

Barriere all'inserimento di migranti in posti di lavoro qualificati e misure di contrasto: **Il punto di vista delle imprese**

Presentazione dei risultati principali nel corso della conferenza stampa dell'Assessore Provinciale Philipp Achammer, 19 marzo 2015

Sozialforschung und Demoskopie

apollis OHG-snc

Ricerche Sociali e Demoscopia

Dominikanerplatz 35

Pzza Domenicani, 35

I-39100 BOZEN-BOLZANO

Europäische Union



Unione europea



AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL

Abteilung 39
Europa-Angelegenheiten
ESF-Amt



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Ripartizione 39
Affari comunitari
Ufficio FSE

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO



Il contesto e gli obiettivi

Ipotesi di partenza

- ✿ Le persone immigrate che si sono trasferite in Alto Adige rappresentano una risorsa per il mercato del lavoro locale. Questa risorsa è stata utilizzata finora in modo limitato.

Il contesto e gli obiettivi

1. La **percentuale di lavoratori/trici stranieri/e** è aumentata considerevolmente negli ultimi anni.
2. La manodopera immigrata, proveniente in particolare da Paesi extra-UE o dai nuovi Stati membri, svolge soprattutto **mansioni poco qualificate** (e per questo è a rischio).
3. Contrariamente a ciò che si sente spesso dire, gli/le immigrati/e possiedono un **buon livello di istruzione** (*apollis 2013*).
4. Dall'altra parte, l'economia altoatesina accusa spesso la **mancanza di personale qualificato**.

Il contesto e gli obiettivi

Oggetto della ricerca

- ✿ Cosa impedisce ai **datori di lavoro** di assumere personale immigrato per posti di lavoro qualificati?
- ✿ Per quale motivo **i lavoratori e le lavoratrici migranti** si impegnano così poco per trovare un lavoro che corrisponda alla propria formazione?
- ✿ Quali **misure** possono contribuire a far sì che le competenze della manodopera straniera possano essere utilizzate al meglio ed in modo da soddisfare meglio le esigenze dell'economia?

Metodologia e realizzazione

- ✿ *Progetto precedente „Un capitale umano inutilizzato. Le qualificazioni dei lavoratori stranieri in provincia di Bolzano“ (apollis 2013)*

