



Università
Ca'Foscari
Venezia

Corso di Laurea Magistrale in
Lavoro, cittadinanza sociale, interculturalità

Tesi di Laurea

Accoglienza dei richiedenti protezione internazionale nella
Provincia Autonoma di Trento: il tirocinio formativo come
strumento di integrazione sociale

Relatore

Ch. Prof.ssa Campomori

Laureando

Dott.ssa Anita Ragazzoni
855628

Anno Accademico

2016/2017

*Per chi viaggia in direzione ostinata e contraria
col suo marchio speciale di speciale disperazione
e tra il vomito dei respinti muove gli ultimi passi
per consegnare alla morte una goccia di splendore
di umanità, di verità.*

Fabrizio De André

*Alla mia famiglia e ai miei amici,
a tutti i migranti che mi hanno regalato le loro storie.
Grazie...*

Indice

Introduzione	4
---------------------------	---

Parte I

Capitolo 1: Il dibattito sociologico sull'integrazione degli immigrati: i modelli nazionali e la discrepanza con la realtà empirica

1.1 Il significato di integrazione sociale.....	7
1.2 L'integrazione come assimilazione in America: dalla Scuola di Chicago ad oggi.....	11
1.3 I principali modelli di integrazione europea e il fallimento del multiculturalismo.....	16
1.4 Le tendenze neo-assimilazioniste.....	18
1.5 Il modello italiano.....	21
1.6 Il nuovo approccio nell'analisi dei processi di integrazione: gli studi incentrati sulle politiche locali.....	24

Capitolo 2: Accoglienza e integrazione in Trentino: il modello dell'accoglienza diffusa

2.1 La procedura per il riconoscimento della protezione internazionale in Italia.....	28
2.2 Il Centro Informativo per l'Immigrazione e il modello dell'accoglienza diffusa in Trentino.....	32
2.3 Il progetto di accoglienza straordinaria della Provincia autonoma di Trento.....	37
2.4 L'area orientamento al lavoro: metodologia operativa.....	45
2.5 L'attivazione di un tirocinio formativo.....	50
2.6 Caratteristiche e opportunità del mercato del lavoro in Trentino.....	53

Parte II

Nota metodologica.....	58
------------------------	----

Capitolo 3: Il tirocinio formativo per i richiedenti asilo della Provincia Autonoma di Trento: analisi dei dati aggregati di contesto

3.1	Presentazione dei dati aggregati di contesto: i tirocini attivati dall'area orientamento al lavoro dell'accoglienza straordinaria della Provincia autonoma di Trento tra il 2015 e il 2017.....	62
3.2	Analisi dei dati: quali fattori influiscono sull'esito positivo dei tirocini?.....	76

Capitolo 4: Il tirocinio formativo come strumento di integrazione lavorativa e sociale: una ricerca qualitativa

4.1	Parte I: struttura e somministrazione delle interviste agli utenti.....	85
4.1.1	Lo svolgimento del tirocinio e le sue implicazioni sul piano professionale e relazionale.....	91
4.1.2	Aspettative professionali e esperienze lavorative in Trentino.....	100
4.1.3	La presenza di reti sociali sul territorio.....	109
4.1.4	La rilevanza del tirocinio per migliorare le competenze linguistiche nella lingua italiana.....	112
4.1.5	Tempo libero e piani per il futuro dei richiedenti asilo.....	114
4.2	Parte II: struttura e somministrazione delle interviste agli operatori.....	119
4.2.1	Le difficoltà rilevate dagli operatori nell'attivazione di un tirocinio formativo.....	121
4.2.2	Le competenze individuali che sviluppano gli utenti durante il tirocinio e le difficoltà emerse.....	131
4.2.3	Gli ostacoli presenti nella ricerca attiva di lavoro e la figura del datore di lavoro.....	136
4.2.4	L'importanza e gli esiti del tirocinio formativo.....	141
	Conclusioni.....	147
	Appendice.....	154
	Bibliografia, sitografia e riferimenti normativi.....	160

Introduzione

Il tema dell'integrazione sociale viene attualmente affrontato focalizzandosi prevalentemente sugli studi migratori. Il primo capitolo della tesi delinea il concetto di integrazione sociale attraverso il dibattito sociologico sull'integrazione degli immigrati all'interno dei modelli nazionali europei e la discrepanza con la realtà empirica. Per comprendere come si è giunti al dibattito attuale, sono stati ripercorsi gli studi sociologici classici, partendo dalle ricerche pionieristiche della Scuola americana di Chicago. La ricerca della Scuola di Chicago si è concentrata sulla tematica dell'integrazione degli immigrati a causa del rilevante fenomeno migratorio proveniente dall'Europa all'inizio del Ventesimo secolo. I sociologi di questa Scuola hanno affrontato la tematica dell'integrazione come assimilazione, gli immigrati dovevano partire dalla scala più bassa della stratificazione sociale per arrivare alla perdita delle proprie identità culturali e l'incorporazione nella vita sociale del Paese di arrivo. Gli immigrati avevano l'obbligo di assimilarsi senza che la società di arrivo avesse alcun ruolo in merito, la prescrizione normativa era dunque unilaterale. Questa impostazione ha portato alla teorizzazione più recente del modello di fusione, il melting-pot americano, in cui tutte le comunità si mescolano, senza tuttavia giungere ad uno scambio reciproco. Il modello americano ha portato a fenomeni di ghettizzazione e discriminazione. I principali modelli di integrazione europei sono quello francese, tedesco e inglese. Il modello tedesco è denominato modello del lavoratore ospite e si basa su un'integrazione temporanea di tipo lavorativo. Le politiche che hanno favorito questo modello derivano del secondo dopoguerra, periodo in cui la Germania aveva bisogno di manodopera a causa del crescente sviluppo industriale. Il modello francese è invece di natura assimilativa, le differenze "etiche" non possono costituire motivi di discriminazione e l'integrazione sociale avviene tramite l'assimilazione all'interno della società, ciò ha portato a conflitti che hanno interessato le seconde generazioni di immigrati. Il modello inglese è dichiaratamente multiculturale ma nella pratica si è avvicinato a quello francese: le minoranze nere sono state ghettizzate e discriminate. A causa del fallimento di questi approcci, negli anni Duemila gli Stati europei si sono avvicinati ad una policy di stampo neo-assimilazionista con l'introduzione del cosiddetto "contratto di integrazione", che prevede

la conoscenza dei valori, delle norme e della lingua del Paese ospite per poter usufruire dei servizi di welfare. I modelli elencati sono tuttavia dei modelli teorici, il piano delle politiche si distingue da quello dei processi sociali ed entrano in gioco ulteriori fattori come l'associazionismo, le istituzioni e la società civile. Le politiche locali hanno acquisito una notevole importanza e autonomia, spesso si discostano notevolmente da quelle nazionali. Per quanto riguarda l'Italia, che non ha mai fatto riferimento a uno specifico modello di integrazione, può essere evidenziata una grande discrepanza tra politiche dichiarate e quelle in uso. Gli enti locali e le regioni italiane dispongono di ampie competenze per quanto riguarda le politiche relative all'immigrazione, in alcuni casi possono essere evidenziate delle *best practices* e in altri delle politiche razziste, come nel caso di ordinanze xenofobe. L'idea di svolgere la ricerca che verrà presentata nella tesi è nata durante il tirocinio formativo effettuato presso il Centro Informativo per l'Immigrazione di Trento (Cinformi). La ricerca indaga quanto l'attivazione di tirocini formativi influisce sui processi di integrazione lavorativa e sociale dei richiedenti asilo accolti nel progetto di accoglienza straordinaria della Provincia autonoma di Trento.

Il secondo capitolo della tesi introduce la ricerca, espone la procedura legislativa che devono intraprendere i richiedenti asilo giunti in Trentino attraverso il sistema di quote o arrivati autonomamente in Provincia. Successivamente viene descritto il Servizio Cinformi e il modello dell'accoglienza diffusa trentina, focalizzandosi sulle fasi dell'accoglienza e i dati relativi ai richiedenti asilo accolti in Provincia di Trento. In seguito viene illustrato nel dettaglio il progetto di accoglienza straordinaria e le aree che collaborano all'interno del Servizio, specificando la metodologia operativa dell'area orientamento al lavoro e la modalità di attivazione di un tirocinio formativo. Infine è stata effettuata una panoramica riguardo alle caratteristiche e le opportunità del mercato del lavoro in Trentino, provincia peculiare per le zone montuose e l'ampio sviluppo del settore turistico.

La ricerca è stata svolta tra i mesi di aprile e agosto 2017, essa comprende una prima parte statistica e una seconda parte di tipo qualitativo. Il terzo capitolo presenta i dati aggregati di contesto, raccolti presso il Cinformi, riguardo ai tirocini attivati dagli operatori sociali nel corso degli anni 2015, 2016 e 2017. Per comprendere in che modo il tirocinio formativo influisce nei processi di integrazione lavorativa degli utenti, sono state correlate positivamente diverse variabili con l'assunzione presso

l'azienda del tirocinio. Le variabili in questione sono costituite da: età e titolo di studio degli utenti, durata del tirocinio, dimensione del comune della sede di residenza del tirocinio e i settori di inserimento lavorativo.

La ricerca qualitativa, esposta nel quarto capitolo, è stata svolta attraverso l'utilizzo dell'intervista semi-strutturata, una tipologia di intervista flessibile, che permette di formulare le domande secondo la valutazione dell'intervistatore, all'interno di tematiche prestabilite. Sono stati intervistati tre operatori sociali e quindici richiedenti asilo, utilizzando due diverse griglie di domande e modulando le interviste in base alle capacità di comprensione degli utenti. La ricerca qualitativa si è posta lo scopo di indagare quanto i tirocini formativi influissero nei percorsi di integrazione sociale degli utenti, allargando l'analisi quantitativa allo studio delle reti sociali, della conoscenza della lingua italiana, del tempo libero e dei piani per il futuro dei richiedenti asilo.

Parte I

Capitolo 1

Il dibattito sociologico sull'integrazione degli immigrati: i modelli nazionali e la discrepanza con la realtà empirica

1.1 Il significato di integrazione sociale

L'integrazione sociale è un concetto fondamentale della sociologia in quanto cerca di individuare i processi che permettono la creazione di una società. L'enciclopedia delle scienze sociali definisce l'integrazione sociale come:

Uno stato della società in cui tutte le sue parti sono saldamente collegate tra loro e formano una totalità delimitata rispetto all'esterno. Parti della società sono i singoli individui in quanto membri della comunità sociale, le famiglie, i ceti, i gruppi, le classi, gli strati, le associazioni, le unioni e i partiti nonché i sottosistemi specializzati nello svolgimento di determinate funzioni, come ad esempio i sistemi dell'economia, della politica, del diritto, della scienza, della medicina, dei mass media e della religione. (Enciclopedia delle Scienze Sociali, Treccani, 1994)

Questa definizione generale e multidimensionale fa riferimento alla coesione all'interno della società e all'interdipendenza dei sistemi sociali. Storicamente sono state elaborate molteplici definizioni di integrazione sociale senza tuttavia giungere ad una spiegazione universale e univoca. Bagolini ritiene che la definizione prevalente identifichi l'integrazione sociale nella *“disponibilità degli individui che compongono una società a coordinare con regolarità e successo le proprie azioni, mantenendo il livello del conflitto entro limiti tollerabili o, comunque, impegnandosi a dirimerli con mezzi pacifici”*.¹

¹ Bagolini M., 2010, *Tra integrazione e subalternità: la mobilità lavorativa degli immigrati. Modelli di mobilità occupazionale e carriere lavorative*, Roma, Ediesse, pag.105

L'integrazione viene associata alla pacifica convivenza, ciò presuppone che gli individui e le comunità presenti all'interno della società si rispettino e non ledano i diritti umani fondamentali. Il livello normativo deve essere accompagnato dal livello culturale composto dal sistema di valori e di credenze.

Negli ultimi anni il concetto di integrazione sociale si concentra prevalentemente sull'analisi degli studi migratori, assumendo anche in questo ambito valenze estremamente differenti. Boccagni e Pollini individuano il concetto chiave dell'integrazione come *“la sommatoria dei processi di interazione reciproca tra persone e gruppi sociali autoctoni e stranieri – laddove tali processi si traducono in forme di mutuo accomodamento anziché di assimilazione unilaterale, di segregazione o di aperta conflittualità interetnica”*.² L'interazione relazionale è bilaterale: comprende una pluralità di attori toccando differenti sfere spaziali e temporali. Questo processo di integrazione è lento e si attua sul piano economico, sociale, politico e culturale di una società.

Il dibattito scientifico italiano riguardante l'integrazione degli immigrati ha ricevuto un notevole apporto grazie ai rapporti redatti dalla Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati a cura di Giovanna Zincone. Nel *“Primo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia”* Zincone introduce il concetto di *integrazione ragionevole* in riferimento al progetto della Legge 40/1998 sull'immigrazione³. La studiosa parte dalle tre grandi interpretazioni che emergono dagli studi europei sull'integrazione degli immigrati: *l'integrazione come uguaglianza, l'integrazione come utilità, l'integrazione come somiglianza* (Zincone, 2000). L'integrazione come uguaglianza fa riferimento all'*uguaglianza di risorse e posizioni sociali “secondo questo metro gli immigrati sono tanto più integrati quanto più pari ai nazionali sono il loro livello di reddito e di istruzione, il loro accesso al mercato della casa e del lavoro, la loro rappresentanza negli organismi decisionali.”*⁴ Bisogna però considerare il fatto che non vi è uguaglianza nelle opportunità di partenza tra immigrati e autoctoni perché i contenuti dei livelli di studio e le competenze professionali variano notevolmente dallo stato di origine a quello di arrivo. L'uguaglianza giuridica è più facilmente misurabile calcolando la distanza

2 Boccagni, Pollini, 2012, *L'integrazione nello studio delle migrazioni. Teorie, indicatori, ricerche*, Milano, FrancoAngeli, pag. 61

3 Legge 6 marzo 1998, n. 40, *Disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero*

4 Zincone G. (A cura di), Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, 2000, *“Primo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia*, Bologna, Il Mulino, pag. 16

tra il trattamento giuridico del cittadino da quello dello straniero, per esempio lo sbarramento all'impiego pubblico e il divieto di partecipare alle elezioni locali agli stranieri. Tuttavia secondo questa definizione la parità totale inizialmente non è auspicabile in quanto *“l'integrazione intesa come uguaglianza immediata e completa distrugge lo status di cittadino, che prevede una condizione di privilegio rispetto allo status di straniero”*⁵ con il conseguente rischio di svalutazione dei diritti dei cittadini. Un altro rischio correlato è quello del welfare shopping: l'uso opportunistico nella scelta del Paese in cui risiedere per la quantità e qualità delle prestazioni sociali ottenibili. Zincone osserva inoltre che *“perché uno svantaggio non crei tensioni e conflitti deve essere culturalmente tollerabile per chi lo subisce”*⁶. Da ciò possiamo delineare la differenza tra prime e seconde generazioni: le prime accettano uno status più basso nel Paese di arrivo in quanto comunque superiore a quello del Paese di origine mentre le seconde generazioni, nate sul territorio, non possono accettare questa disparità che porta a discriminazioni e scarsa mobilità intergenerazionale.

L'integrazione come utilità viene definita in chiave funzionalista-utilitarista: la forza lavoro immigrata deve essere complementare a quella autoctona senza ledere gli interessi di quest'ultima e deve servire a compensare il deficit demografico. Questa interpretazione ha una forte presa sull'opinione pubblica ed influenza le politiche relative alla concessione dei permessi di soggiorno, pur non essendo compatibile con i progetti migratori e con le ragioni umanitarie. La visione utilitaristica porta inevitabilmente allo sfruttamento della forza lavoro immigrata all'interno dell'economia informale e a tralasciare completamente gli aspetti culturali e politici dell'integrazione. Ciò è pericoloso perché porta a ridurre la persona ad oggetto da utilizzare all'interno del sistema capitalista di produzione.

L'integrazione come somiglianza si basa sulla somiglianza tra valori e modi di vita di autoctoni e immigrati: tanto più essi saranno simili, tanto migliore sarà l'integrazione degli immigrati all'interno della società. Questa visione può essere ricondotta alle tesi assimilazioniste su cui si basano il modello francese, quello americano e, senza dichiararlo ufficialmente, la maggior parte degli Stati europei. Zincone osserva che L'Italia, a causa della sua storia di frammentazione, dovrebbe avere un'identità

5 Zincone G. (A cura di), Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, 2000, *“Primo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia*, Bologna, Il Mulino, pag. 19

6 Zincone G. (A cura di), Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, 2000, *“Primo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia*, Bologna, Il Mulino, pag. 21

nazionale poco marcata ma al contrario si è costruita come *“identità contro, e tende a rafforzarsi di fronte all'immigrazione, anche se è un'identità «vuota», priva di valori positivi e civili”*⁷. Nella sua visione più pessimistica l'integrazione come somiglianza non è raggiungibile in quanto una condivisione vera di valori è impossibile; in questo caso l'integrazione deve quindi essere funzionale alla società, ricollegandosi alla definizione precedente di integrazione come utilità.

Zincone si discosta da queste interpretazioni di integrazione e costruisce un modello di *integrazione ragionevole* attraverso l'ottica del buon governo, parlando di: *integrità della persona, buona vita e interazione positiva, pacifica convivenza* (Zincone, 2000). L'integrazione come integrità persegue una strategia che tutela l'integrità dei nazionali con lo scopo di creare un'interazione positiva tra questi e gli immigrati. La buona vita fa invece riferimento ad aspetti psicologici: nessuna persona può essere serena all'interno di una comunità che viene disprezzata. Il nesso tra integrità e interazione secondo Zincone viene così confermato perché *“qualunque comunità [...] se è rispettata tende ad aprirsi e a divenire più liberale e, al contrario, tende a chiudersi e a diventare aggressiva se è disprezzata”*.⁸ Ciò non vuol dire isolare gli individui all'interno delle proprie comunità etniche perché un eccessivo impiego di misure protettive crea differenziazione e chiusura nei confronti dei tutelati. L'interazione positiva presuppone che ci sia una base di integrazione per poter comunicare, come dei codici linguistici condivisi, e tramite l'avvio di un processo dialogico permette di giungere alla creazione di integrazione sociale.

Zincone prosegue definendo l'interazione a basso conflitto come *“qualunque tipo di diversità non viene accettata o respinta in base a parametri astratti, ma solo se lede i diritti fondamentali e se crea conflitti, solo se viene percepita come distruttiva del vivere civile”*.⁹ La convivenza pacifica può essere quindi raggiunta se i gruppi di autoctoni e immigrati non si percepiscono come pericolosi per la gestione delle proprie vite.

7 Zincone G. (A cura di), Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, 2000, *“Primo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia*, Bologna, Il Mulino, pag. 28

8 Zincone G. (A cura di), Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, 2000, *“Primo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia*, Bologna, Il Mulino, pag. 33

9 Zincone G. (A cura di), Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, 2000, *“Primo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia*, Bologna, Il Mulino, pag. 35

Zincone, tramite il concetto di integrazione ragionevole, ha cercato di superare le esperienze dei vari modelli di integrazione europei che a causa della loro eccessiva rigidità hanno creato sentimenti di intolleranza ed emarginazione sociale.

Anche Ambrosini si è soffermato sul concetto di integrazione perché *“opportunamente aggiornato e reinterpretato, può rappresentare uno schema cognitivo utile per comprendere sia i processi di inserimento degli immigrati nelle società riceventi, sia le politiche destinate ad agevolarne l'adattamento”*¹⁰. Ambrosini osserva inoltre come la gestione del fenomeno migratorio da parte del discorso pubblico venga ridotta in modelli idealtipici nazionali: il modello tedesco del lavoratore ospite, il modello assimilativo americano e francese, il modello multiculturale inglese. Di seguito cercherò di analizzare questi modelli, concentrandomi sulla distanza tra teoria e pratica e sulla specificità del caso italiano. Infine concluderò con una riflessione sull'integrazione lavorativa in Italia, un importante aspetto dell'integrazione sociale.

1.2 L'integrazione come assimilazione in America: dalla scuola di Chicago ad oggi

Gli studi classici sull'immigrazione sono stati effettuati dalla Scuola di Chicago, la prima scuola di sociologia urbana negli Stati Uniti d'America, utilizzano un'ottica assimilazionista. I lavori pionieristici di questa Scuola si sono sviluppati grazie al rilevante fenomeno migratorio proveniente dall'Europa all'inizio del Ventesimo secolo. La prospettiva dei sociologi nordamericani è influenzata dalla corrente funzionalista che vede la società come un insieme di parti interconnesse tra loro, ognuna con uno specifico ruolo. Come osserva Ambrosini *“l'assimilazione è concepita nella sostanza come un processo organico, univoco, lineare: sono gli immigrati che si assimilano nel nuovo contesto sociale, assumendone gli abiti mentali e gli stili di vita, e diventando simili ai nativi, fino a confondersi con essi, nelle varie dimensioni della vita quotidiana”*.¹¹ Gli immigrati quando arrivano in un Paese straniero si posizionano nella scala più bassa della stratificazione sociale attraverso lo svolgimento di

10 Ambrosini M., 2008, *Un'altra globalizzazione: la sfida delle migrazioni transnazionali*, Bologna, Il Mulino, pag. 180

11 Ambrosini M., 2008, *Un'altra globalizzazione: la sfida delle migrazioni transnazionali*, Bologna, Il Mulino pag. 182

mestieri non ambiti dalla popolazione autoctona e cercano di inserirsi nel tessuto sociale tramite l'apprendimento della lingua e delle consuetudini in uso.

Bagolini evidenzia la concezione di integrazione di successo teorizzata dai sociologi di Chicago come *“un processo attraverso il quale il soggetto migrante si spoglia progressivamente delle proprie caratteristiche culturali, linguistiche, di stile di vita, di valori e di norme per acquisire quelle della società ospite”*.¹² Ciò implica la perdita inevitabile delle proprie identità culturali e l'incorporazione nella vita sociale del Paese di arrivo.

Gli autori della scuola “classica” che effettuarono i primi studi relativi alle migrazioni sono Thomas e Znaniecki, essi si concentrarono sulla condizione degli immigrati europei in America nel periodo compreso tra le due guerre. Nella loro opera *“Il contadino polacco in Europa e in America”*¹³ vengono analizzati i cicli dell'immigrazione partendo dalla situazione del Paese d'origine e concludendosi con la ricostruzione della comunità nel Paese di arrivo. Notevole importanza viene attribuita alla destabilizzazione e alla delinquenza creata dai nuovi immigrati e alla loro personale interpretazione dei fenomeni sociali condizionata dal retroterra culturale.

Robert Ezra Park, uno dei fondatori e tra i maggiori esponenti della Scuola di Chicago, ha analizzato le relazioni tra le migrazioni e il mutamento sociale: egli sostiene che *“la migrazione rappresenta una delle condizioni dello sviluppo, e questo genera però, anche conflitti nell'incontro tra culture e pertanto difficoltà legate all'integrazione”*¹⁴. Park ritiene che le persone siano legate da rapporti di dipendenza, derivanti dall'appartenenza a diverse culture, e non da relazioni volte alla comunicazione. Questo approccio pone le basi ai successivi studi riguardanti le relazioni etniche e la ghettizzazione.

Come nota Ambrosini, l'assimilazione culturale permette l'avanzamento nella stratificazione del mercato del lavoro e il conseguente miglioramento economico porta all'assimilazione urbana, ovvero lo spostamento dai ghetti etnici nelle aree residenziali. Questo processo viene definito obbligato in

12 Bagolini M., 2010, *Tra integrazione e subalternità: la mobilità lavorativa degli immigrati. Modelli di mobilità occupazionale e carriere lavorative*, Roma, Ediesse, pag.107

13 Thomas W., Znaniecki F., 1968, *Il contadino polacco in Europa e in America*

14 Cipolla C., 2011, *I concetti fondamentali del sapere sociologico*, Milano, FrancoAngeli, pag. 222

quanto “*prima gli immigrati perdono i tratti culturali e le pratiche sociali che li distinguono dalla popolazione nativa, prima riusciranno a farsi accettare e a progredire nella scala sociale*”¹⁵.

Milton Gordon arriva a teorizzare una distinzione analitica tra sette tipologie di assimilazione; egli ritiene che le relazioni che si instaurano tra gli immigrati e le popolazioni autoctone si susseguano in rigide fasi lineari, partendo dal contatto fino ad arrivare all'adattamento del gruppo minoritario, dunque un'assimilazione all'interno del gruppo maggioritario. Boccagni e Pollini osservano che “*il tratto distintivo di questo modello sta nel risultato atteso: l'assenza di differenze significative, sia per condizioni sociali sia per orientamenti culturali, tra il profilo medio della popolazione autoctona e di quella immigrata*”¹⁶.

Negli anni Sessanta Gordon pubblica *Assimilation in American life*¹⁷ in cui espone la sua tesi relativa alle *tre generazioni*: il passaggio degli immigrati dalla prima alla seconda e terza generazione implica un cammino verso l'integrazione totale all'interno della società americana. Gli immigrati hanno dunque l'obbligo individuale di assimilarsi velocemente per il bene della società di arrivo, senza che essa abbia alcun obbligo o ruolo in merito e qualsiasi discostamento dal processo innesca problematiche devianti. Questa prescrizione normativa unilaterale rappresenta l'aspetto maggiormente criticato della teoria etnocentrica elaborata dalla Scuola di Chicago.

L'impostazione analitica assimilazionista ha portato alla teorizzazione del modello di fusione, che Donatella Bramanti spiega con la metafora della società come pentola, riferendosi al melting pot americano e australiano in cui tutte le comunità e minoranze si mescolano tra loro con il rischio di “*ridurre la società a una somma di comunità impermeabili al contatto-confronto con l'altro*”¹⁸. La pratica ha evidenziato i forti limiti del modello, all'interno della società americana sono infatti emersi forti fenomeni di ghettizzazione e discriminazione razziale.

15 Ambrosini M., 2008, *Un'altra globalizzazione: la sfida delle migrazioni transnazionali*, Bologna, Il Mulino, pag. 183

16 Boccagni, Pollini, 2012, *L'integrazione nello studio delle migrazioni. Teorie, indicatori, ricerche*, Milano, FrancoAngeli, pag. 77

17 Oxford University Press, 1964, *Assimilation in American life: the role of race, religion, and national origins*. New York

18 Bramanti D., 2011, *Luoghi di integrazione, modelli di buone pratiche in Italia e all'estero*, Milano, FrancoAngeli, pag. 23

Una nuova forma di razzismo nasce dopo la seconda guerra mondiale, in un contesto in cui il concetto di “razza” non può più essere accettato e viene posta maggiore enfasi sui termini “etnia” e “cultura”. Taguieff parla di razzismo *differenzialista* perché esalta le differenze culturali che devono essere preservate e mantenute tali, partendo nuovamente dal presupposto che le società siano omogenee e immutabili. Ambrosini osserva che *“le identità culturali vengono dunque concepite come rigide, non modificabili, mentre le possibilità di ibridazione o meticcio vengono respinte come inaccettabili”*.¹⁹ Gli individui vengono catturati in schemi fissi e statici determinati dal luogo in cui sono nati o dall'origine dei propri genitori. Queste attribuzioni di significato e identità imposte dall'esterno contribuiscono a creare divisioni e paure.

A partire dagli anni Sessanta la critica nei confronti dell'assimilazione ha toccato diversi profili, secondo Boccagni e Pollini *“il più evidente di questi ha a che fare con il suo sotto-testo etnocentrico e deterministico, che sfocia in una visione dell'assimilazione come processo inevitabile, unidirezionale e intrinsecamente desiderabile”*.²⁰ Le differenze etniche, al contrario, possono rappresentare soprattutto delle risorse, favorendo il bilinguismo e nuovi modi di analizzare la realtà dal punto di vista filosofico, culturale, artistico e economico. La storia americana dimostra che le comunità nere di quarta generazione, pur aderendo allo stile di vita statunitense, continuano ad essere discriminate per quanto riguarda aspetti politici, sociali ed economici. Ambrosini parla di “ricezione diffusa”, ovvero *“l'assegnazione subalterna nell'organizzazione sociale e nel mercato occupazionale, con la sottomissione a una gerarchizzazione implicita, tale per cui gli immigrati sono per definizione adibiti a mansioni rifiutate dai nativi e destinati a trovare alloggio in quartieri e abitazioni abbandonati dai vecchi abitanti”*.²¹ Secondo questi parametri l'immigrato veramente integrato è colui che accetta di vivere in modo subalterno rispetto agli autoctoni.

L'assimilazionismo normativo parte dal falso presupposto secondo cui le società avanzate siano contesti sociali omogenei, Merton ritiene che quando la struttura sociale e la struttura culturale non

19 Ambrosini M., 2008, *Un'altra globalizzazione: la sfida delle migrazioni transnazionali*, Bologna, Il Mulino, pag. 185

20 Boccagni, Pollini, 2012, *L'integrazione nello studio delle migrazioni. Teorie, indicatori, ricerche*, Milano, FrancoAngeli, pag. 77

21 Ambrosini M., 2008, *Un'altra globalizzazione: la sfida delle migrazioni transnazionali*, Bologna, Il Mulino, pag. 184

sono integrate si generi una tensione che porta alla violazione delle norme e alla devianza. Bagolini osserva che *“quando vi è una piena interiorizzazione degli obiettivi di achievement da parte delle seconde e successive generazioni, si fa più acuto il senso di frustrazione rispetto all'impossibilità sociale di raggiungere tali obiettivi”*²². Egli fa riferimento al concetto di “etnicità reattiva” per spiegare l'effetto di riappropriazione delle identità culturali e religiose delle comunità di origine da parte delle seconde e terze generazioni come difesa nei confronti delle discriminazioni subite.

Alla fine degli anni Novanta Huntington elabora la tesi dello “scontro di civiltà”, ovvero il conflitto tra categorie culturali, geografiche e religiose che vedono la cultura come luogo di scontro tra mondi chiusi e di natura inconciliabile. Questa base teorica è stata utilizzata per giustificare il rifiuto all'integrazione degli immigrati, soprattutto di fede musulmana dopo gli attentati del 2011. Ambrosini evidenzia l'esigenza di creare confini netti tra “noi” e “loro”, delineati dall'appartenenza religiosa, linguistica e razziale percepite come frontiere invalicabili che portano alla legittimazione di progetti nazionalisti.

Concludendo, i modelli di integrazione adottati nella società americana, basati sulla teoria assimilazionista, si sono rivelati fallimentari perché hanno tralasciato il ruolo della società americana di accoglienza. Il sistema di stratificazione sociale istituzionalizzato impedisce un miglioramento socio-economico degli immigrati e come afferma Bagolini viene creato *“nel processo simbolico attraverso il quale ogni società nazionale costruisce storicamente i suoi criteri di accettazione e rigetto dell'altro”*²³. Ciò implica il fatto che il patrimonio simbolico di chi proviene da zone più povere del pianeta, che sia di fede musulmana o abbia un colore di pelle più scuro, sia considerato inferiore culturalmente rispetto ai “valori” dell'uomo bianco occidentale.

22 Bagolini M., 2010, *Tra integrazione e subalternità: la mobilità lavorativa degli immigrati. Modelli di mobilità occupazionale e carriere lavorative*, Roma, Ediesse, pag.109

23 Bagolini M., 2010, *Tra integrazione e subalternità: la mobilità lavorativa degli immigrati. Modelli di mobilità occupazionale e carriere lavorative*, Roma, Ediesse, pag.110

1.3 I principali modelli di integrazione europea e il fallimento del multiculturalismo

I principali modelli di integrazione europei sono quello francese, tedesco e inglese. Pur avendo impostazioni politiche differenti esistono notevoli somiglianze nelle pratiche di integrazione degli immigrati all'interno delle società.

Il modello tedesco è un modello temporaneo, denominato del *lavoratore ospite* in quanto nasce dal principio di non-integrazione degli immigrati, che hanno la possibilità di lavorare per un limitato periodo di tempo. Le politiche che hanno favorito questo modello sono state elaborate nel secondo dopoguerra, quando la Germania aveva un forte bisogno di manodopera e attraversava la fase di espansione e sviluppo industriale. I lavoratori provenienti da Paesi stranieri disponevano degli stessi diritti dei lavoratori nazionali ma erano soggetti a un forte turn-over a causa della mancata integrazione per quanto riguardava tutti gli altri aspetti della loro vita. Nonostante la forte spinta da parte della Germania per incentivare il ritorno nei Paesi d'origine, i lavoratori ospiti non lasciarono il territorio tedesco e, con la chiusura delle frontiere agli inizi degli anni '70, iniziò la fase dei ricongiungimenti familiari che permise alle famiglie immigrate di creare un progetto stanziale e a lungo termine. La Germania si scontrò con una forte distanza tra il modello dichiarato e ciò che realmente stava accadendo nel Paese, solo agli inizi del nuovo millennio ammise pubblicamente di essere un Paese di immigrazione. Bagolini spiega la peculiarità di questo modello a partire dall'assetto politico-sociale di Bismarck, in cui *“la nazione tedesca viene ad organizzarsi nella forma di uno Stato sociale conservatore in cui l'appartenenza è regolata su un principio di discendenza comune, ovvero su legami di tipo etnico”*²⁴. Ciò implica che la cittadinanza venga acquisita grazie allo *jus sanguinis* e che le generazioni successive di immigrati si trovino in una condizione di mancanza di diritti e tutele.

Il modello francese è invece di natura assimilativa e si basa sui principi nazionali di uguaglianza, laicità e pari diritti. Le differenze “etiche” non possono costituire motivi di discriminazioni o trattamenti di tipo differenziali, la naturalizzazione e l'integrazione assimilazionista rappresentano gli

²⁴ Bagolini M., 2010, *Tra integrazione e subalternità: la mobilità lavorativa degli immigrati. Modelli di mobilità occupazionale e carriere lavorative*, Roma, Ediesse, pag.115

strumenti di inserimento da parte degli stranieri all'interno della società francese. Per quanto riguarda la parte legislativa il modello prevede che gli immigrati ottengano la cittadinanza in tempi brevi e diventino cittadini francesi. Storicamente, le prime comunità che ottennero la cittadinanza in modo relativamente semplice erano quelle che provenivano dagli imperi coloniali africani, facilitate dal punto di vista linguistico. Questi nuovi cittadini francesi, in una situazione di presunta parità legislativa, si sono trovati ad affrontare una realtà discriminatoria per quanto riguarda le politiche alloggiative, l'accesso all'impiego e al sistema scolastico. Sono nati quartieri periferici abitati da popolazioni di origine coloniale, denotati da un forte disagio sociale: il culmine dell'insofferenza è sfociata con le proteste delle *banlieue* nel 2005. Bramanti sottolinea l'eredità colonialista e la matrice giacobina di questo modello che *“esaspera la laicità della sfera pubblica”*²⁵ e di conseguenza nega dei diritti personali come indossare o mostrare simboli religiosi. Lo Stato ostacola l'integrazione comunitaria degli immigrati perché ogni persona viene considerata come singolo e ciò porta a un'omogeneizzazione che nega le diversità. Bagolini individua quattro cause di fallimento del modello francese: *“la discriminazione a cui, di fatto, sono sottoposti gli immigrati nelle loro sfere di vita quotidiana; lo scoppio di rivolte e conflitti di carattere etnico; le forme di mobilitazione politico-identitaria da parte degli stessi immigrati; il crescere di forme di intolleranza xenofoba”*²⁶. Come in America, il modello assimilazionista non ha permesso una reale integrazione e ha portato alla nascita di conflitti che hanno interessato le successive generazioni di immigrati.

Il modello inglese diversamente si caratterizza per essere dichiaratamente multiculturale, orientato al riconoscimento e alla valorizzazione delle differenze culturali delle comunità immigrate. Anche l'Inghilterra ha subito l'influenza del suo passato coloniale ma ha deciso di affrontare diversamente la questione dell'integrazione degli immigrati. Negli anni Sessanta sono state approvate delle misure antidiscriminatorie con impostazione plurilinguista e multiculturalista con lo scopo di facilitare le pari opportunità e allo stesso tempo promuovere la diversità culturale. Nella pratica il metodo di integrazione si avvicina maggiormente a quello francese, di tipo assimilazionista. Viene riscontrato

25 Bramanti D., 2011, *Luoghi di integrazione, modelli di buone pratiche in Italia e all'estero*, Milano, FrancoAngeli, pag. 24

26 Bagolini M., 2010, *Tra integrazione e subalterità: la mobilità lavorativa degli immigrati. Modelli di mobilità occupazionale e carriere lavorative*, Roma, Ediesse, pag.117

infatti un forte divario tra la teoria e l'applicazione dei diritti dichiarati: le minoranze nere vengono ghettizzate e discriminate sia dal punto di vista abitativo che occupazionale. A partire degli anni Ottanta, come in Francia, si sono susseguite delle rivolte all'interno delle periferie inglesi scoppiate a causa di situazioni di sofferenza e disagio da parte degli abitanti di origine immigrata.

Bramanti ritiene che la valorizzazione delle differenze tra culture porti ad un *relativismo socioculturale* che incentiva e giustifica i conflitti tra gruppi etnici, egli osserva che *“un ulteriore risvolto del modello multiculturalista è la deriva isolazionista che porta comunità differenti a condividere degli spazi, senza tuttavia entrare mai in reale contatto”*²⁷. Questo permette allo Stato un maggiore controllo sulle popolazioni straniere.

Ambrosini elenca i vantaggi che possono derivare da un'impostazione multiculturale, ovvero: il riconoscimento collettivo delle minoranze, le aggregazioni di immigrati che offrono identificazioni culturali, l'organizzazione e l'associazionismo immigrato, la concessione di spazi per manifestazioni culturali, l'introduzione del bilinguismo, la promozione delle pari opportunità per quanto riguarda i concorsi pubblici (Ambrosini, 2008). Egli individua anche i limiti del modello, ovvero il *“rischio di irrigidire e naturalizzare le differenze, incasellando gli individui all'interno di contenitori etnici o culturali predefiniti”*²⁸ e i fenomeni di *autoidentificazione stereotipata* che promuovono un sentire di appartenenza culturale a scopo difensivo. Ostacolare la mescolanza può portare ad eliminare opportunità di scambio e crescita reciproca.

1.4 Le tendenze neo-assimilazioniste

A causa del fallimento degli approcci assimilazionisti e multiculturali a partire dagli anni Duemila vi è stato un ripensamento riguardante le politiche di immigrazione: la nuova policy che ha caratterizzato gli Stati europei è stata di stampo neo-assimilazionista. Possiamo trovare diverse correnti a sostengono questo pensiero: gli studi americani moderni ritengono che l'assimilazione avvenga indipendentemente

27 Bramanti D., 2011, *Luoghi di integrazione, modelli di buone pratiche in Italia e all'estero*, Milano, FrancoAngeli, pag. 24

28 Ambrosini M., 2008, *Un'altra globalizzazione: la sfida delle migrazioni transnazionali*, Bologna, Il Mulino, pag. 193

dal volere dei soggetti coinvolti man mano che si procede con le generazioni. Brubaker ha riproposto il concetto di assimilazione secondo due accezioni: un significato generale e astratto relativo alla somiglianza e un altro più specifico che fa riferimento alla teoria classica di completo assorbimento degli immigrati all'interno della società di arrivo.

L'Olanda, Paese dichiaratamente di stampo multiculturale, abbraccia il modello neo-assimilazionista in quanto *“cerca di tenere insieme le esigenze di omogeneità culturale con l'attenzione verso la componente etnica, anche se nel senso di misurare la distanza delle varie comunità immigrate dai valori e dalle norme del Paese ospite”*²⁹. A partire dagli anni Settanta l'Olanda ha attuato delle politiche che riconoscevano gli immigrati come soggetti in condizione di svantaggio sociale e si impegnavano a eliminare questo status discriminatorio. I tre cardini principali del modello erano: eguaglianza legislativa, delle opportunità e emancipazione sociale. Gli interventi attuativi ebbero però l'effetto di *“marginalizzazione, di rafforzamento delle condizioni di dipendenza e di etichettamento degli immigrati quali soggetti bisognosi”*³⁰, in contraddizione con i principi di responsabilità individuale. Questo ha creato una condizione di discriminazione sociale da parte dei cittadini autoctoni nei confronti degli immigrati. Per questo motivo l'Olanda ha deciso di modificare approccio e si è avvicinata all'integrazionismo: per prima in Europa ha introdotto corsi di integrazione civica indirizzati agli immigrati appena arrivati. La conoscenza della lingua del Paese ospite insieme ai valori e alle norme che lo caratterizzano dovevano essere certificate firmando un *“contratto di integrazione”* che sigla l'accordo tra persona immigrata e Stato, l'accordo è necessario per avere la possibilità di fruire dei benefici e dei diritti del welfare. Bagolini lo definisce un tentativo *“di reintrodurre un principio di responsabilità individuale che comporta il dovere per ogni immigrato di farsi promotore della propria integrazione in una dimensione di cui si potevano intravedere i connotati morali”*³¹. L'Olanda è stata imitata dagli altri Paesi europei come Gran Bretagna, Francia e Italia che si sono avvicinati alle politiche neo-assimilazioniste introducendo anch'essi test di lingua e di educazione

29 Bagolini M., 2010, *Tra integrazione e subalternità: la mobilità lavorativa degli immigrati. Modelli di mobilità occupazionale e carriere lavorative*, Roma, Ediesse, pag.119

30 Bagolini M., 2010, *Tra integrazione e subalternità: la mobilità lavorativa degli immigrati. Modelli di mobilità occupazionale e carriere lavorative*, Roma, Ediesse, pag.119

31 Bagolini M., 2010, *Tra integrazione e subalternità: la mobilità lavorativa degli immigrati. Modelli di mobilità occupazionale e carriere lavorative*, Roma, Ediesse, pag.120

civica. Pietro Basso ritiene che il ritorno all'assimilazionismo sia utilizzato per ostacolare la mescolanza all'interno della società:

Il rilancio dell'assimilazionismo e gli attacchi di crescente intensità al multiculturalismo mirano [...] a disseminare di ostacoli il cammino verso questa indecifrabile mescolanza di razze e di nazioni che, alla stregua del pensiero di stato occidentale, rappresenta un pericolo epocale perché mette in crisi la categoria-nazione e il dogma della superiorità della “nostra” razza, della nostra cultura, della nostra civiltà, l'una e l'altro elementi essenziali e *irrinunciabili* per la conservazione dello “stato di cose presenti”³². (Basso, 2010)

Un'ulteriore riflessione relativa all'integrazione sociale riguarda il tema della distanza tra teoria e pratica, distinguendo il piano delle politiche da quello dei processi. Non è realistico pensare che in base ad una determinata politica seguano dei precisi processi sociali da parte della popolazione immigrata ed autoctona. Altri elementi che entrano in gioco all'interno della società sono il mercato, l'associazionismo e il sistema di welfare. I modelli di integrazione e di connotazione ideologica si sono evoluti e modificati nel corso degli anni: gli Stati che dichiaravano ufficialmente di adottare una certa politica seguivano invece altre prassi. Le politiche locali hanno acquisito una notevole importanza e autonomia, disponendo ogni territorio di risorse differenti per quanto riguarda le istituzioni, le associazioni e gli attori della società civile. Ambrosini osserva inoltre che *“lo scambio quotidiano in cui si ridefinisce l'identità delle persone [...] deve molto alle interazioni e ai contatti che si producono a livello locale, alle condizioni concrete di vita e alle opportunità di conseguire un'esistenza migliore”*³³. Il territorio dunque, in base a queste caratteristiche, può diventare più o meno integrativo rispetto alle politiche ufficiali statali. Le politiche locali possono discostarsi enormemente da quelle nazionali e in molti casi la società civile ha adottato un approccio multiculturale e volto allo scambio reciproco.

32 Basso P. (A cura di), 2010, *Razzismo di stato. Stati Uniti, Europa, Italia*, Milano, FrancoAngeli, pag. 622

33 Ambrosini M., 2008, *Un'altra globalizzazione: la sfida delle migrazioni transnazionali*, Bologna, Il Mulino, pag. 203

1.5 Il modello italiano

L'Italia non ha mai fatto riferimento a uno dei modelli di integrazione sopraelencati perché rappresenta un Paese di relativa recente immigrazione. Ambrosini parla di un modello di integrazione sud-europeo *“soprattutto per gli aspetti legati alla diffusione del mercato di lavoro informale e precario, nel quale gli immigrati trovano facilmente un primo inserimento in attesa di progredire verso situazioni più regolari”*.³⁴ Questo *modello implicito di inclusione* si basa su pratiche informali ed è caratterizzato dall'ottica dell'emergenza e da una visione allarmistica del fenomeno migratorio. Ciò è evidente per esempio nell'impostazione politica adottata con la legge Bossi-Fini n.189/2002 che prevede misure severe nei confronti dell'immigrazione irregolare e l'obbligo per gli immigrati di farsi prendere le impronte digitali. Inoltre, in mancanza di adeguati decreti flusso, sono state attuate numerose e ampie sanatorie per gli immigrati irregolari. Il rapporto OCSE sull'integrazione osserva che *“i programmi specifici di regolarizzazione sono una caratteristica fondamentale del sistema italiano, di solito attuati a seguito dell'introduzione della nuova normativa e giustificati dall'idea che i cambiamenti politici connessi impediranno il riprodursi del fenomeno dell'immigrazione irregolare”*³⁵.

