



Unione Europea
Fondo Sociale Europeo



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali
UCOFPL



Regione Lazio
Dipartimento Sociale
Direzione regionale istruzione,
formazione e diritto allo studio



CERFE

Programma integrato Azione di recupero delle competenze degli immigrati

Approvato dalla Regione Lazio con Determinazione Dirigenziale n° 2288 del 16/06/2004
Codice Azioni 7502-7509 – Codice Ente 3162 - POR Ob. FSE 2000-2006 Asse/Misura B.1.

(RARCO)

Rapporto Finale

Roma, gennaio 2006

Indice

PARTE PRIMA	
DESCRIZIONE E RISULTATI	1
Capitolo Primo	
Quadro istituzionale	3
Capitolo Secondo	
Quadro teorico e metodologico	7
1. Il quadro teorico e metodologico del progetto	7
2. Elementi teorici e metodologici della ricognizione	8
3. Il percorso formativo: elementi teorici	10
3.1. La posta in gioco	10
3.2. Impatto atteso	10
3.3. L'educazione degli adulti	11
3.4. I fabbisogni formativi	11
3.5. Strategie e percorsi formativi	12
3.6. L'internship	12
4. Il percorso formativo: elementi metodologici	13
4.1. Le didattiche	13
4.2. Gli strumenti	14
4.3. Le tecniche	15
4.4. L'internship	15
Capitolo Terzo	
Descrizione del progetto	17
1. La preparazione e l'impostazione delle attività	17
1.1. Gli aspetti istituzionali e organizzativi	17
1.2. L'avvio delle attività di comunicazione pubblica, sensibilizzazione e networking	19
2. Le attività di studio e di ricerca	21

2.1. Gli studi preparatori e il progetto operativo della ricognizione	21
2.2. La ricognizione	22
2.3. Gli studi finali e il documento di lavoro	22
3. Le attività formative	23
3.1. La pubblicazione del bando e la selezione	23
3.2. La progettazione didattica	25
3.3. Il corso di formazione	26
4. Gli inserimenti lavorativi	31
4.1. L'individuazione e la formalizzazione delle opportunità di internship	31
4.2. Lo svolgimento di percorsi di internship	33
4.3. Le attività di comunicazione pubblica, sensibilizzazione e networking	34
5. Gli studi finali e la chiusura del progetto	35
Capitolo Quarto	
Principali risultati	37
Gli immigrati a qualificazione professionale incrementale	37
Il circolo vizioso dei processi di dequalificazione tecnica	38
Un circolo virtuoso per la riqualificazione	40
PARTE SECONDA	
LINEE-GUIDA	45
Capitolo Quinto	
Identità. Sostenere l'identità degli immigrati incrementali	49
Razionale	49
Lezioni apprese	50
Orientamenti strategici e indicazioni operative	58
Capitolo Sesto	
Fabbisogni. Liberare gli immigrati incrementali dal circolo vizioso della dequalificazione	61

Razionale	61
Lezioni apprese	62
Orientamenti strategici e indicazioni operative	69
Capitolo Settimo	
Formazione. <i>Promuovere una formazione adeguata all’attivazione del “circolo virtuoso” della riqualificazione</i>	73
Razionale	73
Lezioni apprese	74
Orientamenti strategici e indicazioni operative	83
Capitolo Ottavo	
Lavoro. <i>Gli inserimenti lavorativi come ponte con il mondo del lavoro e verifica del processo di riqualificazione</i>	87
Razionale	87
Lezioni apprese	88
Orientamenti strategici e indicazioni operative	102
Capitolo Nono	
Immagine. <i>La comunicazione pubblica come strumento di costruzione del circolo virtuoso per la riqualificazione degli immigrati</i>	109
Razionale	109
Lezioni apprese	110
Orientamenti strategici e indicazioni operative	114
LINEE GUIDA – Schema riassuntivo degli orientamenti generali e delle principali indicazioni strategiche	117

PARTE PRIMA
**DESCRIZIONE E PRINCIPALI
RISULTATI**

Capitolo Primo

Quadro istituzionale

Il CERFE, in ATI con il CNOS-FAP Regione Lazio, ha realizzato, tra ottobre 2004 e ottobre 2005, un progetto denominato “**Programma integrato azione di recupero delle competenze degli immigrati**” che si inserisce nel quadro del Programma Operativo Regionale 2000-2006 FSE – misura B.1., con approvazione della Regione Lazio - Determinazione Dirigenziale n. 2288 del 16/06/04.

La **Regione Lazio**, attraverso la misura B.1 del Programma Operativo Regionale 2000 – 2006, si pone, infatti, la finalità di favorire il **primo inserimento lavorativo o il reinserimento di soggetti a rischio di esclusione sociale**, sia formando disoccupati e/o giovani in cerca di prima occupazione, sia riqualificando personale occupato. In particolare, il presente progetto si proponeva di rispondere all’obiettivo operativo, tra quelli previsti dalla misura B1, di migliorare la qualificazione di soggetti appartenenti a gruppi svantaggiati (tra cui le minoranze etniche) e sostenerne l’inserimento lavorativo.

Il **progetto**, pertanto, si è posto la finalità generale di mettere in luce e valorizzare **la qualità professionale degli immigrati** che hanno maturato nel paese di provenienza competenze di tipo tecnico, artigianale o amministrativo, favorendo una loro più rapida ed efficace integrazione nel tessuto economico e sociale regionale in settori e con ruoli adeguati alla loro esperienza.

Il **CERFE**, un’associazione non profit con sede in Roma, ha attivato, da circa venti anni un **articolato programma di ricerca sul tema delle migrazioni internazionali**, che si è sviluppato attraverso iniziative di ricerca teorica ed empirica, di formazione, di progettazione di politiche pubbliche, di assistenza tecnica e di comunicazione pubblica. In particolare, nel corso di questo impegno pluridecennale è stato possibile realizzare iniziative volte al recupero e alla valorizzazione delle conoscenze e delle competenze delle risorse umane

immigrate, sia attraverso forme di inserimento lavorativo efficaci e adeguate ai titoli conseguiti, sia attraverso la promozione dell'imprenditorialità immigrata¹.

Il “**Centro Nazionale Opere Salesiane – Formazione Aggiornamento Professionale (CNOS-FAP)**” è un'associazione senza fini di lucro che si ispira ai principi educativi del fondatore della congregazione dei Salesiani, San Giovanni Bosco e che da molti decenni realizza attività di formazione professionale e di inserimento lavorativo, anche con soggetti a rischio o svantaggiati.

Inoltre, per la realizzazione delle attività progettuali l'ATI CERFE/CNOS-FAP si è avvalsa del sostegno di alcuni partner, vale a dire: Confcooperative Lazio; Federsolidarietà Lazio; COSIS; Lazio Form.

Il progetto è stato realizzato da una équipe diretta da Federico Marta, sociologo e composta da esperti formatori e da ricercatori del CERFE e del CNOS-FAP Regione Lazio.

Il progetto si è configurato come un **percorso integrato**, composto da due differenti azioni. La **prima azione**, “Sensibilizzazione, networking e mappa delle competenze”, si è sostanziata in una **ricognizione** sui fenomeni connessi al processo di riconoscimento e valorizzazione delle competenze tecniche e professionali degli immigrati e in un'attività di **comunicazione pubblica** e di sensibilizzazione degli attori coinvolti in tale processo. La **seconda azione**, “Recupero e valorizzazione delle competenze degli immigrati” è consistita in un'**azione formativa** di 200 ore, rivolta a 20 beneficiari portatori di competenze di livello intermedio, alla quale ha fatto seguito la realizzazione di un periodo di **internship** (inserimento lavorativo assistito), di 600 ore, presso enti e organizzazioni pubbliche, private o non profit.

Il progetto, in considerazione del suo carattere pilota e dell'impostazione integrata che ha avuto, è stato strutturato dal CERFE come una **ricerca-azione sul tema del processo di integrazione sociale ed economica** di una determinata componente del flusso migratorio nella regione e delle dinamiche che possono ostacolarlo o, al contrario, favorirlo. In tal senso, è stato possibile considerare l'intervento formativo stesso, e le tutte le altre attività, come fonte di informazione sulla realtà.

¹ Si vedano in proposito, tra gli altri: CERFE, Ricerca-azione “Forum regionale delle imprese di immigrati” (RAFIM), 2003; CERFE, Ricerca azione su immigrazione e impresa (RAIMI), 1999.

Con il presente rapporto finale, pertanto, si vuole, non solo fornire una descrizione delle attività svolte e una valutazione conclusiva di queste, ma anche presentare i risultati conoscitivi circa la realtà sulla quale, seppure in misura limitata, si è intervenuti, nonché alcune raccomandazioni, o linee-guida, per la definizione di politiche e per la realizzazione di interventi di riqualificazione professionale degli immigrati nel nostro paese.

Il testo, redatto da Federico Marta, è suddiviso in due parti. La prima contiene, oltre al presente quadro istituzionale, il quadro teorico e metodologico di riferimento (capitolo secondo), la descrizione delle attività del progetto (capitolo terzo) e i principali risultati conoscitivi (capitolo quarto). La seconda parte presenta alcune linee-guida per la definizione di interventi di inserimento lavorativo rivolti ad immigrati dotati di competenze tecniche intermedie e si suddivide in sei capitoli dedicati a: l'identità dei potenziali beneficiari (capitolo quinto); i fabbisogni formativi (capitolo sesto); il corso di formazione come strumento per promuovere la riqualificazione (capitolo settimo); gli inserimenti lavorativi come ponte con il mondo del lavoro (capitolo ottavo); la comunicazione pubblica (capitolo nono). A chiusura delle linee-guida è presentato uno schema riassuntivo degli orientamenti strategici e delle principali indicazioni operative formulate.

Capitolo Secondo

Quadro teorico e metodologico

1. Il quadro teorico e metodologico del progetto

La strategia del progetto è stata quella di studiare, **rendere visibili e valorizzare le competenze, le esperienze e le professionalità** di cui sono dotati, pur non essendo in possesso di titoli di studio di alto livello, un ampio numero di immigrati, al fine di rendere possibile un loro **più adeguato inserimento lavorativo**. A questo proposito, il progetto si è configurato come un **percorso integrato** che ha permesso di approfondire i fenomeni concernenti i flussi migratori, non solo tramite le attività previste dalla ricognizione, ma anche attraverso le stesse attività formative e di internship. Tali attività, infatti, hanno rappresentato un vero e proprio **laboratorio sperimentale** attraverso il quale è stato possibile **osservare le dinamiche in gioco nei processi di riqualificazione professionale** degli immigrati.

In particolare, al centro del progetto è stato posto il **rischio** dell'attivarsi di un processo complesso, cui gli immigrati sono spesso soggetti, che può condurre a una **dequalificazione** e, quindi, a una **mancata integrazione professionale** nei paesi di accoglienza, fino al determinarsi di nuovi e più intensi rischi di **esclusione sociale**. Tale processo, in molti casi, si traduce anche in un vero e proprio **spreco di risorse umane** per le imprese e per la società nel suo complesso.

“**Immigrati e qualità professionale**”, lo slogan che è stato adottato fin dall'inizio per rappresentare il significato complessivo del progetto, suggerisce infatti un ribaltamento della visione degli immigrati, nel contesto del mondo del lavoro, al fine di coglierli non più come un problema, ma, appunto, come una **risorsa**. In tal senso, il progetto ha operato al fine di definire e sperimentare percorsi innovativi volti alla riqualificazione e all'inserimento in settori e a livelli adeguati alle competenze possedute dagli immigrati.

In questo quadro, il progetto si è posto quattro **obiettivi specifici**:

- **acquisire nuove conoscenze** su questa specifica componente di immigrati e sui pacchetti di competenze tecniche e professionali da essi possedute;
- **operare per** il recupero e il **rafforzamento di queste competenze**;
- **facilitare l’inserimento** di questo particolare target di immigrati **nel mondo del lavoro** italiano ad un livello adeguato alle proprie competenze;
- **sensibilizzare e coinvolgere gli attori operanti nel mercato del lavoro** in merito al tema del recupero delle competenze come strumento privilegiato per un inserimento professionale degli immigrati.

Dal punto di vista **metodologico**, in considerazione del suo carattere sperimentale, il progetto si è configurato come un percorso integrato, che ha comportato la possibilità di studiare i fenomeni appena presentati, non solo attraverso la ricognizione, ma anche tramite l’osservazione diretta del percorso formativo e di inserimento lavorativo di un gruppo di immigrati e le attività di networking, di sensibilizzazione di tutti gli attori coinvolti.

In tal senso, le fonti consultate e gli strumenti tecnici utilizzati² fanno riferimento, non solo alle attività connesse alla ricognizione, ma anche a tutte le altre operazioni effettuate. Tenendo conto di ciò, nel prosieguo del testo, e in particolare nella seconda parte, si parlerà di lezioni apprese attraverso le attività progettuali.

2. Elementi teorici e metodologici della ricognizione

Nell’ambito del progetto, attraverso le attività della ricognizione, si è cercato di affrontare la questione dell’accesso al lavoro di una particolare componente di immigrati partendo dall’ipotesi dell’esistenza di una **diffusa presenza di individui portatori**, pur se non in possesso di un titolo di studio superiore o universitario, **di competenze tecniche, artigianali o amministrative di livello intermedio**. A questo proposito, si è fatto riferimento a competenze afferenti a

² Per una presentazione degli aspetti metodologici della ricognizione e delle attività formative si rinvia ai prossimi paragrafi.

numerosi mestieri e professioni, che, se adeguatamente valorizzate e aggiornate, potrebbero essere spendibili sul mercato del lavoro italiano.

Si è, quindi, cercato di verificare l'esistenza, l'intensità e la tipologia di situazioni con cui può manifestarsi il **processo di dequalificazione** che coinvolge questo tipo di immigrati, e di verificarne le differenze con quello più tradizionale che colpisce gli immigrati portatori di alti titoli di studio.

Inoltre, è stata affrontata la questione degli **atteggiamenti** e delle **rappresentazioni**, da una parte, degli immigrati stessi e dall'altra degli attori operanti nel contesto del mercato del lavoro o dell'integrazione degli immigrati, intesi come determinanti principali del riprodursi di questi processi di dequalificazione e, per converso, dell'attivarsi di processi contrari di riqualificazione e di integrazione.

È emersa, quindi, nell'ambito del progetto, la necessità di affrontare questioni relative alla **possibilità di realizzare la prospettiva di un inserimento professionale "adeguato"** di questa particolare componente di immigrati nel mondo del lavoro, valorizzando le loro competenze, la loro identità professionale e la loro esperienza lavorativa. A questo fine il progetto si è dovuto confrontare con la questione dei **fattori di ostacolo e di facilitazione** – nelle diverse dimensioni in cui essi possono manifestarsi³ - che entrano in gioco nel processo di inserimento lavorativo degli immigrati.

Per ottenere conoscenze approfondite circa tali fenomeni, la ricognizione ha previsto prevalentemente la consultazione, di fonti vive e di fonti documentarie. In particolare, sono stati intervistati, con un questionario volto a ricostruire il loro curriculum formativo e professionale, 100 immigrati provenienti da paesi extracomunitari e non in possesso di titoli di studio universitari. Inoltre, sugli stessi fenomeni sono stati consultati 27 informatori qualificati, attraverso la metodologia del focus group.

³ Si fa riferimento alla dimensione cognitiva e operativa (relativamente a rappresentazioni, orientamenti o intenzionalità, da una parte, e a comportamenti, norme, politiche, barriere materiali, dall'altra) e a quella endogena ed esogena (intese come fattori connessi agli immigrati stessi, da una parte, e ai soggetti che li circondano, dall'altra).

3. Il percorso formativo: elementi teorici

3.1. La posta in gioco

Gli elementi presentati in precedenza mostrano come **l'accesso al mondo del lavoro** in posizioni e settori appropriati alle competenze possedute, permanga, per gli immigrati portatori di conoscenze tecniche – così come per quelli dotati di alti titoli di studio –, **estremamente difficile**. Questo nonostante esistano tendenze generali di cambiamento sociale ed economico, nonché politiche e programmi finalizzati proprio alla valorizzazione delle competenze degli stranieri residenti nel nostro paese.

Ciò ha reso necessario che la posta in gioco, che in qualche modo il progetto ha evocato, non riguardasse esclusivamente il tema del lavoro e dell'inserimento lavorativo, ma il **riconoscimento** più generale **delle qualità professionali di questa specifica porzione di immigrati**. Qualità professionali di soggetti che non sono rappresentanti, come troppo spesso si tende a credere, di ambienti rurali e premoderni, ma sono il prodotto dei ceti medi di realtà moderne e prevalentemente urbane, dove sono presenti società civili numerose e diversificate, consistenti ceti produttivi (con imprese di ogni dimensione), università, intellettuali, mass media e network internazionali.

Qualità professionali che sono l'espressione di un ampio patrimonio di competenze e di esperienze professionali che hanno bisogno solo di un'azione di accompagnamento e di recupero e che nel nostro paese rischia di essere sprecato, in quanto non riconosciuto e, quindi, non utilizzato come grande risorsa nel quadro dello sviluppo economico e sociale al livello locale.

È proprio in questa prospettiva più generale che è stato interpretato l'obiettivo del progetto, che riguardava, sì, il mondo del lavoro, ma intendeva anche confrontarsi con domande di portata più ampia. L'obiettivo perseguito con le attività formative, nello specifico, è stato quello di promuovere nei partecipanti **il recupero e l'esercizio delle professionalità e delle competenze lavorative** già acquisite, ma non utilizzate, e di favorire, così, un percorso di riqualificazione e di integrazione, non solo professionale, nella società di accoglienza.

3.2. Impatto atteso

Con il progetto si è cercato di produrre, principalmente, un **impatto in termini di apertura di nuovi spazi e opportunità professionali in relazione alle**

competenze già possedute dai beneficiari. A tal fine il corso, soprattutto attraverso gli inserimenti lavorativi assistiti o internship, ha cercato anche di favorire lo sviluppo di alcune **capacità** professionali dei beneficiari, nonché l'introduzione di elementi di rielaborazione della loro **professionalità**.

3.3. L'educazione degli adulti

L'esperienza formativa, nel suo complesso, ha assunto i caratteri propri dell'educazione degli adulti, in particolare, per quanto concerne quattro opzioni principali:

- il **rapporto paritario** tra docenti e allievi e la rilevanza di una **negoziazione continua** in merito ai contenuti e ai risultati dell'azione formativa;
- il **protagonismo dei partecipanti**, considerati come portatori di esperienze, competenze e capacità che devono essere riprese e utilizzate nel contesto dell'esperienza formativa;
- la rilevanza attribuita all'**apprendimento per problemi**, critico e concreto, basato su saperi teorici e su conoscenze pratiche ed esperienziali, nonché sul contatto in presa diretta con la realtà;
- la promozione di un **coinvolgimento personalizzato** dei partecipanti, riconoscendo e valorizzando la loro identità personale e professionale.

3.4. I fabbisogni formativi

Nell'ambito del corso, particolare importanza è poi stata attribuita all'analisi dei fabbisogni formativi, considerati, non come un mero "gap" rispetto a un modello astratto, bensì come una **realtà sociale** legata, al tempo stesso, alle attese, alle intenzionalità e alle opportunità degli individui, ma anche alle concrete minacce di esclusione sociale che li riguardano e alle possibilità di inclusione⁴.

In questa prospettiva, si è fatto riferimento a **dieci aree** all'interno delle quali sono state individuate tipologie di rischi e di fabbisogni formativi. Tali aree hanno riguardato: la conoscenza; la realtà; la responsabilità; la decisionalità; i linguaggi;

⁴ Per l'analisi dei fabbisogni formativi si è fatto riferimento al Modello MOAFF messo a punto da Laboratorio di Scienze della Cittadinanza. In proposito si veda: Mezzana D., Montefalcone M., Quaranta G., *Modello operativo di analisi dei fabbisogni formativi* (Manuale), LSC, Roma 2004.

il capitale sociale; l'organizzazione; l'identità professionale; l'esperienza lavorativa; le politiche e i loro effetti.

3.5. Strategie e percorsi formativi

In considerazione degli impatti attesi, del tipo di beneficiari e delle aree di fabbisogni formativi, il corso si è configurato come un itinerario che ha collegato i differenti momenti formativi in un insieme coerente, caratterizzato da **tre distinte strategie di apprendimento**:

- la strategia della **coscientizzazione**, finalizzata a fare maturare nei partecipanti la consapevolezza circa la propria situazione culturale, sociale e professionale nel paese di accoglienza e a promuovere una sensibilizzazione alle sfide cui essi sono stati chiamati a rispondere, in funzione dell'inserimento lavorativo in settori professionali adeguati;
- la strategia dell'”**empowerment**” finalizzata a fornire ai partecipanti gli strumenti teorico-pratici necessari per migliorare il controllo sul loro ambiente di riferimento, sia personale, che professionale;
- la strategia della “**vocazione professionale**” orientata a favorire nei beneficiari il recupero e il consolidamento, ma anche la trasformazione e la ridefinizione, della propria identità professionale, intesa come capacità di controllo della realtà del paese di accoglienza, attraverso la maturazione di un rinnovato appassionamento nei confronti degli aspetti culturali e sociali della propria professione.

A ognuna di queste strategie sono stati collegati specifici percorsi formativi (sperimentati nel corso e nella successiva internship) mediante i quali, da una parte, raggiungere l'impatto atteso e, dall'altra, rispondere ai fabbisogni formativi dei partecipanti al corso; fabbisogni ai quali i differenti percorsi hanno fatto diretto riferimento.

3.6. L'internship

La progettazione formativa ha previsto l'utilizzazione dell'**internship**, che, in quanto modalità di apprendimento lavorativo individuale, ha assolto la funzione di ponte tra il mondo della formazione e il mondo del lavoro. A questo proposito, si

è fatto ricorso al “**Modello di Internship Partecipata – MIP**⁵”, che si fonda su cinque principi fondamentali:

- il **carattere non neutrale** dell’internship rispetto alle possibili forme di segregazione, più o meno palesi e strutturate, che possono sorgere negli ambienti di lavoro (con una particolare attenzione al soggetto immigrato);
- la “**camera di compensazione**” orientata a favorire il bilanciamento e l’equilibrio continuo tra le tendenze all’inserimento dei soggetti in formazione e quelle alla marginalizzazione del soggetto in formazione;
- l’**apprendimento lavorativo**, volto a favorire la pratica di esperienze vicine all’effettiva realtà lavorativa e non simulate;
- la **partecipazione attiva**, che serve a coinvolgere pienamente tutti i principali attori dell’esperienza di inserimento lavorativo (beneficiario, ente formativo ed ente ospite);
- la **strutturazione delle procedure** per assicurare il rispetto degli standard di qualità dell’esperienza formativa.

L’applicazione di questo modello ha consentito di effettuare un’**azione di accompagnamento** personalizzata e continuativa dei partecipanti al corso, fondata sull’attivazione di un’apposita struttura e coordinata da una sala operativa, attraverso la quale sono state svolte attività di monitoraggio e di valutazione in corso d’opera.

4. Il percorso formativo: elementi metodologici

La metodologia delle attività formative si è fondata sul ricorso a differenti didattiche, strumenti e tecniche.

4.1. Le didattiche

Nell’ambito del corso di formazione sono state utilizzate tre differenti didattiche, vale a dire:

⁵ Si veda in proposito: Bormioli S., d’Andrea L., *Modello della Internship Partecipata (MIP)*, Linee-guida, ASDO, Roma, 2003.

- la didattica **residenziale**, che ha fatto riferimento alle attività di aula (lezioni, laboratori, forum, assemblee, circoli sui fabbisogni formativi);
- la didattica **a distanza**, cui si è fatto ricorso – anche in considerazione della forte eterogeneità degli allievi e delle competenze da recuperare – per lo studio di documenti, la realizzazione di esercitazioni, lo svolgimento di attività di approfondimento individuale di questioni connesse alla propria professione;
- la didattica **integrata**, che ha previsto attività volte a favorire il contatto con la realtà del mondo del lavoro nella società di accoglienza.

Quest’ultima didattica è stata, nei fatti, ripresa e utilizzata pienamente in sede di realizzazione delle esperienze di inserimento lavorativo.

4.2. Gli strumenti

Per l’attuazione dei diversi percorsi formativi sono stati utilizzati **strumenti didattici semplici e complessi**.

Tra gli strumenti semplici, si possono citare:

- lezioni;
- esercitazioni guidate dai docenti e dallo staff didattico;
- incontri con testimoni privilegiati;
- lavoro individuale;
- tutorial (incontri e assemblee tra il tutor o l’équipe didattica e i partecipanti);
- colloqui individuali;
- diario (redatto dai tutor per registrare le attività).

Tra gli strumenti complessi si è fatto ricorso a:

- i “**Circoli di riflessione sui fabbisogni formativi**”;
- **attività di laboratorio** (esercitazioni, simulazioni, incontri con esperti realizzati con l’obiettivo di trasferire *know how* di competenze metodologiche e tecniche);
- **visite di studio** presso realtà professionali riconducibili alle competenze dei singoli beneficiari;
- **incontri e interviste** con rappresentanti e operatori dei settori di inserimento professionale dei beneficiari.

4.3. Le tecniche

Nell'ambito del corso di formazione sono state usate le seguenti **tecniche**:

- il **tutoring** (l'attività di sostegno assicurata dai tutor e in generale dall'équipe didattica a ogni partecipante);
- il **mentoring**, vale a dire l'assistenza fornita ai partecipanti durante il periodo di *internship* da parte di operatori ed esperti nei differenti settori professionali di inserimento dei beneficiari;
- il **networking**, vale a dire un'azione sistematica di relazioni orientate alla crescita professionale e all'identificazione di opportunità di inserimento lavorativo.

4.4. L'internship

Per la realizzazione delle internship è stato redatto dai beneficiari, in accordo con gli altri attori coinvolti nell'iniziativa, il **piano di apprendimento**, vale a dire uno strumento che ne definiva gli obiettivi di apprendimento e le modalità per conseguirli.

La struttura di accompagnamento delle internship (si veda sopra) ha previsto, poi, l'attivazione di **tutor formativi** e di **tutor aziendali** che hanno avuto, ciascuno con le proprie prerogative, il compito di seguire, di verificare e di appoggiare le attività di inserimento lavorativo. Tale ruolo è stato svolto anche grazie allo strumento del monitoraggio che ha permesso una continua verifica dell'andamento delle attività del grado di raggiungimento degli obiettivi di apprendimento.

Infine, si è fatto ricorso, laddove se ne è verificata la necessità, alla **formazione di appoggio** che è consistita in una serie di interventi formativi mirati e personalizzati che sono stati condotti nel corso delle esperienze individuali di apprendimento lavorativo per rispondere ai fabbisogni specifici rilevati in corso d'opera.

Capitolo Terzo

Descrizione del progetto

Il progetto integrato per il recupero delle competenze degli immigrati ha preso avvio nell'ottobre 2004 e ha avuto una durata complessiva di un anno. In questo periodo di tempo le attività, previste dalle due azioni, sono state organizzate in cinque differenti fasi, parzialmente sovrapposte tra loro: una prima fase di preparazione e di impostazione del progetto; una fase di studio e ricognizione sui fenomeni sui quali si è intervenuto; una fase dedicata alle attività formative dei beneficiari; una fase centrata sull'avvio e la realizzazione delle internship; una fase di studi finali e di chiusura del progetto. Le attività di comunicazione pubblica e di sensibilizzazione hanno attraversato le quattro fasi e verranno presentate di volta in volta⁶.

1. La preparazione e l'impostazione delle attività

In questa prima fase, ottobre 2004 – gennaio 2005, sono state svolte le attività preparatorie necessarie all'implementazione del progetto. Si fa riferimento, tanto alla definizione degli aspetti istituzionali e delle strutture di accompagnamento del progetto, quanto all'avvio delle attività di comunicazione pubblica, di sensibilizzazione e di networking.

1.1. Gli aspetti istituzionali e organizzativi

Un primo insieme di attività nel corso di questa fase del progetto è stato quello della definizione e della messa a punto di alcuni aspetti di carattere istituzionale e della predisposizione delle strutture di accompagnamento.

⁶ In considerazione del carattere integrato del progetto che ha visto la realizzazione parallela e congiunta delle attività previste dalle due azioni, queste vengono presentate insieme in una esposizione diacronica.

In tal senso, nel mese di ottobre, è stata definita **l'équipe del progetto** che è stata diretta da Federico Marta e composta da ricercatori, formatori ed esperti, tanto del CERFE che del CNOS-FAP.

Successivamente, tra novembre 2004 e gennaio 2005, sono stati avviati i rapporti tra i rappresentanti degli enti hanno costituito **l'Associazione Temporanea di Impresa – ATI**. In questo periodo sono stati realizzati quattro incontri operativi volti a pianificare le attività, a definire e condividere l'approccio del progetto, a stabilire i ruoli dei due organismi e del personale coinvolto. In particolare, il 7 gennaio si è tenuto, presso gli uffici di via Tiburtina del CNOS-FAP, un incontro in cui è stato discusso il documento di presentazione del progetto (si veda più avanti), le sue finalità e i suoi contenuti.

Inoltre, nel quadro di questi incontri è stato possibile definire **l'équipe didattica**, attribuendo gli specifici ruoli sia per la parte di formazione, che per quella relativa agli inserimenti lavorativi. L'équipe didattica è presentata nel prospetto che segue.

