamma di organizzazioni.

# 13. Conclusioni

Alla fine di questo manuale, vorremmo cercare di riassumere alcuni dei punti fondamentali che abbiamo descritto rispetto alle possibilità di lavoro nell'ambito della cooperazione internazionale. Per fare questo, cercheremo di tracciare dei profili tipici - i percorsi più comuni che generalmente percorre chi si avvicina a questo lavoro.

Vorremmo anche fare alcune considerazioni personali, di carattere generale, legate alla natura di questa professione ed ai risvolti umani che essa riveste.

Cominciamo quindi da quelli che in inglese vengono definiti *career paths*, ovvero i percorsi di carriera tipici del settore di cui abbiamo trattato in questa pubblicazione. Bisogna innanzitutto ammettere che, anche se le oggettive possibilità di lavoro sono - in termini numerici - molto significative, accedere ad una posizione professionale nella cooperazione internazionale non è facile.

Le difficoltà non sono superiori a quelle che incontra chi vuole accedere a qualsiasi altra professione, ma forse, come abbiamo già detto più volte, gli aspetti etici e volontaristici di questo lavoro possono confondere il pubblico meno informato, creando l'impressione che il desiderio di fare del bene e generiche qualifiche professionali siano sufficienti. Questo, come abbiamo visto, non è vero. Il mondo della cooperazione internazionale richiede oggi un'alta professionalità, combinata a qualifiche specifiche o esperienze in Paesi in via di sviluppo (possibilmente entrambe).

Possiamo quindi identificare tre grandi categorie di candidati:

Gli studenti di scuola superiore, che stanno per fare una scelta riguardo al corso di laurea. Per costoro, una delle lauree triennali o quadriennali offerte da molte università italiane costituisce la scelta migliore. Oltre a costituire un titolo preferenziale per l'accesso al mondo del lavoro nella cooperazione internazionale, queste lauree offrono anche possibilità di impiego nel settore della pubblica amministrazione (in Italia o all'estero) ed a posizioni con industrie italiane che lavorano all'estero. Bisogna comunque sottolineare che, nel caso specifico della cooperazione internazionale, un'esperienza di lavoro fatta in un PVS durante o dopo il corso di studi costituisce un titolo addizionale molto utile.

I giovani laureati in discipline non specificamente connesse con la cooperazione internazionale, con o senza esperienza di lavoro in Italia. Per queste persone, la scelta migliore è quella di una Master di primo o secondo livello. Questo titolo di studio rappresenta una qualifica equivalente, se non addirittura superiore, a quella fornita dalle lauree. La combinazione di una laurea (per esempio in legge, economia, scienze politiche, ma anche, per i settori specifici, in medicina o ingegneria), una pur breve esperienza di lavoro in Italia o (meglio) in un PVS ed un Master in cooperazione internazionale rappresenta un mix praticamente imbattibile di qualifiche ed è quasi una garanzia di impiego internazionale.

I meno giovani, senza titoli di studio specifici e senza esperienza di lavoro internazionale. Questa categoria comprende moltissime persone interessate ad un lavoro nella cooperazione e - crediamo - la stragrande maggioranza di coloro che hanno acquistato questo manuale. Costoro possono a questo punto sentirsi scoraggiati, in quanto abbiamo

molto insistito sugli aspetti professionali di questo lavoro e sulle qualifiche ed esperienze specifiche che bisogna avere per potervi accedere. Tutto ciò è vero, ma non per questo bisogna perdere motivazione o speranze. La realtà è che, se per un laureato o un "masterizzato" esistono difficoltà per così dire "normali", cioè non dissimili da quelle per l'accesso a qualsiasi altro impiego professionale, per le persone senza titoli ed esperienza specifica le difficoltà diventano oggettivamente molto grandi. Queste difficoltà, tuttavia, non sono insormontabili: vediamo come.

