



DICE



Lifelong
Learning
Programme

Co-funded by the
Lifelong Learning Programme of the European Union

INTERCULTURAL COMPETENCES AT WORK

Linee guida dal progetto DICE



Centro Interculturale
MONDINSIEME
Intercultural Centre





DICE



Il documento seguente è parte di DICE, progetto co-finanziato dal Lifelong Learning Programme dell'Unione Europea (Leonardo Multilateral Partnership). I partners del progetto sono: *Fondazione Mondinsieme, Dar Voce, FSEA, Ioan Slavici Foundation, Akdeniz İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü*. I contenuti di questa pubblicazione riflettono il punto di vista degli autori. Il Lifelong Learning Programme (Leonardo Multilateral Partnership) non è responsabile per alcun uso venga fatto delle informazioni ivi contenute.



Introduzione

Sviluppare le competenze interculturali nelle imprese

Capitolo 1

I vantaggi della diversità culturale sul posto di lavoro: teoria e pratica

Capitolo 2

Diversità culturale secondo le esperienze dei partner di progetto

2.1 *Visita studio a Lugano, Svizzera*

- 2.1.1 Il contesto nazionale
- 2.1.2 Il contesto locale
- 2.1.3 L'ente ospitante - Federazione Svizzera per la Formazione Continua
- 2.1.4 Dentro le competenze interculturali - Visite sul campo

2.2 *Visita studio a Mersin, Turchia*

- 2.2.1 Il contesto nazionale
- 2.2.2 Il contesto locale
- 2.2.3 L'ente ospitante - Akdeniz İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü
- 2.2.4 Dentro le competenze interculturali - Visite sul campo

2.3 *Visita studio a Timișoara, Romania*

- 2.3.1 Il contesto nazionale
- 2.3.2 Il contesto locale
- 2.3.3 L'ente ospitante - Ioan Slavici Foundation for Culture and Education
- 2.3.4 Dentro le competenze interculturali - Visite sul campo

2.4 *Visita studio in Italia, Reggio Emilia*

- 2.4.1 Il contesto nazionale
- 2.4.2 Il contesto locale
- 2.4.3 L'ente ospitante - Fondazione Mondinsieme and Dar Voce
- 2.4.4 Into Intercultural Competences - Field visits

Conclusione

Lezioni apprese

Appendice 1 *Summer school "Diversity at Work", Reggio Emilia, 11-12 giugno 2015*

Appendice 2 *Il Manifesto del Diversity Advantage*

Bibliografia



Reggio Emilia, 6 luglio 2015

Il seguente compendio tenta di restituire, analizzare e sintetizzare, in una pratica guida/strumento, tutte le esperienze, le pratiche e gli approcci osservati durante gli incontri transnazionali del progetto **DICE - Developing Intercultural Competences for Enterprises** (Sviluppare competenze interculturali per le imprese), finanziato dalla Commissione Europea (LLP, azione "Leonardo Multilateral Partnerships").

Il progetto DICE nasce dal bisogno delle organizzazioni partecipanti, tutte strettamente connesse con tematiche e problemi interculturali, di attivare un collegamento diretto con le aziende ed il mercato del lavoro, rendendosi ponte nell'interesse di giovani e di persone immigrate in cerca di lavoro o di un'opportunità di migliorare la propria posizione lavorativa.

Nei due anni della sua implementazione (Agosto 2013 – Luglio 2015), 5 partner provenienti da 4 paesi diversi (Italia, Svizzera, Romania e Turchia) hanno iniziato a condividere pratiche e metodi d'insegnamento legati al trasferimento e allo sviluppo di competenze interculturali, aventi un'attenzione particolare alle persone con un percorso migratorio alle spalle (in particolare i giovani di seconda generazione), per il loro accesso al mercato del lavoro e l'integrazione in aziende multietniche.

La dedizione dei partner e la ricchezza dello scambio hanno reso possibile questo elaborato. Ci auguriamo possa essere d'aiuto e guidare tutti coloro che lavorano in questo campo.

Vorremmo esprimere la nostra profonda gratitudine alle rispettive agenzie nazionali che hanno creduto in questo progetto e in questa partnership, oltre che per il supporto che ci hanno fornito in questi due anni.

I nostri più sinceri ringraziamenti vanno anche al Consiglio d'Europa, in particolare a Irena Guidikova, Responsabile del programma Intercultural Cities, per l'interesse nel progetto e i contributi portati in occasione della Summer School Diversity At Work (11-12 Giugno 2015), che hanno contribuito ad accrescere fortemente la consapevolezza dei partecipanti sulle tematiche del progetto.

Nicoletta Manzini Project Coordinator *Fondazione Mondinsieme*

Nubia Alessandra Tagliaferro Project Coordinator *Dar Voce*

Francesca Di Nardo Project Coordinator *FSEA*

Lavinia Cernescu Project coordinator *Ioan Slavici Foundation*

Ahmet Callut Sahin Project Coordinator *Akdeniz İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü*

INTRODUZIONE

Sviluppare le competenze interculturali in azienda

Il fondamento logico del progetto si basa su diverse fonti di dati, osservate durante il processo di ideazione (2012-2013). Durante questa fase, secondo i dati pubblicati da Caritas Europa (Ottobre 2011), erano 33 milioni gli immigrati presenti nei 27 paesi dell'Unione Europea, che rappresentavano circa il 6,5 per cento del totale della popolazione. Tra questi,⁸

14.8 milioni si trovavano in possesso della cittadinanza del paese di residenza. In questi paesi, gli immigrati avevano modo di lavorare per soddisfare i propri bisogni e di contribuire alla crescita della popolazione. Ciò nonostante, durante le fasi della crisi economica, le minoranze etniche sono risultate maggiormente penalizzate sia a causa della disoccupazione crescente, che di discriminazioni ed episodi di xenofobia. Il rapido deteriorarsi della condizione lavorativa ha colpito maggiormente le minoranze etniche rispetto agli italiani per diverse ragioni. In primo luogo, gli immigrati spesso si trovano in aree geografiche maggiormente esposte alle fluttuazioni economiche. In secondo luogo, la maggior parte degli immigrati è assunta con contratti a tempo determinato.

A livello Europeo, la recessione ha colpito maggiormente i giovani immigrati sia di prima che di seconda generazione. Secondo i dati pubblicati dall' OSCE tra il 2008 e il 2011, si è verificato un drammatico innalzamento dei tassi di disoccupazione tra i giovani nati all'estero di età compresa tra i 15 e i 24 anni. L' Eurostat ha meticolosamente analizzato l'indagine sulla Forza Lavoro del 2008 giungendo alla conclusione che sono più di 10 milioni le persone di età compresa tra i 25 e i 54 anni nate nell'Unione Europea e con almeno un genitore straniero. A livello europeo, il tasso medio di disoccupazione tra gli immigrati di seconda generazione (9 per cento) è maggiore di circa il quattro per cento rispetto a quello della popolazione autoctona (5 per cento) e leggermente inferiore a quello degli immigrati di prima generazione (10 per cento). Al contrario, il livello di educazione delle seconde generazioni è spesso più alto della media nazionale ed anche del livello medio della popolazione immigrata. I dati del 2008 dimostrano che, tra la popolazione adulta di età compresa tra i 25 e i 54 anni, il 28 per cento degli individui con entrambi i genitori stranieri e il 33 per cento di quelli con un solo genitore straniero erano in possesso di una laurea universitaria od un titolo equivalente, paragonati al 27 per cento registrato tra i figli di genitori nativi del paese di provenienza e al 25 per cento tra gli stranieri.

Questi dati, sostenuti da un sistema economico sempre più globale, farebbero delle seconde generazioni la forza lavoro maggiormente competitiva grazie ai loro livelli di istruzione, alle competenze linguistiche e di mediazione legate all'attività di "ponte" tra due comunità. Pertanto, tenendo in considerazione tutti questi vantaggi, accrescere la consapevolezza delle imprese circa i benefici che la diversità può apportare sul luogo di lavoro è diventata una priorità. Per fare ciò, è di vitale importanza rafforzare le competenze interculturali delle aziende e aiutarle nel trarre beneficio da strategie orientate a promuovere la diversità. Dall'altro lato risulta importante guidare le persone di origine straniera per renderle consapevoli delle loro competenze interculturali al fine di migliorare la loro posizione nel mercato del lavoro. L'insegnamento delle competenze interculturali dovrebbe quindi diventare una priorità applicabile a tutte le aree, così come un prerequisito per costruire comunità coese, economicamente e socialmente forti.

Attraverso il progetto DICE le organizzazioni partner mirano a risolvere il problema presentato nei paragrafi precedenti, agendo da ponte tra le aziende e il mercato del lavoro a supporto di immigrati giovani ed adulti. Ciò, in conclusione, dovrebbe comportare sia una miglior condizione occupazionale per gli immigrati che molteplici benefici per le aziende. Questo progetto è finanziato dal Leonardo Multilateral Partnership (Programma per la formazione continua degli adulti dell'Unione Europea) e raccoglie in una partnership Europea cinque organismi provenienti da quattro paesi dell'Unione, che nello specifico sono Fondazione Mondinsieme e Associazione Dar Voce (Reggio Emilia, Italia), Federazione svizzera per la formazione continua (Lugano, Svizzera), Ioan Slavici Foundation for Culture and Education (Timișoara, Romania) and Akdeniz İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü (Mersin, Turchia).

Nei due anni di implementazione del progetto (Agosto 2013-Luglio 2015), rappresentanti provenienti da tutte le organizzazioni partner e persone in formazione nei gruppi target del progetto hanno partecipato a quattro visite studio, che si sono rispettivamente tenute in ciascuno dei quattro paesi. Questo compendio intende mettere in evidenza le principali esperienze, le pratiche, e i metodi d'insegnamento ecc. osservate paese per paese nel corso delle visite. Contiene, inoltre, le conclusioni nate dalle discussioni e dai dibattiti tra i partecipanti.

CAPITOLO 1

*I vantaggi della diversità culturale:
teoria e pratica*

I recenti sondaggi e questionari condotti in tutto il mondo confermano che la diversità sul posto di lavoro è un beneficio sia per gli impiegati che per il datore di lavoro. I vantaggi che comporta sono estesi e complessi ma possono essere riassunti e presentati in cinque gruppi.

1. Aumento della creatività, diligenza e industriosità tra lavoratori

Quando persone provenienti da diversi contesti ed esperienze si riuniscono, si crea un'atmosfera unica dove gli uni sono impazienti di imparare dagli altri e dove ciascuna singola voce è significativa. La diversità rende le persone di mentalità più aperta, aiuta a superare i pregiudizi e predispone maggiormente a considerare alternative al proprio punto di vista. Prospettive differenti, se valorizzate e supportate, spesso portano a idee fresche ed innovative.

Inoltre, la diversità sul posto di lavoro motiva gli impiegati a lavorare più duramente e a prepararsi più approfonditamente per incontri e discussioni in quanto essi sono consapevoli del fatto che i loro colleghi potrebbero avere bisogno di alcune informazioni aggiuntive per comprendere completamente il contesto. Curiosamente, le differenze d'opinione e di prospettiva non devono necessariamente esistere. Semplicemente la convinzione che esse possano esserci è già sufficiente a portare dei cambiamenti nei comportamenti e negli atteggiamenti delle persone.

2. Immagine positiva per l'azienda

Sicuramente, le persone di origine straniera preferiscono aziende dove la diversità è benvenuta e auspicata. Per queste persone, ciò è garanzia che le loro abilità e competenze saranno apprezzate a prescindere della loro origine etnica e/o il colore della pelle. Inoltre, questo garantisce una certa sicurezza che, se assunti, questi ultimi possano godere di un ambiente di lavoro sano, inclusivo e positivo.