Tab. 1 – Componenti dell'équipe didattica

<i>Corso di formazione</i>	
Alberto Rossi	Coordinatore didattico
Gabriele Buccarella	Tutor
Angela Macrì	Tutor
Ilaria Mosca	Tutor
<i>Inserimenti lavorativi assistiti (internship)</i>	
Federico Marta	Coordinatore attività
Angela Macrì	Tutor
Alessandro Mambrini	Tutor
Alberto Rossi	Tutor

Contestualmente, è stato avviato il **monitoraggio periodico** delle attività che è stato realizzato quindicinalmente presso gli uffici del CERFE e ha avuto la funzione di verificare e di tenere sotto controllo gli adempimenti contrattuali, le scadenze temporali e l'insorgenza di eventuali problemi o questioni.

Sempre in questo periodo, si è provveduto alla definizione e all'allestimento delle **strutture** necessarie alla realizzazione del progetto. In primo luogo, sono stati presi gli accordi, tra i membri dell'ATI, circa la disponibilità delle aule, degli **spazi** e delle **attrezzature necessarie alle attività di formazione** che hanno portato all'allestimento, **presso la Scuola Teresa Gerini** del CNOS-FAP, di:

- una sala per gli incontri assembleari (cerimonia inaugurale, tavole rotonde, ecc.);
- due aule per le attività didattiche;
- un'aula per le attività di informatica;
- tre differenti sale per gli incontri individuali o le attività di gruppo.

Inoltre, sono state messe a disposizione, tra le altre, le seguenti attrezzature necessarie alle attività didattiche:

- proiettore per lucidi;
- computer e proiettore per presentazioni in power point;
- 10 computer e stampanti per la didattica;
- collegamento internet;
- sistema di amplificazione;
- macchina fotocopiatrice,
- TV e videoregistratore.

In secondo luogo, è stata allestita, presso la sede del CERFE, una **sala operativa** con le strumentazioni necessarie alla gestione e all'implementazione delle differenti azioni previste. La sala è stata dotata di computers con collegamento internet e stampanti, apparecchi e linea telefonica, fascicoli classificatori e lavagna Veleda. Inoltre, sono state messe a disposizione, quando necessario, due sale per incontri o per attività seminariali.

In questo periodo, infine, sono stati predisposti tutti gli aspetti amministrativi dalla registrazione delle spese alla carta intestata dell'ATI, dall'apertura di un protocollo dedicato e di una casella di posta elettronica del progetto alla definizione della struttura di archivio.

1.2. L'avvio delle attività di comunicazione pubblica, sensibilizzazione e networking

In questa prima fase, sono state avviate anche le attività connesse alla comunicazione pubblica, alla sensibilizzazione e al networking previste dal progetto (azione 1). Tali attività, ovviamente, hanno tagliato trasversalmente tutte le fasi del progetto e verranno, pertanto, presentate di volta in volta.

In particolare, come già accennato, sulla base di quanto emerso dagli studi preparatori è stato redatto un **documento di presentazione** e di lancio del

progetto contenente un'illustrazione del contesto di riferimento, delle prospettive e degli strumenti di intervento. Tale documento è stato condiviso con tutti i membri dell'ATI, con i partner e con numerosi attori operanti nel quadro delle politiche di sostegno all'integrazione degli immigrati e di inserimento nel mondo del lavoro.

A tal fine, nei mesi di dicembre, gennaio e febbraio, sono stati organizzati numerosi **incontri di presentazione** finalizzati a illustrare il progetto e a cercare di instaurare un ambiente favorevole alla sua implementazione. Complessivamente, sono stati realizzati circa venticinque incontri che hanno avuto questa finalità. Inoltre, nell'ambito di alcuni incontri sono stati anche presi primi accordi di collaborazione per il sostegno alle attività (docenze, supporto nella definizione degli inserimenti lavorativi, partecipazione al seminario di accompagnamento, ecc.).

Sempre in questo primo periodo di attività (gennaio e febbraio 2005), inoltre, si è proceduto alla progettazione, alla realizzazione e alla messa in rete del **sito internet del progetto** che può essere ancora visitato all'URL www.competenzeimmigrati.org . Il sito si compone di una home page e di sette pagine specifiche dedicate rispettivamente a:

- il progetto in generale, gli obiettivi, i soggetti istituzionali, ecc.
- le attività di formazione e, quindi il corso, i potenziali beneficiari, il modello di internship partecipata, ecc.
- la ricognizione contenente gli obiettivi, le fonti e il documento di lavoro;
- la conferenza elettronica;
- il seminario di accompagnamento, le sue sedute e i partecipanti;
- le newsletter o bollettino di informazione del progetto;
- l'andamento delle internship.

Infine, nel mese di gennaio si è lavorato alla redazione e alla diffusione del primo numero del **bollettino di informazione** del progetto al quale è stato dato il titolo di “**Immigrati e qualità professionale**” (vedi allegato) proprio al fine di contribuire al dibattito circa la necessità di valorizzare le qualità professionali di cui spesso gli immigrati nel nostro paese sono portatori. Questo strumento di informazione ha avuto la funzione, non solo di tenere aggiornati tutti gli attori coinvolti o interessati alle attività del progetto circa la sua evoluzione, ma anche quella di stimolare l'avvio di un dibattito sui temi trattati e la costituzione di una sorta di rete virtuale tra gli attori implicati. la newsletter, infatti, è stata diffusa

tramite posta elettronica ad una mailing list di oltre 500 indirizzi; inoltre, è stata pubblicata, come detto, sul sito del progetto.

2. Le attività di studi preparatori e la ricognizione

Nella seconda fase, dicembre 2004-marzo 2005, sono state sviluppate le attività di studio e di ricerca – previste nell'azione 1 del progetto – finalizzate a definire in modo approfondito le basi conoscitive dei fenomeni che riguardano i flussi migratori e l'inserimento lavorativo degli stranieri nella regione Lazio. In particolare, si è proceduto allo svolgimento degli studi preparatori e alla redazione del progetto operativo della ricognizione, alla realizzazione della ricognizione stessa e alla predisposizione di un documento di lavoro.

2.1. Gli studi preparatori e il progetto operativo della ricognizione

In primo luogo, tra dicembre e inizio gennaio, sono stati realizzati gli **studi preparatori** finalizzati ad ottenere informazioni approfondite in merito a: lo specifico target dei flussi migratori oggetto di intervento e le sue caratteristiche peculiari; lo stato del mercato del lavoro nella Regione, con una attenzione particolare ai settori connessi con le professionali artigianali; gli ostacoli e i fattori di facilitazione all'inserimento lavorativo degli immigrati; le politiche di integrazione socio-economica attuate, non solo al livello regionale, ma anche al livello nazionale e in paesi europei; gli interventi di formazione e di inserimento analoghi a quello proposto, le strutture e le metodologie utilizzate.

Gli studi preparatori hanno permesso, sia la stesura di un documento di presentazione e di lancio del progetto (si veda più avanti), sia la formalizzazione del progetto operativo della ricognizione concernente gli immigrati portatori di competenze tecniche e artigianali nella Regione Lazio. Nel progetto operativo sono stati illustrati gli aspetti istituzionali, il contesto tematico in cui si è inserita l'attività di ricognizione, il quadro teorico con le domande di conoscenza che ci si è posti, la struttura metodologica e la strumentazione tecnica utilizzata.

2.2. La ricognizione

Sulla base di quanto esposto nel progetto operativo, nel mese di gennaio 2005, sono stati redatti due strumenti tecnici necessari alla consultazione delle fonti individuate. In particolare, sono stati redatti: un **questionario** per l'intervista agli immigrati residenti nella Regione, volto a ricostruire il loro curriculum vitae formativo e professionale e una **traccia per la discussione** sui temi relativi ai processi di integrazione sociale ed economica degli stranieri, utilizzata per animare alcuni incontri, denominati focus group, con informatori qualificati.

Una volta completati gli strumenti tecnici, nei mesi di gennaio e febbraio si è proceduto alla raccolta dei dati sul campo. Una prima fase, ha comportato **l'individuazione e il contatto delle fonti**, attività per la quale si è utilizzato, prevalentemente, il parallelo lavoro di networking e di comunicazione pubblica, che ha favorito il contatto con alcune reti di immigrati della regione e con alcuni dei principali attori regionali che si occupano di politiche e interventi nei settori del lavoro, dei servizi e dell'integrazione degli immigrati.

Una seconda fase del lavoro di campo, ha comportato la consultazione diretta delle fonti e, in particolare:

- la realizzazione, presso alcuni luoghi di aggregazione specifici, delle **interviste al panel di 100 immigrati**, che non ha rappresentato, data la bassa numerosità, un campione statistico, ma solo una sezione del target dei beneficiari del progetto;
- lo svolgimento di **5 focus group**⁷ con 27 informatori qualificati⁸, vale a dire persone che per l'occupazione, l'attività o il proprio ruolo nella società sono a conoscenza di informazioni approfondite circa i fenomeni studiati.

2.3. Gli studi finali e il documento di lavoro

Successivamente, i **dati** sono stati **tabulati ed elaborati** su supporto informatico (visualdbase e word) al fine di avviare, tra fine febbraio e inizio

⁷ I primi tre incontri si sono tenuti, presso gli uffici del CERFE, nei giorni 8, 14 e 21 marzo 2005. Una seconda serie di incontri è stata realizzata al fine di verificare alcune informazioni provenienti dalle attività di formazione e inserimento lavorativo, il 27 settembre e il 3 ottobre.

⁸ In allegato è riportato l'elenco di tutti i soggetti, individuali o collettivi, che hanno collaborato a qualunque titolo con il progetto, tra cui anche gli informatori qualificati.

marzo, gli **studi finali**⁹ e la redazione di un documento di lavoro (successivamente pubblicato on line sul sito del progetto). Tale documento, i cui risultati saranno presentati in modo analitico nei prossimi capitoli assieme a quelli provenienti da tutte le altre azioni del progetto, ha permesso la ricostruzione di una sorta di **mappa delle competenze** tecniche degli immigrati intervistati, la definizione di alcune **caratteristiche** proprie di questo gruppo di stranieri, l'individuazione dei principali **processi di dequalificazione** professionale cui sono sottoposti, nonché degli **ostacoli** che rendono difficoltoso un loro inserimento in settori e a livelli adeguati o, viceversa, dei fattori che possono facilitarlo.

Chiaramente, tali informazioni, come si vedrà più avanti, hanno permesso la stesura e la redazione del progetto didattico e del calendario delle attività formative.

3. Le attività formative

La terza fase del progetto, marzo-giugno 2005, è stata dedicata, prevalentemente, allo svolgimento delle attività formative (Azione 2) rivolte a 20 beneficiari e a 4 uditori. Tali attività possono essere ricondotte a tre operazioni principali, vale a dire: la progettazione didattica; la pubblicizzazione del bando e la selezione dei candidati; la realizzazione del corso di formazione.

3.1. La pubblicazione del bando e la selezione

La prima operazione concernente le attività formative è stata quella della **pubblicazione** e della **diffusione** del bando di selezione. La pubblicazione ufficiale del bando, avvenuta nella fase precedente e per la precisione il giorno 25 gennaio 2005, ha avuto una durata complessiva di 72, giorni essendosi conclusa, dopo una proroga di 30 giorni, il 6 aprile. La pubblicizzazione del testo è avvenuta tramite i seguenti **strumenti**:

- la pubblicazione sui siti internet della Regione Lazio e del progetto sul recupero delle competenze degli immigrati;

⁹ In questa fase è stata realizzata una prima sessione degli studi finali, volti alla redazione del documento di lavoro. Successivamente, nella fase conclusiva, sono stati realizzati gli studi finali relativi all'intero progetto.

- la pubblicazione su una testata nazionale (Avvenire), su un giornale locale ad ampia diffusione (Metro Roma) e su una testata specializzata (Lavorare);
- l’invio del testo del bando a tutti i Centri per l’impiego regionali, ai centri per i servizi agli immigrati e a tutti i principali Centri per l’orientamento al lavoro;
- l’affissione dei manifesti presso luoghi pubblici normalmente frequentati da immigrati (sportelli informativi, COL, parrocchie, ecc.)
- l’invio del testo del bando a tutte le ambasciate di paesi extracomunitari presso lo stato italiano;
- l’invio del testo del bando a oltre 100 indirizzi di associazioni di volontariato, associazioni di comunità straniere, rappresentanti di reti di immigrati, organizzazioni non governative, ecc.

Al termine della pubblicizzazione del bando sono pervenute, presso gli uffici del CERFE e del CNOS-FAP, **58 domande** di partecipazione alle selezioni, di cui 2 non sono state accettate per mancanza dei requisiti richiesti. I rimanenti 56 candidati sono stati convocati per le **prove di selezione** nei giorni 12 e 13 aprile 2005 presso i locali della Scuola Teresa Gerini (CNOS-FAP), siti in via Tiburtina 994.

Le **selezioni** sono state condotte da una commissione composta da cinque membri¹⁰ che, nei due giorni, ha esaminato i **45 candidati** presentatisi. Le selezioni sono state realizzate sulla base di un Regolamento di selezione nel quale erano riportati le modalità della selezione dei candidati, nonché i criteri di valutazione, di formazione della graduatoria finale e della pubblicazione dei risultati finali.

Al termine delle attività di selezione sono stati **ammessi** a partecipare al corso di formazione **20 allievi** e 4 uditori, rimanendo fuori 5 candidati “idonei non ammessi” e 16 candidati “non idonei”. Nella tabella che segue vengono riportati i nomi dei candidati ammessi al corso, la nazionalità e i relativi punteggi (in settantesimi).

¹⁰ La commissione di selezione era composta da esponenti del CERFE e del CNOS-FAP: Federico Marta, presidente; Simonetta Bormioli, segretario; Alessandro Mambrini, membro; Giovanna Murari, membro supplente; Alberto Rossi, membro.

Tab. 2. – Allievi e uditori ammessi a partecipare al corso

ALLIEVI	Nazione	P	ALLIEVI	Nazione	P
Raspado Romel Polipol	Filippine	67	Ramirez Samudio Janneth	Colombia	47
Mendoza Lopez Lucila	Perù	61	Santos Huaman Elizabeth Dina	Perù	47
Valverde Araujo Elizabeth Roxana	Perù	61	Woldekidan Tewolde	Eritrea	47
Arrua Claudia Elisabet	Argentina	60	Ahmedi Ali	Iran	45
Gomez Valencia Melva Nydia	Colombia	60	Stratan Gheorghe	Moldavia	45
Ponce Quiroz Gina Janet	Perù	59	Alonso Mendez Yuneisy	Cuba	44
Villano Tarraga Luis	Perù	57	Hossain Sultana Razia	Bangladesh	44
Dogaru Maricica	Romania	52	UDITORI		
Enache Gabriela	Romania	51	Dretcanu Tiberiu Florin	Romania	43
Giurgi Emanuela	Romania	51	Okpechukwu Anasoh Moses	Nigeria	43
State Ana Maria	Romania	50	Golloshi Elisabeta	Albania	42
Adjagboni Kodjo	Togo	48	Vinogradova Irina	Russia	42
Tirtopan Danut	Romania	48			

3.2. La progettazione didattica

La seconda operazione condotta in questa seconda fase è stata quella della **progettazione** delle attività didattiche. In considerazione del lavoro di ricognizione e dei suoi esiti conoscitivi, soprattutto in merito agli ostacoli e ai fattori di facilitazione dei percorsi di inserimento lavorativo degli immigrati è stato possibile redigere il progetto e il calendario didattici.

Nel progetto didattico sono stati formalizzati gli approcci teorici e metodologici del corso di formazione. In particolare, sono stati esplicitati gli impatti attesi, le strategie e i percorsi formativi da utilizzare, gli strumenti metodologici, le didattiche e le tecniche di apprendimento, nonché i sussidi didattici previsti. Inoltre, ampio spazio è stato dato all'illustrazione dei principali elementi del modello di internship partecipata, al quale si è poi fatto riferimento per la realizzazione delle esperienze di internship.

Il progetto didattico, trattandosi di uno strumento aperto, è stato soggetto ad alcuni cambiamenti puntuali in corso d'opera, determinati dalla necessità di tenere in conto le specifiche necessità e i fabbisogni formativi dei beneficiari, che sono emersi soprattutto durante il primo ciclo didattico (si veda prossimo punto).

3.3. Il corso di formazione

Il 19 aprile 2005 sono state avviate, con la **Cerimonia inaugurale**, le attività del corso di formazione per il recupero delle competenze degli immigrati. In considerazione della finalità generale e degli obiettivi specifici, con il Corso si è inteso facilitare **l'apertura di nuovi spazi e di nuove opportunità professionali per i beneficiari** e, soprattutto attraverso gli inserimenti lavorativi assistiti o internship (si veda dopo), favorire lo sviluppo di alcune loro **capacità professionali** di carattere generale e il confronto diretto con la realtà lavorativa.

La Cerimonia inaugurale

L'inaugurazione del corso si è tenuta il 19 aprile (dalle ore 14.00 alle 19.00) presso l'Istituto Teresa Gerini (dove ha sede il CNOS-FAP). Alla cerimonia hanno portato il proprio saluto di benvenuto e di buon lavoro i rappresentanti dell'ATI Don Alessandro Mambrini e Ugo Santucci del CNOS-FAP e Luciano d'Andrea del CERFE. Sono intervenuti, inoltre, Federico Alimontani in rappresentanza di Lazio Form (partner del progetto) e Ivano Caradonna presidente del Municipio Roma V.

Agli interventi istituzionali di saluto hanno fatto seguito un intervento del direttore del progetto Federico Luigi Marta, che ha sinteticamente presentato il corso di formazione, nel quadro più complessivo dell'intero progetto e un intervento di presentazione da parte di ciascun allievo del corso.

Al termine della cerimonia inaugurale è stato offerto a tutti gli intervenuti un cocktail di benvenuto.

I moduli didattici

Il corso di formazione è stato articolato in un itinerario composto da **quattro moduli didattici**, propedeutici al successivo periodo di internship. Attraverso tali moduli si voluto favorire il raggiungimento degli obiettivi del corso cercando di rispondere in modo adeguato ai fabbisogni formativi dei partecipanti.

Con il **I modulo** si è voluto soprattutto facilitare nei partecipanti il **riconoscimento e la valorizzazione delle competenze**, delle esperienze e delle professionalità già acquisite, nonché a fare maturare la **consapevolezza** circa la loro situazione culturale, sociale e professionale nel paese di accoglienza. In tal senso, durante tale modulo sono stati realizzati interventi finalizzati all'analisi dei fabbisogni formativi, nonché all'analisi e alla formalizzazione delle competenze, esperienze e professionalità maturate da ciascun allievo nel proprio paese.

Il **II modulo** è stato volto a favorire nei beneficiari l'**aumento delle conoscenze** circa la realtà professionale nel paese di accoglienza, le opportunità lavorative, le strutture organizzative e il sistema di sostegno per l'orientamento e l'inserimento. In tal senso, sono stati realizzati incontri e lezioni per presentare: il contesto lavorativo regionale; i settori professionali di interesse dei beneficiari; le strutture di servizio all'orientamento lavorativo e all'impiego; la legislazione aziendale e la contrattualistica nelle professioni artigiane. Inoltre, sono stati avviati i laboratori di italiano tecnico e di informatica.

Il **III modulo** è stato mirato a fornire ai partecipanti gli **strumenti teorico-pratici necessari per migliorare il controllo sulla realtà** professionale di riferimento. I temi trattati in questo modulo sono stati, pertanto, alcuni linguaggi trasversali alle differenti professioni, quali: l'italiano tecnico e i laboratori di informatica (già avviati in precedenza, ma particolarmente attivi in questa fase); la sicurezza sul lavoro; alcuni elementi introduttivi di amministrazione e contabilità; gli strumenti di organizzazione e di gestione del lavoro.

Il **IV modulo**, infine, è stato finalizzato alla **predisposizione delle attività di internship** e, quindi, a fornire l'acquisizione di alcuni elementi di progettazione e a facilitare l'approntamento di piano di apprendimento individuale per la fase di inserimento lavorativo assistito.

Le didattiche

Come si è detto nel quadro metodologico, i percorsi formativi, interni ai singoli moduli, sono stati realizzati attraverso l'applicazione di **tre differenti didattiche**.

La prima di tali didattiche è stata quella **residenziale (DR)**, alla quale sono state dedicate, complessivamente, **115 ore**, come mostrato dal calendario didattico (recante anche l'indicazione dei docenti intervenuti).

Tab. 3. – Calendario didattico del corso di formazione

I MODULO			
Data	Lezione	Ore	Docente
19.04	Cerimonia inaugurale	5 ore	
20.04	La ricerca sul recupero delle competenze degli immigrati	2 ore	F. Marta
20.04	Patto formativo	3 ore	F. Marta, Equipe

21.04	Il Modello Operativo di Analisi dei Fabbisogni Formativi (MOAFF)	2 ore	D. Mezzana
21.04	Circoli di riflessione sui fabbisogni formativi	3 ore	C. Colonnello
26.04	I rapporti interculturali I	3 ore	A. Mambrini
26.04	La costruzione materiale del curriculum	2 ore	A. Macrì
27.04	Italiano tecnico (comune)	2 ore	M. Calderoni
27.04	I rapporti interculturali II	2 ore	A. Mambrini
27.04	Laboratorio: costruzione del curriculum (avvio)	1 ora	Equipe
28.04	Circoli di riflessione sui fabbisogni formativi	2 ore	F. Marta
28.04	Laboratorio: costruzione del curriculum (prosecuzione)	1 ora	Equipe
28.04	Tutorial individuali e per gruppi sulla prima definizione dei percorsi di recupero competenze	2 ore	Equipe
II MODULO			
	Italiano tecnico (comune)	2 ore	M. Calderoni
02.05	Laboratorio: informatica (office e il foglio di calcolo)	3 ore	M. Gaggiano
03.05	Il mercato del lavoro e le strutture pubbliche di servizio all'impiego e il loro funzionamento	4 ore	M. Capaci
03.05	Tutorial individuali e per gruppi sulla prima definizione dei percorsi di recupero delle competenze	1 ora	Equipe
05.05	Italiano tecnico (comune)	2 ore	M. Calderoni
05.05	Tavola rotonda: testimonianze di storie di successo	3 ore	Immigrati di successo (K. El Saidi, G. Dogianu, E. Perez)
06.05	I contratti di lavoro in Italia (Legge Biagi)	3 ore	M. Patassini
06.05	Laboratorio: informatica (excel, internet explorer e motori di ricerca)	2 ore	M. Gaggiano
III MODULO			
09.05	Il contesto lavorativo e il mercato del lavoro regionale	3 ore	G. Crupi
09.05	Italiano tecnico (comune)	2 ore	M. Calderoni
10.05	Italiano tecnico (comune)	3 ore	M. Calderoni
10.05	Strumenti di gestione del lavoro: fatturazione commerciale	2 ore	M. Gaggiano
11.05	La sicurezza sul lavoro I	3 ore	G. Tamponi
11.05	Il sistema privato e non profit di sostegno all'integrazione lavorativa degli immigrati	2 ore	L. Chialastri
12.05	La sicurezza sul lavoro II	3 ore	G. Tamponi
12.05	Laboratorio: informatica (ricerca siti web, download di immagini e testi)	2 ore	M. Gaggiano

13.05	Laboratorio: italiano tecnico (per gruppi di competenza) ricostruzione del vocabolario minimo e esercitazione	2 ore	M. Calderoni
13.05	Immigrati e settore dell'artigianato	2 ore	P. Congiu
13.05	Tutorial: verifica attività	1 ora	Equipe
23.05	La sicurezza sul lavoro III	3 ore	G. Tamponi
23.05	Laboratorio: informatica (word)	1 ora	M. Gaggiano
23.05	Italiano tecnico: esercitazione	1 ore	M. Calderoni
24.05	Le risorse degli immigrati: il capitale sociale e la "doppia identità"	3 ore	L. d'Andrea
24.05	Italiano tecnico: il testo scritto	2 ore	M. Calderoni
25.05	Elementi di contabilità I	3 ore	M. Longo
25.05	Laboratorio: informatica (word, software grafici)	2 ore	M. Gaggiano
26.05	Italiano tecnico: il testo scritto	2 ore	M. Calderoni
26.05	Laboratorio: Informatica (i programmi di grafica e di contabilità)	2 ore	Equipe (M. Gaggiano)
26.05	Tutorial: verifica attività	1 ora	Equipe
27.05	La sicurezza sul lavoro IV	3 ore	G. Tamponi
27.05	Elementi di contabilità II	2 ore	M. Longo
IV MODULO			
06.06	La progettazione degli inserimenti lavorativi	3 ore	S. Bormioli
06.06	Laboratorio: informatica (ricerca avanzata di informazioni e dati)	2 ore	M. Gaggiano
07.06	Laboratorio: definizione della project idea	2 ore	F. Marta
07.06	Laboratorio: preparazione delle internship	3 ore	F. Marta
15.06	Laboratorio: predisposizione progetti di internship	2 ore	F. Marta
15.06	Assemblea di fine corso	2 ore	Equipe
15.06	Cerimonia conclusiva del corso	1 ore	

Nell'ambito della **didattica integrata (DI)**, alla quale sono state dedicate **45 ore**, sono stati realizzati incontri sul territorio, visite di studio, approfondimenti, sia individuali che per gruppo o collettivi.

Tra le attività svolte collettivamente si devono ricordare gli incontri realizzati presso: il **Centro per l'orientamento al lavoro di Via dei Lincei** (COL Lincei), guidato dal personale del Centro; il **Centro servizi immigrati di via Vignali** (CSI Vignali), condotto da una mediatrice culturale del Centro; lo **sportello immigrati della CGIL di Roma Sud**, dove gli allievi hanno potuto interloquire con il responsabile dello sportello Debora Leiva; il **Centro stranieri della Caritas** di via delle Zoccolette, condotto dall'operatrice per gli aspetti formativi Maria

Grazia Battisti. Inoltre, per un gruppo ristretto di beneficiari, è stato organizzato un modulo integrativo di italiano di 8 ore.

Inoltre, gli allievi individualmente hanno avuto modo, nelle ore dedicate alla didattica integrata, di visitare **enti o organizzazioni che operano nei loro settori lavorativi** e osservare le differenti figure professionali, i ruoli e le forme organizzative del lavoro. In particolare, tutti gli allievi hanno potuto incontrare e approfondire la conoscenza degli enti dove poi hanno realizzato le proprie internship, al fine di potersi inserire più facilmente in tali organizzazioni.

La **didattica a distanza (DAD)**, infine, ha permesso lo svolgimento di attività di studio e ricerca da parte di ciascun allievo, in particolare, sugli specifici segmenti del mercato del lavoro, sull'uso dell'italiano tecnico applicato ai propri settori, sull'utilizzazione di internet per la ricerca di opportunità lavorative, ecc. Tutte le attività di didattica a distanza, a cui sono state dedicate **40 ore**, hanno previsto momenti di verifica con il personale dell'équipe didattica.

Gli abbandoni e le sostituzioni

Nel corso delle attività didattiche è stato necessario, a seguito dell'abbandono da parte di alcuni beneficiari o uditori, procedere alla loro sostituzione. In particolare, in questo periodo hanno abbandonato il corso 2 allievi, entrambi sostituiti¹¹. Al contrario, non è stato possibile sostituire una terza beneficiaria (che ha completato tutte le attività previste dal corso, ma non ha potuto svolgere l'internship perché in maternità) e due uditori, che hanno abbandonato il corso quando era già stato superato il tetto del 20% di ore formative realizzate. In conclusione, hanno terminato la fase formativa, e successivamente hanno avviato le attività di internship, 20 beneficiari e 2 uditori¹².

3.4. Le attività di comunicazione pubblica, sensibilizzazione e networking

In questa fase, le attività di comunicazione pubblica – previste dall'Azione 1 – sono consistite soprattutto nella presentazione del corso di formazione e nella preparazione del successivo periodo di internship. Tra queste attività, in particolare, si devono ricordare:

¹¹ I sostituiti sono: Maliona Solange (Repubblica del Congo); Arina Vinogradova (Moldavia).

¹² Naturalmente il numero di beneficiari è rimasto di 20, in quanto all'ultima beneficiaria è subentrato uno degli uditori.

- la pubblicazione del **secondo numero** della newsletter (aprile) centrato proprio sul corso di formazione;
- la redazione e la pubblicazione del **terzo numero** della newsletter (giugno) finalizzata a presentare le esperienze di internship;
- **l’aggiornamento del sito internet** con le informazioni relative al corso, ai partecipanti e alle attività formative realizzate;
- la partecipazione del direttore del progetto alla **trasmissione radiofonica “Hola mi gente!”** in onda su Radio Vaticana, dove è stato presentato il progetto, con una particolare attenzione alle attività formative e a quelle connesse all’inserimento lavorativo.

4. Gli inserimenti lavorativi

La terza fase del progetto, 20 giugno – 10 ottobre 2005, è stata dedicata prevalentemente alla implementazione degli **inserimenti lavorativi assistiti, o internship**, da parte dei beneficiari (Azione 2). Questa attività, di centrale importanza per la riuscita del progetto, ha previsto due momenti, vale a dire l’individuazione e la formalizzazione delle opportunità (operazione cominciata già nella fase precedente) e lo svolgimento dei percorsi di internship. In questa fase, come in tutte le altre, è stato condotto anche il programma di comunicazione pubblica e di networking.