Le possibilità di acquisire i titoli di studio e/o l'esperienza richiesti dalle organizzazioni internazionali esistono anche per chi non è più giovane, ha già un lavoro e solitamente una famiglia. Sfruttare queste possibilità richiede però un impegno maggiore. I Master, per esempio, sono aperti a tutti, ed è del tutto ragionevole pensare che una persona laureata e già inserita nel mondo del lavoro possa parteciparvi. Oltretutto, esistono possibilità di formazione on line, che permettono di effettuare i propri studi senza dover smettere di lavorare. Naturalmente, l'impegno richiesto è maggiore, ma, in maniera simile a molti managers che ottengono un Master in Business Administration mentre sono nel pieno della loro carriera, chiunque può accedere ad un'istruzione universitaria avanzata senza necessariamente lasciare il proprio posto di lavoro.

Il discorso si fa drammaticamente diverso per quanto riguarda l'esperienza. Come abbiamo detto e ripetuto, uno o due anni passati come volontario a medio termine con una delle organizzazioni che offrono queste possibilità rappresentano un vero e proprio passaporto

per il mondo del lavoro negli aiuti allo sviluppo e nell'assistenza umanitaria.

Il problema è, naturalmente, come conciliare un investimento di tempo e di denaro tutt'altro che indifferente (le posizioni a cui ci riferiamo sono di volontariato "puro, cioè non retribuito) con gli impegni di lavoro e le responsabilità verso una eventuale famiglia.

Questo è probabilmente l'ostacolo maggiore, probabilmente insormontabile per molti. Altri, però, trovano soluzioni creative, che non escludono grossi sacrifici ma che rendono il proprio percorso compatibile con gli impegni esistenti.

E' possibile, per esempio, cominciare ad impegnarsi in Italia ed a tempo parziale - naturalmente come volontari - con una organizzazione che si occupa di cooperazione internazionale. Dare una mano concreta (almeno una decina di ore alla settimana) nel campo dell'amministrazione, del fundraising o della comunicazione può permettere di cominciare a conoscere un'organizzazione e le persone che ci lavorano. Questo tipo di impegno potrà poi dare accesso a qualche missione breve - compatibile con gli impegni di lavoro e famiglia - e magari ad una missione di qualche mese. A questo punto si avrà accumulato quel minimo di esperienza pratica che permetterà al candidato di essere considerato per una posizione di volontario retribuito e, più tardi, per una carriera professionale.

Questi consigli vengono dall'esperienza diretta di molte persone, compreso l'autore stesso di questo manuale. Nei paragrafi finali, l'autore desidera quindi fare alcune considerazioni personali.



Per una interessante coincidenza, mi trovo a scrivere questo capitolo finale del manuale non nel mio ufficio di Ginevra, ma su un PC portatile, mentre un aereo mi sta portando da Tehran a Bam, città dell'Iran meridionale dove uno spaventoso terremoto ha ucciso, il giorno di Santo Stefano dell'anno scorso, quasi 30.000 persone e dove cercherò di dare il mio contributo agli sforzi della comunità internazionale per migliorare il sistema degli aiuti umanitari in risposta a queste catastrofi.

Scrivere delle difficoltà di chi vuole avvicinarsi a questa professione da adulto mi ha riportato alla mente le grandi difficoltà che ho dovuto superare, quasi quindici anni fa, quando ho capito che questo era quello che volevo fare nella vita. Avevo già più di trent'anni, ero sposato, avevo un lavoro a Milano ed il mutuo della casa da pagare. Però non avevo dubbi: ero stato sul terreno, avevo visto di persona cosa significa lavorare nel campo dell'umanitario, ed ero deciso ad intraprendere questa strada. Allora ho dovuto lavorare più duro, per risparmiare soldi e potermi pagare un Master in medicina delle catastrofi a Cardiff, in Galles.

E poi ho cominciato a collaborare con un centro di accoglienza per extracomunitari, prima, e con una piccola ONG, poi. Ho fatto qualche breve missione, ho scritto articoli, ho tenuto conferenze; per quasi tre anni ho lottato duro per avere questo lavoro, il tutto con una moglie che adoravo (e che per fortuna mi ha sempre sostenuto) e con il mutuo e le bollette da pagare.