Un'ampia sanatoria è avvenuta contestualmente all'approvazione della legge Turco-Napolitano n. 40/1998, la prima normativa organica in materia di immigrazione che ha istituito i centri di permanenza temporanea per gli stranieri con decreto di espulsione e le quote di ingressi annuali per motivi lavorativi. La legge si basa su quattro tasselli: *interazione basata sulla sicurezza; un minimo di integrità garantita anche agli irregolari attraverso il rispetto dei diritti della persona; piena integrità garantita ai regolari; interazione basata sul pluralismo e la comunicazione* (Zincone, 2000). Il primo tassello riguarda la percezione di insicurezza dei nazionali nei confronti dell'immigrazione clandestina e della criminalità, che ha implicato nel corso degli anni un lieve aumento di espulsioni e un forte aumento di respingimenti e denunce. Il secondo tassello ha previsto un ampliamento di protezione alle persone vulnerabili tramite il rilascio di un permesso di soggiorno per motivi di protezione sociale. Il

34 Ambrosini M. (A cura di), 2012, *Governare città plurali. Politiche locali di integrazione per gli immigrati in Europa*, Milano, FrancoAngeli, pag. 50

35 OECD (2014), *Lavoro per gli immigrati: L'integrazione nel mercato del lavoro in Italia*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264216570-it>, pag. 46

terzo tassello è stato attuato solo parzialmente e la parte più carente della legge riguarda la tutela di diritti politici quali il diritto di voto. Anche l'ultimo tassello nella pratica è stato sottovalutato: sono stati attuati solamente interventi minori per promuovere l'apprendimento dell'italiano e per incoraggiare attività interculturali.

La legge Turco-Napolitano ha lasciato un discreto margine di autonomia agli enti locali che hanno assunto un ruolo più strutturato in materia di misure di integrazione per gli immigrati. Questa autonomia ha creato però un divario tra i servizi offerti da parte delle differenti amministrazioni locali, soprattutto tra le zone settentrionali e meridionali del nostro Paese. Le differenziazioni riguardano in generale le politiche di welfare e nello specifico vengono condizionate dall'orientamento politico delle amministrazioni locali: le amministrazioni di estrema destra hanno frequentemente contribuito a creare un clima di insicurezza collegando l'arrivo di immigrati all'aumento di criminalità; altri Comuni hanno investito in programmi interculturali dimostrando la differenza tra retorica e pratica, tra politiche dichiarate e in uso. I due esempi più importanti di buone pratiche adottate in contrasto con la normativa in materia di immigrazione irregolare sono stati l'assistenza sanitaria e il diritto all'istruzione universali, successivamente legalizzati. In opposizione a queste tendenze alcuni sindaci del nord Italia hanno emanato delle ordinanze anticostituzionali, spesso causa di denunce e ricorsi vincenti, dirette a ledere i diritti degli immigrati.

In Italia ha assunto una notevole importanza lo strumento giuridico delle circolari ministeriali, che costituiscono *“un mezzo potente, ancorché spesso invisibile, attraverso il quale viene plasmata la politica migratoria: non di rado infatti esse hanno assunto la funzione di volani per prendere decisioni e autorizzare pratiche altrimenti difficilmente giustificabili”*³⁶. Le questure delle varie città italiane hanno interpretato e applicato differentemente le circolari amministrative in base al proprio orientamento più o meno liberale. Gjergji parla del *fenomeno di governo per circolari* basato su *“l'uso anormale delle circolari amministrative quali dispositivi generali e ordinari nella gestione quotidiana dei movimenti migratori”*³⁷.

36 Ambrosini M. (A cura di), 2012, *Governare città plurali. Politiche locali di integrazione per gli immigrati in Europa*, Milano, FrancoAngeli, pag. 57

37 Basso P. (A cura di), 2010, *Razzismo di stato. Stati Uniti, Europa, Italia*, Milano, FrancoAngeli, pag. 440

Per capire le peculiarità nella gestione politica e legislativa del fenomeno migratorio italiano è utile percorrere la storia dell'immigrazione del Paese. Negli anni '70 l'Italia passò dall'essere un Paese prevalentemente di emigrazione ad uno di immigrazione e i centri industriali delle grandi città rappresentavano un fattore di attrazione. Gli immigrati privi di documenti non ebbero difficoltà a trovare lavoro grazie all'ampio fenomeno dell'economia sommersa. Negli anni precedenti gli immigrati provenivano soprattutto dai Paesi della ex Jugoslavia, mentre a partire dagli anni '70 iniziarono ad arrivare persone dal Marocco e dalla Tunisia. I richiedenti asilo provenienti da zone interessate da conflitti provenivano dai Paesi balcanici e successivamente da Paesi come Nigeria, Somalia ed Eritrea.

Nel 1990 è stato creato il primo piano di integrazione sociale che prevedeva un fondo per i centri di prima accoglienza e delle disposizioni per i riconoscimenti dei titoli di studio. La legge tuttavia si concentrava maggiormente sulla regolamentazione degli ingressi per motivi di lavoro, come anche le successive disposizioni previste dalla legge Turco-Napolitano che concepivano l'integrazione sociale come prevalentemente lavorativa.

Con la legge del 2002 è stato istituito lo Sportello Unico per l'Immigrazione, sotto la responsabilità del Ministero dell'Interno, con lo scopo di accentrare e semplificare le procedure di ingresso che devono intraprendere gli immigrati soggiornanti in Italia.

Il Pacchetto Sicurezza del 2009 impose misure restrittive: in particolare si concentrò sulla lotta contro l'immigrazione irregolare introducendo il reato di immigrazione clandestina. Un'altra novità prevista dal pacchetto sicurezza e entrata in vigore dal 2012 è l'accordo di integrazione: *“con la sottoscrizione dell'accordo, il cittadino straniero si impegna a conseguire specifici obiettivi di integrazione nel periodo di validità del proprio permesso di soggiorno e lo Stato si impegna a sostenere il processo di integrazione dello straniero attraverso l'assunzione di ogni idonea iniziativa in raccordo con le Regioni e gli enti locali”*³⁸. Le iniziative previste dall'accordo sono finanziate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che gestisce il Fondo per le politiche migratorie. Nel 2010 è stato adottato in stretto collegamento con l'Accordo di integrazione il “Piano per l'integrazione nella

38 <http://www.integrazionemigranti.gov.it/Attualita/Approfondimenti/Pagine/Accordo.aspx>
[ultimo accesso: 22/06/2017]

sicurezza – Identità e incontro” che si basa su cinque assi: *educazione e apprendimento della lingua e dei valori, lavoro, alloggio e governo del territorio, accesso ai servizi essenziali, minori e seconde generazioni*³⁹.

A causa diminuzione delle risorse nazionali, il Fondo europeo per l’Integrazione ha in gran parte contribuito a finanziare la creazione del “Portale Integrazione Migranti” con lo scopo di *“favorire l’accesso ai servizi per l’integrazione, assicurando una corretta informazione dei cittadini”*⁴⁰ tramite l’indicazione di servizi per l’alloggio, l’insegnamento della lingua italiana, informazioni sul mercato del lavoro, le possibilità di mediazione interculturale, i diritti dei minori stranieri, i servizi sanitari e i patronati presenti nelle diverse regioni italiane.

Infine è importante ricordare l’importanza del Terzo Settore in Italia, responsabile dell’organizzazione e della gestione di diversi servizi con delega da parte del settore pubblico. Molte associazioni, sostenute dal volontariato, organizzano corsi di lingua, di informatica, laboratori, teatro, cucina, mediazione culturale e molto altro, creando una rete sul territorio orientata allo sviluppo di comunità.

1.6 Il nuovo approccio nell'analisi dei processi di integrazione: gli studi incentrati sulle politiche locali

La crisi del concetto di modello nazionale ha portato ad un cambiamento di approccio nell'analisi dei processi di integrazione, ovvero ha contribuito al fiorire di studi incentrati sulle politiche locali. Caponio osserva che *“l’attenzione degli studiosi per le politiche locali per gli immigrati è tutto sommato recente, e si inserisce in una critica più generale alla presunta centralità dello stato-nazione, spesso data per scontata fino alla metà degli anni Novanta”*⁴¹. Prendendo in considerazione il caso italiano, si è assistito ad un’intensa politicizzazione del fenomeno migratorio a partire dagli anni Ottanta, la tematica è attualmente al centro delle strategie politiche di tutti i partiti. Secondo

39 <http://www.stranieriinitalia.it/news/sintesi11giu2010.pdf> [ultimo accesso; 25/06/2017]

40 <http://www.integrazionemigranti.gov.it/chi-siamo/Pagine/Chi-siamo.aspx>
[ultimo accesso: 24/06/2017]

41 Caponio T., 2006, *Città italiane e immigrazione. Discorso pubblico e politiche a Milano, Bologna e Napoli*, Bologna, Il Mulino, pag. 94

Campomori l'effetto ottenuto nel campo delle politiche pubbliche è stato lo scarto tra politiche dichiarate e politiche in uso, ovvero lo scarto tra *“i discorsi politici, le prese di posizioni dei leader di turno, le affermazioni di principio, da una parte, e dall'altra i provvedimenti concretamente attuati e le pratiche utilizzate per far fronte alle sfide poste dalle migrazioni.”*⁴² Le ragioni che hanno portato all'intensificarsi di questo scarto sono principalmente due: *“in primo luogo, un certo imbarazzo da parte dei decisori politici nel dover ammettere che alcune grandi teorie sull'integrazione degli stranieri sono di fatto inattuabili quando messe a confronto con la concretezza e la complessità dei problemi e, in secondo luogo, una sorta di opportunismo dei decisori, i quali ritengono che alcune politiche debbano essere implementate solo in forma invisibile e senza i crismi dell'ufficialità per mantenere il consenso dei propri elettori”*⁴³.

Le regioni italiane hanno attuato in modo differente le politiche di integrazione elaborate dal governo nazionale. Il sistema di governo utilizzato è quello della *governance multilivello*: *“multi-level governance is considered by policy scholars as a promising approach to make sense of increasingly complex policymaking processes, implying the interaction between different levels of government and between public and non-public actors”*⁴⁴. Le due dimensioni costitutive della *multi-level governance* sono: quella verticale, rappresentata del centro e della periferia, e quella orizzontale, costituita dalle relazioni formali e informali tra attori pubblici e privati, soprattutto da associazioni del terzo settore e del volontariato (Campomori, 2015).

Il discorso pubblico italiano, come accennato nel paragrafo precedente, si è concentrato sull'ingresso degli immigrati legato ad un contratto di lavoro con rigidi criteri di selezione e l'ingresso illegale punibile secondo il reato di clandestinità, introdotto dal Pacchetto sicurezza e successivamente eliminato. Nella pratica il numero di espulsioni non è aumentato con l'introduzione della legge, sono aumentate invece il numero di denunce effettuate nei confronti di persone straniere irregolarmente soggiornanti in Italia. Analizzando la normativa italiana in materia di immigrazione, emerge la debolezza dello Stato nell'elaborare una strategia di inclusione degli immigrati coerente e solida, anche

42 Campomori F., 2015, *Le politiche per l'integrazione degli immigrati: tra retoriche e realtà*, pag. 347

43 Campomori F., 2015, *Le politiche per l'integrazione degli immigrati: tra retoriche e realtà*, pag. 347

44 Campomori F., Caponio T., 2017, *Immigrant integration policymaking in Italy: regional policies in a multi-level governance perspective*

dal punto di vista delle politiche dichiarate. Viene dunque lasciato spazio alle pratiche informali attuate dagli enti locali e dalle regioni, spesso sprovviste di mezzi economici sufficienti. Secondo Caponio l'ente locale *“si caratterizza al suo interno per la pluralità di logiche e interessi: ai politici si affiancano i funzionari, gli esperti, gli operatori a contatto con l'utenza, che a loro volta possono essere dipendenti pubblici o di cooperative”*⁴⁵. Il quadro risulta estremamente complesso: un intreccio tra le *politics* dei partiti politici e le *policies* attuate da un ampio numero di attori locali.

Nei primi anni Novanta sono state sperimentate delle *best practices* a Torino e a Milano, in opposizione alla legge allora vigente e successivamente legalizzate, come l'assistenza sanitaria per gli immigrati irregolari e il diritto all'istruzione dei loro figli. Contemporaneamente, in Umbria, sono stati equiparati i cittadini extracomunitari agli italiani per quanto riguardava l'edilizia residenziale pubblica. Negli anni Novanta, grazie alla collaborazione informale tra operatori di servizi pubblici e agenzie del privato sociale, sono state aggirate le norme nazionali per riuscire a finanziare strutture che si occupavano di immigrati irregolari, come per esempio i dormitori. A Vicenza il terzo settore si è occupato di tamponare le emergenze collegate alla prima accoglienza, tramite delega implicita dal comune, a causa del metodo poco intervista dell'amministrazione locale, che ha portato a situazioni di forte dissenso (Campomori, 2015).

Negli anni Duemila sono stati introdotti i corsi di italiano per stranieri e l'utilizzo dei mediatori interculturali da numerosi enti locali, prima che diventassero obbligatori per legge. Oltre agli attori pubblici, hanno collaborato a questo progetto diverse associazioni e volontari. Nonostante questa *best practice*, Campomori osserva che *“da paladini dei diritti sociali dei migranti, alcuni comuni, delle regioni settentrionali nei primi anni Duemila hanno assunto il volto di persecutori, utilizzando provvedimenti amministrativi di stampo xenofobo”*⁴⁶. Possono essere citate da esempio le ordinanze xenofobe dei sindaci leghisti, come il divieto di sdraiarsi sulle panchine e la limitazione degli orari di apertura dei locali che vendevano kebab. Altri provvedimenti discriminatori, di gravità maggiore, sono stati attuati per limitare i diritti sociali degli stranieri irregolari, ovvero l'accesso all'istruzione primaria. In alcuni comuni sono stati ostacolati l'accesso all'edilizia pubblica e alle prestazioni assistenziali per

45 Caponio T., 2006, *Città italiane e immigrazione. Discorso pubblico e politiche a Milano, Bologna e Napoli*, Bologna, Il Mulino, pag. 92

46 Campomori F., 2015, *Le politiche per l'integrazione degli immigrati: tra retoriche e realtà*, pag. 354

gli immigrati. La regione Toscana si è invece mossa in modo contrario alla normativa nazionale, garantendo delle prestazioni sociali di base agli immigrati irregolari (Campomori, 2015).

In questo paragrafo sono stati citati solo alcuni esempi di *policies* adottate a livello locale, in comuni italiani differenti nel corso degli anni Novanta e Duemila, per evidenziare quanto esse siano profondamente diverse tra loro, spesso in contrasto con la legislazione nazionale e le retoriche pubbliche.

Capitolo 2

Accoglienza e integrazione in Trentino: il modello dell'accoglienza diffusa

2.1 La procedura per il riconoscimento della protezione internazionale in Italia

Una persona straniera, che si trova irregolarmente in Europa, ha la possibilità di fare richiesta di protezione internazionale se ritiene di essere perseguitata nel proprio Paese d'origine, se scappa da guerre, torture o per gravi motivi di carattere umanitario. Queste persone non possono liberamente scegliere lo Stato europeo in cui presentare la domanda, il Regolamento di Dublino III stabilisce infatti *“i criteri e i meccanismi di determinazione dello Stato membro competente per l'esame di una domanda di protezione internazionale”*⁴⁷. Il criterio principale determinato dal Regolamento è lo Stato di primo ingresso, il meccanismo è giustificato dal fatto che i sistemi di accoglienza dei diversi Paesi europei dovrebbero essere armonizzati, in realtà essi sono profondamente differenti e contraddittori, influenzati dalle politiche e i welfare statali.

Nel caso in cui la persona giunga sul territorio dello Stato italiano, ha la possibilità di esercitare il diritto d'asilo recandosi presso la polizia di frontiera o la Questura competente e presentare la domanda di protezione internazionale. La persona è considerata un richiedente asilo nel momento in cui manifesta la volontà di fare richiesta di protezione, e non quando viene verbalizzata, dunque ha immediatamente diritto a ricevere accoglienza presso lo Stato italiano. I richiedenti asilo che arrivano in Italia, solitamente sbarcando a Lampedusa, vengono inviati nei luoghi di accoglienza predisposti dalle Prefetture secondo le quote del Ministero dell'Interno. La questura di domicilio del richiedente asilo ha il compito verificare che nessun altro Stato europeo sia competente per la domanda di protezione internazionale secondo il regolamento di Dublino, in caso di riscontro positivo deve rilasciare un foglio che attesti la richiesta di protezione. La formalizzazione della domanda avviene

47 Regolamento Dublino III, Regolamento UE n.604/2013

tramite il modello C3, il permesso di soggiorno per richiesta di asilo con validità di sei mesi, in cui sono presenti i dati personali del richiedente asilo e le motivazioni che lo hanno spinto a lasciare il proprio Paese d'origine. Teoricamente la formalizzazione della domanda dovrebbe avvenire dai tre ai dieci giorni dal momento della richiesta, in realtà le tempistiche sono molto più lunghe: per esempio in Trentino il C3 viene rilasciato dopo circa sei mesi. Con l'ottenimento di questo permesso la persona ha diritto ad iscriversi al Sistema Sanitario Nazionale e dopo sessanta giorni dalla data di ricevimento ha la possibilità di entrare in attività lavorativa. In seguito la Questura contatta il richiedente asilo per convocarlo presso la commissione territoriale competente, che valuta la domanda di protezione in base ad un colloquio personale e l'analisi della documentazione presentata. Il colloquio avviene all'incirca dopo un anno dall'arrivo del richiedente asilo in Italia (in Trentino dopo un anno e mezzo) e la commissione determina se riconoscere lo status di protezione o rigettare la domanda. In Italia sono presenti venti commissioni territoriali e venti sedi distaccate, composte da quattro persone rappresentanti la Prefettura, la polizia, l'ente locale e l'UNHCR (Alto Commissariato per i Rifugiati), che svolgono audizioni individuali con i richiedenti asilo. Nel caso in cui l'esito del colloquio con la commissione sia positivo, la persona può ricevere tre diverse tipologie di protezione: lo status di rifugiato, la protezione sussidiaria o la protezione umanitaria.

Lo status di rifugiato, secondo la Convenzione di Ginevra del 1951, viene concesso a chi *“temendo a ragione di essere perseguitato per motivi di razza, religione, nazionalità, appartenenza ad un determinato gruppo sociale o per le sue opinioni politiche, si trova fuori del Paese d'origine di cui è cittadino e non può o non vuole, a causa di questo timore, avvalersi della protezione di questo Paese”*.⁴⁸ Una persecuzione è caratterizzata dal fatto di essere perpetuata nel tempo da parte di una persona, da un gruppo di persone, da organizzazioni o partiti, che hanno la volontà e il potere di ledere i diritti fondamentali dell'uomo. Allo stesso tempo lo Stato, nel caso in cui non sia il diretto responsabile della persecuzione, non ha la capacità o la volontà di difendere il cittadino. In Italia il diritto d'asilo è previsto dall'Art. 10 della Costituzione: *“Lo straniero, al quale sia impedito nel suo paese l'effettivo esercizio delle libertà democratiche garantite dalla Costituzione italiana, ha diritto*

48 Convenzione di Ginevra, *Convenzione sullo statuto dei rifugiati*, 1951

d'asilo nel territorio della Repubblica, secondo le condizioni stabilite dalla legge."⁴⁹ Questa protezione ha durata quinquennale, dopodiché è possibile ottenere la cittadinanza italiana se non avviene un cambiamento generale del contesto nel Paese d'origine del rifugiato.

La protezione sussidiaria è prevista dalla Direttiva europea 2004/83 ed è stata adottata in Italia grazie al decreto legislativo n.251/2007, l'art. 2 prevede che *“ogni cittadino di un paese terzo o apolide che non possiede i requisiti per essere riconosciuto come rifugiato ma nei cui confronti sussistono fondati motivi di ritenere che, se ritornasse nel paese di origine, o, nel caso di un apolide, se ritornasse nel paese nel quale aveva precedentemente dimora abituale, correrebbe un rischio effettivo di subire un grave danno, e il quale non può o, a causa di tale rischio, non vuole avvalersi della protezione di detto paese”*⁵⁰. Un danno grave è rappresentato da: pena di morte, tortura, trattamenti disumani e degradanti, violenza generalizzata per un conflitto interno o internazionale. La protezione sussidiaria, come lo status di rifugiato, ha valenza quinquennale e non sono necessari i requisiti di reddito e alloggio per il ricongiungimento familiare.

La protezione umanitaria è prevista dal Testo Unico sull'Immigrazione e viene concessa nel caso in cui non vi siano gli elementi per ricevere per lo status di rifugiato ma si ritiene possano sussistere gravi motivi di carattere umanitario nel Paese d'origine del richiedente asilo. Questa protezione ha durata biennale e solitamente viene concessa a persone vulnerabili, ovvero vittime di violenza, con gravi problemi di salute, disagi psicologici o psichiatrici.

Nel caso in cui risposta della commissione territoriale sia negativa, il richiedente asilo potrà impugnare la domanda e fare ricorso presso il Tribunale di competenza, durante questa fase il provvedimento di diniego sarà sospeso e verrà rilasciato un nuovo permesso di soggiorno. Da aprile 2017, a causa dell'approvazione del decreto Minniti-Orlando, è stato abolito il secondo grado di giudizio per i richiedenti asilo che intendono fare ricorso contro il diniego in primo grado. Infine, se il ricorso in primo grado riceve risposta negativa, la persona ha l'obbligo di lasciare lo Stato italiano.

Spostando l'attenzione a livello globale, l'UNHCR afferma che *“alla fine del 2016 le persone costrette ad abbandonare le proprie case in tutto il mondo sono 65,6 milioni – circa 300.000 in più rispetto*

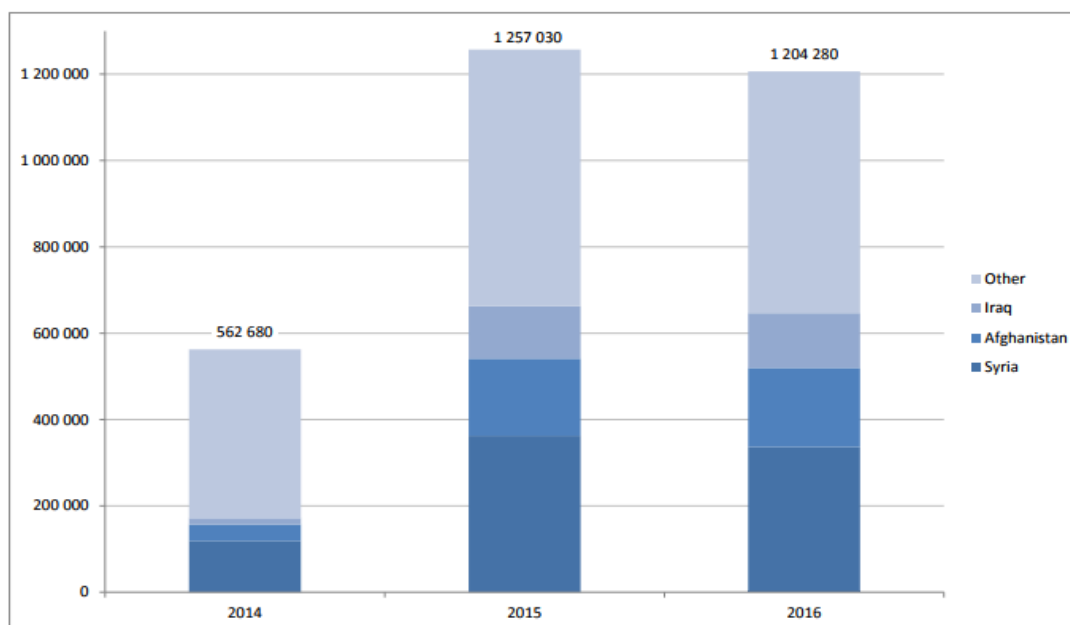
49 Costituzione della Repubblica Italiana, Art. 10, comma 3

50 Decreto legislativo n.251/2007, art. 2

all'anno precedente"⁵¹ e all'incirca 22,5 milioni sono rifugiati. Questi dati rappresentano i più alti livelli mai registrati fino a quel momento. La maggior parte delle persone che abbandona il proprio Paese d'origine si sposta nei Paesi limitrofi, una minoranza invece tenta di raggiungere gli Stati appartenenti all'Unione europea. I Paesi che hanno ricevuto il più alto numero di richieste d'asilo nel 2016 sono: Germania, Stati Uniti, Italia e Turchia.⁵²

Secondo i dati Eurostat (Ufficio statistico dell'Unione europea) nel 2016 sono state presentate 1.204.300 richieste d'asilo in un Paese dell'Unione europea, numero leggermente inferiore rispetto a quelle presentate nel 2015 (1.257.000) ma all'incirca il doppio rispetto a quelle del 2014. Le nazionalità maggiormente rappresentate sono quella siriana, afghana e irachena (Tabella 1).

Tabella 1 Numero delle richieste d'asilo per Paese d'origine registrate nei Paesi dell'Unione Europea dal 2014 al 2016



Fonte: Eurostat

Nel 2016 in Italia sono state presentate 123.000 domande di asilo, in forte aumento rispetto alle 83.000 del 2015 e alle 64.000 del 2014. La Nigeria è stato il Paese maggiormente rappresentato con 27.000 richieste determinate dalla situazione instabile causata dagli attacchi del gruppo terroristico di Boko Haram. Per quanto riguarda gli esiti della richiesta di protezione, nel 2016 ci sono stati il 56% di dinieghi, il 21% dei richiedenti ha ottenuto la protezione umanitaria, il 14% la protezione sussidiaria e

51 <https://www.unhcr.it/> [ultimo accesso: 22/07/2017]

52 Dati UNHCR

il 5% lo status di rifugiato.⁵³ In totale 35.450 migranti hanno ricevuto una forma di protezione in Italia. Secondo il Rapporto sulla protezione internazionale in Italia del 2016 *“la causa principale delle migrazioni forzate è costituita dalle situazioni di guerra e instabilità”*⁵⁴. Hanno influito inoltre le disuguaglianze economiche, le disuguaglianze nell'accesso al cibo, nell'accesso all'acqua, il fenomeno del “Land Grabbing”⁵⁵ e l'instabilità creata dagli attacchi terroristici.⁵⁶

2.2 Il Centro informativo per l'Immigrazione e il modello dell'accoglienza diffusa in Trentino

Il sistema di accoglienza trentino viene gestito dal Cinformi, il Centro Informativo per l'Immigrazione, un'unità operativa del Dipartimento Salute e solidarietà sociale della Provincia Autonoma di Trento. Il Cinformi *“facilita l'accesso dei cittadini stranieri ai servizi pubblici e offre informazioni e consulenza sulle modalità di ingresso e soggiorno in Italia nonché supporto linguistico e culturale. Il Centro svolge attività anche nel campo della comunicazione tra gli attori sociali, dello studio e della ricerca, dell'accoglienza delle persone che necessitano di protezione internazionale e umanitaria”*⁵⁷. Il Centro Informativo per l'immigrazione è stato istituito nel 2001 con lo scopo di supportare la Questura nelle procedure amministrative relative all'immigrazione. La Provincia Autonoma e la Questura di Trento hanno dunque stipulato un accordo che prevedeva l'attivazione di procedure semplificate per la richiesta del rilascio e del rinnovo dei titoli di soggiorno per i cittadini immigrati. Con la Delibera 788 del 2002 la Giunta provinciale ha approvato le linee guida per le attività del Centro informativo per l'immigrazione ispirandosi alle linee guida già contenute nel *“Piano sociale e assistenziale per la Provincia di Trento 2001-2003”*. Nel 2006 la Provincia ha aderito al sistema nazionale di accoglienza Sprar, ovvero il Sistema di Protezione per Richiedenti Asilo e Rifugiati. Questo sistema è nato in Italia nel 2001 grazie a un protocollo di intesa siglato tra il Ministero dell'Interno, il Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione, l'Associazione nazionale dei comuni italiani (ANCI) e l'Alto commissariato delle Nazioni unite per i rifugiati (UNHCR), ed è stato istituzionalizzato l'anno

53 Dati: <http://www.cir-onlus.org> [aggiornati al 02/02/2017]

54 *Rapporto sulla protezione internazionale in Italia 2016*

55 L'appropriazione di terreni produttivi in Africa da parte di multinazionali

56 *Rapporto sulla protezione internazionale in Italia 2016*

57 http://www.cinformi.it/index.php/it/il_cinformi [ultimo accesso: 23/07/2017]

successivo grazie alla legge n.189/2002. Il sistema è costituito dalla rete degli enti locali che *“con il prezioso supporto delle realtà del terzo settore, garantiscono interventi di “accoglienza integrata” che superano la sola distribuzione di vitto e alloggio, prevedendo in modo complementare anche misure di informazione, accompagnamento, assistenza e orientamento, attraverso la costruzione di percorsi individuali di inserimento socio-economico”*⁵⁸. In Trentino le attività nell'ambito del progetto Sprar vengono gestite dal Centro Astalli (Servizio dei Gesuiti per i Rifugiati), attraverso l'unità operativa Cinformi, grazie ad una convenzione stipulata con la Provincia autonoma. Questo progetto offre *“un'accoglienza integrata a richiedenti/titolari di protezione internazionale e umanitaria tramite la predisposizione di interventi materiali e di servizi individualizzati di tutela e accompagnamento alla (ri)conquista dell'autonomia individuale”*⁵⁹. Il Centro Astalli dispone di appartamenti di seconda accoglienza sia a Trento che in altre zone periferiche e fornisce corsi di italiano, assistenza sociale, legale e psicologica, percorsi di inserimento lavorativo alle persone accolte.

Dal 2011 al 2013 la Provincia di Trento è stata coinvolta nell'accoglienza straordinaria di circa 200 richiedenti asilo a causa della saturazione dei posti di accoglienza Sprar e dell'intensificarsi degli sbarchi determinati dall'emergenza nord Africa. Nel 2013 l'operazione “Mare Nostrum”, missione nazionale di monitoraggio delle coste e salvataggio in mare dei migranti, ha portato in salvo un alto numero di persone che tentava di raggiungere le coste italiane a bordo di pericolosi barconi. L'operazione, che aveva la duplice missione: “garantire la salvaguardia della vita in mare” e “assicurare alla giustizia tutti coloro i quali lucrano sul traffico illegale di migranti”, ha contribuito all'aumento dell'arrivo dei migranti in Italia.

Nel 2014 il Trentino ha risposto alla richiesta del Ministero dell'Interno, mediante un protocollo stipulato tra Provincia Autonoma di Trento e Commissariato del Governo per la Provincia di Trento, per la gestione del piano di accoglienza straordinaria. Tramite la circolare dell'8 gennaio 2014 il Ministero ha incaricato le Prefetture di aprire i cosiddetti CAS, i Centri di Accoglienza Straordinaria con logica emergenziale, a causa della saturazione del sistema Sprar italiano. Da quel momento, le persone arrivate in Italia, che manifestano la volontà di chiedere asilo politico, vengono distribuite

58 <http://www.sprar.it/la-storia> [ultimo accesso: 23/07/2017]

59 http://www.cinformi.it/index.php/it/guide_pratiche/macrobisogni/chiedere_asilo/accoglienza_ordinaria_richiedenti_protezione_internazionale_in_trentino_sprar [ultimo accesso: 25/07/2017]

equamente nelle Province italiane in base al numero di abitanti e al Prodotto Interno Lordo. Il Ministero dell'Interno comunica alle Prefetture la variazione delle quote al momento degli arrivi, la Provincia di Trento accoglie circa lo 0,89% dei richiedenti asilo. Per quanto riguarda la logistica, il sistema trentino utilizza il modello dell'accoglienza diffusa e integrata, distribuita sul territorio provinciale. Le fasi dell'accoglienza sono tre:

- Prima fase

Le persone inviate dal Ministero dell'Interno vengono accolte nel centro di pronta accoglienza, ovvero hub di smistamento, in due prefabbricati predisposti nella zona sud di Trento. Gli autobus partono dalla Sicilia e arrivano a Trento con un preavviso di 24-48 ore. L'accoglienza nei prefabbricati avviene per il tempo necessario all'identificazione delle persone da parte della questura, per gli screening sanitari previsti dal protocollo di procedura del servizio sanitario provinciale e per presentare la domanda di protezione internazionale. Il tempo massimo di permanenza consentito è di 15 giorni perché i container sono poco riscaldati e non adatti ad un'accoglienza prolungata, i posti a disposizione sono modulabili. In molti casi le persone accolte decidono di lasciare la Provincia dopo pochi giorni dall'arrivo per raggiungere altre mete.

- Seconda fase

Le persone che si trovano nel centro di pronta accoglienza vengono trasferite dopo massimo 15 giorni nelle strutture di prima accoglienza. Le strutture di prima accoglienza possono essere di piccole, medie o grandi dimensioni e accogliere diverse tipologie di utenza: uomini soli, famiglie, donne o ragazzi. Le strutture si trovano nella Val d'Adige e in Vallagarina. Durante questa fase avviene la procedura relativa alla richiesta di protezione internazionale, l'orientamento ai servizi del territorio e lo studio della lingua italiana. Numerosi progetti vengono portati avanti nelle grandi strutture, ponendo attenzione alla convivenza pacifica e all'integrazione territoriale.

- Terza fase

La seconda accoglienza è organizzata all'interno di soluzioni abitative sul territorio provinciale. Essa fa seguito alla prima accoglienza secondo il metodo di liberamento dei posti all'interno degli appartamenti. Gli alloggi vengono individuati grazie alla collaborazione fra Provincia, terzo settore, enti locali e privati cittadini.

In data 01.08.2017, le persone accolte nelle diverse fasi di accoglienza (Tabella 2) e nelle varie tipologie di struttura (Tabella 3) erano 1738⁶⁰. La maggior parte degli utenti abitava negli appartamenti di seconda accoglienza, seguiti dalle grandi strutture di prima accoglienza.

Tabella 2 Somma di presenze per tipologia di accoglienza

Somma di PRESENZE	
TIPOLOGIA ACCOGLIENZA	Totale
Seconda accoglienza	786
Prima accoglienza	720
Struttura protetta	116
Hub smistamento	116
(vuoto)	0
Totale complessivo	1738

Fonte: Cinformi Provincia autonoma di Trento – Progetti di accoglienza Cas e Sprar

Tabella 3 Somma di presenze per tipologia di struttura

Somma di PRESENZE	
TIPOLOGIA STRUTTURA	Totale
Altre strutture	25
Appartamento	738
Grande struttura	512
Media struttura	274
Piccola struttura	189
Totale complessivo	1738

Fonte: Cinformi Provincia autonoma di Trento – Progetti di accoglienza Cas e Sprar

60 Ultimi dati disponibili

Gli ultimi dati specifici relativi alle persone accolte nei progetti di accoglienza Cas e Sprar, sono stati raccolti dal Cinformi in data 31.07.2017⁶¹. Il totale delle persone presenti era 1737, il 19% di sesso femminile e l'81% di sesso maschile (Tabella 4), composte da nuclei familiari, minori soli e adulti soli (Tabella 5). Le nazionalità maggiormente rappresentate erano: Nigeria, Pakistan, Mali, Gambia, Costa d'Avorio, Senegal, Guinea, Bangladesh, Ghana e Afghanistan (Tabella 6). Per quanto riguarda le domande di protezione internazionale, l'81% delle persone era in fase di richiesta (in attesa di convocazione o esito della commissione) e il 19% aveva ricevuto l'esito: il 37% ha ricevuto una forma di protezione mentre il 63% ha fatto ricorso in primo grado a causa di risposta di diniego dalla Commissione (Tabella 7).

Tabella 4 Presenze per genere delle persone accolte

Presenze per genere	%
F	19
M	81

Fonte: Cinformi Provincia autonoma di Trento – Progetti di accoglienza Cas e Sprar

Tabella 5 Composizione familiare delle persone accolte

Composizione	%
Componenti nuclei familiari	18
Minori soli	3
Adulti soli	79

Fonte: Cinformi Provincia autonoma di Trento – Progetti di accoglienza Cas e Sprar

61 Ultimi dati disponibili

Tabella 6 Nazionalità maggiormente rappresentate

Le prime 10 nazionalità	%
Nigeria	25
Pakistan	16
Mali	8
Gambia	8
Costa d'Avorio	7
Senegal	7
Guinea	7
Bangladesh	6
Ghana	6
Afghanistan	2

Fonte: Cinformi Provincia autonoma di Trento – Progetti di accoglienza Cas e Sprar

Tabella 7 Domande di protezione internazionale delle persone accolte

Domande di protezione internazionale	
FASI PROCEDURA ISTANZA	%
1 fase richiesta	81
2 esito istanza	19
1 FASE RICHIESTA	%
in attesa convocazione Commissione	96
in attesa esito Commissione	4
2 ESITO ISTANZA	%
protezione internazionale/umanitaria	37
ricorrenti (diniego/rigetto)	63

Fonte: Cinformi Provincia autonoma di Trento – Progetti di accoglienza Cas e Sprar

2.3 Il progetto di accoglienza straordinaria della Provincia autonoma di Trento

Il progetto di accoglienza straordinaria in Trentino è nato nel 2014, grazie a un protocollo stipulato tra il Ministero dell'Interno e la Provincia Autonoma di Trento, per accogliere l'alto numero di migranti arrivati via mare e via terra. La convenzione è stata prorogata per gli anni 2015, 2016 e 2017. Il Protocollo di intesa prevede l'utilizzo di una spesa massimale di 30 al giorno per ciascuna persona accolta da utilizzare per:

- *fornitura di generi alimentari attraverso una delle seguenti forme:*
 - a) *erogazione di buoni spesa nel caso di accoglienza in strutture che consentano l'autonoma confezione dei pasti per un importo mensile pari a 150,00 euro a beneficiario per l'acquisto di generi alimentari ed extraalimentari;*
 - b) *erogazione dei pasti laddove non sia possibile l'autonoma confezione dei pasti avendo cura che non siano in contrasto con i principi e le abitudini alimentari degli ospiti, in particolare rispettando tutti i vincoli costituiti da regole alimentari dettate dalle diverse scelte religiose;*
- *distribuzione di effetti lettereci adeguati al posto occupato, composti da materasso, cuscino, lenzuola, federe e coperte, periodicamente cambiati per l'invio al servizio di lavanderia, e quant'altro utile al comfort della persona;*
- *distribuzione di prodotti per l'igiene personale e vestiario intendendo la fornitura del minimo necessario al momento dell'accoglienza presso la struttura e, all'occorrenza, il rinnovo dei beni da effettuare periodicamente al fine di garantire l'igiene e il decoro della persona. Il rinnovo di generi consumabili con l'uso (quali sapone, shampoo, dentifricio, carta igienica, ecc.) sono a carico del beneficiario quando sono erogati i buoni spesa;*
- *erogazione del "pocket money" nella misura di Euro 2,50 pro capite/pro die, fino ad un massimo di Euro 7,50 per nucleo familiare;*
- *erogazione di una tessera/ricarica telefonica di Euro 15,00 all'arrivo in Trentino;*
- *orientamento generale sulle regole comportamentali all'interno delle strutture, nonché sulla relativa organizzazione;*
- *informazione e orientamento sul percorso di protezione internazionale in stretta collaborazione con la Questura di Trento e la competente Commissione che valuta le domande di protezione;*
- *sostegno socio-psicologico nonché assistenza sanitaria da effettuare presso i presidi sanitari territoriali o medici di base;*
- *orientamento al territorio e percorsi di facilitazione all'integrazione sociale e alla vita comunitaria;*

- *servizio di assistenza linguistica e culturale nonché organizzazione di corsi di lingua e cultura italiana e di formazione all'inserimento lavorativo e al volontariato.*

[Rapporto Immigrazione in Trentino 2016]

I servizi presenti all'interno del progetto di accoglienza straordinaria sono divisi in sette aree tematiche di competenza. Le capacità dei professionisti sono eterogenee e specifiche, funzionali ad un approccio in grado di: *“garantire misure di assistenza e di protezione della singola persona”* e *“favorirne il percorso verso la (ri)conquista della propria autonomia”*⁶². L'équipe è multidisciplinare e interdisciplinare, gli operatori posseggono competenze specifiche in grado di supportare persone con particolari vulnerabilità come le vittime di tratta e di violenza, che potrebbero aver subito dei traumi nel corso della vita. Le finalità dei progetti individualizzati sono condivise tra tutti gli operatori e continuamente valutati e ridefiniti in base all'evoluzione della situazione, utilizzando un *“approccio olistico volto a favorire la presa in carico della persona nella sua interezza e nelle sue tante sfaccettature”*⁶³. Lo scopo finale del progetto di accoglienza è il raggiungimento dell'integrazione sociale degli utenti attraverso la costruzione e il *“rafforzamento delle reti territoriali, che coinvolgano tutti gli attori locali”*⁶⁴.

Le diverse aree che collaborano all'interno del servizio sono:

- Area accoglienza

L'area accoglienza è composta da operatori sociali, essi rappresentano la persona di riferimento del singolo utente per quanto riguarda le esigenze quotidiane e la gestione delle situazioni personali. Gli operatori si occupano dell'organizzazione della vita all'interno delle strutture di accoglienza e durante il primo colloquio di ingresso forniscono le informazioni relative al funzionamento dell'intero progetto. Gli operatori sostengono le persone accolte nello svolgimento delle pratiche burocratiche e

62 *Manuale Operativo Sprar 2015*

63 *Manuale Operativo Sprar 2015*

64 *Manuale Operativo Sprar 2015*

accompagnano gli utenti presso i servizi sanitari sul territorio. Infine si occupano della distribuzione dei beni di prima necessità come i buoni alimentari e il pocket money (euro 3,50 al giorno).

- Area sociale

Gli assistenti sociali svolgono una valutazione sociale nei confronti dell'utente in modo da rilevare un'eventuale vulnerabilità come nel caso di donne sole, nuclei familiari, minori, persone con disabilità fisica, soggetti con disagio psichico e vittime di tratta. Essi valutano i bisogni specifici dei soggetti e creano un progetto individuale, attivando i servizi necessari alle singole esigenze. Gli assistenti sociali lavorano sull'empowerment dell'utente e cercano di creare una rete che favorisca la sua integrazione sociale nel territorio trentino.

- Area psicologica

Gli psicologi forniscono un sostegno psicologico agli utenti che affrontano un periodo di difficoltà legato a vissuti traumatici o problematiche legate all'inserimento nel nuovo contesto culturale italiano. Gli psicologi lavorano su invio degli operatori legali, del servizio sociale o degli operatori di accoglienza e offrono supporto tramite percorsi di accompagnamento, utilizzando un approccio bio-psico-sociale e lavorando in rete. Il setting psicologico dei migranti forzati è molto differente rispetto agli standard occidentali: la sofferenza viene espressa in modo diverso e spesso somatizzata. I bisogni dei pazienti comprendono vari livelli: storie traumatiche di violenza, disturbi post-traumatici da stress, ansia e depressione. Il trauma può derivare dalla lesione creata da un evento negativo del passato oppure dal disagio della situazione presente, spesso caratterizzata da un limbo di noia, perdita di auto-efficacia e di ruoli, frustrazione, disorientamento o mancanza di punti di riferimento affettivi e relazionali.

- Area legale

Gli assistenti legali forniscono ai richiedenti asilo un accompagnamento nella gestione dei documenti di soggiorno, informazioni sulla normativa relativa all'immigrazione e seguono gli utenti durante la formalizzazione della domanda di asilo. Il lavoro principale dei legali si concentra sulla preparazione

del colloquio con la Commissione territoriale, questa parte è estremamente delicata in quanto è necessario far emergere dalle storie di vita degli utenti i fatti rilevanti all'ottenimento della protezione internazionale.

- Area orientamento al lavoro

Gli operatori si occupano di orientamento degli utenti, per quanto riguarda gli studi e il lavoro, attraverso l'iscrizione alla terza media, l'iscrizione a corsi di lingua o professionalizzanti, la stesura di curriculum vitae, la ricerca attiva di lavoro e l'attivazione di tirocini formativi.

- Area di sviluppo di comunità

L'area di sviluppo di comunità è un'area trasversale che si occupa di creare una rete sul territorio per favorire l'incontro degli ospiti con le realtà già presenti sul territorio trentino. Gli operatori dell'area si occupano di gestione del volontariato e creazione di contesti ludico-ricreativi volti ad offrire contesti di scambio e di apprendimento. Le principali attività proposte ai richiedenti asilo sono: iniziative di quartiere, lavori socialmente utili, laboratori professionalizzanti, iniziative e progetti all'interno delle scuole, corsi di informatica all'interno degli spazi universitari e prerequisiti di aiuto cucina.

- Area tratta e devianza

L'area si occupa di organizzare progetti e percorsi di emersione dai fenomeni della tratta e della devianza.

I Rapporti annuali sull'immigrazione in Trentino contengono i dati relativi alle persone accolte nel progetto di accoglienza straordinaria. Le persone presenti in data 31.12.2014, primo anno di progetto, erano 226, alla stessa data dell'anno successivo erano 687 e alla fine del mese di dicembre 2016 erano 1.226, si può notare un notevole incremento degli utenti nel corso degli anni. Le nazionalità maggiormente rappresentate, presenti in data 31.12.2014, erano quella nigeriana, bengalese, maliana, gambiana, pakistana, senegalese, ghanese, ivoriana e guineana mentre nel 2015 erano quella nigeriana, pakistana, bengalese, gambiana, maliana, senegalese, ghanese, afghana, ivoriana e guineana (Tabella

8). Le nazioni maggiormente rappresentate in data 31.12.2016 erano: Nigeria, Pakistan, Mali, Gambia, Ghana, Senegal, Costa d'Avorio, Bangladesh, Guinea e Afghanistan (Tabella 10).

In totale, durante l'anno 2015, sono entrate nel progetto di accoglienza straordinaria 1.157 persone e ne sono uscite 704, durante l'anno 2016 rispettivamente 1.267 e 735. Il mese con il maggior numero di arrivi nel 2015 è stato quello di agosto, mentre il mese con il maggior numero di uscite è stato quello di settembre, durante il 2016 sono stati rispettivamente i mesi di luglio e ottobre (Tabella 9).

Tabella 8 Migranti in accoglienza straordinaria in provincia di Trento: confronto al 31.12 del 2014 e 2015, per principali nazionalità

Nazionalità	Presenti al	Presenti al
	31.12.2015	31.12.2014
	%	%
Nigeria	21,8	23,0
Pakistan	19,4	6,2
Bangladesh	11,8	26,1
Gambia	10,5	11,5
Mali	9,5	15,5
Senegal	7,1	5,3
Ghana	5,7	4,9
Afghanistan	4,8	0,0
Costa d'Avorio	3,6	2,7
Guinea C.	1,9	0,4
Altri Paesi	3,9	4,4
Totale	100,0	100,0
N.	687	226

Fonte: *L'Immigrazione in Trentino. Rapporto annuale 2015*

Tabella 9 Progetto di accoglienza straordinaria: arrivi, uscite e presenti a fine mese in provincia di Trento, 2015-2016

Mese	Anno 2015			Anno 2016		
	arrivi	Uscite	presenti a fine mese	arrivi	uscite	presenti a fine mese
Gennaio	32	0	273	25	22	697
Febbraio	0	17	256	51	15	733
Marzo	21	5	272	3	17	719
Aprile	77	36	313	73	40	752
Maggio	29	39	303	146	62	836
Giugno	179	88	394	152	71	917
Luglio	218	170	442	256	104	1.069
Agosto	239	96	585	77	104	1.042
Settembre	234	187	632	227	68	1.201
Ottobre	1	13	620	203	118	1.286
Novembre	76	16	680	43	68	1.261
Dicembre	51	37	694	11	46	1.226
Totale	1.157	704		1.267	735	

Fonte: *L'Immigrazione in Trentino. Rapporto annuale 2016*

Tabella 10 Progetto di accoglienza straordinaria: persone accolte in provincia di Trento nel 2016 per principali nazionalità e genere

Nazionalità	Maschi	Femmine	Totale
Nigeria	217	110	327
Pakistan	173	3	176
Mali	105	10	115
Gambia	103	2	105
Ghana	82	4	86
Senegal	83	0	83
Costa d'Avorio	57	25	82
Bangladesh	66	0	66
Guinea	61	0	61
Afghanistan	44	0	44
Altri Paesi	51	30	81
Totale	1.042	184	1.226

Fonte: *L'Immigrazione in Trentino. Rapporto annuale 2016*

La maggior parte degli utenti accolti nel progetto di accoglienza straordinaria nel corso degli anni sono uomini. I migranti entrati nel progetto nell'anno 2015 erano 835 di genere maschile e 260 di genere femminile, nell'anno 2016 sono entrate 888 persone di genere maschile e 379 di genere femminile (Tabella 11/Tabella 12). Per quanto riguarda la fascia d'età sono disponibili solamente i dati relativi all'anno 2015, la classe d'età maggiormente rappresentata è quella dai 18 ai 29 anni (Tabella 11).

Tabella 11 Migranti arrivati in provincia di Trento nel 2015 per classi di età – progetto di accoglienza straordinaria

Classi di età	Maschi	Femmine	Totale	%
0-5	14	13	27	2,5
6-10	11	8	19	1,7
11-17	25	21	46	4,2
18-29	616	170	786	71,8
30-39	134	43	177	16,2
40-49	33	4	37	3,4
50-64	2	1	3	0,3
65 e oltre	0	0	0	0,0
Totale complessivo	835	260	1.095	100,0

Fonte: *L'Immigrazione in Trentino. Rapporto annuale 2015*

Tabella 12 Progetto di accoglienza straordinaria: persone accolte in provincia di Trento nel 2016 per principali nazionalità e genere

Nazionalità	Maschi	Femmine	Totale
Nigeria	135	194	329
Costa d'Avorio	68	48	116
Mali	86	19	105
Guinea	92	9	101
Pakistan	72	3	75
Gambia	70	2	72
Eritrea	55	14	69
Senegal	61	1	62
Ghana	57	4	61
Sudan	42	6	48
Altri Paesi	150	79	229
Totale	888	379	1.267

Fonte: *L'Immigrazione in Trentino. Rapporto annuale 2016*

Nel 2015 la maggior parte degli utenti aveva la residenza a: Rovereto, Trento, Garniga, Arco, Flavon, Baselega di Pinè, Borgo Valsugana, Dro, Isera, Roncone e altri comuni, nel 2016 la situazione è rimasta quasi invariata con la sostituzione di Lavarone a Flavon e Pergine Valsugana a Roncone (Tabella 13/Tabella 14).

Tabella 13 Migranti presenti in accoglienza straordinaria in provincia di Trento al 31.12.2015, per Comuni sede delle strutture di accoglienza

Territori comunali	V.A.	%
Rovereto	282	41,0
Trento	129	18,8
Garniga (Viote Bondone)	59	8,6
Arco	31	4,5
Flavon	21	3,1
Baselga di Pinè	20	2,9
Borgo Valsugana	20	2,9
Dro	17	2,5
Isera	17	2,5
Roncone	12	1,7
Altri Comuni	79	11,5
Totale	687	100,0

Fonte: *L'Immigrazione in Trentino. Rapporto annuale 2015*

Tabella 14 Persone presenti in accoglienza straordinaria in provincia di Trento al 31.12.2016, per Comune sede delle strutture di accoglienza

Territori comunali	V.A.	%
Trento	487	39,7
Rovereto	328	26,8
Garniga (Viote Bondone)	55	4,5
Arco	37	3,0
Lavarone	24	2,0
Baselga di Pinè	20	1,6
Borgo Valsugana	20	1,6
Dro	17	1,4
Isera	17	1,4
Pergine Valsugana	17	1,4
Altri Comuni ¹	204	16,6
Totale	1.226	100,0

Fonte: *L'Immigrazione in Trentino. Rapporto annuale 2016*

2.4 L'area orientamento al lavoro: metodologia operativa

L'area orientamento al lavoro del progetto di accoglienza straordinaria in provincia di Trento è stata istituita a marzo 2015, a quasi un anno dalla nascita del progetto. L'attuale coordinatrice dell'area è stata assunta per effettuare un bilancio di competenze degli utenti accolti, inizialmente ha redatto all'incirca 370 curriculum vitae. L'area orientamento al lavoro dell'accoglienza straordinaria è stata organizzata utilizzando lo stesso modello del progetto Sprar, previsto dal *Manuale operativo per l'attivazione e la gestione di servizi di accoglienza integrata in favore di richiedenti e titolari di protezione internazionale e umanitaria*. Il lavoro degli operatori consiste principalmente nell'organizzare seminari di orientamento al lavoro, colloqui di orientamento al lavoro e agli studi e ricerca di aziende disposte ad attivare dei tirocini formativi per gli utenti accolti nel progetto. I seminari organizzati dagli operatori sono composti da cinque incontri che hanno lo scopo fornire ai richiedenti asilo gli strumenti necessari alla ricerca del lavoro in Trentino.

1. Il primo incontro ha l'obiettivo di presentare agli utenti il servizio di orientamento al lavoro offerto dal Cinformi. Gli operatori approfondiscono il tema della ricerca lavoro attraverso la

descrizione del contesto territoriale provinciale e i principali settori lavorativi diffusi in Trentino.

2. Il secondo incontro individuale viene dedicato alla redazione del curriculum vitae dell'utente, cioè lo strumento *“che consente di presentare nel suo insieme le esperienze formative e lavorative della persona. Nel curriculum vitae è possibile far emergere anche gli interessi, le capacità, le competenze e le attitudini, in modo tale da fornire un quadro più completo delle potenzialità personali.”*⁶⁵ Il curriculum serve a raccogliere le esperienze lavorative e formative della persona, rappresenta il suo biglietto da visita per il mondo del lavoro, è dunque importante che sia organizzato, professionale, sintetico, mirato ed esauriente. Il curriculum *“oltre a essere una “carta d'identità” del lavoratore, il CV è anche lo strumento fondamentale di auto-promozione, finalizzato a suscitare l'interesse del potenziale datore di lavoro e a ottenere un colloquio di selezione”*⁶⁶.

Durante questo incontro è possibile, se necessario, fornire un orientamento preliminare al lavoro e agli studi, in relazione alle informazioni emerse dal colloquio con l'utente. Se la persona possiede un buon livello di italiano, ed è motivato a continuare gli studi, è possibile iscriverla alla terza media presso i centri di educazione per gli adulti dislocati sul territorio. I centri Eda in Trentino offrono anche corsi di italiano L2 a vari livelli, corsi di inglese e di informatica, e organizzano diverse attività culturali.

3. Durante il terzo incontro vengono illustrate le funzioni dei Centri per l'Impiego, ovvero i *“servizi pubblici, gratuiti, dislocati a livello provinciale e finalizzati a favorire l'inserimento dei disoccupati”*⁶⁷, e delle Agenzie del Lavoro, *“enti privati che concorrono ad aumentare l'offerta dei servizi per l'impiego, operando in regime di concorrenza con i servizi pubblici”*⁶⁸.

I richiedenti asilo vengono iscritti come inoccupati all'Agenzia del lavoro presso il luogo di

65 *Manuale operativo per l'attivazione e la gestione di servizi di accoglienza integrata in favore di richiedenti e titolari di protezione internazionale e umanitaria*, 2015

66 *Manuale operativo per l'attivazione e la gestione di servizi di accoglienza integrata in favore di richiedenti e titolari di protezione internazionale e umanitaria*, 2015

67 *Manuale operativo per l'attivazione e la gestione di servizi di accoglienza integrata in favore di richiedenti e titolari di protezione internazionale e umanitaria*, 2015

68 *Manuale operativo per l'attivazione e la gestione di servizi di accoglienza integrata in favore di richiedenti e titolari di protezione internazionale e umanitaria*, 2015

domicilio 60 giorni dopo aver ricevuto il permesso di soggiorno C3. Questa iscrizione implica la sottoscrizione di un patto di servizio che prevede: l'esenzione sanitaria, l'abbonamento gratuito per i trasporti in Trentino e l'obbligo di frequenza di un corso italiano intensivo offerto dall'Eda. L'Agenzia del lavoro si occupa inoltre di promuovere progetti per l'occupazione giovanile e rimborsa la quota di iscrizione a corsi di formazione professionale rivolti a disoccupati e inoccupati.

4. Durante il quarto incontro vengono presentati agli utenti i principali metodi di ricerca lavoro e le modalità di consultazione e risposta agli annunci lavorativi. Successivamente viene effettuata una simulazione pratica di un colloquio di lavoro.
5. L'ultimo incontro è dedicato all'illustrazione delle principali caratteristiche di un contratto di lavoro, le modalità di attivazione di un tirocinio formativo, i diritti e doveri dei lavoratori nei confronti dell'azienda e del datore di lavoro.

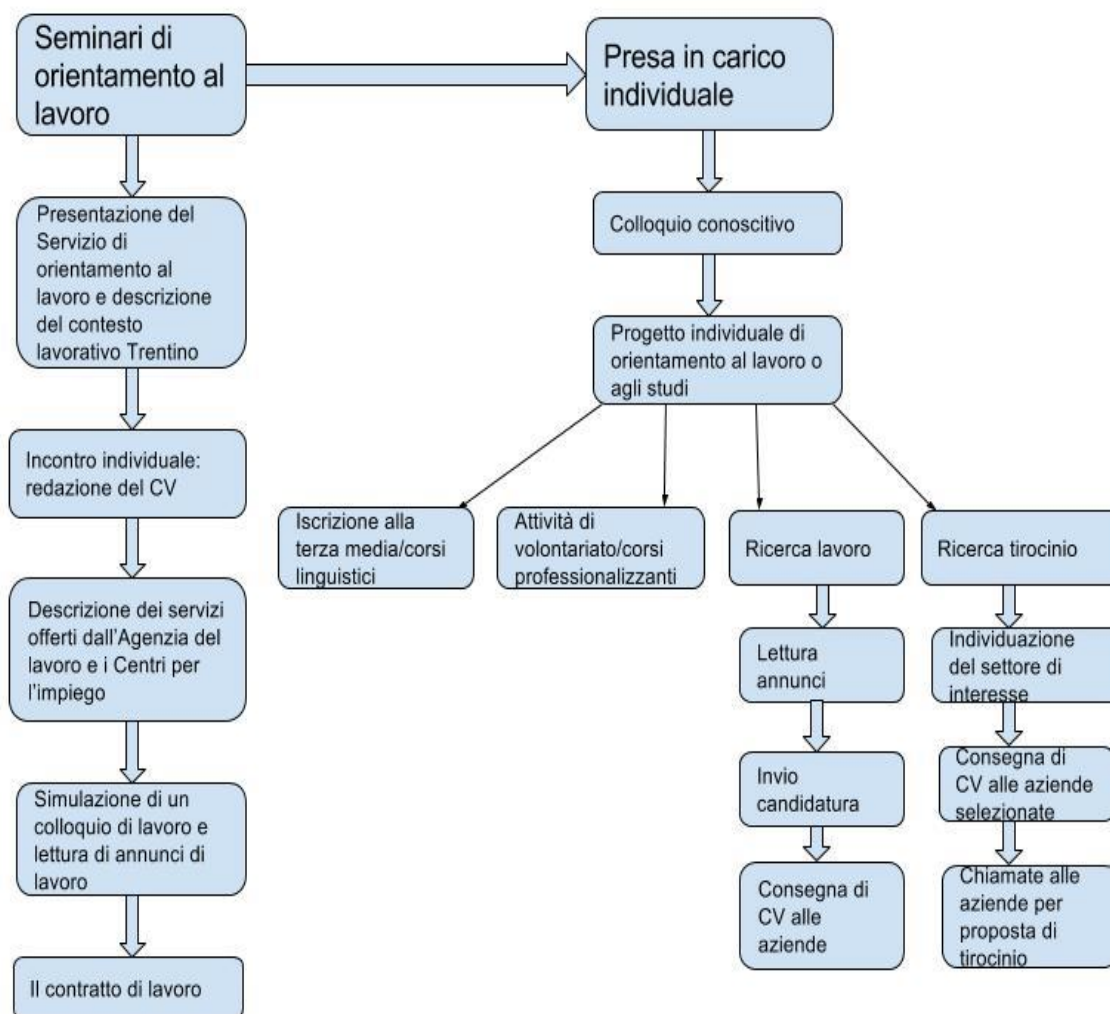
In un secondo momento avviene la presa in carico individuale. Durante il primo colloquio viene effettuato una sorta di “bilancio di competenze” che ha come obiettivo “*la ricostruzione del bagaglio personale della singola persona in termini di competenze, abilità, capacità acquisite, esperienze maturate, interessi e attitudini, aspirazioni*”⁶⁹. Grazie a questa valutazione è possibile elaborare un progetto condiviso con l'utente, tenendo in considerazione le sue esperienze professionali, le sue aspirazioni e i suoi progetti di vita. In concomitanza con questo incontro è necessario confrontarsi con gli operatori di accoglienza per raccogliere informazioni riguardo all'utente, come eventuali problemi di salute, disorientamento sul territorio, difficoltà di comprensione del sistema italiano o altre fragilità che necessitano di un accompagnamento più lungo e mirato. Se il livello di italiano dell'utente è basso, gli incontri vengono diluiti nel tempo in modo da lasciargli il tempo necessario per migliorare la lingua tramite ulteriori corsi. La cadenza standard dei colloqui individuali è di una settimana/dieci giorni. Durante gli incontri iniziali vengono riprese le tematiche affrontate durante i seminari: la consultazione degli annunci di lavoro, l'invio della candidatura tramite e-mail, la distribuzione di

69 *Manuale operativo per l'attivazione e la gestione di servizi di accoglienza integrata in favore di richiedenti e titolari di protezione internazionale e umanitaria*, 2015

curriculum presso le aziende e la preparazione di un colloquio di lavoro. Successivamente i percorsi si differenziano in base al progetto personale elaborato con l'utente, solitamente la persona decide di iscriversi ad un corso di formazione, di effettuare la ricerca attiva di lavoro oppure di cercare un tirocinio formativo. La maggior parte degli utenti decide di cercare un tirocinio formativo presso un'azienda trentina in quanto è consapevole di avere maggiori opportunità di trovare un lavoro dopo questa esperienza.

Attualmente stanno avvenendo delle modifiche all'interno dell'area, quelle maggiori riguardano le tempistiche della presa in carico e la suddivisione dei compiti con gli operatori di accoglienza. Gli utenti verranno presi in carico dagli operatori di orientamento al lavoro al momento del passaggio dalle strutture agli appartamenti di seconda accoglienza dislocati sul territorio, all'incirca dopo un anno dall'arrivo in Trentino. In quel momento gli utenti inizieranno a venire monitorati dall'operatore di riferimento grazie alle informazioni ricevute dagli operatori di accoglienza. Il primo colloquio conoscitivo verrà organizzato nel momento in cui il livello di italiano dell'utente sarà sufficientemente buono e quando avrà già effettuato il colloquio con la commissione, le tempistiche saranno valutate insieme agli operatori di accoglienza in base all'aderenza al progetto. I seminari di orientamento al lavoro verranno organizzati secondo le stesse modalità all'interno delle strutture dagli operatori di accoglienza. Le cartelle personali degli utenti verranno aperte dagli operatori di accoglienza e completate dagli operatori di orientamento al lavoro al momento del passaggio. L'iter successivo rimarrà identico a quello utilizzato fino a questo momento, come prima descritto.

Fig. 1 L'area orientamento al lavoro: i seminari e l'iter della presa in carico individuale



2.5 L' attivazione di un tirocinio formativo

La ricerca del tirocinio è un'azione bilaterale e co-progettata dall'utente e dall'operatore. La scelta del campo lavorativo in cui attivare un tirocinio è spesso difficoltosa, necessita di un focus sulle competenze possedute dall'utente e necessarie per svolgere il mestiere di interesse. La ricerca dell'azienda dura all'incirca un mese/un mese e mezzo. Quando il datore di lavoro è interessato all'attivazione di un tirocinio, l'operatore accompagna l'utente in azienda per incontrare il titolare. La presenza dell'utente è importante per avere la possibilità di partecipare attivamente alle trattative con il datore di lavoro, osservare il luogo di lavoro e il percorso per raggiungerlo. Se il titolare conferma la volontà di attivare un tirocinio, viene elaborato un progetto formativo per l'utente e una convenzione di tirocinio. Successivamente è necessario inviare l'Unilav, la comunicazione obbligatoria di instaurazione di un rapporto di lavoro, all'ufficio per l'impiego. Una volta attivata l'assicurazione, il tirocinio può iniziare.

I tirocini formativi e di orientamento *“sono finalizzati ad agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro”*⁷⁰. A livello Provinciale le norme che regolano i tirocini fanno riferimento all'art. 4 bis e 4 ter della legge provinciale n.18/2011. I tirocini formativi e di orientamento sono promossi in favore di *“soggetti svantaggiati coinvolti in processi di esclusione sociale e con ridotta occupabilità, come definiti dall'articolo 4 della legge n. 381 del 1991 e dal piano previsto dall'articolo 1 della presente legge, purché abbiano assolto l'obbligo scolastico, e soggetti richiedenti protezione internazionale”*⁷¹. I tirocini vengono promossi da un soggetto terzo, ovvero il Cinformi, rispetto al datore di lavoro ospitante e al tirocinante. L'accordo è dunque trilaterale e viene attuato secondo un progetto individuale sottoscritto da tutte le parti. La Provincia Autonoma di Trento si occupa di pagare l'assicurazione contro gli infortuni Inail.

La Delibera Provinciale 737 del 2014 espone i *“Criteri e modalità per l'attivazione dei tirocini formativi e di orientamento ai sensi dell'articolo 4 bis della legge provinciale 16 giugno 1983, n. 19”* da applicare ai tirocini attivati nella Provincia autonoma di Trento. I tirocini sono attivati in base ad

⁷⁰ *Manuale operativo per l'attivazione e la gestione di servizi di accoglienza integrata in favore di richiedenti e titolari di protezione internazionale e umanitaria*, 2015

⁷¹ Art. 4bis, 4ter Legge Provinciale 18/2011

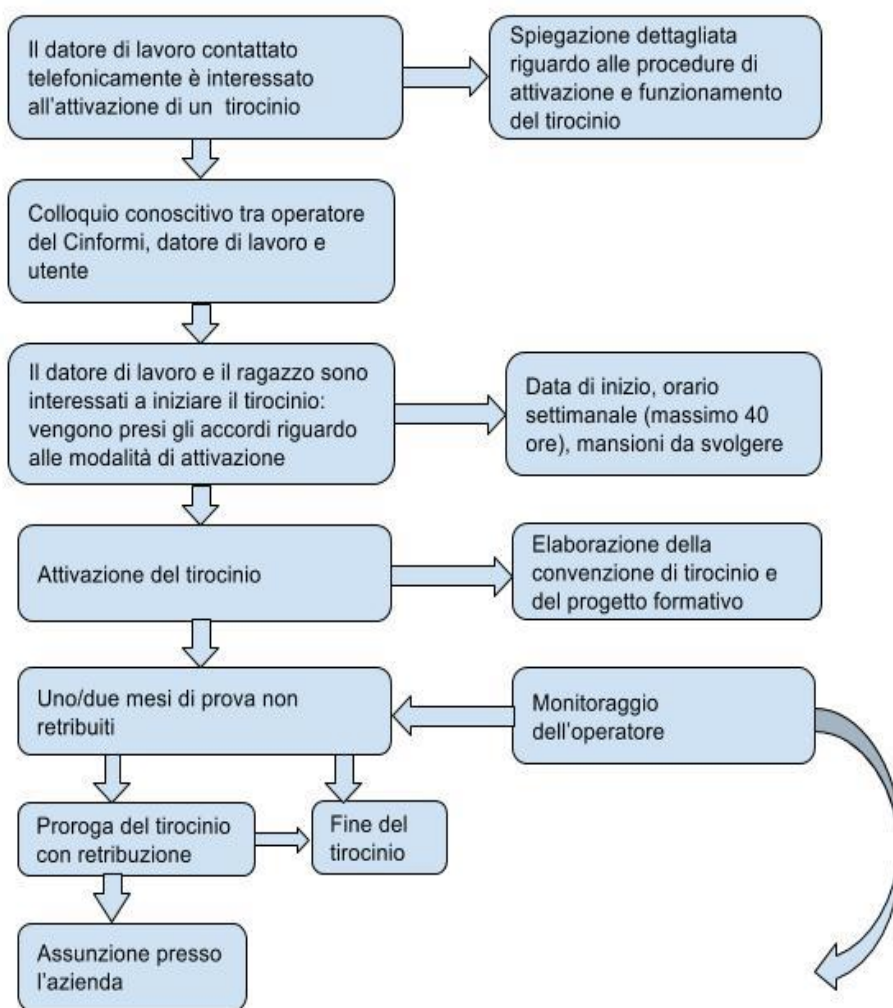
una convenzione sottoscritta dal legale rappresentante dell'azienda ospitante, che riporta *“i dati identificativi del soggetto promotore e del soggetto ospitante e definisce gli obblighi cui sono tenuti i soggetti coinvolti nello svolgimento del tirocinio”*⁷². Nel progetto formativo e di orientamento vengono indicati gli obiettivi formativi del tirocinio, che il tirocinante è tenuto a svolgere secondo le attività previste e gli orari concordati. Il tirocinante deve rispettare i regolamenti aziendali e *“le norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nonché ad ottemperare agli obblighi di riservatezza per quanto attiene alle informazioni circa i dati, le informazioni o le conoscenze in merito ai processi produttivi e ai prodotti, acquisiti durante lo svolgimento del tirocinio”*⁷³. L'andamento del tirocinio viene monitorato da parte dell'ente promotore, ovvero dagli operatori di orientamento al lavoro tramite incontri presso l'azienda. Il rapporto di tirocinio può essere interrotto in qualsiasi momento, la sua durata deve essere coerente con il progetto formativo e non può superare i dodici mesi comprese le proroghe. Il tirocinio non prevede una retribuzione ma un'indennità di partecipazione, che non può essere inferiore a 300 euro e superiore a 600 euro lordi mensili, questa viene versata dopo il primo o il secondo mese gratuito di prova.

Gli operatori dell'area distinguono due tipologie di tirocinio, anche se la normativa trentina non prevede questa suddivisione, ovvero: un tirocinio formativo e un tirocinio di inserimento lavorativo. Il primo permette al tirocinante di acquisire esperienza specifica nel settore lavorativo scelto e quindi incrementare le competenze tecniche e trasversali, utili per successive occasioni lavorative. Il secondo ha come scopo l'assunzione del tirocinante in azienda ed ha scarsa rilevanza formativa. Le modifiche che stanno avvenendo all'interno del progetto prevedono l'attivazione di più tirocini formativi e meno di inserimento lavorativo, in modo da mantenere alto il livello dell'istituzione “tirocinio”.

72 Delibera Provinciale 737/2014 *Criteri e modalità per l'attivazione dei tirocini formativi e di orientamento ai sensi dell'articolo 4 bis della legge provinciale 16 giugno 1983, n. 19*

73 Delibera Provinciale 737/2014 *Criteri e modalità per l'attivazione dei tirocini formativi e di orientamento ai sensi dell'articolo 4 bis della legge provinciale 16 giugno 1983, n. 19*

Fig. 2 Le azioni per l'attivazione di un tirocinio



2.6 Caratteristiche e opportunità del mercato del lavoro in Trentino

La Provincia autonoma di Trento è una provincia del Trentino-Alto Adige, con capoluogo Trento, abitata da circa 540.000 abitanti. Gli stranieri, al primo gennaio 2017, costituivano l'8,6% della popolazione totale⁷⁴ e i richiedenti asilo circa il 3%.⁷⁵ La densità della popolazione è bassa a causa di ambienti isolati e la presenza di numerosi altipiani. La lingua maggiormente diffusa è l'italiano ma sono presenti anche delle minoranze germanofone (lingua mochena e cimbra) e ladine. La provincia di Trento è ricoperta da circa il 50% di boschi, sono presenti complessi montuosi di diversa origine e la Valle dell'Adige ne solca in lunghezza il territorio.⁷⁶ Le valli trentine sono: la Val di Sole, la Val di Non, la Valli Giudicarie, l'Alto Garda e Ledro, la Valle dell'Adige, la Vallagarina, l'Alta Valsugana, la Val di Fiemme, la Bassa Valsugana e Tesino, la Valli del Primiero e la Val di Fassa.

Il Trentino-Alto Adige è la terza regione italiana per PIL pro capite e nel 2014 deteneva il tasso di disoccupazione più basso d'Italia. Il territorio è prevalentemente montano ma il settore agricolo è estremamente sviluppato per quanto riguarda la produzione di mele, primato produttivo italiano, e la viticoltura. In passato il mezzo di sussistenza principale della regione era l'allevamento, è tuttora presente un alto numero di malghe. Il settore zootecnico principale è costituito dai bovini da latte, utilizzati per produrre diversi prodotti caseari. Le imprese si trovano nelle valli, soprattutto nella Val d'Adige, e sono attive nel settore tessile, edilizio, meccanico, del legno, della carta e soprattutto alimentare. Il turismo rappresenta uno dei settori economici trainanti, in particolar modo quello invernale nelle località sciistiche, la regione detiene il primato di stabilimenti alberghieri in Italia. I settori dell'istruzione e della ricerca sono molto sviluppati grazie alla presenza dell'Università di Trento e della libera Università di Bolzano. Il settore pubblico ha un ruolo primario nell'economia della regione perché è estremamente sviluppato e detiene ampie competenze autonome.⁷⁷

In Trentino, come in Italia, è presente un numero elevato di microimprese, cioè imprese che occupano meno di 10 addetti. La percentuale, leggermente più bassa della media nazionale, è pari al 94% e il

74 http://www.statistica.provincia.tn.it/binary/pat_statistica_new/popolazione/PopolazioneStranieraGennaio2017.1501087013.pdf

75 *L'Immigrazione in Trentino. Rapporto annuale 2016*

76 https://it.wikipedia.org/wiki/Provincia_autonoma_di_Trento [ultimo accesso: 02/08/2017]

77 https://it.wikipedia.org/wiki/Trentino-Alto_Adige#Economia [ultimo accesso: 02/08/2017]

settore maggiormente rappresentato è quello industriale. La microimpresa *“è presente, in particolare, nel settore dei servizi, per effetto dell’alta percentuale di liberi professionisti e lavoratori autonomi che operano prevalentemente in modo singolo o attraverso piccole strutture”*⁷⁸. Il fatturato complessivo delle imprese nel 2016 è aumentato dell’1,6% rispetto all’anno 2015 grazie alla domanda interna, le esportazioni invece si sono contratte lievemente. I cali occupazionali più rilevanti sono avvenuti nel comparto edile ed estrattivo, in maniera meno netta è calato anche il commercio al dettaglio. I settori in crescita sono stati il terziario avanzato e il manifatturiero, in modo più modesto quello dei trasporti e del commercio all’ingrosso.⁷⁹ La maggior parte delle aziende agricole si trova in Val di Non e Vallagarina e le superfici più coltivate sono quelle delle Giudicarie. La maggioranza della superficie agraria è ricoperta da prati, pascoli e legnose agrarie mentre una parte più limitata viene coltivata e seminata. Meno del 15% delle aziende nel 2010 si dedicava all’allevamento di bovini, ovini, suini o equini.⁸⁰

L’Ispat (Istituto di statistica della provincia di Trento) ha evidenziato che nel 2016 il numero di occupati e disoccupati in Trentino è rimasto stabile rispetto all’anno precedente: 17 mila disoccupati (media annua) e 231 mila gli occupati.⁸¹ Secondo il Rapporto sull’immigrazione in Trentino del 2016, gli stranieri residenti in Provincia di Trento nel 2015 erano all’incirca 40.000, di cui 26.200 forze di lavoro, 13.300 non forze di lavoro, 21.600 occupati e 4.600 in cerca di occupazione. Per quanto riguarda la distribuzione settoriale (Tabella 15), i servizi occupavano sette persone straniere su dieci, gli alberghi e i ristoranti hanno superato il commercio riuscendo a dare lavoro a più di un immigrato su dieci. Nel 2015 l’industria era in calo, soprattutto il settore manifatturiero, che ha fatto perdere numerosi posti di lavoro agli immigrati. In agricoltura è stato rilevato un leggero incremento ma essendo un settore che assorbe prevalentemente lavoratori stagionali, influisce in modo minore su questi dati.

78 http://www.statistica.provincia.tn.it/binary/pat_statistica_new/struttura_competitivita_impresa/CaratteristicheStrutturaliMicroImpreseTrentine.1501840530.pdf

79 <https://www.tn.camcom.it/content/leconomia-trentina-nel-2016> [ultimo accesso: 05/08/2017]

80 http://www.statistica.provincia.tn.it/binary/pat_statistica_new/agricoltura_silvicoltura_pesca/AgricolturaProfessionaleTrentino2014.1395311034.pdf

81 http://www.ansa.it/trentino/notizie/2017/03/10/in-trentino-mercato-del-lavoro-stabile-disoccupazione-68_d30f03a9-e8ed-4cb6-a33a-c361e0ade575.html [ultimo accesso: 05/08/2017]

Nel 2015 il tasso di attività degli immigrati è sceso al di sotto di quello dei cittadini italiani, al contrario il tasso di attività delle donne immigrate è aumentato. Le donne di origine straniera lavoravano soprattutto nell'ambito della cura e dell'accudimento, settori non esposti all'andamento del mercato economico come l'edilizia e l'industria. I valori dell'occupazione delle donne straniere rispetto a quelle italiane sono estremamente bassi, soprattutto a causa di impegni di cura nei confronti di figli piccoli e la mancanza di reti familiari di aiuto. I tassi di occupazione degli immigrati trentini erano più alti rispetto ai lavoratori italiani, dato opposto rispetto alla situazione nazionale. La disoccupazione colpiva in modo più grave gli immigrati, sia di sesso maschile che femminile, rispetto agli italiani (Tabella 16).

Tabella 15 Occupati stranieri per sesso e ramo di attività in provincia di Trento nel 2015 (valori assoluti arrotondati alle centinaia e percentuali)

	Totale					
	Maschi		Femmine		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Agricoltura	600	5,8	200	2,1	900	4,0
Industria	4.800	43,3	1.100	10,5	5.900	27,4
<i>di cui Manifatturiero</i>	3.000	26,4	1.100	10,5	4.000	18,7
<i>di cui Costruzioni</i>	1.900	16,9	n.d.	-	1.900	8,7
Altre attività	5.700	50,9	9.200	87,4	14.800	68,6
<i>di cui Commercio</i>	1.100	9,5	1.000	10,0	2.100	9,7
<i>di cui Alberghi e ristoranti</i>	1.000	8,8	1.400	13,2	2.400	11,0
Totale	11.200	100,0	10.500	100,0	21.600	100,0

Fonte: *L'Immigrazione in Trentino. Rapporto annuale 2016*, dati rilevati da: OML su dati Rilevazione sulle forze di lavoro media annua Istat – ISPAT

Tabella 16 Tassi di attività, di occupazione e disoccupazione degli stranieri e degli italiani per sesso in provincia di Trento nel 2015 (valori percentuali)

	Stranieri	Italiani	Totale
Tasso di attività			
Maschi	77,1	77,5	77,4
Femmine	59,9	65,2	64,6
Totale	67,8	71,4	71,0
Tasso di occupazione*			
Maschi	63,6	73,3	72,3
Femmine	49,3	61,3	59,8
Totale	55,8	67,4	66,1
Tasso di disoccupazione**			
Maschi	17,5	5,2	6,4
Femmine	17,4	6,0	7,3
Totale	17,5	5,6	6,8

Fonte: *L'Immigrazione in Trentino. Rapporto annuale 2016*, dati rilevati da: OML su dati Rilevazione sulle forze di lavoro media annua Istat – ISPAT

Il Rapporto sull'immigrazione in Trentino del 2016 rileva infine una maggiore concentrazione degli immigrati nelle qualifiche operaie, soprattutto con contratti di apprendistato (Tabella 17). Nel 2015 i lavoratori autonomi e gli impiegati immigrati risultavano in calo, ciò potrebbe indicare “*un arretramento dell'integrazione degli immigrati nel mercato del lavoro trentino anche sotto il profilo qualitativo*”⁸². La situazione di svantaggio dei lavoratori immigrati è causata anche dalla forte incidenza di occupazioni temporanee e del lavoro a tempo parziale, derivato da un'imposizione e non da una scelta personale del lavoratore.

82 *L'Immigrazione in Trentino. Rapporto annuale 2016*

Tabella 17 Occupazione per qualifica della popolazione straniera in provincia di Trento nel 2015 (valori assoluti arrotondati alle centinaia e percentuali)

	Totale	
	V.A.	%
Dirigenti	n.d.	-
Quadri	200	1,1
Impiegati	2.400	11,3
Operai	16.400	76,0
Apprendisti	400	2,0
Imprenditori	n.d.	-
Liberi professionisti	400	1,7
Lavoratori in proprio	1.400	6,3
Soci di cooperativa	n.d.	-
Coadiuvanti az. familiare	n.d.	-
Co.co.co.	400	1,6
Prestatori d'opera occasionali	n.d.	-
Totale	21.600	100,0

Fonte: *L'immigrazione in Trentino. Rapporto annuale 2016*, dati rilevati da: OML su dati Rilevazione sulle forze di lavoro media annua Istat – ISPAT

Parte II

Nota metodologica

L'idea di svolgere questa ricerca è nata durante il tirocinio formativo previsto dall'Università di Venezia presso il Cinformi (Centro Informativo per l'immigrazione) di Trento. Nella pratica ho avuto la possibilità di osservare e svolgere il lavoro degli operatori di integrazione: orientamento al lavoro e agli studi ai richiedenti asilo. La domanda di ricerca che mi sono posta è: “quanto l'attivazione dei tirocini formativi influisce sui processi di integrazione lavorativa e sociale dei richiedenti asilo accolti nel progetto di accoglienza straordinaria della Provincia autonoma di Trento”. La ricerca di tipo qualitativo ha lo scopo di comprendere come gli utenti e gli operatori vivono il percorso di attivazione e svolgimento di un tirocinio, quali criticità emergono, cosa accade al termine dei tirocini dal punto di vista lavorativo e se questi facilitano l'integrazione sociale. La ricerca è stata svolta a partire dal mese di aprile 2017 e si è conclusa nel mese di agosto 2017. La parte pratica della ricerca è stata svolta insieme ad una studentessa dell'università di Londra che ha contattato il Cinformi per svolgere una ricerca simile a quella da me proposta.

Il lavoro si è diviso in diverse fasi che possono essere schematizzate in:

1. Definizione del metodo della ricerca
2. Somministrazione delle interviste agli utenti e agli operatori
3. Integrazione e riordino dei dati aggregati di contesto presso il Cinformi
4. Analisi dei dati e delle interviste

La prima parte della ricerca, presentata in questo capitolo, è composta dai dati aggregati di contesto raccolti presso il Cinformi e rappresenta un'introduzione alla ricerca qualitativa tramite l'analisi di dati quantitativi. A partire dall'inizio del progetto nel 2015, gli operatori dell'area integrazione hanno raccolto dei dati riguardanti i tirocini attivati. Questi dati sono utili per comprendere approfonditamente gli aspetti misurabili del tirocinio formativo, strumento centrale della ricerca. Il lavoro sui dati aggregati è iniziato dopo che gli operatori li hanno sistemati e corretti su un foglio di

calcolo Excel. Successivamente le informazioni già presenti sono state integrate con ulteriori dati da utilizzare come variabili nella ricerca: titolo di studio, fasce di età, grandezza dei comuni di residenza e delle sedi dei tirocini effettuati dagli utenti. Queste variabili sono state inserite in base alla formulazione di ipotesi che le correlano all'esito finale dei tirocini. Alcuni utenti sono stati eliminati dal foglio di calcolo Excel perché mancavano le informazioni riguardo al loro tirocinio e non è stato possibile risalire ad alcuna cartella personale. Una volta sistemati i dati sono stati elaborati dei grafici su Excel e analizzate le correlazioni tra le variabili precedentemente elencate con l'esito positivo dei tirocini: l'assunzione presso l'azienda.

La parte principale dell'indagine, descritta nel quarto capitolo, è stata effettuata con il metodo della ricerca qualitativa. La ricerca ha lo scopo di indagare i percorsi personali degli utenti, includendo parti fondamentali della vita quotidiana come le relazioni familiari e amicali, la gestione del tempo libero e i piani per il futuro, aspetti che incidono sull'integrazione sociale dei richiedenti asilo nel territorio. La ricerca qualitativa è stata effettuata tramite la somministrazione di un'intervista, ovvero *“una conversazione a) provocata dall'intervistatore, b) rivolta a soggetti scelti sulla base di un piano di rilevazione e c) in numero consistente, d) avente finalità di tipo conoscitivo, e) guidata dall'intervistatore, f) sulla base di uno schema flessibile e non standardizzato di interrogazione”*⁸³.

L'intervista è stata gestita e guidata da parte dell'intervistatore, i soggetti intervistati sono stati scelti secondo determinate caratteristiche elencate in seguito, le informazioni raccolte sono generalizzabili alla popolazione dei richiedenti asilo accolti nel progetto di accoglienza straordinaria della Provincia di Trento pur non avendo rappresentatività statistica, gli intervistati hanno risposto a domande poste dall'intervistatore di tipo conoscitivo che venivano modificate liberamente nel corso dell'intervista.

La tipologia di intervista utilizzata è stata quella semi-strutturata che prevede l'utilizzo da parte dell'intervistatore *“di una “traccia”, che riporta gli argomenti che deve toccare nel corso dell'intervista. L'ordine col quale i vari temi sono affrontati e il modo di formulare le domande sono tuttavia lasciati alla libera decisione e valutazione dell'intervistatore. Egli è libero di impostare a suo piacimento la conversazione all'interno di un certo argomento, di porre le domande che crede e con le parole che reputa migliori, spiegarne il significato, chiedere chiarimenti quando non capisce,*

83 Corbetta P., 2014, *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Bologna, Il Mulino, pag. 405

approfondimenti quanto gli pare che ciò sia necessario, stabilire un suo personale stile di conversazione”⁸⁴.

L'obiettivo di fondo è *“accedere alla prospettiva del soggetto studiato: cogliere le sue categorie mentali, le sue interpretazioni, le sue percezioni ed i suoi sentimenti, i motivi delle sue azioni”*.⁸⁵ Per questo motivo è stato lasciato agli intervistati il tempo necessario per formulare delle risposte, senza interruzioni da parte dell'intervistatore, che nel frattempo poteva modulare le domande in modo flessibile e non standardizzato a seconda delle informazioni che emergevano. L'intervista non viene utilizzata per *“raccogliere dati sulle persone, ma per farle parlare e per capirle dal di dentro”*.⁸⁶

L'intervista semi-strutturata è stata utilizzata sia per gli utenti che per gli operatori, come si vedrà nel dettaglio nei prossimi paragrafi l'intervista agli utenti è stata appositamente creata con un lessico più semplice e di durata più breve (stima di 30 minuti) mentre quella agli operatori contiene un consistente numero di domande (durata stimata di un'ora). Le interviste agli utenti sono state organizzate grazie all'aiuto della coordinatrice dell'area orientamento al lavoro e successivamente degli altri operatori di Trento e Rovereto. Il campione degli intervistati non è rappresentativo ma sistematico, nasce cioè *“dall'esigenza di coprire la varietà di situazioni sociali”*⁸⁷. Il campione selezionato doveva infatti comprendere almeno una donna, almeno una persona che non ha svolto un tirocinio formativo, almeno tre nazionalità di origine differenti, degli esiti diversi alla conclusione del tirocinio: almeno un'assunzione e almeno una conclusione senza assunzione. Infine sono state effettuate 15 interviste. Le interviste agli operatori sono 3 su un totale di 7 persone, è stata intervistata la coordinatrice dell'area integrazione, un'operatrice che lavora a Trento e un operatore che lavora a Rovereto. Prima di svolgere le interviste sono state elaborate tre ipotesi riguardo all'utilità principale dei tirocini: il miglioramento della lingua italiana, l'apprendimento del modo di lavorare in Italia e la creazione di reti sociali tramite la conoscenza dei colleghi e del datore di lavoro. Alla conclusione di tutte le interviste è avvenuta l'analisi per temi chiave. Gli aspetti fondamentali che sono stati toccati durante le interviste agli utenti sono: il tirocinio formativo (che comprende la ricerca del tirocinio, le mansioni svolte, il

84 Corbetta P., 2014, *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Bologna, Il Mulino, pag. 415

85 Corbetta P., 2014, *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Bologna, Il Mulino, pag. 405

86 Corbetta P., 2014, *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Bologna, Il Mulino, pag. 408

87 Corbetta P., 2014, *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Bologna, Il Mulino, pag. 409

rapporto con i colleghi, il rapporto con il titolare); il lavoro (ovvero il lavoro desiderato in Italia o in Europa prima di partire, la ricerca del lavoro, lo sfruttamento lavorativo, il passaggio dal tirocinio all'assunzione); le reti sociali (reti familiari e amicali); l'apprendimento della lingua italiana grazie al tirocinio; il tempo libero e i piani per il futuro dei richiedenti asilo. Un fattore ostacolante allo svolgimento dell'intervista è stato l'utilizzo della lingua italiana, non lingua madre degli intervistati, per questo motivo alcune interviste sono state effettuate in lingua inglese. I setting delle interviste sono stati differenti in base alle preferenze degli utenti e a esigenze organizzative: sono state effettuate in uffici del Cinformi, all'aperto o in casa degli intervistati.

Le interviste agli operatori sono state molto lunghe ed esaustive, tre interviste sono bastate per raccogliere un numero consistente di informazioni. Il campione rispetto alla totalità degli operatori è rappresentativo perché in totale, al momento delle interviste, gli operatori erano sette.

Il tirocinio formativo per i richiedenti asilo della Provincia autonoma di Trento: analisi dei dati aggregati di contesto

3.1 Presentazione dei dati aggregati di contesto: i tirocini attivati dall'area orientamento al lavoro dell'accoglienza straordinaria della Provincia autonoma di Trento tra il 2015 e il 2017

I dati aggregati di contesto introducono la ricerca presentando vari aspetti dello strumento “tirocinio” con lo scopo di capire in quali situazioni, e per quali utenti, il tirocinio produce gli esiti migliori in termini lavorativi, ovvero l'assunzione presso l'azienda. Il foglio di calcolo Excel, utilizzato dagli operatori dell'area orientamento al lavoro, contiene i dettagli relativi a 313 tirocini attivati tra il 2015 e il 2017, in riferimento alla data 30.06.2017. In alcuni casi, quando gli operatori lo hanno ritenuto necessario, è stato attivato più di un tirocinio per lo stesso utente. I dati indicati come “inseriti a posteriori” sono stati aggiunti successivamente per rispondere alle ipotesi di ricerca tramite delle correlazioni con l'esito dei tirocini. I dati presenti sono:

- il codice assegnato ad ogni utente per proteggerne la privacy, il codice viene ripetuto per le persone che hanno svolto più di un tirocinio (ogni riga corrisponde ad un tirocinio)
- il genere maschile o femminile
- la nazionalità
- età
- le classi d'età: meno di 20 anni, tra i 20 e i 25, tra i 25 e i 35 e più di 35 (create a posteriori)
- i livelli di istruzione: nessuna istruzione, scuola elementare, scuola media, scuola superiore, università; gli utenti che hanno frequentato la scuola coranica sono stati classificati come senza istruzione (inseriti a posteriori grazie alle autodichiarazioni presenti nelle cartelle personali degli utenti)
- il comune di residenza

- la dimensione del comune di residenza (inserita a posteriori)
- l'operatore dell'area integrazione che ha seguito l'utente
- la data di inizio e di fine del tirocinio
- la retribuzione ricevuta durante il tirocinio (questo dato manca per la maggior parte dei tirocini attivati)
- il settore economico dell'azienda in cui si è svolto il tirocinio (classificato a posteriori)
- comune in cui è stato effettuato il tirocinio
- la dimensione del comune in cui si trova l'azienda sede del tirocinio (inserita a posteriori)
- gli esiti del tirocinio: in corso, interrotto, concluso con un contratto, concluso senza contratto, concluso con l'offerta di un contratto
- il tipo di contratto stipulato dopo il tirocinio (questo dato è presente solo per pochi utenti)

Prima di analizzare questi dati, sono state elaborate delle ipotesi di ricerca:

1. Un titolo di studio alto influisce positivamente sull'esito del tirocinio, dunque gli utenti che hanno finito la scuola superiore o l'università avranno maggiori probabilità di essere assunte. Questa ipotesi è stata formulata con l'idea che persone con un titolo di studio più alto abbiano maggiori competenze tecniche e trasversali rispetto a chi ha un titolo più basso, come per esempio: capacità di apprendimento veloce, problem solving, critical thinking, capacità di lavorare in gruppo e in autonomia, creatività ed ideazione. L'Istat ha rilevato che le persone laureate in Italia trovano lavoro più facilmente rispetto ai diplomati, a un paio di anni dalla laurea⁸⁸. Per quanto riguarda la popolazione straniera residente in Italia al 31.08.2017, l'Istat

⁸⁸ Istat, *I percorsi di studio e lavoro dei diplomati e dei laureati. Indagine 2015 su diplomati e laureati 2011*, 2015

ha rilevato che il tasso di occupazione e di attività aumenta con l'aumentare del titolo di studio⁸⁹.

2. Un'età più bassa influisce positivamente sull'esito del tirocinio perché persone giovani hanno più energia e resistenza fisica, riescono dunque a reggere ritmi lavorativi più alti, sono più veloci nell'apprendimento di nuove informazioni, hanno più voglia di mettersi alla prova e di lavorare. Una ricerca effettuata in Inghilterra ha rilevato che i giovani dai 16 ai 24 anni lavorano in media un numero di ore settimanali di straordinari nettamente superiore rispetto a chi ha più di 24 anni⁹⁰. Il rapporto Excelsior dell'Anpal ha evidenziato che nel secondo trimestre del 2016 erano previste un numero maggiore di assunzioni per la classe di età con meno di 29 anni rispetto alle persone con più di 29 anni⁹¹ in provincia di Trento.

3. La maggiore durata del tirocinio è correlata positivamente con l'assunzione in azienda perché il tirocinio non viene interrotto, nel corso dei mesi iniziali di prova, dall'utente o dal datore di lavoro. A un datore di lavoro conviene economicamente prolungare il più possibile la durata del tirocinio in previsione di una successiva assunzione.

4. Il tirocinio ha un esito positivo se l'azienda in cui viene effettuato ha sede nella città di Trento. Questa ipotesi deriva dall'osservazione del fatto che le città offrono maggiori varietà e posti lavorativi⁹² rispetto ai paesi. La ricerca *ItaliaOggi* dell'Università La Sapienza di Roma ha classificato la città di Trento al primo posto per la qualità della vita dal 2011 al 2016, valutando anche il parametro dell'occupazione.

89 <http://stra-dati.istat.it/Index.aspx> [ultimo accesso: 10/08/2017]

90 <https://www.officegenie.co.uk/blog/20150904-official-young-people-work-hardest> [ultimo accesso: 15/08/2017]

91 Progetto Excelsior, *La domanda di lavoro delle imprese nel II trimestre 2016* [ultimo accesso: 16/08/2017]

92 Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro, *Le dinamiche del mercato del lavoro nelle province e nelle grandi città italiane*, 2017

5. Il maggior numero di assunzioni avviene in settori lavorativi che prediligono attività manuali, come l'agricoltura, e nel settore della ristorazione, perché necessitano di un livello linguistico di italiano basso. In Italia gli immigrati trovano lavoro nei settori e nelle mansioni meno qualificate⁹³. Secondo il Rapporto sull'immigrazione in Trentino del 2016 l'occupazione della popolazione immigrata nella provincia si concentra in due settori: in agricoltura e nei pubblici servizi⁹⁴. Nei pubblici servizi è necessario possedere un livello linguistico di italiano più alto rispetto a quello posseduto dai richiedenti asilo accolti nel progetto. Secondo rapporto Excelsior dell'Anpal, il settore lavorativo che prevedeva il numero più alto di assunzioni nel secondo trimestre del 2016 in provincia di Trento, era quello dei servizi turistici, di alloggio e ristorazione⁹⁵.

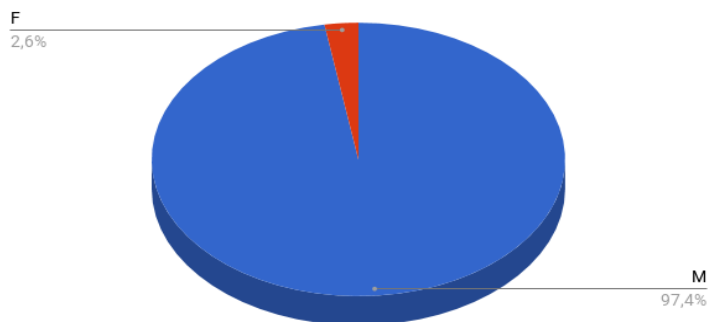
93 CNEL, 2012, *Rapporto su Il ruolo degli immigrati nel mercato del lavoro italiano*

94 *L'Immigrazione in Trentino. Rapporto annuale 2016*

95 Progetto Excelsior, *La domanda di lavoro delle imprese nel II trimestre 2016*

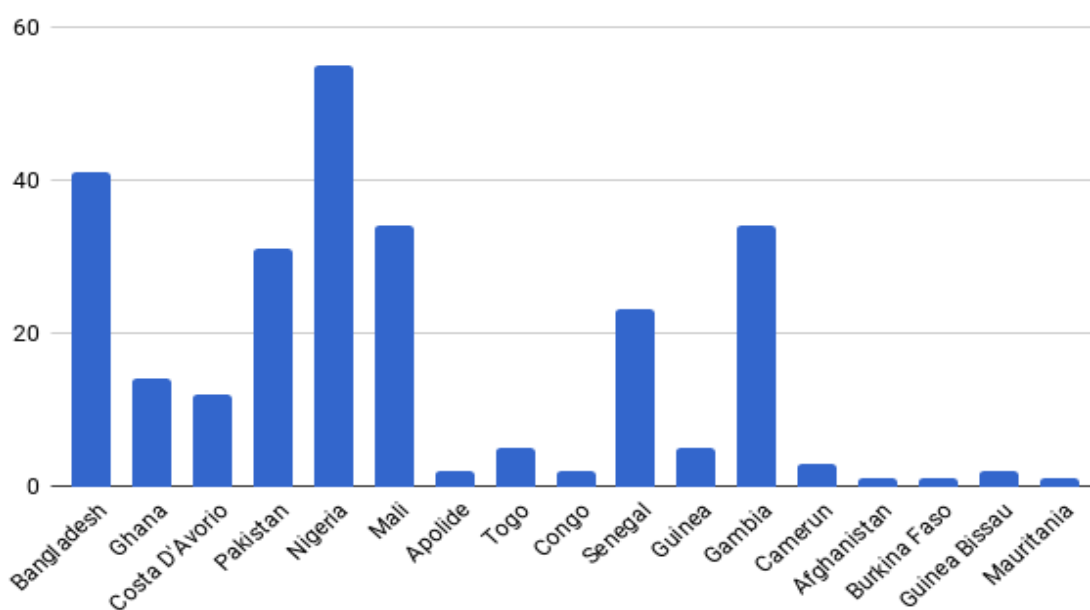
Il genere degli utenti che hanno effettuato il tirocinio è per il 97,4% maschile (259 uomini) e 2,6% femminile (7 donne).

Fig. 3 Genere degli utenti



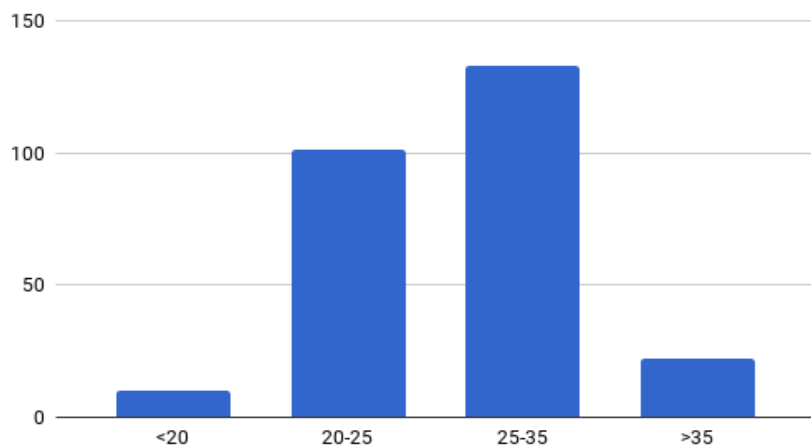
Gli utenti provengono da 16 Paesi differenti: Bangladesh (41), Ghana (14), Costa d'Avorio (12), Pakistan (31), Nigeria (55), Mali (34), Togo (5), Congo (2), Senegal (23), Guinea (5), Gambia (34), Camerun (3), Afghanistan (1), Burkina Faso (1), Guinea Bissau (2), Mauritania (1) o sono apolidi (2). (Fig. 4) La maggior parte degli utenti proviene dalla Nigeria, seguita dal Bangladesh, Gambia, Mali e Pakistan.

Fig. 4 Paesi d'origine degli utenti



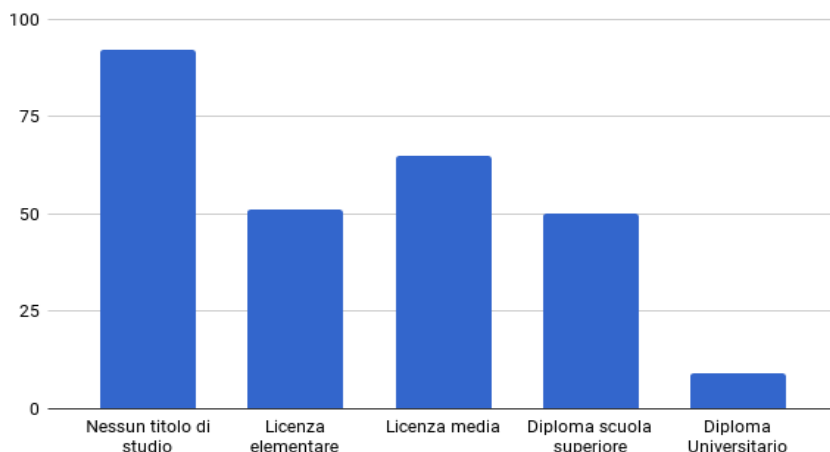
Gli utenti sono stati divisi per fasce d'età: 10 persone hanno meno di 20 anni, 101 tra i 20-25, 133 tra i 25-35, 22 più di 35 (Fig. 5). Le età intermedie (20-25 e 25-35) sono quelle maggiormente rappresentate.

Fig. 5 Classi d'età degli utenti



Il livello di istruzione degli utenti fa riferimento ai percorsi scolastici effettuati nei Paesi d'origine: 92 persone non hanno alcun titolo di studio, 65 persone hanno ottenuto la licenza media, 51 persone hanno terminato le scuole elementari, 50 persone hanno il diploma di scuola superiore e 9 persone un diploma universitario (Fig. 6). Il grado di istruzione è stato inserito in base alle auto-dichiarazioni degli utenti e dunque contiene un discreto margine di errore.

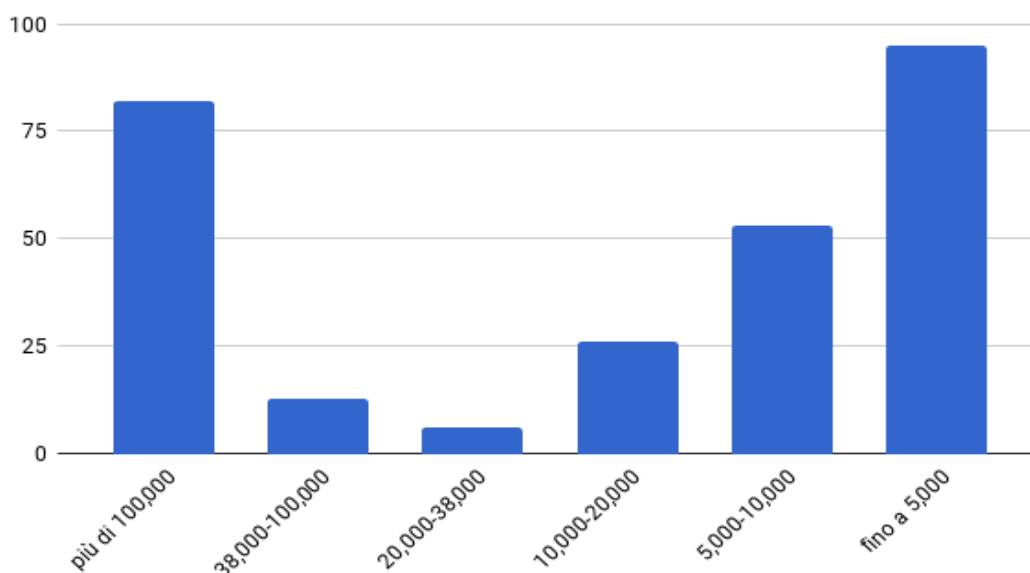
Fig. 6 Livello di istruzione degli utenti



I comuni di residenza degli utenti e delle sedi del tirocinio spesso coincidono o sono abbastanza vicini, questo perché gli utenti non dispongono di automobili e dunque si spostano a piedi, in bici o con mezzi pubblici per lavorare. In alcuni casi, se viene trovato un tirocinio con sede molto lontana dalla residenza dell'utente, quest'ultimo ha la possibilità di trasferirsi in base alla disponibilità dei posti di accoglienza in struttura o in appartamento.

Consultando il sito ISTAT contenente l'elenco dei comuni della provincia autonoma di Trento con la distribuzione della popolazione residente⁹⁶, è stata aggiunta al foglio Excel la grandezza del comune di residenza degli utenti: 82 persone vivono in un comune che supera i 100,000 abitanti, 13 persone vivono in un comune che ha tra i 38,000 e i 100,000 abitanti, 6 persone vivono in un Comune che ha tra i 20,000 e i 38,000 abitanti, 26 persone vivono in un Paese che ha tra i 10,000 e i 20,000 abitanti, 53 persone vivono in un Comune che ha tra i 5,000 e i 10,000 abitanti, 95 persone vivono in un Comune che ha meno di 5,000 abitanti (Fig. 7). La maggior parte degli utenti vive in un paese che ha meno di 5,000 abitanti o in una città sopra i 100,000 abitanti.

Fig. 7 Dimensione del comune di residenza degli utenti



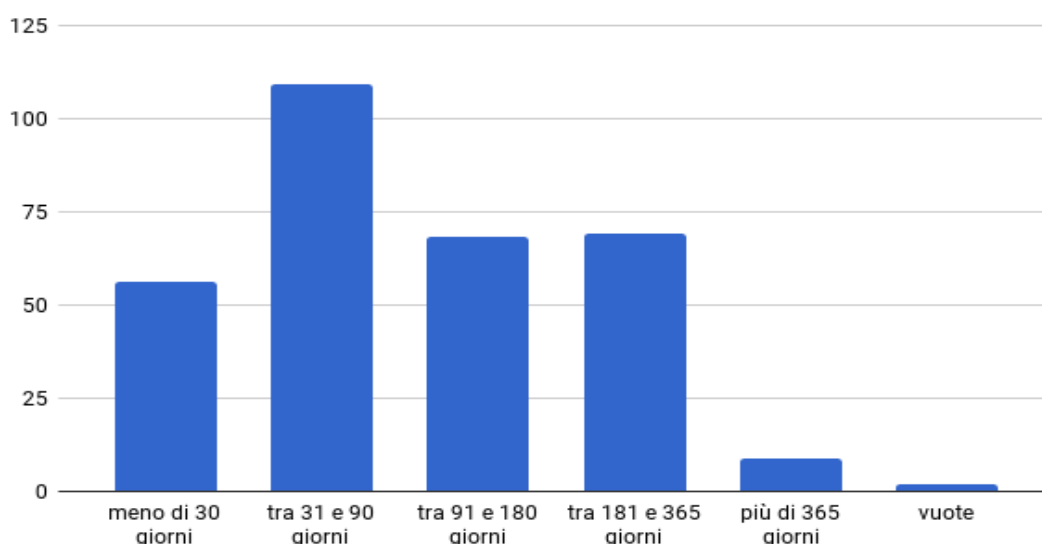
La durata dei tirocini formativi è estremamente variabile, solitamente viene proposto un periodo di prova senza retribuzione che può durare uno o due mesi, se la prova ha esito positivo il tirocinio deve

⁹⁶ <http://www.tuttitalia.it/trentino-alto-adige/provincia-autonoma-di-trento/88-comuni/>, [ultimo accesso: 20/07/2017]

essere attivato con borsa. La retribuzione ottenuta grazie al tirocinio è stata indicata per pochissimi utenti, la borsa può variare tra i 300 e i 600 euro mensili. La durata del tirocinio può essere prorogata per un numero discrezionale di volte, senza superare i 12 mesi.

Riguardo al periodo di attivazione dei tirocini: 56 sono durati meno di 30 giorni, 109 hanno avuto una durata tra i 31 e i 90 giorni, 68 hanno avuto una durata tra i 91 e i 180 giorni, 69 hanno avuto una durata tra i 181 e i 365 giorni, 9 sono durati più di 365 giorni e per 2 tirocini non è stata indicata la durata. (Fig. 8) La maggior parte dei tirocini ha avuto una durata che varia tra uno e due mesi, probabilmente sono stati interrotti dopo il periodo di prova dall'azienda o dall'utente.

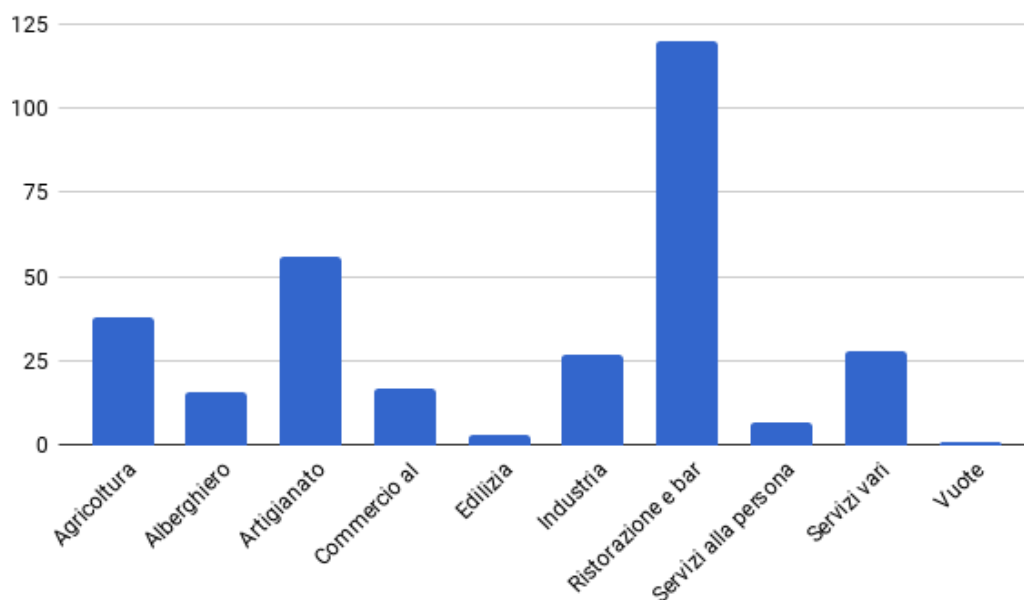
Fig. 8 Durata dei tirocini svolti dagli utenti



I settori di impiego in cui sono stati attivati i tirocini sono stati raggruppati in 9 categorie: agricoltura (38), alberghiero (16), artigianato (56), commercio al dettaglio (17), edilizia (3), industria (27), ristorazione e bar (120), servizi alla persona (7), servizi vari (28), una cella è rimasta vuota (Fig. 9). La maggior parte dei tirocini formativi sono stati attivati nel settore della ristorazione e dei bar. Gli operatori dell'area orientamento al lavoro cercano di evitare di attivare tirocini da svolgere stagionalmente, come per esempio nel settore alberghiero e in agricoltura, perché vi è il rischio di sfruttamento del tirocinante. I settori in cui si riescono ad attivare più tirocini sono determinati

dall'andamento del mercato del lavoro trentino⁹⁷: il turismo rappresenta un settore trainante, dunque ristoranti e bar necessitano di un alto numero di lavoratori, mentre il settore edile e del commercio al dettaglio sono in crisi. Il settore manifatturiero ha avuto un incremento nel 2016 e il settore agricolo, soprattutto per quanto riguarda la produzione di mele e la viticoltura, è estremamente sviluppato nel territorio. In generale, la letteratura evidenzia che i rifugiati sono sovra rappresentati nei settori lavorativi che richiedono una bassa qualifica⁹⁸, principalmente a causa delle scarse competenze linguistiche.

Fig. 9 Settori di impiego dei tirocini svolti dagli utenti



Utilizzando la medesima fonte⁹⁹ impiegata per ricercare il comune di residenza degli utenti, è stata aggiunta al foglio Excel la grandezza del comune in cui si trova l'azienda sede del tirocinio. Dal calcolo che è emerso che: 83 persone hanno svolto un tirocinio in un comune con più di 100,000 abitanti, 41 persone in un comune tra i 38,000 e i 100,000 abitanti, 5 persone in un comune tra i

97 Vedi: Capitolo II, *Caratteristiche e opportunità del mercato del lavoro in Trentino*

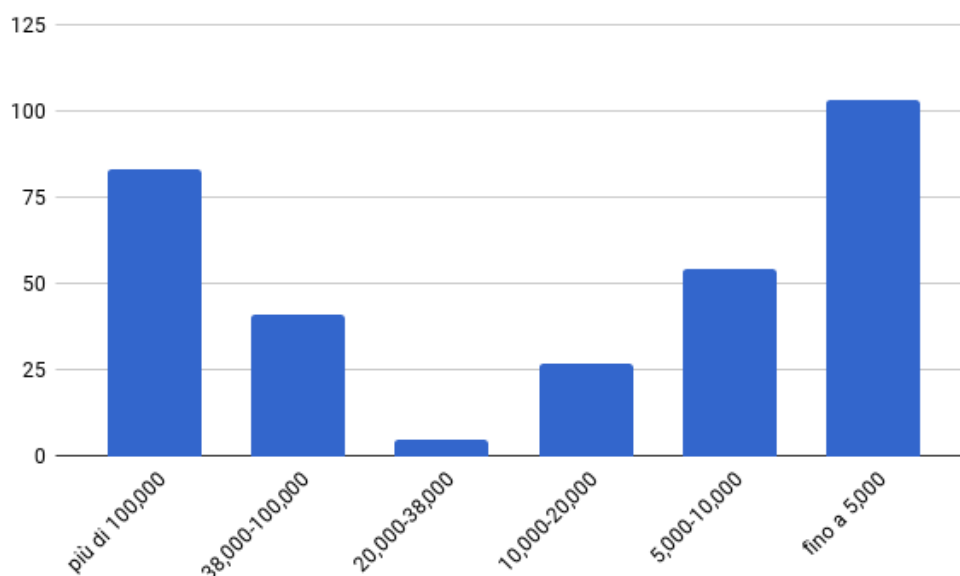
98 Benton M. et al, 2014, *Aiming Higher. Policies to get immigrants into middle-skilled work in Europe*

99 <http://www.tuttitalia.it/trentino-alto-adige/provincia-autonoma-di-trento/88-comuni/>

[ultimo accesso: 20/07/2017]

20,000 e i 38,000 abitanti, 27 persone in un comune tra i 10,000 e i 20,000 abitanti, 54 persone in un comune tra i 5,000 e i 10,000 abitanti, 103 persone in un comune con meno di 5,000 abitanti (Fig. 10). Come per il comune di residenza le fasce maggiormente rappresentate si trovano alle estremità (città con più di 100,000 abitanti e paesi con meno di 5,000 abitanti). Da ciò si può dedurre che oltre alle grandi città si riescono ad attivare un numero consistente di tirocini nei paesi di piccole dimensioni.

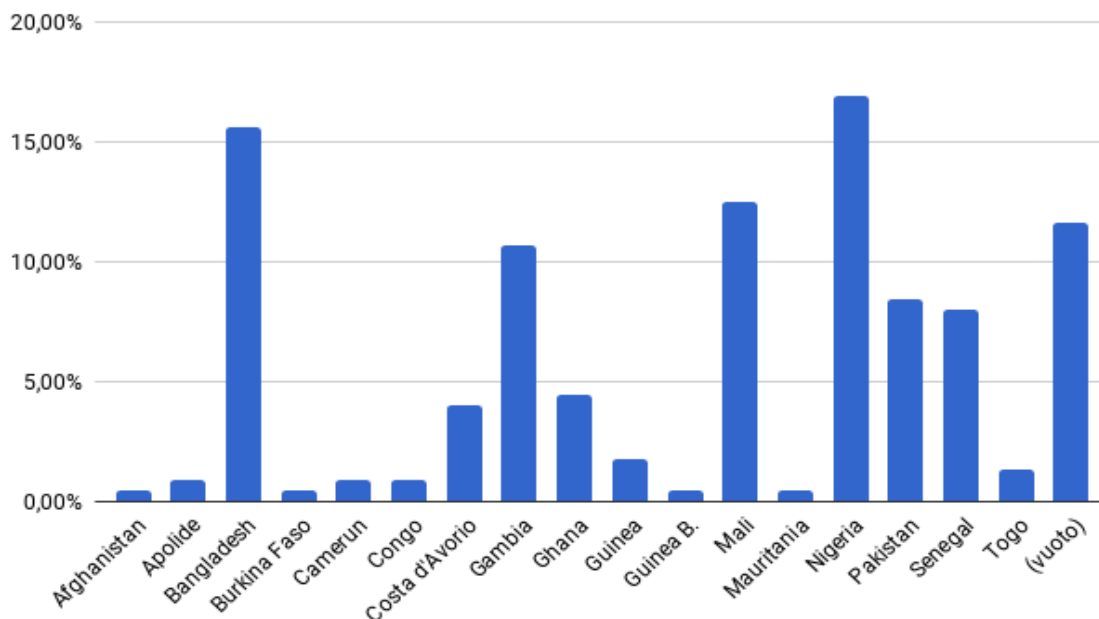
Fig. 10 Dimensione del comune di residenza della sede del tirocinio degli utenti



Per analizzare gli esiti dei tirocini conclusi, inclusi quelli interrotti, sono stati eliminati dal foglio di calcolo i tirocini ancora in corso e considerati quelli effettuati dagli utenti entrati in progetto entro fine del mese di giugno 2016. I tirocini ancora in corso non sono utili ai fini della ricerca perché non possono esserne rilevati gli esiti. Il progetto di accoglienza straordinaria attiva i tirocini per gli utenti dai 12 ai 18 mesi dopo l'entrata in progetto, in base al livello linguistico di italiano e le tempistiche della procedura di richiesta di protezione internazionale. Il numero totale dei tirocini presi in considerazione è 224: 220 effettuati da uomini e 4 da donne. Lo 0,45% degli utenti che ha concluso un tirocinio proviene dall'Afghanistan, lo 0,89% è apolide, il 15,63% proviene dal Bangladesh, lo 0,45% dal Burkina Faso, lo 0,89% dal Camerun, lo 0,89% dal Congo, il 4,02% dalla Costa d'Avorio, il 10,71% dal Gambia, il 4,46% dal Ghana, l'1,79% dalla Guinea, lo 0,45% dalla Guinea Bissau, il

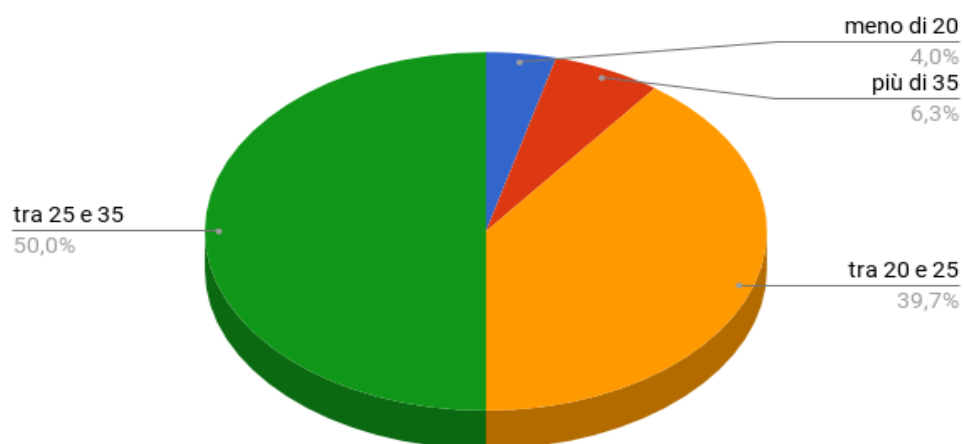
12,50% dal Mali, lo 0,45% dalla Mauritania, il 16,96% dalla Nigeria, l'8,48% dal Pakistan, l'8,04% dal Senegal, l'1,34% dal Togo per l'11,61% non è stata indicata la nazionalità (Fig. 11). La maggior parte degli utenti che ha concluso un tirocinio proviene dalla Nigeria, seguita dal Bangladesh, Mali e Gambia.

Fig. 11 Paesi d'origine degli utenti che hanno concluso il tirocinio



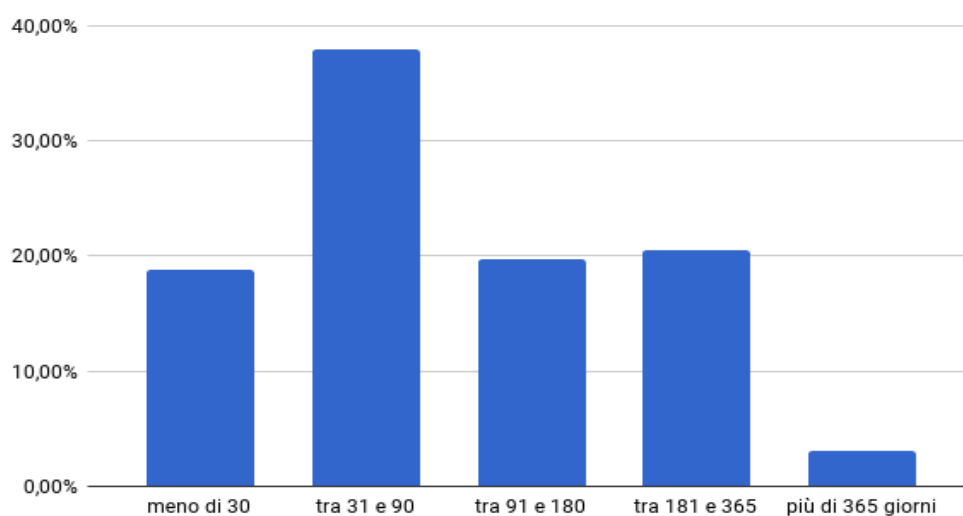
Il 4,02% degli utenti che ha concluso un tirocinio ha meno di 20 anni, il 6,25% ha più di 35 anni, il 39,73% ha tra i 20 e i 25 anni e il 50% tra i 25 e i 35 anni (Fig. 12). La fascia d'età maggiormente rappresentata è quella tra i 25 e i 35 anni: la metà dei tirocini conclusi è stata effettuata da utenti appartenenti a questa fascia.

Fig. 12 Classi d'età degli utenti che hanno concluso il tirocinio



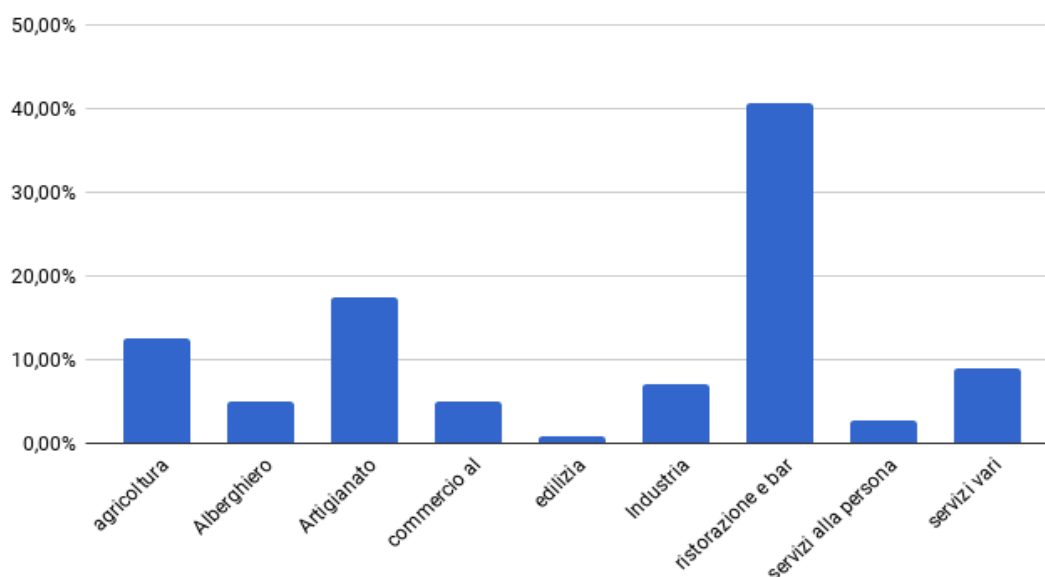
Il 18,75% dei tirocini conclusi ha avuto una durata inferiore a 30 giorni, il 37,95% ha avuto una durata tra 31 e 90 giorni, il 19,64% tra 91 e 180 giorni, il 20,54% tra 181 e 365 e il 3,13% ha avuto una durata più lunga di 365 giorni (Fig. 13). La maggior parte dei tirocini ha avuto una durata tra uno e due mesi, corrispondente al periodo gratuito di prova.

Fig. 13 Durata dei tirocini conclusi



Il 12,5% dei tirocini conclusi è stato attivato nel settore agricolo, il 4,91% nel settore alberghiero, il 17,41% in artigianato, il 4,91 nel commercio al dettaglio, lo 0,89 in edilizia, il 7,14% nel settore industriale, il 40,63% nell'ambito della ristorazione e dei bar, il 2,68% nei servizi alla persona e l'8,93% in servizi vari (Fig. 14). La maggior parte dei tirocini è stata attivata nel settore della ristorazione e dei bar.

Fig. 14 Settori dei tirocini conclusi



In conclusione, sono stati analizzati gli esiti dei tirocini attivati a partire dall'anno 2015 fino al 2017, dunque la totalità dei tirocini attivati dall'area orientamento al lavoro dell'accoglienza straordinaria della Provincia autonoma di Trento. Questi dati sono stati rilevanti con lo scopo di valutare l'efficacia del tirocinio formativo per un successivo inserimento lavorativo. L'inserimento lavorativo dei richiedenti asilo è fondamentale per il raggiungimento di un'integrazione lavorativa e un'autonomia economica.

L'esito totale dei tirocini attivati nel corso dei tre anni, eliminando i tirocini ancora in corso, è stato: 31,7% conclusi con assunzione, 0,45% conclusi con proposta di assunzione, 32,59% conclusi senza assunzione e 35,27% sono stati interrotti (Fig. 15). Tramite l'analisi dei dati aggregati di contesto è emerso che nel 2015 il 22,06% dei tirocini si è concluso con assunzione, nel 2016 il 40,32% mentre nel 2017 il 18,75%. I tirocini conclusi senza assunzione nel 2015 rappresentano il 19,12% del totale, il

37,1% nel 2016 e il 43,75% nel 2017. Nel 2015 il 58,82% dei tirocini sono stati interrotti da parte dei tirocinanti o dei datori di lavoro, il 21,77% nel 2016 e il 37,5% nel 2017, nel 2016 vi è stato lo 0,81% di tirocini conclusi con proposta di assunzione (Fig. 16). I dati mostrano un aumento di assunzioni nel 2016 rispetto al 2015 e una successiva diminuzione nel 2017. Il maggior numero di interruzioni è avvenuto nel 2015, vi è stata una drastica diminuzione nel 2016 e un aumento nel 2017. Le conclusioni dei tirocini senza assunzione sono aumentate nel corso dei tre anni. Diversi fattori possono influenzare l'esito dei tirocini e la ricerca effettuata prende in considerazione delle variabili parziali. Un fattore di influenza potrebbe essere il numero di utenti seguiti da ogni operatore, che è aumentato notevolmente nel corso degli anni: attualmente ogni operatore segue all'incirca 70 utenti.

Fig. 15 Esito totale dei tirocini attivati negli anni 2015, 2016, 2017

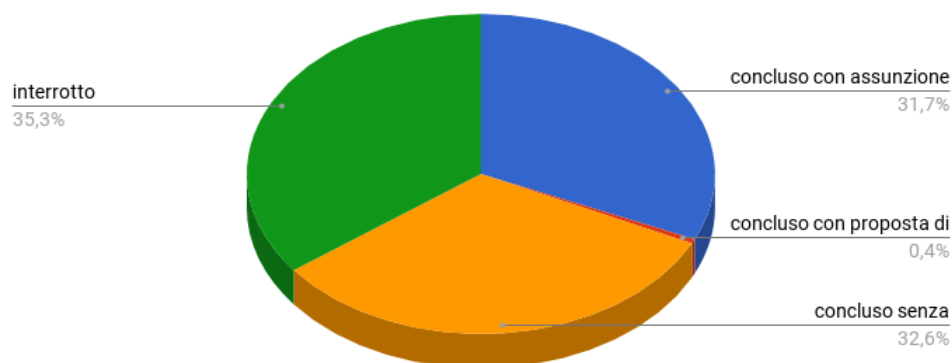
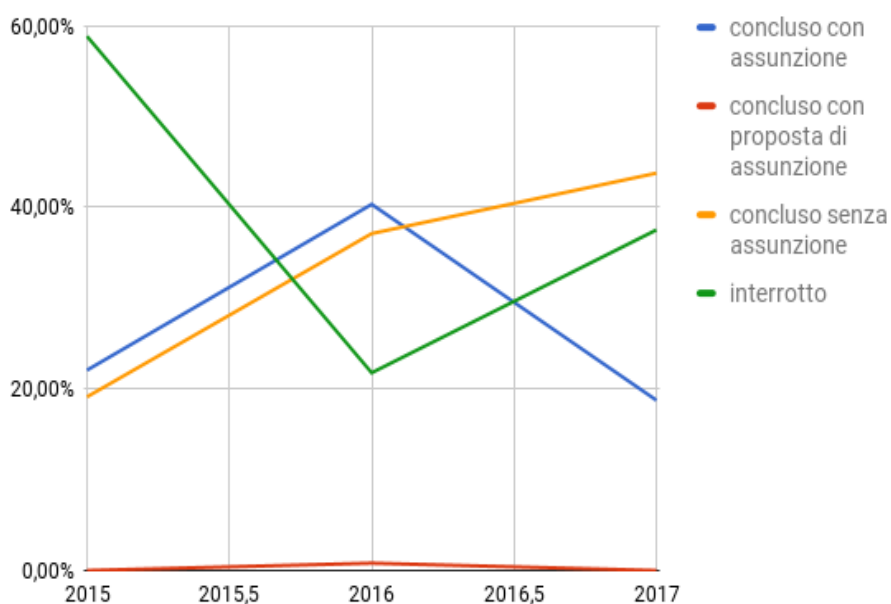


Fig. 16 Esito dei tirocini attivati nel corso degli anni 2015, 2016, 2017



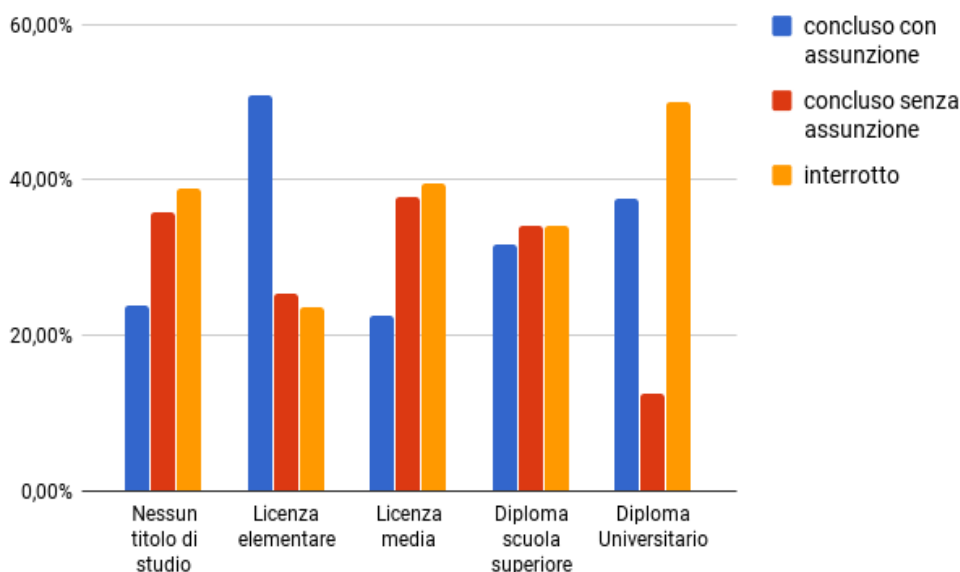
3.2 Analisi dei dati: quali fattori influiscono sull'esito positivo dei tirocini?

A partire dalle ipotesi di ricerca, sono state analizzate diverse variabili correlate all'esito dei tirocini, ovvero il titolo di studio degli utenti, l'età, la durata del tirocinio, i comuni di residenza della sede del tirocinio e i settori lavorativi. Le proposte di assunzione sono state eliminate dagli esiti dei tirocini perché rappresentano una percentuale irrilevante.

Tra tutti gli utenti che non hanno alcun titolo di studio, il 23,88% ha concluso il tirocinio con un'assunzione, il 35,82% lo ha concluso senza assunzione e il 38,81% ha interrotto il tirocinio. Tra tutti coloro i quali hanno la licenza elementare, il 50,91% è stato assunto, il 25,45% non è stato assunto e il 23,64% ha interrotto il tirocinio. Tra tutti coloro i quali hanno la licenza media, il 22,64% è stato assunto, il 37,74% non è stato assunto e il 39,62% ha interrotto il tirocinio. Tra tutti coloro i quali hanno un diploma di scuola superiore, il 31,71% è stato assunto, il 34,15% non è stato assunto e il 34,15% ha interrotto il tirocinio. Tra tutti coloro i quali hanno un diploma universitario, il 37,5% è stato assunto, il 12,5% non è stato assunto e il 50% ha interrotto il tirocinio (Fig. 17). Gli utenti con un diploma universitario hanno un alto tasso di interruzione del tirocinio, forse perché i settori in cui

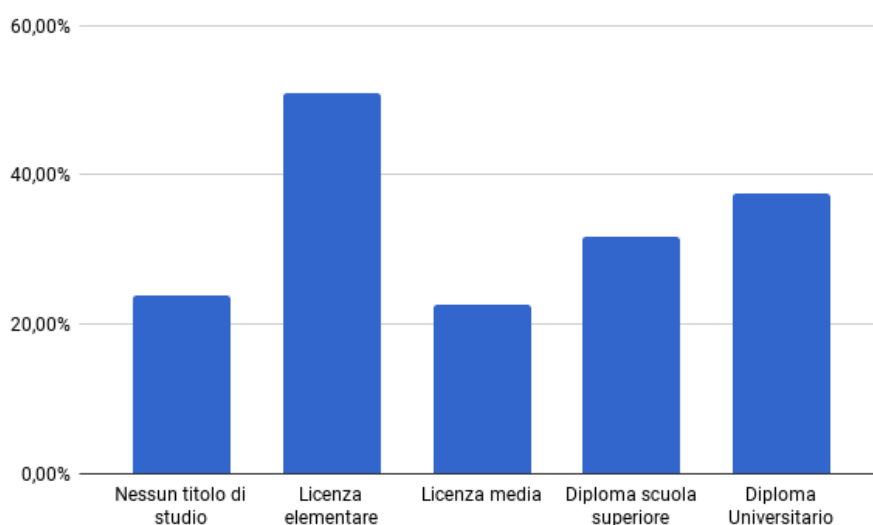
svolgono il tirocinio corrispondono ad una qualifica più bassa e non rispettano dunque le loro aspirazioni e aspettative. La maggior parte degli utenti assunti nell'azienda in cui ha svolto il tirocinio ha la licenza elementare, seguiti dal diploma universitario, dal diploma di scuola superiore, dall'assenza di titolo e infine dalla scuola media (Fig. 18). Gli utenti con licenza elementare posseggono competenze base, come leggere e scrivere, necessarie nel mercato del lavoro. Questi dati contraddicono l'ipotesi di ricerca di correlazione positiva tra un titolo di studio superiore e la maggiore probabilità di assunzione dopo il tirocinio, il titolo di studio sembra influente per la buona riuscita del tirocinio. Una ricerca effettuata nei Paesi Bassi evidenzia che un'educazione di alto livello, effettuata nei Paesi d'origine dei rifugiati, non viene ripagata all'interno del mercato del lavoro olandese per i primi 5 anni dal momento dell'arrivo¹⁰⁰ perché le competenze linguistiche sono più rilevanti del titolo di studio.