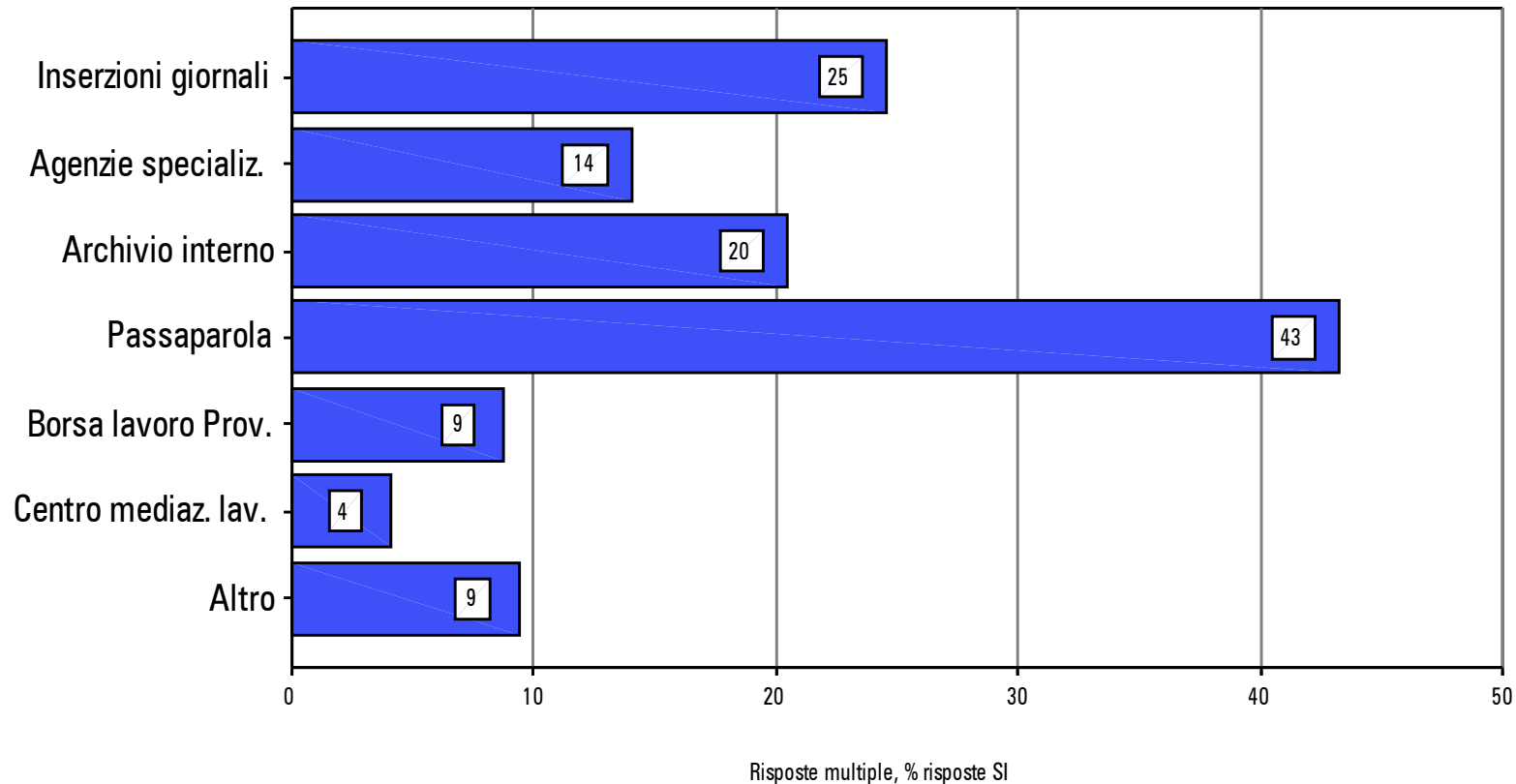
Il punto di vista delle imprese

- ✿ Modulo 1: interviste qualitative: 13 interviste con esperti/e
- ✿ Modulo 2: sondaggio rappresentativo tra i/le responsabili delle risorse umane: 309 interviste telefoniche
- ✿ Modulo 3: redazione di una lista di proposte operative (*road map*)

Risultati

Canali utilizzati per l'assunzione di personale straniero

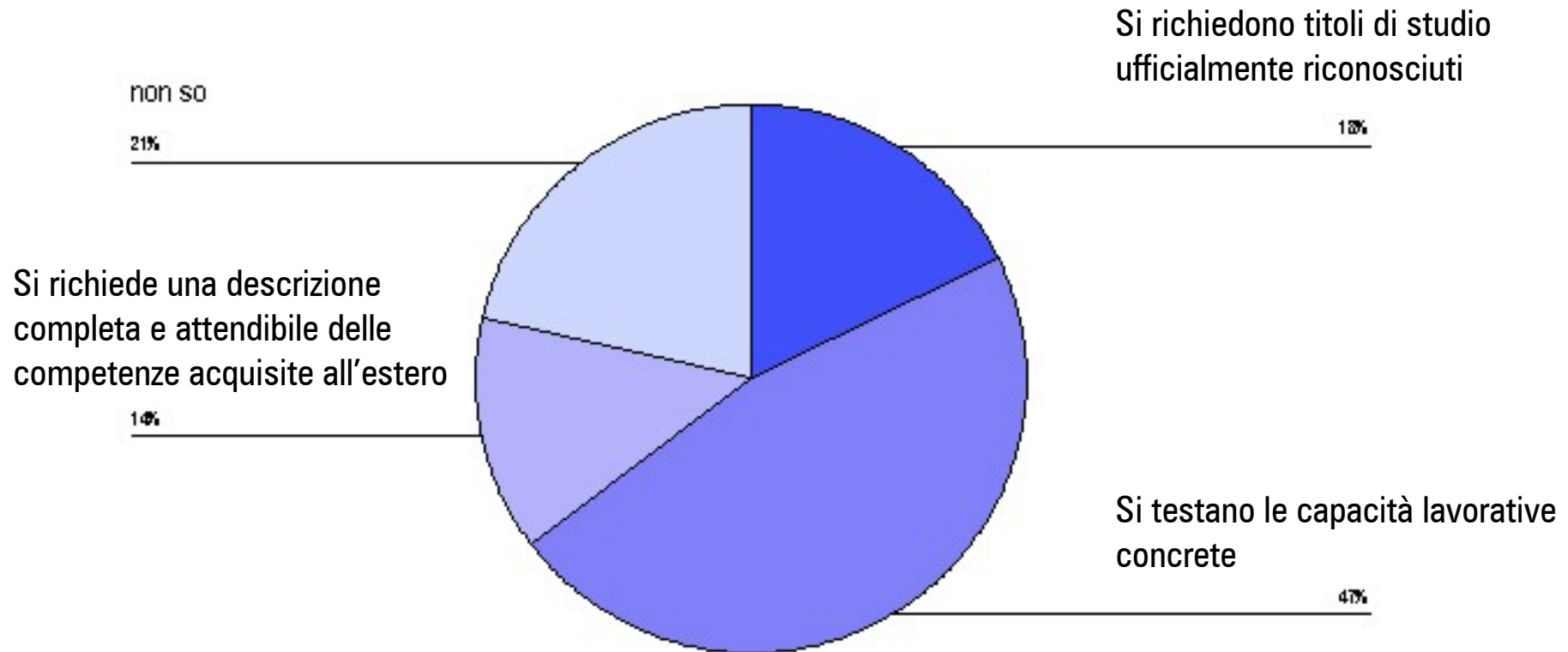
Solo aziende con personale straniero e con nuove assunzioni



- ❁ I canali utilizzati più di frequente per l'assunzione di personale straniero sono il passaparola ed altri canali informali.

