

## Proposte operative

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

Bolzano, 2013

**Dominikanerplatz 35, Piazza Domenicani**  
**I-39100 BOZEN/BOLZANO**  
Tel. +39-0471-970115  
Fax +39-0471-978245  
[www.apollis.it](http://www.apollis.it)

Sozialforschung und Demoskopie

**apollis**

Ricerche Sociali e Demoscopia

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO



AUTONOME PROVINZ  
BOZEN - SÜDTIROL  
Abteilung 39  
Europa-Angelegenheiten  
ESF-Amt



PROVINCIA AUTONOMA  
DI BOLZANO - ALTO ADIGE  
Ripartizione 39  
Affari comunitari  
Ufficio FSE

Cit.: 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. Proposte operative, Bolzano: apollis.

Progetto numero: 543

Coordinatore del progetto: Hermann Atz

Bolzano, 2013.

## Introduzione

A conclusione dell'indagine sul campo relativa al progetto "Un capitale umano inutilizzato", realizzato con il sostegno della Provincia autonoma di Bolzano e il co-finanziamento del Fondo sociale europeo, proponiamo qui di seguito, sulla base delle risultanze dello studio empirico, **nonché dei contributi del workshop<sup>1</sup>**, una serie di misure miranti a fluidificare e dinamizzare il processo di inclusione della manodopera straniera nei vari segmenti del mercato del lavoro locale. Si tratta ovviamente di un compito non facile, per una serie di motivi: innanzitutto il perdurare della crisi economico-occupazionale che interessa l'Italia ormai da quattro anni, e che ultimamente si rende sempre più manifesta anche a livello provinciale (il tasso di disoccupazione ha recentemente superato la soglia del 4%, e il numero dei disoccupati sfiora ormai – situazione aprile 2013 – le 15.000 unità<sup>2</sup>). Il momento appare quindi oggettivamente difficile per proporre una serie di misure che inevitabilmente presentano un costo, sia che questo venga sopportato dai bilanci pubblici, e quindi dalla fiscalità, sia che ricada in qualche modo sull'economia. L'altro ordine di problemi riguarda sia l'eterogeneità delle problematiche emerse dall'indagine campionaria (ai cui risultati rimandiamo) che la pluralità di categorie di forza lavoro migrante presenti sul territorio, ciascuna portatrice di proprie esigenze e problematiche specifiche: a questo proposito, ricordiamo che l'indagine non ha evidenziato soltanto l'esistenza di un'ampia fascia di sottoinquadramento e di segregazione occupazionale, ma anche di un consistente numero di lavoratori/trici stranieri privi di una professionalità specifica (28%).

Appare quindi tutto sommato difficile formulare proposte operative unitarie senza tener conto in qualche misura di questa eterogeneità. Ciononostante è quanto mai necessario avviare tempestivamente un dibattito approfondito che coinvolga le parti sociali e il decisore politico: nonostante infatti soltanto il 35% del campione intervistato abbia visto un miglioramento della propria situazione lavorativa nel corso degli anni, sono ben quattro su cinque coloro che si augurano di rimanere nella nostra provincia almeno per il prossimo quinquennio, dimostrandone

---

<sup>1</sup> Si fa qui riferimento al seminario organizzato da apollis il 23 aprile 2013 a Bolzano, cui hanno partecipato diversi esponenti della pubblica amministrazione provinciale e del terzo settore, allo scopo di presentare ed integrare le proposte operative (v. lista partecipanti in allegato).

<sup>2</sup> V. "Il Mercato del lavoro in provincia di Bolzano... in breve", Ripartizione Lavoro, Osservatorio mercato del Lavoro, 07/05/2013.

do in tal modo di voler effettuare un investimento a medio/lungo termine sulla propria integrazione nel nostro tessuto sociale e produttivo.

## Proposte

### A. Mediazione al lavoro

#### 1. **Accompagnamento all'inclusione** nel mercato del lavoro

- ➔ Analisi delle competenze dei servizi provinciali maggiormente interessati (lavoro, assistenza sociale e formazione professionale), per evidenziare e sanare situazioni di frammentazione nell'offerta delle prestazioni, e avvicinare a livello istituzionale i tre servizi per poter garantire una risposta rapida, efficace ed efficiente.
- ➔ Realizzazione, in occasione della ricerca di prima o nuova occupazione, di progetti individualizzati sulla base di: riconoscimento/valorizzazione e ricostruzione di competenze pregresse, e di aspirazioni professionali/lavorative attuali, aggiornamento/adattamento della professionalità esistente attraverso un percorso di formazione continua.
- ➔ Rafforzamento delle competenze interculturali del personale dei Centri di mediazione lavoro in provincia, riunendo anche, per quanto possibile, gli operatori degli altri servizi provinciali sopra indicati, in modo da favorire un approccio di rete e l'interscambio di esperienze e soluzioni.
- ➔ Informazione e sensibilizzazione dei potenziali datori di lavoro (attraverso le organizzazioni datoriali e sindacali) rispetto all'assunzione di lavoratori stranieri per mansioni qualificate. A questo scopo appare necessario rafforzare i rapporti già esistenti fra l'amministrazione provinciale e le associazioni di categoria e sensibilizzarle sui cambiamenti intervenuti nel mondo del lavoro a seguito dell'accresciuta mobilità internazionale della forza-lavoro.
- ➔ La ricerca di lavoratori/trici stranieri/e qualificati può probabilmente dare i migliori risultati se effettuata in quei segmenti del mercato del lavoro dove maggiore è la presenza di manodopera migrante (settore pulizie, servizi alla persona, trasporti, turistico-alberghiero, etc.).
- ➔ Introduzione di procedure di reclutamento pro-attive (non riservate esclusivamente alla forza-lavoro straniera, ma aperte a tutti i lavoratori potenzialmente interessati, ivi compresi quelli originari di altre regioni italiane) con l'organizzazione di incontri informativi per gruppi specificamente individuati, relativi alle opportunità della formazione e riqualificazione professionale e linguistica.

- ➔ Oltre a ciò, appare necessario intraprendere alcuni lavori “di sfondo”, fra cui ad esempio la selezione di una serie limitata di profili professionali, fra quelli più frequentemente posseduti da migranti residenti in provincia, e la promozione (con il supporto delle associazioni datoriali interessate e la partecipazione dei sindacati di categoria) di un raffronto sistematico con i corrispondenti profili secondo i parametri locali, per evidenziare eventuali manchevolezze o lacune, e le relative esigenze di adeguamento alle conoscenze e ai processi produttivi utilizzati in provincia.
- ➔ A partire da ciò, si raccomanda l'elaborazione (e la possibile erogazione da parte della formazione professionale) una serie di unità didattiche specifiche di aggiornamento, per portare i lavoratori migranti del settore ad una effettiva parità di competenze con i colleghi autoctoni.
- ➔ E' inoltre necessaria una maggiore valorizzazione delle competenze professionali delle donne straniere, tramite progetti ad hoc e campagne di sensibilizzazione che ne promuovano il coinvolgimento attivo nella società civile e nel mercato del lavoro.

## B. Formazione continua

### 1. Dotare la manodopera straniera in provincia di un grado di conoscenza delle lingue locali ed evtl. della lingua inglese commisurato alla propria qualifica professionale

- ➔ Per i disoccupati, è necessario creare un meccanismo incentivante che contrasti il fenomeno dell'abbandono dei corsi di lingua iniziati in periodo di disoccupazione e poi abbandonati al momento del reperimento di un'occupazione retribuita, ad esempio legando la progressione linguistica al percorso professionalizzante o di riqualificazione intrapreso.
- ➔ Sempre con lo stesso obiettivo, i corsi potrebbero essere erogati in parte col metodo tradizionale (cioè con la presenza in aula) e in parte "online", in modo da svincolare i partecipanti da un orario fisso, che potrebbe collidere con le loro occupazioni. In altre parole, la frequenza dei corsi dovrebbe essere sempre più personalizzata, fino quasi ad immaginare uno spazio di apprendimento in cui si entra e da cui si esce liberamente, a seconda delle proprie esigenze ("piscine pubbliche per le lingue").
- ➔ Per gli occupati, si potrebbero ad esempio individuare corsi ad hoc presso il posto di lavoro stesso, che accompagnino il lavoratore per un periodo considerevole di tempo, ed abbraccino la/le lingua/e in cui egli risulti più debole. A seconda dei livelli, i corsi dovrebbero inoltre presentare un approccio il più possibile funzionale al settore e alle mansioni del lavoratore. Opportunità di finanziamento – finora poco utilizzate per questo scopo – sono previste dalla legge provinciale n. 29 del 1977, che prevede anche combinazioni fra corsi di lingua e di formazione tecnico-professionale.

### 2. Rendere più incisivo l'impatto dei corsi della formazione professionale continua, includendo microlingua e competenze trasversali

- ➔ Offrire ad ogni partecipante ad un corso di formazione continua un pacchetto formativo complementare, che gli fornisca, ad esempio, la capacità di elaborare un CV, di sostenere un colloquio di lavoro, nozioni base di informatica, microlingua (per quanti già possiedono un livello soddisfacente di lingua "generale").

- ➔ Fornire al partecipante una formazione tendenzialmente bilingue, atta ad essere spesa con successo in tutto il territorio provinciale, attraverso la cooperazione istituzionale fra i due rami della formazione professionale provinciale (tedesco e italiano).
  - ➔ Forte flessibilità (in termini di tempo e di programmi) dei corsi proposti, in modo che possano essere utilizzati sia parallelamente all'impegno lavorativo, che in periodi di disoccupazione, come riqualificazione lavorativa in vista del reingresso nel mercato del lavoro.
  - ➔ Misure di accompagnamento logistico-organizzativo, come ad esempio servizi di *baby-sitting*, per facilitare la frequenza di tutti i percorsi formativi.
- 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**
- ➔ E' necessario generalizzare il riconoscimento, da parte dei datori di lavoro, delle competenze offerte (e certificate, previa verifica finale dei risultati effettivi), dai corsi di formazione continua, che potrebbe completare e rafforzare la professionalità pregressa e costituire un valido biglietto da visita per l'accesso ad un'occupazione retribuita.
- 4. Ampliamento delle opportunità formative sul posto di lavoro, con incentivi ai datori di lavoro**
- ➔ Per quanto riguarda la formazione continua sul lavoro, i datori di lavoro che abbiano lavoratori stranieri alle dipendenze dovrebbero poter godere di facilitazioni ed incentivi, affinché i dipendenti possano usufruire di percorsi formativi specifici all'interno del posto di lavoro, anche attraverso l'azione di *diversity managers* e *mentors* (v. infra, promozione professionale).
  - ➔ Sensibilizzazione delle imprese ad un utilizzo mirato dei fondi interprofessionali per proporre cicli di formazione per i propri dipendenti stranieri al fine di migliorare la loro collocazione in azienda. I fondi interprofessionali (come ad esempio Fondimpresa, [www.fondimpresa.it](http://www.fondimpresa.it)) gestiscono a fini di formazione sul lavoro la quota dello 0,30% dei contributi previdenziali versati dal datore di lavoro per ciascun dipendente. L'utilizzo di tali fondi appare finora confinato ai quadri medio-alti dell'azienda, e solo in pochi casi dedicato alla riqualificazione della forza-lavoro straniera impiegata dall'azienda.



- ➔ Facilitazione della partecipazione dei/le lavoratori/trici ai corsi, attraverso misure accessorie, quali ad esempio un servizio di *baby-sitting*.

## **C. Riconoscimento titoli di studio e qualifiche professionali**

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

- ➔ Creazione di un portale informativo sul riconoscimento di titoli e qualifiche che consenta un utilizzo individualizzato da parte dell'utente (v. ad esempio, [www.anererkennung-in-deutschland.de](http://www.anererkennung-in-deutschland.de)).
- ➔ Creazione, possibilmente presso l'amministrazione provinciale, di uno sportello che, con un supporto di mediazione interculturale, sia in grado di fornire informazioni personalizzate sulle possibilità di riconoscimento e le procedure da seguire ed aiutare nelle prime incombenze, come ad es. la traduzione autenticata dei titoli esteri.

## D. Promozione professionale

### 1. Servizi di consulenza mirata per lavoratori stranieri sovraqualificati e/o di recente immigrazione

- ➔ Punto di consulenza specifica per lavoratori sovraqualificati, allo scopo di guidarli nella valorizzazione delle loro competenze sul mercato del lavoro locale. Il servizio potrebbe ispirarsi, con un propria filosofia specifica, a realtà già esistenti, come ad esempio il servizio *Eures Transtiroliia-Lavoro* senza frontiere ([www.eures-transtiroliia.eu](http://www.eures-transtiroliia.eu)).

### 2. Servizio di accompagnamento (*mentoring*) alla promozione professionale

- ➔ Introduzione dell'abbinamento del lavoratore straniero con una persona locale di notevole esperienza e affine per profilo professionale in funzione di *mentor* nella pianificazione del percorso professionale del *mentee* e nell'effettuazione dei passi necessari, inclusa la ricerca attiva di un'occupazione qualificata (in provincia di Bolzano già esiste un programma di *mentoring*, anche se limitato alle donne ([www.wnet.bz.it](http://www.wnet.bz.it))).

### Spazio virtuale di incontro fra imprese e lavoratori stranieri qualificati

- ➔ Creazione di una piattaforma web per favorire l'incontro fra lavoratori stranieri qualificati ed imprese del territorio che intendono internazionalizzarsi (v. progetto Café Xenos, [www.cafexenos.fi](http://www.cafexenos.fi), e il roster delle professioni attualmente in fase di sperimentazione da parte del progetto Rete dell'Area Umanitaria della FP). Entrambi i soggetti inserirebbero il loro profilo e le proprie esigenze rispettivamente in fatto di lavoro e di profilo professionale ricercato, rendendo possibile un primo contatto a distanza, per poi eventualmente organizzare un vero e proprio colloquio di lavoro.