Inoltre, non solo coloro che hanno origini straniere e sono in cerca di lavoro vedono la diversità come un elemento fondamentale per il loro lavoro futuro. Come dimostrato da uno studio svolto nel Novembre 2014 da Glassdoor, una tra le più grandi piattaforme americane per cercare un impiego, la maggior parte delle persone preferisce forza lavoro diversificata. Secondo il sondaggio, il 67 per cento degli intervistati riconosce la diversità come un criterio rilevante nel valutare le offerte di lavoro.

3. Gruppo più ampio di candidati

Quando le aziende adottano e promuovono la diversità sul luogo di lavoro, automaticamente attirano un maggior numero di candidati e questo crea un gruppo di candidati più ampio e diversificato. Questo gruppo è composto da persone in possesso di diverse abilità, esperienze, stili di vita e lavoro, ciò permette all'azienda di svolgere un'accurata selezione e di assumere i più brillanti e talentuosi, coloro i quali possono indubbiamente permettere all'azienda di crescere.

4. Competitività in un mondo globalizzato

Il mondo d'oggi è caratterizzato da continui cambiamenti, dove i paesi sono coinvolti in relazioni economiche non solo con i loro più stretti vicini ma anche con paesi distanti migliaia di chilometri. Questi paesi, tuttavia, non sono solo distanti geograficamente, ma anche dal punto di vista della mentalità e delle credenze delle loro popolazioni. Queste differenze possono a volte risultare minori ed insignificanti, ma possono anche assumere un grande significato, nel qual caso devono essere tenute in considerazione. Oltretutto, per avere successo nel mercato globale, le aziende dovrebbero essere non solo a conoscenza dell'esistenza di queste differenze, ma anche fare del loro meglio per armonizzarle.

Perciò, le aziende possono trarre grandi benefici dall'assunzione di individui con un background di migrazione, poiché queste persone non solo hanno preziose abilità linguistiche, ma hanno anche le conoscenze essenziali sul paese in oggetto e in generale hanno una maggiore consapevolezza interculturale.

5. Crescita finanziaria/profitti

Esistono chiare evidenze che la diversità nel luogo di lavoro abbia un'influenza positiva sulla crescita degli affari e dei profitti finanziari. Nell'aprile 2009 l'*American Sociological Review* pubblicò un articolo nel quale venivano presentati i risultati di vari studi condotti dal sociologo Cedric Herring. L'autore sostiene che le aziende con il più elevato livello di diversità al loro interno abbiano, in media, un fatturato 15 volte superiore rispetto a quelle con il livello di diversità più basso. Queste ultime hanno anche un minor numero di clienti, in media si tratta di circa 22.700 clienti rispetto ai 35.000 delle aziende che promuovono la diversità.

Inoltre, Herring ha calcolato che per ogni incremento di un punto percentuale nel tasso di diversità si registra un incremento delle vendite di circa il 9 per cento. L'autore è pertanto giunto alla conclusione che, quando si tratta di profitto e numero dei clienti, la diversità interna è più significativa delle dimensioni dell'azienda, dell'età e del numero dei suoi impiegati.

McKinsey, un altro autore che si è dedicato allo studio della diversità sul luogo di lavoro in quattro diverse nazioni, ha affermato in un suo elaborato del Febbraio 2015 che le compagnie che si posizionano nel primo quartile per diversità etnica hanno il 35 per cento di possibilità in più di ottenere guadagni finanziari maggiori rispetto a quelli che si oppongono alla diversità.

Risulta, quindi, chiaro che la diversità nel luogo di lavoro ha molti benefici. Funge da spinta alla creatività, rende le persone di mentalità più aperta e più dedite sul lavoro, promuove la tolleranza e incrementa la crescita finanziaria. Tuttavia, anche se i vantaggi sopraccitati sono stati provati e alcune aziende possono essere prese come modello nel campo della diversità sul posto di lavoro, esistono tuttora difficoltà nell'implementazione pratica di politiche della diversità.

Molti datori di lavoro sono ancora succubi di pregiudizi e stereotipi nei confronti di particolari etnie o nazionalità, come conseguenza ciò comporta che questi ultimi possano escludere dalla selezione candidati competenti solo per le loro origini o per il colore della pelle. Ricercando dei candidati, inoltre, i datori di lavoro si concentrano sull'adattabilità in modo che essi possano mantenere l'uniformità preesistente. Quello che li spaventa è che le differenze possano disturbare l'ambiente di lavoro creando problemi che possano tramutarsi in un maggior carico di lavoro per loro stessi.

Per questa ragione, accrescere la consapevolezza nelle persone sui vantaggi che la diversità può portare in un'azienda risulta di cruciale importanza. Per perseguire questo obiettivo e raggiungere i migliori risultati è importante lavorare in entrambe le direzioni: sia con i datori di lavoro che con i potenziali e futuri dipendenti.

CAPITOLO 2

*La diversità culturale secondo le pratiche
e le esperienze dei partners*

2.1 Visita studio a Lugano, Svizzera

2.1.1 Il contesto nazionale - Svizzera

I lavoratori stranieri hanno una grande importanza nel mercato del lavoro svizzero. Grazie agli immigrati, la Svizzera ha vissuto una forte crescita economica sin dal 1960. A partire da quel momento, gli immigrati hanno rappresentato circa il 20 per cento della forza lavoro. Nel 2014, questo valore è cresciuto fino al 27 per cento. I lavoratori stranieri sono particolarmente ben rappresentati nel settore industriale. Nel 2009, rappresentavano il 36 per cento di tutta la forza lavoro in confronto al 26 per cento degli stranieri occupati nel settore dei servizi. Alla fine dell'agosto 2014, erano 1.924.129 gli stranieri che vivevano in Svizzera, molti dei quali provenienti dai 28 paesi membri dell'UE e dall'area di libero scambio EFTA (1.310.893 o il 68,1 per cento). Nel 2013, I disoccupati in Svizzera ammontavano a 204.800 dei quali 108.100 cittadini svizzeri e 96.700 stranieri.

Employed individuals grouped on the basis of their gender and nationality:

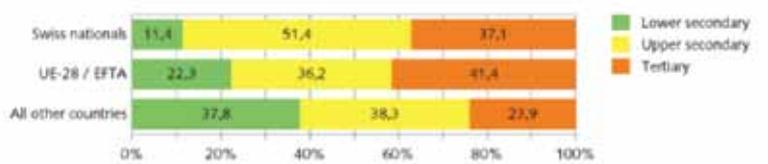
2013, yearly averages, permanent resident population, in '000 and in %

	In '000			In %		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Swiss nationals	3389	1777	1612	76.0	73.9	78.4
Foreign nationals	1071	627	445	24.0	26.1	21.6
Origin:						
UE-28 / EFTA	771	458	313	17.3	19.0	15.2
All other countries	301	169	132	6.7	7.0	6.4
Total	4461	2404	2057	100.0	100.0	100.0

Swiss Labour Force Survey (SLFS), SFSO

Employed persons according to level of education and nationality, 2013

Yearly averages, permanent resident population, in %



Source: SFSO - Swiss Labour Force Survey (SLFS)

© SFSO, Neuchâtel 2014

Nel 2012, il 16,6 per cento della popolazione con un percorso migratorio alle spalle svolgeva un lavoro rispetto al quale aveva una qualifica superiore, mentre tra la popolazione autoctona questo tasso rappresenta il 9,6 per cento. Gli immigrati provenienti da paesi esteri all'area di libero scambio e all'UE-28 risultano essere i più colpiti (41,8 per cento). Mentre i tassi registrati tra cittadini provenienti da stati membri dell'UE sono simili a quelli dei cittadini svizzeri con background migratorio (circa il 14 per cento). Benché il tasso di partecipazione per persone con e senza un background migratorio sia simile (vicino all' 82 per cento), esistono delle differenze

significative a livello della gerarchia: mentre il 35,5 per cento dei dipendenti senza una storia migratoria svolge funzioni manageriali, il numero di persone con un background migratorio che si trovano nella stessa posizione è più basso del 5 per cento. Spesso, la seconda generazione e quelle successive, hanno un andamento, a livello di distribuzione dei lavori, molto più simili alla popolazione senza un background migratorio.

In entrambi i gruppi, circa il 20 per cento è impiegato nel ramo tecnico, l'11 per cento lavora come impiegato d'ufficio e nel settore commerciale e poco più del 12 per cento nel settore manifatturiero. I dati differiscono per la prima generazione di migranti dove il 9,5 per cento svolge professioni "non qualificate"; questo valore corrisponde a tre volte quello registrato negli altri gruppi. Il 6,4 per cento erano responsabili della produzione, più del doppio che negli altri gruppi.

2.1.2 Il contesto locale - Ticino

Il Cantone Ticino ha una popolazione di 346.539 abitanti, dei quali 94.366 (il 27,2 per cento) sono di origine straniera. Nel dicembre 2014, i disoccupati ammontavano a 7.382 individui, che equivale ad un tasso di disoccupazione del 4,6 per cento.

Il Canton Ticino è la regione più a sud della Svizzera che confina con l'Italia. Questa vicinanza ha un impatto significativo con il mercato del lavoro svizzero. A causa della crisi economica, sono circa 62.500 i lavori transfrontalieri che entrano in Ticino tutti i giorni.

2.1.3 Lente ospitante - Federazione Svizzera per la Formazione Continua

La Federazione svizzera per l'apprendimento adulto (SFAL) è un'organizzazione nazionale, che funge da ombrello per tutte organizzazioni operanti nel settore, che si occupa dell'apprendimento generale e professionale degli adulti in Svizzera. La SFAL ha segretariati permanenti nel suo ufficio centrale a Zurigo, ma anche a Nyon (area francofona) e in Canton Ticino (area italoфона). Racchiude al suo interno più di 630 membri, tra questi c'è chi, sia del settore che di quello pubblico, si occupa dell'educazione per adulti, associazioni, funzionari del cantone che si occupano della formazione per gli adulti, dipartimenti interni alle aziende che si occupano della formazione continua, chi si occupa di selezione del personale così come i professionisti che si occupano dell'apprendimento per adulti.

Le attività della SFAL possono essere divise in tre rami diversi: politica di formazione, innovazione/sviluppo e servizi. L'obiettivo principale della politica di formazione è quello di migliorare le condizioni che portano a un efficiente sistema d'apprendimento continuo. L'obiettivo del dipartimento innovazione e sviluppo è che questo sistema possa crescere e svilupparsi in modo sistematico e professionale. La Federazione svizzera promuove un sistema di formazione degli adulti che sia sostenibile, aumenta la consapevolezza sull'importanza della formazione adulti e genera cooperazione e rete tra le organizzazioni che si occupano della formazione continua creando progetti nazionali ed internazionali, organizzando conferenze ed incontri informativi. Ad esempio, la SFAL coordina l'annuale settimana della formazione adulta. La Federazione svizzera dell'apprendimento adulto ha, inoltre, sviluppato un metodo, che si trova attualmente nella sua fase implementativa, chiamato "forma i formatori" e un sistema di alta qualità per chi si occupa di educazione degli adulti (eduQua).

Entrambi questi metodi possono essere considerati oggi come un pilastro portante del settore della formazione per gli adulti in Svizzera. Le attività chiave della SFAL all'interno di progetti nazionali ed internazionali, sono stati sviluppati per diversi gruppi di beneficiari come lavoratori non qualificati, adulti con lacune nelle competenze di base, migranti, donne e anziani. L'attenzione della SFAL si concentra sulla promozione delle persone scarsamente qualificate e/o emarginate, su politiche educative per adulti, sulla professionalizzazione della formazione degli adulti e su una maggior consapevolezza dell'apprendimento permanente. Grazie a 60 anni d'esperienza, SFAL possiede un ampio raggio di conoscenze in molte aree della formazione per adulti. Ha inoltre stabilito una fitta rete tra gli enti che sono occupati in questo campo in Svizzera.