Risultati

Politica aziendale riguardo ai titoli di studio conseguiti all'estero



- ❄ La maggior parte delle aziende non richiede dei titoli di studio riconosciuti bensì una verifica pratica della rispondenza delle conoscenze e capacità alle esigenze dell'azienda.

Risultati

	<i>Totale aziende</i>	<i>con personale straniero</i>	<i>senza personale straniero</i>
<i>L'impiego di dipendenti stranieri porta ...</i>	<i>Percentuale risposte molto+abbastanza d'accordo</i>		
un miglioramento dell'immagine nei confronti di target di riferimento esterni	24	21	30
maggiore creatività e innovazione	37	34	42
miglior comprensione delle necessità degli utenti e clienti	31	33	28
introduzione di nuove capacità	43	38	54
effetto positivo sul clima aziendale	38	41	34
maggiore flessibilità nell'affrontare picchi di lavoro, nel senso di maggior disponibilità a straordinari e lavoro in orari disagiati con breve preavviso	49	51	45

Tabella 3: Personale straniero e gestione attività lavorativa: aspetti positivi percepiti dalle aziende

Risultati

	<i>Totale aziende</i>	<i>con personale straniero</i>	<i>senza personale straniero</i>
<i>L'impiego di dipendenti stranieri porta ...</i>	<i>Percentuale risposte molto + abbastanza d'accordo</i>		
più frequenti problemi nella gestione del personale	52	48	60
difficoltà nel conciliare usanze diverse	48	40	63

Tabella 4: Personale straniero e gestione attività lavorativa: aspetti negativi percepiti dalle aziende

Risultati

Barriere da parte dei datori di lavoro

- ✿ scarse conoscenze linguistiche
- ✿ scarsa integrazione culturale
- ✿ mancanza di riconoscimento di titoli di studio e qualifiche professionali
- ✿ necessità di qualifiche specifiche (per es. per il rispetto delle norme di legge)
- ✿ debolezza della Mediazione al lavoro e di un Servizio di promozione professionale
- ✿ pregiudizi ed insicurezze da parte dei datori di lavoro
- ✿ scarsa familiarità delle aziende con il *diversity management* e il *mentoring*

Proposte operative

Ambiti operativi

✿ **Mediazione al lavoro**

- ▶ Accompagnamento all'inclusione nel mercato del lavoro
- ▶ Azioni per informare e sensibilizzare il mondo imprenditoriale

✿ **Formazione continua**

- ▶ Promuovere una conoscenza delle lingue locali adeguata alla professione
- ▶ Includere la microlingua e le competenze trasversali nei corsi di lingua
- ▶ Generalizzare il riconoscimento delle competenze ottenute
- ▶ Incentivare le opportunità formative sul posto di lavoro

✿ **Riconoscimento titoli di studio e qualifiche professionali**

- ▶ Semplificare l'accesso alle informazioni concernenti il riconoscimento

Proposte operative

☀ **Promozione professionale**

- ▶ Servizio di consulenza per forza lavoro sovraqualificata
- ▶ Servizio di accompagnamento (*mentoring*)
- ▶ Spazio virtuale di incontro fra imprese e lavoratori stranieri qualificati
- ▶ Introduzione del *diversity management* e *mentoring* sul posto di lavoro
- ▶ Supporto nella ricostruzione e certificazione delle competenze pregresse

☀ **Coordinamento delle politiche di integrazione**

- ▶ Coaching individuale
- ▶ Sportello unico (*one stop shop*)
- ▶ Creazione di una “cabina di regia” dei vari servizi

Conclusioni

- ✿ L'ipotesi iniziale è stata confermata, anche se tra le persone immigrate ci sono molti lavoratori non qualificati.
- ✿ Molte aziende altoatesine fanno affidamento (anche) su forza lavoro straniera, in cui vedono vantaggi e svantaggi ma s'impegnano per sviluppare una maggiore integrazione, in particolare in via informale.
- ✿ Questi sforzi delle aziende dovrebbero venire sostenuti dalla PA e dalle associazioni di categoria con un pacchetto di provvedimenti.
- ✿ C'è inoltre un forte bisogno di migliorare l'incontro fra domanda ed offerta sul mercato del lavoro.

Per ulteriore documentazione di progetto si veda www.apollis.it

Grazie per l'attenzione!

Hermann Atz

Sozialforschung und Demoskopie

apollis OHG-snc

Ricerche Sociali e Demoscopia

Dominikanerplatz 35

Pzza Domenicani, 35

I-39100 BOZEN-BOLZANO

Europäische Union



Unione europea



AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL

Abteilung 39
Europa-Angelegenheiten
ESF-Amt



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Ripartizione 39
Affari comunitari
Ufficio FSE

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO