

WP3. NEEDS ANALYSIS

Working paper from: Italy

Elaborated by: FO.RI.UM

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein Project number: 538406-LLP-1-2013-1-IT-GRUNDTVIG-GMP

Per condurre un'analisi approfondita sul tema della formazione interculturale e la raccolta dei bisogni sul territorio di Santa Croce sull'Arno, sono stati raccolti dei dati attraverso gli strumenti dei questionari e delle interviste, rivolti ai gruppi target: lavoratori stranieri, colleghi italiani e datori. Inoltre, è stato condotto un focus group sul tema della formazione interculturale e l'analisi dei bisogni del territorio, con soggetti appartenenti alle associazioni di categoria, enti per la formazione professionale, per l'orientamento al lavoro e associazioni.

Dall'analisi dei dati è emerso che il gruppo target è rappresentato da lavoratori immigrati che si sono stabiliti in modo permanente nel territorio del Valdarno Inferiore, anche nei casi di quelle comunità che tradizionalmente hanno avuto un progetto migratorio temporaneo, ma che adesso necessitano di stabilirsi a causa delle nascite dei figli. Questo ha alcune conseguenze: i lavoratori immigrati non sono più solo alla ricerca di rapporti di lavoro, bensì sono interessati a relazioni più profonde con i colleghi, ed esprimono maggiori bisogni in termini di integrazione.

Possiamo affermare che il livello di inclusione dei lavoratori stranieri nei luoghi di lavoro è percepito come buono. Tuttavia, vi è la necessità di una maggiore attività di formazione per tutti i lavoratori: formazione iniziale per imparare il lavoro e la formazione continua per sviluppare competenze e conoscenze.

I programmi di formazione offerti più frequentemente sono quelli in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, organizzati dalle imprese, e sui diritti e doveri del lavoratore, che sono tenuti dai sindacati o da agenzie private.

Corsi di formazione sulla condotta sul luogo di lavoro, sull'apprendimento dei compiti e mansioni, e sul Paese, viene fornito tramite modalità informali di mentoring utilizzando approcci peer-to-peer: un operaio più esperto insegna al lavoratore appena arrivato le tecniche, mostrandogli cosa deve fare.

Questa è una pratica piuttosto diffusa che promuove le relazioni all'interno del luogo di lavoro, tuttavia, i lavoratori immigrati esprimono il bisogno di comprendere in modo più profondo quello che stanno facendo, completando la loro formazione con una base teorica. Questa mancanza è vista come il principale limite all'espressione delle proprie opinioni sul lavoro e all'iniziativa personale nel proporre nuove idee.

Emerge una mancanza di opportunità per la partecipazione a corsi di qualificazione, mostre, visite o fiere, formazione sulle abitudini culturali, e il principale bisogno formativo espresso da tutti i gruppi coinvolti riguarda la formazione linguistica per scopi generali e specifici. Gli immigrati esprimono anche la necessità di essere formati sulle competenze tecniche, al fine di sviluppare le conoscenze e crescere professionalmente.

L'opinione generale dei colleghi e dei datori di lavoro italiani è che gli stranieri sono lavoratori produttivi, volenterosi, che generalmente collaborano e si adattano facilmente, ma c'è la necessità di un maggiore controllo, a causa delle basse competenze linguistiche.

Sulle principali sfide per l'inclusione dei lavoratori stranieri nei luoghi di lavoro, tutti concordano nell'individuare come fattori principali per una migliore inclusione il tema dei diritti/doveri, delle norme in materia di lavoro, la formazione tecnica-professionale, la comunicazione e la relazione con i supervisori e i colleghi, il rispetto delle credenze e dei principi altrui.

La questione religiosa è spesso sollevata da colleghi, datori di lavoro e decisori istituzionali, come un fattore importante per l'inclusione del migrante: capire abitudini e tradizioni diverse, a loro parere, sarebbe di aiuto nel prendere in considerazione alcuni dettagli, come ad esempio rendere disponibile un menù adatto a tutti durante le cene extra-lavoro.

Al contrario, i lavoratori immigrati non percepiscono la diversità religiosa come il principale ostacolo alla loro inclusione: i principali problemi che i lavoratori migranti individuano sono il tipo di contratti, il rispetto dei loro diritti, il problema del precariato e del lavoro sommerso. Tuttavia, possiamo affermare che nella zona del Valdarno Inferiore i lavoratori immigrati sono "protetti" da un sistema di associazioni, sindacati e enti pubblici che sono particolarmente attivi e sensibili su tali questioni. Infatti, come confermato dalle interviste, dai questionari e dal focus group, la grande maggioranza dei lavoratori stranieri sono consapevoli dei loro diritti e doveri.

Per quanto riguarda il comportamento sul luogo di lavoro, come abbiamo detto, i datori e i colleghi italiani definiscono il comportamento dei lavoratori stranieri come molto buono, anche se affermano che non hanno paura di esprimere opinioni e che non vogliono cambiamenti, che è esattamente l'opinione opposta dei lavoratori stranieri. Questo è un punto interessante da prendere in considerazione, perché mostra le diverse percezioni su determinati argomenti, e può essere un segnale di incomprensione o di problemi comunicativi. Inoltre, durante le interviste, i datori di lavoro e i colleghi definiscono i lavoratori stranieri come timidi, con un senso di inferiorità, diffidenti, altri segnali sull'esistenza di probabili ostacoli alla comunicazione, sia per ragioni linguistiche, sia a causa di un senso di inadeguatezza espressa attraverso l'evitamento delle relazioni sociali. In realtà, dall'analisi delle video interviste è evidente che i lavoratori stranieri tendono a sottrarsi all'essere classificati come "diversi", infatti, nella maggior parte dei casi dicono che tutto va bene, non hanno bisogno di nulla, sono trattati come i lavoratori italiani.