2.1.4. Dentro le competenze interculturali - Visite sul campo

La collaborazione nata dal progetto DICE è stata un'opportunità per presentare diversi progetti e per condividere le preziose esperienze sul campo delle competenze interculturali presenti nel Canton Ticino. In particolare, la SFAL ha presentato i seguenti progetti: il Pre-tirocinio di integrazione, un progetto che mira a migliorare le competenze interculturali di docenti e formatori dell'istruzione professionali; e l'Ospedale Multiculturale.

Pre-tirocinio di Integrazione

La scuola venne fondata nel 1993 per rispondere alle esigenze dei rifugiati in fuga dalle guerre balcaniche. Al giorno d'oggi la scuola si pone come obiettivo quello d'integrare nel contesto svizzero giovani studenti stranieri provenienti da tutto il mondo. Gli obiettivi principali sono, in primo luogo, l'insegnamento dell'italiano e, in secondo luogo, facilitare ai giovani di origine straniera l'ingresso nel mondo del lavoro (apprendistato o scuola a tempo pieno).

Molta attenzione in questa scuola viene dedicata all'orientamento, che si suppone sia necessario per valutare e rafforzare le conoscenze di base necessarie per entrare nel mondo lavorativo. Il processo di orientamento si avvale dei seguenti metodi: condivisione delle informazioni generali sulle professioni e sul mercato del lavoro, interviste ed attività di gruppo, test mirati, visite alle aziende ed esperienze di tirocinio. Durante il processo di orientamento ciascuno studente ha un coordinatore personale che viene nominato dagli insegnanti della scuola.



La scuola offre tre programmi differenti, ciascuno concepito specificatamente per i tre gruppi dei beneficiari: giovani già scolarizzati (15-20 anni), giovani studenti analfabeti (15-20 anni) e studenti adulti (21-25 anni).

In generale, la scuola ospita richiedenti asilo, studenti con uno status di rifugiato, studenti che arrivano in Svizzera per ricongiungimenti familiari, studenti con origini miste e studenti franco-tedeschi.

Il Pretirocinio di integrazione ha durata di un anno. Nel periodo 2013 - 2014 ha ospitato 94 studenti di 29 nazionalità, la più rappresentativa delle quali era quella afgana (22), seguita dalla portoghese (11), brasiliana (3), ed eritrea (13). La scuola ha due sedi. La prima si trova nel sud del Ticino, vicino a Lugano, e comprende sei classi. Mentre la seconda, si trova nella parte settentrionale del Ticino, a Gerra Piano, ed ha due classi.

I-Vet Project - migliorare le competenze interculturali dei lavoratori della formazione professionale



La Summer School I-VET è un progetto che mira a sostenere la formazione continua degli insegnanti dei centri di formazione professionale, formatori e tutor, potenziando le loro competenze nella gestione delle dinamiche interculturali e della comunicazione tra culture differenti. Le competenze interculturali – come definite da Onorati e Bednarz nel loro libro *Building Intercultural Competences* (Costruire competenze interculturali), 2010 – hanno una crescente rilevanza nelle società moderne, e prima di tutto nel contesto della formazione continua. Questo sarà necessario affinché ai flussi migratori e alla mobilità dei lavoratori possa venir garantito uno sviluppo equilibrato del mercato del lavoro europeo. Una crescente percentuale di studenti iscritti alla formazione professionale sono migranti di prima o seconda generazione. La composizione multietnica delle classi e, collegate a questa, le dinamiche interculturali influenzano chiaramente i processi di apprendimento.

In aggiunta, le tensioni e i conflitti determinati dalla complessità degli incontri interculturali, in un ambiente sociale e professionale, richiedono ai docenti e agli educatori un adeguato possesso delle competenze chiave necessarie per assicurare la coesione sociale attraverso l'integrazione delle persone che provengono da diverse origini culturali.

Il progetto si propone di valutare, con la partecipazione della fondazione ECAP e EHB/IUFFP, un modello sviluppato da un consorzio di sei istituzioni europee d'istruzione terziaria, guidato dall'Università della Val d'Aosta, nel quadro di un programma Erasmus intensivo (Corso Interdisciplinare di Competenze Interculturali – CICI). CICI è un modulo di apprendimento misto composto da due fasi. La prima fase, che si svolge online, pone le basi teoriche. Mentre la seconda fase consiste in un corso intensivo basato su un apprendimento esperienziale e riflessivo che si svolge a gruppi. L'approccio metodologico della seconda fase è particolarmente utile nella costruzione di competenze interculturali. Al suo interno prevede l'immersione in una situazione interculturale, scambi tra studenti di culture diverse, la riflessione sulle esperienze personali dei singoli, attraverso la conoscenza dello specifico imprinting culturale che ciascuno ha, mettendo in questione i valori e i comportamenti legati al patrimonio culturale.

Contemporaneamente, il progetto mira a valutare le specifiche esperienze svolte dal partner tedesco Bildungsmarkt nel contesto operativo del progetto Grundtvig "Orientation". Quest'esperienza è un laboratorio multinazionale e sperimentale dedicato a promuovere le competenze interculturali per i formatori adulti. Il modello CICI, rafforzato dalle opportunità di contaminazione incrociata con l'approccio che si basa sull'orientamento, potrebbe adattarsi in Svizzera con l'uso di due strategie:

- Importare le esperienze europee dei partner internazionali in Svizzera (già organizzate in tre paesi: Belgio, Turchia e Italia);
- Importare esperienze da un settore (educazione terziaria) ad un altro (formazione professionale iniziale e continua).

Da un punto di vista operativo, il progetto mira a disegnare, testare e consolidare un'offerta formativa, rivolta a docenti e ai formatori degli istituti professionali, basata su un'intensiva fase di formazione (scambio ed immersione) in forma di Summer School, e sull'istituzione di una comunità di apprendimento permanente composta da insegnanti e formatori degli istituti di formazione professionale.

L'Ospedale Interculturale - Migrant Friendly Hospitals



Il progetto "ospedale interculturale" ha avuto luogo a Mendrisio (Ticino), una piccola cittadina vicino al confine. Secondo le statistiche, ogni anno l'ospedale di Mendrisio ospita 400 pazienti che vivono all'estero, 50/60 richiedenti asilo, 20/30 Rom senza documenti, 1.800 residenti stranieri e 1.500 turisti stranieri. Da un'indagine specifica è emerso che, i pazienti stranieri, incontrano difficoltà sia comunicative che di comprensione. Di conseguenza, l'ospedale ha deciso d'ideare ed implementare il progetto.

Anche se la maggior parte delle difficoltà erano legate al linguaggio (ad esempio, tutte le indicazioni all'interno dell'ospedale erano scritte in italiano), erano presenti anche delle differenze religiose e culturali. Il sesso dei dottori, per esempio, avrebbe potuto causare alcuni problemi o incomprensioni. Questo è ciò che l'ospedale ha fatto per risolvere questi problemi:

- Ha organizzato laboratori per accrescere la consapevolezza dei collaboratori sui problemi sopraelencati e per insegnare loro come affrontare situazioni specifiche causate da difficoltà culturali e comunicative;
- Le risorse umane dell'ospedale hanno condotto un'indagine chiedendo a tutti i collaboratori (dottori, infermieri, cuochi, inservienti etc.) quali lingue fossero in grado di parlare. In aggiunta, a queste persone venne chiesto se fossero interessate a svolgere ruoli di traduzione e mediazione;
- L'ospedale ha siglato un contratto con Derman che fornisce traduzioni telefoniche nel campo dell'assistenza sanitaria;
- Ha acquisito alcuni dizionari multilingue e costruito un punto informativo in cui i pazienti possono ottenere risposte a domande specifiche.

Adesso, equipaggiato con questi nuovi strumenti, l'ospedale può affrontare tutte le possibili situazioni multiculturali e multilingue. Questo progetto sarà applicato in altri ospedali del Canton Ticino.

FTM - Fondazione Terzo Millennio



La FTM è il punto di riferimento per le persone e le aziende che operano nel settore industriale, dove esiste un bisogno costante di formazione dovuto alla continua evoluzione del mercato del lavoro. Fornisce opportunità di formazione per lo sviluppo, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale adatte alle transizioni professionali tipiche di un mercato del lavoro dinamico. La fondazione terzo millennio intende produrre benefici per le aziende e i lavoratori erogando sostegno, coaching, e una formazione mirata che accresce e sviluppa le capacità già esistenti.

FTM riconosce le competenze interculturali e cerca di trasformarle in risorse preziose sia per le aziende che per i lavoratori. Per la Fondazione, si tratta di una sfida complessa, con la quale, tuttavia, è assolutamente necessario fare i conti in un mercato del lavoro in costante evoluzione.

2.2 Visita studio a Mersin, Turchia

2.2.1 Il contesto nazionale - Turchia

L'organizzazione internazionale per le migrazioni (IOM) è stata fondata in Turchia nel 1991 in seguito alla prima guerra del Golfo, attualmente ha due sedi. La sede principale è stata aperta ad Ankara nel 1991. Una sede secondaria è stata aperta ad Istanbul nel 1994. Il governo della Turchia e l'IOM hanno siglato un accordo bilaterale riguardo lo status legale, i privilegi e le immunità dell'IOM che è stato ratificato dal parlamento il 16 ottobre 2003 e avallato dal Consiglio dei Ministri l'8 gennaio 2004. L'obiettivo primario di IOM Turchia è quello di supportare lo sforzo del governo turco nella creazione di un approccio alle sfide della migrazione che si basi sui diritti umani, che sia efficace e comprensivo. Per perseguire e realizzare i suoi obiettivi IOM Turchia, opera nell'area dell'assistenza ai rifugiati in situazioni d'emergenza, accompagna il rimpatrio volontario e quasi tutti gli aspetti importanti nella gestione della migrazione, incluso la promozione delle migrazioni legali, migrazioni dei lavoratori, la salute dei migranti e lo sfruttamento delle rimesse.

Le migrazioni internazionali costituiscono una parte inseparabile dello sviluppo economico, praticamente, per tutti i paesi del mondo. Per diversi decenni, la Turchia è stata vista principalmente come un paese da cui provenivano i migranti, ma negli ultimi vent'anni si è trasformata in una destinazione per la migrazione economica regionale. Molti tra questi migranti, che spesso provengono dalle regioni dell'area, proseguono o almeno vorrebbero proseguire il loro viaggio verso ovest attraverso il territorio turco. La posizione geografica della Turchia, l'integrazione con l'Unione Europea ed un'economia dinamica sono tra i fattori che guidano i flussi migratori odierni nella regione.

La Turchia assiste a flussi migratori regolari ed irregolari composti da lavoratori qualificati e non, studenti, richiedenti asilo e vittime del traffico di esseri umani da paesi vicini come, Europa orientale e sud-orientale, Asia centrale e Caucaso, nonché da altre regioni come dall'Asia sud orientale e dall'Africa. I migranti, in particolare quelli dai paesi limitrofi, sono alla ricerca di modi per entrare nel mercato del lavoro turco che negli ultimi anni sta attraversando una fase positiva sostenuta dalla forte crescita economica che si è verificata negli ultimi anni.