Fig. 17 Esito dei tirocini per titolo di studio



100 Hartog, Zorlu, 2007, *How important is homeland education for refugees' economic position in the Netherlands?*

Fig. 18 Assunzione dopo il tirocinio per titolo di studio



Sul totale degli utenti che hanno meno di 20 anni, il 44% ha concluso il tirocinio con un'assunzione, il 22,22% senza assunzione e il 33,33% ha interrotto il tirocinio. Sul totale di coloro i quali hanno tra i 20 e i 25 anni, il 34,83% è stato assunto, il 34,83% non è stato assunto e il 29,21% ha interrotto il tirocinio. Sul totale di coloro i quali hanno tra i 25 e i 35 anni, il 31,25% è stato assunto, il 29,46% non è stato assunto e il 39,29% ha interrotto il tirocinio. Sul totale di coloro i quali hanno più di 35 anni, il 7,14% è stato assunto, il 50% non è stato assunto e il 42,86% ha interrotto il tirocinio (Fig. 19). I dati appena elencati dimostrano la correlazione tra età inferiore degli utenti e la maggiore probabilità di essere assunti nell'azienda del tirocinio. Gli utenti che hanno meno di 20 anni rappresentano la fascia d'età con maggiore probabilità di essere assunta, seguiti in crescendo dalla fascia 20-25, 25-35 e più di 35 (Fig. 20), l'ipotesi di ricerca è stata quindi confermata ma bisogna tenere conto che gli utenti con meno di 20 anni rappresentano una percentuale bassa del campione (4,02%).

Fig. 19 Esito dei tirocini per fascia d'età

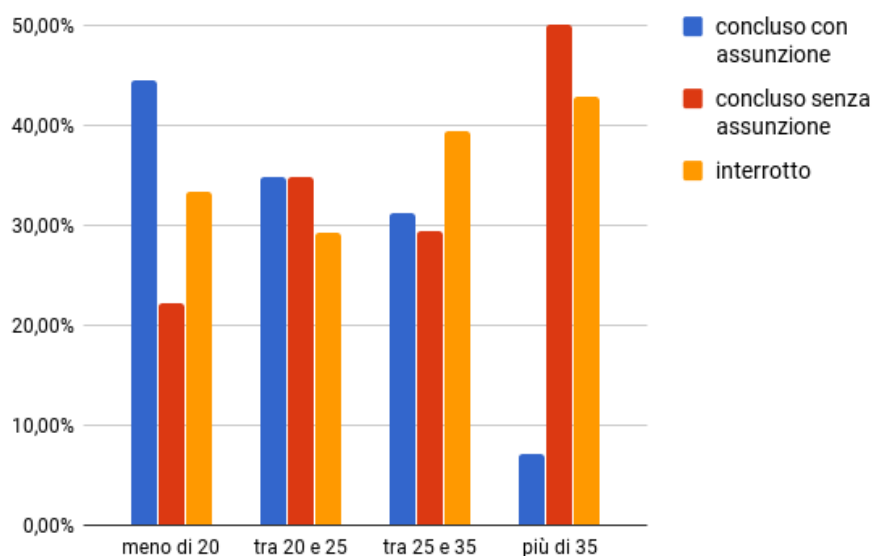
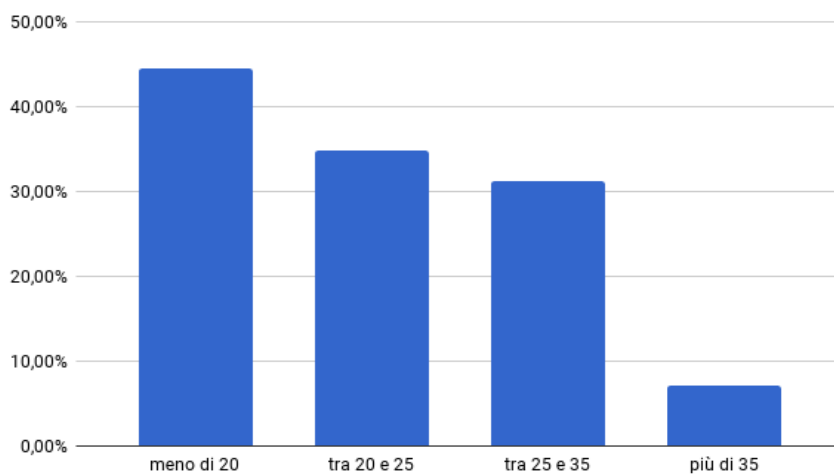


Fig. 20 Assunzione dopo il tirocinio per fascia d'età



I tirocini che hanno avuto una durata inferiore a 30 giorni si sono conclusi nel 16,67% dei casi con un'assunzione, nel 35,71% dei casi senza assunzione e nel 47,62% sono stati interrotti. I tirocini di durata compresa tra i 31 e i 90 giorni si sono conclusi nel 21,18% dei casi con un'assunzione, nel 29,41% dei casi senza assunzione e nel 49,41% dei casi sono stati interrotti. I tirocini di durata compresa tra i 91 e i 180 giorni si sono conclusi nel 43,18% dei casi con un'assunzione, nel 31,82% dei casi senza assunzione e nel 25% dei casi sono stati interrotti. I tirocini di durata compresa tra i 181 e i 365 giorni si sono conclusi nel 50% dei casi con un'assunzione, nel 34,78% dei casi senza

assunzione e nel 13,04% dei casi sono stati interrotti. I tirocini che hanno avuto una durata maggiore di 365 giorni si sono conclusi nel 57,14% dei casi con un'assunzione, nel 42,86% dei casi senza assunzione e nessun tirocinio è stato interrotto (Fig. 21). La maggior parte dei tirocini con durata maggiore di un anno ha avuto come esito l'assunzione, la probabilità di essere assunti diminuisce con il diminuire della durata (Fig. 22).

Viene dunque confermata l'ipotesi di ricerca relativa alla correlazione positiva tra l'aumento della durata dei tirocini e la conclusione del tirocinio con un contratto di assunzione.

Fig. 21 Esito dei tirocini per durata

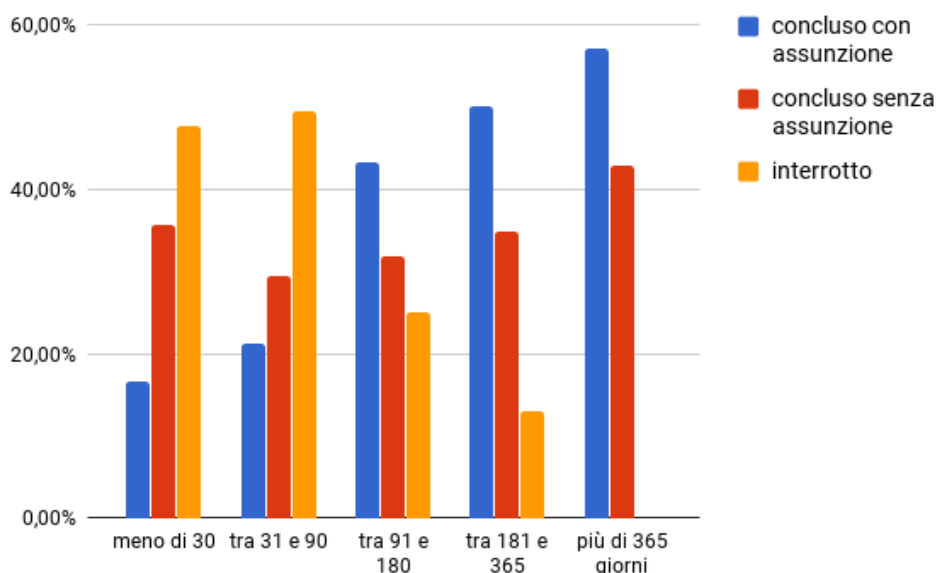
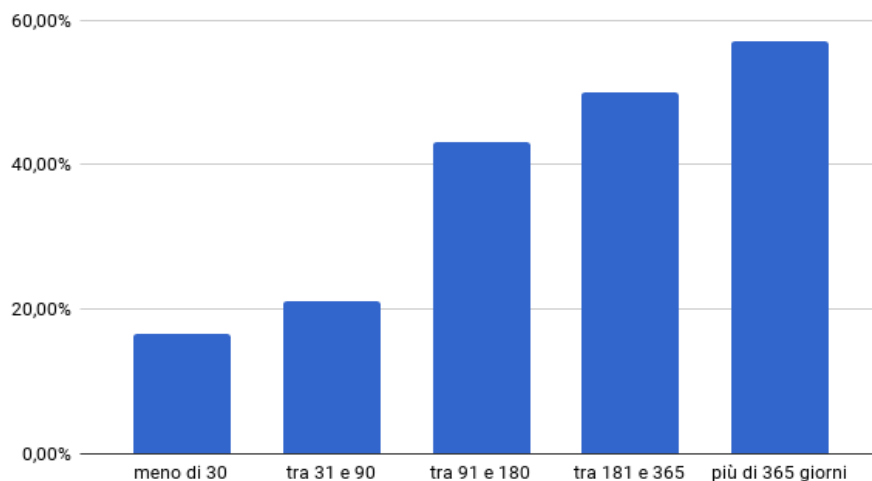


Fig. 22 Assunzione dopo il tirocinio per durata



Il 30,14% dei tirocini attivati in aziende con residenza in un comune di meno di 5.000 abitanti si sono conclusi con un'assunzione, il 35,62% si sono conclusi senza assunzione e il 34,25% sono stati interrotti. Il 45,95% dei tirocini attivati in aziende con residenza in un comune con una popolazione compresa tra i 5.000 e i 10.000 abitanti si sono conclusi con un'assunzione, il 35,14% si sono conclusi senza assunzione e il 18,92% sono stati interrotti. Il 28,57% dei tirocini attivati in aziende con residenza in un comune con una popolazione compresa tra i 10.000 e i 20.000 abitanti si sono conclusi con un'assunzione, il 38,1% si sono conclusi senza assunzione e il 28,57% sono stati interrotti. Nessun tirocinio attivato in aziende con residenza in un comune con una popolazione compresa tra i 20.000 e i 38.000 abitanti si è concluso con un'assunzione, nessun tirocinio si è concluso senza assunzione e il totale dei tirocini sono stati interrotti. Il 33,33% dei tirocini attivati in aziende con residenza in un comune con una popolazione compresa tra i 38.000 e i 100.000 abitanti si sono conclusi con un'assunzione, il 23,33% si sono conclusi senza assunzione e il 43,33% sono stati interrotti (Fig. 23).

Il maggior numero di assunzioni è avvenuto in paesi con una popolazione compresa tra i 5.000 e i 10.000 abitanti, seguiti dalle città con popolazione compresa tra i 38.000 e i 100.000 abitanti, i paesi con meno di 5.000 abitanti e le cittadine con una popolazione compresa tra i 10.000 e i 20.000 abitanti (Fig. 24). Dai dati non emerge una correlazione forte tra la percentuale di assunzioni e la dimensione della sede del tirocinio. I dati contraddicono l'ipotesi che ci sia più probabilità di assunzione per i tirocini effettuati nella città di Trento. Dai dati emerge un numero maggiore di assunzioni in paesi di piccole dimensioni, forse perché il tessuto sociale è maggiormente inclusivo. Bisogna osservare inoltre che la maggior parte degli appartamenti di seconda accoglienza (che accolgono il numero maggiore degli utenti del progetto) sono distribuiti sul territorio e la provincia di Trento è caratterizzata dalla presenza di un alto numero di paesi. I tirocini attivati in città con un numero di abitanti compresi tra 20,000 e 38,000 sono un numero estremamente basso, dunque il dato che mostra un altissimo numero di interruzioni è irrilevante.

Fig. 23 Esito dei tirocini per dimensione del comune di residenza della sede del tirocinio

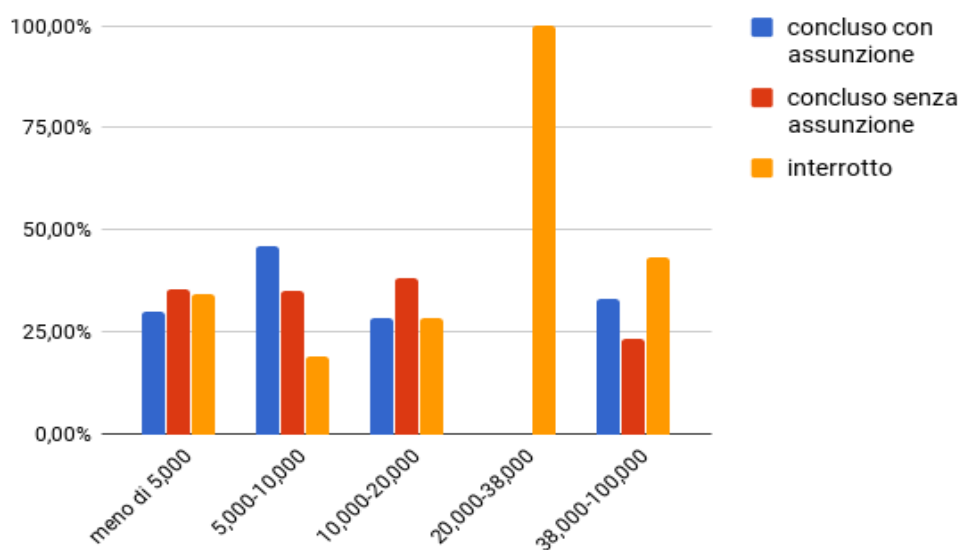
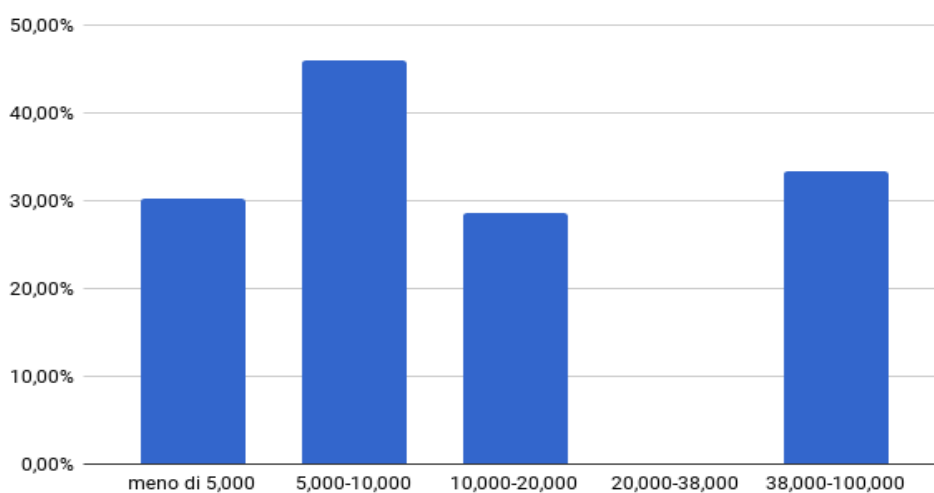
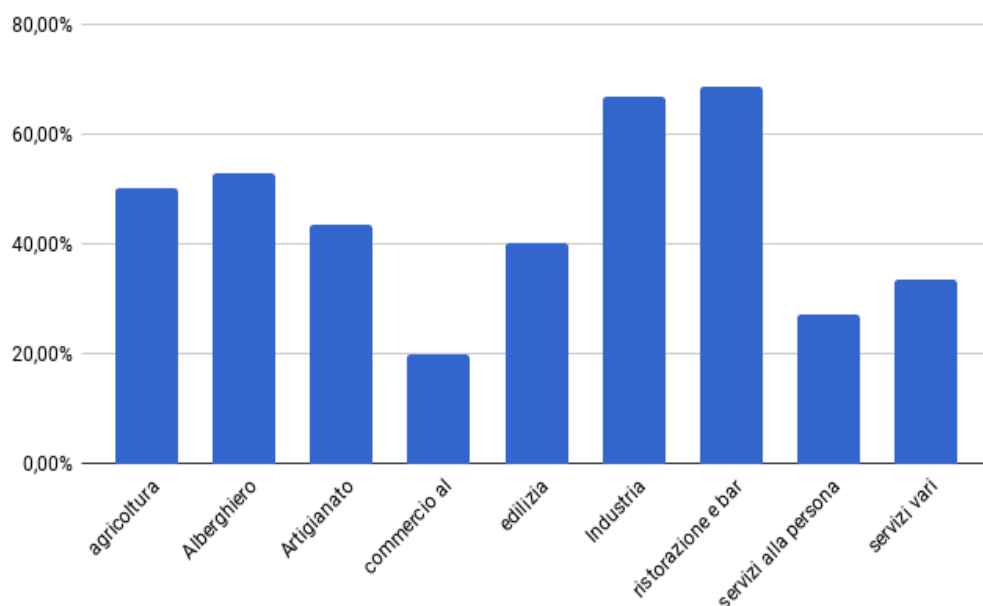


Fig. 24 Assunzione dopo il tirocinio per dimensione del comune di residenza della sede del tirocinio



Le assunzioni dopo i tirocini formativi sono avvenute per il 50% nel settore agricolo, il 52,94% nel settore alberghiero, il 43,33% nell'artigianato, il 20% nel commercio al dettaglio, il 40% in edilizia, il 66,67% nell'industria, il 68,69% nell'ambito della ristorazione e dei bar, il 27,27% nei servizi alla persona e il 33,33% in servizi vari (Fig. 25). La maggior parte delle assunzioni è avvenuta nell'ambito della ristorazione e dei bar e nel settore industriale, seguiti dal settore alberghiero e agricolo. I dati confermano l'ipotesi di ricerca secondo cui l'esito positivo dei tirocini è legato ai settori manuali in cui non sono richieste alte competenze nella lingua italiana.

Fig. 25 Assunzione dopo il tirocinio per settore



In conclusione, i dati raccolti rappresentano degli spunti che possono essere utilizzati e approfonditi in successive ricerche quantitative tramite un'analisi dei dati più rigorosa. L'analisi dei dati aggregati di contesto non è da considerarsi un'analisi statistica ma una panoramica rispetto ad alcune variabili, che suggeriscono una correlazione positiva tra:

- l'abbassarsi dell'età degli utenti e la maggiore probabilità di essere assunti dopo il tirocinio presso l'azienda
- l'allungamento della durata del tirocinio e la maggiore probabilità di essere assunti dopo il tirocinio presso l'azienda
- la maggiore probabilità di essere assunti presso le aziende dei tirocini con sede in paesi di piccole dimensioni
- la maggiore probabilità di essere assunti nei settori lavorativi che necessitano capacità manuali e basse competenze in lingua italiana

Da questi dati si può evincere che la bassa età degli utenti conta più del titolo di studio ai fini dell'assunzione. La breve durata dei tirocini, oltre a incidere sulla probabilità di assunzione, incide negativamente sul numero di interruzioni. Il livello di italiano degli utenti non può essere rilevato

tramite i dati quantitativi, in media un titolo di studio alto incide positivamente sulle competenze linguistiche. La variabile “titolo di studio” non è correlata all'assunzione in azienda ma si può notare che è avvenuto un alto tasso di assunzioni degli utenti con licenza elementare. Gli utenti con diploma di scuola elementare possiedono delle competenze base di alfabetizzazione utili per imparare a leggere e scrivere in italiano, i dati mostrano uno stacco positivo rispetto agli analfabeti. La minore età degli utenti, correlata positivamente all'assunzione, potrebbe essere una variabile positiva anche ai fini dell'apprendimento linguistico perché mediamente le persone giovani riescono ad imparare più velocemente rispetto a persone più anziane.

Capitolo 4

Il tirocinio formativo come strumento di integrazione lavorativa e sociale: una ricerca qualitativa

4.1 Parte I: struttura e somministrazione delle interviste agli utenti

Tra il mese di aprile e il mese di giugno 2017 sono state effettuate 15 interviste agli utenti, 5 persone in più rispetto alle 10 previste, il campione è composto da 13 uomini e 2 donne (Fig. 26). I Paesi di origine dei richiedenti asilo sono molto variegati: una persona proviene dal Senegal, una dal Camerun, quattro dal Gambia, quattro dal Bangladesh, una dalla Nigeria, due dalla Costa d'Avorio, una dalla Guinea Bissau e una dall'Afghanistan. Per quanto riguarda il livello di istruzione: quattro persone non hanno mai frequentato delle scuole, due persone hanno frequentato le scuole coraniche, due persone hanno frequentato una scuola elementare e sette persone hanno frequentato le scuole superiori (Fig. 27). In media le persone intervistate parlano tre lingue: solitamente la lingua madre, l'inglese o il francese e l'italiano. Infine, sei persone sono arrivate in Trentino nel 2014, otto nel 2015 e una nel 2016 (Tabella 18).

Tabella 18 Dati degli intervistati

Intervistato	Genere	Paese d'origine	Anno di nascita	Istruzione	Lingue parlate	Arrivo in Trentino
1M90	M	Senegal	1990	Nessuna	Mandinka, francese, inglese, italiano	2014
2F83	F	Camerun	1983	Scuola superiore	Francese, italiano, inglese	2015
3M95	M	Gambia	1995	Scuola superiore	Inglese, wolof, italiano	2015
4M88	M	Bangladesh	1988	Nessuna	Bangla, inglese, italiano	2014
5M89	M	Bangladesh	1989	Scuola elementare	Bangla, italiano	2015
6M86	M	Nigeria	1986	Scuola superiore	Igbo, inglese, italiano	2015
7M88	M	Gambia	1988	Elementari coraniche	Solinga, inglese, italiano	2014
8F97	F	Costa d'Avorio	1997	Nessuna	Francese, djola, bambarà, italiano	2016
9M94	M	Bangladesh	1994	Scuola elementare	Bangla, inglese, arabo, hindi, urdu, italiano	2015
10M93	M	Guinea Bissau	1993	Scuola coranica	Mandinga, inglese, italiano, ola	2014
11M95	M	Costa d'Avorio	1995	Scuola superiore	Francese, italiano	2015
12M92	M	Gambia	1992	Scuola superiore	Pel, inglese, italiano	2014
13M95	M	Afghanistan	1995	Scuola superiore	Pashtu, farsi	2015
14M96	M	Bangladesh	1996	Scuola superiore	Bangla, inglese, italiano	2014
15M91	M	Gambia	1991	Nessuna	Pular, inglese, italiano	20

Fig. 26 Genere degli utenti intervistati

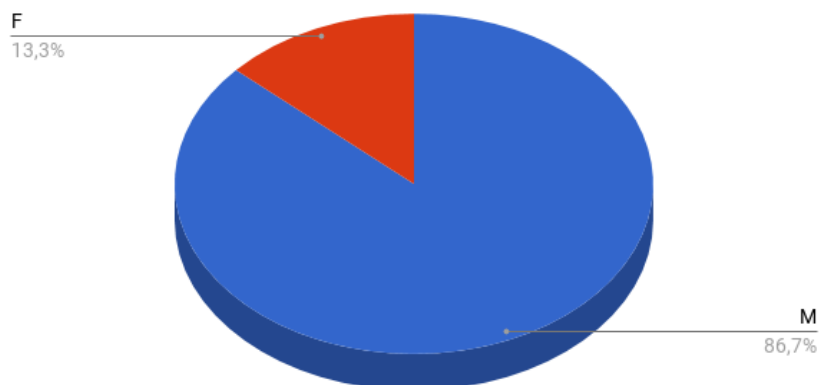
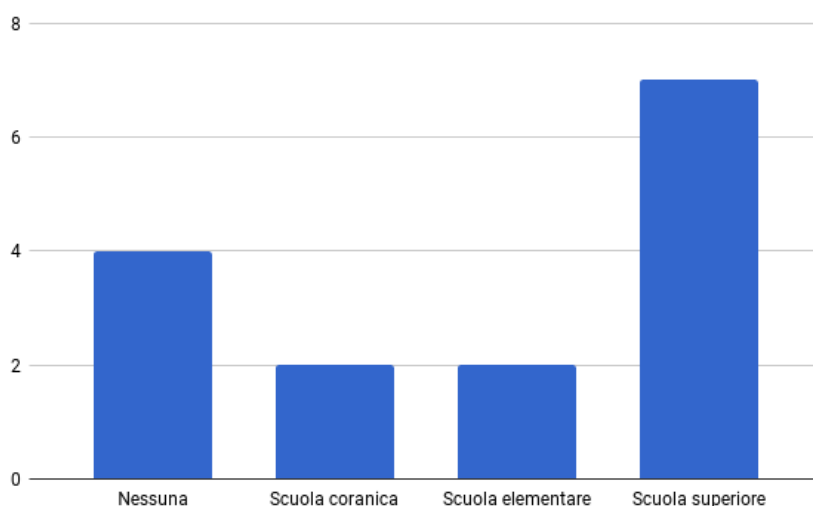


Fig. 27 Livello di istruzione degli utenti intervistati



Le persone intervistate possedevano un livello linguistico di italiano differente, per questo motivo sono state svolte quattro interviste in inglese agli utenti che hanno espresso questa preferenza. Alcune persone sono arrivate in ritardo agli appuntamenti ma la maggior parte sono arrivate puntuali. Le interviste sono state effettuate in luoghi differenti: due nell'ufficio del Cinformi di Trento, cinque nell'ufficio del Cinformi di Rovereto, due nel cortile del Cinformi di Trento, tre a casa degli intervistati, tre nel cortile della biblioteca di Rovereto (Tabella 19). La durata media delle interviste è di 19 minuti.

Tabella 19 Dettagli interviste

Intervistato	Livello di italiano	Puntualità all'appuntamento	Luogo intervista	Lingua intervista	Durata intervista
1M90	Buono	Ritardo	Ufficio Cinformi Trento	italiano	24 minuti
2F83	Medio	Leggero ritardo	Casa intervistata	italiano	26 minuti
3M95	Buono	Puntuale	Cortile Cinformi Trento	italiano	24 minuti
4M88	Medio	Puntuale	Ufficio Cinformi Trento	italiano	15 minuti
5M89	Medio/basso	Puntuale	Ufficio Cinformi Rovereto	italiano	17 minuti
6M86	Basso	Puntuale	Ufficio Cinformi Rovereto	inglese	20 minuti
7M88	Basso	Puntuale	Ufficio Cinformi Rovereto	inglese	17 minuti
8F97	Basso	Non programmata	Ufficio Cinformi Rovereto	italiano	7 minuti
9M94	Medio/basso	Puntuale	Ufficio Cinformi Rovereto	italiano	25 minuti
10M93	Basso	Puntuale	Casa intervistato	inglese	18 minuti
11M95	Buono	Puntuale	Casa intervistato	italiano	18 minuti
12M92	Buono	Anticipato	Cortile biblioteca Rovereto	italiano	26 minuti
13M95	Basso	Anticipo (capito male l'orario)	Cortile biblioteca Rovereto	inglese	13 minuti
14M96	Buono	Puntuale	Cortile biblioteca Rovereto	italiano	23 minuti
15M91	Medio	Puntuale	Cortile Cinformi Trento	italiano	15 minuti

Gli ambienti migliori per effettuare le interviste sono stati quelli domestici e nei cortili perché si è creato un clima meno formale che ha favorito la disponibilità ad aprirsi.

La traccia dell'intervista *“stabilisce un perimetro all'interno del quale l'intervistatore decide non solo l'ordine e la formulazione delle domande, ma anche se e quali tematiche approfondire. (...) Egli è libero di sviluppare temi che nascono nel corso dell'intervista e che egli ritiene importanti ai fini della comprensione del soggetto intervistato, anche se non sono previsti dalla traccia e come tali non inclusi nelle altre interviste”*¹⁰¹. La griglia delle domande è composta da una presentazione del lavoro di ricerca da parte dell'intervistatore all'intervistato, dalla raccolta dei dati anagrafici degli utenti e da sei parti divise per argomenti, ovvero: mestiere, tirocinio, stato attuale, opinioni, tempo libero e piani per il futuro (Tabella 20). Grazie all'utilizzo dell'intervista semi-strutturata, le domande sono state modificate nel corso delle interviste nei casi in cui gli intervistati anticipavano delle risposte. Le domande che non risultavano chiare agli utenti, principalmente per delle difficoltà linguistiche, sono state riformulate.

Il lessico utilizzato per le interviste è molto semplice in quanto le persone intervistate non sono di madrelingua italiana. La prima intervista effettuata è stata un'intervista “sonda” per testare la difficoltà del linguaggio, la durata dell'intervista e i contenuti che emergevano. L'intervista sonda ha avuto un esito soddisfacente, dunque la griglia delle domande è stata confermata e utilizzata per tutte le interviste successive. Le interviste sono anonime: i nomi delle persone sono stati eliminati dopo la creazione dei codici in riferimento agli intervistati. Le domande dell'intervista non contengono richieste di dati sensibili e gli intervistati hanno potuto scegliere di non rispondere ad alcune domande o interrompere l'intervista in qualsiasi momento anche se ciò non si è mai verificato. Le interviste sono state registrate tramite un telefonino ed eliminate dopo la trascrizione dei contenuti.

101 Corbetta P., 2014, *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Bologna, Il Mulino, pag. 414

Tabella 20 Griglia delle domande agli utenti

Presentazione del lavoro di ricerca
Dati anagrafici <ul style="list-style-type: none">• Nome e cognome• Paese d'origine• Data di nascita• Lingua/e• Status di protezione
Prima parte: mestiere <ul style="list-style-type: none">• Che lavoro/i hai svolto nel tuo Paese d'origine e prima di arrivare in Italia?• Che lavoro avresti voluto svolgere in Europa?• Quando sei arrivato in Italia? E in Trentino?• Hai già lo status di protezione?• Dove abita la tua famiglia?• Sei andato a scuola nel tuo paese? E qui in Italia?• Quale è la tua lingua madre?
Seconda parte: tirocinio <ul style="list-style-type: none">• Come mai hai deciso di svolgere un tirocinio formativo?• È stato difficile trovare il tirocinio?• Il tirocinio svolto era quello che desideravi fare?• Mi racconti la tua esperienza di tirocinio? (mansioni svolte/durata/retribuzione)• Secondo te, quali aspetti del tirocinio sono stati positivi e quali negativi? Perché?• Il tirocinio è stato utile per: conoscere persone italiane? Imparare la lingua italiana? Imparare il mestiere?• Ora parli meglio l'italiano?• Sei rimasto amico dei tuoi colleghi?
Terza parte: stato attuale <ul style="list-style-type: none">• Ora stai lavorando? Se sì: <ul style="list-style-type: none">• Che lavoro fai?• Quanto è stato utile il tirocinio per trovare e svolgere questo lavoro?• Ti piace il tuo lavoro? Se no: <ul style="list-style-type: none">• Hai mai lavorato in Italia?• Come fai a cercare lavoro? A chi ti rivolgi? Chi ti aiuta?
Quarta parte: opinioni <ul style="list-style-type: none">• Pensi sia utile svolgere dei tirocini formativi durante il progetto di accoglienza? Perché?
Quinta parte: tempo libero <ul style="list-style-type: none">• Che cosa fai nel tempo libero?• Con chi passi il tuo tempo libero?• Hai un hobby in particolare?• Come hai conosciuto i tuoi amici? Con chi parli dei tuoi problemi?

Sesta parte: piani per il futuro

- Quali sono i tuoi piani per il futuro?

4.1.1 Lo svolgimento del tirocinio e le sue implicazioni sul piano professionale e relazionale

Tredici persone intervistate hanno svolto almeno un tirocinio formativo; la tabella sottostante mostra le mansioni svolte, la durata e l'esito dei tirocini (Tabella 21). Due intervistati non hanno mai svolto un tirocinio: una persona perché ancora troppo indietro secondo le tempistiche del progetto di accoglienza, l'altra perché aveva bisogno di tempo per prepararsi al colloquio con la commissione e non riusciva a concentrarsi per intraprendere altre attività. Otto persone hanno svolto due tirocini in aziende differenti, complessivamente sono avvenute sei assunzioni dopo i tirocini e tredici non assunzioni (Fig. 28). Osservando la situazione relativa all'ultimo tirocinio svolto al momento dell'intervista sono avvenute sei assunzioni e sei non assunzioni, una persona in procinto di finire il tirocinio sarebbe stata probabilmente assunta presso il ristorante in cui stava lavorando (Fig. 29). La durata media dei tirocini svolti dagli intervistati è di 4 mesi.

Tabella 21 I tirocini effettuati dagli intervistati

Intervistato	Tirocinio	Mansioni svolte	Durata del tirocinio	Assunzione dopo il tirocinio
1M90	Ristorante	Lavapiatti e aiuto cuoco	2 mesi	Sì
2F83	Casa di cura (con Euroform)	Lavoro di cura e assistenza per persone anziane e disabili	60 ore	No
	Agenzia di pulizie	Pulizie di ambienti interni	2 mesi	No
3M95	Albergo	Cameriere ai piani	2 mesi	No
	Albergo	Cameriere ai piani	1 mese	Sì

4M88	Autolavaggio	Lavaggio autoveicoli	2 mesi	No
	Albergo	Tuttofare: lavapiatti, aiutocuoco, stiraggio, pulizie	7 mesi	Sì
5M89	Ristorante	Lavapiatti, aiutocuoco e pulizie	2 mesi	Sì (4 mesi)
6M86	Azienda che produce anfore	Creazione di anfore	3 mesi	No
7M88	Impresa di giardinaggio	Aiuto giardiniere: innaffiare piante e pulire	3 mesi	No
	Agriturismo	Agricoltore	4 mesi	No
8F97	No	/	/	/
9M94	Negoziò	Magazziniere e tuttofare	2 mesi	No
	Ristorante	Lavapiatti e aiutocuoco	2 mesi	Forse contratto di apprendistato
10M93	Ferramenta	Lavorazione colorazione di materiali	1 anno	Sì (apprendistato)
11M95	Lavanderia industriale	Lavaggio vestiti	6 mesi	No
	Torrefazione	Lavorazione del caffè	2° mese (in corso)	Tirocinio in corso
12M92	Ristorante	Aiutocuoco	4 mesi	No
	Cantina e frantoio	Addetto ai macchinari industriali di vinificazione, olio	8 mesi	No
13M95	No	/	/	/
14M96	Ristorante	Aiutocuoco, cuoco, lavapiatti, pulizie in cucina	5 mesi	Sì
15M91	Casa di riposo	Aiuto cucina	6 mesi	No
	Albergo	Cameriere ai piani	1 mese	No

Fig. 28 Percentuali di assunzione dopo i tirocini svolti dagli intervistati

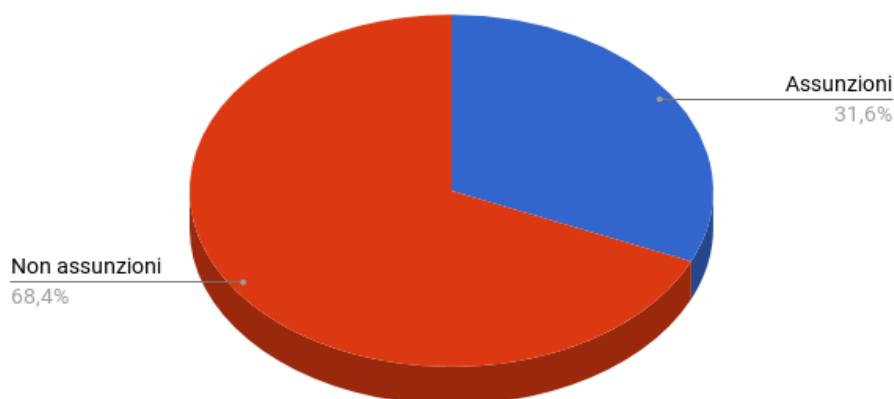
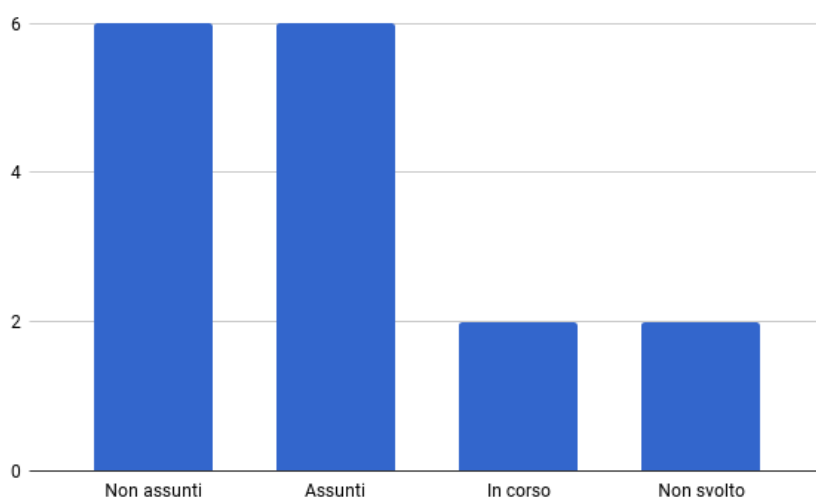


Fig. 29 Dettaglio relativo alla situazione professionale dopo l'ultimo tirocinio svolto dagli intervistati



La ricerca del tirocinio viene effettuata dagli operatori dell'area orientamento al lavoro tramite delle chiamate e e-mail ai datori di lavoro, consultando una mappatura delle aziende e utilizzando la ricerca in rete. In alcuni casi vengono contattate delle aziende a cui gli utenti hanno consegnato il proprio Curriculum Vitae perché interessati a svolgere un tirocinio all'interno dell'azienda selezionata. Questa ricerca può avere tempistiche variabili a seconda del settore di interesse, del periodo dell'anno o per fattori non definibili. Nella maggior parte dei casi il tirocinio viene trovato grazie alle ricerche telefoniche degli operatori, in alcuni casi persone intraprendenti e con buone capacità di orientamento sul territorio riescono a trovare l'azienda in cui svolgere il tirocinio autonomamente.

“Un giorno sono venuto qua da (operatore) e ho detto ad (operatore) cercami un tirocinio [...] (operatore) chiamato un posto e loro dicono no, non prendono le persone. Poi ha chiamato questo secondo posto e il capo detto sì. Siamo andati, però in quel momento io facevo un corso di italiano, un mese, quello dell’Agenzia del Lavoro. Quando ho finito il corso mercoledì, sono andato per cominciare il tirocinio giovedì.” (Intervista 1M90)

“Primo tirocinio (trovato) (operatore). Secondo tirocinio io cercato come io lasciato curriculum e tutti ristorante no lasciato curriculum, come parlato con capo e lui detto parlare con il responsabile, va bene. Io spiegato, ok va bene, parlare con poi (operatore), parlare con (titolare), parlato con (titolare).” (Intervista 9M94)

“We tried many places. And this is the place we went to and they said no there is no place, but they will check in 2 days time if there is space. So we come back later and they say that they have space for me so... so on april 2016 I started the tirocinio.” (Intervista 10M93)

“Per dire la verità, il primo tirocinio che ho fatto, quando sono arrivato qui in Italia ho conosciuto un africano e ho iniziato a andare sempre con lui e ho iniziato a suonare il jembe con lui. Poi lui ha creato tipo un lavoro in un bar. Io sono sempre lì con lui e mi ha chiesto se volevo fare il tirocinio con noi, puoi dire al Cinformi che vuoi fare il tirocinio con noi. Poi sono andato dal Cinformi, ho parlato con (operatore), poi con (operatore), poi mi hanno dato la possibilità di lavorare con questo africano qui a Rovereto.” (Intervista 11M95)

“Poi dopo dall’anno scorso ho avuto la possibilità di lavorare con xxxx di Riva. Però questo posto è il Cinformi che mi ha aiutato a trovarlo.” (Intervista 12M92)

“(Operatore) ci ha messo un mese e mezzo a trovarlo. Lei molto brava, è come una sorella.” (Intervista 14M96)

“Ho fatto tante volte il volontario lì, perché quando non conosci è difficile trovare un lavoro, così vado sempre a aiutare, ogni sabato. Poi mi hanno detto di fare il tirocinio. 6 mesi. [...] non è hotel, è una casa di riposo per anziani. Quello hotel ho fatto lontano da qua. Vicino a Borgo. [...] Il lavoro all’hotel mi ha aiutato (operatore), quello casa di riposo ho trovato io. [...] Sono andato lì con (operatore) dal capo, e lui dice che posso fare prima volontariato, guardo se sei capace o no. Ho detto che andava bene, perché io credo nel mio lavoro e ho detto che andava bene.” (Intervista 15M91)

Agli intervistati è stato chiesto quali mansioni hanno svolto durante il tirocinio e le difficoltà incontrate sul posto di lavoro. Gli intervistati che hanno svolto il tirocinio all’interno di ristoranti solitamente hanno iniziato a lavorare come lavapiatti e facendo le pulizie in cucina per poi ricevere maggiori responsabilità come mansioni di aiuto cuoco. Lo svolgimento di determinati mestieri in Italia è maggiormente informatizzato e sono presenti macchinari tecnologicamente più avanzati rispetto ai Paesi d’origine degli intervistati. Le differenze sono emerse durante le interviste senza un’analisi particolarmente critica da parte degli utenti rispetto agli eventuali ostacoli derivanti da questa impostazione del lavoro. Una intervistata osserva che il lavoro di cura con persone anziane e disabili in Italia è differente dalle modalità di lavoro utilizzate in Camerun, come anche il modo di fare le pulizie a livello professionale.

“Prima facevo il lavapiatti. Anche adesso ce l’ho il contratto di lavapiatti, però sto lavorando come aiuto cuoco.” (Intervista 1M90)

“Molto utile, molto. Ho imparato tante cose che da noi non c'erano perché ci sono tante macchine e tante cose che noi non abbiamo lì. Come potevo camminare con una persona disabile, tante cose. [...] Anche questo eh mi è piaciuto cameriera ai piani perché ho imparato veramente come si fanno le pulizie qua. [...] Ho imparato a muovere la paziente (paziente), mettere i pannoloni, lavare e tutto.” (Intervista 2F83)

“Io faccio cameriere ai piani [...]. Quello è il mio lavoro sempre. Mi piace fare questo lavoro.”
(Intervista 3M95)

“Io tirocinio di aiuto cuoco, io fare tutto di lavapiatti, anche di stiro [...] un albergo di ristorante, anche lavapiatti, anche pulire di sala, anche tutto fare.” (Intervista 4M88)

“We produce amphorae. It contains three hundred litres. They contain wine. I produced the amphorae, I produced the body and then the cover.” (Intervista 6M86)

“I was watering plants and flowers, cleaning.” (Intervista 7M88)

“Tutto fare come lavapiatti, aiuto cuoco, aiuto pizza. [...] mangiare io fatto come hamburger di soia, come penne con la pasta asciutta, anche zuppa di lenticchie con verdura, anche torta come brownies.”
(Intervista 9M94)

“We lure material on the sort of... in English I don't know... we lure materials to change the colors, you know, different colors, top glass, bianco, zigatura, like different types of colors, you know. I have some photos that I can show you (foto di ringhiere, cerniere per finestre, barrier stradali). I can see around the street where they put it, and around the doors. This one is giallo. This is bianco with top glass and we have other colors as well.” (Intervista 10M93)

“Eh adesso sto facendo un altro tirocinio, è un'azienda... cioè torrefazione, fanno caffè, facciamo caffè lì [...] Prima lavoro sulla macchina che fa i sacchetti, che confeziona il caffè e poi c'è un po' di tutto: magazzino, sistemare il magazzino. Anche altro... ordine, quando fanno ordine, li metto... faccio il pacchetto da spedire.” (Intervista 11M95)

“Frantoio, cantina frantoio. La parte del vino di più, poi anche ho lavorato dalla parte dell'olio, però poco. [...] Direi che sì, mi hanno insegnato tutto, perché adesso so come usare tutte le macchine. La

peso, tutti i tipi di vino che devo fare, la botte, vino bianco, rosso, quelli che servivano i packing box da 5 o da 10 litri... anche i fusti da 25 litri o da 30 litri. Così. So tutte queste cose. [...] Ogni lavoro ha bisogno di pazienza, perché non è facile, perché prima non capisco le macchine.” (Intervista 12M92)

“Contratto cuoco, ma aiuto cuoco, faccio cuoco, aiuto cuoco, aiuto pizzaiolo, lavapiatti. Tutto in cucina.” (Intervista 14M96)

“Aiuto la cuoca, lavo i pavimenti, i piatti, anche pulire la sala, cucina, [...] pulire la stanza, fare i letti, le camere. Tante cose da fare, stirare.” (Intervista 15M91)

I rapporti positivi con i colleghi durante l'esperienza di tirocinio formativo sono molto importanti per lavorare in un clima sereno e possono essere utili per favorire l'integrazione sociale. Una rete di amicizie può servire sia in caso di problemi e difficoltà che per avere maggiori opportunità di trovare un lavoro. I colleghi di origine italiana rappresentano inoltre una risorsa per migliorare il livello linguistico degli utenti. Le reti etniche dei connazionali possono rappresentare un aiuto per inserirsi nel mercato del lavoro locale ma è stato rilevato che in molti casi queste reti non sono presenti o non hanno possibilità di dare un aiuto concreto perché il mercato lavorativo si è saturato. Dalle interviste emerge che in molti casi le persone tendono a stringere più facilmente amicizia sul luogo di lavoro con connazionali o altre persone di origine straniera. In alcuni casi invece si sono sentiti discriminati da persone straniere provenienti da Paesi differenti dal proprio.

