

Un capitale umano inutilizzato II
Barriere all'inserimento di migranti in posti di lavoro
qualificati e misure di contrasto:
Il punto di vista delle imprese

Risultati principali

Elena Vanzo, Paolo Attanasio, Hermann Atz

Bolzano, 2014

	Istituto di ricerca
<p>Piazza Domenicani 35 I-39100 BOLZANO Tel.: +39-0471-970115 Fax: +39-0471-978245 info@apollis.it</p>	
 <p>EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO</p> <p> <small>Europäische Union</small> Unione europea</p> <p> <small>AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL</small> Abteilung 39 Europa-Angelegenheiten ESF-Amt</p> <p> <small>PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE</small> Ripartizione 39 Affari comunitari Ufficio FSE</p>	

Il contesto

Le persone che sono venute in Alto Adige per trovare un lavoro ed una vita migliore lavorano spesso in occupazioni che, in relazione alle loro competenze e alla loro formazione, richiedono una preparazione molto minore e per tale ragione risultano difficilmente soddisfacenti. In un certo senso questa svalutazione professionale è parte del prezzo da pagare per chi si trasferisce in un altro paese senza in realtà essere stato chiamato. Ma stando al fatto che l'economia altoatesina necessita soprattutto di lavoratori qualificati, dovrebbe essere nell'interesse di tutti trovare dei modi che rendano possibile un sempre migliore utilizzo del potenziale professionale dei lavoratori immigrati.

Un migliore utilizzo del capitale umano delle persone immigrate rappresenta un fondamentale fattore di crescita, migliora la qualità di vita degli interessati, alleggerisce il carico sui servizi sociali, e favorisce l'integrazione dei/delle migranti nella società. Con il precedente progetto "Un capitale umano inutilizzato. Le qualificazioni dei lavoratori stranieri in provincia di Bolzano come punto di partenza per la loro integrazione nel mercato del lavoro locale" (Attanasio 2013), d'ora in avanti indicato come progetto precedente, **apollis** ha cercato di porre in luce la situazione della manodopera straniera non comunitaria nel mercato del lavoro locale, con l'obiettivo di individuare quegli elementi che ne impediscono il pieno e vantaggioso utilizzo a beneficio sia dell'economia provinciale che della forza lavoro stessa, contribuendo così alla sua piena integrazione nel tessuto socio-economico locale.

Il progetto Capitale Umano I ha inoltre messo in luce l'esistenza, in provincia di Bolzano, di una forza lavoro immigrata con mediamente un buon livello di istruzione, ma spesso sottoutilizzata in rapporto alle proprie competenze, perlopiù concentrata in pochi settori produttivi (turismo, servizi alla persona e pulizie per le donne, industria, turismo ed edilizia per gli uomini), dove svolge in buona parte mansioni di basso livello, anche se presente da diversi anni nella nostra provincia. La forza-lavoro migrante è caratterizzata anche da una forte stabilità, e che fa della permanenza su questo territorio il proprio progetto di vita a lungo termine.

Obiettivi del progetto

Il presente progetto realizzato da **apollis** con il finanziamento del Fondo sociale europeo e supportato dalla Provincia Autonoma di Bolzano vuole mettere in luce il punto di vista dei datori di lavoro (e dalle loro organizzazioni) in merito alle principali difficoltà riscontrate e percepite sia nell'assunzione che nella gestione di personale di origine straniera, allo scopo di verificare, ed eventualmente completare, le criticità emerse nel corso del primo progetto.

Al termine della fase empirica della ricerca è stata inoltre elaborata una "road map" che propone una serie di misure per migliorare l'integrazione delle forze di lavoro straniere nel mercato del lavoro altoatesino e per far diminuire il "mismatch" esistente tra le loro qualificazioni scolastiche/professionali e le attività effettivamente svolte.