Flussi migratori misti pongono diverse sfide politiche al governo, che ha l'esigenza di tutelare i propri interessi economici e di sicurezza, così come l'impegno per i diritti umani, e il mantenimento di buoni rapporti con gli altri paesi della regione. In effetti, sforzi congiunti tra i paesi di destinazione, quelli di passaggio e quelli di provenienza sono in fase di sviluppo sin dai primi anni novanta, soprattutto a livello regionale. Più recentemente, sono emerse prassi globali, la più conosciuta delle quali è probabilmente il Forum Globale per le migrazioni e lo sviluppo (GFMD). In molte regioni di tutto il globo, la cooperazione tra governi ha creato una lunga serie di testimonianze, come nel caso del Budapest Process, che è stato perseguito in Europa centrale ed orientale sin dal 1993, e che si è recentemente espanso attraverso l'Asia, dove la Turchia detiene la presidenza dal 1996.

All'interno di questo contesto, IOM Turchia sta attuando un programma congiunto in cooperazione con l'Agenzia turca per l'occupazione (İŞKUR) e le Agenzie delle Nazioni Unite, ossia ILO, UNDP e FAO della durata di tre anni. Questa è la prima iniziativa congiunta dell'IOM con i partner dell'ONU in Turchia. IOM, attingendo dalla sua esperienza internazionale, ha messo a valore le sue competenze e gli sforzi per mitigare la disoccupazione tra i giovani migranti ad Antalya, una provincia con uno tra i più alti tassi di migrazione in Turchia. Sono state le seguenti tre motivazioni a convincere l'IOM a partecipare al programma: sostegno al disegno del Piano Nazionale per l'Occupazione Giovanile per porre maggior attenzione sui bisogni dei giovani migranti; monitoraggio locale dell'impatto delle migrazioni sul mercato del lavoro e sull'occupazione giovanile; integrazione dei giovani migranti nella vita urbana attraverso il riconoscimento delle loro abilità e competenze.

Simultaneamente, IOM Turchia fa parte del Independent Network of Labour Migration and Integration Experts (Rete indipendente degli esperti di lavoro, migrazione e integrazione) (LINET) che è stata creata nel 2009 per fornire alla Commissione Europea analisi e consulenze di esperti circa i migranti economici e l'integrazione nel mercato del lavoro di cittadini di paesi terzi.

La Rete riunisce esperti provenienti dai 28 stati membri dell'unione, dalla Norvegia e alla Turchia per conseguire gli obiettivi di Europa 2020. La Rete mira a sostenere la Commissione Europea nei processi decisionali legati alle tematiche d'integrazione occupazionale dei lavoratori migranti. IOM Turchia in cooperazione con le Istituzioni governative e con quelle del mondo accademico ha partecipato alle attività della rete conducendo ricerche per delineare l'andamento presente e futuro delle migrazioni per lavoro, condividendo i risultati della ricerca e promuovendo ulteriormente il dibattito presso i tavoli nazionali ed internazionali.

La situazione dei rifugiati siriani in Turchia è estremamente tragica, anche a causa del fatto che la loro migrazione è conseguenza della sanguinosa guerra civile ancora in corso nel loro paese. Secondo il ministro per gli affari esteri di Ankara, a settembre erano più di 500.000 i rifugiati siriani. Resoconti più recenti asseriscono che siano ormai state superate le 600.000 unità. Circa un terzo di tutti i rifugiati vive nei ventuno campi profughi; i restanti lottano per rifarsi una vita in appartamenti in affitto, negozi, baracche o parchi pubblici in varie città della Turchia.

Questa è la prima volta nella storia della Repubblica che si accoglie un numero così alto di rifugiati. Nel passato altri migranti si sono trasferiti in Turchia, dalla Bulgaria, Bosnia e dall'Albania ma un sentimento di comunanza delle origini ha reso più semplice per loro costruirsi una nuova vita e addirittura ottenere la cittadinanza. La loro integrazione nella società turca è stata più semplice rispetto all'integrazione dei rifugiati siriani. Essi hanno una dinamica peculiare.

Come rifugiati, e non immigrati, i siriani non possono beneficiare delle leggi che permettono a una persona di ottenere la cittadinanza turca dopo aver vissuto in Turchia per 5 anni. A differenza dagli immigrati provenienti dai Balcani, essi non hanno il vantaggio di condividere lo stesso background etnico culturale. Sebbene vi siano curdi, turkmeni e caucasici tra la popolazione siriana, la maggioranza etnica è composta da arabi, dei quali la società turca ha un'immagine negativa. La rivolta araba del 1916 che ha portato al collasso dell'Impero Ottomano è ancora ben presente nella memoria dei turchi, specialmente tra i più anziani. Queste cicatrici presentano un ostacolo per una riuscita integrazione dei rifugiati siriani. Inoltre, secondo le dichiarazioni ufficiali, vi è da parte del governo la chiara intenzione di non garantire la cittadinanza ai rifugiati, sebbene questa decisione sia stata contestata.

Le politiche e le previsioni del governo turco sulla situazione in Siria non si sono realizzate né concretizzate. Di conseguenza, risulta prevedibile che la politica del registrare i siriani come rifugiati e non immigrati possa fallire anch'essa. Secondo attuali ricerche, più della metà dei profughi dichiara di voler tornare in Siria se e quando il conflitto finirà. La maggior parte di loro ha dovuto separarsi sia dagli affetti che dalle proprietà e quindi intende tornare. I pochi che hanno deciso di radicarsi in Turchia sono coloro che contestano le decisioni del governo di rifiutare le richieste di cittadinanza provenienti dai siriani.

Per coloro che intendono rimanere in Turchia esistono diverse strade. La più comune è attraverso il matrimonio; matrimoni tra siriani e turchi non sono eventi fuori dal comune, specialmente nelle regioni di frontiera. Dal 2010 sono sessantotto le persone che hanno ricevuto la cittadinanza turca per ragioni straordinarie, che non sono state giustificate dal governo. La cittadinanza è anche ottenibile attraverso azioni legali; migliaia di cause legali sono state depositate dai siriani per ottenere la cittadinanza turca sulla base di "legami ancestrali" con i loro parenti turchi. Un minor numero di rifugiati siriani era già in possesso della doppia cittadinanza. Ed infine, secondo i dati forniti dal ministero per gli affari interni, a partire dal 2011 sono più di 5.600 i bambini nati nei campi d'accoglienza per rifugiati. Questi bambini sono attualmente senza cittadinanza ma sono nati sul suolo turco ed hanno diritto ad averne una, quindi se la cittadinanza turca venisse concessa a questi bambini e ai loro genitori questo potrebbe segnare un punto di svolta nella posizione dei migranti siriani in Turchia.

I profughi siriani vivono ormai in quasi tutte le regioni della Turchia. Dal momento che sono arrivati nel paese per vie non ufficiali, non possono ricevere alcuna forma d'aiuto da parte del governo. Questo li costringe ad accettare lavori a un salario minore di quanto riceverebbe un cittadino turco; non hanno copertura assicurativa e lottano per fronteggiare un costo della vita alto. I risparmi che alcuni si sono portati dalla Siria non durano molto in condizioni così difficili e i rifugiati si trovano quindi a dipendere da vicini, parenti, amici ed enti di beneficenza.

Appare possibile e persino probabile che con il passare del tempo il desiderio dei rifugiati di tornare nel paese d'origine possa affievolirsi mentre i loro collegamenti e legami con la Turchia possano rafforzarsi. Pertanto, esiste una reale possibilità che la Turchia possa affrontare una situazione simile a quella della Germania, quando nel 1960 molti turchi vi emigrarono, su invito della Germania stessa, con permessi di lavoro (e di soggiorno) a tempo determinato. Ci si aspettava che questi "lavoratori ospiti" o *gastarbeiter* una volta finito il loro periodo prestabilito tornassero in madrepatria. Gli stessi lavoratori erano concordi con tali condizioni e pianificavano di tornare in Turchia con i soldi risparmiati. In altre parole, entrambe le parti erano soddisfatte dell'accordo. Tuttavia, le cose non funzionarono come pianificato. Gli insediamenti permanenti in Germania divenivano sempre più comuni; più il tempo passava, le nuove generazioni iniziavano a nascere in Germania. Infine, molti immigrati turchi ottennero lo status di residente permanente in Germania.

Né il governo né alcun individuo può garantire che lo stesso processo non possa avvenire con i rifugiati siriani in Turchia. Sebbene Ankara e la società turca percepiscano i siriani come "temporanei", l'esperienza dei turchi in Germania dimostra come anche questa temporeità possa essere mutevole.

Mentre la crisi dei rifugiati è in pieno svolgimento, la Turchia si trova ad essere una destinazione scelta da migranti provenienti da tutto il mondo. Appare, pertanto, probabile che la Turchia possa trovarsi ad affrontare una situazione simile a quella che le nazioni europee hanno vissuto negli ultimi 50 anni e più. La storia delle migrazioni attraverso l'Europa dimostra che il processo d'integrazione possa essere pieno di tensioni, violenza e xenofobia. Anticipare tali risultati e lavorare per mitigarne la durezza può aiutare ad alleggerire le fatiche del processo. Si potrebbe suggerire che, come risultato di queste tematiche sull'immigrazione, la struttura sociale della Turchia stia cambiando in via permanente. La società Turca, che è già moderatamente multiculturale, lo diverrà ancor di più ricevendo nuovi gruppi di immigrati. Se questo processo continua, il maggior contributo alla "nuova" popolazione verrebbe proprio da quei rifugiati siriani che hanno deciso di stabilirsi in Turchia.

2.2.2 Il contesto locale - Mersin

Al giorno d'oggi, la città di Mersin è una tra le destinazioni preferite dai migranti che decidono di stabilirsi in Turchia. Questo avviene per via del clima, per il basso costo della vita e anche per via del fatto che Mersin nel passato era una destinazione turistica per molti siriani, il che la rende un posto familiare. Diversamente dalle altre città sul confine siriano, Mersin è diventata una città ricca d'opportunità d'affari per queste persone. Gli amministratori locali e il governo hanno creato molte opportunità per i siriani in modo da renderli maggiormente partecipi nel tessuto sociale e finanziario a Mersin. Alcuni rifugiati sono addirittura riusciti ad avviare da zero una loro attività.

Le panetterie siriane sono spuntate in numerosi posti; il pane viene venduto in buste con scritte in caratteri arabi sopra e ha la stessa forma e sapore di quello che viene fatto al di là del confine. Sta diventando sempre più comune incontrare rifugiati siriani che vendono prodotti tipici come il caffè, le spezie e il sopramenzionato pane. I rifugiati più benestanti hanno fatto affari con dei partner turchi. Sono anche state istituite delle scuole private con insegnanti siriani e un curriculum più affine a quello della madrepatria. Tuttavia, il ministro dell'istruzione ha deciso di limitare la libertà di scelta delle attività curriculari, poiché la crescita di questo tipo di scuole stava sfuggendo al controllo.

Nel gennaio 2015 si è tenuto un incontro sul tema delle scuole siriane che ha avuto luogo a Mersin, nel quale rappresentanti del ministero dell'istruzione hanno partecipato. Nell'incontro si è deciso di diminuire il numero di scuole siriane e di integrarle nel sistema scolastico turco.

2.2.3 L'ente ospitante - Akdeniz İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

La Direzione distrettuale sull'Educazione Nazionale di Akdeniz è la più alta autorità governativa, dopo il governatorato di Mersin in carica, che si occupa di pianificare e gestire tutti i tipi di attività formativa ed educativa: l'istruzione e la formazione formale e non formale, i servizi per l'età prescolare, la primaria e la secondaria, l'educazione degli adulti e fornisce anche servizi di monitoraggio e supervisione dell'educazione non formale nella provincia per conto del Ministero della Pubblica Istruzione.

L'ente riveste responsabilità di tipo amministrativo, di selezione del personale, di formazione, consulenza sugli investimenti, ricerca statistica e di difesa civile nel distretto di Akdeniz.