Poi questo lavoro è arrivato, ed è arrivato "bene" - un lavoro appassionante, utile, ma anche ben pagato e prestigioso. Un lavoro che, in maniera diversa, faccio ancora adesso e che mi ha sicuramente reso una persona umanamente più ricca e globalmente migliore. Ho avuto esperienze sicuramente molto più significative - dal mio punto di vista - di quelle che avrei avuto se avessi continuato la mia attività di medico in Italia, ed ho un bagaglio di ricordi che per me è straordinario.

A questo bel lavoro ed a questa vita significativa sono arrivato, come molti della mia generazione, con una grande determinazione e facendo sacrifici importanti. Mi piace pensare che questa esperienza possa essere condivisa da altri che vogliono essere presenti nel mondo in un certo modo, e che non hanno avuto la fortuna di fare questa scelta al momento di entrare all'università o subito dopo.

Un lavoro appassionante, un lavoro utile, un'esperienza significativa o una vera e propria carriera internazionale non sono assolutamente impossibili, ma, come molte delle cose buone ed importanti della vita, non si ottengono facilmente. Bisogna volerli.

Piero Calvi-Parisetti, 12 Aprile 2004.

# 14. Tutti i contatti necessari

## Capitolo 5 – Volontariato a breve e medio termine

---

Associazione OIKOS  
telefono: 06 5080280  
fax: 06 5073233  
web: [www.oikos.org](http://www.oikos.org)  
email: [volontariato@oikos.org](mailto:volontariato@oikos.org)

Servizio Civile Internazionale  
via G. Cardano 135 - 00146 Roma  
telefono: 06 5580644, 5580661, 5577326  
fax: 06 5585268  
web: [www.sci-italia.it](http://www.sci-italia.it)  
email: [info@sci-italia.it](mailto:info@sci-italia.it)  
campi di lavoro: [sci-placement@libero.it](mailto:sci-placement@libero.it)  
Gruppo YODA  
telefono: 320 1580018 (mercoledì e venerdì dalle 17:00 alle 19:00)  
web: [www.gruppoyoda.org](http://www.gruppoyoda.org)  
email: [info@gruppoyoda.org](mailto:info@gruppoyoda.org)

ADP - Amici dei Popoli  
sede legale: via Zanovello, 1 - 24047 Treviglio (BG)  
telefono: 0363 40536  
sede operativa: via Bartolomeo Maria dal Monte, 14 - 40139 Bologna  
telefono: 051 460381  
fax: 051 451928  
email: [assadp@iperbole.bologna.it](mailto:assadp@iperbole.bologna.it)

Volontariato Internazionale per lo Sviluppo  
Via Appia Antica, 126 - 00179 Roma  
telefono: 06 516291  
fax: 06 51629299  
web: [www.volint.it](http://www.volint.it)  
email: [vis@volint.it](mailto:vis@volint.it)  
Servizio Volontario Europeo

I ragazzi aspiranti volontari europei possono rivolgersi a:

\* Agenzia Nazionale Italiana Gioventù presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri -  
Dipartimento per gli Affari Sociali Ufficio III Azione 2 - Via V.Veneto 56 - 00187 Roma telefono:  
06 48161460 fax: 06 48161313, e-mail : ue.giovani1@affarisociali.it

\* [www.eurodesk.it](http://www.eurodesk.it) numero verde: 800 257330

\* A.N.P.A.S. EUROPA via F. Turati n° 6 - 56125 PISA – telefono: 050 46171 fax: 050 506393  
email: [units@docline.it](mailto:units@docline.it)

Inoltre, sulla pagina [www.oikos.org/sve.htm](http://www.oikos.org/sve.htm) si trovano:  
informazioni complete sul servizio  
il formulario da completare in formato Word o RTF  
I formulari vanno inviati  
per fax: 06 5073233  
per email: [volontariato@oikos.org](mailto:volontariato@oikos.org)

Sulla pagina [www.yap.it/vlt](http://www.yap.it/vlt) si trovano poi ulteriori informazioni  
email: [ltv@yap.it](mailto:ltv@yap.it)

Youth Action for Peace  
Via Marco Dino Rossi, 12/g - 00171 Roma  
telefono: 06 7210120  
fax: 06 7220194  
web: [www.yap.it](http://www.yap.it)  
email per i campi di lavoro: [campi@yap.it](mailto:campi@yap.it)  
email per il SVE ed il volontariato a lungo termine: [ltv@yap.it](mailto:ltv@yap.it)