Quando si parla di capitale umano inutilizzato, sono importanti sia le qualifiche formali (diplomi scolastici, qualifiche professionali, certificati linguistici, ecc.) sia le competenze informali. Il gruppo di lavoro del progetto ha individuato alcuni fattori che potrebbero influire sul *mismatch* nel mercato del lavoro, e quindi sui motivi del capitale umano inutilizzato, quali ad esempio il mancato/difficoltoso riconoscimento dei diplomi, profili scolastici diversi dai nostri, scarse competenze linguistiche, deficit informativi sulle possibilità offerte dal mercato del lavoro, barriere culturali, pregiudizi dei datori di lavoro, mancanza di qualifiche supplementari, maggiori possibilità di guadagno in lavori con carenza di personale.

Metodo e realizzazione

Il progetto era composto dai seguenti moduli:

- Modulo 1: interviste qualitative – 13 interviste con esperti
- Modulo 2: sondaggio tra i responsabili delle risorse umane – 309 interviste telefoniche standardizzate
- Modulo 3: redazione di una lista di proposte operative ("road map").

Le interviste sono state condotte nel periodo settembre 2013 – maggio 2014.

Risultati principali

Dall'analisi delle risposte al questionario sottoposto a 309 aziende della provincia di Bolzano emerge una situazione simile a quella già delineata nelle interviste qualitative ad imprenditori locali.

Viene quindi confermata l'importanza preponderante del passaparola (che a sua volta, come è stato correttamente evidenziato, favorisce i candidati dotati di maggior capitale sociale) fra i canali di assunzione della forza lavoro straniera, nonché il relativo sottoutilizzo dei canali predisposti dalla pubblica amministrazione locale, quali la Borsa lavoro e il Centro di Mediazione al lavoro della Provincia autonoma (quest'ultimo dato si riscontra anche a livello nazionale, dove si stima che la rete di intermediazione riesca a collocare solo il 2,5% dei lavoratori non comunitari).

Da parte di molti intervistati viene anche sottolineata l'importanza della conoscenza delle lingue ufficiali locali per una collocazione appropriata nel mercato del lavoro, e i deficit riscontrati riguardano soprattutto la lingua tedesca.

Anche una certa familiarità con usi e costumi locali svolge un ruolo di una certa importanza, soprattutto nelle mansioni a contatto con una clientela fortemente legata alla tradizione, come quella agricolo-rurale. Se alla diversità di mentalità si può ovviare soltanto con un lungo processo di integrazione nel territorio, va però riscontrato che le aziende intervistate cercano, ciascuna secondo le proprie possibilità, di ovviare agli ostacoli che inevitabilmente sorgono nella gestione quotidiana della diversità. A questo proposito, un elemento positivo messo in luce dalle interviste, è che quasi un'azienda su quattro ricorre alla figura del tutor o del mentor, e che il 15% ha introdotto un *diversity manager* nel proprio personale. Si tratta di elementi che mettono in luce una certa volontà da parte dell'economia locale di affrontare in chiave costruttiva la problematica legata all'impiego di manodopera straniera, e che in quanto tale va assecondata e facilitata da parte della pubblica amministrazione, se effettivamente si vuole investire sull'integrazione occupazionale dei migranti stranieri nella provincia.

Per i datori di lavoro il motivo principale di assumere migranti rimane la mancanza di alternative, cioè la difficoltà o impossibilità di trovare certe figure professionali tra la forza lavoro locale. Oltre a questo i collaboratori stranieri sono stimati soprattutto per la loro maggiore flessibilità; solo una minoranza di datori di lavoro riconosce anche altri vantaggi come una particolare creatività, la familiarità con altre culture o il

contributo specifico a un clima aziendale positivo. Da questo punto di vista c'è ancora spazio per convincere molti datori di lavoro che l'assunzione di forza di lavoro migrante non sia soltanto necessità ma piuttosto opportunità per la crescita organizzativa e per lo sviluppo dell'organizzazione. L'indagine ha evidenziato che già oggi una parte dei datori di lavoro ha assunto questa visione senz'altro proficua; potrebbero servire sia come esempi di buone prassi, sia come moltiplicatori per agevolare un'ulteriore crescita del tessuto economico locale.