Per di più, l'istituzione è a capo di 98 scuole a cui fornisce servizi educativi per più di 70.000 studenti di età compresa tra i 5 e i 19 anni e studenti adulti. La Direzione dà impiego a 47 lavoratori. Il consiglio è composto da cinque membri: un direttore e quattro vicedirettori. Oltretutto gli insegnanti coinvolti sono quasi quattromila (3940) mentre il personale amministrativo coinvolto è di circa trecento unità, impegnate nelle scuole del territorio. Il numero di corsi, che vengono svolti annualmente per studenti di età tra 12-18, è di almeno trecento.

Le scuole sono davvero globali e l'istituzione è attiva in progetti di impegno sociale anche a causa della situazione socio economica in cui versano mediamente le famiglie degli studenti: la maggior parte delle scuole si trovano in un sobborgo di Meresin caratterizzata da forte disagio sociale; gli studenti provengono sia da aree rurali ed urbane. La maggior parte degli studenti provengono da famiglie "svantaggiate" che svolgono lavori stagionali. Per questo motivo il territorio e la città sono caratterizzati da continue migrazioni verso altre nazioni (Svizzera, Germania, USA, Siria, Iraq, ecc.).

Per sostenerli nella ricerca di un lavoro, per poter offrire loro un'occasione di vivere una vita migliore all'estero e di integrarsi completamente nel mercato del lavoro del paese di destinazione, la Direzione organizza corsi di lingua e di formazione professionale per coloro che prima di partire intendano accrescere le loro competenze e di conseguenza le loro probabilità di trovare un nuovo lavoro. I corsi di formazione professionale, di lingua e di alfabetizzazione rappresentano il 55 per cento delle attività svolte e si tengono in particolare per cittadini immigrati. La Direzione inoltre gestisce progetti per disabili, disoccupati e studenti. Molti contributi sono forniti da agenzie di sviluppo locale situate in diverse regioni della Turchia.

2.2.4 *Dentro le competenze interculturali - Visite sul campo*

La collaborazione nata dal progetto DICE è stata un'opportunità per presentare diversi progetti e per condividere le preziose esperienze sul campo delle competenze interculturali presenti a Mersin. In particolare, la Direzione distrettuale sull'Educazione Nazionale di Akdeniz ha presentato i seguenti progetti: Centro per la Formazione degli Adulti, scuole private siriane, Associazione Imprenditori e Volontari per una Vita Ecologica.

Centro per la Formazione degli Adulti Scuole private siriane Associazione Imprenditori e Volontari per una Vita Ecologica



Il **Centro per la Formazione degli Adulti** fornisce corsi di formazione professionale sia per turchi che migranti, in particolar modo siriani. Durante la visita al progetto, il Direttore dell'Istituto Mr. Ahmet Uğurcan, la vice direttore Ms. Melek Açıkyer e l'insegnante Mustafa Kılıç hanno presentato le attività dell'istituto.

Nel secondo giorno di visita al progetto, ci si è recati presso una **scuola siriana**. L'insegnante coordinatore e la consulente Ms. Sema Çoban hanno informato i partecipanti sulle attività educative del centro. La scuola ha 250 studenti di origine siriana e tutti hanno un curriculum personalizzato. Tuttavia, risultano ufficialmente sotto il controllo del Ministero Turco dell'Istruzione. Complessivamente, vi sono circa 30 scuole per immigrati siriani e la maggior parte di queste non fornisce un'educazione d'elevata qualità. Tuttavia, gli sforzi fatti vanno nella direzione di migliorare la situazione attuale.

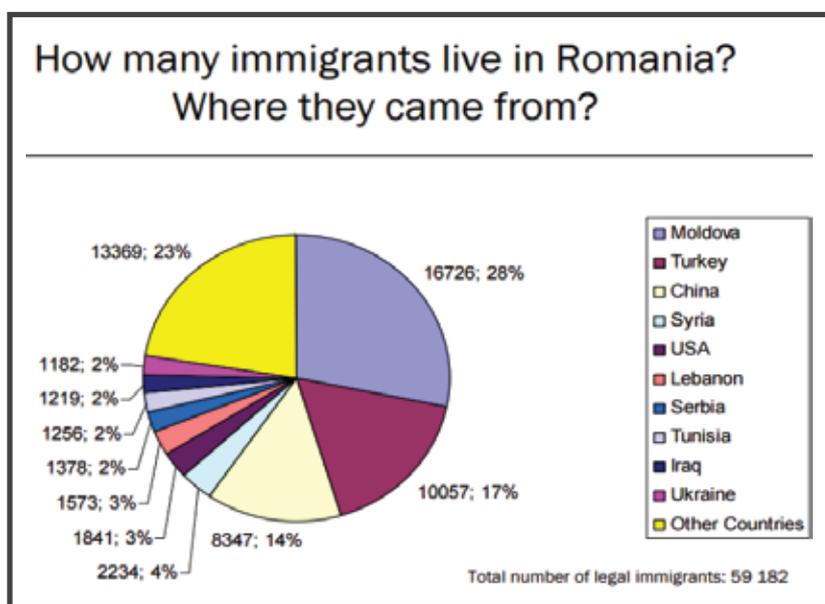
L'**Associazione Imprenditori e Volontari per una Vita Ecologica** fornisce attività sociali e di formazione principalmente per giovani disoccupati, per accrescere le loro opportunità d'impiego. Il presidente, Mr. Alper Girgeç, ha informato i partecipanti alla visita sugli obiettivi e le attività dell'Associazione. Per poter svolgere queste attività, l'associazione partecipa regolarmente a dei bandi per raccogliere dei fondi. Al livello locale, l'Associazione partecipa attivamente con molti istituti ed ONG, al fine di fornire corsi di formazione sostenibili per i giovani.

2.3 Visita studio a Timisoara, Romania

2.1.3 Il contesto nazionale - Romania

Il numero di persone che sceglie di migrare in Romania è cresciuto significativamente negli ultimi anni; nel 2010 il numero è raddoppiato rispetto al 2009, e nel 2011 è raddoppiato rispetto al 2010. Le cose non si fermano qui, e ci si aspetta che questi valori crescano ancora.

Ufficialmente, ci sono 65.000 persone immigrate in Romania, un dato in crescita costante. C'è una nuova ondata di immigrazione – africani, indiani, afgani, iracheni. Il nuovo stato assicura agli immigrati sistemazione, pasti, alcuni vestiti e una piccola paga limitata a €0,80 al giorno. La Romania sta affrontando una crisi di forza lavoro dal momento che 3 milioni di Rumeni si sono trasferiti in cerca di lavoro in altri paesi europei. Lo status di membro UE ha reso la Romania molto ambita dagli immigrati.



I fenomeni che generano migrazione sono molteplici, ma possiamo elencare alcuni fattori principali:

1) Ragioni economiche e finanziarie;

2) Ragioni socio-politiche: guerre e persecuzioni per ragioni politiche, religiose o di orientamento sessuale.

In Romania, come negli altri paesi, la maggioranza degli immigrati giungono per ragioni economiche. Curiosamente, negli ultimi anni il loro profilo è cambiato. Così, se in passato ebbe a che fare con immigrati dall'elevato livello di educazione e alcune possibilità economiche, che consideravano la Romania solo come paese di transito, ora gli immigrati sono più poveri di

allora e arrivano in Romania in cerca di lavoro e con la speranza di una vita migliore. Fino al 2009 si sono avuti circa 10 rimpatri umanitari all'anno e 300 domande d'asilo sono state archiviate poiché la maggior parte dei migranti sta tornando a casa con i propri soldi.

Nel 2009 ci sono stati più di 100 rimpatri. Da allora sono emersi una serie di fenomeni: la crisi globale, che destabilizza il Nord Africa e il Medio Oriente, le guerre in Libia, Egitto e Siria, che hanno messo a dura prova l'Unione Europea.

Il numero dei richiedenti asilo è aumentato a 1.500 domande all'anno. Così, in Romania è stato aperto il sesto centro d'asilo. Considerando il numero di richiedenti asilo registrato in Grecia, dopo le guerre in Nord Africa, che fu di 650.000, se la Romania fosse stata dentro Schengen, avrebbe avuto un'esplosione di richieste d'asilo. Tutto ciò rappresenta una sfida per lo Stato rumeno e per l'ILO. In aggiunta ai fondi provenienti dal governo, stiamo implementando progetti per ottenere finanziamenti europei.

La maggior parte degli immigrati in Romania provengono da Siria, Giordania, Iran, ed Egitto, secondo dati rivelati da uno studio sul fenomeno migratorio in Romania. Una ricerca suggerisce che fino al 2004 il numero di immigrati fosse relativamente basso, ma a partire dal 2005 al 2006, si evidenzia un numero crescente di stranieri diretti in Romania da altri paesi.

Si legge nello studio che molti stranieri sono uomini che aprono attività commerciali, cercando di beneficiare della normativa favorevole e delle possibilità di attirare investimenti stranieri. Gli altri paesi di origine da cui provengono gli immigrati sono Cina e Turchia. Oltre questi, il nostro paese da tempo ospita immigrati dalla Moldavia. Diversamente dagli immigrati dalla Cina e dalla Turchia, quelli che provengono dalla Moldavia sono attratti in particolar modo dalla Romania per la formazione continua e le proposte di assunzione, piuttosto che per le attività imprenditoriali.

Secondo uno studio, le dinamiche di mobilitazione nel corso di tre anni rivelano un trend in aumento del numero di cittadini europei che risiedono legalmente nel nostro paese. Il valore è cresciuto di due volte e mezzo nel periodo 2006-2011, con variazioni di crescita di anno in anno con media superiore al 35%. Anche il periodo 2007-2010 ha visto una forte crescita del fenomeno migratorio a causa dello sviluppo economico della Romania. Durante il periodo 2009-2010 è stata evidenziata una contrazione economica in parallelo alla diminuzione di immigrati. Nel Settembre 2010, in Romania, sono stati legalmente registrati 60.000 stranieri, dei quali più di 49.000 erano in soggiorno temporaneo e 10.000 in residenza permanente. Ad oggi, un terzo degli immigrati in Romania vengono per imparare, per frequentare le scuole rumene, il 15% sceglie il nostro paese per lavoro e il 5% per aprire piccole imprese. Gli stranieri arrivati in Romania attraverso il ricongiungimento familiare sono compagni di vita di cittadini stranieri già residenti in Romania, principalmente tra coloro arrivati durante la prima ondata di immigrazione per affari, studio o lavoro. La maggior parte degli immigrati sono donne con il ricongiungimento familiare provenienti da Medio Oriente, Turchia, Cina o Moldavia. Le statistiche sul fenomeno migratorio in Romania mostrano che la maggior parte dei Rumeni hanno un'alta o molto alta considerazione degli stranieri nel nostro paese.

2.3.2 Il contesto locale - Timisoara

Timisoara è considerata una città multiculturale. Una delle città più grandi della Romania (la terza città più popolosa del paese, a partire dal 2011), con una popolazione di 319.279 abitanti, Timisoara ospita il primo e più grande Centro di Transito d'Emergenza per Immigrati, inaugurato il 12 Marzo 2009, con il supporto di UNHCR, il Governo della Romania, l'Ufficio Immigrazione della Romania e l'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni. Diventando cittadini di Timisoara tramite adozione, molti immigrati provenienti da diversi angoli del pianeta hanno deciso di onorare la città che è diventata la loro casa.