I.B.O. Italia  
via Montebello 46/a - 44100 Ferrara  
telefono: 0532 243279  
fax: 0532 245689  
web : [www.iboitalia.org](http://www.iboitalia.org)  
email:[info@iboitalia.org](mailto:info@iboitalia.org)

RedR  
Informazioni complete sul programma di formazione di RedR sono disponibili sul sito:  
[www.redr.org/training/overview.htm](http://www.redr.org/training/overview.htm)

## Capitolo 7 – Nazioni Unite

---

Per quanto riguarda i National Competitive Examinations conviene contattare:

Centro Informazioni Nazioni Unite  
Piazza San Marco n.50 - 00186 Roma  
telefono: 06 6789907  
fax: 06 6793337  
email: [onuitalia@onuitalia.it](mailto:onuitalia@onuitalia.it)

oppure, con una certa dose di coraggio, rivolgersi direttamente a New York:

Per tutti i programmi gestiti dall'ufficio UNDESA di Roma:

Examination and Tests Section - Division for Staff Development and Performance, Policy and Specialist Services Division - Office of Human Resources Management - Room S-2590 - UNITED NATIONS - New York 10017 USA (fax n. 001 212 9633683)

Human Resources for International Co-operation  
United Nations Department of Economic and Social Affairs (HRIC/UNDESA)  
Corso Vittorio Emanuele II, 251 - 00186 Roma

Tenere conto che le candidature inviate via e-mail o via fax non sono ritenute valide. Per ulteriori informazioni e per conoscere le prossime scadenze è possibile visitare il sito web [www.undesa.it](http://www.undesa.it) oppure scrivere a: [info@undesa.it](mailto:info@undesa.it), [fellowshipinfo@undesa.it](mailto:fellowshipinfo@undesa.it), [unvinfo@undesa.it](mailto:unvinfo@undesa.it), [jpoinfo@undesa.it](mailto:jpoinfo@undesa.it)

Questi sono i siti da visitare per consultare le vacanze di posto nel sistema delle Nazioni Unite:

FAO: [www.fao.org/VA/vac\\_en.htm](http://www.fao.org/VA/vac_en.htm)

ILO: <http://webfusion.ilo.org/public/db/bureau/hrd/vac-app/index.cfm?lng=en>

OCHA: [www.reliefweb.int/vacancies](http://www.reliefweb.int/vacancies)

UNDP: <http://stone.undp.org/undpweb/ohr/ohrjobs.cfm>

UNFPA: <http://web2.unfpa.org/pacific/about/vacancies.htm>

UNHCR: [www.unhcr.ch/html/vacancies/vacancypage.htm](http://www.unhcr.ch/html/vacancies/vacancypage.htm)

UNICEF: [www.unicef.org/about/employ/index\\_curr\\_vacancies.html](http://www.unicef.org/about/employ/index_curr_vacancies.html)

WFP: [www.wfp.org/contact\\_wfp/vacancies/](http://www.wfp.org/contact_wfp/vacancies/)

WHO: [www.who.int/employment/vacancies/en/](http://www.who.int/employment/vacancies/en/)

Il formulario P11, necessario per candidarsi alle vacanze di posto delle agenzie dell'ONU, è disponibile su Internet e nel sito del Ministero degli Affari Esteri, all'indirizzo [www.esteri.it](http://www.esteri.it) (link "Opportunità" alla voce "Candidature Internazionali").