4.1. L’individuazione e la formalizzazione delle opportunità di internship

Nei mesi precedenti la terza fase, l’équipe del progetto, ha avviato un lavoro volto all’**individuazione** e al **primo contatto** con i rappresentanti dei potenziali enti ospiti delle attività di internship. A tale proposito sono state perseguite differenti strade: dall’attivazione delle reti proprie del CERFE e del CNOS-FAP, al contatto con confederazioni, associazioni e altri enti di categoria; dalla consultazione di enti e strutture specializzate per l’orientamento e l’inserimento lavorativo, al contatto diretto con imprese o altre organizzazioni operanti nei settori professionali di interesse dei beneficiari.

Complessivamente sono stati sondati 57 tra enti, cooperative e organizzazioni a carattere pubblico, privato e non profit attivi sul territorio regionale. Tra questi, **26 hanno dato la propria disponibilità** a ospitare l'esperienza di internship di uno o più beneficiari delle attività formative. Tali enti sono riportati nella tabella successiva.

Tab. 4. – Enti che hanno dato la propria disponibilità ad ospitare le internship

Ipermercato Auchan di Casalbertone	Studio Grimani
S.C. Impianti Srl	SIET Spa
Supermercato Cityper SMA di Aprilia	Hilton Rome Airport
Studio Grippa	SMA di via dei Laterani
Service Lazio 2000	Stella Impianti Srl
Cityper Gruppo Rocca di Anagnina	Leonardo 2002 Srl
Cooperativa A.V.A.S.S	Ufficio Legale della Legacoop Lazio
Cooperativa C.A.S.S.I.A.	GAN Assicurazioni Agenzia generale
Consorzio Unisan	Progetto Clima Srl
Revolution Team Srl	PRENATAL di Viterbo
Sartoria Stefania Natalini di Palestrina	MD Impianti Srl
Emy's Fashion	Rafstore Outlet di Viterbo
GMD Electronics	Centro Tangram

Il lavoro di individuazione e di contatto ha previsto un confronto e la verifica continua con i beneficiari delle loro aspettative circa gli enti proposti e la possibile internship. In tal senso, tutte le opportunità sono state vagliate e definite di comune accordo e per ciascuna di esse sono state realizzate le seguenti operazioni:

- un incontro tra il rappresentante dell'ente formativo e quello dell'ente ospite, finalizzato a presentare analiticamente l'iniziativa, l'allievo e gli obiettivi dell'internship;
- uno (o due incontri) tra gli stessi rappresentanti, ma alla presenza anche del beneficiario, volti a presentare quest'ultimo e a definire tutti gli aspetti tecnici, pratici e contenutistici dell'esperienza di internship;
- la redazione e la stipula di una convenzione di internship tra le tre parti;
- la sottoscrizione da parte dei beneficiari di un regolamento di internship;
- l'apertura di una assicurazione per l'allievo (responsabilità civile e infortuni sul lavoro) a carico del progetto.

Al termine di queste operazioni, alcuni allievi hanno avuto la possibilità di effettuare ulteriori visite o giornate di prova presso l'ente, prima ancora dell'avvio dell'internship vera e propria.

4.2. Lo svolgimento di percorsi di internship

Il 20 giugno 2005 hanno preso avvio le prime esperienze di internship da parte dei beneficiari delle attività formative presso gli enti prescelti. I 22 beneficiari hanno cominciato la parte formativa del progetto presso gli enti con una frequenza che è stata mediamente strutturata in cinque giorni lavorativi settimanali per 7 ore al giorno.

Complessivamente, infatti, il totale delle ore di internship da realizzare era di 600, per ciascuna esperienza. Nella tabella che segue, vengono presentati gli enti presso cui ciascun beneficiario ha realizzato la propria internship.

Tab. 5. – Quadro riassuntivo delle internship realizzate nell’ambito del progetto

Beneficiario	Ente
Adjagboni Kodjo	Ipermercato Auchan di Casalbertone
Ahmedi Ali	Sc Impianti Srl e Progetto Clima Srl
Arrua Claudia Elisabet	Cityper Sma (Aprilia)
Dogaru Maricica	Studio Grippa
Enache Gabriela	Service Lazio 2000 e Consorzio Unisan
Giurgi Emanuela	Cooperativa AVASS e CASSIA
Golloshi Elisabeta	(Sma) Gruppo Rocca
Gomez Valencia Melva Nydia	Revolution Team Srl
Hossain Sultana Razia	Sartoria Stefania Natalini
Mendoza Lopez Lucila	Emy’s Fashion
Maliona Solange	GAN Assicurazioni
Okpechukwu Anasoh Moses	GMD electronics
Ponce Quiroz Gina Janet	Studio Grimani
Ramirez Samudio Janneth	SIET S.p.a
Raspado Romel Polipol	Hilton Rome Airport
Santos Huaman Elizabeth	Cooperativa AVASS e CASSIA
Stratan Gheorghe	Sma Gruppo Rocca
Timovscaia Arina	Ipermercato Auchan di Casalbertone
Tirtopan Danut	Stella Impianti Srl
Valverde Araujo Elizabeth Roxana	Cooperativa AVASS e CASSIA
Vinogradova Irina	Ufficio Legale della Legacoop Lazio
Woldekidan Tewolde	Leonardo 2002 Srl

Nell’ambito delle internship, come si vedrà meglio anche più avanti, tutti i beneficiari hanno avuto modo di sperimentare una effettiva realtà lavorativa, non simulata o di laboratorio, e “protetta”. Essi, infatti, sono stati seguiti con continuità da un tutor dell’ente ospite, per la verifica delle attività, la richiesta di spiegazioni e le attività formative interne. Inoltre, l’ente formativo, seguendo

quanto previsto nel Modello di internship partecipata (MIP)¹³, ha messo a disposizione un tutor formativo, che ha avuto il compito di rimanere in contatto settimanale con i beneficiari per verificare l'andamento delle attività, il raggiungimento degli obiettivi formativi, ecc.

La verifica delle attività e il sostegno agli allievi sono stati coordinati attraverso l'attivazione di un monitoraggio periodico delle internship (ogni 7-10 giorni) che il CERFE ha realizzato durante i 4,5 mesi in cui si sono svolte.

Inoltre, durante l'esperienza lavorativa, i beneficiari hanno avuto quasi sempre l'opportunità di usufruire di un **ulteriore sostegno formativo** (formazione di appoggio) per approfondire aspetti specifici del lavoro svolto (uso di macchinari, metodologie o tecniche specifiche), o questioni proprie della gestione del lavoro in una organizzazione complessa (lavoro di gruppo, singoli aspetti organizzativi della struttura, ecc.) o, ancora, aspetti trasversali alle professioni (uso di software informatici, produzione di preventivi, aspetti logistici del lavoro, ecc.).

Le esperienze di internship, portate a termine da 19 beneficiari, si sono concluse tutte tra il 10 ottobre e il 7 novembre 2005. I risultati di tali esperienze e gli esiti in termini di inserimento lavorativo saranno presentati nei capitoli successivi.

4.3. Le attività di comunicazione pubblica, sensibilizzazione e networking

Anche in questa fase sono state condotte le necessarie attività trasversali volte, prevalentemente, a tenere aggiornati tutti gli attori coinvolti, direttamente o indirettamente, nel progetto e a dare vita ad una rete tra gli operatori interessati ad affrontare la questione dell'inserimento lavorativo degli immigrati (Azione 1).

In questo quadro, le attività di comunicazione hanno previsto, oltre alla redazione e pubblicazione del **quarto numero della newsletter** e all'**aggiornamento del sito internet**, anche la realizzazione del primo incontro del cosiddetto "**seminario di accompagnamento**" del progetto che si è tenuto il 19 luglio 2005 presso gli uffici del CERFE. L'incontro è stato presieduto da Luciano d'Andrea, ricercatore senior del CERFE, ed è stato introdotto da Federico

¹³ Più avanti si presenterà il Modello di internship partecipata - MIP. Per una illustrazione analitica di tale modello si rimanda a Bormioli S., d'Andrea L., *Modello della Internship Partecipata (MIP). Linee Guida*, Roma, ASDO, 2003

Marta, direttore del progetto. Sono intervenuti rappresentanti degli enti ospiti delle internship, rappresentanti delle reti di immigrati a Roma e operatori dei centri per l'orientamento al lavoro. I contributi si sono concentrati sulle singole esperienze di internship e sulla validità di alcuni aspetti specifici del modello utilizzato quali, tra gli altri, l'importanza da attribuire alla conoscenza degli elementi non formalizzati della professione o della possibilità di monitorizzare continuamente le attività.

5. Gli studi finali e la chiusura del progetto

Nel mese di ottobre e nella prima parte di quello di novembre 2005, le attività si sono concentrate sulla realizzazione degli studi finali e sulla chiusura del progetto. Si è provveduto inoltre alla chiusura delle attività trasversali di comunicazione pubblica e di networking.

Gli **studi finali** hanno comportato la raccolta, l'elaborazione e l'interpretazione di tutte le informazioni raccolte, non solo durante la ricognizione realizzata nella prima fase, ma anche attraverso la registrazione degli itinerari formativi e di inserimento lavorativo dei beneficiari e delle attività di comunicazione pubblica. L'opportunità, infatti, di sperimentare un insieme di percorsi di questo genere, ha reso possibile osservare direttamente numerosi fenomeni relativi alla questione dell'integrazione sociale ed economica degli immigrati portatori di competenze tecniche nella società di accoglienza. Gli studi finali hanno condotto, quindi, all'elaborazione del presente rapporto finale e delle linee guida che saranno presentate nella parte successiva.

Per quanto concerne la **comunicazione pubblica e il networking** (Azione 1), in questa fase sono state realizzate le ultime attività previste. In particolare, oltre all'aggiornamento finale del sito internet e alla redazione e pubblicazione **dell'ultimo numero della newsletter** (n. 5), le attività si sono concentrate sul confronto con tutti gli attori coinvolti nei processi di integrazione degli immigrati nel nostro paese, e in particolare di quelli con competenze tecniche di livello intermedio.

A tale proposito è stata realizzata una **conferenza elettronica**, ospitata nel sito del progetto (conferenza che è ancora attiva), dal titolo "immigrati e qualità professionale". Tale conferenza, introdotta da un documento per la discussione, ha permesso, con circa 10 interventi puntuali, un ulteriore scambio di punti di vista

sulle questioni oggetto di indagine e un'ulteriore diffusione degli approcci di intervento utilizzati con il progetto presso altri operatori del settore. Alla conferenza, infatti, si sono collegate oltre 80 persone.

Inoltre, sono state realizzate le **ultime due sedute** del Seminario di accompagnamento (18 ottobre e 10 novembre). Complessivamente, tale strumento ha consentito di convocare e di ospitare, tra i partecipanti alle differenti sedute, 54 persone (rappresentanti degli enti ospiti, di COL, di confederazioni di categoria, di centri di formazione e di orientamento privati, di servizi di sostegno agli immigrati e dei flussi migratori stessi) che durante i lavori hanno portato il proprio contributo di esperienza secondo i settori di provenienza. Sono stati affrontati anche temi connessi alla formazione degli immigrati, all'analisi dei loro fabbisogni formativi e allo screening delle competenze, alle procedure di inserimento nel mondo del lavoro e agli ostacoli che rendono tale inserimento difficoltoso, ecc.

L'ultimo incontro del Seminario di accompagnamento, che ha rappresentato anche una sorta di cerimonia conclusiva del progetto e, in particolare, delle attività formative, è stato presieduto da Luciano d'Andrea e introdotto da Federico Marta. Inoltre, sono intervenuti, tra gli altri: Claudia Elisabet Arrua, partecipante al corso; Agostino Megale, presidente IRES CGIL; Arturo Salerni, Assessorato al lavoro del Comune di Roma; Eustachio Tarquini, del servizio risorse umane di Auchan Spa di Casalbertone; Danut Tirtopan, partecipante al corso.

Il seminario si è concluso con un piccolo rinfresco offerto dal CERFE, al quale ha contribuito, preparando alcuni piatti tipici del suo paese, Romel Raspado Polipol, partecipante al corso di formazione per il recupero e il perfezionamento delle sue competenze di cuoco

In questa ultima fase di attività si è provveduto alla chiusura di tutte le attività formali previste, dall'archiviazione dei materiali, alla compilazione di tutte le schede amministrative (sul SIMON), all'organizzazione e alla realizzazione degli esami finali (tenutisi presso gli uffici del CERFE il 10 novembre), alla predisposizione degli attestati finali.

Infine, in quest'ultima fase si è proceduto alla messa a punto e all'attivazione della cosiddetta "post produzione". Si tratta di un percorso, che si realizzerà anche al di là delle attività progettuali, di assistenza e sostegno ai beneficiari, finalizzato, per quanto possibile, ad un loro pieno inserimento professionale a livelli e con ruoli adeguati alle capacità e alle esperienze possedute.

Capitolo Quarto

Principali risultati

Con il presente capitolo si intende illustrare sinteticamente i principali risultati conoscitivi acquisiti attraverso il progetto nel suo complesso. Si farà riferimento, pertanto, non solo a quanto emerso dalla ricognizione, ma anche alle altre attività di comunicazione pubblica, networking e, in particolare, a quelle formative, che hanno rappresentato un vero e proprio laboratorio sperimentale, attraverso il quale è stato possibile osservare le dinamiche in gioco nei processi di riqualificazione e di integrazione sociale e professionale degli immigrati nel nostro paese.

Tali risultati, che saranno qui di seguito presentati in modo generale, troveranno la loro dimostrazione nella seconda parte, dove si proporranno anche alcune indicazioni, o linee guida, per la realizzazione di interventi volti a favorire l’inserimento professionale degli stranieri nel mercato del lavoro locale. Si tratta, di **tre risultati principali** che riguardano la scoperta di un particolare gruppo di **immigrati** che sono stati denominati “**a qualificazione professionale incrementale**”; l’esistenza di un “**circolo vizioso**” che tende a spingere queste persone verso una perdita della propria identità professionale e, quindi, a essere coinvolte nei processi di dequalificazione; l’effettiva possibilità di attivare un **circolo virtuoso** che favorisca una loro riqualificazione e un inserimento adeguato nel mondo lavorativo.

GLI IMMIGRATI A QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE INCREMENTALE

Un primo e più importante insieme di risultati che il progetto ha permesso di ottenere è quello di avere disvelato, in un certo senso, l’esistenza di un particolare gruppo di stranieri *sui generis*, che potrebbero essere chiamati **immigrati a qualificazione professionale incrementale**, in quanto portatori di un bagaglio di esperienze lavorative e di competenze specifiche, che può facilmente essere incrementato, adeguandolo e aggiornandolo alle specifiche necessità che la realtà del mondo del lavoro italiano può porre a uno straniero.

Si tratta, innanzitutto, di soggetti che – contrariamente alla visione che se ne ha nel nostro paese, troppo spesso legata a stereotipi e preconcetti – provengono dalle **aree urbane di società moderne** e appartengono, prevalentemente, ai **ceti produttivi di tali società** (operai, ceti medi, piccoli commercianti, ecc.). Persone che hanno potuto, quindi, maturare, proprio nei paesi di origine, specifiche **qualifiche, competenze lavorative ed esperienze professionali** di grande valore anche per i rappresentanti delle nostre economie locali.

Si fa riferimento a **qualifiche differenti** da quelle **di alto livello**, vale a dire caratterizzate da titoli di studio universitari o post universitari, o da quelle che potrebbero essere definite **contingentate**, in quanto connesse con la domanda di mano d'opera qualificata o specializzata che arriva nei paesi di accoglienza su specifica “domanda” da parte dei datori di lavoro. Le qualifiche di questo particolare gruppo di immigrati, infatti, si caratterizzano per la diffusa presenza, tra i suoi rappresentanti, di una **costellazione di competenze tecniche e professionali a carattere “intermedio”** che, come accennato, rappresenta un grande potenziale, tanto per gli immigrati quanto per il nostro paese, che dovrebbe essere accresciuto e consolidato al fine di tessere trasformato in una risorsa effettiva.

In secondo luogo, si tratta di individui che, se adeguatamente sostenuti, sono animati da un **forte orientamento a mettersi in gioco** nel paese di accoglienza, per recuperare questo complesso e ricco bagaglio professionale, ampliarlo, adeguarlo e renderlo disponibile per un inserimento lavorativo.

L'esperienza diretta condotta attraverso le attività formative e di inserimento lavorativo, infatti, ha permesso di dimostrare l'esistenza, tra gli esponenti di questo particolare gruppo di immigrati, di **una forte agency**, determinata, da una parte, da un'incrollabile volontà di riqualificarsi e di inserirsi in settori e a livelli professionali adeguati alla propria esperienza e, dall'altra, di agire per fuoriuscire dai processi di esclusione sociale che spesso tendono ad invischiarli.

IL CIRCOLO VIZIOSO DEI PROCESSI DI DEQUALIFICAZIONE TECNICA

Questa volontà, però, non si manifesta, se non raramente, in modo evidente e automatico, in quanto è frustrata da un insieme di elementi che caratterizzano il percorso migratorio e tendono ad innescare una sorta di **circo vizioso**. Ciò appare connesso, innanzitutto, con la necessità degli immigrati di misurarsi con le

incombenze della sopravvivenza quotidiana (lavorare, trovare un alloggio, mangiare, ecc.) che il più delle volte li spinge ad accettare il primo impiego remunerativo, qualunque esso sia, e di confrontarsi con un sistema di accoglienza troppo spesso sbilanciato sulle **politiche e gli interventi di “emergenza”**, che tendono a non tematizzare la questione del recupero delle competenze.

Questo circolo vizioso sembra essere una delle principali determinanti dell’attivarsi, una volta nel paese di accoglienza, di un **processo di dequalificazione** degli immigrati, con la conseguente assenza di una piena utilizzazione nel nostro paese di un ampio potenziale di risorse umane.

Il progetto ha permesso, a tale proposito, di scoprire l’esistenza di un **secondo processo di dequalificazione** che si somma a quello, maggiormente noto, in cui sono coinvolti gli immigrati in possesso di elevati titoli di studio, i quali raramente riescono a operare professionalmente nel proprio settore di competenza e a un livello adeguato alle proprie conoscenze.

Si tratta, in sostanza, di due processi che si verificano nel più generale contesto della dequalificazione professionale che tende a colpire la maggioranza dei lavoratori stranieri.

Per distinguere i due processi, analoghi nei loro effetti, ma differenti per il tipo di soggetti coinvolti e per il modo in cui si manifestano, si può parlare di dequalificazione intellettuale e di **dequalificazione tecnica**. Quest’ultima, però, è maggiormente invisibile e stratificata e differisce dalla prima, sia per il fatto che **le competenze tecniche** sono più nascoste, in quanto **non sancite ufficialmente** dal possesso di titoli di studio o da altri titoli professionali formali, sia per il fatto che il contrasto, posto in evidenza dai processi di dequalificazione, appare meno stridente e tende a manifestarsi in forme differenti.

La dequalificazione tecnica, infatti, non si limita ad un aspetto di tipo formale – ad un titolo di studio ben definito non corrisponde un lavoro adeguato –, ma si manifesta sia in termini di **mancato uso delle competenze specifiche**, a causa del quale l’interessato svolge lavori completamente diversi da quelli per cui è stato preparato, sia in termini di **limitato uso delle competenze** possedute, in quanto l’immigrato lavora nel suo ambito professionale svolgendo però mansioni di livello inferiore, sia, infine, in termini di **uso non riconosciuto delle competenze**, dal punto di vista dello status professionale, della qualifica, della retribuzione, ecc.

In questo contesto, il processo di dequalificazione degli “immigrati incrementali” è determinato da un insieme di situazioni e di elementi che rendono difficile il percorso inverso verso una piena riqualificazione e l’accesso al mondo del lavoro. Attraverso le attività di ricerca è stato possibile ricostruire i principali **ostacoli**, tanto di tipo endogeno che di tipo esogeno, che si frappongono, o che possono frapporsi, al recupero delle competenze possedute dagli immigrati.

Gli ostacoli **endogeni** riguardano numerose sfere della vita degli immigrati nel nostro paese e sono connessi, tra l’altro, con: una certa obsolescenza, o rischio di obsolescenza, delle competenze maturate; la carenza di conoscenza della realtà professionale nel nostro paese; una limitata conoscenza dei linguaggi professionali come l’italiano tecnico o le tecnologie informatiche; un capitale sociale che non sempre viene pienamente attivato o in modo adeguato dagli immigrati; una sorta di crisi dell’identità professionale determinata dall’impatto con il contesto sociale e lavorativo italiano che tende a produrre una forma di “oblio” della propria professione.

Altri ostacoli individuati, attraverso le attività del progetto, sono quelli di tipo **esogeno**, nel senso che sono esterni alla volontà degli immigrati. Tra questi è stato possibile identificarne alcuni di carattere generale quali: quelli a carattere giuridico e normativo che rendono difficoltoso il riconoscimento di alcune competenze e lo svolgimento di alcune professioni; quelli connessi alla mancanza di conoscenza del fenomeno migratorio e delle sue caratteristiche, da parte degli attori preposti all’orientamento e inserimento lavorativo; quelli relativi alla mancanza di forme e strutture di collegamento tra tutti gli attori coinvolti nelle politiche di sostegno e di integrazione sociale e professionale degli immigrati; quelli determinati dal perdurare di forme di pregiudizio o di atteggiamenti discriminatori nei confronti degli immigrati da parte dei “datori di lavoro”.

UN CIRCOLO VIRTUOSO PER LA RIQUALIFICAZIONE

L’esperienza formativa condotta, ma anche le altre attività del progetto, hanno permesso, infine, di mettere in luce un ulteriore insieme di risultati conoscitivi e di scoperte circa gli elementi che possono **facilitare i percorsi di riqualificazione e di recupero delle competenze degli immigrati** e, quindi, favorire un più efficace processo di integrazione sociale ed economica degli immigrati a qualificazione professionale incrementale.

A tale proposito, si può parlare, anche in contrapposizione al circolo vizioso illustrato prima, di una sorta di **circolo virtuoso** che potrebbe contribuire, da una parte, a **combattere le forme di sfruttamento** e, più in generale, a **migliorare la qualità della vita lavorativa degli immigrati**, prevenendo, al contempo, il determinarsi di nuovi e più intensi rischi di esclusione sociale. Dall'altra parte, questo circolo potrebbe apportare, come testimoniato anche dai diretti interessati, **un alto valore aggiunto, alle imprese e alle organizzazioni** che sapranno approfittarne, in termini di investimento in nuove risorse umane in grado di mettere a disposizione, oltre le proprie competenze, anche tutto un corollario di capacità e di know how derivanti dall'esperienza migratoria stessa come, ad esempio, la conoscenza delle lingue straniere o delle società di provenienza.

In primo luogo, si fa riferimento alla possibilità di intervenire, anche a costi relativamente ridotti, nel campo della **formazione degli immigrati**, puntando non solo alla definizione di nuove conoscenze o alla specializzazione di nuova "mano d'opera", ma anche **utilizzando il capitale professionale già disponibile**. In tal senso, le iniziative formative come quella proposta, lungi dal porsi in contrapposizione con la tradizionale formazione professionale, rappresentano una valida alternativa, da utilizzare soprattutto in riferimento a questa particolare fascia di immigrati.

La formazione di questo tipo, come si è visto nella presente sperimentazione, deve però puntare, oltre che a favorire un rafforzamento tecnico delle competenze dei beneficiari, anche e, soprattutto, a facilitare il recupero, la trasformazione e la ridefinizione della propria **identità professionale**, intesa, in generale, come la capacità dei beneficiari di controllare la realtà del paese di accoglienza, attraverso la maturazione di un rinnovato appassionamento nei confronti degli aspetti culturali e sociali della propria professione.

Si è potuta sperimentare, inoltre, l'importanza di accompagnare la formazione con uno strumento volto a gestire le esperienze di inserimento lavorativo, o **internship**, fondato su un **carattere "non simulato"**, ma molto vicino alla effettiva realtà del lavoro, che permetta ai partecipanti di confrontarsi anche con le **dimensioni** non strettamente tecniche del lavoro, sia di tipo **formale** (come il confronto con un'organizzazione complessa), sia di tipo **informale** (come, ad esempio, l'area delle conoscenze tacite o dei rapporti interpersonali).

Tale esperienza lavorativa, come verificato nella realtà del progetto, deve comunque svolgersi in un **"luogo protetto"** per salvaguardare il beneficiario dalle spinte verso una sua marginalizzazione e attraverso un percorso accompagnato e

sostenuto da **figure formative** in grado di **monitorizzare** l'andamento dell'internship, di valorizzare e ottimizzare le acquisizioni e di facilitare il raggiungimento degli obiettivi e di garantire, per quanto possibile, l'effettivo inserimento nel lavoro.

Un ulteriore risultato concernente il circolo virtuoso è la scoperta dell'esistenza di una **intensa disponibilità da parte dei "datori di lavoro"**, vale a dire dei rappresentanti degli enti e delle imprese che offrono opportunità di lavoro sul mercato regionale, ad **accogliere** esperienze di inserimento lavorativo di persone straniere, a **investire**, non solo economicamente, su tali iniziative e a proporsi di **utilizzare** questo patrimonio di risorse umane, anche per una crescita della propria organizzazione.

Si tratta di una disponibilità che certamente avviene a determinate condizioni, prima fra tutte la presenza di un soggetto in grado di svolgere una **funzione di mediazione e di garanzia**, come, nel presente caso, i due componenti l'Associazione temporanea di impresa. Tale ruolo appare fondamentale, non solo per le sue contingenze formali (ad esempio, le garanzie assicurative per i beneficiari in situazione di internship), ma anche e soprattutto per l'effettiva presenza formativa, che ha contribuito, nella collaborazione tra ente ospite ed ente formativo, a risolvere in corso d'opera i problemi, a reindirizzare gli obiettivi, a favorire la comprensione del ruolo del beneficiario nell'ente che lo accoglie.

La disponibilità degli enti, come si vedrà in seguito più analiticamente, è dimostrata, oltre che dalla relativa facilità con cui è stato possibile siglare le convenzioni per la realizzazione delle internship, anche:

- dal **tempo** dedicato alle **attività preparatorie** (incontri di presentazione, incontri amministrativi, ecc.), a quelle **formative** (dalla formazione di appoggio a quella informale che gli enti hanno realizzato per i beneficiari), a quelle di **verifica** (monitoraggio periodico, incontri specifici e altro);
- dall'**investimento**, in termini economici, effettuato dagli enti attraverso forme di retribuzione o di rimborsi forniti ai beneficiari o anche di regali, di benefit (parcheggio, buoni pasto) e altro;
- dai positivi esiti delle internship in termini di **opportunità lavorative successive** (contratti a tempo determinato, contratti a progetto, ecc.).

Infine, un ulteriore risultato che è stato possibile rilevare attraverso le attività del progetto è quello relativo alle ampie potenzialità, non sempre espresse in maniera adeguata, esistenti nel tessuto sociale regionale rappresentate da un

insieme di **attori, strumenti e risorse che potrebbero essere utilizzate**, per favorire questo tipo di percorsi di recupero, di riqualificazione e di inserimento lavorativo degli immigrati a qualificazione professionale incrementale.

PARTE SECONDA
LINEE-GUIDA

Questa seconda parte del rapporto finale del progetto integrato sul recupero delle competenze degli immigrati, intende fornire alcune indicazioni o **linee-guida** circa le condizioni e gli strumenti che possono favorire strategie di inserimento lavorativo degli immigrati a qualificazione professionale incrementale attraverso attività formative basate sull'utilizzazione dello strumento dell'internship.

Si farà riferimento, tanto ai risultati della ricognizione in senso stretto, che hanno guidato l'impostazione analitica delle successive attività, quanto alle iniziative di networking e di comunicazione, quanto, infine, ai risultati del percorso formativo (analisi dei fabbisogni formativi, corso di formazione ed esperienze di internship).

Le linee-guida hanno per oggetto la modalità con cui è possibile realizzare un effettivo inserimento lavorativo degli immigrati a qualificazione professionale incrementale. In particolare, esse si soffermano su **cinque aspetti** fondamentali:

- l'identità dei beneficiari;
- i fabbisogni formativi;
- il corso di formazione;
- l'inserimento lavorativo assistito o internship;
- la sensibilizzazione e la comunicazione pubblica.

Per ognuno dei cinque aspetti vengono presentati:

- i motivi dell'importanza della problematica trattata; in proposito, si usa il termine inglese *rationale*, che di solito indica le motivazioni scientifiche di natura teorica ed empirica, a partire dalle quali iniziare a riflettere su un determinato argomento;
- le **lezioni apprese**, attraverso l'esperienza diretta del progetto;
- i principali **orientamenti strategici** e alcune **indicazioni operative** da tenere presente per la progettazione e l'implementazione di iniziative analoghe.

A ciascuno degli aspetti fondamentali è dedicato un capitolo (dal quinto al nono). Al termine, viene presentato uno schema riassuntivo degli orientamenti strategici e delle principali indicazioni operative formulate.

Capitolo Quinto

Identità

Sostenere l'identità degli immigrati incrementali

Razionale

Le dimensioni del fenomeno migratorio al livello globale hanno assunto, negli ultimi decenni, una rilevanza numerica sempre maggiore. Secondo il censimento del 2000 delle Nazioni Unite¹⁴ **i migranti nel mondo sono oltre 175 milioni**, con una incidenza pari al 2,9% sulla popolazione mondiale. Inoltre, sempre stime delle Nazioni Unite portano a ritenere che nei prossimi anni il flusso migratorio mondiale si manterrà su amplissime dimensioni.