“Solo con una (rapporto di amicizia con i colleghi): una che non è italiana, domenicana, repubblica domenicana. Sì. Con lei xxxx, lei si chiama xxxx. È più grande di me, una mamma e sapeva come gestire le cose. Sì aiutare a capire le parole, aiutare a parlare con la paziente.” (Intervista 2F83)

“Sì ho avuto colleghi lì, ragazzi, anche ragazzo che vengono da diversi Paesi: Albania, anche Romania. Siamo amici, parliamo, anche chiacchierare, imparare di più la lingua. [...] (mantenuto i

contatti con i colleghi dopo la fine del tirocinio) Sì sempre ho chiacchierato con lui sull'internet, parliamo anche, anche facciamo video.” (Intervista 3M95)

“Sì colleghi molto, molto bene. [...] Sì, tutti italiani. Un ragazza, lei casa Sicilia... no Sicilia, Sardegna. Altra Vicenza, altre persone Rovereto centro...” (Intervista 9M94)

“My colleagues I find it very difficult, I can say that some of them cannot speak Italian more than I do, there's Pakistani, this indian... so I find it very difficult, because there are many Pakistani and they speak their own language. And for me, I can only speak to them in Italian... so I find it very difficult in that area.” (Intervista 10M93)

“(Tirocinio 1) Lì siamo tutti diciamo stranieri, in particolare gli altri sono pachistani, bengalesi e all'inizio non siamo proprio andati d'accordo perché io che ero solo africano lì... ci sono due marocchini che hanno la stessa pelle e quindi io sono africano di colore scuro e all'inizio avevano delle parole un po'... poi dopo ci siamo messi d'accordo. [...] (Tirocinio 2) è il secondo mese che sono lì. Mi sento bene. La gente, c'è sono tutti simpatici, non ha niente da dire. [...] No sono tutti italiani. Sono tutti simpatici, non ho niente da dire.” (Intervista 11M95)

“Lavoriamo insieme a tre persone, una donna bosniaca di quarant'anni, lavora alla pineta da nove anni. Poi c'è cuoca xxxx. Siamo in tre in cucina. [...] molto gentili.” (Intervista 14M96)

“(collegi di lavoro durante il tirocinio) Sì, molto, loro mi vogliono bene, ma lì non c'è posto per lavorare lì. Peccato.” (Intervista 15M91)

Il datore di lavoro rappresenta una figura importantissima per la totalità degli intervistati. Questi valutano l'andamento del tirocinio in base al riscontro ricevuto dal datore di lavoro e si concentrano meno nella valutazione delle proprie prestazioni. Se il rapporto creatosi con il datore di lavoro è positivo anche l'andamento del tirocinio viene valutato in modo positivo e viceversa. Nel caso di

datori di lavoro estremamente duri o in casi di episodi di razzismo il tirocinio si carica di un valore estremamente negativo, un'esperienza di cui qualcuno preferisce non parlare. Per questi motivi la figura del titolare si carica di attributi quasi paterni o comunque estremamente significativi e determinanti per la vita degli intervistati. Come i colleghi di lavoro, i titolari possono aiutare i tirocinanti ad integrarsi nel contesto locale. In un caso il datore di lavoro si è preso l'impegno di aiutare un utente a cercare un lavoro tramite i propri contatti personali perché non aveva possibilità di assunzione.

“Anche trovato bene mio capo, perché mio capo... Lui è bravo, lui mi piace. Sì, mio capo mi piace, lui mi vuole bene. [...] Sì prima lui lavora, quando io sono lì da 4/6 mesi. Ogni sera primi 6 mesi io sono con uno chef la sera, perché io lavoro con un altro chef a pranzo, a sera io lavoro con un altro chef ancora. Ma dopo sei mesi, quel che lavora sera andato via. Allora la sera io sono lì con solo mio capo. Tante cose io imparato da mio capo. Perché quello che io a pranzo, lui non si fida a lasciarmi fare piatti o qualcosa, solo lavapiatti. Invece mio capo ogni sera quando c'è lavoro lui mi lascia fare altre cose, altri piatti, lui fa altri piatti. Se mi sono sbagliato, lui mi spiega 'così, così, così'. Adesso lui si fida bene. No, sono contento adesso. Perché adesso ho delle responsabilità. [...] sul lavoro mai avuto problemi, veramente, mio capo ormai è mio padre, mio papà, perché lui mi tiene come il suo figlio. Sì perché lui sempre a dirmi 'se tu hai qualcosa, dimmelo. Se tu hai problema, dimmelo, non vado da nessuno.' Io di nessuno ho problemi. Solo mio capo. Ma anche mio capo... No, al momento non ho problemi.” (Intervista IM90)

“(Tirocinio 1) Cattiva. È una persona cattiva, lei è una donna, è molto cattiva, sempre urlo con me, fai casino con me, fai così, fai così, fai così. Sono troppo stanco. [...] Io mio prima tirocinio sono troppo stanco, sono andato, sono al lavoro con coraggio. [...] Sì, quella signora è razzismo. Hai capito, è razzismo anche, è cattiva. [...] (Tirocinio 2) Sì adesso è meglio: ho trovato una direttore più gentile, anche non urla con me, non fa casino con me, sempre parlato con me, sempre mi racconta. Io vado, sono andato con loro casa, chiacchieriamo, fai tutta cosa come amici. [...] Oh bellissimo. Sono contento, sono contento con il direttore che è molto bravo. Anche lui non è razzismo, parlato con lui,

siamo amici, mi piace, mi piace. Anche le genti che lavorano lì, è troppo gentile, mi piace.” (Intervista 3M95)

“Sì lui bravo, gentile, simpatico capo.” (Intervista 4M88)

“My boss (titolare) two weeks ago he called and asked me if I have a job, I say no, I don't have any job and he said he is trying to find me a job.” (Intervista 7M88)

“Benissimo, anche mio padrone molto bravo. [...] Sì, capo molto molto gentile come sempre felice. Parlare sempre felice. No urlare sempre normale.” (Intervista 9M94)

“(Tirocinio 1) C'è lì, l'azienda, non so come spiegarti però era un po' troppo stretta. Il datore di lavoro era troppo duro, era duro, non era gentile... quindi, niente. [...] (Tirocinio 2) è gentile, sono tutti gentili, sì. Il capo, anche lì c'è come tirocinio mi danno, c'è una carta per pranzare...” (Intervista 11M95)

“Ottimo, ottimo per dire la verità. Una persona bravissima, solo che non c'è la possibilità di continuare a lavorare con loro, non perché è cattivo. È proprio bravissimo.” (Intervista 12M92)

“Due sorelle, (titolare 1) e (titolare 2). (Titolare 2) è più piccola e furba, lavoro più veloce. Sono molto gentili. Mi hanno aiutato tanto. A casa mia prima non c'è niente. Lei comprato tutto, sedie, tavolo, cuscino, bicchieri, microonde. Lei mi ha regalato tutto. Mi ha comprato anche una bici da 800 euro.” (Intervista 14M96)

4.1.2 Aspettative professionali e esperienze lavorative in Trentino

La tabella sottostante è stata creata grazie alle risposte emerse dalle interviste e mostra il lavoro che gli intervistati svolgevano nel Paese d'origine, il lavoro che avrebbero desiderato svolgere in Italia o in

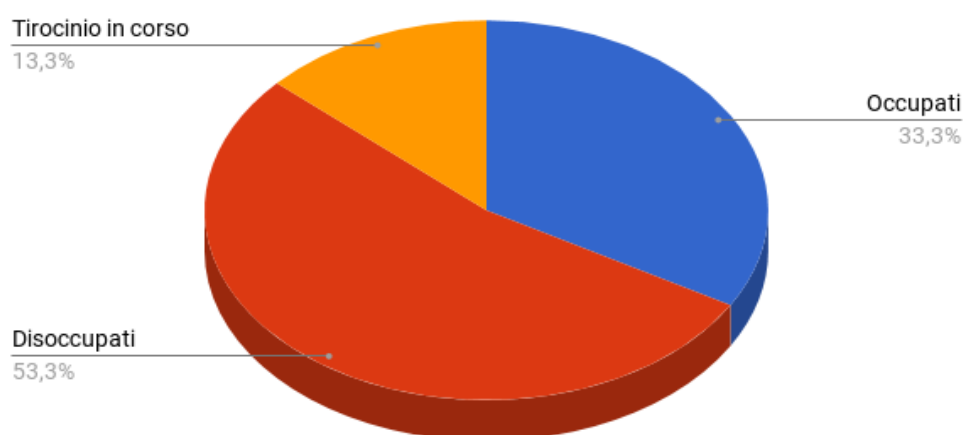
Europa e il lavoro attuale (Tabella 22). Alcuni intervistati hanno affermato di non essersi prefigurati alcun lavoro da svolgere in Italia o non sono emerse delle risposte a questo quesito. Al momento dell'intervista 5 persone risultavano occupate, 8 disoccupate e 2 stavano svolgendo il tirocinio formativo (Fig. 30).

Tabella 22 Lavori desiderati e svolti dagli intervistati

Intervistato	Lavoro Paese d'origine	Lavoro desiderato in Italia	Lavoro attuale
1M90	Pescatore, contadino, calciatore	Giocatore di calcio	Nella stessa azienda del tirocinio
2F83	Sarta, commessa, assistente in casa di riposo	Non immaginato	Nessuno
3M95	Fabbrica	Non immaginato	Nella stessa azienda del tirocinio
4M88	Falegname, commesso	Non immaginato	Si trasferisce Venezia a lavorare come commesso
5M89	Aiutocuoco, lavapiatti, autista, operaio fabbrica	Fabbrica, ristorante, badante	Nessuno
6M86	Azienda petrolifera	/	Nessuno
7M88	Contadino e pittore	Contadino	Nessuno
8F97	Commessa in negozio di vestiti	Badante, lavapiatti, pulizie, cuoca, babysitter	Nessuno
9M94	Ristorante, preparazione pasti per gli aerei	/	In fase di definizione
10M93	Elettricista, carpentiere/falegname	Non immaginato	Nella stessa azienda del tirocinio
11M95	Idraulico	Non immaginato	Tirocinio in corso
12M92	Autista	Autista	Nessuno
13M95	Call center	Qualcosa collegato ai computer	Nessuno

14M96	Fabbrica, magazziniere	Magazzino	Nella stessa azienda del tirocinio
15M91	Cameriere ai piani, cuoco contadino	Lavoro in hotel	Nessuno

Fig. 30 Situazione lavorativa degli utenti al momento delle interviste



Alla domanda “Che lavoro avresti voluto svolgere in Italia/Europa” sono state date diverse tipologie di risposta. Una parte degli intervistati non si sono prefigurati che tipo di lavoro avrebbero desiderato fare in Italia perché sono scappati da situazioni di pericolo e dunque con lo scopo di salvare la propria vita, senza un progetto economico e lavorativo. La maggior parte degli intervistati avevano invece l’idea di continuare a svolgere lo stesso mestiere del Paese d’origine o di transito. Spesso queste persone hanno trovato degli ostacoli per mancanza di certificazioni, titoli, attestati, la patente di guida o le modalità di lavoro maggiormente informatizzate utilizzate in Italia. Altri intervistati non avevano un’idea precisa sul mestiere che avrebbero voluto svolgere in Italia ma hanno affermato di essere disposti a fare qualsiasi lavoro elencando differenti possibilità di scelta, forse per avere più probabilità di trovare un’occupazione.

“Io in Europa ogni lavoro. Adesso mi piace il cuoco.” (Intervista 1M90)

“Eh... Io non pensato di venire qua. Sono arrivata perché ho avuto tanti problemi in Camerun. [...] Qua quando sono arrivata ho pensato a fare, di essere sarta come in Camerun ma qua è più moderna della nostra ed è difficile trovare lavoro.” (Intervista 2F83)

“No, mai immaginato. Sono scappato da mio Paese per mia vita era rischioso. Hai capito? Ma non immagina come trova qua, come cosa qua, come posso farlo, come lavoro, studiare... non pensavo questa cosa prima di venire.” (Intervista 3M95)

“No, prima non pensato.” (Intervista 4M88)

“Aiutare grande persone, badante. [...] Mi piace questo di più e anche lava di piatti, pulizia casa, cucinare anche. Anche piccola bambina. [...] Sì babysitter mi piace. Anche mi piace questo due, molto, molto mi piace. Prima badante, dopo bambini anche.” (Intervista 8F97)

“Sì, però quello dipende dal posto dove vivi. Perché a me piacerebbe sempre lavorare come autista, però ancora non ho la possibilità, perché ho fatto il mio esame l'11 di questo mese, però sono bocciato.” (Intervista 12M92)

“In Europe I don't know what kind of jobs there are, but I only know about computer. In Afghanistan I studied computer, networking.” (Intervista 13M95)

“Prima ho cercato lavoro, come si chiama, negozio... cantina... a sistemare, magazzino. Ho fatto corso muletto 12 ore, primo non andava bene, poi (operatore) cercato lavoro questo. Però lavoro magazzino molto piace, perché ho esperienza in Libia.” (Intervista 14M96)

“Sì, volevo fare lo stesso lavoro che facevo nel mio paese, cerco in quel settore, in un hotel. Sto lavorando anche ora in un hotel.” (Intervista 15M91)

La ricerca del lavoro in Italia per molti intervistati è differente dal metodo utilizzato nei Paesi d'origine e risulta più complicata sia per la difficoltà linguistica che per la maggiore burocrazia. Gli operatori sociali organizzano una formazione in gruppo e individuale riguardante la ricerca lavoro. Gli intervistati inattivi affermano di cercare lavoro portando curriculum nelle aziende e consultando gli annunci in internet. La ricerca occupa una grande parte dei loro pensieri e tempo libero, la difficoltà nel trovare lavoro desta molte preoccupazioni. Una problematica rilevata è la mancanza della patente come anche le certificazioni dei titoli di studio. Gli intervistati sono consapevoli dell'attuale crisi economica italiana che rende molto difficoltoso trovare un impiego.

“(aiuta a cercare lavoro) (Operatore), solo (operatore) perché è molto difficile adesso e siamo tanti al Cinformi a fare, a cercare lavoro. E tra poco devo uscire dal progetto, tra tre o quattro mesi. Devo assolutamente trovare qualcosa da fare. [...] Dipende dal settore, dipende. Abbiamo un altro problema qua, per trovare lavoro dobbiamo avere la patente B. Sì, dobbiamo averla. Tutti cercano solo la patente B, patente B. È un po' caro per noi: seicento, settecento euro. Dovevo andare, iniziare a farla ma questo che ho lavorato a Canazei è solo 500, ma come fare? Difficile, Cinformi non posso pagare. [...] Tra poco avrò qualcosa, speriamo, speriamo. Loro dicono che prima qua il lavoro era facile da trovare ma la crisi è arrivata e le cose hanno cambiato. Anche gli italiani...” (Intervista 2F83)

“Sì, mi piace lavorare con alberghi perché è troppo facile per trovare. Ristorante, albergo è facile. Sai che io non posso lavoro con ufficio. Non andato scuola qua, non sai tante cosa. Per me questo lavoro è facile per trovare. È capace fare questo lavoro senza problema. [...] No... in Italia c'è lavoro qua. Lavoro voi non c'è perché voi piacciono lavoro ufficio ma per noi c'è lavoro qua, hai capito? C'è lavoro ristorante, lavapiatti. Perché voi non voglio quello lavoro. [...] Italiani non piacciono quelli lavori, italiani non piacciono questo lavoro: cameriere ai piani. Mai visto io italiano che fa questo lavoro. Italiano questo loro fanno: lavoro nell'ufficio, basta. Lavoro facile, italiani piacciono lavoro facile. Ma per noi piacciono tutti. Hai capito? Per noi è facile ma per voi è difficile. Per voi è troppo

difficile, è vero. Però io nel mio Paese non posso lavorare questo lavoro che faccio qua. E tutti è così, nel mio Paese non puoi lavorare perché mi vergogno nel mio Paese ma quando andato via tutti i lavori vanno bene. È così, è uguale come voi.” (Intervista 3M95)

“Anche con curriculum, tanti ristoranti. [...] Sì cerchi lavoro con internet, con camminare, con parco.” (Intervista 5M89)

“I go around and hand out my curriculums to the companies. [...] I like one I went to, I like the machines they have there, so I went there and submitted my curriculum.” (Intervista 6M86)

“Yes, I take this (CV) to workplaces.” (Intervista 7M88)

“Difficile... ho provato, sono andato in giro, ho anche trovato un posto: una proposta di un'azienda, un'azienda di lavanderia che sono lì a Rovereto in zona industriale. Mi hanno fatto una proposta di, come dire, sono andato a fare un colloquio e poi dopo subito ho trovato dove mi sono sentito bene e quindi...” (Intervista 11M95)

“Sono stato un po' di tempo a cercare lavoro ed è stato un po' difficile per me, perché sono qui da solo. [...] Poi (operatore) è venuta e mi ha fatto firmare tutte le carte che c'è bisogno di firmare e abbiamo iniziato di nuovo a cercare lavoro, con (operatore), con (operatore), con altri del Cinformi. Però (operatore) è una brava persona, però come si è capito, è difficile vivere in Italia senza un lavoro. Per me volevo conoscere nuova gente, volevo lavorare, non ho voglia di fare quello che non vuole lo stato italiano. Non ho voglia di vendere droga o per fare le cose cattive, a me non piace. Poi ho spiegato a (operatore), per favore, se hai la possibilità di aiutarmi, anche se è un posto poco o niente, intanto... perché per dire la verità io preferisco lavorare, non ho voglia di fare queste cose. Poi dopo... c'è una possibilità, però è poco. Ho detto va bene, anche se è poco. Almeno per avere il mio tabacco, qualche volta. Lei mi ha dato la possibilità di fare le pulizie in un posto qui a Rovereto, ogni mese prendo 150 euro. Ho detto va bene, intanto prendo quello che c'è. Non ho altra possibilità. [...] No, questo è lavoro, solo che è poco o niente. Però lei si è impegnata tanto per impegnarmi, però direi

che non sono fortunato in questo momento per trovare un lavoro. Speriamo. La vita è così. Però direi che Cinformi aiuta tanto la gente. Tanto. [...] Porto i curriculum in giro, più di 200 CV in giro. Poi ne ho spediti alcuni per mail. Poi alcuni telefono direttamente, però come dicevo non sono fortunato in questo momento.” (Intervista 12M92)

“Prima ho cercato lavoro, come si chiama, negozio... cantina... a sistemare, magazzino. Ho fatto corso muletto 12 ore, primo non andava bene, poi (operatore) cercato lavoro questo. Però lavoro magazzino molto piace, perché ho esperienza in Libia. [...] Sono andato a Mezzocorona, ho portato un curriculum vicino alla questura, al Poli. Solo 2. [...] Ho parenti a Milano, Roma, Napoli. Prima ho bisogno del loro aiuto, loro dicono di venire e che trovano il lavoro, ma poi non rispondono più al telefono. Dopo ho cambiato idea.” (Intervista 14M96)

“Porto i curriculum in giro e mando mail.” (Intervista 15M91)

Alcuni intervistati raccontano casi di sfruttamento lavorativo all'interno di ristoranti: le ore settimanali superavano le quaranta oppure lo stipendio concordato non è stato versato.

“Anche di più. (40 ore a settimana) Anche ieri, perché oggi sono venuto qua in ritardo... Ieri avevamo 100 persone a buffet più ristorante, però adesso più di un anno mio capo non lavora sera, solo io lavora sera con mio lavapiatti.” (Intervista 1M90)

“Molto difficile, un po' difficile perché tanto lavorare perché loro piace mio lavoro, tanto lavorare. [...] Dipende, di tirocinio settimana ore di quaranta. Di contratto anche più lavoro. [...] Perché qua lavoro tanto e salario di poco.” (Intervista 4M88)

“Sì, anche dieci... tutti i giorni dieci ore lavorare. Anche tanti lavorare. Lei parla sette ore al lavoro, ancora dieci. Io parlo anche 500 euro va bene, lavorare piace. 400 euro un po'. Lei parla non va bene. [...] Sì brutte. Anche con ristorante italiana, anche parlo 500 euro lavorare, basta, no ancora. E gli

stranieri lavorare ristorante anche sette ore lavoro, ancora tre ore, quattro ore. Perché?” (Intervista 5M89)

“Poi dopo come se il bar, non è suo da solo, sono in due, una donna Africana da non so dove, Congo. Ho lavorato con loro per 4 mesi così sempre loro vogliono di più. Perché quello che hanno scritto a Cinformi io posso fare solo 8 ore. Però siccome a loro interessa, mi hanno detto che volevano che io facessi più ore, così a fine mese ti paghiamo. Invece in realtà, come se sapevano che ero appena arrivato e non capisco niente per la legge o alcune cose, direi che loro mi prendono in giro così. Perché ho lavorato con loro per questi 4 mesi e non mi hanno pagato nemmeno un centesimo. Però la prima volta che ho parlato con loro, mi hanno detto che ogni mese mi davano qualcosa, ma in realtà non mi hanno detto quanto sarebbe. Poi dopo proprio zero. Niente. Poi dopo questi 4 mesi loro mi hanno chiesto se ho voglia di firmare un contratto con loro e ho detto sì. Perché non ho niente altro da fare, solo andare a scuola e a casa. Perché a me piace conoscere nuova gente, per capire alcune cose. Poi questa donna se hai voglia di lavorare, ogni mese ti pagano 150 euro. Ho pensato, ho lavorato con loro 4 mesi, la prima quando è dura lì prende stipendio per 700 euro. Io ho lavorato lì per 4 mesi e non mi hanno pagato neanche un centesimo. Mi danno solo da mangiare quando è ora, mi danno un piatto così. Ecco. Anche se devo stare a casa, fa più comodo così, avevo la possibilità di studiare di più. È meglio di 150. Poi ho parlato con (operatore) e mi ha detto che anche se ho detto sì, non è possibile per Cinformi. Ho detto in realtà non ho voglia di continuare, perché loro magari pensano che sono animale e non capisco niente, anche se sono straniero appena arrivato, loro devono capire che sono umano come loro. Minimo se loro mi davano 300 euro, poteva fare comodo. Poi ho capito che loro vogliono solo che lavoro con loro gratis. Ho lavorato 4 mesi proprio niente. Poi contratto 150. Cosa vuol dire 150? Ogni giorno questi 4 mesi ho lavorato 12 ore, ogni giorno. Però in realtà se ho fatto 12 ore devo firmare solo per 8, perché questo foglio deve andare al Cinformi. Poi dopo ho detto che non ho più voglia di lavorare con loro.”

(Intervista 12M92)

Sei persone intervistate sono state assunte nella stessa azienda in cui hanno svolto il tirocinio, queste hanno sottolineato l'importanza del tirocinio per inserirsi e capire il funzionamento del mercato del lavoro italiano.

“Sì, per trovare questo qua lavoro devo fare tirocinio però loro, il direttore, si ricordano il tuo comportamento, se sei capace lavoro. Quando loro trovano sei bene persona, lavori bene, non fai casino, tranquillo, ti dà contratto. [...] Sì è utile per trovare lavoro. Questo tirocinio aiutano le persone per trovare lavoro. Parlare italiano anche e anche imparare lavoro, per me è importante. Mi piace io, per me è molto importante per mia vita. Anche conoscere altre persone, anche è meglio per parlare, capito? Così, mi piace io.” (Intervista 3M95)

“Finito nel 2016 e poi contratto. Contratto di lavoro di capo. Adesso io un anno lavorando con contratto. Prima di lavorare di tirocinio per secondo di lavoro facile perché io lavorato di tirocinio, tutti documenti facile.” (Intervista 4M88)

“My boss told me I worked really well, so he took another guy from Cinformi to replace me to do the tirocinio now that I have a contract. When you have someone that impresses the boss, there is an opportunity for the others as well. So it depends, when you're too arrogant and cannot get along with other people, it closes the chance for others as well, because they think they're all the same.” (Intervista 10M93)

“I think it's better for everyone. it must be tirocinio. Because tirocinio is an experience of work. Because at first a person is not practical, after 2 months, 3 months, a person becomes practical.”
“Now if you told me do this, do this, I can't do it. Every country is different and has different rules about work. For this reason, it is important, tirocinio. (Intervista 13M95)

“Finito tirocinio, sono andato in vacanza 1 settimana, sono andato a Trento da amici e poi sono tornato al lavoro e mi hanno fatto il contratto. Ho 21 anni, prima devo andare all’Agenzia del lavoro, Inps, fare Garanzia giovani e dopo fatto contratto.” (Intervista 14M96)

4.1.3 La presenza di reti sociali sul territorio

La maggior parte degli intervistati sono arrivati in Italia senza la famiglia, che si trova ancora nei Paesi d’origine. Solamente due intervistati vivono in Trentino con la famiglia e uno di questi ha avuto un figlio dopo l’arrivo in Italia. I contatti telefonici con la famiglia sono comunque molto frequenti ma il senso di solitudine viene spesso evidenziato.

“Lei abita (sorella) a Gambia adesso, con mia fidanzata. [...] Tutti i giorni io parlo con lei.” (Intervista 1M90)

“Dopo la morte di papà abbiamo avuto tanti problemi. La mamma anche. Sono... posso dire da sola.” (Intervista 2F83)

“No. Sono da qua da solo. Non c’è madre, non c’è padre, non c’è figlia, non c’è fidanzata, non c’è niente, da solo.” (Intervista 3M95)

“Sì. Miei genitori, la mia famiglia tutto Bangladesh. Solo io venuto Italia.” (Intervista 9M94)

“My mom and sisters still live in Guinea Bissau, my uncle is in Gambia, but it depends where he has work. I can communicate with them especially on Sunday, when I have more time.”

(Intervista 10M93)

“La mia famiglia abita tutta in Gambia.” (Intervista 11M95)

Agli intervistati è stato chiesto chi fossero i loro amici e come li hanno conosciuti. Le reti amicali degli intervistati sono soprattutto reti etniche o costituite da amici conosciuti presso il progetto di accoglienza. La maggioranza delle persone non ha amici di origine italiana, ad eccezione di alcuni colleghi di lavoro e tirocinio. La moglie di uno degli intervistati racconta spontaneamente una storia di amicizia e solidarietà con l'anziana vicina di casa che inizialmente non aveva accettato che delle persone straniere abitassero nel suo stesso condominio. Dopo essersi imparati a conoscere i rapporti cambiano e l'anziana signora diventa la “nonna” della figlia della coppia, nata in Italia.

“No, sì ce li ho gli amici, ma durante il mio tempo libero io non vengo a Trento. Sono sempre lì su internet a cercare piatti, primi secondi così. Imparato piatti diversi, così... Adesso cercato piatti siciliani. [...] Sì, tanti sono qua a Trento, ma tanti sono andati in Germania. Perché loro non ha trovato qua lavoro e sono andati avanti.” (Intervista 1M90)

“Ma io un'amica no. No veramente perché per me l'amicizia non esiste. L'amicizia forte non esiste, solo... in francese si dice 'coupinage': possiamo stare insieme per mangiare un piatto o bere qualcosa ma l'amicizia veramente di dire le mie cose no.” (Intervista 2F83)

“Sì, ho avuto amici di Gambia.” (Intervista 3M95)

“Insieme con camera, casa, Bangladesh amico.” (Intervista 5M89)

“Yeah, I have but not as much. [...] Some of them come from Nigeria, and also there's a guy I know that was working with xxxx. He's from Uruguay, he stopped working there too.” (Intervista 6M86)

“(coinquiline) Sì, altre ragazze. [...] Sì, io parla con loro. [...] Loro c'è vengo da Costa d'Avorio, anche nigeriana, uno pachistana.” (Intervista 8F97)

“(amici) Yeah, they’re all from Cinformi, all of them are in the project, only a few of them are working [...] mostly Cinformi, the ones from work we only meet sometimes to go have something if we have time, but it’s not often.” (Intervista 10M93)

“Noi prima di arrivare qua, la signora, che adesso è la nonna della mia bimba lei non ha voluto aprirmi la porta. Sì è andata da sindaco a dirgli io non sono d'accordo perché c'è una signora, però non la conosco, non posso aprire la porta. E il sindaco: proviamo, proviamo. Quando siamo arrivati qua, abbiamo bussato alla sua porta, è lei ha fatto queste nostre tende. [...] Prima di partorire è andata in giro per raccogliere tutti i vestiti della mia bimba. [...] Sì, adesso quando apro la porta lei (bambina) vuole andare da lei. Adesso lei va in giro per dire tutti non sono uguali. [...] Sì, se lei ha bisogno di qualcosa sono qua, sono alla sua disposizione. Ho bisogno di imparare la cucina italiana, è sempre qua. [...] Ho visto la lasagna in un supermercato. [...] Mi ha insegnato la lasagna, pasta asciutta, tutto! [...] Quando vai da una parte dove non sono lì tuoi parenti, tanti conoscere della gente: sì tu sei la (moglie intervistato), subito, io fatto tanto volontariato qua, ho fatto quando ero incinta banco alimentare, ho fatto tutto volontariato, abbiamo fatto tutto. Quando la gente ci incontrano 'Oh (moglie intervistato)! Io non lo conosco.” (Moglie dell'intervistato 11M95)

“Alcuni li ho conosciuti dove suonavo prima, in questo gruppo, alcuni al Cinformi, come (operatore) e (operatore). O l'altra (operatore), che non lavora più lì.” (Intervista 12M92)

“Here, no, I don't have Italian friends. Afghani, Pakistani, Nigerian. [...] Some of them are in Ala, some in Trento, some in Mori. Before we lived together, when we came we live in xxxx, after some months we transfer to Trento Residenza Fersina, then with 3 Afghani people now we live in Pilcante.” (Intervista 13M95)

“Siamo arrivati insieme (amici dal Bangladesh). Così, 27 persone. Una barca arrivate insieme 170 persone. Siamo venuti in Trentino in 27 bengalesi. Loro sono arrivati una settimana dopo. Lui

(migliore amico bengalese) è stato una settimana in Sicilia, io sono venuto subito in Trentino.”

(Intervista 14M96)

“(come conosce gli amici) Perché io sono molto curioso, quando vedo le persone saluto, se mi rispondono, comincio a chiacchierare, quando capisco il tuo nome, due giorni/tre giorni ti mando l’amicizia su Facebook e chiacchieriamo così. Poi magari ci vediamo di nuovo.” (Intervista 15M91)

4.1.4 La rilevanza del tirocinio per migliorare le competenze linguistiche nella lingua italiana

Gli utenti del Cinformi, come prevede il progetto di accoglienza, sono obbligati a frequentare la scuola di italiano quando non lavorano o svolgono altre attività. Nonostante ciò per alcune persone, in particolare gli analfabeti, le lezioni frontali non sono sufficienti per imparare la lingua italiana; questi possono fruire di altre opportunità come corsi di lingua o conversazioni con i volontari. In molti casi risulta comunque più facile imparare la lingua parlando con persone italiane sul luogo di lavoro, di tirocinio o volontariato. Agli intervistati è stato chiesto come hanno migliorato il livello linguistico e se il tirocinio è stato utile per questo scopo. La totalità degli intervistati ha affermato di aver migliorato le proprie capacità linguistiche dopo lo svolgimento del tirocinio formativo. Dalle interviste emerge l’importanza attribuita alla conoscenza della lingua veicolare per potersi integrare nella comunità e trovare un lavoro. Uno degli intervistati ha autonomamente organizzato un tandem linguistico con una ragazza italiana che voleva imparare l’inglese ed è riuscito a raggiungere un buon livello di italiano.

“La lingua è importante perché se tu capisci la lingua, ogni parte tu sei andato, tu puoi parlare con loro, ma se tu non capisci la lingua tu non riesci. Per questo motivo quando io sono entrato in Italia, prima cosa, lingua.” (Intervista 1M90)

“Prima venuto e studiato la lingua italiana e poi andavo a scuola media per fare la scuola media ma ho iniziato più tardi e mi ha detto che non puoi, non posso fare questo esame. Ho lasciato, vado avanti con lavoro e dopo prossimo anno tornato lì ancora. [...] Voglio fare tirocinio per imparare lingua.

[...] Siamo amici (i colleghi di lavoro): parliamo, anche chiacchierare, imparare di più la lingua.”
(Intervista 3M95)

“Io prima (di fare il tirocinio) di parlare italiano poco poco. Adesso un po' di più.” (Intervista 4M88)

“It's useful (il tirocinio), because there were so many things I didn't know before going there, I didn't know if I was able to finish the internship... and I was able to learn so much and communicate with them...” (Intervista 6M86)

“Qua vivo, molto importante questo Italia lingua, molto importante, imparato. Andato a scuola, anche aiuto tante persone a Isera tantissimo signora, tante persona aiutare sempre. [...] Sì meglio adesso (dopo il tirocinio), adesso meglio, tanti cose, tanti come padella, tanti non ricordo, come guardare, poi ricordo.” (Intervista 9M94)

“Yeah, I improved my Italian a lot, before I go there (tirocinio), there were many things I didn't know the name in Italian, but now I do.” (Intervista 10M93)

“Lei (la moglie) non ha fatto tutta la scuola, dopo tre mesi è rimasta incinta. Lei ha imparato con la tv, io a scuola, facevo il corso tutta la settimana, facevo la settimana piena. Avevo voglia di sapere la lingua quindi ho imparato.” (Intervista 11M95)

“Anche una cosa importante per noi, la scuola. Abbiamo questa possibilità, perché quando sono arrivato ho questo mio amico, se voglio andare a comprare il tabacco, ho visto italiani “ciao, ciao amico, come stai?”. Sono riuscito a imparare tutte cose in poco tempo. Ho visto che se hai voglia di stare qui in Italia, prima di tutto devi capire italiano. Prima di tutto, gli italiani non vogliono mai parlare inglese o francese. Anche se sono bravi non hanno voglia di parlare altre lingue. Non ho niente da fare e penso che la cosa più importante per me in questo momento è studiare. E quindi ho iniziato a studiare. Ho iniziato ad andare giù e su e a suonare jembe con questo gruppo. Ho

conosciuto gente. A volte vado a fare giro. Ho iniziato a imparare i verbi. Poi mi ha aiutato tanto questo primo tirocinio cattivo. Ho imparato tanto di più, perché parlano solo italiano. Ho detto va bene. Perché lunedì non lavoro, lunedì avevo una mia amica, lei mi ha comprato una bicicletta e mi ha detto 'io ho voglia di imparare inglese, tu hai voglia di imparare italiano, facciamo così, ogni lunedì ci vediamo al parco o a casa mia o in un altro posto' e anche lei mi ha aiutato molto per alcune frasi. Perché lei ha voglia di imparare inglese e non lo sa come me. E io ho voglia di imparare italiano e visto che è stato una cosa molto interessante e così." (Intervista 12M92)

"When I ask my teacher in English, he says no English and he explain the meaning of this word in Italian. And if we can't find the meaning of this word, we leave the word. The difficult is word. But for you people, English is easy, they are similar, a lot of words are the same. It is really important to learn Italian here." (Intervista 13M95)

"Quando arrivato al campo di Marco, ho passato 5-6 mesi a non capire e non uscire fuori mai, sempre in casa, quando sono arrivato a Isera. Ho vissuto a Isera un anno, senza lavoro, ho studiato a Santa Caterina, Don Milani. È arrivata (maestra), abita a Torbole, è venuto a Isera... maestra... per aiutare... Ho viaggiato tutto il trentino, lago, museo, sopra la montagna, ho fatto tanta festa... a Isera, Nogaredo, Trento... [...] Tutti i giorni imparo italiano. (durante il lavoro) Parlo sempre italiano." (Intervista 14M96)

"(Miglioramento dell'italiano dopo il tirocinio) Sì, un po' perché parlavo con persone italiane." (Intervista 15M91)

4.1.5 Tempo libero e piani per il futuro dei richiedenti asilo

La maggior parte degli intervistati che sta svolgendo un tirocinio o lavorando, passa il proprio tempo libero a casa, a guardare la televisione, a navigare su internet, a fare le pulizie e cucinare. Le persone inattive si dedicano invece allo studio della lingua italiana e alla ricerca del lavoro. Alcune persone

praticano sport come il calcio e il cricket o suonano uno strumento. In linea generale sembra che gli intervistati dedichino poco tempo durante la giornata a hobby o sport, alcuni perché affermano di essere molto stanchi dopo il lavoro, altri invece non si sentono abbastanza integrati nel tessuto sociale in cui vivono. Una donna del Camerun si sente cambiata dopo l'arrivo in Italia e non riesce più ad esprimersi tramite la musica e il canto. Altri intervistati sono invece molto propositivi e svolgono diverse attività, come il volontariato, utile per allargare le proprie conoscenze e reti sociali.

“Sto cercando per la scuola di pomeriggio che comincia alle 4 fino alle 5. Perché voglio fare la patente, ma sono ancora indietro della lingua, ma mio capo ha detto mi cerchiamo la scuola di pomeriggio dalle 4 alle 5, ma non ancora trovato.” (Intervista 1M90)

“Cucio, guardo la tv, e questo internet. E anche qualche volta andiamo a fare passeggiate nelle montagne. [...] (suonare la chitarra) Ah io, no bene. Faccio un po' di tutto, facevo un po' di tutto in Camerun, cantavo, un po' di tutto. Ero una donna veramente in piedi. Dopo sono cambiata, non sono ancora la donna che ero. Penso che con il tempo e con l'aiuto di Dio tutto andrà bene.” (Intervista 2F83)

“Rimasto a casa, guardavo televisione, ascoltare musica, navigato sull'internet, cucinare perché sono troppo stanco per andare a trovare loro. Ma a volte loro (gli amici) vengono a trovarmi, poi chiacchierare, mangiare, fai questa cosa ma io non troppo. Troppo stanco. [...] è faticoso, sì. Mio lavoro non è facile. Anche per fare letto mal di schiena qua. Capito? Non è facile, quando ce l'ho giorno libero devo stare a casa, riposo. È meglio per me.” (Intervista 3M95)

“Adesso io molto difficile mio tempo perché io lavoro di montagna. Ci sono solo io, adesso molto difficile la mia vita. Non c'è amici qua, non c'è altre persone. Solo io, lavoro di bar, dormire di camera. Così la mia vita.” (Intervista 4M88)

“Anche dormire, mangiare, scuola, finito. Quattro giorni scuola, anche una settimana, quattro giorni scuola. Dopo altra scuola con signora, martedì, mercoledì un'ora. Anche con Cinformi scuola. Basta. Anche tutti i giorni cercare (lavoro).” (Intervista 5M89)

“Yes, I like music, so... I listen to music and can't play, but I'm learning to play the keyboard on the internet. I also have to study the Italian language, since it's very important to me to stay, I need the Italian language.” (Intervista 6M86)

“I look for job and learn Italian. [...] I stay in my house.” (Intervista 7M88)

“Quando non vai a scuola sempre a casa e cucinare, dopo guarda la tv, dopo fai un po' di giro e basta.” (Intervista 8F97)

“Prima anche mia casa lavoro come lavare vestiti, come tutto fare, cucinare, molto importante cucinare, mangiare, perché fame bisogna mangiare. Cucinare riso, cucinare carne di mucca, come verdura, pesce, tutto. Come piadina. [...] Sì, musica. Mi piace cantare. Sì... molto piace cantare. Poi giocare a calcio, giocare pallavolo. Pallavolo meglio.” (Intervista 9M94)

“In my free time, mostly I sit here in the house, watching a movie. And football. But my favorite is football. Manchester United is my team you know. I watch all of their games when I'm at home. I started supporting them when I was in Africa. [...] I spend some of my time in Trento, with some of my guys, but before I had more time. During tirocinio I was working only 5 times a week, now I work 6 times a week, so on Sundays I have to do the housework, wash my clothes, try to prepare other things, so I have lesser time now. Before on Saturdays I do all the things, and on Sundays I go out with my friends to Trento. We go there to have some football together, but now I don't have that much time.” (Intervista 10M93)

“A calcio sì. E gioco a calcio a Rovereto con Sacco San Giorgio. [...] Sì una squadra sì. Oggi ho una partita anche.” (Intervista 11M95)

“Di solito studio, a volte vado col mio jembe in giro, vicino al fiume. [...] xxxx prima, sulla ciclabile. C’è un posto che mi piace un sacco, vado lì col mio jembe, prendo la musica, l’ascolto prima e faccio pratica sul jembe, sulla musica dell’oki duki. Loro non usano il jembe, ma se tu ascolti, la batteria è tipo jembe, però non è jembe. Se ascolti bene, suona come jembe. Poi fuma una sigaretta, impara un po’.” (Intervista 12M92)

“Yeah, in the morning I go to school for language. Then when I come back home on Thursday and Tuesday I go to biblioteca for conversation. [...] I don’t have any hobby, but sometimes I see some Italian movies and I learn some words in Italian.” (Intervista 13M95)

“Navigo in internet, guardo la tv, chiacchiero con lui (migliore amico), 2-3 ore pulire la casa. Oggi sono stato a lavoro dalle 11 alle 2, poi dormo e poi pulisco tutta la casa, poi alle 6/6.30 vado a lavorare. [...] Sì, mi piace football, ho giocato a Isera, ho fatto una partita Africani vs Bangladesh. A Isera ho giocato con degli italiani, a Isera c’è un parco piccolo, tutti i pomeriggi arrivano amici, tanti amici, tutti insieme e giochiamo insieme. Football mi piace molto. Ho fatto anche cricket. A Trento tutti vengono lì. Ci sono tanti bengalesi in Trentino, vengono a Trento e giocano a cricket.” (Intervista 14M96)

“Faccio ancora volontariato, non mi piace stare senza fare niente, quindi quando non lavoro, vado ad aiutarli. [...] cerco lavoro e vado a scuola. [...] ascolto la musica, sempre. E vado a correre.” (Intervista 15M91)

La maggior parte degli intervistati desidererebbe rimanere in Trentino nel proprio futuro. Quelli che stanno svolgendo un tirocinio o lavorano dispongono di maggiori sicurezze, contrariamente chi è inattivo ripone le proprie speranze nel trovare un'occupazione. Il lavoro è il fattore principale che

permette la permanenza in un luogo, soprattutto per chi non possiede delle reti familiari o amicali. Altri intervistati non hanno idee chiare relativamente al proprio futuro e cercano di vivere alla giornata, questi affermano di essere flessibili per eventuali spostamenti lavorativi nel caso si presentasse l'occasione.

“Nessuno sa dove tu possa stare per fare lavoro. Oggi sono qua, magari domani sono a Napoli, Milano o Roma. Nessuno sa. [...] Per il momento sono occupato con il mio lavoro. Perché in cucina anche non è facile, roba di cibo per la gente non è facile, bisogna stare attento.” (Intervista 1M90)

“No, mi piacerebbe stare qua. [...] Ma come abbiamo fatto la domanda (di protezione internazionale) qui, vorrei provare prima qua. Un anno due anni, tre anni, vedere se niente cambia. E poi i bambini devono andare a scuola, mangiare. Non è come qua che le prime anni la scuola è gratuita, lì dobbiamo pagare tutto. Qua è bene, la salute...” (Intervista 2F83)

“Mmm... questa domanda devi pensare questa domanda. Devi pensare... Comunque sono qua adesso, non lo so in futuro cosa successo in futuro ma sono qua adesso. Io posso dire così.” (Intervista 3M95)

“(Sta per trasferirsi a Venezia) Io penso di rimanere a Venezia. Di abita di cambiare nuovi amici, non sai di strada. Difficile cambiare vita. Io qua meno di tre anni, amici facile. Prossima settimana andare di Venezia, nuove persone, nuovi amici, difficile. Più tempo bisogna.” (Intervista 4M88)

“It’s difficult, with no job, it’s difficult [...] If I don’t have job by june, maybe I go to Torino, if I have a job, I stay. There is a lot of campagna here.” (Intervista 7M88)

“Sì, futuro sì. Sempre futuro Italia vivo.” (Intervista 9M94)

“Now I started working I never want to leave Italy, because you know, I love the place, the people are friendly to me. You know, in many ways it depends how you behave. So if you’re happy with the people,

it's better to stay in that place instead of moving around, you're wasting your time. I prefer to stay here maybe for the rest of my time. I love the place.” (Intervista 10M93)

“Sì, mi piacerebbe restare in Italia. Se avevo la possibilità, vorrei aiutare la gente. Perché quello che ho visto è molto importante. Quando sono venuto qui, se non avevo l'aiuto dello stato Italiano, sarebbe difficile per me, però loro mi hanno tenuto 2 anni e 5 mesi e so che è tanto. Anche io vorrei fare la stessa cosa, anche se è poco. Anche volevo lavorare con Cinformi, però non è facile per me, per questo tipo di lavoro bisogna studiare all'università. Perché so tante lingue africane, per fare mediazione. Mi piacerebbe farlo. Però vediamo...” (Intervista 12M92)

“If I found a job, I would like to do something for myself, for my family, for this country. Now I live here, I can't go back to my country. Now this is my country.” (Intervista 13M95)

“Voglio lavorare sempre alla xxxx, 10 anni, 20 anni, come vogliono loro. Abito sempre ad Ala.” (Intervista 14M96)

“Sì, mi piacerebbe restare qui. E magari lavorare in una casa di riposo. Mi piace Pergine, ma Baselga mi piace di più, perché lì ho tanti amici e ci sono tante persone che mi conoscono e mi vogliono bene. A Pergine sono arrivato un mese fa.” (Intervista 15M91)

4.2 Parte II: struttura e somministrazione delle interviste agli operatori

Sono state effettuate tre interviste agli operatori: alla coordinatrice dell'area integrazione e fondatrice del progetto che lavora presso il Cinformi da marzo 2015, ad un'operatrice che lavora a Trento da agosto 2016 e un operatore che lavora a Rovereto da ottobre 2016. Al momento delle interviste gli operatori assunti presso l'area orientamento erano sette, numero in continuo aumento. Le interviste sono durate rispettivamente un'ora e mezza, quaranta minuti e un'ora e un quarto. Due interviste sono state effettuate all'interno di un bar ed una presso un ufficio del Cinformi di Trento.

La griglia delle domande è composta da: dati degli operatori rispetto al loro ruolo all'interno del Cinformi, progettualità dell'area lavoro, implicazioni dei tirocini, attivazione e lo svolgimento dei tirocini, esito dei tirocini e per concludere le condizioni che favoriscono l'integrazione (Tabella 23). Le domande sono numericamente consistenti e alcune, seppure simili, riescono a cogliere sfaccettature differenti.