I formulari di candidatura per il programma UNV vanno richiesti, previo invio del curriculum vitae, ad una delle seguenti Organizzazioni:

COCIS (Coordinamento delle Organizzazioni Non Governative per la Cooperazione Internazionale allo Sviluppo)  
Vicolo Scavolino n. 61 00187 Roma  
telefono: 06 69924112  
fax: 06 69924399  
web: [www.cocis.it](http://www.cocis.it)  
email: [cocis.roma@iol.it](mailto:cocis.roma@iol.it)

Ufficio di Bruxelles: Rue Van Elewijck, 35 - B-1050,  
telefono e fax : 0032 2 6404502  
email: [cocis.bxl@euronet.be](mailto:cocis.bxl@euronet.be)

FOCSIV (Federazione Organismi Cristiani Servizio Internazionale Volontariato)  
Via S. Francesco di Sales n. 18 00165 Roma  
telefono: 06 6877796, 6877867

fax : 06 6872373  
web : [www.focsiv.it](http://www.focsiv.it)  
email: [focsiv@www.glauco.it](mailto:focsiv@www.glauco.it)

In ogni caso, il punto di riferimento del programma è:

United Nations Volunteers  
Offshore Processing Centre PO BOX 5711, Nicosia, CYPRUS  
telefono: + 357 2 3676684  
fax: +357 2 475693  
web : [www.unv.org](http://www.unv.org)  
email: [enquiry@unv.org](mailto:enquiry@unv.org)

Per fare domanda di internato al segretariato dell'ONU (New York e Ginevra) bisogna riempire il formulario P135 ed inviarlo, assieme ad un Curriculum aggiornato e ad una lettera di motivazione ai seguenti indirizzi:

- preferibilmente per email, a [OHRM\\_interns@un.org](mailto:OHRM_interns@un.org)
- per fax, al numero 001 212 963 3683
- per posta, indirizzando a Internship Coordinator, Room S-2500J, United Nations, New York, N.Y., 10017 U.S.A.

Il formulario P135 è disponibile su [www.un.org/Depts/OHRM/examin/internsh/document.htm](http://www.un.org/Depts/OHRM/examin/internsh/document.htm)

Informazioni sulle internship a UNDP si trovano su:

[www.undp.org/toppages/undpjobs/Interns/intern.htm](http://www.undp.org/toppages/undpjobs/Interns/intern.htm)

E per quanto riguarda UNICEF bisogna guardare su:

[www.unicef.org/employ/Intern.htm](http://www.unicef.org/employ/Intern.htm)

Le candidature per le posizioni di General Services Staff con le Nazioni Unite in Italia vanno rivolte a:

Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)  
GS Recruitment  
Human Resources Division  
Room D-310  
FAO  
Viale delle Terme di Caracalla  
Rome 00153 Italy  
web: [www.fao.org/VA/gss\\_en.htm](http://www.fao.org/VA/gss_en.htm)

email: [GS-External-Recruitment@FAO.org](mailto:GS-External-Recruitment@FAO.org)

World Food Programme  
Via C.G.Viola 68  
Parco dei Medici 00148 – Roma  
telefono 06 65131  
fax 06 65132840  
web: [www.wfp.org/contact\\_wfp/head\\_office\\_rome/index.html#](http://www.wfp.org/contact_wfp/head_office_rome/index.html#)  
email: [wfpinfo@wfp.org](mailto:wfpinfo@wfp.org)

International Fund for Agricultural Development  
Human Resource Division  
Via del Serafico, 107 00142 Roma  
telefono: 06 54591  
fax: 06 5043463  
web: [www.ifad.org/job/va/index.htm](http://www.ifad.org/job/va/index.htm)  
email [vacancy@ifad.org](mailto:vacancy@ifad.org)

United Nations System Staff College  
Human Resources Unit  
Viale Maestri del Lavoro 10 10127 Torino  
telefono: 011 6535906  
fax 011 6535901  
web: [www.unssc.org/unssc1/html/involve/jobs.asp](http://www.unssc.org/unssc1/html/involve/jobs.asp)  
email [recruitment@unssc.org](mailto:recruitment@unssc.org)

United Nations Logistic Base, Brindisi  
Via Umberto Maddalena, 54  
72011 Brindisi-Casale – Italy  
Telefono 0831-418750/1/2  
Fax 0831-418758  
web: [www.unlb.org](http://www.unlb.org)  
email: [dpko-unlb-helpdesk@un.org](mailto:dpko-unlb-helpdesk@un.org)

## **Capitolo 8 – Croce Rossa Internazionale**

---

Persone con esperienza adeguata possono inviare il proprio Curriculum, insieme ad una lettera di motivazione ed a una fotografia recente a:

International Committee of the Red Cross  
Human Resources Department / Recruitment Unit  
Avenue de la Paix 19  
CH-1202 Geneva  
Switzerland

Per quanto riguarda le vacancies alla Federazione, vale quanto detto nel capitolo 8, cioè che bisogna passare attraverso la Croce Rossa Italiana. Per avere un'idea delle posizioni disponibili, si può visitare [www.ifrc.org/jobs/field.asp](http://www.ifrc.org/jobs/field.asp).