L'Italia non è esente da questo fenomeno e recentemente ha acquisito una **posizione sempre più centrale, anche dal punto di vista quantitativo, nel quadro dei movimenti migratori provenienti da paesi extracomunitari**. Si stima, infatti, che nell'ultimo anno le presenze di stranieri abbiano raggiunto un totale di 2,6 milioni di persone, vale a dire il 4,5% della popolazione residente nel nostro paese¹⁵, e che il flusso annuale di nuovi arrivi tenderà a mantenersi su valori molto elevati. Lo scorso anno, ad esempio, nonostante le norme più restrittive della legge 189/2002, sono stati concessi complessivamente quasi 880.000 visti di ingresso nel nostro paese¹⁶. Tali cifre, che pongono l'Italia ai primi posti in Europa per peso percentuale degli immigrati sul totale della popolazione, ripropongono in modo forte la questione dell'integrazione e dell'inserimento lavorativo nel tessuto sociale nazionale.

¹⁴ World Migration Report, 2003

¹⁵ Caritas, Immigrazione, Dossier statistico, 2004.

¹⁶ Ibidem

Nonostante ciò, pur se si è cominciato ad adottare sistemi di rilevazione periodica circa la dimensione dei flussi migratori nel nostro paese, ancora **molto poco si conosce della natura e delle caratteristiche di tali flussi** e anche **delle società di provenienza degli immigrati**. Fino a pochi anni fa, ad esempio, era completamente sconosciuto il fenomeno delle migrazioni altamente qualificate nel nostro paese e solo recentemente si è cominciato a parlare di interventi e di programmi finalizzati all'integrazione lavorativa degli immigrati laureati.

Analogamente, pochissimi sono quelli che si sono posti la **questione dell'esistenza di competenze, know-how ed esperienze lavorative** significative anche tra gli altri immigrati, lasciando spazio a una rappresentazione che vede una sorta di **polarizzazione tra immigrati altamente qualificati (*high skilled*) e manodopera** a basso costo, **priva di qualunque qualificazione** o competenza (*low skilled*).

Nessuna rilevazione, studio o ricerca, condotta nel nostro paese, ad esempio, si è interessata in modo approfondito alla registrazione delle professioni svolte o delle **competenze** maturate o, più in generale, delle **esperienze formative e lavorative** condotte dagli immigrati nel loro paese o durante il loro percorso migratorio e, quindi, della loro identità professionale.

Lezioni apprese

Il progetto ha messo in evidenza alcune **caratteristiche professionali** concernenti i flussi migratori nel nostro paese, con particolare attenzione a una specifica porzione di tali flussi, e, quindi, all'individuazione di coloro che sono stati definiti "immigrati a qualificazione professionale incrementale".

LE COMPETENZE PROFESSIONALI DEGLI IMMIGRATI INCREMENTALI

In primo luogo, si vuole segnalare l'esistenza di un **mondo professionale nascosto**, fatto da numerosissimi immigrati nel nostro paese portatori di competenze di livello intermedio.

Tra i 100 intervistati¹⁷ è stato possibile riscontrare **50 specifiche competenze tecniche di livello intermedio**, afferenti a differenti categorie e settori professionali. Se si utilizza la classificazione delle professioni dell'ISTAT¹⁸, che prevede nove categorie generali, si può osservare come tra gli intervistati siano presenti competenze riferibili a 6 dei 7 settori possibili¹⁹.

Nella tabella che segue viene presentata questa ripartizione e si può vedere come la maggior parte degli intervistati provenga da professioni inserite nei settori **“artigiani, operai specializzati e agricoltori”**, **“professioni intermedie (tecnici)”** e **“professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie”**.

Tab. 6 – Ripartizione delle competenze degli intervistati nelle categorie professionali (%)

Categorie professionali	%
1. Artigiani, operai specializzati e agricoltori	37
2. Professioni intermedie (tecnici)	25
3. Professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie	23
4. Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	9
5. Conduttori impianti, operatori macchinari fissi e mobili, operai montaggio industriale	4
6. Personale non qualificato	2
Totale	100

Fonte: CERFE, 2005

Al contrario, molto poco diffuse sono le competenze che si riferiscono ai settori **“conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale”** e, soprattutto, **“personale non qualificato”**.

Anche tra i **beneficiari delle attività formative**, è stato possibile riscontrare lo stesso tipo di competenze. Infatti, tra i 22 che hanno avviato l'esperienza di internship si trovano persone con professionalità, più o meno radicate negli anni, nelle categorie:

- **artigiani, operai specializzati e agricoltori (6)** – ricamatrice, sarta, panettiera, elettricista, idraulico, riparatore elettrodomestici;
- **professioni intermedie – tecnici (7)** – 3 infermiere ausiliarie, 3 contabili, elettrotecnico;

¹⁷ Si ricorda che è stato intervistato con questionari strutturati un panel di 100 immigrati residenti nella regione del Lazio, non in possesso di un titolo di studio di alto livello (laurea o titoli superiori).

¹⁸ ISTAT, Classificazione delle professioni, 2001.

¹⁹ Le prime due categorie sono state escluse in quanto riguardano professioni per le quali è necessario un titolo di studio universitario.

- **professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie (4)** – cuoco, parrucchiera, commessa, cassiera;
- **professioni esecutive relative all'amministrazione (5)** – 2 magazzinieri di supermercato, segretaria legale, impiegata assicuratrice, impiegata amministrativa.

Di seguito, si prova a ricostruire in modo più analitico una sorta di “mappa delle competenze” di cui gli immigrati intervistati sono portatori seguendo la classificazione proposta dall'ISTAT.

Artigiani, operai specializzati e agricoltori

Come si può vedere nella tabella che segue, il maggior numero di immigrati inseriti in questa categoria (13 su 37) è costituito da artigiani del settore **tessile, alimentare e legno** e, in particolare, sarti, ricamatrici, tessitrici, panettieri, pasticceri e fresatori. Seguono gli **artigiani/operai del settore edilizio** (10), quali muratori, elettricisti, pittori edili; gli **operai metalmeccanici e assimilati** (8) quali saldatori, meccanici, riparatori, ecc.

Tab. 7 – Competenze degli intervistati della categoria “Artigiani, operai specializzati e agricoltori” (v.a.)

Subcategoria	Competenze intervistati e paese di provenienza	v.a.
1. Lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, ecc.	Sarto/a (Etiopia, Congo, Perù, Senegal, Romania, Afghanistan, Pakistan, Bulgaria)	8
	Ricamatrice (Bangladesh)	1
	Tessitrice (Romania)	1
	Fresatore (Romania)	1
	Pasticcere (Romania)	1
	Panettiere (Moldavia)	1
<i>Totale sub categoria</i>		<i>13</i>
2. Industria estrattiva ed edilizia	Muratore (2 Bangladesh, 2 Senegal)	4
	Elettricista (Filippine, Perù)	2
	Pittore edile (2 Tunisia)	2
	Vetraio (Afghanistan)	1
	Idraulico (Egitto)	1
<i>Totale sub categoria</i>		<i>10</i>
3. Metalmeccanici e assimilati	Saldatore (Eritrea, Senegal, Romania)	3
	Meccanico auto (Congo, Perù)	2
	Meccanico macchinari industriali (2 Romania)	2
	Riparatore frigoriferista (Iran)	1
<i>Totale sub categoria</i>		<i>8</i>

4. Agricoltori, lavoratori agricoli, ecc.	Contadino (Senegal, Eritrea)	2
	Vivaista di piante (Equador)	1
	Pescatore (Egitto)	1
<i>Totale sub categoria</i>		4
5. Artigianato artistico, della stampa, ecc.	Ceramista (Perù)	1
	Tipografo (Bangladesh)	1
<i>Totale sub categoria</i>		2

Fonte: CERFE, 2005

Meno diffusi sono gli immigrati portatori di competenze connesse ai lavori agricoli o alla pesca (4) e all'artigianato artistico e della stampa (2).

Professioni intermedie (tecnici)

Nella categoria delle professioni intermedie sono stati inseriti gli intervistati che possiedono **conoscenze e competenze tecniche** nei settori **delle scienze fisiche e dell'ingegneria** (4 ricorrenze su 25), delle **scienze mediche e agronomiche** (7) e, soprattutto, nel settore delle **professioni intermedie di ufficio** (12 intervistati).

Tab. 8 – Competenze degli intervistati della categoria “Professioni intermedie” (v.a.)

Subcategoria	Competenze intervistati	v.a.
1. Professioni intermedie di ufficio.	Contabile (3 Romania, Colombia, Congo, Bangladesh, Madagascar, Bulgaria, Moldavia)	9
	Ragioniere (Filippine, Romania)	2
	Assicuratore (Congo)	1
<i>Totale sub categoria</i>		12
2. Professioni intermedie nelle scienze mediche e agronomiche	Infermiere (Bolivia, Romania, Perù)	3
	Infermiere tecnico/assistente ospedaliera (2 Perù)	2
	Ostetrica (Filippine)	1
	Perito agrario (Argentina)	1
<i>Totale sub categoria</i>		7
3. Professioni intermedie nelle scienze fisiche e dell'ingegneria	Riparatore TV (Albania)	1
	Tecnico elettronico (Argentina)	1
	Tecnico geologo (Ucraina)	1
	Programmatore (Perù)	1
<i>Totale sub categoria</i>		4
4. Professioni intermedie dei servizi personali	Grafico (Romania)	1
	Comunicatore (Messico)	1
<i>Totale sub categoria</i>		2

Fonte: CERFE, 2005

Infine, molto ridotto è il numero di intervistati in possesso di competenze specifiche nel settore dei servizi personali, come quelle di grafico e di comunicatore (2 ricorrenze).

Professioni relative alle vendite e ai servizi alle famiglie

A questa terza categoria professionale fanno riferimento 23 intervistati portatori di competenze nell'ambito del **commercio** (12 intervistati, tra cui 8 commessi, 3 commercianti e un aiuto farmacista) e, in misura minore, in quello **turistico e alberghiero** (6 intervistati, tra cui 2 cuochi, 2 camerieri, un receptionist e un maître d'hotel) e in quello di specifici **servizi alle famiglie** (5 intervistati, 4 parrucchieri/barbieri e un guardiano).

Altre categorie

Poco numerosi sono gli intervistati in possesso di competenze specifiche attinenti la categoria delle **professioni esecutive nel campo dell'amministrazione e della gestione**. In particolare, maggiormente diffusi risultano essere coloro che nel proprio paese hanno svolto lavori di segretariato (7 intervistati). Solo un intervistato ha lavorato come impiegato di banca e un altro come magazziniere in un supermercato. Infine, devono essere ricordate due categorie a cui fanno riferimento le competenze di soli 6 intervistati. Si tratta, in primo luogo, dei **“conduttori di veicoli, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale”** (3 autisti e 1 tornitore) e, in secondo luogo, di **“personale non qualificato”** (1 collaboratore domestico e 1 operatore ecologico).

L'IDENTIKIT DEGLI IMMIGRATI INCREMENTALI

Se la ricostruzione di una sorta di mappa delle competenze di livello intermedio possedute dagli immigrati che compongono questo panel può rappresentare una importante scoperta della presente ricerca, ancora più sorprendenti e inaspettati appaiono alcuni **tratti dell'identità di questa porzione di stranieri** che risultano essere, come già si può comprendere dal tipo di professioni svolte nel paese di provenienza, rappresentanti di **società moderne** e dei **ceti produttivi** di tali società.

Le società di provenienza

Per quanto risulti difficile determinare con certezza **l'origine sociale degli immigrati** (considerando la diversità delle situazioni sociali di provenienza), si è

potuto, comunque, accertare che la quasi totalità degli intervistati proviene da famiglie del ceto produttivo del proprio paese e che l'80% di questi appartiene a un **ceto produttivo di livello medio o medio-basso** (si preferisce usare una terminologia non tecnica, anche per le difficoltà di trasferire da una società all'altra i concetti della stratificazione sociale)²⁰.

Se era presumibile una forte presenza di persone provenienti da ceti produttivi di livello basso tra gli immigrati intervistati, più sorprendente appare essere **l'ampia percentuale (43%) di intervistati appartenenti ad una fascia produttiva intermedia**. Questo dato sembra confermare, anche se indirettamente, la presenza nei paesi di provenienza degli immigrati, anche in quelli africani, di ampi e sviluppati ceti medi.

Tab. 9 – Ceto produttivo delle famiglie di origine degli intervistati, secondo la provenienza geografica (%)

Ceto produttivo	Africa	America Latina	Asia	Europa Est	Totale
Basso	44,8	34,6	33,3	33,3	37,0
Medio	41,4	34,6	45,8	52,4	43,0
Alto	13,8	30,8	16,7	14,3	19,0
Non risponde	0,0	0,0	4,2	0,0	1,0
Totale	100	100	100	100	100

Fonte: CERFE, 2005

Questo dato, nella sua generalità, viene segnalato anche da un operatore di un Centro per l'orientamento al lavoro

“Moltissimi immigrati, anche tra gli africani, hanno alti livelli di scolarizzazione e provengono da ceti sociali medi o alti. Tra di loro ci sono anche figli di diplomatici, parenti di ministri, ecc.” (Inf. 1).

In parte, questo dato viene confermato anche dalla provenienza della maggior parte (11 su 22) dei **beneficiari del corso** tra cui: un albanese, un nigeriano, un rumeno e una colombiana provenienti da una famiglia di piccoli commercianti;

²⁰ Sono stati considerati appartenenti ai: ceti produttivi bassi - operai e prestatori di servizi non specializzati (braccianti agricoli, facchini, venditori ambulanti), addetti a impianti di produzione e conducenti di macchinari, operai specializzati e agricoltori; ceti produttivi medi - impiegati in attività commerciali e artigiane, piccoli commercianti, impiegati d'ufficio non specializzati, impiegati a media specializzazione (con competenze amministrative, intellettuali e artistiche) e nelle forze dell'ordine; ceti produttivi alti - professionisti nei settori organizzativo, tecnico, intellettuale, scientifico o artistico ad elevata specializzazione, imprenditori o dirigenti di strutture organizzative complesse.

una bengalese, un filippino e una peruviana figli di imprenditori; una rumena, una peruviana e una argentina i cui familiari sono impiegati nelle amministrazioni statali; una peruviana i cui genitori esercitano la libera professione.

Il panel di intervistati, inoltre, evidenzia la diffusa **provenienza urbana dei flussi migratori**, anche in assenza della sua componente maggiormente qualificata. Il 56% degli intervistati, infatti, viene dalla capitale o da un'altra grande città del paese di origine e il 40% da un centro urbano di medie dimensioni. Solo il 4% di tutti gli intervistati ha una provenienza rurale (villaggi o altri piccoli centri rurali).

Analoga è risultata la **provenienza dei beneficiari delle attività formative**, tra i quali il 41% viveva nella capitale del proprio paese, il 45,6% in un'altra città e solo il 13,4% in un'area prevalentemente rurale.

Il capitale cognitivo degli immigrati

La ricerca, inoltre ha messo in evidenza l'esistenza di **uno specifico capitale cognitivo anche tra gli immigrati incrementali**, fatto di titoli di studio prevalentemente di livello secondario, di un buon orientamento alla formazione professionale e di una diffusa conoscenza delle lingue.

A questo proposito, si deve segnalare che la grande maggioranza degli intervistati possiede un **diploma di scuola secondaria o superiore**²¹ (71%) e che solo il 3% di questi non ha conseguito nessun titolo di studio. Anche i **titoli di studio dei beneficiari** delle attività formative confermano questa prevalenza di diplomati (19 su 22 hanno conseguito il diploma superiore).

Titoli di studio secondari risultano essere particolarmente diffusi tra la **componente femminile** degli intervistati (l'84% possiede un diploma superiore contro solo il 54% degli uomini) e tra gli **immigrati provenienti dall'Europa dell'est** (100,0% di intervistati con diploma superiore) e **dall'America Latina** (80,8%).

Alla specifica qualifica ottenuta con i percorsi scolastici, terminati nel 96% dei casi nel paese d'origine, si deve aggiungere la forte intenzionalità degli intervistati a migliorare le proprie competenze professionali e lavorative, testimoniata dalla

²¹ In considerazione dei differenti ordinamenti scolastici tra i differenti paesi, i titoli di studio sono stati raggruppati in scuola primaria e scuola secondaria o superiore.

realizzazione dei corsi di formazione professionale e corsi per l'apprendimento di lingue straniere.

In particolare, si può osservare che quasi **la metà degli intervistati** (48%) ha avuto modo di frequentare **corsi di differente genere** (informatica e programmazione; contabilità; infermiere professionali; idraulica ed elettricità; sartoria e ricamo; per parrucchieri e barbieri) e che il 44% ha seguito uno o più corsi per **l'apprendimento di lingue straniere** e, in particolare, dell'italiano e dell'inglese.

A prescindere dalla frequentazione di corsi di lingua, particolarmente diffusa la capacità di esprimersi non solamente nel proprio idioma. Il **78% degli intervistati, infatti, conosce bene almeno due lingue e il 38% di questi, addirittura, tre o più.**

Inoltre, **i tre quarti degli intervistati (74%) conoscono bene la nostra lingua.** Chiaramente si tratta di una **conoscenza** non particolarmente approfondita e, come rilevano molti degli informatori qualificati consultati, **limitata agli aspetti della vita quotidiana e senz'altro più carente per ciò che concerne il linguaggio tecnico e professionale.** Tale situazione, che tende anche ad ostacolare un buon percorso di integrazione lavorativa degli immigrati, è confermata anche dall'esperienza diretta delle attività formative, con **circa i due terzi dei beneficiari in grado di parlare,** e in qualche caso di scrivere, **correttamente l'italiano,** ma con una forte necessità di fuoriuscire dal linguaggio quotidiano e di entrare in quello specifico delle professioni.

Oltre a questa carenza nel linguaggio tecnico, si deve riscontrare, tra gli **elementi di debolezza** relativi al capitale cognitivo degli intervistati, che le esperienze lavorative maturate, prevalentemente a carattere subordinato ed esecutivo, non hanno permesso l'accumulazione di capacità e *know how* professionali specifici e innovativi. In particolare, si deve segnalare che:

- meno della metà degli intervistati (il 41%) ha avuto modo di svolgere incarichi di responsabilità in ambito lavorativo;
- un terzo (31%) degli intervistati dichiara di aver avuto la possibilità di confrontarsi con nuovi materiali, tecniche o metodologie e/o con attrezzature complesse;
- solo il 21% degli intervistati ha esperienza di coordinamento del lavoro di gruppi o, comunque, di altre persone;

- solo il 15% ha potuto sperimentarsi con la conduzione di operazioni complesse dal punto di vista organizzativo e gestionale.

Inoltre, si deve segnalare una **scarsa familiarità con le tecnologie informatiche e della comunicazione**. Meno della metà degli intervistati (il 46%), infatti, ha acquisito sufficienti competenze informatiche e ha conoscenza di software operativi (prevalentemente legati al pacchetto office) e, addirittura, solo poco più di un terzo (37%) utilizza, con una frequenza almeno settimanale, internet.

Tab. 10 – Competenze informatiche degli intervistati per provenienza geografica (%)

Competenze informatiche	Africa	America Latina	Asia	Europa Est	Totale
Adeguate	37,8	69,2	29,2	47,6	46,0
Inadeguate	62,2	30,8	66,6	52,4	53,0
n.r.	0,0	0,0	4,2	0,0	1,0
Totale	100	100	100	100	100

Fonte: CERFE, 2005

Orientamenti strategici e indicazioni operative

Il progetto nel suo insieme, pur non avendo la valenza di una ricerca vera e propria e non potendo, quindi, presentare dati generalizzabili se non ad alcune condizioni, ha mostrato la probabile **esistenza di un cospicuo patrimonio di risorse umane immigrate** nel nostro paese. Si tratta di una grande porzione di immigrati che, pur non disponendo di titoli di studio come la laurea o titoli ancora più alti, è **portatore di elevate professionalità e competenze**, in settori dove spesso tendono a crearsi posti di lavoro e dove c'è ancora una forte domanda resta.

In questo quadro, sulla scorta dell'esperienza condotta, si possono fornire alcuni orientamenti di carattere strategico e alcune indicazioni operative volte a sostenere un percorso di recupero e un consolidamento dell'identità professionale degli immigrati incrementali.

ORIENTAMENTO ALLA CONOSCENZA DEI FLUSSI MIGRATORI

Un primo orientamento di tipo strategico che sembra necessario perseguire, per poter definire politiche e realizzare interventi volti alla riqualificazione delle competenze degli immigrati, è quello di puntare, da una parte, a una **maggiore e più approfondita conoscenza scientifica dei processi migratori** e dei fenomeni sociali ad essi connessi e, dall'altra, a una conoscenza puntuale degli attori, delle strutture e degli strumenti che possono favorire l'integrazione lavorativa e sociale di tale gruppo di immigrati.

Si fa riferimento, non solo a dati e informazioni, di tipo prevalentemente burocratico e amministrativo, concernenti i flussi di ingresso, i permessi di soggiorno e, nel complesso, circa il dimensionamento di tali processi nel nostro paese, ma anche e soprattutto alla **conoscenza approfondita e mirata**, tra l'altro, di:

- le differenti **componenti del flusso** migratorio (e non solo in termini di componenti nazionali);
- le loro **caratteristiche** individuali e le **società di provenienza**;
- i **percorsi professionali** precedenti e successivi l'evento migratorio;
- le **competenze** acquisite durante tali percorsi;
- i **fabbisogni formativi** che presenta per un reinserimento nel mondo del lavoro a livelli adeguati.

ORIENTAMENTO ALLA VALORIZZAZIONE

Un **orientamento strategico** di centrale importanza che dovrebbe regolare le iniziative di sostegno ai percorsi di integrazione lavorativa è quello della **valorizzazione delle risorse umane immigrate**. In tal senso, sembra opportuno passare, attraverso un percorso progressivo, da una quasi esclusiva centralità delle strategie dell'emergenza, che si pongono quale obiettivo prioritario quello di dare una "stabilità" economica agli immigrati, anche a scapito del tipo di lavoro svolto, a strategie che prendano in considerazione la possibilità di valorizzare i bagagli professionali di cui tali immigrati sono portatori.

In riferimento anche a quanto detto circa le differenti forme di conoscenza, appare opportuno predisporre:

- **percorsi graduali di inserimento** che possano, passando anche per soluzioni di emergenza, facilitare, nella prospettiva di media e lunga durata, il recupero e la riqualificazione delle competenze professionali e, quindi, dell'identità professionale degli immigrati incrementali;
- percorsi che tengano presenti le **effettive opportunità sul territorio** dal punto di vista del mercato, ma anche da quello degli strumenti e dei dispositivi in grado facilitare il percorso stesso.

Inoltre, percorsi formativi basati sulla valorizzazione del bagaglio di conoscenze degli immigrati possono permettere un loro più rapido inserimento nel lavoro, che non attraverso un itinerario più complesso e volto a creare dal nulla nuove competenze professionali, cancellando contestualmente quelle già maturate.

ORIENTAMENTO ALLA CONOSCENZA DELL'AMBIENTE

Oltre a quella dei flussi migratori, appare necessario approfondire la **conoscenza relativa all'ambiente** in cui si collocano le iniziative volte all'inserimento lavorativo degli immigrati. Si fa riferimento in particolare a tutti quegli **attori** che quotidianamente sono **chiamati a operare per facilitare i percorsi di inserimento**, quali: gli enti formativi; i centri per i servizi all'impiego e i centri di orientamento al lavoro; i servizi privati per l'impiego; i servizi e i centri pubblici e privati che si occupano di sostegno agli immigrati (sportelli informativi, centri di orientamento per immigrati, ecc.).

In questo quadro, potrebbe essere utile:

- determinare gli obiettivi specifici relativi alla conoscenza dell'ambiente, non solo in direzione dell'**accumulazione di nuove conoscenze** e informazioni, ma anche, in termini di knowledge management, utilizzando e riorganizzando quelle già esistenti;
- identificare **le fonti di informazione** e gli strumenti più efficaci e accessibili per conoscere l'ambiente dove si opera;
- facilitare **procedure per lo scambio delle informazioni** tra tutti i servizi esistenti sul territorio;
- contribuire alla costruzione, infine, di **una mappa di tutti i soggetti** o gli attori che operano sul territorio in questo settore.

Capitolo Sesto

Fabbisogni

Liberare gli immigrati incrementali dal circolo vizioso della dequalificazione

Razionale

La scarsa conoscenza dei flussi migratori e delle loro caratteristiche si ripercuote, almeno in parte, anche sull'efficacia dei diversi attori che si occupano di formazione, da una parte, e di orientamento o di inserimento nel mondo del lavoro, dall'altra. Tali soggetti, infatti, non sempre sembrano disporre di procedure, di sistemi o di strumenti adeguati a raccogliere informazioni esaustive circa l'“**identità professionale**” degli immigrati incrementali, circa gli ostacoli che essi possono incontrare in un percorso di riqualificazione, i rischi sociali che ne derivano e, di conseguenza, i loro reali **fabbisogni formativi**.

Tale sorta di **gap conoscitivo**, che rischia di lasciare troppo spazio a rappresentazioni errate fondate su stereotipi e pregiudizi sulla popolazione immigrata, può influire in ampia misura sull'attivazione dei cosiddetti percorsi di **dequalificazione degli immigrati**. Queste rappresentazioni, infatti, tendono a raffigurare gli stranieri sempre come un unico insieme indistinto e non come individui dotati di culture e di bagagli cognitivi e formativi differenti e portatori di un ampio spettro di professioni e di competenze, ecc. Di conseguenza, raramente si interviene, nel campo della formazione e della rilevazione dei fabbisogni formativi, seguendo strategie che si basino sulla “differenziazione” dei diversi soggetti che compongono i flussi migratori.

Inoltre, la condizione di “provvisorietà” degli immigrati, almeno nei primi mesi di presenza nel paese di accoglienza, li spinge ad operare, anche nella definizione dei fabbisogni formativi, soprattutto in base ad approcci fondati sulla necessità

immediata e sull'emergenza. Tali approcci, indubbiamente di alto valore per definire e realizzare interventi nel breve periodo, sono però difficilmente accompagnati da iniziative più strutturate, volte a prendere in considerazione tutti gli aspetti dell'identità professionale degli immigrati e quindi a definire interventi che possano realmente valorizzarli, favorendo una loro effettiva integrazione sociale ed economica e, per converso, prevenendo l'attivarsi di un intenso processo di cumolazione dei rischi sociali.

Lezioni apprese

Il progetto, nel suo complesso, ha permesso di mettere in luce alcuni aspetti centrali relativi agli specifici processi di dequalificazione cui sono soggetti gli immigrati a qualificazione professionale incrementale, nonché ai principali ostacoli che essi incontrano nel tentativo di dare vita a un percorso inverso di riqualificazione.

I PROCESSI DI DEQUALIFICAZIONE

Il progetto sul recupero delle competenze, ha permesso innanzitutto di cogliere e di mettere in evidenza le **principali caratteristiche dei processi di dequalificazione** che colpiscono questa specifica componente dei flussi migratori. In primo luogo, gli immigrati incontrano grandi difficoltà a trovare lavoro nel nostro paese con estrema difficoltà (tra gli intervistati appartenenti al panel ben il 37% era totalmente privo di occupazione).

Oltre al problema del lavoro, si devono segnalare i fortissimi impedimenti degli intervistati a inserirsi in un ambito professionale dove utilizzare le competenze possedute. Se si confrontano le competenze acquisite ed esperite prima del trasferimento in Italia con gli attuali impieghi degli intervistati, si può notare che **l'80,9% è soggetto al cosiddetto processo di dequalificazione tecnica** che,

come abbiamo visto, caratterizza gli immigrati portatori di competenze e professionalità intermedie e non intellettuali²².

In particolare, come si può osservare nella tabella che segue, **il 73%** di coloro che lavorano **non ha alcuna opportunità di utilizzare le proprie competenze** nell'attuale impiego. Tra questi si possono citare a titolo di esempio: la contabile colombiana che in Italia lavora all'inserimento di dati (data entry); il programmatore peruviano che nel nostro paese è divenuto commesso in una enoteca; la commessa serba che attualmente è portiera di uno stabile; il sarto pakistano che nel nostro paese si dedica alla riparazione di scarpe (calzolaio).

Tab. 11 – Uso in Italia delle competenze acquisite in patria dagli intervistati, per area geografica (%)

Competenze informatiche	Africa	America Latina	Asia	Europa Est	Totale
Mancato uso	72,2	61,1	69,2	92,9	73,0
Uso limitato	0,0	22,2	0,0	7,1	7,9
Uso completo	27,8	16,7	30,8	0,0	19,0
Totale	100	100	100	100	100

Fonte: CERFE, 2005

A questo gruppo si deve assommare il **7,9%** di intervistati che nel lavoro attuale **può utilizzare le proprie competenze in misura limitata**, essendo inserito nel settore professionale pertinente, ma con mansioni e ruoli di livello inferiore. Si fa riferimento a situazioni quali: il commesso pakistano che ha trovato lavoro come magazziniere in un supermercato; due infermiere, una boliviana e una peruviana, che fanno assistenza agli anziani; un commesso togolese che nel nostro paese lavora in qualità di magazziniere e fattorino.

Anche tra i **beneficiari delle attività formative** è stato possibile riscontrare questo forte processo di dequalificazione. Solamente due tra coloro che hanno cominciato il corso di formazione svolgevano un lavoro congruo alle proprie competenze, anche se con livelli di qualifica e di retribuzione inferiori. Tra i rimanenti 20 beneficiari, 9 non avevano un'occupazione e 11 svolgevano lavori dequalificanti rispetto alle competenze possedute (4 collaboratrici domestiche, 2 facchini, 2 baby sitter, una cuoca, un muratore, un incaricato della consegna di volantini pubblicitari).