Tabella 23 Griglia dell'intervista agli operatori

<p>Dati</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quale è il tuo ruolo? • Quali attività svolgi quotidianamente? • Quale è la parte più difficile del tuo lavoro?
<p>Progettualità dell'area lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quale è il percorso dei richiedenti asilo che vengono presi in carico dagli operatori dell'area lavoro? Per esempio: quali sono le prime cose da fare una volta che si prende in carico la persona? Che scopo hanno i primi incontri? Come si programmano le attività a cui dovrà partecipare la persona? • Quali sono le attività utilizzate per la ricerca di lavoro? • Quanto restano all'interno del progetto (sia generale che dell'area lavoro)? In quali casi escono prima? • Perché lo strumento 'tirocinio' è considerato importante? • In generale, si riesce a rendere i richiedenti asilo protagonisti del proprio percorso di integrazione? Quali sono gli ostacoli perché ciò avvenga? Ritieni che sia una cosa importante? • Quali sono i maggiori ostacoli incontrati dai richiedenti asilo quando cercano lavoro? • In che modo si cerca di aiutare a superarli?
<p>Implicazioni dei tirocini</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quali azioni devono essere messe in campo per avviare un tirocinio? • Quali sono i risultati ottimali previsti dall'attivazione di tirocini? • Che ricadute hanno i tirocini sul processo di integrazione dei richiedenti asilo? • Se dovessi tracciare un percorso di integrazione quali sarebbero secondo te gli step necessari perché i richiedenti asilo si sentano a casa propria? Dove inseriresti la sfera lavorativa?
<p>Tirocini</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attivazione/svolgimento <ul style="list-style-type: none"> ▪ Secondo che criteri vengono scelti i richiedenti asilo per cui attivare i tirocini? ▪ I richiedenti asilo fanno esplicitamente richiesta di intraprendere un tirocinio o vengono proposti dagli operatori? ▪ Che livello italiano devono aver raggiunto per poter ricercare un tirocinio? ▪ In quali settori vengono avviati tirocini con più facilità? ▪ Quali sono le difficoltà principali che gli operatori incontrano nell'impostare, avviare e gestire un tirocinio?

- Che risorse individuali si punta a sviluppare attraverso i tirocini?
 - I tirocini favoriscono lo sviluppo di rapporti sociali?
 - Favoriscono l'apprendimento dell'italiano?
 - Quali sono le difficoltà principali che i tirocinanti incontrano sul posto di lavoro?
 - Durante lo svolgimento dei tirocini, che ruolo svolge l'operatore?
- **Esito dei tirocini**
 - Mediamente che esito hanno i tirocini?
 - Quando si valuta in maniera positiva un tirocinio?
 - Quali sono gli ostacoli maggiori alla buona riuscita di un tirocinio?
 - Quanto contano le attitudini individuali del lavoratore per la buona riuscita di un tirocinio?
 - Quanto è importante la figura del datore di lavoro?
 - Il Trentino presenta caratteristiche favorevoli all'avvio di tirocini?
 - Il Trentino presenta caratteristiche favorevoli per l'inserimento lavorativo?
 - Come sono cambiate queste caratteristiche da quando hai iniziato a lavorare?
 - Dopo la fine di un tirocinio che ha portato ad un'assunzione, che ruolo assume l'operatore?
 - Pensi che siano uno strumento utilizzabile anche in contesti diversi?

Integrazione

- Quali condizioni favoriscono l'integrazione (intesa in modo generico come "sentirsi a casa")? In che modo i tirocini aiutano a creare condizioni favorevoli all'integrazione?
- Quanto influiscono i tirocini sui piani per il futuro dei richiedenti asilo?

4.2.1 Le difficoltà rilevate dagli operatori nell'attivazione di un tirocinio formativo

Il progetto individuale di presa in carico viene co-progettato dagli operatori con gli utenti. Durante il primo colloquio viene effettuato una sorta di "bilancio di competenze" per capire il percorso professionale dell'utente e i suoi progetti futuri. I progetti individuali non devono seguire una procedura standard, è necessario individuare le potenzialità degli utenti e le loro competenze trasversali. Da un'intervista emergono gli aspetti che vengono esaminati dagli operatori al momento della presa in carico.

“Molto spesso questo tipo di colloquio mira anche e soprattutto al capire quali sono poi le competenze trasversali che la persona può mettere in campo: capisce, non capisce, è sveglio, non è sveglio, è disponibile, più che andare a vedere quali sono le sue effettive competenze tecniche specifiche, non puoi andare a verificare perché non c'è modo e quindi in qualche modo devi fidarti di quello che ti dice e è proprio vedere se la persona c'è, come dire, e poi in qualche modo partire con un percorso di un tipo piuttosto che di un altro, ecco per cui non c'è, come dire, una vera e propria

procedura standard che viene seguita in ogni caso, c'è un'idea, un canovaccio, ci sono delle linee guida ecco, che è bene seguire ma dalle quali anche spesso bisogna essere pronti a muoversi, appunto un po' perché bisogna fare i conti con quello che la persona dimostra di essere e saper fare".
(Operatore 2)

La creazione di un progetto condiviso risulta essere difficoltosa perché gli utenti hanno la tendenza a lasciarsi guidare dagli operatori, e gli operatori a sostituirsi agli utenti.

"Sulla parte di lavoro con gli utenti, sono due le cose più difficili, una è quella di riuscire a 'progettare con', progettare davvero con l'altra persona, perché l'atteggiamento di chi arriva a un servizio di ricerca lavoro è spesso quello di abbondino 'aiutatemi voi, perché tanto io... sono nuovo, non capisco, me lo dovete dire voi cosa devo fare'. 'Progettare con' richiede tanto tempo, il tempo per noi non è tantissimo e quindi certe volte c'è la tendenza a sostituirsi all'utente, a proporgli delle cose che vengono più da un'idea tua, che da un pensiero fatto insieme. 'Progettare con' è difficile anche perché loro hanno una buona resistenza. Tendono a fidarsi/delegare la responsabilità del buon andamento del percorso, nel bene e nel male. Grazie, se è andato bene è davvero merito tuo e stessa cosa se è andato male, la colpa è tua. Per cui è molto difficile ragionare insieme".

(Operatore 1)

"Tendenzialmente la loro speranza è sempre quella che io agisca come una bellissima agenzia di lavoro interinale o non interinale per cui gli trovo un lavoro, lo chiamo e gli dico: scegli quello che ti piace di più! Quando gli si spiega che il progetto deve essere condiviso perché altrimenti non può funzionare, non ci sono gli strumenti, eccetera, come ho dovuto fare questa mattina, c'è sempre un momento di panico che viene a volte assimilato e a volte no. Gestire chi non riesce ad assimilare questa cosa, cioè che si lascia trascinare passivamente, è difficilissimo, io in questo sono negata, cioè proprio negata e molti li perdo..." (Operatore 3)

"C'è qualcuno che si lascia guidare e se lo molli un attimo si ferma, anche dopo. C'è gente che ci contatta per ogni cosa, anche un anno dopo il progetto, perché se perdesse quell'unica occasione non avrebbe proprio idea di come fare per reagire. Altri che da soli sono venuti a proporci delle cose o delle aziende e si sono arrangiati su molte cose." (Operatore 1)

Un'altra difficoltà che devono affrontare gli operatori è quella di impostare percorsi di inserimento lavorativo con persone vulnerabili, che hanno un'alta probabilità di incontrare problematiche sul posto di lavoro.

“La seconda parte è farsi venire delle idee sulle persone davvero vulnerabili, perché nelle utenze ci sono persone più o meno inseribili al lavoro. E purtroppo per chi è meno inseribile ci sono pochissime risorse, per cui si rischia spesso di andare a trovare delle soluzioni che sono davvero poco appropriate e ad affidare il buon andamento della cosa al buonsenso e alla disponibilità dell'azienda che accoglie la persona vulnerabile. Ogni tanto si ha un po' l'impressione di affidarle una patata bollente, di affidargli un caso che anche noi sappiamo sarà difficile solo in quel periodo gestire. Questo è molto difficile”. (Operatore 1)

Un operatore trova difficoltoso segnalare alle aziende utenti che non conosce approfonditamente e che desiderano svolgere un tirocinio. Gli operatori non possono prevedere il comportamento che gli utenti terranno sul luogo di lavoro.

“Una parte che trovo personalmente piuttosto ostica riguarda il fatto di, in qualche modo, supportare delle persone e segnalarle per dei tirocini, quindi in qualche modo farmi da garante per loro rispetto appunto agli enti o alle aziende che contatto, laddove in realtà ho una conoscenza molto poco approfondita della persona. Questo per diversi motivi: in particolare perché seguiamo molte, molte persone e quindi non abbiamo materialmente il tempo e la possibilità di avere una conoscenza approfondita. Lavoriamo sempre in sinergia con gli operatori dell'accoglienza e quindi con gli operatori che seguono quotidianamente gli ospiti all'interno degli appartamenti e che quindi hanno evidentemente una conoscenza più approfondita delle persone però non è raro che si rivelino delle discrepanze tra la condotta quotidiana in casa e quello che magari il ragazzo fa in azienda.”
(Operatore 2)

Da un'intervista emerge la difficoltà nel gestire i rapporti con le aziende, soprattutto dal punto di vista delle trattative economiche.

“Allora ovviamente ci sono aziende più semplici e aziende meno semplici ma dipende proprio dal carattere del titolare non è che sia una cosa... anche dove ci sono tirocinanti che si stanno comportando molto bene, matching ideali eccetera, eccetera, ci sono dei titolari che sono dei camurriosi. Soprattutto gestire la parte economica, cioè le trattative economiche, il recupero crediti quando non pagano, cose di questo genere.” (Operatore 3)

Durante il percorso di presa in carico è importante assecondare i desideri dell'utente e incanalarli in un progetto strutturato. Allo stesso tempo è necessario cogliere le opportunità che si presentano nel mercato del lavoro, come per esempio la disponibilità di un'azienda nell'accogliere un tirocinante. Un limite del progetto è rappresentato dal fatto di essere organizzato nell'ottica dell'emergenza, ciò non lascia spazio a processi di lungo periodo.

“Allora, come dire, la volontà della persona, per quanto mi riguarda, ha molta importanza. Se uno vuole fare una cosa piuttosto che un'altra, io magari provo a spiegare quali sono le mie ragioni, la mia valutazione, a dare un consiglio, di certo non forzerò quel desiderio, quelle aspettative, quella volontà. Perché non credo che sia opportuno, non credo che funzioni forzare questo tipo di processi, laddove, mi ripeto, non abbiamo il tempo, le risorse, il modo di lavorare a fondo e quindi costruire le condizioni perché quel processo di cambiamento avvenga, dobbiamo un po' prendere quello che viene. Questo è un limite del progetto ma lavoriamo in un progetto che si chiama "accoglienza straordinaria" e che è sinonimo di emergenza anche se gli addetti ai lavori forse non sono contenti di sentire questa parola ma questo è, e quindi i processi lunghi purtroppo non hanno posto, quindi dobbiamo un po' lavorare su quello che c'è, subito, immediatamente, laddove l'immediatamente non si riferisce a questo esatto istante ma magari alla settimana, al mese, ai tre mesi, ai sei mesi... ok? E quindi quello che la persona desidera ha un peso importante, altrettanto importante è l'occasione che in quel momento si crea, quindi ciò che il territorio, gli enti, le aziende, la situazione offre. Quindi quello che in realtà si cerca di fare, o io cerco di fare, è creare un match, un incontro appunto tra quello che la persona desidera e quello che effettivamente è disponibile, senza appunto andare a forzare questo genere di cose perché secondo me non funziona.” (Operatore 2)

Per quanto concerne il protagonismo degli utenti nel proprio processo di integrazione, un operatore evidenzia il fatto che vi siano occasioni che i richiedenti asilo possono sfruttare per mettersi in gioco in prima persona. Il Cinformi offre un ampio numero di attività fra cui il volontariato, laboratori, eventi e corsi di formazione, ma spetta agli utenti la volontà di partecipare. Le varie attività proposte possono essere utili per imparare la lingua italiana e creare delle reti sociali sul territorio, esse mirano a lavorare sulla consapevolezza degli utenti e li preparano ad affrontare il mondo lavorativo.

“Secondo me, ottimisticamente, posso dire che possono (gli utenti) essere protagonisti del proprio processo di integrazione perché le occasioni per loro non mancano, le attività di volontariato in questo senso rappresentano un'opportunità formidabile di imparare l'italiano, conoscere il territorio, conoscere persone sul territorio che in qualche modo possono avere anche in futuro, in situazioni che non puoi prevedere un ruolo attivo nel tuo processo di integrazione e nel momento in cui la persona riesce a cogliere questo aspetto, a cogliere quanto partecipare ad iniziative di volontariato, chiamiamo volontariato un po' tutto no, le possibilità che non sono il lavoro ecco, o la formazione. Quindi: attività laboratoriali, partecipare a eventi tipo feste, ecco insomma tutto quello che significa uscire di casa, incontrare persone, conoscere i territori, conoscere gli enti, conoscere le dinamiche che regolano tutto questo, è un'occasione straordinaria per alimentare il processo di integrazione dei richiedenti asilo, d'altra parte, come dire spetta a loro fare questo scatto, voglio dire possono esserci tutte le proposte di volontariato del mondo ma laddove non c'è il desiderio di mettersi in gioco e di cogliere queste occasioni, chiaramente questo processo non si innesca, anzi avviene un cortocircuito per cui la persona in un qualche modo si sente presa in giro, passatemi questa espressione, sono qui da un anno e voi continuate a propormi il volontariato, cosa me ne faccio io del volontariato? Io voglio un lavoro. Eh ho capito ma se tu avessi aderito alle iniziative di volontariato dal primo mese adesso staremmo parlando di lavoro e non ancora di volontariato, se dopo un anno ti sto ancora proponendo attività di volontariato è perché quello è il livello delle tue competenze, delle tue conoscenze e anche di consapevolezza, è lavorare sulla consapevolezza, è questo che bisogna fare fin dall'inizio ed è questo che, l'ambito che possiamo andare a smuovere coinvolgendo le persone in quelle iniziative”. (Operatore 2)

L'azione pratica necessaria all'attivazione di un tirocinio è la ricerca delle aziende disponibili ad assumere un tirocinante. Questa ricerca viene effettuata in presenza dell'utente perché abbia modo di comprendere il metodo ricerca del tirocinio e quali difficoltà incontrano gli operatori.

“Di solito dopo questi incontri di colloquio abbiamo degli incontri di ricerca, che cerchiamo di fare solo in presenza dell'utente. Questo per dare un rimando di realtà su come facciamo a cercare, dove cerchiamo, così che possano vedere anche loro quando stai cercando una ditta di pulizie, praticamente che cosa, vai sulle Pagine Gialle, tiri giù l'indirizzo, il numero di telefono, lo segni. E anche per dare un rimando di realtà su quanto è difficile, perché poi l'idea che questa sia una banca di aziende è molto diffusa. È vero che noi abbiamo una mappatura, per cui ce le abbiamo presenti, ma è anche vero che ci mettiamo tante ore prima di trovare qualcuno che ci dica di sì.”

(Operatore 1)

Trovare un'azienda disposta ad attivare un tirocinio è estremamente difficile a causa dei numerosi rifiuti da parte dei titolari. Secondo un operatore, una volta che il tirocinio viene attivato, questo procede senza particolari difficoltà, quindi il monitoraggio non risulta troppo impegnativo. L'operatore ritiene che le aziende siano consapevoli del compito educativo e relazionale che deriva dall'attivazione di un tirocinio formativo e siano dunque capaci di risolvere eventuali problematiche, senza la mediazione degli operatori.

“Sì, allora, impostare il tirocinio, tu dici la ricerca dell'azienda, è un fatto determinante e secondo me anche piuttosto faticoso e frustrante, cioè prima di trovare un'azienda che ti dice di sì, ne hai trovate venti che ti hanno detto di no e non sempre diciamo in maniera educata, ecco. Va beh, senza voler fare le vittime, comunque al di là di questo, sì, trovare l'azienda non è semplice, far coincidere il desiderio dell'azienda con il desiderio e le risorse dell'aspirante tirocinante, non è semplice. In fin dei conti ci si riesce più spesso di quanto non si creda perché alla fine tirocini se ne attivano in gran quantità, non so darti dei numeri, non so darti delle statistiche, però se ne attivano un bel po' e una volta attivato il tirocinio, questa è un po' la mia esperienza, che per quanto breve, insomma, non è poi così breve, o comunque un campione anche sufficientemente rappresentativo posso averlo visto, il tirocinio va abbastanza da sé, questa è una parte... che fortunatamente perché è una parte, come dire, attivare un

tirocinio è complicato e faticoso, dopodiché una volta attivato, se il ragazzo ha capito che quella è la sua occasione e l'azienda è in qualche modo disposta ad essere un minimo elastica, di solito le cose funzionano, o se non funzionano, non funzionano e basta. Quindi come dire la gestione del tirocinio, quella che dovremmo chiamare più propriamente il monitoraggio del tirocinio, è una parte abbastanza soft del lavoro. Si organizzano delle visite in azienda con cadenza mensile, potrei dare come idea di massima, delle telefonate, si controlla che il ragazzo insomma sia contento, che l'azienda lo sia altrettanto e di solito non ci sono grandissimi problemi. Quando i grandissimi problemi sorgono, di solito si chiude, perché, cioè nel momento in cui l'azienda prende un tirocinante è consapevole che si prende un impegno, anche per questo è così difficile attivare, perché spesso le aziende non hanno voglia di prendersi la responsabilità di prendersi un tirocinante, che è comunque un affare oneroso in termini di tempo, di investimento, sai che è una persona che parla magari poco italiano, devi avere tanta pazienza... quindi nel momento in cui ti dicono di sì, sanno che dovranno anche andare ad agire su aspetti relazionali, su aspetti che potremmo definire i prerequisiti lavorativi e quindi nel momento in cui un ragazzo palesa magari delle mancanze, non è che l'azienda necessariamente ti chiama e dice qua le cose non funzionano, no prende il toro per le corna: affronta la situazione con il ragazzo, poi magari ti aggiorna, guarda che, come dire, questo dimostra una scarsa consapevolezza, ha dei limiti... però stiamo affrontando la cosa, tu in qualche modo, il tuo ruolo è quello di supervisore, più che di persona che interviene attivamente, forse è un ruolo che mi sono ritagliato io per una scelta un po' di comodo? Non lo so, non mi pare insomma, quando c'è stato bisogno di intervenire sono sempre intervenuto ma principalmente io vedo che le aziende, che sono abituate probabilmente anche molto più di noi, ad avere delle persone con cui lavorare e con le quali fare i conti quotidianamente rispetto allo svolgimento di mansioni, rispetto agli orari, rispetto a dei ruoli, sanno gestirla questa parte, per fortuna che è così insomma, altrimenti non si andrebbe da nessuna parte insomma.” (Operatore 2)

Un altro operatore esprime un'idea differente in merito ai rapporti che si creano con le aziende. Le aziende sono spesso interessate alla convenienza derivante dall'attivazione di un tirocinio, ovvero avere a disposizione un lavoratore a basso costo, e gli operatori devono essere dunque capaci di evitare

che avvenga uno sfruttamento lavorativo dei tirocinanti. Riuscire ad individuare le dinamiche di sfruttamento è difficile, soprattutto quando le versioni dei datori di lavoro e degli utenti sono discordanti.

“Sicuramente il tirocinio ha una valenza formativa, ma quando lo proponi, l’azienda è sicuramente interessata alla parte della convenienza, di avere qualcuno che ti dà una mano, magari ti ruba un po’ di tempo perché comunque gli devi insegnare, però intanto il costo è basso e ti dà quella mano in più di cui hai bisogno in quel momento. Può essere uno scambio sano o malato. Darti del tempo per ricevere del lavoro, darti un sapere per ricevere una mano può essere uno scambio malato, con fini non limpidi e limiti che possono assomigliare allo sfruttamento. È una cosa molto complicata, saper leggere nel tempo questo tipo di segnali. E per fare sintesi sulla versione dei due. Sempre quando si parla prima con l’azienda e poi col ragazzo vengono fuori esperienze che certe volte sono simili, certe volte sono proprio due esperienze diverse. Quello che è successo è in realtà una cosa sola. È molto difficile capire cosa succede quando non ci siamo. In più è molto difficile gestire le situazioni opache, in cui c’è una convenienza molto alta per il datore di lavoro eppure il ragazzo tutto sommato ha bisogno di quell’esperienza lì e ci sta anche dentro perché ha proprio voglia di lavorare e non rinuncia a questa opportunità solo perché ha questo profilo un po’ opaco. È molto difficile da gestire questa parte.” (Operatore 1)

Avere a disposizione un alto numero di tirocinanti può inquinare il mercato del lavoro attraverso lo sfruttamento di manodopera ciclica di ricambio. I monitoraggi presso l’azienda, sede del tirocinio, possono servire a prevenire ed evitare situazioni di sfruttamento lavorativo.

“Nel bene e nel male perché ci sono molti tirocinanti sulla piazza, per cui il rischio è quello di averne ciclicamente per sostituire il dipendente è alto. Per cui hai sempre tirocinanti per una parte del lavoro e non assumi più la persona per farla. La nostra forza rispetto ad altri tirocini è quella di fare i monitoraggi in sede, perché è più facile capire cosa sta succedendo. Cerchiamo di avere un occhio clinico sulle situazioni che ci sembrano più a rischio. [...] L’abitudine ad avere tanti tirocinanti diminuisce le assunzioni e c’è sicuramente più concorrenza anche sui tirocinanti.” (Operatore 1)

Gli operatori hanno delle lacune per quanto riguarda alcune competenze tecniche specifiche relative ai settori professionali in cui si attivano i tirocini. Essi si trovano in difficoltà a risolvere determinate problematiche, per esempio quando i datori di lavoro non monitorano adeguatamente il tirocinante e nel caso in cui gli utenti siano molto lenti, poco precisi e poco intraprendenti sul posto di lavoro.

“In più, noi lavoriamo con i richiedenti asilo, quindi non conosciamo le specifiche di ogni lavoro, della carpenteria, del ferro, del panificio... per cui è molto difficile che consigli dare al ragazzo, se il datore di lavoro non ha voglia di fare dei monitoraggi un po' specifici o non segue direttamente il ragazzo perché lo seguono in tanti, per noi è molto difficile dare quei rimandi che sono utili ad apprendere di più, perché sul campo non ci siamo. In più, ci sono delle tipologie più complicate da gestire, ad esempio sulle persone molto lente, sulle persone molto remissive ed obbedienti, ci sono delle dinamiche molto difficili da scardinare su cui noi, per esempio io non mi sento di avere gli strumenti per lavorare. Non riesco ad avere quegli strumenti per far capire a te che devi essere più intraprendente, posso dirtelo anche 71 volte, però poi se non lo capisci con la parola, non riesco a dimostrartelo. Se il datore di lavoro si lamenta che... posso dirti 'quando hai finito una cosa, cercane un'altra', però se poi da te non viene iniziativa, io non sono sul campo, quindi non posso farti vedere cosa devi fare. E così con le persone molto lente. Ci sono persone a cui ogni monitoraggio diciamo che devono essere più veloci per essere assunte, ci sono persone poco precise. Ci si può anche impegnare, ma una persona è così... ci sono alcune cose che sembrano imm modificabili e questo è un po' faticoso. Poi non so se questo corrisponde alla realtà, però alcune cose sembrano insormontabili. Dici: non so, ce la faremo mai?” (Operatore 1)

I settori in cui vengono attivati i tirocini sono legati all'area territoriale di residenza degli utenti. Dalle interviste emerge che è semplice attivare tirocini nel settore della ristorazione in zone turistiche. Gli operatori si ripropongono di non attivare tirocini durante la stagione per evitare situazioni di sfruttamento lavorativo. In città si riescono ad attivare tirocini soprattutto all'interno delle imprese, nei servizi, nel settore delle pulizie e dell'assistenza. Numerosi tirocini vengono attivati anche nel settore agricolo e manifatturiero, nelle carpenterie in ferro, in aziende che si occupano di assemblaggio e facchinaggio.

“Dipende molto dalle aree territoriali, in zone turistiche la ristorazione vince. Molto difficile, perché ci stiamo riproponendo di non attivare in stagione, ma su alcune zone, il Garda, Predazzo, la stagione è l’unico momento in cui si lavora, per cui è molto difficile non attivare in stagione. E non solo in ristorazione, lavorano anche tutti gli altri, panifici... tutta la parte artigianale legata alle carpenterie e il ferro, artigiani, panifici si attiva abbastanza facilmente. Qualcosa sulle imprese si sta muovendo, soprattutto sulle città. I servizi, le pulizie, l’assistenza. Agricoltura anche tanto.”
(Operatore 1)

Un operatore ritiene che il Trentino non sia un territorio particolarmente favorevole all'avvio di tirocini, proprio perché il settore economico trainante è quello turistico, in cui nella maggior parte dei casi si lavora stagionalmente. Il tirocinio stagionale rappresenta un problema sotto diversi punti di vista: il rischio di sfruttamento e i ritmi lavorativi accelerati, che non conciliano un clima di insegnamento, di crescita e la creazione di relazioni sociali.

“Allora il settore economico trainante, o uno dei settori economici trainanti è il turismo e il turismo lavora stagionalmente, allora il tirocinio stagionale è una fattispecie problematica perché lavorare solo per alcuni periodi dell'anno, già di per sé, secondo me pone le basi per un lavoro, passatemi l'espressione forte, ai limiti dello sfruttamento. Ritmi di lavoro, monte ore settimanale, riposi che saltano, scarsa cura del lavoro e delle relazioni e delle procedure all'interno del lavoro perché tanto sai che tra tre mesi è tutto finito, cioè l'importante è dare tutto in tempo breve, chi se ne frega se vado d'accordo col collega oppure no, tanto l'anno prossimo ce n'è un altro. Allora, il lavoro stagionale di per sé ha delle dinamiche molto particolari, molto basate sulla performance del qui ed ora e quindi del profitto immediato e molto poco sul processo di lunga durata. Esattamente l'opposto del terreno in cui affonda le radici il tirocinio, quindi un processo di formazione che ha dei tempi e dei metodi che hanno bisogno di pazienza, di calma, di situazioni come abbiamo detto favorevoli. Questo è un aspetto, in più come dire, inserire tirocinanti al posto dei lavoratori stagionali, significa inquinare il mercato del lavoro, cioè significa che queste stesse dinamiche vengono amplificate al massimo, cioè addirittura io non ho un problema se vado d'accordo con il collega o no, se vado d'accordo con il tirocinante... cioè figurati se uno sta a curare... il tirocinante è di per sé una figura passeggera e

quindi laddove la logica del profitto prevale su tutto, il tirocinante avrà probabilmente delle condizioni più sfavorevoli.” (Operatore 2)

4.2.2 Le competenze individuali che gli utenti sviluppano durante il tirocinio e le difficoltà emerse

Il tirocinio formativo mira a sviluppare delle competenze necessarie all'inserimento lavorativo degli utenti. Un aspetto importante, emerso dalle interviste, è che i tirocinanti imparino a gestire l'organizzazione della quotidianità.

“Saper gestire, come dire, l'aspetto organizzativo, è una parte molto importante: cioè, banalmente, recarsi quotidianamente, con puntualità, sul luogo di lavoro è un aspetto ovviamente fondamentale. Sembra una sciocchezza ma nel momento in cui magari abiti lontano, in un posto un po' sperduto, non hai la macchina, magari non hai a disposizione un computer per controllare gli orari dei mezzi pubblici, insomma tante piccole cose che diciamo in una situazione, chiamiamola normale, si danno per scontato, nel caso dei nostri utenti spesso scontate non sono. Allora già, secondo me, venire a saper affrontare l'aspetto organizzativo della quotidianità è uno dei punti salienti insomma della questione, della questione tirocinio che ti impone di sapersi organizzare, ti impone e se arrivi tardi una volta magari non succede niente, due volte così così, tre volte il tirocinio inizia a saltare forse insomma, quindi lavorare un po' sull'organizzazione dei tempi. Poi magari ti devi portare il pranzo da casa quindi il giorno prima magari sei tornato tardi dal lavoro proprio perché abiti lontano, i mezzi pubblici non sono così frequenti, ti devi preparare il pranzo, devi stare fuori tutta la giornata quindi ci sono dei ritmi faticosi... Insomma secondo me l'aspetto organizzativo è fondamentale. Chiaramente lavorare sull'aspetto organizzativo fa parte di quel più ampio ambito che chiamiamo consapevolezza di sé e della propria situazione e dell'occasione che si ha avuta.” (Operatore 2)

Durante il tirocinio è importante che gli utenti migliorino la lingua italiana, apprendano le normative sulla sicurezza e sviluppino una coscienza aziendale, ovvero la consapevolezza di far parte di un'organizzazione.

“Allora di default, di default noi inseriamo il miglioramento dell’italiano, l’apprendimento delle normative sulla sicurezza, sicuramente come diciamo competenze trasversali, e una cosa importante ma difficilissima da far passare è sviluppare una coscienza aziendale, cioè non avere solo l’idea che io lavoro e prendo i soldi ma che faccio parte di un’organizzazione a cui contribuisco e che in cambio del mio lavoro mi danno da, cioè mi pagano, cioè vuol dire che c’è una prestazione sinallagmatica per capirci e anche che, voglio dire, un rapporto di lavoro si deve basare sulla fiducia reciproca, è difficilissimo, difficilissimo. Cioè la coscienza organica dell’azienda, hanno l’idea del pezzettino proprio, cioè io batto il mio e basta. Sì, come competenze trasversali queste direi.” (Operatore 3)

Gli operatori concordano sul fatto che uno degli obiettivi principali del tirocinio sia lo sviluppo di reti sociali. Durante il tirocinio gli utenti hanno infatti la possibilità di entrare in relazione con persone trentine che possono rappresentare degli utili contatti a livello professionale.

“Nel senso che vieni a contatto con una realtà diversa da quella della cerchia dei tuoi amici, dei tuoi connazionali, quindi devi necessariamente venire a contatto e contatto anche ravvicinato e prolungato con persone che parlano un’altra lingua, che provengono magari da un’altra regione, altre provenienze culturali, altre abitudini, altri ritmi e sì, chiaramente è un modo per venire a contatto con persone quindi anche di avere occasioni di tessere nuove relazioni sociali.”

(Operatore 2)

“In generale uno straniero, soprattutto uno straniero che arriva da un tessuto sociale e lavorativo molto distante dal nostro, anzitutto non ha una rete, non ha una rete quindi il tirocinio può essere un punto di partenza buono per costruirsi una rete di contatti professionali.” (Operatore 3)

In molti casi, gli utenti hanno degli scatti di iniziativa, linguistici e igienici all’avvio del tirocinio perché si trovano per la prima volta soli in un contesto italiano.

“Hanno un peso molto grosso, perché è il primo impatto in un contesto operativo locale e è una prima fonte di guadagno, che per loro è un punto di arrivo quasi. È il primo momento in cui sono da soli. La maggior parte di loro non è mai stata da sola in un contesto italiano per più di 10 minuti, o in

interazione con persone italiane che esigono qualcosa da lui per molto tempo. Per cui se hanno degli scatti linguistici, di iniziativa, di igiene, persone che iniziano a vestirsi meglio, a parlare meglio, a capire improvvisamente come funzionano gli appuntamenti. Non tutti i tirocini vanno bene e hanno questo effetti, ma di solito è così.” (Operatore 1)

Gli operatori hanno rilevato delle difficoltà incontrate dagli utenti durante il tirocinio, con delle differenze in base ai Paesi di origine. Le persone provenienti dal continente africano prediligono un apprendimento pratico, che avviene tramite l'osservazione, e dunque impiegano molto tempo ad imparare le metodologie di lavoro spiegate oralmente.

“Dipende molto dal paese di provenienza. Considerazione personale: gli africani hanno un apprendimento molto pratico, non riescono a dirti come hanno fatto. È difficile che te lo dicano, che te lo dicano in ordine, che possano insegnarlo ad altri a voce, perché nel loro paese se guardano i loro compaesani, a un certo punto capiscono come si fa. Per cui per loro credo che sia abbastanza normale avere un sacco di problemi all’inizio e che la persona che insegna stia lì e ti spieghi delle cose semplici per un lungo periodo, perché lì si fa così. Ti dicono che non hanno incontrato problemi, anche se non è così perché all’inizio ci vuole il tempo per imparare. L’abitudine ad avere un intermediatore tra loro e il datore di lavoro spesso porta a delegare tutta una serie di problemi al tutor.” (Operatore 1)

“Fanno una fatica mostruosa a imparare a farlo nei tempi e secondo me anche qua è un fatto culturale, perché si vede più su certe nazionalità che su altre, cioè l’idea che non è che puoi prenderti tutto il giorno. Cioè l’esigenza è l’esecuzione in un tempo, non solo l’esecuzione precisa, è difficilissimo, cioè fanno proprio fatica, ci arrivano dopo quattro mesi di tirocinio quelli bravi.” (Operatore 3)

I ritmi lavorativi italiani risultano estremamente alti per le persone provenienti dall’Africa, ma non per le persone asiatiche, che tendono a fare molti straordinari, anche se non richiesti.

“E poi all’inizio sono molto stanchi, sono dei ritmi molto alti. Non per gli asiatici, che sono abituati ad altri ritmi, ma per gli africani sono proprio tanti. Hanno spesso mal di schiena, sono stanchi,

devono andare a dormire. E poi vengono da due anni in cui hanno affrontato il peggio del peggio, ma in effetti non hanno mai avuto una routine produttiva, quindi tutto un ritmo da prendere. Sugli asiatici è un po' diversa la cosa, anche loro ci dicono che non hanno mai problemi, però loro hanno la predisposizione e abitudine a lavorare molte più ore, per cui anche loro dicono che qua si lavora tantissimo, ma è perché anche loro si prestano a fare tutti gli straordinari, arrivano un'ora prima, vanno via un'ora dopo anche se non c'è niente da fare.” (Operatore 1)

I problemi di comunicazione tra gli utenti e i titolari delle aziende vengono delegati agli operatori, che vengono considerati degli intermediari.

“Uno dei problemi più grossi è quello della comunicazione con il datore di lavoro, fanno abbastanza fatica a chiedere un feedback. Credo che una persona con il nostro percorso scolastico sia più abituata a chiedere dei feedback sul proprio operato, loro non lo fanno mai. Forse perché pensano che casomai sia io a dirlo. Questa è una delle cose più difficili quando firmano un contratto, io sparisco e loro devono finalmente rivolgersi al datore di lavoro per tutto. Lì fanno molta fatica, ma loro non lo riportano, perché nella loro testa credo che sia qualcosa di cui loro non si devono occupare più di tanto.” (Operatore 1)

Gli utenti hanno difficoltà nel capire i compiti impartiti dai datori di lavoro, soprattutto quando parlano in dialetto trentino, e, nella maggior parte dei casi, affermano di aver compreso le consegne nonostante non sia vero, con il rischio di creare problemi sul posto di lavoro.

“Fanno molta fatica a capire, loro dicono 'sì, ho capito' e invece non hanno capito, questo è un problema che ci riportano, perché le persone sul lavoro parlano molto veloce. Vivono con noi tutto il giorno, li abituiamo a parlare piano durante gli incontri, arrivano lì e la gente parla in dialetto, poco in italiano e quell'italiano lì è comunque sbrodolato.” (Operatore 1)

“Uno degli aspetti che ritorna costantemente: quello di comprendere le consegne. Il datore di lavoro, il tutor, il collega ti dice di fare questo, questo e questo, 'sì, sì' e poi ragazzi apriti o cielo, questa cosa qua, come dire, noi ci insistiamo tantissimo. Non puoi dire 'sì, sì' se non hai capito perché poi combini un disastro, e quando il disastro è combinato sono guai seri. Quindi comprendere le consegne e quindi

riuscire a svolgerle in maniera adeguata è una delle difficoltà principali, ma questo è, come dire, evidente, nell'ordine delle cose.” (Operatore 2)

Per quanto concerne la comprensione delle consegne, un operatore evidenzia il fatto che il problema degli utenti durante il tirocinio non è il compiere degli errori ma la difficoltà di *entrare nella logica che sbagliare serve per imparare*, cioè capire cosa sbagliano per poi correggersi e migliorare l'esecuzione del compito.

“Sul progetto formativo bisogna indicare, subito dopo le attività previste, quindi le mansioni che la persona andrà a svolgere, quali sono gli obiettivi formativi del tirocinio. Uno dei punti che si ripete immancabilmente perché è una delle competenze trasversali che sono in gioco nel tirocinio è 'comprendere la qualità del servizio e del prodotto portato a termine', è una competenza di base ma al tempo stesso una competenza molto elevata, cioè per capire se hai lavorato bene, devi sapere che cosa bisogna fare per lavorare bene, cioè devi avere tutta una serie di conoscenze interconnesse che insieme possono portare a formulare una valutazione sul tuo operato. Questa cosa non è banale, anzi, è complessa, ma è complessa non solo per i richiedenti asilo ma per ognuno di noi ed è qualcosa che ognuno di noi è costantemente portato a fare, lavorare su questa parte significa aver voglia di migliorarsi ogni giorno, quindi è una cosa che ci riguarda tutti, quotidianamente e non solo nel lavoro. Se loro non mettono in luce questo tipo di problemi e perché, come dire, non sono ancora riusciti a costruire quella mappa e quelle connessioni, non sono riusciti a unire i puntini, capito come? E quindi ad avere il quadro, sono là che vedono un puntino là e un puntino là e il quadro complessivo manca, questo è un aspetto su cui lavorare evidentemente. Allora, ti faccio un altro esempio: l'azienda che attiva il tirocinio sa che molto probabilmente andrà a lavorare con una persona che ha scarsa capacità di comprensione dell'italiano, quindi gli dà magari da fare delle cose e questa persona magari sbaglia, ora il problema che viene messo in luce non è tanto il fatto che la persona abbia sbagliato a fare la cosa, quanto piuttosto il fatto che la persona abbia prima detto di aver capito e poi ha sbagliato, allora il problema non è sbagliare, è non rendersi conto che si sbaglia, è sempre là il gioco. Allora, ti spiego le cose, 'hai capito?' 'sì, sì' e poi ragazzi, il contrario e allora lì, lì è un problema, ribadisco: non è compiere errori, tutti compiamo errori e chi accoglie in tirocinio è

necessariamente preparato a accogliere una persona che probabilmente farà più cose sbagliate che giuste, il problema è entrare nella logica che sbagliare serve per imparare e quindi comprendere il messaggio, questo è il punto.” (Operatore 2)

Il rapporto dei tirocinanti con il datore di lavoro può risultare difficile anche a causa della posizione gerarchica di subordinazione.

“In alcuni casi interfacciarsi con una persona di grado, cioè considerato di grado superiore in una scala gerarchica, avere la capacità di relazionarsi all’interno di un rapporto gerarchico in alcuni casi è difficile, è difficoltosa.” (Operatore 3)

Infine, i tirocinanti faticano a gestire situazioni conflittuali con i colleghi di lavoro nel caso in cui vengano insultati o non si sentano apprezzati.

“Soffrono moltissimo la cattiveria dei colleghi. Se c’è qualcuno che lì non li vuole, che gli urla addosso, che li insulta, che gli insulta la mamma, lì proprio scattano dei casi nazionali. Non è mai facile lavorare in un posto dove qualcuno non ti vuole. È anche vero che in questi casi qua, vai dal datore di lavoro e cerchi di capire un po’ come fare, ma questa cosa non accade mai, oppure te ne vai. Non le gestiscono quasi mai queste cose qua, raramente. Quindi tante volte interrompiamo. Spesso poi sono altri stranieri, non è detto nemmeno che siano legate al razzismo, per esempio in cucina la tensione è alta, la gente che gli urla perché gli si è rovesciata l’insalata per terra, gli dice 'dai s.....o, tirala su tu', però magari con noi erano più gentili, ma la tensione sarà alta sempre. Ecco queste cose qui le soffrono molto, soprattutto su un tirocinio, se fosse lavoro credo che se la metterebbero via di più.” (Operatore 1)

4.2.3 Gli ostacoli presenti nella ricerca attiva di lavoro e il ruolo del datore di lavoro

Durante la ricerca attiva di lavoro, gli utenti incontrano delle difficoltà derivanti dall'uso della tecnologia. I richiedenti asilo vengono supportati dagli operatori per l'utilizzo di internet e si muovono personalmente sul territorio per portare il proprio CV presso le aziende.

“Allora, diciamo che ahimè, la ricerca lavoro ha negli ultimi anni, nel mezzo informatico, in internet lo strumento principale. Questo vuol dire che per cercare lavoro e poterlo fare con spettro abbastanza ampio di possibilità è necessario: uno, saper parlare, leggere e scrivere in lingua italiana, almeno a un livello sufficiente, e due sapere utilizzare il computer o in alternativa il telefono per andare a reperire le informazioni, le offerte, tutto quello che serve, appunto, online. Partendo da questo presupposto, a cui aggiungo il fatto che molto spesso, la maggior parte della nostra utenza non possiede queste competenze, il compito si fa abbastanza arduo e quindi sostanzialmente i canali che utilizziamo e che io personalmente utilizzo sono due: uno, invio della persona sul territorio per la presentazione dei curriculum e quindi della propria candidatura spontanea in quelle aziende che abbiamo insieme cercato su internet, quindi io gli fornisco i recapiti di un tot di aziende, prepariamo insieme un piccolo colloquio, una piccola presentazione che il ragazzo deve saper preparare e riproporre nel momento in cui appunto si presenta per presentare la propria autocandidatura. Dall'altro invece la risposta invece agli annunci che si trovano principalmente, come abbiamo detto, su internet, diciamo che in questo il sito dell'agenzia del lavoro è sicuramente la fonte privilegiata, anche se non l'unica e quindi laddove, diciamo, ci sono le capacità della persona di gestire in autonomia questa parte le prime volte rispondiamo insieme all'e-mail, poi preparo un modello che loro possono riutilizzare di volta in volta inserendo solamente i dati variabili tipo il nome dell'azienda, la data di pubblicazione dell'annuncio, la figura per la quale ci si candida e appunto affinché possano poi consultare in autonomia gli annunci e rispondere anche in autonomia utilizzando magari il telefono. In realtà questa parte qui è abbastanza faticosa e quasi mai le persone riescono a gestirla, per cui la risposta agli annunci la faccio quasi sempre insieme alla persona e mentre invece magari lavorano un po' più in autonomia sulla consegna delle candidature, quindi sull'andare fisicamente sul posto in azienda a portare il curriculum.” (Operatore 2)

Un altro ostacolo incontrato dagli utenti è quello di non riuscire ad entrare nella logica del funzionamento del mercato del lavoro italiano.

“Alcuni sono abituati al fatto che nel loro Paese non si cerca lavoro ed è già uno step mentale davvero importante perché, o addirittura, non lo so, in Paesi come la Libia sono abituati che si mettono su una

rotonda in statale e passa un furgone che li raccoglie, nel senso... Oppure comunque non si cerca lavoro, il lavoro si trova perché il bisogno di braccia per fare qualcosina c'è sempre e questo, quando poi si mettono a cercare lavoro, certi, hanno un po' lo stile del bagging, cioè non è il come dice, la prospettiva non è in come posso essere utile io per te." (Operatrice 3)

Un'operatrice ritiene che le principali difficoltà che gli utenti incontrano nella ricerca del lavoro sono: *le scarse risorse personali a livello di preparazione e qualifica e la mancanza di una rete sociale.* Dall'intervista emerge inoltre la problematica rappresentata dalla transitorietà della situazione giuridica dei richiedenti asilo, che sono ospitati in un progetto con forti profili di assistenzialismo.

"Direi che gli ostacoli sono: le scarse risorse personali a livello di preparazione e qualifica, la mancanza di una rete, chi ha qui una rete, pachistani, senegalesi, trovano comunque da soli, chi fa fatica è chi è qua isolato. Direi che tra gli ostacoli, anche se non è il più grosso, di essere qui in una condizione transitoria e di non riuscire da subito a concentrarsi su un progetto di ricerca lavoro. Perché da quando arrivano vengono messi in un processo psicologico di stand-by e attesa. Noi possiamo ripeterglielo tutti i giorni che è meglio imparare l'italiano e cercare lavoro, tanto poi resti qua intorno. Ma è vero che d'altra parte lo Stato gli dice 'guarda che non ti ho ancora dato un permesso di soggiorno, sei ancora qua in un limbo di attesa'. In questo si aggiunge un progetto che in alcuni casi ha dei profili di assistenzialismo molto forti e quindi magari non è l'ostacolo maggiore che incontrano, ma di sicuro non aiuta. Perché tanti servizi vengono dati gratis e senza essere motivati, perché all'inizio la barriera linguistica è talmente forte che tante cose vengono fatte nella pratica. Simbolicamente una persona individua nel Cinformi una grossa miniera di servizi, la cosa classica quando trovano un lavoro e escono ci chiedono 'avete anche un servizio che cerca la moglie, ma come funziona con le donne' c'è tanta fatica, cose che per noi sono molto semplici, per loro potrebbero essere meno complicate di così. È molto difficile uscire da questa sensazione di ricevente e farsi carico della propria vita, come te ne saresti fatto carico in altre situazioni. È certamente un ostacolo."

(Operatrice 1)

Il datore di lavoro è la persona di riferimento per i tirocinanti. Egli riveste un ruolo di grande importanza e viene considerato dai tirocinanti come un *padre-padrone*, figura che viene idealizzata in caso di assunzione e demonizzata quando il tirocinio ha un esito negativo.

“Diciamo che giocoforza quando uno ti dà un contratto diventa un po' un padre padrone, perché ti ha fatto un regalo. Percorsi finiti benissimo, si sono poi trasformate in esperienze bruttissime quando si aspettavano poi un contratto che non hanno avuto. Il datore di lavoro è una figura centrale, ma credo che qui entrino delle prassi culturali legate al paese d'origine, c'è una sorta di paternità rispetto a chi ti ha in carico lavorativamente. I datori di lavoro sono figure diverse e ne abbiamo incontrati di speciali, davvero sul pezzo, concentrati sul progetto formativo. Tanti, soprattutto quelli un po' di vecchio stampo, difendono con forza l'idea che da qualche parte bisogna cominciare, che bisogna far fare gavetta alle persone, perché se no non si inizia mai. Quindi abbiamo trovato sia belle esperienze che brutte. Il datore di lavoro per loro è o super bravo o molto cattivo, raramente ho trovato persone indifferenti al datore di lavoro. Diventano figure cardine.” (Operatrice 1)

Per gli utenti il tirocinio rappresenta un momento cruciale, in cui hanno la possibilità di mettere alla prova le proprie capacità. Il datore di lavoro ha il compito di seguire educativamente il tirocinante, creando un ambiente favorevole per l'apprendimento. Egli viene considerato l'*arbitro della partita* che potrebbe condurre all'assunzione.