### Capitolo 9 – ONG

L'elenco costantemente aggiornato di tutte le ONG italiane riconosciute dal Ministero degli Affari Esteri si trova sul sito [www.esteri.it](http://www.esteri.it), alla voce « politica estera », poi « grandi temi » poi « cooperazione internazionale ». Al momento in cui viene pubblicato questo manuale, l'URL preciso è : [www.esteri.it/ita/4\\_28\\_66\\_75\\_249.asp](http://www.esteri.it/ita/4_28_66_75_249.asp). Ripetiamo comunque quanto detto nel

capitolo 9: è inutile, anzi dannoso inviare alla cieca il proprio curriculum alle Organizzazioni Non Governative.

Per gli avvisi di vacanza di posto con le ONG internazionali ed altri servizi di collocamento:

DevJobs: [www.devjobs.org](http://www.devjobs.org)

Developmentex: [www.developmentex.com](http://www.developmentex.com)

DevnetJobs: [www.devnetjobs.org](http://www.devnetjobs.org)

RedR: [www.redr.org](http://www.redr.org)

Per conoscere meglio le grandi "multinazionali" del mondo non-governativo è consigliabile visitare i seguenti siti:

Medici Senza Frontiere: [www.msf.org](http://www.msf.org)

Medici del Mondo: [www.medicinsdumonde.org](http://www.medicinsdumonde.org)

Save The Children Alliance: [www.savethechildren.int](http://www.savethechildren.int)

OXFAM: [www.oxfam.org](http://www.oxfam.org)

CARE: [www.care.org](http://www.care.org)

WorldVision: [www.worldvision.org](http://www.worldvision.org)

## **Capitolo 10 – Il governo italiano**

---

Gli avvisi di vacanza di posto per le posizioni di esperto in cooperazione internazionale allo sviluppo si trovano sul sito [www.esteri.it](http://www.esteri.it), alla voce « politica internazionale », poi « grandi temi », poi « cooperazione internazionale » ed infine « opportunità di lavoro ». Al momento della pubblicazione di questo manuale, l'URL preciso è [www.esteri.it/ita/4\\_28\\_66\\_78\\_73.asp](http://www.esteri.it/ita/4_28_66_78_73.asp).

Il modulo per iscriversi al registro degli esperti di emergenza si trova anch'esso sul sito [www.esteri.it](http://www.esteri.it), alla voce « politica internazionale », poi « grandi temi », poi « cooperazione internazionale » ed infine « opportunità di lavoro ». Al momento della pubblicazione di questo manuale, l'URL preciso è <http://host8.esteri.it/>.

## **Capitolo 11 – l'Unione europea**

---

Il sito [www.eu-careers.com](http://www.eu-careers.com) è stato creato appositamente per facilitare l'accesso ai concorsi per diventare funzionario dell'Unione europea, ed è una meta indispensabile per chi voglia intraprendere questa strada.

Per quanto riguarda le posizioni di esperto individuale, le candidature devono essere inviate per via elettronica attraverso il seguente sito web:

<http://europa.eu.int/comm/europeaid/experts/cf/token.cfm?language=en>

Una volta inviato il modulo, per sapere se la propria candidatura è stata accolta bisogna inviare una email a [europaaid-experts-info@cec.eu.int](mailto:europaaid-experts-info@cec.eu.int)

Per aggiornare i dati della propria candidatura, gli esperti inseriti nell'elenco dovranno, di loro iniziativa, aggiornare annualmente (e soltanto una volta l'anno) il loro Curriculum Vitae. Trascorso un periodo di due anni, le candidature non aggiornate saranno cancellate dall'elenco. Per aggiornare la propria candidatura (dati e/o curriculum vitae), gli esperti devono compilare nuovamente il relativo modulo disponibile al seguente indirizzo:  
<http://europa.eu.int/comm/europaaid/experts/cf/token.cfm?language=en>