²² La questione della non valorizzazione delle competenze professionali degli immigrati viene messa in rilievo anche in altri lavori e in particolare nel secondo rapporto sull'integrazione degli immigrati del 2001.

Oltre a ciò, si deve segnalare che il **processo di dequalificazione tecnica tende a colpire in modo particolarmente intenso le donne immigrate** che, a scapito di un capitale cognitivo maggiore rispetto agli uomini intervistati, riescono a utilizzare le proprie competenze solo nel 3,1% dei casi contro il 35,5% degli uomini intervistati. Sembra anche in questo caso presente e intenso il processo **di doppia dequalificazione** che tende a colpire le donne immigrate, sia in quanto immigrate, sia in quanto donne nei confronti del mercato del lavoro italiano.

GLI OSTACOLI ALLA RIQUALIFICAZIONE E I FABBISOGNI FORMATIVI

A partire dagli ostacoli ai percorsi di riqualificazione e dalle aree di potenziali pericoli di esclusione sociale cui gli immigrati sono soggetti, il progetto, sia attraverso la ricognizione che il confronto con i beneficiari (attraverso la realizzazione dei circoli sui fabbisogni formativi), ha permesso di mettere in luce i principali **fabbisogni formativi degli immigrati a qualificazione professionale incrementale**. Tali fabbisogni formativi, più o meno intensi, fanno riferimento ad alcune delle aree specifiche citate nel quadro teorico e metodologico (si veda parte prima).

Area della conoscenza

Un primo insieme di fabbisogni formativi che il progetto ha permesso di individuare è quello connesso all'**area della conoscenza e delle competenze** specifiche. A tale proposito, sia attraverso la ricognizione, sia, soprattutto attraverso i “circoli sui fabbisogni formativi” è stato possibile osservare che spesso, o quasi sempre, è necessario favorire un aggiornamento delle competenze degli immigrati che frequentemente rischiano di essere obsolete in partenza (è ad esempio il caso del riparatore TV albanese, che conosce però solo televisori a valvole e in bianco e nero) o “invecchiate” (è il caso della parrucchiera colombiana – beneficiaria del progetto – che ha lasciato il proprio paese e il proprio mestiere da 14 anni).

A tale proposito si tenga presente che il 67% degli intervistati del panel di 100 immigrati è arrivato in Italia da più di 3 anni (la media di permanenza degli intervistati nel nostro paese è di oltre 6 anni) e solo raramente ha avuto l'opportunità di proseguire il proprio cammino professionale.

Un altro fabbisogno specifico, collegato al precedente, sembra essere, almeno per alcune professioni, quello della **scarsa confidenza che gli immigrati hanno con materiali, attrezzature, tecniche o metodologie innovative** attinenti il proprio lavoro. A questo proposito si deve ricordare che solo il 31% degli intervistati dichiara di avere avuto la possibilità di confrontarsi con elementi innovativi della professione. Ciò si rileva anche tra i beneficiari del progetto. Tra questi si può citare l'idraulico eritreo che non aveva mai operato con tubi e giunture in materiali plastici, ma sempre e solamente con quelli in piombo, o anche la contabile rumena, che non aveva mai avuto modo di lavorare con i programmi informatici.

Un'altra area di fabbisogni formativi direttamente legata alle conoscenze/competenze possedute dagli immigrati è quella dell'**adattamento** di tali competenze alle necessità poste dalla realtà lavorativa del paese di accoglienza. In numerose professioni, come sottolineano alcuni informatori qualificati,

“è necessario un adeguamento delle conoscenze e delle tecniche specifiche alla realtà del contesto italiano. Questo ostacolo appare essere particolarmente evidente sia per aree professionali come quelle della meccanica o dell'elettronica, sia per la contabilità ed altre” (Inf. 4 e 5).

A tale proposito, i circoli sui fabbisogni formativi hanno permesso di individuare fabbisogni connessi, in particolare, con i sistemi o le procedure italiane o europee. È il caso, tra i beneficiari del corso, dell'elettricista rumeno che non conosceva gli schemi elettrici determinati dalle normative europee, o anche delle tre contabili (2 rumene e una peruviana) che non conoscevano il sistema contabile italiano, pur essendo i sistemi in vigore nei loro paesi simili a quello praticato in Italia.

Area della realtà

Un secondo insieme di fabbisogni formativi emersi è quello determinato dalla scarsa **conoscenza della realtà professionale e sociale** del paese di accoglienza. Ne è testimonianza, in primo luogo, la sporadica utilizzazione dei servizi territoriali di orientamento lavorativo e per l'impiego (sia pubblici, che privati), citata, oltre che dalle interviste agli immigrati (si ricorda che solo il 33% degli intervistati si è rivolto a questo tipo di istituzioni), anche dai rappresentanti di tali servizi consultati in veste di informatori qualificati e dall'esperienza diretta con i beneficiari, tra i quali solo uno su tre era a conoscenza di questo tipo di servizi.

Anche l'esistenza di **sistemi e organizzazioni che appoggiano gratuitamente gli immigrati**, nella ricerca del lavoro o in eventuali forme di intrapresa, come gli sportelli delle varie organizzazioni di volontariato, non sono conosciuti e, quindi, raramente contattati dagli stranieri.

Inoltre, molto spesso

“la scarsa conoscenza della realtà del lavoro emerge – come sostengono sia informatori qualificati italiani, che immigrati (Inf. 1 e 6) - circa **i diritti e i doveri concernenti gli aspetti lavorativi** e professionali. In questi casi, non si conoscono le normative e la contrattualistica che regola i rapporti di lavoro, gli incarichi e i ruoli professionali”.

Questo specifico fabbisogno è emerso chiaramente anche dai **circoli sui fabbisogni formativi** condotti con i beneficiari, che hanno messo in mostra una assoluta mancanza di conoscenza degli aspetti legislativi e amministrativi che regolano i rapporti di lavoro in Italia. Inoltre, la maggior parte dei beneficiari (14 su 22), ha sottolineato che non gli era mai capitato di confrontarsi, nel nostro paese, con gli specifici spaccati del mondo del lavoro attinenti le proprie professioni.

Area dei linguaggi

La terza area di fabbisogni formativi è quella connessa ai **linguaggi trasversali** necessari per operare, in generale, nei differenti contesti professionali. Innanzitutto, come rilevato attraverso le interviste, ma anche come segnalato da alcuni informatori qualificati (Inf. 1 e 7) e, soprattutto, dagli stessi beneficiari delle attività formative uno specifico fabbisogno è determinato da una scarsa **conoscenza dell'italiano tecnico**, vale a dire la conoscenza di un vocabolario specifico della propria professione. Anche leggere e, soprattutto, scrivere in lingua italiana appare una capacità fondamentale per inserirsi professionalmente a qualsiasi livello, che gli immigrati non possiedono completamente (gli intervistati che dichiaravano di leggere e di scrivere correttamente la nostra lingua erano solo, rispettivamente, il 54% e il 20%).

Quello della lingua e, in particolare, dell'italiano tecnico è uno dei fabbisogni maggiormente messo in evidenza **dai beneficiari** durante i circoli formativi. A tale proposito, si deve ricordare che 5 partecipanti alle attività formative avevano, anche per la relativa anzianità di presenza nel nostro paese, una conoscenza limitata della lingua in generale e come la quasi totalità (17 su 22) non possedevano assolutamente il controllo dei “termini tecnici”.

Un secondo tipo di linguaggio trasversale è quello della **scarsa conoscenza e utilizzo delle tecnologie informatiche**, inteso sia come quotidiano uso del computer e di software applicativi, sia come strumento per la comunicazione e per la conoscenza. Gli stessi beneficiari, pur non dovendo nelle proprie professioni fare uso di tali tecnologie in modo continuativo, hanno sottolineato il loro rischio di essere esclusi dal mercato del lavoro italiano anche per questo motivo.

Area delle responsabilità e dell'organizzazione

Circa queste due aree sono emersi, prevalentemente dal confronto con i beneficiari, alcuni fabbisogni formativi legati a uno scarso orientamento alla responsabilità e alla sua ridotta pratica, e a una carenza di capacità organizzative nell'ambito della professione. Questo aspetto, determinato forse anche dal tipo di iter lavorativi esperiti, appare testimoniato dalla **scarsa esperienza** accumulata dagli intervistati in termini di **coordinamento di operazioni complesse** dal punto di vista organizzativo, di **coordinamento di lavori di équipe** o del lavoro di altre persone e realizzazione di **incarichi di responsabilità**.

La maggior parte dei **partecipanti alle attività formative** (circa due su tre), infatti, ha segnalato, tra i rischi principali per un proprio percorso professionale nel paese di accoglienza, quelli di una mancanza di conoscenza dei sistemi organizzativi complessi o anche la difficoltà di confrontarsi con eventuali responsabilità in contesti in cui operano persone che conoscono meglio la lingua o la realtà lavorativa italiana. Inoltre, solo una piccola parte (cinque beneficiari) ha avuto occasione di svolgere incarichi in cui dovevano coordinare il lavoro di altri o avevano responsabilità dirette sul lavoro svolto.

Area dell'identità professionale

Una volta nel nostro paese, secondo molti informatori qualificati (Inf. 1, 2 e 5), gli immigrati tendono a vivere **una sorta di "crisi dell'identità professionale"**, che appare connessa, soprattutto, alla

“questione dell'emergenza e della sopravvivenza che spinge gli interessati ad accettare qualunque lavoro venga loro proposto, a prescindere dal tipo e dalle competenze possedute” (Inf. 8).

Questo dato appare confermato anche dai motivi della scelta dell'attuale lavoro svolto in Italia dagli intervistati, che risultano più legati alla necessità immediata, che non a una scelta mirata. Il 52% degli immigrati consultati afferma che

l'attuale impiego è stato accettato in quanto l'unico possibile e il 12% in quanto gli è stato trovato da amici o parenti. Al contrario, il 17% ha cercato di scegliere il lavoro in base alla rispondenza con la propria preparazione professionale, il 6% ha optato per quello con la migliore retribuzione e il 5% per quello più confacente alle proprie esigenze organizzative quotidiane.

Secondo gli informatori qualificati, inoltre, gli immigrati tendono a vivere una sorta di **oblio della propria professione**

“dimenticando anche di possederne una ... È solo dopo molti incontri che si riesce a capire quali competenze sono già state acquisite”. (Inf. 1)

In altri immigrati, invece, tende a scattare un **meccanismo di**

“autocommiserazione, che li spinge a non ritenersi all'altezza di fare il proprio lavoro in Italia e a doversi accontentare” (Inf. 3).

In proposito, sono da rilevare anche i dubbi e le paure, mostrati dalla maggioranza **partecipanti alle attività formative**. È, ad esempio, il caso della panettiera moldava che nei primi incontri svolti si proponeva di recuperare una presunta competenza nel settore della contabilità, professione mai esercitata, dimenticando i 10 anni passati in una fabbrica del pane e adducendo come motivazione il timore di non ricordare più nulla. È anche il caso dell'elettricista rumeno che, nel corso dei circoli sui fabbisogni formativi, ha dichiarato di non ritenersi più all'altezza in questo settore professionale per i troppi anni passati a “fare altro” e per la paura di essere giudicato non in grado di esercitare. Tra gli altri, inoltre, si devono citare i casi delle due infermiere ausiliarie peruviane e di quella rumena, che non prendevano più in considerazione la propria professione in quanto pensavano di non poterlo fare.

Area dell'esperienza professionale

Quanto esposto sopra, ha inciso in modo molto consistente anche sull'area dell'esperienza professionale. Tutti i partecipanti alle attività formative, tranne due, non avevano mai avuto modo di fare **esperienze professionali attinenti le proprie competenze nel nostro paese** e uno dei fabbisogni formativi maggiormente messi in evidenza durante i circoli formativi è stato proprio quello dell'esperienza diretta.

A tale proposito, 5 **partecipanti** al corso hanno sottolineato che la mancanza di tale esperienza in Italia è stato uno degli ostacoli maggiori al proprio inserimento professionale, senza il quale, peraltro, è impossibile “fare esperienza”.

In quest'ultima area di fabbisogni formativi trattata, si vuole mettere in evidenza un insieme di questioni, registrate durante tutto il progetto e non solo nei circoli, relative alla capacità/necessità di decidere, nel quadro di una realtà complessa come quella esperita nella società di accoglienza, circa il proprio percorso professionale. La maggior parte dei beneficiari, infatti, si è trovato ad un bivio caratterizzato, da una parte, dalla volontà di assecondare la propria *agency* professionale e provare a percorrere la strada proposta dal progetto e, dall'altra, dalla necessità di confrontarsi con i problemi quotidiani, come il bisogno di lavorare a prescindere dalle proprie competenze, di avere, quindi, una retribuzione e il titolo per rinnovare il permesso di soggiorno e di possedere uno status.

Orientamenti strategici e indicazioni operative

Le lezioni apprese attraverso l'attuazione del progetto in tutte le sue singole parti hanno permesso di evidenziare l'esistenza di **specifici processi di dequalificazione tecnica** che colpiscono gli immigrati incrementali. Si tratta di una **costellazione di pericoli sociali** che, pur essendo simili a quelli cui sono sottoposti altri gruppi di immigrati, agiscono in modi e con intensità differenti su questa particolare porzione di stranieri, e di un **insieme ben determinato di fabbisogni formativi** cui si deve rispondere per un efficace inserimento nel mondo del lavoro.

In considerazione di ciò, sembra opportuno, per la predisposizione di iniziative formative, seguire tre principali orientamenti strategici, vale a dire quello del controllo dei **pericoli sociali**, quello della **differenziazione** e quello della **personalizzazione**.

ORIENTAMENTO AL CONTROLLO DEI PERICOLI SOCIALI

La determinazione di percorsi di inserimento lavorativo per gli immigrati deve, come segnalato già sopra, tenere presenti le caratteristiche delle differenti componenti dei flussi migratori e, in particolare, i loro specifici **fabbisogni formativi**. Questi ultimi però non possono essere considerati meramente come un gap da superare tra le conoscenze e le competenze necessarie e quelle effettiva-

mente richieste, ma come un'entità dinamica dotata di una sua consistenza di natura sociale, legata all'inclusione o, al contrario, all'esclusione degli individui dal mercato del lavoro.

Individuare i fabbisogni formativi, soprattutto per categorie di persone a rischio, significa porre sotto controllo i **pericoli di esclusione sociale**, o quanto meno dal mondo del lavoro, che essi corrono e poter progettare interventi formativi in grado di controllare tali pericoli. A questo fine, l'analisi dei fabbisogni formativi non deve solo tenere in considerazione gli aspetti "contenutistici" della professione come la conoscenza o le competenze, ma anche altre aree di pericolo quali, nel caso degli immigrati:

- la relativa conoscenza della **realtà** del mondo del lavoro della società di accoglienza;
- la difficoltà ad esercitare **responsabilità** e spirito di iniziativa, in un ambiente non completamente controllato;
- la complessità dell'aspetto della **decisionalità**, vale a dire, il confronto con i dilemmi-chiave della vita professionale e lavorativa, particolarmente decisivi nel caso degli stranieri;
- la non completa padronanza di **linguaggi** che consentono di partecipare alle dinamiche comunicative, relazionali e operative dei diversi contesti professionali;
- la mancanza di consapevolezza circa il ruolo che può avere una rete di relazioni fiduciarie e quindi il **capitale sociale**;
- il bisogno di comprendere e di saper gestire le **dinamiche organizzative** (nelle realtà professionali della società di accoglienza);
- la necessità di un rinnovamento e di un recupero della propria **identità professionale**;
- la mancanza o la scarsa **pratica del lavoro** nei propri settori di competenza in un contesto nazionale differente;
- il rischio di doversi confrontare con i paradossi che possono produrre le **politiche** di lotta all'esclusione sociale e di formazione per gli stranieri nel nostro paese.

ORIENTAMENTO ALLA DIFFERENZIAZIONE

Un secondo orientamento da tenere in considerazione riguarda la **strategia della differenziazione** tra i diversi gruppi di immigrati. Utilizzando più approfondite conoscenze (si veda capitolo precedente), sembra, infatti, possibile

predisporre percorsi formativi differenziati in base alle caratteristiche proprie dei vari gruppi di immigrati. In tal senso, è opportuno disporre di informazioni precise, oltre che sulle competenze di base, sui titoli formativi e sulle conoscenze diffuse in possesso dei beneficiari, anche nei loro percorsi migratori, fatti spesso di esperienze professionali dequalificate e, soprattutto, dal confronto continuo con un insieme di pericoli sociali che possono dare vita a veri e propri processi di esclusione sociale dei diretti interessati.

In proposito, sarebbe necessario predisporre iniziative formative e percorsi di inserimento lavorativo che tengano in considerazione le **differenti componenti dei flussi migratori** e le loro principali caratteristiche. Tra queste, in particolare, si può fare riferimento a:

- il **titolo di studio** (laurea o altro titolo di alto livello, diploma generico o tecnico, assenza di titolo di studio, ecc.);
- le **conoscenze e le competenze professionali** acquisite a prescindere dal possesso di un titolo di studio;
- le **competenze tecniche** e il *know how* a disposizione dei beneficiari.

Inoltre, si devono tenere presenti i differenti processi di dequalificazione professionale nei quali i vari target di beneficiari sono coinvolti, o ai quali possono andare incontro, e i diversi elementi che li caratterizzano.

ORIENTAMENTO ALLA PERSONALIZZAZIONE

In diretta conseguenza delle strategie della differenziazione, inoltre, sembra opportuno avere un orientamento alla personalizzazione delle attività volte a definire i fabbisogni formativi dei potenziali beneficiari di iniziative analoghe. Tale orientamento può contribuire alla messa a punto di specifici itinerari individuali che possono, attraverso le attività formative e successivamente quelle di inserimento, facilitare l'individuazione di percorsi lavorativi più adeguati per ciascun beneficiario.

A tale scopo, potrebbe essere utile:

- realizzare un'analisi dei fabbisogni che tenga in considerazione tutti gli aspetti dell'identità professionale di un individuo e non solo quelli relativi alle competenze o alle conoscenze specifiche;

- condurre iniziative di valutazione dei fabbisogni formativi che permettano l'individuazione, sia delle necessità individuali, sia di quelle di uno specifico gruppo di potenziali beneficiari;
- favorire il coinvolgimento diretto, in quanto attori e non solo soggetti di analisi, dei beneficiari stessi, affinché sia possibile tanto una soggettivazione, quanto una intersoggettivazione dei loro fabbisogni formativi;
- sensibilizzare i rappresentanti dei differenti servizi di orientamento al lavoro e all'impiego circa la rilevanza di un'azione di accompagnamento personalizzato degli utenti/beneficiari;
- definire accordi di collaborazione con tali servizi al fine di poter erogare prestazioni personalizzate e fondate sugli effettivi fabbisogni formativi.

Capitolo Settimo

Formazione

Promuovere una formazione adeguata all'attivazione del "circolo virtuoso" della riqualificazione

Razionale

Negli ultimi decenni, l'**offerta** formativa, soprattutto quella di formazione professionale, ha avuto una forte accelerazione proponendo un sempre più vasto numero di corsi, in differenti settori e per differenti livelli di qualificazione. Tale trend coinvolge, in modo più o meno diretto, anche gli **immigrati** residenti nel nostro paese, **per i quali esiste un ampio ventaglio di opportunità formative**. Si tratta, soprattutto, di corsi di lingua (anche gratuiti), di corsi di informatica (per l'uso e per la programmazione) o di più articolate iniziative di avviamento a differenti professioni, anche di tipo artigianale: dai corsi per pizzaiolo a quelli per la creazione di impresa, per estetista, per operatore sociosanitario, per mediatore culturale, per panettiere e fornaio, e così via.

Accanto a questa ampia offerta formativa, promossa tanto da soggetti pubblici, che privati (soprattutto di tipo non profit), sembra esserci, però, una sorta di **vuoto nell'offerta formativa finalizzata** al recupero e al rafforzamento di quel patrimonio professionale di cui, che come è stato mostrato in precedenza, gli immigrati incrementali sono portatori. Tale vuoto tende, non solo a non valorizzare le identità professionali di un gran numero di persone, ma anche a favorire forme di spreco di risorse economiche e umane presenti sul territorio regionale.

Appare, infatti, evidente che spesso, in mancanza di una conoscenza completa e approfondita circa le caratteristiche e le competenze degli immigrati nel nostro

paese, si è orientati ad **avviare “ex novo” percorsi di formazione professionale** e di inserimento lavorativo che rischiano, da una parte, di essere più lunghi e dispendiosi di altri maggiormente finalizzati alla valorizzazione e al recupero delle competenze possedute e, dall'altra, di cancellare definitivamente il bagaglio professionale con cui arrivano nel nostro paese gli immigrati e, quindi, di disperdere anni di esperienze professionali accumulate.

In conseguenza di ciò, le attività di formazione normalmente proposte tendono a prendere in considerazione solamente gli aspetti teorico-pratici della singola professione, ma a non considerare il percorso formativo come un qualcosa di integrato che necessita, da una parte, di una **progressiva forma di riavvicinamento al mondo del lavoro nel paese di accoglienza** e, in particolare, ai settori professionali di provenienza dei beneficiari (si veda più avanti il tema della internship) e, dall'altra, di un intervento mirato a **rispondere a quell'insieme più ampio di fabbisogni formativi** dei partecipanti, presentati in precedenza.

Lezioni apprese

In considerazione di quanto esposto sopra e del particolare tipo di beneficiari a cui si rivolgeva, il corso di formazione ha rappresentato un laboratorio dove attingere informazioni fondamentali per comprendere i processi di riqualificazione e di inserimento professionale degli immigrati. Esso è stato organizzato quindi come uno **strumento per offrire un insieme di risposte ai fabbisogni formativi** emersi anche dal confronto con i beneficiari stessi.

In tal senso, il corso, collocato all'interno di un **processo formativo più ampio** che ha implicato anche un lungo periodo di internship (si veda capitolo successivo), ha cercato di favorire nei beneficiari un itinerario di recupero e consolidamento della propria identità professionale, anche attraverso il confronto con la realtà locale e un processo di riqualificazione, valorizzazione e ampliamento delle competenze tecniche possedute, da una parte, e dei *know how* professionali generali, dall'altra.

IL CORSO COME RECUPERO E CONSOLIDAMENTO DELL'IDENTITÀ PROFESSIONALE

Il corso ha cercato di proporre e di favorire **spazi di riflessione circa gli effettivi profili professionali** individuali dei beneficiari, al di là dei lavori svolti nel nostro paese. Tale percorso, che è stato attivato anche attraverso la realizzazione dei cosiddetti circoli sui fabbisogni formativi (si veda il capitolo precedente) per una durata di 5 ore, si è sviluppato durante tutte le attività formative attraverso 3 momenti principali.

Innanzitutto, l'intero **primo ciclo** è stato impostato proprio per cercare di facilitare un recupero dell'identità professionale maturata dai beneficiari nel paese di provenienza. A tale proposito, si vuole riportare l'intervento dell'assistente domiciliare rumena alla cerimonia inaugurale del 19 aprile.

“... mi dovete scusare se mi sto emozionando, ma quando ho sentito i relatori parlare degli immigrati come grande risorsa professionale per il vostro paese non sono riuscita a trattenere le lacrime e ho capito che ho una grande opportunità per rimettermi in gioco”

Nella prima settimana di attività, oltre alla cerimonia inaugurale e al patto formativo, il corso, infatti, ha proposto una serie di **incontri** volti alla comprensione di quali fossero le **effettive competenze dei singoli partecipanti**. Sono stati quindi tenuti una lezione sulla costruzione del curriculum vitae (2 ore) e due laboratori, per complessive 4 ore, dedicati alla stesura individuale di tali documenti. I laboratori sono stati accompagnati da una serie di incontri individuali con il personale didattico, proprio per facilitare l'emergere delle effettive competenze maturate dai partecipanti, sia precedentemente all'evento migratorio, che successivamente.

Il secondo momento volto a favorire la ricostruzione dell'identità professionale è stato rappresentato dalle attività di **tutorial (5 ore)** (incontri dei tutor con gruppi di allievi) dedicate alla **definizione dei percorsi individuali**, o per gruppi di partecipanti, volti al recupero delle competenze possedute, attraverso le specifiche attività del corso (didattica a distanza e integrata).

Un terzo momento, infine, è stato quello del lavoro individualizzato per la **ricerca degli enti ospiti** delle esperienze di internship. In questo quadro, sono stati messi a punto, con la loro partecipazione, i **profili dei partecipanti**, che sono stati presentati agli enti disponibili ad ospitare le internship.

L'insieme delle attività svolte sembra aver prodotto, complessivamente, un risultato molto positivo testimoniato, da una parte dalla **forte volontà dei partecipanti di sfruttare al massimo l'opportunità loro offerta**, ma anche dalle valutazioni finali espresse dai beneficiari in sede di verifica conclusiva.

La **forte volontà dei beneficiari di recuperare e/o di ridefinire la propria identità** professionale è testimoniata (si veda anche la tabella successiva) dall'altissima percentuale di ore di presenza alle lezioni in aula (89%), da una rilevante percentuale di ore di didattica integrata e a distanza (76,4%) e da un insieme di affermazioni degli allievi registrate durante le attività didattiche. Tra queste, si possono citare le seguenti:

“ ... mi sono prefisso di non perdere nemmeno un'ora di questo corso, perché so che alla mia età non avrò molte altre opportunità per cercare di ricominciare a fare l'elettricista, che è il mio lavoro” (elettricista rumeno);

“ ... per fare la parrucchiera in Italia mi hanno detto che non ci sono grandi possibilità, in quanto si deve cominciare da giovani e fare esperienza con le tecniche usate nel vostro paese. Io sono parrucchiera e voglio sfruttare al massimo questa occasione” (parrucchiera colombiana);

“ ... ho provato in tutti i modi a trovare lavoro come cassiera nei supermercati della mia zona, ma non ci sono mai riuscita e avevo abbandonato le speranze pensando che avrei dovuto costruirmi una nuova strada. Ora che ho questo corso lo voglio frequentare fino in fondo anche se vengo tutti i giorni da Aprilia” (cassiera argentina).

Tab. 12 – Ore di presenza dei beneficiari secondo le tre didattiche

Beneficiario	Didattica residenziale (115 ore)	Didattica integrata (45 ore)	Didattica a distanza (40 ore)
Adjagboni Kodjo	98	16	36
Ahmedi Ali	112	36	36
Arrua Claudia Elisabet	89	38	40
Dogaru Maricica	105	22	40
Enache Gabriela	115	26	40
Giurgi Emanuela	105	34	40
Gomez Valencia Melva Nydia	95	26	32
Hossain Sultana Razia	95	33	36
Mendoza Lopez Lucila	105	27	31
Okpechukwu Anasoh Moses	109	17	18
Ponce Quiroz Gina Janet	80	13	37
Ramirez Samudio Janneth	95	26	35
Raspado Romel Polipol	105	17	34
Santos Huaman Elizabeth	115	40	40
Timovskaia Arina *	60	33	35

Tirtopan Danut	115	45	40
Valverde Araujo Elizabeth Roxana	105	29	40
Vinogradova Irina	115	32	29
Woldekidan Tewelde	95	23	23

* il basso numero di ore di didattica residenziale è dovuto al fatto che la beneficiaria è subentrata solo a corso avviato.

Tutti gli allievi, senza eccezione, in sede di verifica conclusiva, inoltre, hanno sottolineato l'importanza della loro partecipazione al corso, non solo per aver trovato nuove opportunità di inserimento lavorativo, ma anche per aver compreso che potevano essere messe a frutto, aumentandole, le competenze da loro acquisite in precedenza. A conferma di ciò, si deve sottolineare che anche i sei beneficiari che non hanno ricevuti un'offerta di lavoro al termine dell'internship, hanno cominciato a mettersi sul mercato in modo mirato e non più in modo "casuale"²³.

Questo percorso, volto al recupero delle identità professionali, non ha avuto un andamento sempre lineare, ma in molti casi ha messo i beneficiari di fronte alla necessità di **prendere decisioni** spesso di vitale importanza per loro.

Un primo tipo di decisione con cui tutti quanti si sono dovuti confrontare è stata quella di **investire del tempo** per le attività formative che, per quanto solamente pomeridiane e non tutti i giorni della settimana, li hanno impegnati per 23 pomeriggi interi nell'arco di due mesi. Tale decisione, inoltre, talvolta è stata contrastata da familiari e amici, come nei casi riportati di seguito:

"... ho scommesso su questo corso nonostante mia moglie abbia fatto di tutto per dissuadermi, perché voglio fare l'elettricista e non il muratore che è l'unico lavoro che ogni tanto riesco a trovare" (elettricista rumeno);

"... le persone della mia comunità mi prendevano in giro e per matto perché ho deciso di seguire questo corso. Dicevano che perdevo solo tempo" (cuoco filippino);

"... fare questo corso mi pesa un po' perché ho un bambino di 4 anni che la mattina va all'asilo e esce alle 14, praticamente quando io inizio il corso, e quindi mi vede solo un'ora la sera e un'ora la mattina" (ricamatrice bengalese);

"... da due anni non prendevo ferie dal posto di lavoro. Per la prima volta ho preso due settimane per poter partecipare al corso. Gli altri pomeriggi potrò uscire prima dal lavoro in quanto ho detto al principale che vado a fare un corso di lingua. Altrimenti non avrei avuto permessi."