"Timișoara ci ha ospitato, ci ha accettato e noi vogliamo celebrare questa occasione. E abbiamo deciso di formare un'associazione multiculturale, per dimostrare quanto la multiculturalità sia tollerata a Timișoara e come siano le persone a Timișoara. E noi rappresentiamo Timișoara". "Prima di tutto, furono fatte a Bucharest, Timișoara è ora, facciamo un luogo dove ognuno, di qualsiasi genere, di qualsiasi colore, cultura, religione, possa sentirsi meglio, come a casa. Questa è l'idea principale". "Se qualcuno volesse incontrare persone di altra nazionalità, possiamo trovarci qua. Sta andando molto bene. E' la prima volta che lo facciamo a Timișoara", "Timișoara significa Romania. Se a Timișoara può andare bene, significa che anche la Romania può farlo, giusto? E' un'ottima idea e noi ci sentiamo davvero bene, la musica è grandiosa e speriamo possa funzionare..." hanno detto i partecipanti.

2.3.3 L'ente ospitante - Ioan Slavici Foundation for Culture and Education

La Fondazione è stata fondata nel 1999, ottenendo lo status legale il 25 Gennaio 2000. Tra le attività principali possiamo menzionare le attività relative all'educazione e alla formazione specializzata rivolta agli studenti, includendo la ricerca e la formazione specializzata; ha avviato programmi di formazione continua in IT, turismo, contabilità, corsi di progettazione di sistemi informativi; corsi per operatori informatici, web designer, contabilità; oltre a corsi per assistenti familiari e baristi.

L'istituzione è stata fondamentale per avviare una serie di azioni per integrare educazione, ricerca e impresa, dunque ampliando l'ambito di collaboratori tra le imprese piccole e medie (SMEs). Le prime azioni intraprese sono state l'implementazione di un parco tecnologico, finalizzato a riabilitare la ricerca scientifica partendo dall'organizzazione di spazi ed attività per studenti e bambini.

Per quanto riguarda le attività educative, l'istituzione ha ottenuto risultati significativi. Si organizzano attività extra-curricolari finalizzate a rafforzare competenze comunicative, collaborative e ad orientare nella ricerca del lavoro.

Sono stati organizzati vari eventi e iniziative locali per combattere la disoccupazione di lunga durata in progetti finanziati. Le formazioni offerte sono poi implementate dall'offerta di seminari, workshop, la partecipazione a progetti internazionali e supportate dalla pubblicazione di riviste e libri.

Una costante preoccupazione dell'istituzione è la partnership con istituzioni analoghe presenti nel paese o al di fuori, e la partecipazione a formazioni locali e internazionali. Nel campo della formazione professionale, l'istituzione ha condotto e ancora conduce sia progetti nazionali che internazionali nei quali partecipa come leader di progetto o come partner. In qualità di partner ha già stabilito delle relazioni funzionali con le autorità locali, le camere di commercio, le aziende, gli istituti scolastici e di ricerca, ecc.

2.3.4 *Dentro le competenze interculturali - Visite sul campo*

La collaborazione nata dal progetto DICE è stata un'opportunità per presentare diversi progetti e per condividere le preziose esperienze sul campo delle competenze interculturali presenti a Timisoara. In particolare, la Ioan Slavici Foundation for Culture and Education ha presentato i seguenti progetti: Gypsy Women's Association "For Our Children", National College Banat di Timisoara, Centro di Transito d'Emergenza in Romania, Istituto Interculturale di Timisoara (I.I.T.).

Gypsy Women's Association "For Our Children"



L'organizzazione è stata fondata il 15 Giugno 1997 su iniziativa di un gruppo di donne Rom di Colonia Ștrand, Timisoara, Romania. Qui vivono approssimativamente 100 famiglie: kalderash, geambash, bejas e altre. Oltre il 90% delle famiglie non hanno forme di guadagno. L'organizzazione è stata fondata per aiutare queste famiglie, e ha sviluppato, in primo luogo, un programma educativo – perché senza educazione, non c'è speranza. La mission dell'Associazione è la promozione del popolo Rom nella partecipazione alla vita socio-politica della Romania, con orgoglio, senza pregiudizi, provvedendo ad attivare attività culturali ed educative rivolte a donne e bambini Rom.

Gli Obiettivi principali sono: promuovere l'accesso all'educazione per le donne e le ragazze; difendere i diritti e garantire eguali opportunità ai bambini Rom di avere un'educazione; prevenire fenomeni di razzismo e pregiudizio organizzando conferenze, dibattiti e seminari; promozione di un'immagine positiva attraverso i mass-media; mantenere l'identità Rom attraverso classi di lingua rom, teatro, musica, danza e preservazione dei valori e delle loro usanze.

L'associazione ha preparato una presentazione che espone il ruolo condotto nell'integrazione dei Rom attraverso progetti e iniziative svolte nel tempo, a partire dal 1997. Possiamo menzionare:

- Dal 1997* Centro Educativo per bambini Rom; Campeggi Artistici annuali per bambini e adolescenti Rom, tradizioni femminili Rom e spettacoli; il rafforzamento dell'identità e dell'autostima attraverso arti e cultura; PrimArt International Art camp a Garana, seminari d'Arte. Partner Amos Bitola Macedonia; Ethnic Tent, programma multiculturale che include tutti i gruppi etnici dalla regione del Banat; Legalità e Diritti, progetto Phare coordinato dal Municipio, villaggio di Giarmata, Timisoara.
- Dal 2002* Romeanque Kher, progetto Phare, programma socio-educativo;
- Dal 2003* "Oggi per un domani migliore", programma educativo per bambini in età prescolare;
- Dal 2004* Cultural- Summer Campo sportivo ad Agosto, a Poiana Marului;

Dal 2006 Centro Multifunzionale per Rom, supporto CNF; "Open Doors" OSI Budapest; Seminario per Donne Rom, Status delle Donne Rom in Romania, RRP, OSI Budapest; Servizi Sociali: 'Informazione e Consulenza'; Servizi di informazione, consulenza, e mediazione verso il mercato del lavoro interno; Summer school, Municipio di Timisoara;

Nel 2007 Intercultural Summer camp, Comune di Timisoara;

Since 2008 Servizio Volontario Europeo;

In 2008-09 "Open Doors" OSI; "Donne Rom contro la segregazione", progetto educativo (Ref);

In 2008-11 "Uguaglianza attraverso la differenza. L'accesso delle donne Rom nel mercato del lavoro" (Fse);

In 2010-11 "Donne Rom contro la segregazione", progetto educativo (Ref).

Conferenze, seminari, workshops Seminario internazionale sulla storia orale (il matrimonio Rom); Conferenza Internazionale "Mission, Vision, Action" sulle donne Rom; democrazia senza frontiere; Seminari e laboratori in collaborazione con i gruppi multietnici da Vojevodina (ex-Yugoslavia)

Pubblicazioni Rivista bilingue Romenque Lumja I-IV, 2000-2002

Altre informazioni Rappresentati alla Conferenza Mondiale contro il Razzismo, Durban, Sud Africa, Agosto 2001; coinvolgimento quali mentori nel Patto su Donne Rom per Romsko Srce, Croazia.

National College Banat of Timisoara



Durante la visita al National College Banat di Timisoara, è stato presentato come il College, in collaborazione con l'Istituto Interculturale di Timisoara, abbia offerto corsi intensivi gratuiti di lingua Rom (70 ore) e orientamento culturale (26 ore) utili per l'integrazione nella società rumena: in totale 96 ore. Tale modello è stato adottato per bambini e adulti, principianti e avanzati. Tutti i corsi sono stati offerti dal progetto Romanian language courses and socio-cultural orientation for 2011-2012 RTT.

Il corso è aperto ai connazionali di stati non membri UE residenti in Romania che soddisfano tutti le condizioni seguenti: assenza della cittadinanza rumena; permanenza in Romania; provenienza da paesi extra-UE; non aver beneficiato dei corsi gratuiti di lingua Romena; lingua madre diversa da quella Romena; status di rifugiato o di richiedente asilo.

Pakrohan srl



Dopo le visite, è stato organizzato un incontro con Muhamma Faisal Iqbal, il quale nel 2009 ha aperto un'azienda ed è riuscito ad avviare un mercato di pellicce a Timisoara. Ha inoltre offerto un esempio di integrazione degli immigrati e di collaborazione interculturale: egli è pakistano, sua moglie indiana e i suoi impiegati sono immigrati rumeni e arabi.

In conclusione, possiamo dire che in Romania, specialmente a Timisoara, è possibile incontrare esempi di buona prassi in termini di integrazione degli immigrati e delle minoranze, grazie in primo luogo alle specifiche interculturali della città, che è un esempio di integrazione e coesistenza, ma in secondo luogo anche grazie all'impegno delle organizzazioni esistenti.



Gli immigrati arrivano in Romania con modalità diverse: alcuni viaggiano in modo illegale in container o camion, transitando in Romania, dove vengono scoperti dagli ufficiali rumeni. Altri giungono in questo paese con un visto per studiare o lavorare, con un visto d'uscita oppure si ritrovano in condizioni completamente diverse da quanto sperate (rimangono senza lavoro), mentre altri arrivano legalmente, portati dai propri parenti i quali richiedono il ricongiungimento.

Quando queste persone vengono identificate come clandestini, non possono fare altro che tornare a casa o richiedere asilo. La legge internazionale richiede che ciascun immigrato abbia il diritto di compilare un dossier per la richiesta e l'ottenimento d'asilo. Il diritto d'asilo non è offerto unicamente per ragioni di persecuzione politica, religiose, sessuali, o per ragioni economiche. Sarà poi un giudice a valutare i diversi casi. Oltre il 90% delle richieste vengono rifiutate. Una volta che questo è avvenuto, ci chiediamo: cosa fare con la richiesta?

IOM Romania esiste sin dal 1992 e ha lavorato con i finanziamenti internazionali per aiutare la Romania nel raggiungimento di certi obiettivi relativi all'ingresso nell'Unione Europea. Dal 1996, la Romania è membro del ILO, e nel 2003 il Governo della Romania e ILO hanno firmato il Memorandum of Understanding, un accordo formale di cooperazione nel campo del rimpatrio umanitario volontario assistito. Dal 1992 ad oggi IOM ha assistito il rimpatrio di migranti, 2000 dei quali erano cittadini rumeni.

Nel Maggio del 2008, un nuovo servizio venne stabilito nella città occidentale di Timisoara, in Romania. Il Centro di Transito d'Emergenza (ETC), istituito in virtù di un accordo tripartito concluso dal governo della Romania, l'UNHCR e l'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM), è una struttura residenziale in grado di ospitare fino a 200 rifugiati. Sua ragione d'essere è quella di offrire un luogo sicuro per i rifugiati identificati dal UNHCR come provenienti da paesi in guerra, con forti problemi di sicurezza. In altre parole, l'ETC dispone di una rete di sicurezza qualora i rifugiati si trovassero in pericolo e le procedure di reinsediamento non potessero essere completate altrove. Sfortunatamente, questa situazione si verifica molto spesso, data la riduzione dello spazio umanitario e le possibilità di asilo di fronte al conflitto, le preoccupazioni per la criminalità transnazionale, la sicurezza e l'immigrazione irregolare.

Il Governo della Romania riconosce queste sfide e concorda nella collaborazione con partner internazionali nella creazione di un centro che faciliti il reinsediamento di alcuni dei rifugiati più vulnerabili. L'ETC consente a UNHCR di portare protezione ai rifugiati quando la protezione non è disponibile all'interno del loro primo paese d'asilo. L'ETC funziona grazie non solo all'impegno delle parti dell'accordo tripartito, ma anche grazie all'impegno energico di Generatie Tânără, un'organizzazione non governativa rumena, e all'implementazione dell'UNHCR nel Centro, così come i paesi di nuovo insediamento, i donatori internazionali, e i cittadini rumeni che vivono nelle vicinanze.