Infine, a parere dei gruppi intervistati, le misure che sono state adottate per migliorare l'inclusione dei lavoratori stranieri sono la valutazione dei risultati del lavoro, i premi alla fine del mese o dell'anno. Non ci sono misure volte a promuovere iniziative personali, né si organizza attività per il tempo libero, che è un tema percepito come necessario da tutti i lavoratori, al fine di rafforzare il senso di appartenenza e lo spirito di squadra. E' inoltre rilevante la bassa percentuale di lavoratori stranieri con ruoli di responsabilità, un obiettivo ancora lontano dall'essere accettato.

In conclusione, ciò che emerge dal quadro complessivo è che non c'è una situazione negativa, infatti, non c'è nessun riferimento al fenomeno del razzismo, e i lavoratori stranieri affermano di trovarsi bene sul luogo di lavoro. Questa situazione di benessere è anche dovuta alle caratteristiche del territorio: infatti, come dimostrano i dati statistici, un'area meno urbanizzata crea più opportunità per l'integrazione degli stranieri, grazie a migliori relazioni umane, servizi locali più efficienti e ad un sistema di associazioni, sindacati ed enti pubblici attivi sul tema dell'integrazione.

Tuttavia, da un'analisi più approfondita, possiamo descrivere le esigenze e le sfide per l'integrazione degli immigrati e per il benessere di tutti gli attori coinvolti:

- Una maggiore conoscenza delle culture, tradizioni e abitudini da parte dei colleghi e dei datori di lavoro favorirebbe una maggiore comprensione delle esigenze dei migranti, che possono essere prese in considerazione anche per l'organizzazione delle attività nel tempo libero, evitando l'emarginazione e la nascita di incomprensioni culturali, anche in

collaborazione con associazioni attive nel campo dell'aggregazione sociale e con le scuole. Inoltre, è necessario lavorare sulla questione degli stereotipi e dei luoghi comuni sugli stranieri, perché dalle interviste emerge che le opinioni di colleghi e datori di lavoro sono spesso basate su pregiudizi;

- Promuovere e aumentare le offerte formative, con una prospettiva continua e su base strutturale. In particolare, vi è la necessità espressa dai lavoratori stranieri di un corso di formazione sulla lingua italiana per scopi specifici e sulla terminologia tecnica. Poiché la formazione iniziale è un momento delicato per la buona riuscita dell'integrazione del lavoratore, dovrebbe essere rafforzata. Insieme alla modalità di mentoring iniziale, che potrebbe utilizzare un approccio peer-to-peer più strutturato, sarebbe necessaria una formazione teorica sul lavoro da svolgere. I programmi di formazione dovrebbero tener conto anche dello sviluppo delle capacità di comunicazione interpersonale e interculturale;
- Ogni gruppo coinvolto nell'indagine ha sottolineato la necessità di creare maggiori opportunità per lo sviluppo di relazioni di amicizia tra colleghi, attraverso attività per favorire contatti meno superficiali;
- Il ruolo della governance messa in atto da stakeholder e decisori politici è fondamentale per trasformare iniziative individuali in pratiche strutturate sul territorio;
- I corsi di formazione per i lavoratori stranieri hanno generalmente una bassa partecipazione e una presenza fluttuante. Questa criticità dovrebbe essere indagata più a fondo, al fine di fornire strumenti adeguati ai centri di formazione, per la promozione e il coinvolgimento dei lavoratori stranieri.

In questo contesto, i materiali utilizzati per i percorsi di formazione dovrebbero tener conto di alcuni fattori importanti:

- I lavoratori hanno poco tempo per le attività di formazione e i datori di lavoro preferiscono organizzare attività di formazione al di fuori dell'orario di lavoro. È necessario che i datori di lavoro promuovano i corsi di formazione perché siano frequentati dal maggior numero di dipendenti;
- I contenuti relativi alla dimensione culturale dovrebbero riguardare i seguenti temi: conoscenza e uso della lingua italiana per scopi generali e specifici, storia e vicende del Paese, l'accesso alle informazioni, il senso di appartenenza alla società italiana, l'auto-percezione del proprio benessere e il livello di condivisione di un ideale di integrazione. Per quanto riguarda la dimensione sociale, i contenuti dovrebbero riguardare il tema dello sviluppo delle relazioni personali, i momenti e i luoghi per il tempo libero, la partecipazione ad associazioni, lo stile di vita italiano e la dimensione politica;
- Per lo sviluppo delle capacità di comunicazione interpersonale, è necessario utilizzare metodi didattici innovativi, evitando lezioni frontali. Contestualmente all'organizzazione di corsi di formazione, è necessario lavorare con i responsabili delle Risorse Umane, programmando momenti e luoghi di aggregazione per i lavoratori, anche al di fuori dell'orario di lavoro;
- I materiali didattici dovrebbero essere tradotti nelle lingue dei lavoratori stranieri, o almeno dovrebbero considerare la tipologia di destinatari, utilizzando un linguaggio adeguato;
- Infine, la modalità formativa di mentoring dovrebbe essere mantenuta e sviluppata per una formazione iniziale più strutturata. In questo senso, i materiali di formazione dovrebbero includere consigli pratici per gestire la formazione iniziale dei lavoratori, utilizzando il metodo



peer-to-peer .