²³ Per gli esiti lavorativi del percorso formativo si rimanda ad una illustrazione più analitica contenuta nel prossimo capitolo. Si tenga presente che mentre si scrive, un quattordicesimo beneficiario ha accettato un'offerta di lavoro nel proprio settore di attività.

Un secondo tipo di decisione che alcuni beneficiari si sono trovati a dover prendere è stata quella relativa al **tipo di internship da realizzare** e, in alcuni casi, all'ente dove poter svolgere tale esperienza. Quattro beneficiari, hanno avuto la possibilità di scegliere il posto dove svolgere la internship e quindi di valutare i pro e i contro che ciascuna esperienza presentava. Tra questi si può citare l'esempio del cuoco filippino, che ha dovuto scegliere tra un impegno presso l'Hotel Hilton di Fiumicino, di maggior valore per il suo curriculum, ma più difficile da seguire per motivi di distanza e organizzativi, e un'esperienza presso un ristorante di Roma, sicuramente di minor prestigio, ma maggiormente accessibile.

Un terzo tipo di decisione, di fondamentale importanza, è stata quella, per numerosi allievi, di **svolgere o meno l'esperienza di internship** scommettendo su un futuro non certo, ma nel proprio settore professionale, piuttosto che puntare sulla maggiore sicurezza data dal proseguire gli incarichi lavorativi già in essere, ma certamente dequalificante rispetto alle proprie competenze. Una presentazione più analitica di questa scelta è riportata più avanti nel capitolo dedicato alle internship.

IL CORSO COME STRUMENTO DI CONFRONTO CON LA REALTÀ

Un'ulteriore lezione appresa grazie alle attività formative riguarda la necessità di impostare i corsi di questo tipo in modo tale da garantire un primo confronto dei beneficiari con la realtà professionale in cui dovranno inserirsi.

Un insieme di risultati, ottenuti a tale proposito, è stato quello di favorire nei beneficiari la maturazione di una maggiore consapevolezza circa la propria **situazione culturale, sociale e professionale nel paese di accoglienza**, promuovendo una sensibilizzazione alle sfide cui essi sono chiamati a rispondere in funzione del proprio inserimento lavorativo. In tal senso, già il corso di formazione, nei limiti del tempo a disposizione, ha offerto ai beneficiari, attraverso lezioni in aula e incontri specifici sul territorio, **la possibilità di confrontarsi con tale realtà**. In particolare, si possono segnalare tra le lezioni (per un totale di 27 ore di didattica residenziale) quelle su:

- il mercato del lavoro regionale e i settori professionali di riferimento dei beneficiari (3 ore);
- il mercato del lavoro, le strutture pubbliche di servizio all'impiego e il loro funzionamento (4 ore);

- il sistema privato e non profit di sostegno all'integrazione lavorativa degli immigrati (3 ore)
- gli immigrati e il settore dell'artigianato (2 ore);
- i contratti di lavoro in Italia (3 ore);
- la sicurezza sul lavoro (12 ore).

Inoltre, sempre nel quadro del confronto con la realtà, si è tenuta una **tavola rotonda** di 3 ore alla quale hanno partecipato **3 immigrati di “successo”**, che hanno presentato la loro esperienza di confronto con la realtà lavorativa italiana e il loro percorso di inserimento, con riferimento agli ostacoli e ai fattori che lo hanno facilitato.

Sempre al fine di favorire il contatto con la realtà del paese di accoglienza, infine, durante la didattica integrata sono state organizzate **4 visite presso strutture** che si occupano dell'inserimento lavorativo degli immigrati, con la partecipazione di tutti i beneficiari. Si sono svolte, inoltre, alcune visite individuali o per gruppi presso soggetti che operano nei singoli settori di interesse dei beneficiari (ciascuno dei beneficiari ha avuto l'opportunità di fare almeno una di queste visite).

Queste attività, in termini di risultati, hanno prodotto sicuramente un **aumento di consapevolezza** da parte dei beneficiari come testimoniato da alcune affermazioni, ma anche da alcuni dati materiali. In primo luogo, si fa riferimento all'aumento di coloro che si sono rivolti, al termine delle attività formative e di concerto con il personale didattico, a servizi per l'impiego, trovando quindi un loro referente stabile (11 beneficiari contro i 3 che prima del corso avevano avuto modo di usufruire di tali strutture). In secondo luogo, si possono riportare alcune affermazioni concernenti tale area:

“... non mi ero mai rivolta a questi centri, semplicemente perché non ne sapevo nulla ...” (ricamatrice del Bangladesh);

“ ... quando all'inizio del corso chiedevo di avere maggiori informazioni utili per trovare lavoro, facevo riferimento proprio a questo tipo di informazioni ...” (magazziniere togolese);

“... credo che per noi immigrati sia fondamentale avere un'idea, anche se di massima, sui contratti di lavoro perché spesso dobbiamo fidarci di quello che ci dicono i datori di lavoro. Certo che quanto fatto dovremmo anche approfondirlo da soli ...” (elettricista rumeno).

A questo proposito, si può citare anche lo specifico percorso intrapreso, con l'appoggio di uno dei partner del progetto, per il riconoscimento del titolo di cui

erano in possesso le due infermiere ausiliarie, che in futuro potrebbero avere una facilitazione per diventare operatori socio sanitari (OSS). Una delle due beneficiarie ha infatti affermato: "...un percorso che non avevo mai pensato di fare perché tutti mi avevano detto che era impossibile e che avrei dovuto fare il corso di 1000 ore a pagamento".

Il confronto con la realtà, inoltre, ha implicato anche una **ripresa di contatto, da parte dei beneficiari, con le conoscenze e le competenze** maturate nei paesi di provenienza e un loro adeguamento al contesto professionale italiano. Chiaramente tale contatto ha avuto il suo momento centrale durante le internship (si veda più avanti), ma tramite le attività di didattica a distanza e di didattica integrata si è proceduto a organizzare e a realizzare una serie di azioni specifiche volte anche a favorire il buon andamento del successivo periodo di inserimento lavorativo.

In primo luogo, ciascun allievo ha dedicato **10 ore di didattica a distanza alla lettura e alla schedatura di libri o manuali specifici** concernenti il proprio settore professionale. Tra questi si possono ricordare: il manuale di idraulica; il manuale sull'HACCP per il cuoco; il manuale di contabilità; un libro sulla tecnica di creazione di modelli; il manuale di sartoria; il manuale dell'acconciatore.

Tutti gli allievi, inoltre, hanno avviato un percorso di recupero delle proprie competenze, nell'ambito della didattica integrata realizzando **due visite preparatorie** presso gli enti di internship per conoscere in modo approfondito il posto di lavoro, le mansioni, i ruoli e la pratica del lavoro.

Sempre nel quadro delle attività di didattica integrata **cinque beneficiari** hanno potuto **sperimentarsi materialmente**, o presso gli enti che li avrebbero ospitati per le internship o presso altri enti, lavorando l loro interno per alcune ore. In particolare, hanno avuto questa opportunità: l'idraulico eritreo che ha svolto una giornata di lavoro presso l'ente di internship; l'elettricista rumeno, che ha contribuito alla posa di cavi e la predisposizione di canaline per quattro mattine; la cassiera argentina che ha lavorato per due mattine presso l'ente ospite; la ricamatrice bengalese che ha trascorso alcune ore presso un laboratorio di sartoria; il tecnico frigorista iraniano che per una mattinata ha potuto studiare il magazzino e verificare la sua conoscenza di tutti i differenti materiali e pezzi di ricambio, insieme con un rappresentante dell'ente ospite.

Il controllo e la conoscenza della realtà sociale e professionale da parte dei beneficiari, infine, sono stati sviluppati anche attraverso una serie di strumenti

finalizzati a facilitare, nei beneficiari, il **riconoscimento e l'attivazione del loro capitale sociale**. A tale proposito, il corso di formazione ha previsto:

- **una lezione sul capitale sociale**, della durata di 3 ore, volta a presentare l'importanza che possono assumere le reti di relazioni sociali che gli stessi immigrati hanno, non solo nel paese di provenienza, ma anche in Italia;
- una **esercitazione**, volta a definire una **lista di soggetti** conosciuti dai beneficiari, più o meno approfonditamente, in grado di facilitare l'individuazione della internship, nonché il loro inserimento lavorativo in aree e a livelli adeguati.

Per quanto concerne il capitale sociale, pur non molto diffuso tra i beneficiari, si può però sottolineare che l'esercitazione realizzata ha condotto in 6 casi a **identificare potenziali enti ospiti** delle esperienze di inserimento lavorativo; in 3 di questi c'è stata anche una effettiva disponibilità da parte degli enti interpellati²⁴.

Un altro risultato concernente l'area del capitale sociale, maturato prevalentemente durante il periodo di internship, è l'effettivo coinvolgimento dei beneficiari nella costruzione di una sorta di rubrica degli attori operanti nei settori lavorativi di riferimento. Tale **rubrica dei contatti** è stata predisposta e compilata, anche grazie all'appoggio dei tutor e dei referenti delle aziende ospiti, da 11 beneficiari.

Infine, si deve segnalare che il coinvolgimento degli enti ospiti in questa esperienza ha permesso ai beneficiari di ottenere in 5 casi una lettera di referenze e l'impegno reale degli enti a facilitare la loro ricerca di un posto di lavoro adeguato²⁵.

IL CORSO DI FORMAZIONE COME RAFFORZAMENTO DELLE CAPACITÀ

Un'altra lezione appresa con l'esperienza del progetto è quella concernente l'importanza da attribuire al rafforzamento delle capacità dei beneficiari di mettersi in gioco nella professione, al di là delle conoscenze e competenze tecniche specifiche possedute.

²⁴ Uno degli enti interpellati ha dato la propria disponibilità ad ospitare l'internship, ma solamente a partire dal mese di settembre. Pertanto, si è proceduto all'individuazione di altro ente.

²⁵ Il numero può apparire esiguo, ma si devono tenere in conto tutti gli enti ospiti che hanno mantenuto, attraverso formule contrattuali differenti, il rapporto professionale con i beneficiari (si veda prossimo capitolo).

In tal senso, il corso ha offerto ampio spazio, tramite lezioni e laboratori (per complessive 42 ore), alla crescita delle capacità dei partecipanti di utilizzare i cosiddetti **linguaggi professionali trasversali**. Nello specifico, sono stati trattati cinque principali linguaggi:

- italiano, in particolare, **italiano tecnico** (16 ore);
- **informatica** (12 ore);
- strumenti di **gestione del lavoro** (4 ore);
- elementi di **contabilità** (5 ore);
- elementi di **progettazione** (5 ore).

Per quanto concerne **l'italiano**, inoltre, quattro beneficiari che presentavano maggiori difficoltà linguistiche hanno usufruito, nel quadro della didattica integrata, di ulteriori **10 ore integrative**, mentre tutti i partecipanti, nell'ambito della didattica a distanza, hanno svolto **esercitazioni specifiche** (riassunti, scrittura di lettere formali e informali, composizione di elenchi di termini tecnici, ecc.) per circa **10 ore ciascuno**.

I **risultati** di tali attività sono illustrati dal docente di lingua che racconta:

“... nei riassunti consegnati, gli errori sono andati diminuendo con il passare del tempo ... anche quelli che avevano problemi linguistici più evidenti hanno aumentato il numero di vocaboli conosciuti e questo ha permesso loro una maggiore comprensione di quanto esposto durante le lezioni e una maggiore capacità di esposizione orale”.

Anche gli altri docenti che hanno realizzato cicli di lezioni e i membri dell'équipe didattica hanno apprezzato i miglioramenti nell'uso della lingua italiana e, soprattutto, dell'italiano tecnico, come afferma il coordinatore didattico:

“... mi sembra che il fatto di essersi messi in gioco, di lavorare tutti insieme, di dover seguire le lezioni e i laboratori in lingua italiana, abbia portato la maggior parte dei beneficiari a migliorare le proprie capacità linguistiche. Anche il gruppo che ho seguito più da vicino (eletttricista, elettrotecnico e tecnico frigorista) hanno acquisito un ampio vocabolario tecnico che prima non avevano affatto”.

A tale proposito, si deve ricordare che tutti i beneficiari hanno compilato una specie di **piccolo dizionario dei termini tecnici** della propria professione, che in media aveva 35 vocaboli, con un caso in cui tali vocaboli sono arrivati a 71.

Anche dal punto di vista dei **risultati ottenuti nell'apprendimento degli altri linguaggi** si devono ricordare alcuni elementi sicuramente positivi. In particolare:

- **tutti i beneficiari** si sono sperimentati nell'uso di internet nel corso del ciclo di lezioni sulla **legge 626**, dove hanno dovuto **scaricare materiali e documentazioni** dalla rete;
- **tutti i beneficiari** hanno **raccolto informazioni** circa i futuri enti ospiti delle internship **tramite internet**;
- **14 dei 19 beneficiari** hanno prodotto il proprio **curriculum vitae su supporto informatico** (word);
- **10 beneficiari** hanno redatto anche il **rapporto finale su supporto informatico** (tale numero potrebbe essere anche superiore, ma non tutti avevano a disposizione un computer, essendo terminate le attività didattiche);
- **6 beneficiari** hanno svolto un'esercitazione (extra orario di corso) facendo una **ricerca su internet circa le opportunità di inserimento lavorativo**;
- **tutti i beneficiari** hanno condotto un'esercitazione di contabilità **su foglio excell** (17 beneficiari presenti il giorno dell'esercitazione su 19);
- **tutti i beneficiari** hanno definito e discusso con l'équipe didattica una **project idea** della propria internship;
- **12 dei 19 beneficiari**, inoltre, hanno elaborato uno **schema di progetto di internship**, riportando su carta la finalità generale, gli obiettivi specifici e le attività previste;
- **13 dei 19 beneficiari** hanno predisposto un **cronogramma** delle proprie attività di internship prima di avviare tale esperienza.

Orientamenti strategici e indicazioni operative

Attraverso i risultati raggiunti, il corso di formazione, seguito da periodi di inserimento lavorativo, ha dimostrato la praticabilità di percorsi di riqualificazione degli immigrati a qualità professionale incrementale. Tale praticabilità appare fondata su alcune linee direttrici che devono essere tenute presenti in sede di progettazione di iniziative analoghe. In particolare, sembra necessario puntare su

tre orientamenti strategici, vale a dire quelli: alla vocazione professionale degli immigrati; al confronto con la realtà; al rafforzamento delle capacità professionali.

ORIENTAMENTO ALLA VOCAZIONE PROFESSIONALE DEGLI IMMIGRATI

In considerazione di quanto esposto in precedenza, le iniziative formative rivolte a questo particolare gruppo di immigrati dovrebbero puntare a **favorire il riemergere delle “vocazioni professionali”** che fanno parte del bagaglio dei cittadini stranieri e che, in molti casi, vengono trascurate, quando non addirittura negate, al momento dell’arrivo nel paese di accoglienza. Si fa riferimento, non solo a tutta quella costellazione di competenze di cui sono portatori gli immigrati, ma alla loro più complessiva **identità professionale** caratterizzata da una forte volontà (agency) di mettersi in gioco per inserirsi a livelli e in contesti lavorativi adeguati.

Un’obiettivo che le iniziative formative di questo tipo devono porsi è proprio quello di contribuire a far emergere questa forte intenzione degli immigrati di rimettersi in gioco, recuperando contestualmente la capacità di controllare il proprio ambiente professionale.

In questo quadro, i corsi dovrebbero prevedere momenti formativi che:

- favoriscano la **ricostruzione**, da parte dei beneficiari, della loro **storia formativa e professionale**, unitamente agli ostacoli o alle facilitazioni incontrate nel paese di accoglienza per proseguirla;
- coinvolgano i beneficiari in prima persona nel **contatto con i rappresentanti dei settori professionali** in cui dovranno inserirsi;
- permettano il **confronto dei beneficiari con storie di “successo”** nel recupero del proprio bagaglio professionale;
- promuovono nei beneficiari il confronto tra **le possibili strade professionali** percorribili nel paese di accoglienza;
- agevolino, quindi, **l’assunzione di decisioni** in merito alle scelte professionali.

Nello specifico, questi momenti formativi possono essere realizzati attraverso differenti **strumenti didattici**, quali, tra gli altri: assemblee tra tutti i beneficiari; testimonianze e storie di successo; tutorial; incontri individuali.

ORIENTAMENTO AL CONTATTO CON LA REALTÀ

Le iniziative di formazione da programmare per gli immigrati a qualificazione professionale incrementale dovrebbero essere orientate sempre all'inserimento lavorativo e prevedere, quindi, **progressive forme di contatto la realtà** del mondo del lavoro nel paese di accoglienza. In tal senso, il corso di formazione proposto non avrebbe potuto avere lo stesso successo senza il corredo di quelle attività di ponte tra la formazione e l'inserimento lavorativo che sono state rappresentate dalle esperienze di internship (si veda capitolo successivo).

Nell'ottica della valorizzazione e non della creazione di nuova manodopera specializzata, comunque, appare fondamentale che già le **attività formative prevedano il contatto diretto con la realtà** lavorativa anche prima delle esperienze di internship. In particolare, è necessario che i corsi di formazione favoriscano la conoscenza:

- della **realtà sociale e professionale** del paese di accoglienza, in generale;
- degli **specifici settori professionali** di ciascun partecipante (per quei corsi, come quello qui presentato, mirati al recupero di competenze differenti);
- delle **competenze** necessarie in tali settori;
- delle **strutture** e degli **attori** che operano, a differenti livelli e in differenti settori, per l'integrazione sociale ed economica degli immigrati;
- del valore e delle **opportunità** che essi già potrebbero avere attraverso il proprio capitale sociale.

In questo quadro, le attività formative dovrebbero prevedere sempre **differenti tipi di didattica** che permettano ai beneficiari il confronto:

- con docenti, lezioni, esercitazioni e laboratori collettivi in aula;
- con la realtà esterna, attraverso incontri, interviste, visite e sperimentazioni sul territorio;
- con lo studio individuale e con la soggettivizzazione di quanto presentato in aula o all'esterno.

ORIENTAMENTO AL RAFFORZAMENTO DELLE CAPACITÀ

Un ultimo orientamento strategico che le iniziative di formazione dovrebbero tenere in conto è quello di lavorare, comunque, sul **rafforzamento delle capacità dei beneficiari** garantendo loro, da una parte, il recupero graduale delle specifiche competenze e conoscenze di cui sono in possesso, e, dall'altra, una progressiva acquisizione dei linguaggi che sono propri delle professioni in generale e che fanno parte del corredo di qualunque tipo di lavoro.

In questo quadro, è importante prevedere iniziative formative che

- possano definire, anche in corso d'opera, **percorsi individuali di recupero delle competenze**;
- dedichino adeguato spazio ai **linguaggi** necessari per controllare una realtà professionale differente da quella di provenienza;
- favoriscano le capacità dei beneficiari di **lavorare in équipe**, di assumere **responsabilità** e di **coordinare** il lavoro anche di altre persone.

In questo ambito, particolare importanza possono ricoprirli sia gli strumenti come i **laboratori** e le **esercitazioni** specifiche, sia la possibilità di ottimizzare, laddove possibile, gli interventi formativi, favorendo l'integrazione dei differenti linguaggi professionali tra loro e con altri aspetti formativi (ad esempio, esercitazioni di lingua su supporti informatici, oppure analisi dei settori professionali attraverso specifiche ricerche su internet, ecc.).

Capitolo Ottavo

Lavoro

Gli inserimenti lavorativi come ponte con il mondo del lavoro e verifica del processo di riqualificazione

Razionale

I **metodi** elaborati e utilizzati nel campo dell'apprendimento lavorativo costituiscono un **punto di riferimento** importante per l'inserimento lavorativo di soggetti a rischio di esclusione sociale, come possono essere le persone delle differenti componenti di stranieri sul territorio nazionale. A tale riguardo, sono state effettuate **importanti esperienze**, sia al livello internazionale e comunitario, che al livello italiano.

Tuttavia, diverse iniziative di formazione, svolte in Italia e all'estero, che hanno previsto forme di apprendimento lavorativo per l'**inclusione sociale** di soggetti a rischio, hanno spesso mostrato **seri limiti**, ma al contempo hanno fornito, anche se indirettamente, indicazioni circa possibili soluzioni a tali limiti.

In effetti, queste attività formative, già di per sé limitate nel tempo, restano a volte a uno stadio di **mera simulazione**, e quindi corrono il rischio di risultare una sorta di corpo estraneo rispetto alle organizzazioni ospitanti, senza produrre impatti significativi dal punto di vista formativo dei beneficiari, ma anche dal punto di vista delle rappresentazioni che possono maturare presso le organizzazioni stesse.

D'altro canto, si rileva spesso la tendenza a **centrare le esperienze formative solo sugli aspetti tecnico-professionali**. In questo modo, però, si rischia di tralasciare o di sottovalutare gli aspetti del lavoro più direttamente connessi con le

specificità (culturali, di genere, motivazionali, ecc.) dei soggetti ospitati. Inoltre, è probabile che si trascurino importanti **fabbisogni** di cui tali soggetti sono portatori, che non possono essere affrontati esclusivamente attraverso le attività formative d'aula, e che non si situano sul solo piano delle competenze da recuperare o da aggiornare, ma anche su altri piani come, ad esempio: il contatto diretto con la realtà, ovvero con situazioni differenti, almeno in parte, da quelle esperite nel proprio paese; i sistemi organizzativi complessi, fatti di regolamenti, di gerarchie, di rapporti informali, ecc.; le decisioni rispetto ai principali dilemmi della vita personale e professionale; la definizione della propria identità professionale rispetto alle sfide poste dai processi di integrazione in una differente società.

Inoltre, le esperienze già effettuate in questo campo, anche in progetti non rivolti specificamente a soggetti a rischio di esclusione, hanno mostrato la **complessità** e quindi le **difficoltà** di applicazione dell'apprendimento lavorativo. Tale approccio, infatti, presenta **aspetti da considerare e gestire con attenzione**, quali: la disponibilità, le motivazioni e le competenze dei beneficiari; il consenso e la disponibilità delle imprese ospiti; la capacità delle agenzie formative di far coincidere le attese dei soggetti in formazione con quelle delle imprese; la qualità dei tutor; la capacità di attuare forme adeguate di monitoraggio e di valutazione; la capacità di gestire le varie fasi dell'apprendimento lavorativo e altro ancora.

Lezioni apprese

Il progetto sul recupero delle competenze degli immigrati incrementali ha mostrato, attraverso la sperimentazione dei percorsi di inserimento dei beneficiari delle attività formative, l'importanza di adottare un **modello di internship partecipata**, che tenga conto dei limiti esposti sopra e che possa quindi puntare, oltre che sul continuo e interattivo coinvolgimento di tutti gli attori (beneficiari, ente di formazione e ente ospitante), anche su alcuni elementi che incidano in modo efficace sulla realtà dell'integrazione professionale.

In tal senso, le internship hanno rappresentato un'esperienza in cui i beneficiari si sono potuti confrontare, a tutti gli effetti, con **la realtà lavorativa del paese di accoglienza**, svolgendo un ruolo ben definito e, soprattutto, **non simulato**, trovandosi al contempo in una situazione protetta dal rischio di marginalizzazione

(sia come immigrati, sia come “ultimi arrivati”), in quanto fortemente strutturata e, comunque, inserita in un contesto ancora a carattere formativo.

UN’ESPERIENZA REALE E NON SIMULATA

Una delle lezioni che emerge dall’esperienza condotta con le internship riguarda la necessità di **proporre ai beneficiari situazioni di lavoro reali, e non simulate**, che possano favorire il confronto, sotto tutti i punti di vista, con gli aspetti professionali, compresi quelli di tipo immateriale, come ad esempio, lo stress, le scadenze temporali, gli esiti di eventuali errori sul lavoro, ecc.

A tale proposito, l’esperienza di inserimento lavorativo o internship è stata strutturata nel quadro di un **vero e proprio rapporto di lavoro**, anche se non retribuito²⁶. I 19 beneficiari²⁷, infatti, sono stati presenti nei luoghi di svolgimento delle internship, nel periodo tra fine giugno e inizio novembre 2005, con una **frequenza quotidiana**, per una media di 5 giorni la settimana e con un orario giornaliero che ha superato, in media, le 7 ore.

Inoltre, 7 dei 19 beneficiari hanno avuto modo di confrontarsi anche con le **turnazioni interne alle organizzazioni**, lavorando durante i week end, in orari serali o notturni. Si tratta, chiaramente, di quei beneficiari che hanno svolto l’internship in organizzazioni, come ristoranti, supermercati o cooperative di assistenza a soggetti deboli, che prevedevano orari differenziati e turni di lavoro.

Tutti i beneficiari, poi, sono stati inseriti, come mostra il riquadro successivo, nella realtà dei **“cicli produttivi” degli enti ospiti**, operando a fianco del personale preposto e non in una realtà simulata. Tale inserimento, in alcuni casi (5 casi su 19), non è avvenuto immediatamente, ma è stato preceduto da un breve periodo di formazione specifica e di ambientamento, che comunque non è mai durato per più di un mese.

²⁶ Il progetto non prevedeva nessuna forma di retribuzione, anche se in sede di ricerca degli enti ospiti si è sempre vagliata la possibilità di far attribuire ai beneficiari almeno un rimborso delle spese.

²⁷ Si ricorda che hanno completato tutto il percorso di inserimento lavorativo (internship) 19 dei 22 beneficiari che aveva avviato tale esperienza. È pertanto su questo numero che verranno forniti i risultati della ricerca.

Tab. 13. – Funzione ricoperta dai beneficiari durante il periodo di internship, ente ospite e ore svolte

Beneficiario	Ente	Funzione	Ore
Adjagboni Kodjo	Ipermercato Auchan di Casalbertone	Addetto alle operazioni ausiliarie di vendita	530
Ahmedi Ali	Sc Impianti Srl e Progetto Clima Srl	Tecnico Frigorista	499
Arrua Claudia Elisabet	Cityper Sma (Aprilia)	Addetta mercato e ausiliaria alle vendite	579,5
Dogaru Maricica	Studio Grippa	Contabile	537
Enache Gabriela	Service Lazio 2000 e Consorzio Unisan	Impiegata amministrativa e contabile	500
Giurgi Emanuela	Cooperativa AVASS e CASSIA	Assistente domiciliare	600
Gomez Valencia Melva Nydia	Revolution Team Srl	Parrucchiera (specializzazione tecnico, phon e lavaggi)	521
Hossain Sultana Razia	Sartoria Stefania Natalini	Sarta	526,5
Mendoza Lopez Lucila	Emy's Fashion	Modellista	515
Okpechukwu Anasoh Moses	GMD electronics	Operaio elettrotecnico	599
Ponce Quiroz Gina Janet	Studio Grimani	Contabile	566
Ramirez Samudio Janneth	SIET S.p.a	Impiegata amministrativa ufficio acquisti	533
Raspado Romel Polipol	Hilton Rome Airport	Cuoco	547
Santos Huaman Elizabeth	Cooperativa AVASS e CASSIA	Assistente domiciliare	565
Timovscaia Arina	Ipermercato Auchan di Casalbertone	Addetta al reparto Panetteria	490,5
Tirtopan Danut	Stella Impianti Srl	Elettricista	600
Valverde Araujo Elizabeth Roxana	Cooperativa AVASS e CASSIA	Assistente domiciliare	584
Vinogradova Irina	Ufficio Legale della Legacoop Lazio	Segretaria legale	592
Woldekidan Tewolde	Leonardo 2002 Srl	Idraulico manutentore	600

Chiaramente, gli inserimenti sono stati sempre seguiti e controllati dal personale dell'ente preposto al ruolo di tutor o dai vari capi settore con cui i beneficiari hanno avuto a che fare. Con il passare del tempo, però, la maggior parte dei beneficiari (16) ha potuto **seguire autonomamente specifiche mansioni o incarichi professionali**. Tra questi, possono essere citati alcuni casi maggiormente emblematici, anche in rapporto all'ampia **responsabilità** attribuita ai beneficiari dagli enti ospiti. Si tratta di:

- il magazziniere di Auchan, che nell'ultimo periodo ha avuto la responsabilità diretta del "reparto promozioni";

- l'impiegata amministrativa presso la SIET, che ha gestito autonomamente le procedure di acquisto di materiali;
- le tre assistenti domiciliari presso le cooperative AVASS e CASSIA, che hanno curato, non solo i servizi di assistenza domiciliare, ma anche gruppi di disabili e anziani presso i centri diurni delle cooperative;
- la modellista presso Emy's Fashion, che ha preparato copie in tela dei modelli di abiti da cerimonia e dei modelli in allestimento per la sfilata della casa di moda;
- la cassiera presso il Cityper di Aprilia, che è stata inserita nella gestione delle casse.

Inoltre, le esperienze di internship hanno permesso a tutti i beneficiari di confrontarsi con i propri fabbisogni formativi riguardanti l'area dell'organizzazione e di poterli colmare almeno in parte. A tale proposito, si deve ricordare che **la maggioranza dei beneficiari** (10 su 19) ha realizzato la propria esperienza in **realità organizzative complesse** (supermercati, alberghi, imprese di grandi dimensioni e cooperative sociali). Dei restanti nove beneficiari, quattro hanno operato in ambienti lavorativi di dimensioni intermedie e solo cinque si sono trovati in realtà di piccole dimensioni²⁸.