Rappresentanti dei paesi di nuovo insediamento possono visitare l'ETC per condurre interviste con i candidati per il loro insediamento sotto le migliori condizioni possibili. Sono possibili anche visite mediche, lezioni di orientamento circa i paesi di nuovo insediamento. Il loro benessere psico-fisico viene ugualmente considerato, all'interno di un'atmosfera rilassata e conviviale, libera dalle tensioni e dalle paure provate dai rifugiati durante la loro fuga e in molti casi, anche nel primo paese d'asilo.

L'ETC è una testimonianza ammirabile della protezione dei rifugiati operata in Romania. E' anche una implementazione pratica dalla solidarietà internazionale e della condivisione delle responsabilità. Il Centro compie una differenza vitale nelle vite dei rifugiati che passano dalle sue porte. Come uno dei primi rifugiati giunti al Centro disse, "la vita può ricominciare a Timisoara".



L'Istituto Interculturale di Timisoara (I.I.T.) è una organizzazione non governativa, autonoma e non profit, con attività culturali, civiche e scientifiche, senza obiettivi politici, che accetta e promuove il valore e i principi del Consiglio d'Europa verso la dimensione interculturale.

L'I.I.T è stato fondato nel 1992, con il supporto delle autorità locali di Timisoara e del Consiglio d'Europa. L'I.I.T. persegue lo sviluppo della dimensione interculturale nel campo dell'educazione e della cultura promuovendo al contempo, a livello nazionale e internazionale, un clima di tolleranza e di dialogo specifico alla città di Timisoara.

L'I.I.T. ha stabilito un ampio network di partner da tutto il mondo, incluse istituzioni, ONG e professionisti delle sue aree d'interesse, quali l'educazione, la cultura, i giovani e le minoranze.

A partire dal 1992, l'Istituto Interculturale di Timisoara ha:

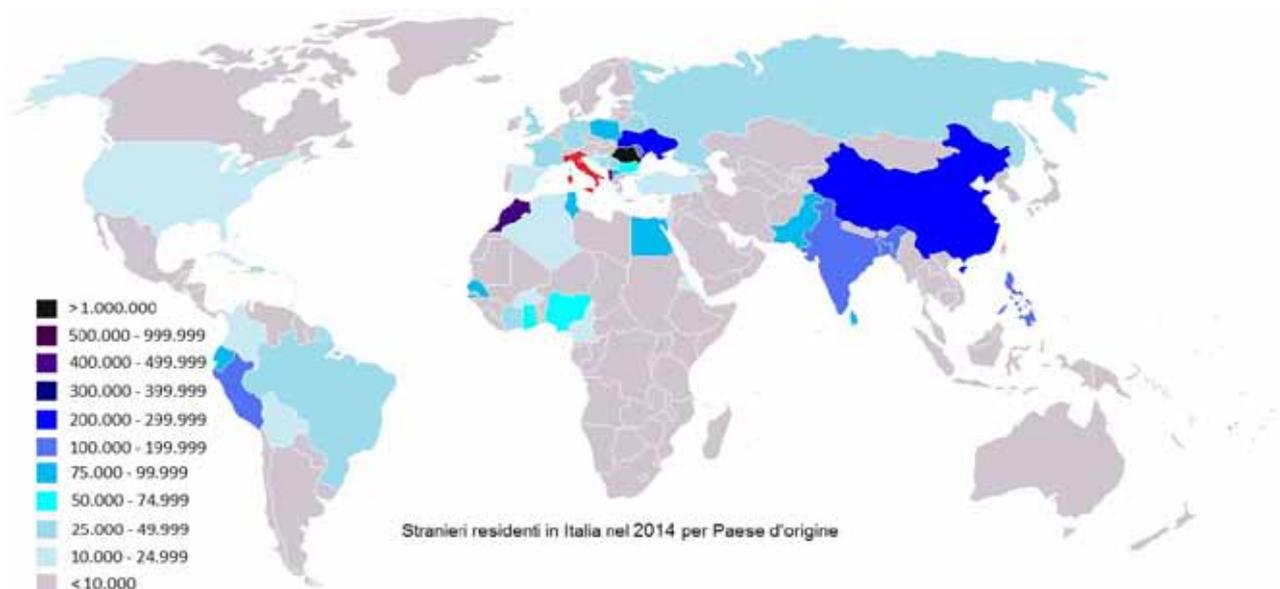
- Implementato, a livello locale, regionale, nazionale e internazionale, come coordinatore o come partner, più di 50 progetti pilota, per lo più relativi all'educazione interculturale, con il supporto economico del Consiglio d'Europa, la Commissione Europea (Socrates, Leonardo, Phare), ed anche altre istituzioni dall'Europa e dagli U.S.A.
- Pubblicato, come risultato di diversi progetti, più di 30 volumi, in romeno, francese, inglese, spagnolo, sloveno, e ungherese; sono presenti anche pubblicazioni del Consiglio d'Europa tradotte in romeno, come: *The case for intercultural education* di Antonio Perotti, *All different, all equal - educational package and COMPASS A manual for human rights education for young people* (pubblicati dal Dipartimento della Gioventù del Consiglio d'Europa).

2.4 Study Visit in Reggio Emilia, Italy

2.4.1 Il contesto nazionale - Italia

L'immigrazione in Italia sembra essere un fenomeno relativamente recente, in quanto inizia a raggiungere una portata significativa approssimativamente attorno ai primi anni '70, divenendo in seguito un fenomeno che caratterizzerà la demografia italiana a inizio 21esimo secolo. Secondo l'Eurostat, il 1 Gennaio 2013, l'Italia era il quarto paese dell'Unione Europea per numero assoluto di cittadini stranieri legalmente residenti. In termini percentuali, invece, era classificata al ventesimo posto (con 7.4% di stranieri sulla popolazione totale).

Come mostrato dalla seguente figura, sin dall'espansione dell'Unione Europea, la più recente ondata di migrazione è arrivata dagli stati confinanti l'Europa, in particolare dall'Europa dell'Est, con una crescita dall'Asia, rimpiazzando il Nord Africa come area di maggior immigrazione. Circa un milione di Rumeni, di cui il 10% è Rom, sono ufficialmente registrati come residenti in Italia. Dal 2013, la provenienza delle persone straniere è stata suddivisa nel modo seguente: Europa (50.8%), Africa (22.1%), Asia (18.8%), America (8.3%), e Oceania (0.1%).



In termini di occupazione, secondo il Rapporto Annuale sul Mercato del Lavoro degli Immigrati in Italia (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), nel 2013 erano approssimativamente 500.000 i cittadini stranieri in cerca di assunzione (147.376 EU e 345.564 extra-UE), i quali sono aumentati di oltre 110.000 unità (+80.911 immigrati e +29.359 non immigrati). Il tasso di disoccupazione ha raggiunto 17,3% (15,8% UE e 18% non-UE) sorpassando quello italiano di circa 6 punti.

Tuttavia il tasso di occupazione del mercato del lavoro straniero è consistentemente più alto di quello della controparte italiana (58,1% vs 55,3%). A partire dal 2000, gli stranieri hanno assorbito gran parte della crescita dell'occupazione fino al 2007, compensando il calo dell'occupazione italiana negli ultimi anni della crisi economica. Dal 2007 (anno della crescita occupazionale più alta) al 2013 - a fronte di un calo di oltre 1,6 milioni di italiani - l'assunzione di stranieri è aumentata di ben 853.000 unità. In questo periodo l'incidenza degli stranieri nella crisi del mercato del lavoro italiano è, invece, aumentata.

Si hanno valori significativi sia a livello aggregato – toccano nel 2013 il 10,5% dell'impegno totale – che sia a livello settoriale, specialmente nell'industria delle costruzioni (19,7%), nei servizi (10,7%), in agricoltura (13%). Bisognerebbe anche sottolineare l'importanza assunta dalla componente straniera nelle attività domestiche (più dell'80% del totale della forza lavoro immigrata), che aumenta del + 43,8% su base annua.

L'impatto della crisi economica sulla fascia di età al di sotto dei 30 anni è stato significativo. A lungo termine (2007-2013), l'occupazione degli italiani under 30 è diminuita drasticamente (-1.162 milioni di occupati) rispetto, invece, alla crescita di giovani stranieri (circa +63 mila).

Tuttavia alcuni giovani dal background migrante non riescono ad ottenere lavori in linea con le loro qualifiche poiché certe professioni sono accessibili solo a coloro che possiedono la Cittadinanza Italiana (legge n.91/1992). I diritti di cittadinanza si basano sul principio dello "ius sanguinis", secondo il quale i nati in Italia da genitori stranieri non acquisiscono automaticamente la cittadinanza, ma mantengono quella dei genitori fino al compimento del diciottesimo anno di età. Sempre secondo la legge, i cittadini stranieri nati in Italia, se residenti legalmente, possono fare richiesta per la cittadinanza Italiana tra i 18 e i 19 anni, ma nella pratica il procedimento dura molto di più.

Un altro paragrafo dice che i figli di immigrati che non siano nati in Italia possono solamente seguire i canali di accesso alla cittadinanza permessi ai propri genitori: per ottenere la residenza (10 anni più la dimostrazione di un reddito minimo) o attraverso il matrimonio con un cittadino Italiano.

La legge prevede che i bambini di immigrati possano ricevere la cittadinanza Italiana qualora i genitori riuscissero ad ottenerla, possibile solamente nel caso in cui il bambino sia ancora minore di età quando i genitori diventano Italiani e in quel momento residenti in Italia. Sono pochi i genitori stranieri che conoscono questa procedura e che spesso diventano cittadini quando i loro figli sono già troppo grandi e, quindi, senza più alcuna possibilità di assicurare la cittadinanza anche per loro.

La mancanza della cittadinanza Italiana per questi migranti di seconda generazione preclude molte opportunità di studio nell'UE (i.e. partecipazione a programmi formativi, come l'Erasmus). Sebbene questi giovani studenti siano in possesso di buoni titoli di studio e qualifiche, solo le società private iniziano a comprendere il potenziale

XXIV RAPPORTO IMMIGRAZIONE 2014

IL QUADRO REGIONALE

Popolazione straniera residente **4.922.085**



competitivo che avrebbero sul mercato grazie alle loro competenze interculturali. I canali più diffusi attraverso i quali si assume si basano invece sul requisito della cittadinanza, che molti di questi giovani non possiedono. Ne è un esempio l'art.2 del Decreto Presidenziale 487/1994, secondo il quale, per poter accedere agli impieghi civili delle amministrazioni pubbliche, la cittadinanza Italiana è un requisito imprescindibile, ad eccezione dei soggetti appartenenti all'Unione Europea.

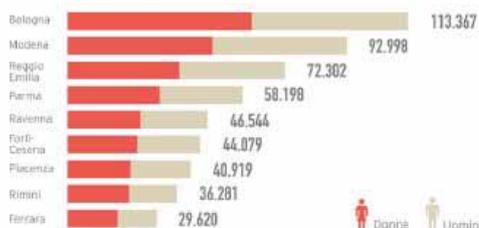
2.4.2 Il contesto locale - Regione Emilia-Romagna e Reggio Emilia

Come rappresentato nelle figure, nel 2014 l'Emilia Romagna era la 3ª regione con il più alto numero assoluta di immigrati (Caritas Migrantes 2014). Negli ultimi 20 anni, dovuto ad una massiccia migrazione - da paesi del Nord Africa, Europa dell'Est e Asia - l'incremento della popolazione di Reggio Emilia è stata tra le più alte in Italia.

EMILIA ROMAGNA



Stranieri residenti per provincia e genere

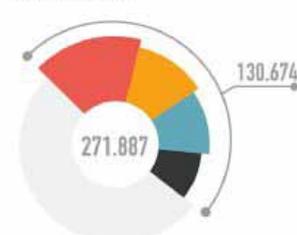


Principali Paesi di provenienza



* dato al 2013.