Per candidarsi agli internati bisogna riempire un formulario (disponibile on line) e spedirlo insieme ad una copia del diploma di laurea, ad un curriculum ed a due lettere di raccomandazione al servizio competente. Normalmente si riceve risposta dopo due o tre settimane. L'indirizzo è:

Traineeships Office  
B100 1/7  
European Commission  
B-1049 Brussels, Belgium

Il formulario è disponibile su: [http://europa.eu.int/comm/stages/forms\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/stages/forms_en.htm)

## **Capitolo 12 – Formazione**

---

Le lauree disponibili in Italia:

SVILUPPO E COOPERAZIONE INTERNAZIONALE  
Università degli Studi di Bologna - Facoltà di Scienze Politiche  
[www.spbo.unibo.it](http://www.spbo.unibo.it)

SCIENZE SOCIALI PER LO SVILUPPO  
Università degli Studi di Cagliari - Facoltà di Scienze Politiche  
[www.spol.unica.it](http://www.spol.unica.it)

SVILUPPO ECONOMICO E COOPERAZIONE INTERNAZIONALE  
Università di Firenze - Facoltà di Economia  
[www.unifi.it](http://www.unifi.it)

OPERATORI PER LA PACE  
Università di Firenze - Facoltà di Scienze Politiche e della Formazione  
[www.unifi.it](http://www.unifi.it)

DISCIPLINE SOCIALI PER LO SVILUPPO  
Università degli Studi di Macerata  
[www.unimc.it](http://www.unimc.it)

SCIENZE DELLA COOPERAZIONE PER LO SVILUPPO E LA PACE  
Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano  
[www3.unicatt.it](http://www3.unicatt.it)

SCIENZE SOCIALI PER LA COOPERAZIONE, LO SVILUPPO E LA PACE

Università del Molise - Sede di Isernia

[www.unimol.it](http://www.unimol.it)

COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO

Università degli Studi di Padova

[www.unipd.it](http://www.unipd.it)

SVILUPPO ECONOMICO E COOPERAZIONE INTERNAZIONALE

Università di Palermo - Facoltà di Economia e Scienze della Formazione

[www.economia.unipa.it](http://www.economia.unipa.it)

POLITICA ED ECONOMIA PER LA COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO

Università degli Studi di Parma

[www.unipr.it](http://www.unipr.it)

SCIENZE SOCIALI PER LA COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO

Università di Pavia - Facoltà di Scienze Politiche

[www.unipv.it/](http://www.unipv.it/)

COOPERAZIONE INTERNAZIONALE PER LO SVILUPPO E LA PACE

Università degli Studi di Perugia - Facoltà di Scienze Politiche, sede di Terni

[www.unipg.it/scipol](http://www.unipg.it/scipol)

ECONOMIA DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE E DELLO SVILUPPO

Università degli Studi Roma I La Sapienza

[w3.uniroma1.it/ECIS/profilo.htm](http://w3.uniroma1.it/ECIS/profilo.htm)

SCIENZE PER LA COOPERAZIONE E LO SVILUPPO

Università degli Studi Roma I La Sapienza

[w3.uniroma1.it/scpol/index\\_frame/index.htm](http://w3.uniroma1.it/scpol/index_frame/index.htm)

SVILUPPO E COOPERAZIONE

Università degli Studi di Torino - Facoltà di Scienze Politiche

[www.scipol.unito.it](http://www.scipol.unito.it)

COOPERAZIONE INTERNAZIONALE E POLITICHE PER LO SVILUPPO

Università degli Studi di Urbino

[www.uniurb.it](http://www.uniurb.it)

COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO E AGENTE PER LO SVILUPPO LOCALE

Università di Messina - Facoltà di Scienze Politiche

[www.unime.it](http://www.unime.it)

SCIENZE E TECNICHE DELL'INTERCULTURALITÀ

Università degli Studi di Trieste - facoltà di Lettere e Filosofia

[www.units.it](http://www.units.it)