Tale situazione ha reso necessario il confronto, in primo luogo, con il **lavoro di équipe** e le complesse dinamiche che possono verificarsi. **Due casi emblematici, di segno negativo**, che i beneficiari sono stati chiamati a gestire, anche con l'aiuto in un secondo momento dei tutor, sono quelli dell'elettricista rumeno preso di mira da un collega moldavo, che agiva per metterlo in cattiva luce, gli dava indicazioni errate, ecc.; del tecnico di frigoriferi iraniano che ha trovato facilità di intesa e una buona collaborazione nella prima squadra di lavoro in cui è stato inserito, mentre nella successiva è stato in parte marginalizzato, fino a rendere necessario un cambiamento dell'ente ospite.

Numerosi sono, al contrario, i **casi di una buona riuscita di inserimento dei beneficiari nelle équipes di lavoro**. Tra questi se ne possono ricordare alcuni, attraverso le parole dei tutor degli enti ospiti:

²⁸ Non si fa qui riferimento alle categorizzazioni ufficiali delle dimensioni delle imprese, normalmente espresse in numero di dipendenti, ma ci si riferisce alla complessità della struttura organizzativa. Con grandi dimensioni si fa riferimento, ad esempio, ai supermercati dove esistono molti ruoli differenti, numerosi settori e spazi di lavoro anche separati tra loro. Con piccole dimensioni ci si riferisce a realtà fatte da due o tre persone, uno spazio fisso e un numero di ruoli limitati.

- “... Kodjo (il magazziniere togolese), dopo un primo momento di spaesamento, si è ben inserito con i colleghi. Infatti, è una persona solare, sempre disponibile e in gamba, ha compreso subito il suo ruolo all’interno del gruppo e i colleghi ormai fanno affidamento su di lui tranquillamente...”
- “... Gabriela (contabile rumena) si è inserita perfettamente nelle nostre dinamiche lavorative e il nostro lavoro ne risente positivamente. Spesso stiamo insieme anche al di fuori delle attività lavorative come per il pranzo o per le pause caffè ...”
- ... Janneth è entrata subito nei meccanismi del nostro lavoro e riusciamo a lavorare in perfetta sintonia, ci è di grande aiuto e ha un grande senso di responsabilità ...”

Il lavoro nelle organizzazioni, inoltre, ha comportato il **confronto con l’esistenza di orari, di gerarchie e di regole interne**, esplicite e non, che devono essere rispettate. È sintomatico a tale proposito che:

- otto beneficiari, oltre al proprio registro di stage, hanno dovuto firmare il foglio presenze dell’azienda e rispettare gli orari loro assegnati;
- sette, come già accennato, hanno dovuto adeguarsi ai turni lavorativi dell’azienda;
- cinque sono stati richiamati per non aver avvisato di assenze o ritardi;
- uno non aveva compreso le procedure per chiedere permessi e ne ha pagato le conseguenze con un rimprovero;
- otto hanno avuto una divisa di lavoro che dovevano portare sempre e curare;
- tre (quelli che avevano a che fare con prodotti alimentari) hanno dovuto fare la tessera sanitaria.

UN’ESPERIENZA PROTETTA E STRUTTURATA

Un’ulteriore lezione appresa dalle esperienze di internship è relativa alla necessità di garantire ai beneficiari, pur trovandosi in situazioni “non simulate”, un sostegno e una struttura in grado di controllare l’andamento delle attività e di intervenire in caso di necessità.

Come detto anche in precedenza, infatti, si è trattato di **esperienze protette**, sia perché si è cercato di tenere sotto osservazione le eventuali tendenze alla marginalizzazione dei beneficiari, sia perché è stato attivato un sistema di verifica complesso che ha comportato il coinvolgimento di differenti figure, di strumenti e

di procedure in grado di far emergere i problemi e gli ostacoli immediatamente e di intervenire, in tempo reale, per una loro soluzione.

La soluzione dei problemi in corso d'opera

Alcuni esempi

A titolo di esempio, si possono citare alcuni interventi specifici che hanno permesso, a seguito delle attività di monitoraggio e di confronto tra le parti, di reindirizzare l'esperienza di internship secondo le necessità e in base agli obiettivi posti.

1. Nel caso di una delle contabili si è presentata l'opportunità di attribuirle un incarico professionale maggiormente attinente alle sue competenze, operando un cambiamento di ente ospite.
2. Nel caso della panettiera è stato necessario sospendere l'intervallo e rivedere con l'ente ospite il progetto inizialmente stabilito per modificare orari e mansioni in relazione a un problema di salute verificatosi nel mese di agosto.
3. Nel caso dell'elettricista, l'azienda ospite è intervenuta cambiando la squadra di lavoro e allontanando un elemento che impediva il regolare svolgimento dell'intervallo da parte del beneficiario.
4. Nel caso della parrucchiera è stato necessario ridurre gli obiettivi di apprendimento stabiliti inizialmente, in considerazione dei tempi a disposizione e delle effettive abilità della beneficiaria.

Tutti i beneficiari delle attività di internship, infatti, hanno avuto un riferimento costante, sia presso l'ente ospite, attraverso il **tutor dell'ente**, sia presso l'ente formativo, attraverso il **tutor formativo**. Queste due figure hanno svolto una funzione centrale per garantire la buona riuscita dell'esperienza di inserimento lavorativo.

I positivi risultati delle internship sono legati anche alla **forte strutturazione** di tutta l'esperienza, che ha previsto la stipula di una convenzione tra gli attori coinvolti, la definizione e l'accettazione di un regolamento di internship la predisposizione di un sistema di **monitoraggio** volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di apprendimento e dello svolgimento delle attività.

A tale proposito, si deve sottolineare come questa **struttura di sostegno** abbia garantito, durante il periodo di internship:

- **75 incontri formali** tra i beneficiari e il tutor formativo (per una media di quasi 4 incontri per ciascun beneficiario), ai quali si possono aggiungere ulteriori 26 occasione di incontro informale;
- **25 incontri** tra tutti e tre gli attori (beneficiario, tutor formativo e tutor aziendale), in corso d’opera;
- **276 telefonate di monitoraggio** da parte dei tutor ai beneficiari (per una media di oltre 14 telefonate a ciascun beneficiario);
- **135 telefonate di monitoraggio** tra il tutor formativo e il tutor aziendale (per una media di oltre 7 telefonate per ciascuna esperienza di internship);
- **19 riunioni settimanali di monitoraggio**, realizzate dall’ente formativo per la verifica complessiva delle attività.

UN’ESPERIENZA BASATA SUL PIENO COINVOLGIMENTO DEI BENEFICIARI E DEGLI ENTI OSPITI

Una lezione appresa soprattutto tramite le esperienze di internship è stata quella della **forte volontà dei beneficiari** (già verificata in sede di corso di formazione, ma maggiormente evidente nelle internship) **di mettersi in gioco** pur di fuoriuscire da quel circolo vizioso che caratterizza la dequalificazione degli immigrati e di recuperare le proprie competenze. Tale circolo vizioso è esemplificato in modo chiaro dalla testimonianza di una delle beneficiarie (cassiera di supermercato argentina):

“... ho fatto il giro di tutti i supermercati e dei negozi della mia zona per vedere se era possibile trovare lavoro presso di loro come cassiera, che era il lavoro che svolgevo in Argentina, ma tutti quanti mi hanno rimandato indietro perché non avevo maturato esperienze, in questo settore, in Italia. Purtroppo, non facendomi provare, non avevo opportunità di fare esperienza e non esistono iniziative formative specifiche. Allora mi sono proposta per fare apprendistato gratuitamente, ma anche in questo caso non è stato possibile per ragioni di carattere assicurativo e di altro genere. Di conseguenza, avevo abbandonato l’idea di poter continuare il mio percorso professionale, fino all’opportunità offertami da questo corso che intendo sfruttare fino in fondo...”

Questo forte orientamento al recupero delle competenze da parte dei beneficiari, che ha **favorito i buoni esiti delle esperienze di internship** anche in termini di impatto sui fabbisogni formativi, è testimoniato da una serie di rinunce o di compromessi che i beneficiari si sono trovati a dover fare.

In primo luogo, si fa riferimento alla disponibilità da parte di tutti gli interessati a **seguire l'esperienza di internship per un periodo di circa cinque mesi e con orari di lavoro a tempo pieno**. Una disponibilità che si è successivamente concretizzata nel completamento dell'esperienza da parte di 19 dei 22 beneficiari che avevano avviato il percorso di inserimento lavorativo e nel numero di ore di presenza medio, pari a 552 sulle 600 ore previste.

Pur di realizzare questa esperienza, inoltre, si deve segnalare come una parte dei beneficiari (5 su 19) abbia preferito **scommettere su una strada attinente la propria professione**, ma senza una prospettiva futura certa, **piuttosto che proseguire il lavoro "dequalificato"** svolto al momento dell'avvio delle internship. È il caso della parrucchiera che ha lasciato il suo precedente impiego di cuoca presso un istituto di suore; della modellista che lavorava a servizio presso una famiglia; di un'impiegata amministrativa che faceva assistenza a una persona anziana; della contabile rumena impegnata presso un'associazione; di un'assistente domiciliare che lavorava come baby sitter presso una famiglia.

Altri beneficiari, al contrario, non hanno abbandonato l'occupazione precedentemente svolta, ma si sono fatti carico della **doppia attività lavorativa**. Si tratta di **7 persone** che, pur di mantenere un'entrata e di garantirsi, quindi, la conclusione dell'esperienza proposta, hanno organizzato la propria giornata in modo tale da poter svolgere sia l'internship, sia il proprio lavoro.

Organizzazione delle giornate di alcuni beneficiari

Alcuni esempi

A titolo di esempio, si riporta l'organizzazione della giornata lavorativa di alcuni beneficiari.

1. Il tecnico frigorista svolgeva la sua internship dalle 8.00 alle 17.00; dalle 18.00 alle 24.00 faceva il pizzaiolo presso una pizzeria al taglio.
2. Il magazziniere realizzava la sua internship dalle 10.00 alle 18.00, mentre dalle 22.00 alle 2.00 svolgeva il suo incarico di facchino presso un altro magazzino.
3. Una delle contabili lavorava come collaboratrice domestica presso una famiglia dalle 7.00 alle 12.00 e come assistente contabile, nel quadro dell'internship, dalle 14.00 alle 20.00.
4. Il cuoco, impegnato come addetto alle pulizie presso uno studio la mattina presto, successivamente si trasferiva a Fiumicino per poter svolgere il suo orario di internship dalle 15.00 alle 23.00.

Un ulteriore elemento che deve essere sottolineato è la disponibilità a realizzare questa esperienza anche in **assenza di una qualunque forma di retribuzione o di rimborso** prevista dal progetto. Tale disponibilità acquisisce valore ancora maggior se si considerano le situazioni di difficoltà economiche o personali in cui si trovava una parte dei beneficiari (11 su 19), che non disponevano di un reddito proprio e in alcuni casi neanche di un appoggio familiare.

Tra le situazioni più significative, vale la pena di ricordare: il padre di famiglia disoccupato con la moglie che lavora solo due giorni la settimana; la ragazza madre disoccupata che vive in istituto; il disoccupato che abita da un amico a Viterbo, per risparmiare sull'affitto; la contabile che ha continuato a lavorare per poter contribuire al budget della famiglia; l'assistente domiciliare sposata con due figli il cui marito ha perso il lavoro (unico reddito della famiglia) durante il corso di formazione.

Un risultato, per certi versi inatteso, è stato, inoltre, quello relativo all'**ampio coinvolgimento degli enti ospiti**, che ha messo in luce una forte disponibilità, una volta presentate analiticamente le iniziative di inserimento lavorativo, ad ospitare i beneficiari per un rilevante periodo di tempo. Questa disponibilità, chiaramente, ha inciso in modo decisivo sulla buona riuscita delle internship e sui positivi esiti di inserimento lavorativo che si sono avuti al termine del progetto, per la maggioranza dei partecipanti.

La disponibilità e l'interesse degli enti ad ospitare le esperienze di internship, che non può essere attribuita, se non in minima parte, al tornaconto "egoistico" aziendale di poter disporre di manodopera qualificata gratuita in un periodo particolare come quello dei mesi estivi, è dimostrato dall'**investimento in tempo, in formazione e in denaro** che questi hanno fatto. Inoltre, questo interesse è testimoniato dalle valutazioni fatte in corso d'opera, e soprattutto al termine delle esperienze, circa l'impatto che esse hanno avuto sull'azienda stessa. Di seguito, vengono presentati alcuni elementi analitici che mostrano la forte propensione dei rappresentanti degli enti a farsi carico di esperienze di inserimento lavorativo.

In primo luogo, la disponibilità e l'effettivo interesse sono segnalati dalla relativa facilità con cui sono stati individuati dall'équipe del progetto gli enti e le opportunità per far svolgere le esperienze di internship ai beneficiari del corso. Come già anticipato in altra parte del presente testo, infatti, **su un totale di 57 enti contattati, quasi la metà (26) hanno dato la propria disponibilità ad**

ospitare i beneficiari, permettendo all'équipe di chiudere questa parte del lavoro nei tempi previsti.

In secondo luogo, si deve mettere in evidenza il **tempo** che gli enti hanno **dedicato alle attività amministrative e di preparazione delle internship** attraverso:

- gli incontri realizzati con i rappresentanti dell'ente formativo e gli incontri con i candidati (complessivamente ciascun ente ha sostenuto in media 3 incontri di preparazione di circa un'ora ciascuno);
- le attività di presentazione e di discussione della documentazione per regolare l'iniziativa della internship (la convenzione, i regolamenti, le pratiche assicurative);
- il confronto con i beneficiari circa i loro progetti di internship e la compatibilità degli obiettivi fissati con il tipo di esperienza proposta;
- la definizione, nella maggior parte dei casi, di un piano di attività di formazione o di rafforzamento specifico delle capacità dei beneficiari.

Complessivamente, si può stimare che ciascun ente abbia impegnato una media di circa **otto ore di tempo per le attività di preparazione** delle internship.

Oltre alla preparazione dell'internship, un grande investimento in termini di tempo è stato fatto dagli enti ospiti, per seguire l'andamento delle internship attraverso le **attività dei tutor di azienda** che sono stati incaricati, sia di fungere da punto formale di riferimento per i beneficiari, sia di realizzare attività di sostegno formativo, sia, infine, di seguire i rapporti con il personale dell'ente di formazione. In tal senso, è possibile stimare **una media di oltre 60 ore** dedicate dal tutor aziendale a questo tipo di supporto.

Un ulteriore elemento che dimostra il forte interesse degli enti ospiti per questo tipo di iniziative è rappresentato **dall'investimento fatto in termini economici sulle internship**, per favorire il proseguimento dell'esperienza dei beneficiari. Non si vuole qui fare un'analisi specialistica, ma si intende riportare semplicemente un'indicazione sulla quantità complessiva di denaro destinato ai beneficiari da parte degli enti, sotto forma di rimborsi spese o di retribuzione per piccoli contratti a progetto o di regalo conclusivo o, ancora, di sostegno con benefits (buoni pasto, posteggio gratuito, pranzi offerti, ecc.). Si tenga presente, a tale proposito, che gli accordi di internship non prevedevano, anche se la auspicavano, alcuna forma di pagamento dei beneficiari.

Nonostante ciò, gli enti ospiti nel loro complesso hanno **investito per la realizzazione delle esperienze di internship 10.200 euro**, per una media di 511 euro a partecipante. Inoltre, si deve segnalare che solo 3 dei beneficiari non hanno usufruito di alcun tipo di sostegno economico, mentre 2 hanno avuto un rimborso superiore a 1.000 euro per tutto il periodo.

UN'ESPERIENZA FORMATIVA CHE PUÒ APRIRE LE PORTE DEL MONDO DEL LAVORO

Un altro risultato dell'esperienza di internship, strettamente connesso al precedente, è quello di aver fornito ai beneficiari un'occasione di **confronto a 360° con la realtà del mondo del lavoro** nel paese di accoglienza, rispondendo ai loro fabbisogni formativi, non solo per quanto riguarda il versante tecnico professionale, ma anche per tutti quegli aspetti che possono rappresentare un ostacolo all'inserimento lavorativo e quindi un rischio di esclusione sociale.

Chiaramente, **l'esperienza di internship ha avuto un forte impatto** soprattutto sull'aggiornamento, la ricostruzione o riqualificazione delle competenze possedute. In questo contesto, attraverso l'internship è stato possibile per i beneficiari confrontarsi con metodologie, procedure, strumenti e materiali differenti o parzialmente differenti da quelli conosciuti nel paese di provenienza.

Tutti i beneficiari, al termine del periodo di internship, hanno messo in evidenza nei propri rapporti **l'utilità di questa esperienza** ai fini del recupero di specifici elementi di conoscenza o della riqualificazione e dell'ampliamento di competenze possedute.

A tale proposito, in considerazione dell'ampio spettro di competenze di cui erano dotati i partecipanti e della conseguente impossibilità di presentare un resoconto complessivo, si riportano alcune considerazioni espresse dai partecipanti, sia nei rapporti finali che in modo informale, al personale dell'équipe formativa.

- “... tra le altre cose ho potuto scrivere lettere commerciali e legali che, a parte alcuni errori di lingua, sono state accettate e utilizzate ...” (**segretaria legale russa**)
- “ ... ho ampliato le mie conoscenze circa numerosi aspetti. In particolare, ho capito come si devono abbinare i vini con i cibi, ho imparato a cucinare alcuni piatti tradizionali italiani ...” (**cuoco filippino**)

- “... da noi si faceva una sola qualità di pane, qui mi sono dovuta sperimentare nella preparazione e nella cottura di almeno una decina di qualità diverse e, in più, anche nella preparazione di alcuni dolci ...” (**panettiera moldava**)
- “... ho indubbiamente migliorato le mie competenze tecniche nella gestione della cassa, ma ho anche potuto ampliare le mie conoscenze operando presso il box informazioni, il magazzino e in alcuni reparti ...” (**cassiera argentina**)
- “... in questo periodo ho potuto adeguare le mie competenze a una realtà di grandi dimensioni e ho raggiunto risultati specifici in: la flessibilità di riempimento; la posizione del prodotto; l’etichettatura con i codici dei prodotti ...” (**magazziniere togolese**)
- “... io ero specializzato soprattutto negli impianti di tipo civile; attraverso questa esperienza, non solo ho potuto riutilizzare ed aggiornare le mie competenze, ma anche estenderle al settore degli impianti industriali ...” (**elettricista rumeno**)

Un'altra area su cui l’esperienza di internship sembra aver prodotto un buon impatto, pur non essendo un area prioritaria, è quella relativa ai linguaggi trasversali alle professioni o linguaggi tecnici. In particolare, tutti i beneficiari hanno dovuto misurarsi, in modo continuo, con un ambiente di lavoro italiano e, quindi, con la lingua italiana. Tale situazione, non solo ha permesso una maggiore facilità di comprensione e di espressione della lingua in generale, ma anche l’acquisizione di numerosi termini tecnici.

A tale proposito, si deve segnalare che **tutti i beneficiari**, al termine delle attività di internship, hanno prodotto il rapporto finale in lingua italiana. Inoltre, si possono segnalare alcuni risultati puntuali:

- **l’impiegata amministrativa colombiana** ha preparato e seguito gli ordini del materiale per la propria ditta e ha verificato e prodotto bolle di accompagnamento;
- **la contabile rumena**, tra le attività svolte, ha dovuto controllare documenti contabili, registrare fatture, seguire liquidazioni IVA e registrare i cespiti ammortizzabili;
- **l’idraulico eritreo** non ha avuto necessità di produrre testi scritti, ma è stato invitato dal tutor (che ha poi provveduto anche a verificarne l’esito) ad apprendere tutti i differenti termini tecnici necessari per comprendersi sul lavoro;
- **la segretaria legale russa**, oltre alle lettere legali e commerciali, ha elaborato sintesi di alcune nuove leggi che sono state anche pubblicate sul sito internet dell’ente ospite;
- **l’impiegata amministrativa romena**, nella prima fase della sua internship, ha appreso il sistema di qualità e le procedure di verifica della qualità producendo anche schede in lingua italiana.

Oltre all'italiano tecnico, alcuni beneficiari hanno potuto approfondire altri linguaggi professionali e, in particolare, quello informatico. Si tratta di quei beneficiari (7 su 19) che per il tipo di ruolo e di mansione hanno avuto a che fare con attrezzature e software informatici come, tra gli altri, le tre contabili (due rumene e una peruviana) che hanno lavorato presso studi di commercialisti, la cassiera argentina che ha seguito tutti i conti delle differenti casse su supporto informatico o l'impiegata amministrativa colombiana che ha lavorato prevalentemente su word ed excell.

Nel complesso, gli inserimenti lavorativi hanno permesso agli allievi di acquisire numerosi elementi di **controllo del proprio ambiente professionale** nella realtà italiana, favorendo così un recupero, non solo dal punto di vista tecnico, delle proprie competenze e, soprattutto, la maturazione della consapevolezza di potersi inserire nel mercato del lavoro in settori compatibili con il proprio bagaglio professionale.

Tra gli esempi che si possono fare a tale proposito, ce ne sono alcuni particolarmente significativi:

- la **cassiera argentina** che, dopo le delusioni precedenti al corso, ha capito che la sua identità professionale è in questo settore e, con l'appoggio del progetto, ma anche con l'esperienza acquisita e certificata, si è rimessa nuovamente in gioco;
- l'**assistente domiciliare rumena**, che ha dichiarato "... questo è proprio il tipo di lavoro che so e che mi piace fare, prima non credevo che ci sarei riuscita anche perché non capivo bene come mi sarei potuta inserire ...";
- la **modellista peruviana** che afferma "... questa esperienza, mi è servita per definire meglio quella che è la mia strada. Prima avevo lavorato soprattutto nel settore industriale, ma non era quello che mi soddisfaceva, adesso ho capito che posso lavorare anche nel settore dell'alta moda. Certo devo sperimentarmi ancora molto..."
- il **tecnico frigorista iraniano**, infine, che ricorda "... io non avevo una specializzazione, ma avevo sempre riparato elettrodomestici e soprattutto celle frigorifere. Qui in Italia, prima di fare questo corso, non pensavo proprio alla possibilità di lavorare in questo settore. Infatti, avevo fatto un corso per pizzaiolo ..."

La consapevolezza circa la propria identità professionale e l'opportunità di utilizzare le proprie competenze per un periodo di tempo di circa 4,5 mesi, hanno inciso in modo decisivo sulla possibilità di sfruttare pienamente l'**esperienza lavorativa** proposta, rispondendo così, non solo, a uno dei principali fabbisogni formativi dei beneficiari, ma anche alle necessità di reperire un lavoro retribuito.

Particolarmente importante, infatti, è stato **l’impatto lavorativo**, successivo alla conclusione del progetto, raggiunto dalle esperienze di internship. Tale dato non può essere ovviamente considerato definitivo, per via del breve lasso di tempo intercorso dalla fine del progetto (un mese), ma sembra essere comunque indicativo di un buon successo dell’iniziativa.

Più della metà dei beneficiari (13 su 19), infatti, ha continuato a lavorare, con differenti tipi di contratto (a tempo indeterminato, a tempo determinato, a progetto, di collaborazione) presso gli stessi enti ospiti o ha avviato nuove posizioni lavorative con altri enti. Tra questi beneficiari, inoltre, tre hanno avuto anche l’opportunità di scegliere tra due differenti proposte di lavoro.

Tab. 14 – Tipo di contratti lavorativi firmati dai beneficiari successivamente al termine del progetto

Beneficiario	Tipo di contratto
Adjagboni Kodjo	Contratto a tempo determinato/ente internship
Dogaru Maricica	Contratto part time tempo determinato/ente internship
Enache Gabriela	Contratto part time/altro ente
Giurgi Emanuela	Contratto a progetto/ente internship
Gomez Valencia Melva Nydia	Contratto di collaborazione altri negozi/ente internship
Mendoza Lopez Lucila	Contratto di collaborazione/ente internship
Ponce Quiroz Gina Janet	Contratto a tempo determinato/altro ente
Raspado Romel Polipol	Contratto a tempo indeterminato/altro ente
Santos Huaman Elizabeth	Contratto a progetto/ente internship
Timovscaia Arina	Contratto a tempo determinato/ente internship
Tirtopan Danut	Contratto a tempo determinato/ente internship
Valverde Araujo Elizabeth Roxana	Contratto a progetto/ente internship
Woldekidan Tewolde	Contratto di collaborazione(ente internship

Inoltre, in 4 casi gli enti ospiti, pur non potendo mettere sotto contratto i beneficiari, si sono resi disponibili a favorire il loro inserimento lavorativo contattando personalmente altre aziende o enti nel proprio settore. E’ il caso, per esempio, dello studio Grimani o della SIET, che hanno avviato un giro di telefonate ad altri studi ed enti per proporre le beneficiarie. A tale proposito, si deve ricordare quanto scritto da uno degli enti in un messaggio di posta elettronica circa la professionalità della beneficiaria.

“...Le invio una lettera di referenze per la beneficiaria nella speranza che possa trovare un lavoro perchè lo merita veramente. Io ho alcune persone che lavorano in azienda e non meritano un centesimo del loro stipendio e sono dispiaciuta che una persona come la beneficiaria non trovi un lavoro”²⁹

Infine, si deve segnalare che altri tre beneficiari stanno definendo una prosecuzione dell’attività di inserimento presso gli stessi o altri enti con l’appoggio di strutture specializzate contattate tramite il progetto e le stesse attività formative.

Orientamenti strategici e indicazioni operative

La possibilità di **realizzare un’esperienza di internship** al termine di un’attività formativa complessa, appare di fondamentale importanza nel quadro di interventi finalizzati alla riqualificazione professionale degli immigrati e a una loro più efficace integrazione nel tessuto sociale dei paesi di accoglienza. Come detto in precedenza, infatti, un corso di formazione non appare sufficiente a rispondere ai fabbisogni formativi di questo particolare gruppo di stranieri e quindi a valorizzare completamente le loro competenze.

L’esperienza condotta con il presente progetto, oltre a confermare questa necessità, ha permesso anche di individuare alcuni elementi chiave che devono essere tenuti presenti al momento della definizione e dell’implementazione di questo tipo di interventi.

ORIENTAMENTO ALL’ESPERIENZA LAVORATIVA REALE

Un primo orientamento di carattere strategico sul quale impernare iniziative di internship rivolte a soggetti che hanno già una propria identità professionale è quello di offrire loro un’**esperienza lavorativa reale e non “simulata”**. Come si è visto in precedenza, infatti, uno dei principali fabbisogni formativi di questo tipo

²⁹ Il testo presentato è esattamente quello del messaggio elettronico, anche il carattere è differente per questo motivo. È stato soltanto eliminato il nome della beneficiaria, così come non viene di proposito segnalata la denominazione dell’ente in considerazione di quanto riportato nel testo stesso.

di beneficiari è proprio quello di maturare un'esperienza di lavoro nel paese di accoglienza.

In tal senso sembra opportuno progettare internship dove i beneficiari possano misurarsi, tra l'altro, con:

- la realtà del lavoro quotidiana o, comunque, continuativa e non occasionale;
- orari di lavoro reali e analoghi a quelli dei colleghi già impiegati;
- le regole interne agli enti ospiti in merito alle assenze, ai giorni di malattia, ai permessi, ai ritardi, ecc.;
- le gerarchie e le procedure di comunicazione interne all'ente;
- la sperimentazione di ruoli che permettano la pratica effettiva delle proprie competenze, nel contesto produttivo dell'ente ospite;
- il lavoro di équipe, in quegli enti dove è previsto e dove è possibile, e il confronto continuo con colleghi e con superiori;
- situazioni in cui possano gradualmente ricoprire ruoli di sempre maggiore responsabilità e autonomia professionale.

ORIENTAMENTO ALL'ACCOMPAGNAMENTO

Un secondo orientamento strategico da tenere sempre presente nella progettazione di esperienze di internship è quello dell'**accompagnamento continuo dei beneficiari** attraverso figure e strumenti specifici in grado di garantire la qualità dell'intervento. Questa forma di accompagnamento deve essere sempre garantita, dalla fase di definizione dei progetti di internship alla loro implementazione fino alla chiusura dell'esperienza.

Un'importanza centrale, nel contesto delle internship, deve averla l'orientamento a creare una sorta di "**camera di compensazione**", vale a dire una situazione in cui poter riequilibrare le spinte alla segregazione (inevitabilmente presenti in un luogo di lavoro) con un inserimento che sia in qualche misura "protetto", ma senza perdere l'elemento di "realtà" che lo deve caratterizzare.

In particolare, la camera di compensazione, nel caso specifico degli immigrati a qualificazione professionale incrementale, dovrebbe anche avere una funzione di riequilibrio tra le necessità quotidiane cui sono spesso soggetti i beneficiari e un effettiva opportunità di esperire un inserimento lavorativo nel proprio settore

professionale. In tal senso, è molto importante poter organizzare, per quanto possibile, le esperienze di internship anche in considerazione degli impegni e degli eventuali carichi lavorativi che i beneficiari mantengono per la loro sopravvivenza.

In questo contesto, è necessario definire una strutturazione delle procedure di verifica e di sostegno in modo che, attraverso un **monitoraggio continuo**, sia possibile non solo intervenire in caso di difficoltà, ma addirittura prevenire il crearsi di situazioni non previste nel progetto di internship. Tale struttura deve permettere, in situazioni di necessità, anche di ridefinire gli obiettivi di apprendimento definiti all'inizio dell'esperienza di internship.