In definitiva, riteniamo che l'intero progetto – il presente studio e la ricerca precedente sulle qualificazioni della forza di lavoro straniera pubblicata lo scorso anno¹ – abbia sufficientemente dimostrato l'esistenza di una forza lavoro migrante preparata ad affrontare le sfide del mercato del lavoro locale, che necessita però di un opportuno supporto per affrontare e superare quei punti di debolezza messi in evidenza dall'indagine ed opportunamente segnalati dai datori di lavoro. Questi ultimi, ovviamente poco propensi a farsi carico dell'adeguamento della forza lavoro migrante agli standard della manodopera autoctona, potrebbero validamente usufruire del supporto della mano pubblica, che dovrebbe incentivare e valorizzare gli sforzi già intrapresi da una parte del mondo imprenditoriale, in modo da spingerlo a proseguire sulla strada intrapresa, e a fungere allo stesso tempo da esempio per gli altri datori di lavoro più titubanti al riguardo.

Se infatti il singolo datore di lavoro ragiona ed opera (comprensibilmente) in termini micro-economici, ben più ampio è il respiro che si chiede all'azione delle istituzioni pubbliche, il cui obiettivo principale deve essere quello di temperare l'esigenza dello sviluppo economico con la ricerca della coesione sociale, evitando che nel proprio territorio vengano a crearsi sacche di disuguaglianza (per di più connotate "etnicamente") la cui persistenza non può che inficiare la qualità della vita di tutti i cittadini, indipendentemente dalla provenienza geografica o dalla classe socio-economica di appartenenza.

¹ Cfr. Attanasio 2013b.

Proposte operative

A conclusione di due indagini empiriche e sulla base dei contributi di un workshop con esponenti della pubblica amministrazione provinciale e del terzo settore si propongono una serie di misure miranti a fluidificare e dinamizzare il processo di inclusione della manodopera straniera nei vari segmenti del mercato del lavoro locale.

Le proposte sono state suddivise in cinque ambiti operativi e si rivolgono a vari attori.

A. Mediazione al lavoro

1. Accompagnamento all'inclusione nel mercato del lavoro
2. Azioni per sensibilizzare il mondo imprenditoriale

B. Formazione continua

1. Dotare la manodopera straniera in provincia di un grado di conoscenza delle lingue locali ed eventualmente della lingua inglese commisurato alla propria qualifica professionale
2. Rendere più incisivo l'impatto dei corsi della formazione professionale continua, includendo microlingua e competenze trasversali
3. Elevare le chances sul mercato del lavoro di quanti hanno frequentato corsi di formazione continua, promuovendo il riconoscimento ai fini lavorativi delle qualifiche ottenute (e certificate) nei corsi di formazione continua
4. Ampliamento delle opportunità formative sul posto di lavoro, con incentivi ai datori di lavoro

C. Riconoscimento titoli di studio e qualifiche professionali

1. Razionalizzazione delle informazioni concernenti il riconoscimento di titoli e qualifiche

D. Promozione professionale

1. Servizi di consulenza mirata per lavoratori stranieri sovraqualificati e/o di recente immigrazione
2. Servizio di accompagnamento (*mentoring*) alla promozione professionale
3. Spazio virtuale di incontro fra imprese e lavoratori stranieri qualificati
4. Diversity management e mentoring sul posto di lavoro
5. Supporto nella ricostruzione e certificazione delle competenze pregresse

E. Coordinamento delle politiche di integrazione

1. Elaborazione e realizzazione di un programma di accoglienza (*coaching programme*) da applicare ad ogni singolo lavoratore migrante
2. Creazione di uno sportello unico (*one-stop-shop*)
3. Creazione di una “cabina di regia” che metta in rete i diversi sportelli di informazione e gli altri servizi rivolti (tra l'altro) alla forza di lavoro immigrata già residente in Alto Adige.