“Ma allora diciamo che il tirocinio è il momento un po' della svolta, cioè fanno un primo percorso anche molto lungo di un anno, un anno e mezzo, dipende poi anche dalla situazione, in cui il ragazzo fa le sue cose, inizia a capire dove si trova, comincia a imparare l'italiano, fa delle esperienze di socializzazione, di volontariato... poi a un certo punto arriva il momento del tirocinio, e lì è la svolta eh, cioè loro se la vivono così: o la va o la spacca ed è un po' così perché per tutte le persone che dobbiamo seguire non abbiamo tanto tempo per dare tante altre occasioni insomma. Il datore di lavoro in questo senso rappresenta l'arbitro di questa partita che è la volta, allora è vero che chiaramente molto spesso, com'è giusto che sia, ogni ragazzo è artefice del proprio destino, potremmo dire così, però alle condizioni all'interno del quale quella partita decisiva si gioca, sono dettate in larga misura dal datore di lavoro che crea una situazione favorevole o non la crea, che cura in

maniera particolare anche ad esempio, appunto il fatto di favorire l'inserimento, il preparare i suoi dipendenti al fatto che avranno un tirocinante da seguire, è determinante per creare un ambiente favorevole, venire incontro in un modo o nell'altro, eh insomma questo fatto di creare le condizioni evidentemente ha un peso molto importante perché laddove crei le condizioni puoi anche sperare che il tirocinio si trasformi in un'occasione di crescita, allora la persona che è messa nelle condizioni di fare bene, è più facile che faccia bene e che impari e che svolga bene il proprio lavoro e che diventi anche una risorsa per l'azienda stessa. Laddove, non per cattiveria eh, per carità, perché nel momento in cui un'azienda decide di attivare un tirocinio, sa che avrà degli oneri da rispettare, magari a volte per una sorte di, così, magari c'è mancanza di tempo, magari c'è una miopia di fondo, magari c'è una scarsa attenzione ad aspetti anche umani? Magari, anche in buona fede, per carità, per qualsiasi motivo non si riescono a creare quelle condizioni favorevoli e probabilmente lì l'esperienza non sarà positiva e credo che in tutto questo comunque il datore di lavoro abbia un ruolo importante e direi almeno, no forse almeno, forse quanto il tirocinante è esagerato, però quasi eh, ci siamo quasi.”
(Operatore 2)

Si evidenzia inoltre l'importanza della collaborazione tra il datore di lavoro e il tirocinante. Il datore di lavoro deve investire sull'aspetto formativo e il tirocinante predisporre all'apprendimento.

“Cioè se non c'è la collaborazione dell'azienda il tirocinio va male. Ovviamente anche gli utenti ci mettono una buona componente di testardaggine ma... no, no è fondamentale. Anche, voglio dire, nel modo in cui si interfacciano con me, la cosa migliore sarebbe essere una squadra, sia sulla formazione che sugli aspetti... se un datore di lavoro è in grado di capire che ha in mano un tirocinante, anche il tirocinante risponderà bene. Se invece l'obiettivo è quello di spremere una persona per tirare fuori quello che può, il tirocinio andrà male.” (Operatore 3)

4.2.4 L'importanza e gli esiti del tirocinio formativo

Il tirocinio è lo strumento che permettere agli utenti di mettersi alla prova lavorativamente, dimostrando le proprie abilità ed incrementando le proprie competenze. Il tirocinio formativo costituisce un mezzo di avviamento professionale.

“Allora, lo strumento del tirocinio, a quanto pare è lo strumento migliore che siamo riusciti a trovare fino ad adesso. La vedo dura trovare qualcosa di meglio perché il tirocinio con tutti i difetti che ha e tutti i limiti, ha il pregio impareggiabile di mettere la persona direttamente alla prova. Questo significa che anche laddove non vi siano quelle competenze di base tipo una capacità di leggere gli annunci di lavoro, una capacità di rispondere agli annunci di lavoro, quindi delle capacità informatiche di base, la persona ha la possibilità di accedere alle possibilità messe a disposizione del mercato del lavoro e di mettersi immediatamente alla prova, saltando tutta quella trafila di selezione, di procedure selettive che taglia fuori forse il 99% delle persone? [...] La procedura di selezione che abbiamo detto adesso viaggia in gran parte su internet, è una procedura estremamente selettiva, estremamente rigida, estremamente miope perché quasi sempre prevale, come dire il curriculum più altisonante, non lo so, non sempre penso che il curriculum rifletta le reali capacità della persona e nel momento in cui, come dire, il curriculum è debole, estremamente debole, come nel caso dei nostri utenti, partecipare a procedure di selezione basate sull'invio di curriculum, sulla compilazione di format, di application online, le possibilità di successo sono pari a zero. Laddove invece c'è la possibilità di provare direttamente, di dare prova, e anche in qualche modo di permettere al datore di lavoro, magari di superare determinati pregiudizi, no legati alla provenienza, all'etnia, tutta una serie di fattori culturali che spesso si legano a questo tipo di, appunto alla provenienza, alla cultura dei nostri utenti, beh fa del tirocinio in assoluto lo strumento più favorevole per l'inserimento lavorativo dei nostri utenti.” (Operatore 2)

Il tirocinio rappresenta un'opportunità importante di sperimentarsi, spesso per la prima volta, nel mercato del lavoro italiano e permette di prendere contatti con aziende private, inaccessibili in altri contesti.

“Allora il tirocinio, lo spieghiamo anche ai ragazzi, ha due valenze molto grosse, una, banalmente, permette di inserire una persona che non ha mai lavorato qui in un contesto dove lui è in una condizione in cui ha voglia di imparare e la persona che accoglie è in una condizione in cui è predisposta ad insegnare. Non sono cose banali. Quando qualcuno assume una persona con un contratto lavorativo non sempre ha questa predisposizione qua. Ti pago una cifra perché tu svolga una prestazione. Spesso questa prestazione non è uguale a quella che potrebbe svolgere una persona che è qua da tanto tempo, perché molte prassi sociali che si trovano in un contesto lavorativo italiano sono comunque prassi da imparare, che se non hai mai visto non le conosci. La seconda grossa forza dell'istituto del tirocinio è che ci mette in contatto con le aziende private, che sono un muro per chi lavora nel sociale, non si sa mai come entrare.” (Operatore 1)

Da un'intervista è emerso che i tirocini effettuati in contesti piccoli hanno degli esiti maggiormente positivi perché è più semplice che si creino dei rapporti familiari con i colleghi e i datori di lavoro. I tirocini effettuati in aziende situate in paesi di piccole dimensioni favoriscono lo sviluppo di reti sociali, questa ipotesi è stata confermata dalla ricerca quantitativa.

“Sì, più in valle che in città, più nei contesti piccoli che in città. Anche se abbiamo buoni esempi anche qua. Dipende molto dalla grandezza dell'azienda. In aziende più piccole le dinamiche sono familiari, per cui si sviluppano molte più reti. Dipende molto dall'attitudine della persona, ci sono persone più scontrose che non sviluppano questa rete. Il tirocinio è un momento principe per radicarsi, farsi degli amici, interagire con persone che sono qua da sempre o da tanto tempo. Spesso sono quelle reti che danno accesso al futuro appartamento, al mezzo di trasporto per andare al lavoro, se uno va in macchina poi ti prende su. Quelli sono chiaramente contesti privilegiatissimi. Un po' meno qui in città e nelle aziende grosse. Le aziende grosse sono un po' più anonime. Nel paese il ragazzo che ha voglia di inserirsi e si fa il periodo gratis presso il tuo amico panettiere, gli vogliono un po' più bene. Qua in città i profughi sono tanti, sono sempre visti dietro una lente, perché ne vedono tanti. Si portano una personalità e dietro un simbolo grosso così dietro la testa, e quindi fanno più fatica, perché spogliarsi di questo pregiudizio è un lungo lavoro di relazione che non si risolve in

un paio di mesi. In paese ci sono molti più luoghi dove incontrarti, il tabaccaio, la cooperativa...”

(Operatore 1)

I risultati ottimali da raggiungere tramite i tirocini sono principalmente due: l'assunzione in azienda e l'esperienza formativa nel settore lavorativo di interesse. A livello informale vi è una distinzione tra un tirocinio di inserimento lavorativo e un tirocinio formativo, il primo mira principalmente all'assunzione mentre il secondo ha uno scopo educativo.

“Come sempre, dipende molto da caso a caso. Allora tu hai la persona che lo vedi no, ha i mezzi, ha le competenze, è sveglia, ha risorse da mettere in campo. Posso risponderti che per un profilo di questo tipo l'esito ottimale di un tirocinio è acquisire esperienza specifica nel settore lavorativo scelto e quindi incrementare le competenze anche trasversali, oltre che tecnico specifiche, in vista di successive occasioni. Questo però nel caso in cui la persona ha i mezzi per portare avanti una successiva ricerca, per una persona che probabilmente avrà altre occasioni e magari appunto anche grazie al tirocinio saprà gestire con maggiore autonomia. Questo è un caso, l'altro caso è quello della persona che parte da una situazione di svantaggio reale: quindi magari scarse competenze di base, magari analfabeta per fare un esempio molto concreto, e allora cosa ti aspetti da un tirocinio, ti aspetti l'inserimento in azienda. Quindi per fare un esempio concreto che forse può rendere l'idea: il ragazzo analfabeta, non parla una parola di italiano, ha evidenti limiti cognitivi e magari per lui si riesce a trovare un tirocinio come lavapiatti in un ristorante e questo tirocinio può portare all'assunzione, eh beh, io direi che questo è il risultato ottimale per lui. [...] Io lo vedo un successo anche questo evidentemente, quindi dipende sempre dalle condizioni di partenza, se le condizioni di partenza, mi ripeto ma provo a farlo in termini un po' più generali per fare capire quello che intendo: se le condizioni di partenza consentono l'acquisizione di competenze, consentono un miglioramento effettivo nella capacità anche di acquisire competenze trasversali, di acquisire autonomia, allora il tirocinio si configura come un'esperienza formativa prima di tutto, laddove la situazione di partenza, come dire, presenta evidenti limiti nella possibilità di incrementare le proprie competenze allora il tirocinio è un successo laddove crea occasione di lavoro.” (Operatore 2)

“A livello di progetto, riconosciamo diciamo la differenza tra un tirocinio formativo e un tirocinio di inserimento lavorativo. Allora, se attivo un tirocinio di inserimento lavorativo, per dire quello di un lavapiatti su uno che ce la fa, per capirsi in maniera brutale, se il tirocinio non si conclude con un’assunzione è andato male, chiaro. Se il tirocinio era formativo e si conclude con un’assunzione è andato benissimo, se il tirocinio era formativo e si conclude con un colloquio di fine tirocinio in cui l’azienda dice che è stato molto bravo, che ha lavorato bene, che soprattutto si è costruito un network, cioè: si è fatto vedere, i clienti dicevano che vedevano che era bravo, loro dicono che è bravo e sono disponibili da fargli da referenza, che se sanno che c’è qualcuno che cerca lo avvertono, è un successone, cioè... super proprio, nel senso è un successo anche se tramite il tirocinio, tramite le persone che ha conosciuto facendo il tirocinio, trova lavoro da un’altra parte, è successo eh. È successo che i colleghi lo prendono in simpatia e gli dicono: guarda che c’è un mio amico che cerca, ecco tipo e trovano così, da dio.” (Operatore 3)

L'esperienza che il tirocinante ha la possibilità di effettuare all'interno di un contesto lavorativo, è fondamentale per il raggiungimento di un grado di autonomia personale che possa portare all'assunzione in un'azienda e a sviluppare la coscienza del concetto di corresponsabilità nel lavoro.

“Un po' quello che chiediamo al datore di lavoro: una persona pronta ad essere assunta lì o altrove. Vuol dire che è autonomo sul lavoro, che sa cosa deve fare, ha un'analisi del contesto, sa quello che deve fare perché capisce in anticipo le cose da fare oggi o domani. Questo è un grosso nodo, è un grosso problema con le persone a cui bisogna dire ogni ora quale è... anche se è uguale a ieri. Magari sanno cosa devono fare, ma finché non glielo dici tu... questa corresponsabilità del lavoro, l'idea che anche tu sei responsabile dell'insieme e quindi del buon andamento, e cioè non è che uno che si è dimenticato di dirti una cosa è responsabile del fatto che tu non l'abbia fatta. Questo è uno dei grossi lavori che si fanno nei tirocini. Però sì, l'idea è avere una persona che si orienta bene nel contesto lavorativo, che sa cosa sta facendo e che ha una buona analisi del settore, della sua posizione e di quella che può ricoprire.” (Operatrice 1)

Lo svolgimento del tirocinio porta gli utenti ad una consapevolezza del contesto in cui vivono. Dalle interviste è emerso che i richiedenti asilo hanno una progettualità diversa: qualcuno progetta il proprio futuro e altri vivono alla giornata. Concretamente è necessario avere un contratto di lavoro per poter porre le basi per una stabilizzazione.

“Credo che abbiano (gli utenti) una predisposizione a progettualità diversa. Qualcuno fa piani per il futuro, altri vivono un po’ alla giornata, con l’orizzonte che arriva a due o tre mesi. Anche perché arrivano da un contesto in cui hanno dovuto navigare un po’ a vista. [...] Fare un tirocinio porta consapevolezza sul contesto, quindi in questi termini influisce (sui piani per il futuro degli utenti). Prima le persone hanno un’idea molto più vaga di cosa possa essere una vita qua. Non è normalizzante vivere in un centro d’accoglienza, è normalizzante avere un lavoro e una routine. Bisogna dire che anche dopo un anno di tirocinio ancora non si chiedono quanto possa costare una stanza. Parlano di tante cose, ma di altre no. Influisce perché vengono a contatto con persone che potrebbero assomigliarti in futuro, per cui secondo me fanno tanti confronti e te lo dicono. Il mio collega ha preso una casa lì, perché costa meno lì... il fatto di aver fatto un tirocinio se questo non sfocia in un contratto non influisce tanto in termini concreti perché comunque non avere un documento o un lavoro stabile sono due fattori di instabilità molto potenti. Le persone che ho visto progettarsi sono persone che anche se diniegate, ma uscite con un contratto a lungo termine, hanno fatto progetti. Trovano situazioni abitative un po’ peggiori, aspettano i documenti. Perché qua comunque i lavoratori in nero non hanno un grandissimo futuro.” (Operatore 1)

Come è già stato sottolineato, il tirocinio costituisce un veicolo per costruire una rete. Secondo un operatore è dunque più probabile che gli utenti si stabiliscano nel caso in cui riescano a creare una rete di contatti sociali rispetto al caso in cui ottengano un contratto di lavoro.

“Più che trovare il lavoro, là dove ti sei costruito una rete, ti stabilisci, quindi se il tirocinio è stato un veicolo per costruire una rete è più probabile che si stabiliscano. Se così non è stato, è più probabile che si spostino, indipendentemente dal fatto che abbiano un’assunzione, anche perché voglio dire, ormai, tempi indeterminati se ne vedono pochi, la possibilità che si trovino a cercare lavoro di nuovo è

altissima, quindi se non hai una rete, il primo momento in cui sei per caso a casa e che succede spesso, vanno, vanno in città più grandi in cui è più facile integrarsi.” (Operatore 3)

Infine, gli operatori si sono interrogati sul futuro del tirocinio come strumento di integrazione. Fino a questo momento è stato il mezzo maggiormente utilizzato per l'inserimento dei richiedenti asilo nel mondo del lavoro, ma causa della saturazione delle aziende disponibili ad accogliere tirocinanti, attualmente gli operatori si stanno concentrando maggiormente sull'attivazione di tirocini con obiettivo formativo rispetto che di inserimento lavorativo.

“[...] quanto il sistema dei tirocini può costituire un sistema effettivamente funzionante e nel lungo termine, nel lungo periodo, quindi probabilmente da quando il progetto, da quando insomma l'accoglienza della Provincia di Trento, il sistema di accoglienza della provincia di Trento ha iniziato a funzionare e ha inserito il tirocinio tra le proprie, come dire, i propri strumenti di integrazione ad oggi, il tirocinio ha funzionato ed è uno strumento importante per favorire quel processo di integrazione che per forza di cose passa attraverso l'acquisizione di un'autonomia anche soprattutto economica. Mi chiedo se questo sistema possa essere portato avanti ancora a lungo, detto in maniera anche piuttosto banale ma secondo me andando anche al cuore del discorso, le aziende non sono infinite mentre invece gli arrivi dei richiedenti asilo sembrano non fermarsi e anzi aumentare, per cui non so quanto ancora questo sistema sarà sostenibile, vediamo un po' dove si va e vediamo se, come già da un po' di tempo a questa parte si sta cercando di fare, si riuscirà a trovare delle alternative percorribili. Credo che ci sarebbe bisogno di riflettere un po' di più su quello che si sta facendo e su quello che si andrà a fare perché lavorare sempre sull'emergenza non fa essere lucidi e invece la lucidità è necessaria e lavorare, diciamo, su una progettualità, su un sistema insomma che probabilmente, come dire, diventerà strutturale: bisognerà trovare dei sistemi che possano essere sostenibili, che possano essere portati avanti anche nel lungo periodo, io non so se il tirocinio ha queste caratteristiche.” (Operatore 2)

Conclusioni

*Un percorso di integrazione è un atto di volontà
(Da un'intervista)*

Per comprendere l'influenza del tirocinio formativo nel processo di integrazione sociale degli utenti, è necessario innanzitutto capire cosa si intende per integrazione. L'UNHCR definisce l'integrazione un processo *complesso e graduale*, che *“presenta dimensioni economiche, sociali e culturali distinte ma interconnesse, tutte importanti ai fini della possibilità dei rifugiati di integrarsi con successo come membri pienamente inclusi nella società.”*¹⁰²

Il Consiglio Italiano per i Rifugiati ha elaborato una definizione articolata di integrazione sociale, presentandola come un concetto *“multidimensionale, in quanto strutturalmente sostenuto da una molteplicità di variabili interrelate e non sempre distinguibili in modo netto. Tra di esse pesano sia fattori oggettivi (strutturali o transitori che siano) quali la configurazione sociale, economica e culturale, la storia dei territori e le politiche sociali adottate, il tempo di permanenza del rifugiato all'interno di uno specifico servizio territoriale”*¹⁰³. Oltre ai fattori oggettivi elencati, *“hanno rilevanza alcuni fattori soggettivi, quali l'approccio individuale al contesto di arrivo e le scelte compiute nel percorso di inserimento, la qualità dell'interazione con i cittadini italiani, le competenze pregresse (in particolare quelle linguistiche e culturali), il grado individuale di resilienza, la capacità di elaborazione, di autonomia, le circostanze familiari e l'eventuale adesione della famiglia al percorso di inserimento sociale, le aspettative nei confronti della società di accoglienza e ancora il ruolo della cultura di origine e delle precedenti esperienze di vita e di lavoro”*¹⁰⁴. La ricerca si è posta

102 Report UNHCR, 2007, *Nota sull'integrazione dei rifugiati in Europa*

103 Cir, *Fondo Europeo per i Rifugiati 2008 – 2013, 2012, Le strade dell'integrazione. Ricerca sperimentale quali-quantitativa sul livello di integrazione dei titolari di protezione internazionale presenti in Italia da almeno tre anni*

104 Cir, *Fondo Europeo per i Rifugiati 2008 – 2013, 2012, Le strade dell'integrazione. Ricerca sperimentale quali-quantitativa sul livello di integrazione dei titolari di protezione internazionale presenti in Italia da almeno tre anni*

lo scopo di indagare alcuni concetti sopraelencati, analizzando i dati quantitativi e interpretando le interviste effettuate agli utenti e agli operatori.

I dati quantitativi hanno dimostrato una correlazione tra l'abbassarsi dell'età degli utenti e la maggiore probabilità di essere assunti presso l'azienda in cui è stato svolto il tirocinio, lo stesso vale per l'allungarsi della durata del tirocinio. Vi è inoltre una maggiore probabilità di essere assunti presso le aziende con sede in comuni di piccole dimensioni e in settori lavorativi che necessitano capacità manuali e basse competenze in lingua italiana. Dai dati è stato dedotto che la bassa età degli utenti è più importante del titolo di studio ai fini dell'assunzione e che la breve durata dei tirocini incide negativamente anche per quanto riguarda le interruzioni. Il livello linguistico degli utenti non può essere rilevato dai dati quantitativi ma, partendo dal presupposto che in media gli utenti più istruiti e giovani raggiungono un livello più alto di istruzione, si può ipotizzare che le competenze linguistiche non siano fortemente correlate con l'assunzione in azienda. Nonostante ciò è evidente uno stacco tra gli utenti analfabeti e quelli con licenza elementare, questo potrebbe significare che un'alfabetizzazione di base è necessaria e utile per lo svolgimento dei diversi mestieri in Italia.

La ricerca qualitativa espande l'analisi quantitativa per riuscire a cogliere i fattori che favoriscono l'integrazione sociale degli intervistati, attraverso una riflessione sulle reti sociali e la gestione della loro vita privata.

Innanzitutto è utile capire come gli operatori sociali definiscono l'integrazione sociale e in che modo ritengono che gli utenti possano raggiungerla attraverso lo strumento del tirocinio. Da un'intervista emerge che l'integrazione lavorativa costituisce il tassello basilare dell'integrazione sociale perché permette il sostentamento economico necessario a vivere in un determinato luogo. Il tirocinio dunque, nel caso costituisca un'opportunità di inserimento lavorativo, acquisisce una grande importanza per il radicamento degli utenti sul territorio. I tirocini formativi hanno invece una valenza educativa, ovvero accrescere la consapevolezza e l'autonomia degli utenti. Come possiamo evincere dalle parole di uno degli operatori intervistati, *“dovremmo intenderci su cosa significa integrazione, diciamo che partiamo dalle basi: se vuoi integrarti in un posto devi prima di tutto sopravvivere in quel posto, allora avere una forma di sostentamento, quindi diciamo un lavoro, è la base da cui partire no, e allora il tirocinio abbiamo detto laddove per esempio costituisce occasione di inserimento lavorativo,*

sicuramente è una chiave di volta importante, cioè: finisco un tirocinio, vengo assunto, ho uno stipendio che mi permette di sopravvivere, da lì cominciamo a parlare di integrazione insomma, di possibilità di stare in quel posto e vivere. In maniera analoga possiamo parlare di avvio di un processo di integrazione nel caso del tirocinio come percorso formativo perché abbiamo detto che il tirocinio è un percorso che ha una valenza formativa laddove soprattutto fin dall'inizio c'è possibilità di formarsi, di accrescere le proprie competenze, allora in quel caso, come dire, il tirocinio, cioè l'integrazione, la forma di integrazione che il tirocinio promuove non è tanto quello del procurarsi immediatamente una forma di sostentamento economico quanto quella di formare una persona, accrescerne la consapevolezza, i mezzi, per portare avanti un successivo processo di integrazione, quindi acquisire consapevolezza, autonomia, sicuramente il tirocinio lavora su tutto questo.”

(Operatore 2)

Da un'altra intervista emerge l'importanza del tirocinio formativo come strumento di integrazione sociale, solo nel caso in cui faccia parte di un progetto strutturato: *“La mia opinione personale è che se il tirocinio è inserito in progetto strutturato è un ottimo strumento di integrazione, se è un tirocinio di inserimento con intorno il nulla, serve solo come strumento bieco per trovare lavoro. E che non va male perché, voglio dire, l'inoccupazione produce marginalità sociale, però non è detto che ci lavora sia integrato, cioè, è un quid in più ma non è sufficiente. [...] Là dove, un tirocinio di inserisce all'interno di un processo formativo, ha più possibilità di riuscita e di integrazione in generale.”*

(Operatore 3)

Il processo di integrazione dei richiedenti asilo nella società di accoglienza è un percorso lungo, che comprende diversi fattori. Gli operatori dell'area orientamento al lavoro si occupano dell'ambito lavorativo, un aspetto fondamentale ma non sufficiente per riuscire ad integrarsi in Trentino. Un operatore sociale ritiene che: *“Un percorso di integrazione è un atto di volontà. C'è una comunità che accoglie e una persona che vuole essere accolta. Noi cerchiamo di creare un tessuto, con il volontariato, la parrocchia, le feste, un tessuto che possa essere un po' più permeabile del solito. Però se poi la persona ha voglia di farsi i fatti suoi... quindi il percorso di integrazione è una parolona, noi ci occupiamo di orientamento lavorativo, ma poi non puoi dire che le persone siano integrate. [...] Il percorso di integrazione è un percorso molto lungo, che ha vari indicatori, noi ci occupiamo di*

orientamento lavorativo, renderli protagonisti si può, ma non è da tutti. E soprattutto avere un salario non vuol dire vivere qua con la testa.” (Operatore 1)

Le persone accolte nel progetto del Cinformi devono mettere in campo delle risorse personali per riuscire ad integrarsi, quindi, oltre all'inserimento lavorativo, è necessario costruire delle reti sociali, acquisire delle competenze linguistiche e un grado di autonomia sufficiente ad orientarsi sul territorio. Dalle interviste effettuate è stato rilevato che il tirocinio è utile agli utenti per migliorare le competenze linguistiche in italiano. Infatti la totalità degli utenti e degli operatori concordano sul fatto che, dopo il tirocinio, sia aumentato il livello linguistico dei tirocinanti, i quali hanno però incontrato delle difficoltà quando i datori di lavoro o i colleghi parlavano in dialetto. Dai dati quantitativi è emerso che la maggior parte dei tirocini sono stati attivati in ambiti di lavoro manuali che necessitano un basso livello linguistico di italiano, ovvero nei settori della ristorazione, industriali, alberghieri e agricoli. Dalle interviste è emerso che gli utenti con un livello di istruzione più alto hanno raggiunto un livello linguistico più alto, i dati quantitativi mostrano che ciò non ha però influito sull'esito dei tirocini.

Un altro scopo dei tirocini è quello di incrementare le competenze tecniche, i metodi di lavoro, le regole e le routine tipiche dei mestieri italiani. Sia gli operatori che gli utenti ritengono che i tirocini effettuati siano stati utili per questo obiettivo. Durante il tirocinio gli utenti migliorano delle competenze trasversali, come il modo di relazionarsi con persone italiane e il comportamento da tenere sul luogo di lavoro. Alcuni intervistati hanno sottolineato la differenza tra i metodi di lavoro utilizzati nei Paesi d'origine rispetto a quelli italiani.

Dalle interviste è emerso che per le persone provenienti dall'Africa i ritmi lavorativi italiani sono estremamente duri e faticosi e, per questo motivo, al di fuori dell'orario lavorativo molti utenti si sentono stanchi e hanno bisogno di riposare (intervista 3M95). Utilizzare il tempo libero per riposare ha un effetto negativo sulle reti amicali: i rapporti sociali durante lo svolgimento del tirocinio tendono infatti a diminuire. Solo le persone più attive e intraprendenti hanno rapporti costanti con i propri amici, le altre hanno contatti sociali che rimangono confinati all'ambito lavorativo. Dalle interviste è stato rilevato che le persone bengalesi riescono a mantenere maggiori contatti con i connazionali e possono contare su una grande rete etnica presente in Trentino.

Analizzando la qualità delle reti sociali, è emerso che il tirocinio non favorisce lo sviluppo e il mantenimento di amicizie ma risulta utile alla creazione di contatti professionali, come nei casi di titolari di aziende che si attivano per cercare un lavoro ai propri tirocinanti (intervista 7M88). I rapporti lavorativi con i datori di lavoro e i colleghi sono dunque determinanti e carichi di valore per gli utenti: quando non si sentono accettati il tirocinio ha esiti negativi (intervista operatore 1).

Il datore di lavoro viene considerato dai tirocinanti un *padre-padrone*, da cui dipendono le sorti della loro permanenza in Trentino (intervista operatore 1), e diventa un punto di riferimento anche al di fuori dell'ambito professionale (intervista 1M90). L'obiettivo principale degli utenti è l'assunzione in azienda e, ritenendo che il datore di lavoro sia l'unico responsabile rispetto a questa decisione, contano molto sulla relazione che si instaura con quest'ultimo, tralasciando le eventuali problematiche tecniche riguardanti lo svolgimento dei compiti lavorativi (intervista operatore 2). Gli operatori riportano la difficoltà dei tirocinanti nel capire le consegne impartite, legata al basso livello di comprensione della lingua italiana. Nonostante ciò il problema principale dei tirocinanti deriva dall'affermare di aver capito le consegne, per svolgere poi i compiti in modo scorretto.

Oltre al restringimento delle reti amicali, il tirocinio e il lavoro hanno un impatto negativo sulla perdita di ruolo degli utenti. Come osserva Zincone, gli immigrati di prima generazione sono disposti a svolgere qualunque mestiere nel Paese di arrivo, accettando uno status più basso rispetto a quello avuto nel Paese d'origine (Zincone, 2000). La perdita di ruolo è stata sottolineata da alcuni intervistati che hanno sofferto per l'effetto negativo che questa comporta a livello di efficienza personale (intervista 2F83, intervista 3M95). Essi ritengono che sia giusto svolgere un lavoro sotto-inquadrato rispetto alle proprie competenze ma esprimono dei sentimenti di mancanza di efficacia rispetto alla gestione della propria vita privata.

Un operatore sociale ha evidenziato la problematica derivante dal carattere assistenzialista del progetto, ovvero la mancanza dell'utilizzo di servizi sociali al di fuori del Cinformi. Gli utenti sono abituati a rivolgersi agli operatori del Cinformi per qualsiasi necessità, dunque una volta usciti dal progetto si trovano disorientati nell'utilizzo di altri servizi pubblici (intervista operatore 1).

Gli operatori hanno rilevato il rischio di sfruttamento lavorativo dei tirocinanti da parte dei datori di lavoro, causato dalla disponibilità di manodopera a basso costo e con ricambio ciclico. Gli operatori di

orientamento al lavoro cercano dunque di prevenire e monitorare le situazioni di potenziale sfruttamento. Iside Gjergji osserva che *“la concorrenza spietata sarà imposta nell’ambito degli stage: tra studenti delle scuole superiori, delle università e, da ultimi, i richiedenti asilo si scatenerà una guerra per accaparrarsi un posto di lavoro gratuito, senza il quale non è consentito più avere il diploma di maturità, la laurea o lo status di rifugiato. Il tutto finirà per svalorizzare ulteriormente la forza-lavoro, abbattendo di conseguenza le condizioni salariali e di lavoro per tutti”*¹⁰⁵. I tirocini attivati in Trentino vengono retribuiti ma il rimborso ricevuto dai tirocinanti è più basso rispetto a quello previsto per un contratto stagionale. La questione fondamentale è riuscire a mantenere inalterato lo scopo del tirocinio, che dovrebbe essere principalmente quello formativo.

Concludendo, i tirocini formativi sono solo in parte utili all'integrazione sociale degli utenti. Come dimostrano i dati quantitativi, i tirocini sono funzionali all'integrazione lavorativa dei richiedenti asilo, che costituisce una parte importante dell'integrazione sociale. L'integrazione lavorativa non è però sufficiente, fondamentale è riuscire a creare una rete sociale sul territorio. Dalle interviste è emerso che il tirocinio può essere utile alla creazione di reti lavorative, grazie ai colleghi e ai datori di lavoro. I datori di lavoro diventano una figura cardine per i tirocinanti, che ne evidenziano il forte paternalismo, giocato sia in forma positiva e di aiuto, sia negativa nei casi di prevaricazioni e insulti. Oltre al lavoro, vi è un importante aspetto della vita dei richiedenti asilo che rimane sottosviluppata: le relazioni amicali, che occupano una minima parte del loro tempo libero e tendono a diminuire durante lo svolgimento del tirocinio.

Le interviste effettuate ai richiedenti asilo sono estremamente varie a seconda del livello di istruzione, del background e anche semplicemente in base al carattere e al modo di vedere la vita degli utenti, che potrebbe essere influenzato dal credo religioso e dal modo di praticarlo (intervista utente 1M90). Non tutti i richiedenti asilo hanno le stesse opportunità di integrazione a causa di limiti cognitivi, del comportamento, traumi o oltre difficoltà, ciò acuisce la posizione di svantaggio di base, determinata dall'essere straniero. Nel caso in cui i tirocini di inserimento lavorativo non sfocino in un contratto di lavoro, si pone il problema di come vivranno le persone al termine del progetto, soprattutto nei

105 <http://www.ilfattoquotidiano.it/2017/01/17/far-lavorare-gratis-i-richiedenti-asilo-bella-svolta-epocale/3319382/> [ultimo accesso: 15/09/2017]

frequenti casi in cui non dispongano di reti familiari e amicali sul territorio. La domanda più importante che resta in sospeso alla conclusione della ricerca è proprio “cosa accadrà dopo”: come riusciranno a gestire la propria vita le persone senza un lavoro?

Appendice

Tabella 24 Genere degli utenti

Sesso	
M	259
F	7

Tabella 25 Paesi d'origine degli utenti

Paese d'origine	
Bangladesh	41
Ghana	14
Costa D'Avorio	12
Pakistan	31
Nigeria	55
Mali	34
Apolide	2
Togo	5
Congo	2
Senegal	23
Guinea	5
Gambia	34
Camerun	3
Afghanistan	1
Burkina Faso	1
Guinea Bissau	2
Mauritania	1

Tabella 26 Classi d'età degli utenti

Anno di nascita	
<20	10
20-25	101
25-35	133
>35	22

Tabella 27 Livello di istruzione degli utenti

Livello d'istruzione	
Nessun titolo di studio	92
Licenza elementare	51
Licenza media	65
Diploma scuola superiore	50
Diploma Universitario	9

Tabella 28 Dimensione del comune di residenza degli utenti

Dimensione comune di residenza	
più di 100,000	82
38,000-100,000	13
20,000-38,000	6
10,000-20,000	26
5,000-10,000	53
fino a 5,000	95

Tabella 29 Durata dei tirocini svolti dagli utenti

Durata dei tirocini	
meno di 30 giorni	56
tra 31 e 90 giorni	109
tra 91 e 180 giorni	68
tra 181 e 365 giorni	69
più di 365 giorni	9
vuote	2

Tabella 30 Settori di impiego dei tirocini svolti dagli utenti

Settori di impiego	
Agricoltura	38
Alberghiero	16
Artigianato	56
Commercio al Dettaglio	17
Edilizia	3
Industria	27
Ristorazione e bar	120
Servizi alla persona	7
Servizi vari	28
Vuote	1

Tabella 31 Dimensione del comune di residenza dei tirocini svolti dagli utenti

Dimensioni comune impiego	
più di 100,000	83
38,000-100,000	41
20,000-38,000	5
10,000-20,000	27
5,000-10,000	54
fino a 5,000	103

Tabella 32 Dimensione del comune di residenza dei tirocini svolti dagli utenti

Numero tirocini	F	M	Totale
Emergenza straordinaria	4	220	224

Tabella 33 Paesi d'origine degli utenti che hanno concluso il tirocinio

Nazionalità tirocini	Emergenza straordinaria	
Afghanistan	1	0,45%
Apolide	2	0,89%
Bangladesh	35	15,63%
Burkina Faso	1	0,45%
Camerun	2	0,89%
Congo	2	0,89%
Costa d'Avorio	9	4,02%
Gambia	24	10,71%
Ghana	10	4,46%
Guinea	4	1,79%
Guinea Bissao	1	0,45%
Mali	28	12,50%
Mauritania	1	0,45%
Nigeria	38	16,96%
Pakistan	19	8,48%
Senegal	18	8,04%
Togo	3	1,34%
(vuoto)	26	11,61%
Totale complessivo	224	100,00%

Tabella 34 Classi d'età degli utenti che hanno concluso il tirocinio

Fascia età	Emergenza straordinaria	
meno di 20	9	4,02%
più di 35	14	6,25%
tra 20 e 25	89	39,73%
tra 25 e 35	112	50,00%
Totale complessivo	224	100,00%

Tabella 35 Durata dei tirocini conclusi

Durata tirocini	Emergenza straordinaria	
meno di 30	42	18,75%
più di 365 giorni	7	3,13%
tra 181 e 365	46	20,54%
tra 31 e 90	85	37,95%
tra 91 e 180	44	19,64%
Totale complessivo	224	100,00%

Tabella 36 Settori dei tirocini conclusi

Settore	F	M	Tot	
Agricoltura	1	27	28	12,50%
Alberghiero		11	11	4,91%
Artigianato	1	38	39	17,41%
Commercio al dettaglio		11	11	4,91%
Edilizia		2	2	0,89%
Industria		16	16	7,14%
Ristorazione e bar		91	91	40,63%
Servizi alla persona		6	6	2,68%
Servizi vari	2	18	20	8,93%
Totale complessivo	4	220	224	100%

Tabella 37 Esito dei tirocini attivati nel corso degli anni 2015, 2016, 2017

Anno	2015		2016		2017	
concluso con assunzione	15	22,06%	50	40,32%	6	18,75%
concluso senza assunzione	13	19,12%	46	37,10%	14	43,75%
interrotto	40	58,82%	27	21,77%	12	37,50%
Totale complessivo	68	100,00%	124	100,00%	32	100,00%

Tabella 38 Esito dei tirocini per titolo di studio

Titolo di studio	Diploma scuola superiore		Diploma Universitario		Licenza elementare		Licenza media		Nessun titolo di studio	
concluso con assunzione	13	31,71%	3	37,50%	28	50,91%	12	22,64%	16	23,88%
concluso senza assunzione	14	34,15%	1	12,50%	14	25,45%	20	37,74%	24	35,82%
interrotto	14	34,15%	4	50,00%	13	23,64%	21	39,62%	26	38,81%
Totale complessivo	41	100,00%	8	100,00%	55	100,00%	53	100,00%	67	100,00%

Tabella 39 Esito dei tirocini per fascia d'età

Fascia d'età	meno di 20		più di 35		tra 20 e 25		tra 25 e 35	
concluso con assunzione	4	44,44%	1	7,14%	31	34,83%	35	31,25%
concluso senza assunzione	2	22,22%	7	50,00%	31	34,83%	33	29,46%
interrotto	3	33,33%	6	42,86%	26	29,21%	44	39,29%
Totale complessivo	9	100,00%	14	100,00%	89	100,00%	112	100,00%

Tabella 40 Esito dei tirocini per durata

Giorni	meno di 30		più di 365 giorni		tra 181 e 365		tra 31 e 90		tra 91 e 180	
concluso con assunzione	7	16,67%	4	57,14%	23	50,00%	18	21,18%	19	43,18%
concluso senza assunzione	15	35,71%	3	42,86%	16	34,78%	25	29,41%	14	31,82%
interrotto	20	47,62%		0,00%	6	13,04%	42	49,41%	11	25,00%
Totale complessivo	42	100,00%	7	100,00%	46	100,00%	85	100,00%	44	100,00%

Tabella 41 Esito dei tirocini per dimensione del comune di residenza della sede del tirocinio

Dimensioni comune azienda	10,000-20,000		20,000-38,000		38,000-100,000		5,000-10,000		meno di 5,000		più di 100,000	
	concluso con assunzione	6	28,57%		0,00%	10	33,33%	17	45,95%	22	30,14%	17
concluso senza assunzione	8	38,10%		0,00%	7	23,33%	13	35,14%	26	35,62%	19	31,67%
interrotto	6	28,57%	3	100,00%	13	43,33%	7	18,92%	25	34,25%	24	40,00%
Totale complessivo	21	100,00%	3	100,00%	30	100,00%	37	100,00%	73	100,00%	60	100,00%

Tabella 42 Assunzione dopo il tirocinio per settore

Settore	Assunzione	
Agricoltura	11	15,49%
Alberghiero	4	5,63%
Artigianato	10	14,08%
Commercio al dettaglio	1	1,41%
Industria	6	8,45%
Ristorazione e bar	33	46,48%
Servizi alla persona	2	2,82%
Servizi vari	4	5,63%
Totale complessivo	71	100,00%

Bibliografia

- Ambrosini M. (A cura di), 2012, *Governare città plurali. Politiche locali di integrazione per gli immigrati in Europa*, Milano, FrancoAngeli
- Ambrosini M., 2008, *Un'altra globalizzazione: la sfida delle migrazioni transnazionali*, Bologna, Il Mulino
- Ambrosini M., Boccagni P., Piovesan S. (A cura di), 2016, *L'Immigrazione in Trentino. Rapporto annuale 2016*
- Anci et al, 2016, *Rapporto sulla protezione internazionale in Italia 2016*
- Bagolini M., 2010, *Tra integrazione e subalternità: la mobilità lavorativa degli immigrati. Modelli di mobilità occupazionale e carriere lavorative*, Roma, Ediesse
- Benton M. et al, 2014, *Aiming Higher. Policies to get immigrants into middle-skilled work in Europe*
- Basso P. (A cura di), 2010, *Razzismo di stato. Stati Uniti, Europa, Italia*, Milano, FrancoAngeli
- Boccagni, Pollini, 2012, *L'integrazione nello studio delle migrazioni. Teorie, indicatori, ricerche*, Milano, FrancoAngeli
- Bramanti D., 2011, *Luoghi di integrazione, modelli di buone pratiche in Italia e all'estero*, Milano, FrancoAngeli
- Campomori F., Caponio T., 2017, *Immigrant integration policymaking in Italy: regional policies in a multi-level governance perspective*
- Campomori F., 2015, *Le politiche per l'integrazione degli immigrati: tra retoriche e realtà*
- Caponio T., 2006, *Città italiane e immigrazione. Discorso pubblico e politiche a Milano, Bologna e Napoli*, Bologna, Il Mulino
- Cipolla C., 2011, *I concetti fondamentali del sapere sociologico*, Milano, FrancoAngeli
- Cir, *Fondo Europeo per i Rifugiati 2008 – 2013*, 2012, *Le strade dell'integrazione. Ricerca sperimentale quali-quantitativa sul livello di integrazione dei titolari di protezione internazionale presenti in Italia da almeno tre anni*
- CNEL, 2012, *Rapporto su Il ruolo degli immigrati nel mercato del lavoro italiano*
- Corbetta P., 2014, *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Bologna, Il Mulino
- Hartog, Zorlu, 2007, *How important is homeland education for refugees' economic position in the Netherlands?*
- Istat, 2015, *I percorsi di studio e lavoro dei diplomati e dei laureati. Indagine 2015 su diplomati e laureati 2011*

- OECD, 2014, *Lavoro per gli immigrati: L'integrazione nel mercato del lavoro in Italia*
- Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro, 2017, *Le dinamiche del mercato del lavoro nelle province e nelle grandi città italiane*
- Progetto Excelsior, 2016, *La domanda di lavoro delle imprese nel II trimestre 2016*
- Report UNHCR, 2007, *Nota sull'integrazione dei rifugiati in Europa*
- Servizio Centrale del Sistema di protezione per richiedenti asilo e rifugiati, 2015, *Manuale operativo per l'attivazione e la gestione di servizi di accoglienza integrata in favore di richiedenti e titolari di protezione internazionale e umanitaria*
- Zincone G. (A cura di), Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, 2000, *"Primo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia"*, Bologna, Il Mulino

Sitografia

- <http://www.integrazionemigranti.gov.it/Attualita/Appfondimenti/Pagine/Accordo.aspx>
- <http://www.stranieriinitalia.it/news/sintesi11giu2010.pdf>
- <http://www.integrazionemigranti.gov.it/chi-siamo/Pagine/Chi-siamo.aspx>
- <http://www.unhcr.it>
- <http://www.cir-onlus.org>
- http://www.cinformi.it/index.php/it/il_cinformi
- <http://www.sprar.it/la-storia>
- http://www.cinformi.it/index.php/it/guide_pratiche/macrobisogni/chiedere_asilo/accoglienza_ordinaria_richiedenti_protezione_internazionale_in_trentino_sprar
- http://www.statistica.provincia.tn.it/binary/pat_statistica_new/popolazione/PopolazioneStranieraGennaio2017.1501087013.pdf
- https://it.wikipedia.org/wiki/Provincia_autonoma_di_Trento
- https://it.wikipedia.org/wiki/Trentino-Alto_Adige#Economia
- http://www.statistica.provincia.tn.it/binary/pat_statistica_new/struttura_competitivita_impresa/CaratteristicheStrutturaliMicroImpreseTrentine.1501840530.pdf
- <https://www.tn.camcom.it/content/leconomia-trentina-nel-2016>
- http://www.statistica.provincia.tn.it/binary/pat_statistica_new/agricoltura_silvicoltura_pesca/AgricolturaProfessionaleTrentino2014.1395311034.pdf

- http://www.ansa.it/trentino/notizie/2017/03/10/in-trentino-mercato-del-lavoro-stabile-disoccupazione-68_d30f03a9-e8ed-4cb6-a33a-c361e0ade575.html
- <http://stra-dati.istat.it/Index.aspx>
- <https://www.officegenie.co.uk/blog/20150904-official-young-people-work-hardest>
- <http://www.tuttitalia.it/trentino-alto-adige/provincia-autonoma-di-trento/88-comuni/>
- <http://www.ilfattoquotidiano.it/2017/01/17/far-lavorare-gratis-i-richiedenti-asilo-bella-svolta-epocale/3319382/>

Riferimenti normativi

- Convenzione di Ginevra, *Convenzione sullo statuto dei rifugiati*, 1951
- Legge 6 marzo 1998, n. 40, *Disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero*
- Art. 4bis, 4ter Legge Provinciale 18/2011
- Regolamento Dublino III, Regolamento UE n.604/2013
- Delibera Provinciale 737/2014 *Criteria e modalità per l'attivazione dei tirocini formativi e di orientamento ai sensi dell'articolo 4 bis della legge provinciale 16 giugno 1983, n. 19*