A tale proposito, bisogna sempre prevedere la presenza di almeno due **figure centrali per il sostegno** ai beneficiari in situazione di internship, vale a dire un **tutor** messo a disposizione delle aziende ospiti e un tutor formativo. Questi soggetti, oltre ad avere un compito di tipo didattico, devono anche verificare il buon andamento dell'esperienza, intervenire in situazioni di difficoltà, di marginalizzazione o di caduta delle motivazioni.

Per realizzare tale struttura è necessaria, oltre l'accettazione da parte di tutti gli attori coinvolti di un protocollo di internship (convenzione) e di un regolamento specifico, anche la messa a punto di un sistema di monitoraggio che, pur nel rispetto dell'autonomia del beneficiario, permetta:

- un contatto telefonico settimanale, o ogni dieci giorni, tra il tutor formativo e il beneficiario;
- un contatto telefonico quindicinale tra il tutor formativo e quello aziendale;
- un incontro mensile di verifica tra il tutor formativo e il beneficiario;
- un incontro tra tutti gli attori coinvolti a metà dell'esperienza di internship.

ORIENTAMENTO ALLA PARTECIPAZIONE

Un terzo orientamento strategico necessario per lo svolgimento di esperienze di internship per gli immigrati a qualificazione professionale incrementale riguarda il **coinvolgimento di più attori** per la realizzazione di progetti di apprendimento lavorativo, che non possono avere successo senza una **piena e consapevole partecipazione** degli enti promotori, degli enti ospiti e dei beneficiari.

Tale partecipazione deve avere una natura strategica e non tattica, e configurarsi quindi come un vero e proprio **partenariato**, dove gli **aspetti cognitivi** (come la condivisione di *mission*, obiettivi, approcci e metodi) hanno una rilevanza particolare, accanto a quelli organizzativi e materiali.

A questo proposito, in sede di organizzazione è utile tenere presenti aspetti quali, tra gli altri:

- l’effettiva disponibilità e l’interesse degli enti ospiti per l’iniziativa proposta;
- il coinvolgimento, le motivazioni e le difficoltà materiali dei beneficiari;
- la possibilità effettiva di valorizzare le competenze dei beneficiari;
- la condivisione da parte di tutti gli attori delle finalità e degli obiettivi dell’esperienza formativa;
- la creazione di un contesto istituzionale favorevole;
- la formalizzazione degli accordi per le internship tra tutti gli attori coinvolti.

Inoltre, sembra indispensabile che gli enti gestori di iniziative di internship, mettano in campo anche un **orientamento alla mediazione**, vale a dire un orientamento non solo mirato alla gestione dei rapporti tra i tre attori coinvolti nell’esperienza puntuale, ma anche a mediare tra i singoli attori e la realtà sociale e professionale che li circonda.

Da una parte, infatti, ci si deve misurare con la necessità di accompagnare i beneficiari nelle loro scelte e nell’**assunzione delle proprie decisioni** nei confronti della realtà professionale nella quale stanno cercando di inserirsi e, dall’altra, ci si deve confrontare con gli enti e la loro **disponibilità effettiva e piena ad ospitare** un’esperienza come quella proposta, che va molto al di là del semplice stage di formazione.

In tal senso, vanno presentati in modo approfondito tutti gli aspetti dell’internship prevista, tanto ai beneficiari quanto agli enti ospiti, al fine di illustrarne le finalità generali e gli obiettivi specifici e di dare a questa esperienza quel valore aggiunto che altrimenti non avrebbe. È evidente che senza una continua attività di mediazione da parte dell’ente formativo i beneficiari incontrerebbero maggiori difficoltà nella decisione di intraprendere questo tipo di strada e, dall’altra, gli enti potrebbero non investire nella formazione e nella riqualificazione dei beneficiari stessi.

Potrebbe quindi essere utile predisporre le iniziative di internship mirando, tra l'altro, a realizzare incontri e attività di:

- presentazione del progetto e della finalità generale e degli obiettivi che esso si pone agli enti ospiti;
- definizione degli aspetti formativi dell'esperienza stessa, sia con i beneficiari, sia con i potenziali enti ospiti;
- presentazione dei beneficiari ai rappresentanti degli enti ospiti e al personale di tali enti;
- definizione delle opportunità future per i beneficiari, successive all'esperienza di internship;
- progettazione, a cura dei beneficiari, ma con la collaborazione anche dell'ente ospite, delle esperienze di internship;
- determinazione formale dei rapporti tra le parti (convenzioni di internship);
- monitoraggio in corso d'opera delle attività e del raggiungimento degli obiettivi di apprendimento;
- verifica delle strade e degli strumenti disponibili per il futuro inserimento dei beneficiari, sia nell'ente ospite, che in altri enti;
- sostegno ai beneficiari nell'intraprendere tali percorsi.

ORIENTAMENTO AI BENEFICIARI

In considerazione di quanto emerso nei paragrafi precedenti, una ulteriore indicazione di carattere generale per la pianificazione di interventi di internship è quella riguardante l'orientamento nei confronti dei beneficiari. Un approccio di questo genere, infatti, implica una forte **personalizzazione** della progettazione e dell'intervento formativo, che deve sapersi confrontare con i problemi, gli specifici fabbisogni formativi e le potenzialità di questo tipo di utenza e con la necessità finale di un inserimento definitivo nel mondo del lavoro. Ciò comporta che nel contesto delle esperienze di internship, ci si debba confrontare con alcuni temi, quali, tra gli altri:

- le modalità di progettazione delle iniziative di apprendimento lavorativo (approcci, teorie, metodi, attori coinvolti, fasi, ecc.), intese come risposta ai fabbisogni formativi;
- gli elementi emersi durante le precedenti attività formative;

- l'organizzazione e la logistica degli inserimenti dei beneficiari all'interno delle varie organizzazioni;
- le modalità di risposta agli specifici fabbisogni formativi dei partecipanti;
- gli eventuali interventi formativi di accompagnamento e di appoggio;
- la valorizzazione (anche sul piano organizzativo) delle differenze di cui sono portatori i singoli beneficiari.

Capitolo Nono

Immagine

La comunicazione pubblica come strumento di costruzione del circolo virtuoso per la riqualificazione degli immigrati incrementali

Razionale

I fenomeni che caratterizzano i flussi migratori nel nostro paese, come già detto in precedenza, non sono particolarmente conosciuti, soprattutto per quanto concerne le differenti componenti degli immigrati, le loro caratteristiche individuali e professionali e le loro società di provenienza. In conseguenza di tale mancanza di conoscenza scientifica, le **informazioni e le rappresentazioni che spesso si hanno sugli immigrati** nel nostro paese sono **basate** prevalentemente **sul senso comune** maturato dall'esperienza diretta, quando non addirittura fondate su stereotipi e/o su preconcetti che dipingono gli immigrati come un tutto unico e le loro società di provenienza come società rurali e premoderne.

Questa situazione, inoltre, rischia di favorire il fatto che i mezzi di stampa riportino prevalentemente informazioni concernenti gli aspetti negativi che tali flussi possono portare e, solo raramente, pongano l'accento sul reale valore aggiunto che gli immigrati possono avere per il nostro paese e per le economie locali.

Di conseguenza, anche **le informazioni che circolano presso gli enti e gli attori** che si occupano di sostenere i percorsi di integrazione sociale ed economica degli stranieri, pur se non basate su tali stereotipi, **sono ancora troppo scarse**, spesso vaghe e in alcuni casi anche contraddittorie. Questo tende a creare incertezza e confusione che spesso, per un verso, allontanano dai servizi di sostegno i potenziali utenti, che sono portati quindi a riprodurre percorsi di

dequalificazione già tracciati prima di loro da amici e parenti o, per un altro verso, non consente ai servizi di operare in modo pertinente, con risorse sufficienti e con strumenti mirati.

Analogamente, in assenza di informazioni corrette circa le caratteristiche dei flussi migratori e il bagaglio professionale di cui sono portatori molti dei loro componenti, anche presso i “datori di lavoro” si tende a creare una rappresentazione distorta, secondo la quale l’immigrato è prevalentemente “mano d’opera non qualificata” e, solo in un secondo momento, può divenire una vera e propria risorsa da valorizzare. La mancanza di informazioni corrette e, conseguentemente, di un ambiente favorevole ai processi di integrazione degli immigrati, possono influire negativamente su interventi di formazione e di inserimento lavorativo, anche se ben progettati e adeguatamente realizzati.

Lezioni apprese

In riferimento al tema della comunicazione pubblica, il progetto ha mostrato, nei limiti delle risorse che esso aveva a disposizione, come sia necessario un buon sistema di diffusione delle informazioni esistenti o di quelle raccolte in corso d’opera e come tale sistema possa effettivamente facilitare la definizione di un ambiente favorevole, lo scambio di informazioni e contributi e la creazione di nuove forme di relazione o di reti di attori formali o informali.

LA CREAZIONE DI UN AMBIENTE FAVOREVOLE

Una prima lezione in questo ambito appresa tramite le attività del progetto riguarda la necessità di favorire la costituzione attorno ad esso di un ambiente favorevole, coinvolgendo numerosi e differenti attori, tra quelli operanti nel quadro delle politiche di integrazione sociale e professionale degli immigrati, in grado di sostenere le differenti azioni e di contribuire, direttamente o indirettamente, alla loro buona riuscita.

In questo quadro, particolare rilievo lo hanno avuto tutte le attività di sensibilizzazione e di comunicazione pubblica condotte prevalentemente nella

fase iniziale del progetto e proseguite poi per tutta la sua durata. A tale proposito, si possono ricordare:

- la predisposizione del documento di presentazione del progetto;
- 26 incontri individuali (con rappresentanti di centri di sostegno agli immigrati, di centri di formazione, di associazioni di volontariato, di reti di immigrati, di associazioni di categoria) volti a illustrare il progetto e le sue finalità;
- le attività connesse alla ricognizione che hanno permesso di confrontarsi, complessivamente, con 27 informatori qualificati circa i fenomeni trattati nell’ambito del progetto, ma anche con numerosi immigrati potenzialmente coinvolti dalle attività del progetto (100 solamente per la ricognizione sulle competenze);
- la pubblicizzazione del bando, che ha permesso di presentare il corso di formazione e, indirettamente, il progetto stesso a oltre 400 interlocutori individuali e collettivi, tra cui tutte le sedi diplomatiche presso lo stato italiano e numerosi centri di orientamento al lavoro e per l’impiego operanti nella regione;
- la redazione e la diffusione, presso una mailing list di oltre 500 indirizzi, di cinque numeri del bollettino informativo del progetto;
- gli incontri di presentazione del progetto con tutti gli enti disponibili a ospitare le internship (26), e alcuni altri incontri con altri enti candidati che successivamente non hanno dato la loro disponibilità;
- la realizzazione di una conferenza elettronica sul tema “immigrati e qualificazione professionale”, che ha registrato 10 contributi e oltre 80 collegamenti;
- lo svolgimento di tre sedute del Seminario di accompagnamento al corso, che ha visto la partecipazione complessiva di 54 persone (rappresentanti degli enti ospiti, di COL, di confederazioni di categoria, di centri di formazione e di orientamento privati, di servizi di sostegno agli immigrati e dei flussi migratori stessi).

Tutte le attività di comunicazione pubblica hanno permesso il raggiungimento di alcuni significativi risultati.

Il primo è stato quello di avere un’**ampia base di candidati** (57) alle selezioni per la partecipazione all’azione formativa e, di conseguenza, un buon margine di

sceita dei beneficiari. Il secondo risultato è l'aver creato una sorta di **rete di soggetti che ha sostenuto**, in differenti modi e in diversi momenti, **le attività del progetto**. In tal senso, si devono citare tutti quegli attori, individuali o collettivi, che:

- hanno invitato gli immigrati ad iscriversi alle selezioni (oltre 10 enti tra cui, ad esempio, il Centro di ascolto della Caritas, lo sportello informativo del CIOFS-FP, il Centro Astalli, i COL Corviaie, il Centro per l'impiego di via Vignali)
- hanno ospitato gli incontri e le visite previste per la didattica integrata (49 enti o individui);
- hanno favorito l'individuazione e il contatto con i potenziali enti ospiti delle internship (12 persone oltre ai partner e ai membri dell'ATI);
- hanno fornito informazioni relative a specifiche pratiche amministrative e burocratiche che i beneficiari hanno dovuto svolgere;
- sono in contatto, ancora oggi, con l'ente di formazione e con i beneficiari al fine di favorire il completo recupero delle loro competenze e, soprattutto, il loro ingresso nel mondo del lavoro.

LA CREAZIONE DI UNO SPAZIO DI CONFRONTO E DI SCAMBIO DI INFORMAZIONI

Oltre alla creazione di un ambiente favorevole all'implementazione delle attività, il progetto ha messo in luce la necessità di definire e di dare vita a spazi di confronto e di scambio di informazioni tra tutti i soggetti che quotidianamente possono essere coinvolti nelle iniziative di formazione e/o di sostegno indirizzate ai percorsi di inserimento lavorativo degli immigrati incrementali.

Le succitate iniziative di comunicazione pubblica, nel loro complesso, hanno permesso, infatti, di creare spazi, formali o meno, di confronto e di scambio di informazioni tra tutti gli attori chiamati a partecipare alle differenti attività previste dal progetto. Non si è trattato solo di informazioni di carattere istituzionale sulle attività svolte, ma anche riguardanti i risultati ottenuti e, più in generale, il fenomeno dell'integrazione professionale degli immigrati.

Uno degli aspetti messo in evidenza da numerosi attori che hanno partecipato alle attività di comunicazione previste dal progetto, è stato, infatti, proprio quello della mancanza di una rete che possa far circolare le informazioni in modo

integrato e non settoriale o orizzontale (cioè tra lo stesso tipo di enti, ma mai tra enti differenti che dovrebbero lavorare in modo integrato). Inoltre, è stato sottolineato che proprio come iniziative analoghe a quella condotta con il progetto possono favorire la costituzione di strumenti di rete.

Circa la questione della circolazione delle informazioni, vari interlocutori hanno segnalato come problema principale, non tanto quello della mancanza di informazioni, ma quello di sapere dove queste possono essere rintracciate e, soprattutto, quali sono i referenti a cui ci si deve rivolgere per ottenerle. Ad esempio, si riportano alcuni racconti registrati durante le sedute del seminario di accompagnamento:

“... alcuni anni fa è stato lanciato un bando per le imprese che potevano avvalersi di contributi economici messi a disposizione del Comune per la realizzazione di iniziative di formazione lavoro rivolte a soggetti deboli. Ci aspettavamo almeno 4/5.000 domande da parte delle aziende; invece, ne sono arrivate meno di 100 e il fondo è andato perso. Questo è successo perché l’informazione non è stata passata nel modo giusto e completo” (operatrice di un Centro di Orientamento al Lavoro di Roma),

“... una volta avevamo una sorta di guida che elencava tutti gli enti che si occupavano di questioni inerenti l’inserimento professionale, gli enti e le associazioni che erano potenzialmente interessati ad assumere, gli enti che si occupavano delle normative e degli strumenti di sostegno ad iniziative di inserimento e così via. Il problema era utilizzare tale guida, in quanto la maggior parte delle volte non si riusciva a trovare il referente, il numero era cambiato, il referente segnalato non se ne occupava più, ecc.” (operatrice di uno sportello informativo per immigrati).

A questo proposito, è molto importante sottolineare i risultati che le attività di comunicazione pubblica del progetto hanno prodotto soprattutto tra gli enti ospiti. I rappresentanti degli enti, nella quasi totalità dei casi, hanno messo in evidenza che, a seguito dell’esperienza di internship e degli incontri realizzati, c’è stato un cambiamento di rappresentazione sia al livello personale che dei colleghi di lavoro dei beneficiari, circa i fenomeni migratori e il valore aggiunto che essi possono apportare alle imprese. È stato inoltre possibile conoscere gli strumenti che possono favorire l’incontro tra questa porzione di lavoratori e le aziende stesse. A tale proposito, sono state raccolte, durante i colloqui tra l’ente formativo e quello di internship o nel corso delle tre sedute del seminario di accompagnamento, affermazioni relative a:

- la mancanza di conoscenza tout court del fenomeno degli “immigrati a qualificazione professionale incrementale” prima del progetto (6 segnalazioni);
- la mancanza di informazioni circa questo tipo di iniziative e gli attori che le realizzano o le finanziano, che per determinati tipi di aziende potrebbero essere fondamentali (4 segnalazioni);
- l’importanza che l’esperienza di internship ha avuto, oltre che per il beneficiario, anche per l’ente e per il personale in termini di informazioni (7 segnalazioni);
- il cambiamento di atteggiamento del personale dell’ente verso il beneficiario, dopo il primo periodo di ambientamento (5 segnalazioni);
- la mancanza di informazioni circa i meccanismi esistenti per la realizzazione di iniziative come quella presente o per la loro prosecuzione (8 segnalazioni);
- la mancanza di informazioni circa il lavoro e le opportunità che possono emergere dal confronto con i servizi per l’impiego o per l’orientamento al lavoro (5 segnalazioni).

Orientamenti strategici e indicazioni operative

L’adozione di un programma di comunicazione pubblica, che accompagni le attività di un progetto formativo rivolto a immigrati incrementali, appare di fondamentale importanza per la sua buona riuscita. In questo ambito, in sede di progettazione si dovrebbero tenere presenti alcuni orientamenti di carattere generale.

ORIENTAMENTO ALLA CREAZIONE DI UN AMBIENTE FAVOREVOLE

Il primo orientamento strategico dovrebbe essere quello connesso alla creazione di un ambiente favorevole al progetto, alle sue finalità e ai temi da esso trattati. In riferimento a ciò, sembra necessario definire un programma di comunicazione pubblica che dovrebbe mirare a favorire:

- la piena condivisione della *mission* del progetto con i partner e gli altri attori implicati, formalmente o informalmente, nella sua realizzazione;
- il coinvolgimento dei principali attori operanti nei settori dei servizi sociali e del sostegno all’inserimento lavorativo degli immigrati nella presentazione delle attività;
- il coinvolgimento delle associazioni di categoria (potenzialmente interessate ai risultati del progetto) nelle attività del progetto;
- la presentazione dell’iniziativa proposta alle reti di immigrati presenti sul territorio e la condivisione con loro della finalità generale e degli obiettivi specifici;
- il coinvolgimento, per quanto possibile, degli attori istituzionali locali, incaricati della definizione e dell’implementazione di politiche di inserimento lavorativo

Tali finalità potrebbero essere raggiunte, tra l’altro, attraverso:

- la predisposizione di un documento di presentazione del progetto;
- la redazione e la diffusione di un bollettino di informazioni;
- la pubblicazione della documentazione disponibile su strumenti di diffusione quali, ad esempio, un sito internet dedicato;
- l’organizzazione e la realizzazione di incontri mirati di presentazione e di coinvolgimento di differenti attori nelle attività del progetto.

ORIENTAMENTO AL CONFRONTO E ALLO SCAMBIO DI INFORMAZIONI

Inoltre, il programma di comunicazione pubblica deve prevedere momenti che favoriscano il confronto e lo scambio di informazioni tra gli attori coinvolti o interessati alla realizzazione delle attività. Il progetto dovrebbe quindi dotarsi di una o più strutture, formali o informali, che permettano il raggiungimento di questo scopo. Tali strutture, possono essere materiali o virtuali, come ad esempio:

- **conferenze elettroniche** sui temi trattati, sui risultati e sulle opportunità future;
- **incontri multilaterali di consultazione** dei differenti attori coinvolti nelle politiche di integrazione degli immigrati;

- un **percorso seminariale** di riflessione tra i partner, i beneficiari e gli enti coinvolti;
- un convegno o altra iniziativa di discussione.

Inoltre, queste iniziative possono rappresentare i momenti di avvio per la creazione di un network, di una rete o di un forum permanente che si faccia carico di raccogliere, gestire e rendere disponibili conoscenze e informazioni in merito **agli strumenti e ai dispositivi** (a carattere legislativo, normativo, finanziario, fiscale, ecc.) già esistenti per il sostegno a iniziative di inserimento lavorativo degli immigrati. In questo quadro, potrebbe essere utile:

- definire una **mappa** di tutti i differenti **strumenti** esistenti, al livello nazionale o locale;
- creare un **osservatorio**, con la partecipazione dei differenti attori sul territorio, che permetta un aggiornamento e un più efficace utilizzo di tali strumenti e dispositivi;
- **far circolare le informazioni** relative a tali strumenti e dispositivi tra tutti coloro che si occupano di inserimento lavorativo degli immigrati e non.

LINEE GUIDA

Schema riassuntivo degli orientamenti generali e delle principali indicazioni strategiche

IDENTITÀ <i>Sostenere l'identità degli immigrati incrementali</i>	
Orientamenti strategici	Indicazioni operative
ORIENTAMENTO ALLA CONOSCENZA DEI FLUSSI MIGRATORI	Aumentare le conoscenze scientifiche circa: <ul style="list-style-type: none">• le differenti componenti del flusso migratorio (tra cui gli immigrati incrementali);• le caratteristiche individuali e le società di provenienza dei componenti;• i percorsi professionali degli immigrati;• le competenze acquisite;• i fabbisogni formativi per l'inserimento lavorativo nella società di accoglienza.
ORIENTAMENTO ALLA VALORIZZAZIONE	Prevedere e predisporre: <ul style="list-style-type: none">• percorsi gradualmente di inserimento lavorativo che permettano il recupero delle competenze possedute;• percorsi che tengano conto delle effettive opportunità esistenti sul territorio (mercato del lavoro, ma anche strumenti e dispositivi di inserimento)

<p>ORIENTAMENTO ALLA CONOSCENZA DELL'AMBIENTE (in cui si inseriscono le iniziative di inserimento lavorativo degli immigrati)</p>	<p>Lavorare per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • determinare obiettivi specifici relativi alla conoscenza dell'ambiente; • identificare le fonti di informazione e gli strumenti più efficaci a tale proposito; • favorire l'attivazione di procedure per lo scambio di informazioni tra tutti i servizi esistenti sul territorio; • costruire una mappa dei soggetti e degli attori che operano sul territorio.
--	---

<p>FABBISOGNI <i>Liberare gli immigrati incrementali dal circolo vizioso della dequalificazione</i></p>	
Orientamenti strategici	Indicazioni operative
<p>ORIENTAMENTO AL CONTROLLO DEI PERICOLI SOCIALI (attraverso l'individuazione dei fabbisogni formativi degli immigrati incrementali)</p>	<p>Nell'analisi dei fabbisogni tenere in considerazione, oltre a quella delle conoscenze, anche altre aree quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la realtà del mondo del lavoro; • la responsabilità e lo spirito di iniziativa; • la decisionalità; • i linguaggi trasversali; • il capitale sociale; • le dinamiche organizzative; • l'identità professionale; • la pratica del lavoro; • le politiche di lotta all'esclusione sociale.
<p>ORIENTAMENTO ALLA DIFFERENZIAZIONE</p>	<p>Predisporre iniziative formative che tengano conto delle differenti componenti dei flussi migratori e, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il titolo di studio; • le conoscenze e le competenze professionali; • le competenze tecniche e i know how.

<p>ORIENTAMENTO ALLA PERSONALIZZAZIONE</p>	<p>Personalizzare i fabbisogni formativi e definire percorsi individuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tenendo in considerazione, nel suo complesso, l'identità professionale dei singoli; • coinvolgendo direttamente i beneficiari nell'individuazione dei propri fabbisogni; • sensibilizzando e coinvolgendo i servizi di orientamento al lavoro e all'impiego; • definendo accordi di collaborazione con tali servizi.
---	---

<p>FORMAZIONE</p> <p><i>Promuovere una formazione adeguata all'attivazione del circolo virtuoso della riqualificazione</i></p>	
Orientamenti strategici	Indicazioni operative
<p>ORIENTAMENTO ALLA VOCAZIONE PROFESSIONALE DEGLI IMMIGRATI</p>	<p>Progettare corsi di formazione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • favoriscano la ricostruzione della storia formativa e professionale dei beneficiari; • facilitino il contatto dei beneficiari con i rappresentanti dei loro settori professionali; • permettano il confronto con "storie di successo" nei processi di riqualificazione; • consentano un confronto tra le possibili strade professionali nel paese di accoglienza; • promuovano l'assunzione di decisioni in merito alle scelte professionali.
<p>ORIENTAMENTO AL CONTATTO CON LA REALTÀ</p>	<p>Prevedere un progressivo contatto dei beneficiari con la realtà professionale del paese di accoglienza già nelle attività formative, in particolare con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lo specifico settore professionale di riferimento di ciascun beneficiario;

	<ul style="list-style-type: none"> • le competenze necessarie in tali settori; • le strutture e gli attori che operano in tali settori; • le opportunità esistenti.
ORIENTAMENTO AL RAFFORZAMENTO DELLE CAPACITÀ	<p>Promuovere il recupero delle competenze e l'acquisizione, da parte dei beneficiari, dei linguaggi trasversali a tutte le professioni, prevedendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • percorsi individuali di recupero e riqualificazione delle competenze; • il confronto con linguaggi che favoriscano la capacità di controllare la nuova realtà professionale; • iniziative che facilitino le capacità dei beneficiari di lavorare in équipe, di assumere responsabilità e di coordinare il lavoro di altre persone.

LAVORO	
<i>Gli inserimenti lavorativi come ponte con il mondo del lavoro e verifica del processo di riqualificazione</i>	
Orientamenti strategici	Indicazioni operative
ORIENTAMENTO ALL'ESPERIENZA LAVORATIVA REALE	<p>Progettare internship dove ci si possa misurare con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la realtà lavorativa quotidiana, in maniera continuativa e non occasionale; • orari di lavoro reali; • le regole interne agli enti ospiti; • le gerarchie e le procedure di comunicazione interne all'ente; • la sperimentazione di ruoli che permettano la pratica effettiva delle competenze possedute; • il lavoro di équipe e il confronto continuo con colleghi e con superiori; • ruoli di maggiore responsabilità e autonomia professionale.

<p>ORIENTAMENTO ALL'ACCOMPAGNAMENTO</p>	<p>I progetti di internship potrebbero, in questo quadro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • prevedere un accompagnamento continuo dei beneficiari; • creare una sorta di “camera di compensazione” per i beneficiari, che, senza perdere l’elemento della realtà, li protegga da situazioni di marginalizzazione; • definire una struttura di verifica delle attività periodica (monitoraggio) che permetta interventi in tempo reale; • utilizzare figure dedicate quali il tutor formativo e il tutor aziendale, nonché momenti strutturati di contatto tra i differenti attori.
<p>ORIENTAMENTO ALLA PARTECIPAZIONE</p>	<p>Tenere presenti, in sede di progettazione delle internship, elementi quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l’effettiva disponibilità e l’interesse degli enti ospiti per l’iniziativa proposta; • il coinvolgimento, le motivazioni e le difficoltà materiali dei beneficiari; • la possibilità effettiva di valorizzare le competenze dei beneficiari; • la condivisione da parte di tutti gli attori delle finalità e degli obiettivi dell’esperienza formativa; • la creazione di un contesto istituzionale favorevole; • la formalizzazione degli accordi per le internship tra tutti gli attori coinvolti.
<p>ORIENTAMENTO AI BENEFICIARI (con la personalizzazione dell'internship)</p>	<p>Confrontarsi con questioni quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le modalità di progettazione delle iniziative di apprendimento lavorativo intese come risposta ai fabbisogni formativi; • gli elementi emersi durante le attività formative;

	<ul style="list-style-type: none"> • l'organizzazione e la logistica degli inserimenti dei beneficiari all'interno delle organizzazioni; • le modalità di risposta agli specifici fabbisogni formativi dei beneficiari; • gli eventuali interventi formativi di accompagnamento e di appoggio; • la valorizzazione (anche sul piano organizzativo) delle differenze di cui sono portatori i singoli beneficiari.
--	--

IMMAGINE <i>La comunicazione pubblica come strumento di costruzione del circolo virtuoso per la riqualificazione degli immigrati incrementali</i>	
Orientamenti strategici	Indicazioni operative
ORIENTAMENTO ALLA CREAZIONE DI UN AMBIENTE FAVOREVOLE	<p>Predisporre, nell'ambito delle azioni formative, un programma di comunicazione pubblica che miri a favorire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la condivisione della <i>mission</i> del progetto con i partner e gli altri attori coinvolti nella sua realizzazione; • il coinvolgimento dei principali attori operanti nei settori dei servizi sociali e del sostegno all'inserimento lavorativo degli immigrati; • il coinvolgimento delle associazioni di categoria (interessate ai risultati del progetto) nelle attività da realizzare; • la presentazione dell'iniziativa proposta alle reti di immigrati presenti sul territorio e la condivisione con loro della finalità generale e degli obiettivi specifici;

	<ul style="list-style-type: none"> • il coinvolgimento degli attori istituzionali locali, incaricati della definizione e dell'implementazione di politiche di inserimento lavorativo.
<p>ORIENTAMENTO AL CONFRONTO E ALLO SCAMBIO DI INFORMAZIONI</p>	<p>Prevedere, attraverso il programma di comunicazione pubblica, la definizione di strumenti o spazi, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conferenze elettroniche sui temi trattati, sui risultati e sulle opportunità future; • incontri multilaterali di consultazione dei differenti attori coinvolti nelle politiche di integrazione degli immigrati; • un percorso seminariale di riflessione tra i partner, i beneficiari e gli enti coinvolti; • un convegno o altra iniziativa di discussione pubblica.