COOPERAZIONE E SVILUPPO LOCALE E INTERNAZIONALE

Università degli Studi di Bologna - Facoltà di Scienze Politiche

[www.spbo.unibo.it](http://www.spbo.unibo.it)

Alcuni dei master di primo e secondo livello disponibili in Italia:

MASTER IN INTERNATIONAL COOPERATION

Istituto per gli Studi di Politica Internazionale – Milano  
[www.ispionline.it/it/master.htm](http://www.ispionline.it/it/master.htm)

MASTER IN INTERVENTI RELAZIONALI IN CONTESTI DI EMERGENZA  
Università Cattolica del Sacro Cuore – Milano  
[http://psalab.mi.unicatt.it/altascuola/43\\_emergenza.htm](http://psalab.mi.unicatt.it/altascuola/43_emergenza.htm)

MASTER IN EUROPEAN STUDIES AND GLOBAL AFFAIRS  
Università Cattolica del Sacro Cuore – Milano  
[www.unicatt.it](http://www.unicatt.it)

MASTER INTERNAZIONALE DI SECONDO LIVELLO IN COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO  
Scuola Europea di Studi Avanzati in Cooperazione e Sviluppo dell' IUSS – Istituto Universitario di Studi Superiori di Pavia  
[www.cestor.it/corsi/iuss3.htm](http://www.cestor.it/corsi/iuss3.htm)

MASTER IN PEACEKEEPING MANAGEMENT  
Università degli Studi di Torino – Dipartimento di Scienze Politiche  
[www. Peacekeeping.it](http://www.Peacekeeping.it)

MASTER UNIVERSITARIO DI PRIMO LIVELLO SULLA DIMENSIONE EDUCATIVA DELLA COOPERAZIONE  
Dipartimento di Scienze dell'Educazione e dalla Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi di Bologna  
<http://mastercooperazione.scform.unibo.it/>

MASTER UNIVERSITARIO DI PRIMO E SECONDO LIVELLO IN ECONOMIA NON-PROFIT E COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO  
Centro di Ateneo per la Ricerca, l'Innovazione Didattica e l'Istruzione a Distanza (C.A.R.I.D.) dell'Università degli Studi di Ferrara  
<http://carid.unife.it/notizie/>

MASTER IN COOPERAZIONE E PROGETTAZIONE PER LO SVILUPPO  
CIRPS - Centro Interuniversitario di Ricerca Per lo Sviluppo sostenibile dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza"  
[www.cirps-master.it/home.htm](http://www.cirps-master.it/home.htm)

MASTER UNIVERSITARIO IN EDUCAZIONE ALLA PACE: COOPERAZIONE INTERNAZIONALE, DIRITTI UMANI E POLITICHE DELL'U.E.  
Università degli Studi Roma3  
<http://host.uniroma3.it/master/edupace>

MASTER IN SVILUPPO E COOPERAZIONE INTERNAZIONALE  
Stoà, Istituto di Studi per la Direzione e Gestione, Napoli  
[www.stoa.it/master/sec.shtm](http://www.stoa.it/master/sec.shtm)

Per saperne di più sul mondo dell'aiuto umanitario:



**Il primo e l'unico manuale in italiano sulla gestione degli interventi internazionali di aiuto umanitario**

- Inquadramento storico, concettuale e giuridico dell'azione umanitaria
- Analisi delle "emergenze complesse" (legate a situazioni di conflitto), delle calamità naturali e del loro impatto sulla popolazione
- Descrizione di tutti gli attori della "comunità umanitaria" internazionale
- Valutazione dei bisogni in situazioni di emergenza, priorità per gli interventi ed indicatori
- Descrizione tecnica di tutti i settori di assistenza (sanità, acqua e igiene ambientale, aiuto alimentare, riabilitazione nutrizionale, supporto all'agricoltura, alloggi di emergenza, servizi sociali)
- Meccanismi di coordinamento degli interventi di emergenza
- Logistica e telecomunicazioni
- Sicurezza e salute in missione
- Discipline complementari

**DISPONIBILE SU [www.cooperante.it/emergenza](http://www.cooperante.it/emergenza)**