### 4. Diversity management e mentoring sul posto di lavoro

- ➔ Introduzione nelle aziende con maggiore presenza di forza lavoro straniera della figura del "*diversity manager*", e cioè di un profilo professionale specifico, con il compito di creare e mantenere un clima di lavoro favorevole all'integrazione di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici, in cui le diversità geografiche e culturali, lungi dal costituire un problema, rappresentino invece un'opportunità di crescita personale e aziendale. Nello specifico, e sempre nel perseguimento di questa finalità fondamentale, il *diversity mana-*

ger dovrebbe essere incaricato di seguire in particolare i lavoratori stranieri, facilitandone il percorso di integrazione nell'azienda. Il *diversity manager* avrebbe il compito, inoltre, di individuare alcuni lavoratori autoctoni e metterli in grado (con brevi percorsi formativi ad hoc) di affiancare ciascuno un lavoratore straniero per un periodo iniziale, secondo la metodologia del *mentoring* (v. sopra).

#### **5. Supporto nella ricostruzione e certificazione delle competenze pregresse**

- ➔ Elaborazione e sperimentazione di un sistema di ricostruzione e certificazione assistita del patrimonio formativo e professionale del singolo lavoratore migrante, partendo dalle esperienze del "Sestante" (Kompetenzenpass) e del "libretto formativo" per fornire uno strumento ulteriore da utilizzare come biglietto da visita per il mercato del lavoro.

## E. Coordinamento delle politiche di integrazione

- ➔ Elaborazione e realizzazione di un programma di accoglienza (*coaching programme*) da applicare ad ogni singolo lavoratore migrante (in provenienza dall'estero o da un'altra regione italiana).
- ➔ Creazione di uno sportello unico (*one-stop-shop*) che, con un approccio individualizzato, prenda in esame tutte le esigenze di integrazione del migrante neo-arrivato, fornendogli informazioni, accompagnamento e assistenza concreta riguardo a tutte le esigenze dell'insediamento, partendo dalle condizioni del soggiorno, l'Accordo di integrazione, la regolamentazione del ricongiungimento familiare, le norme che regolano l'accesso al mercato del lavoro, fino alle opportunità di apprendimento delle lingue locali e la ricostruzione, certificazione, riconoscimento ed eventuale aggiornamento/adattamento delle proprie competenze pregresse in un'ottica di inclusione nel mercato del lavoro. Va da sé che si tratta di una sfida di proporzioni notevoli, che non può essere affrontata da un unico soggetto, sia esso pubblico o privato.

Come sottolineato da diversi attori, in provincia esiste già una serie di iniziative dirette (anche) ai migranti, ma quello che manca è il coordinamento, da intendersi non come un'istanza accentratrice, ma piuttosto come una sorta di "cabina di regia" capace di mettere in rete l'esistente. Data la presenza sul territorio di diversi sportelli di informazione che solitamente si concentrano su aspetti particolari dell'integrazione, compito dell'ente pubblico di governo (la Provincia autonoma) sarebbe prima di tutto quello di procedere al censimento, alla razionalizzazione e al riordino delle risorse disponibili. Successivamente, si tratterebbe di farsi carico dell'impulso, del coordinamento e della supervisione generali dell'iniziativa, affidandone le varie articolazioni operative, in un'ottica di rete, ai soggetti di volta in volta più idonei.

**Allegato: Lista delle persone che hanno partecipato al seminario****PUBBLICA AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE**

- Adriano Esposti, Assessorato al lavoro
- Maria Cristina Figliuoli, Ufficio Orientamento scolastico e professionale
- Antonio Gulino, Ufficio Osservatorio mercato del lavoro
- Verena Hilpold, Area formazione professionale tedesca – Formazione continua
- Sabine Hofer, Servizio coordinamento immigrazione
- Rosa Rita Pezzei, Cultura italiana – Ufficio Bilinguismo e lingue straniere
- Anna Rasola, Area Formazione Professionale Italiana – Servizio Orientamento
- Patrizia Sabbadin, Diritto allo studio, università e ricerca scientifica, Informazione Universitaria Alto Adige
- Nadja Schuster, Ufficio Anziani e distretti sociali

**ALTRI ENTI E TERZO SETTORE**

- Philipp Erschbauer, IRE – Ricerca economica della Camera di Commercio di Bolzano
- Reinhild Foltin, Servizio immigrazione, Caritasverband Braunschweig, Germania
- Thomas Heek, Consulenza profughi e migranti, Caritasstelle Friedland, Germania
- Andrea Heuck, Caritas Germania
- Nadine Pichler, APA – Associazione Provinciale dell'Artigianato
- Tonio Serafini, UIL-SGK
- Leinhard Voltner, Consulenza profughi, Caritas Bolzano-Bressanone