Occupati nati all'estero



130.674

Occupati nati all'estero per principali nazionalità



Alunni con cittadinanza straniera



Oltre la metà (52,2%) dei lavoratori stranieri sono impiegati nel settore dei grandi servizi (percentuale in linea con i valori del 2012). Segue quello industriale (32,7%, diminuito di oltre due punti percentuale lungo il corso dell'anno precedente) e, in leggero aumento, il settore agricolo (10,2%).

Secondo il Registro delle Imprese – Infocamere (31/12/2013) le singole imprese di proprietari stranieri sono più di 35,700 e oltre l'8,5% del totale delle imprese attive nella regione. Ciò dimostra un aumento rispetto agli anni precedenti: 8,3% nel 2012 e 7,9% nel 2011. I principali settori economici sono quello delle costruzioni (44,0% del totale delle imprese con proprietari stranieri), commercio (25,1%), manifatturiero (11,0%), e i servizi alberghieri e di ristorazione (5,7%).

Il contributo di lavoratori stranieri è importante non solo dal lato produttivo, ma anche per le tasse, i contributi e i consumi. Secondo i dati sociali e sanitari compilati dai lavoratori stranieri, essi riceverebbero un reddito medio di €1.019 netti al mese, con una differenza media di €318 in meno dei lavoratori Italiani (-23,7%). Il contributo economico totale generato dai lavoratori stranieri è maggiore di €900 milioni, mentre il gettito fiscale complessivo dei lavoratori stranieri può essere valutato di oltre 500 milioni di euro, per un totale di oltre 1 miliardo e 400 milioni di fatturato.

In termini assoluti, Reggio Emilia è la terza provincia emiliana con il più alto numero di immigrati (72.302), mentre la prima in termini percentuali (13,69%).

Dal punto di vista occupazionale, la provincia di Reggio Emilia è la più virtuosa della regione, con solo un 5,9% di disoccupazione regionale. Negli ultimi cinque anni i residenti di Reggio Emilia sono cresciuti di 33.000 unità, da 496.000 a 528.000 abitanti.

Il tasso di occupazione è cresciuto da 235.000 occupati nel 2007 a 237.000 nel 2013, un incremento di 2.000 posti. Durante il 2013, la banca-dati Inail ha registrato, in Emilia Romagna, 343.987 lavoratori stranieri, che significa il 19,4% del totale dei lavoratori.

Il valore assoluto è leggermente inferiore a quello registrato l'anno precedente: il crollo delle assunzioni ha influito anche sul mercato del lavoro straniero. Tuttavia, l'incidenza dei lavoratori stranieri è leggermente aumentata (+0,3%), confermando il trend degli anni passati.

2.3.3 L'ente ospitante- Fondazione Mondinsieme e Associazione Dar Voce

Fondazione Mondinsieme

Il Centro Interculturale Mondinsieme è stato fondato nel 2001. Esso affronta i processi culturali d'integrazione, lavorando a fianco di italiani e stranieri per promuovere e potenziare la coesione e la partecipazione sociale. Mondinsieme si occupa di macroaree quali il networking, i diritti civili e i valori della cittadinanza interculturale. Gli scopi principali sono fare dell'integrazione un processo partecipato, condiviso e dinamico (in una prospettiva bidirezionale, al fine di prevenire situazioni di marginalizzazione culturale e di ghettizzazione di cittadini stranieri) così come mettere l'accento sull'impegno delle associazioni di cittadini stranieri e, soprattutto, dei giovani di seconda generazione e degli studenti delle scuole superiori.

Inoltre Mondinsieme cerca di accrescere la consapevolezza circa il pluralismo culturale, migliorare la partecipazione attiva dei cittadini, identificare e contrastare fenomeni di razzismo, di discriminazione e xenofobia, attraverso progetti basati sul dialogo, l'educazione interculturale e la comunicazione. Le attività del Centro coprono le aree seguenti:

1. **EMPOWERMENT E PARTECIPAZIONE DELLE SECONDE GENERAZIONI** Attività e progetti mirati ad incoraggiare l'attiva partecipazione dei giovani di origine straniera e il loro ruolo di primo piano nelle politiche giovanili locali e nazionali, nonché favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro.
2. **EMPOWERMENT E PARTECIPAZIONE DELLE ASSOCIAZIONI** Attività e progetti mirati a promuovere la partecipazione di cittadini stranieri nei processi di cittadinanza attiva;
3. **EDUCAZIONE INTERCULTURALE** Percorsi educativi implementati all'interno delle scuole superiori al fine di promuovere il valore della diversità culturale nella quotidianità degli studenti.
4. **COMUNICAZIONE INTERCULTURALE** Attività e progetti che contribuiscono al sapere pubblico relativo alle diverse culture presenti nella comunità locale;
5. **INSEGNAMENTO DELLA COMPETENZA INTERCULTURALE** Mondinsieme offre a istituzioni pubbliche e private, come imprese locali e fornitori di servizi, corsi di formazione sulle competenze interculturali, basati sull'idea del diversity advantage.

Mondinsieme si è istituita come un luogo d'incontro, divenendo nel corso degli anni una struttura che facilita le relazioni interculturali. Mondinsieme, legalmente, è una Organizzazione Non Profit del Comune di Reggio Emilia.

Associazione DarVoce

Nata nel 1997, DarVoce è il Centro di Servizi per il Volontariato della provincia di Reggio Emilia. Si pone l'obiettivo di promuovere, sostenere e sviluppare il volontariato e la cultura della solidarietà. E' membro del Network Italiano dei Centri di Servizi, i quali sono regolati dalla Legge 266/91 e rappresentano circa 10.000 associazioni di volontariato e milioni di volontari.

DarVoce è composto da 84 organizzazioni di volontariato. Il suo organo di governo è gestito da volontari e si ispira al principio della democrazia. L'organico comprende 13 dipendenti e diversi collaboratori. I servizi - offerti alle associazioni di volontariato, alle organizzazioni pubbliche e private e a singoli - comprendono :

- Promozione del volontariato e della cultura della solidarietà;
- Fornitura di informazioni, orientamento e consulenza (su questioni legali, finanziarie, amministrative);
- Formazione su una vasta gamma di argomenti per i volontari e gli assistenti sociali o sanitari;
- Supporto a progetti, patrocini, rete di contatti per il volontariato;
- Aiuti ad accedere a fondi privati/pubblici (locali, nazionali, europei);
- Assistenza nella logistica e nella fornitura di attrezzatura.

DarVoce collabora con circa 500 associazioni di volontariato, clienti e fornitori pubblici e privati a livello territoriale su una vasta gamma di argomenti quali: diritti umani, pace e cittadinanza; immigrazione; salute; persone con disabilità e altri gruppi svantaggiati; cooperazione internazionale; giovani; ambiente; tradizione culturale, storica e artistica; sport e attività del tempo libero, ecc.

Inoltre, DarVoce coopera a livello nazionale con: altri Centri di Servizio per organizzazioni di volontariato; network sociali e istituzionali; rappresentanti UE di progetti specifici e soggetti interessati della comunità (come enti locali, le associazioni dei datori di lavoro, imprese, università, scuole, ecc). I suoi servizi sono rivolti a:

- Singole associazioni, dai servizi diretti fino ad "assumersi le responsabilità" dell'associazione a pianificare insieme il miglioramento di tutte le loro attività e della realtà associativa;
- Gruppi di organizzazioni per sostenerli e incoraggiarli a lavorare insieme su obiettivi, risorse e affrontare le sfide sociali, anche in relazione alle politiche pubbliche locali;
- Cittadini e imprese per promuovere il volontariato e co-responsabilità per il bene comune;
- Autorità locali per aiutarle a creare occasioni di confronto e di azione nel territorio, anche attraverso il volontariato.

Inoltre, è attiva nel campo del RSI-Responsabilità Sociale d'Impresa, in collaborazione con associazioni no-profit, imprese e istituzioni locali (Camera di Commercio, Associazioni di Categoria, Comune e Provincia). Ad esempio, è all'interno della Giuria per l'assegnazione del Premio Innovazione Sostenibile – Associazione dei Giovani Imprenditori; collabora con l'Unione Dottori Commercialisti per la contabilità dei servizi/formazione; con l'Università Cattolica di Milano ha realizzato la 1ª Ricerca sulla RSI a Reggio Emilia. Per di più, ha esperienza in programmi UE: Servizio Volontario Europeo, azioni di partenariato e di mobilità nei programmi Grundtvig e Leonardo.

2.3.4 *Dentro le competenze interculturali - Visite sul campo*

La collaborazione nata dal progetto DICE è stata un'opportunità per presentare diversi progetti e per condividere le preziose esperienze sul campo delle competenze interculturali presenti a Reggio Emilia. In particolare, l'Associazione Mondinsieme e Dar Voce hanno presentato i seguenti progetti: progetto Nuovi Italiani (Bper Banca), ICR - Industria Chimica Reggiana.

BPER Banca, Project Nuovi Italiani



Bper Banca è la capogruppo di Gruppo BPER, presente in 18 regioni con circa 1.300 filiali, 12 mila impiegati e 2 milioni di clienti. L'Istituto è quotato da Settembre 2011 sul Mercato Telematico Azionario della Borsa Italiana, nel segmento FTSE MIB.

L'obiettivo di Bper Banca è quello di rispondere alla sfida dei mercati sempre più competitivi, combinando la forza di una banca nazionale fortemente correlata alle aree dove i clienti vivono e lavorano. Bper Banca vuole essere al fianco delle persone, delle imprese e delle comunità per aiutarle a fare le scelte giuste, condividendone i rischi e le opportunità. Tale aspirazione ha condotto l'Istituto sin dalla sua fondazione nel 1867 ed oggi rappresenta i valori fondamentali per il futuro.

Integrità, rispetto, spirito di gruppo, valorizzazione delle capacità umane sono valori fondamentali che ispirano il suo "modo di fare banca". La diversità è una questione fondamentale, poiché consente alle banche di migliorare il modo con cui trattare i propri stakeholder interni ed esterni. Per Bper Banca parlare di diversità non è facile, date le sue varie componenti (culturale, di genere, valori, ecc.). La diversità include inoltre dimensioni visibili e invisibili (le seconde sono le più difficili da gestire).

Attenti ai cambiamenti demografici, la continua diversificazione della clientela e dei mercati, nuove opportunità

offerte dalla tecnologia informatica, rendendo quindi necessarie modalità innovative di lavoro, Bper ha deciso di sviluppare strategie di gestione delle risorse umane per costruire ambienti di lavoro di diversità, al fine di massimizzare i benefici risultanti dalle esperienze, i saperi e dagli specifici talenti offerti dalla diversità.

Il progetto "Nuovi Italiani", avviato nel Settembre 2013 e partito all'inizio del 2015, ha intensificato la diversità culturale presente all'interno dello Staff Bper, sviluppando metodi d'ascolto innovativo e raccogliendo i bisogni delle comunità migranti con sede in diverse aree. Con l'assunzione di quasi 30 impiegati, 10 su 30 con background migrante, la banca ha creato un team multiculturale che lavora a idee di collaborazione sociale grazie alla piattaforma mobile gratuita di IBM. Restare sempre connessi on line e lavorare durante il tempo libero privato genera un altissimo coinvolgimento e motivazione all'interno della comunità.

L'esperienza della comunità Nuovi Italiani è stata inclusa nel rapporto di sostenibilità, evidenziando il contributo delle componenti multiculturali per stimare il segmento delle opportunità economiche degli immigrati.

La multiculturalità e la diversità hanno condotto verso strategie diverse e più competitive. Nuovi Italiani ha creato la possibilità di sviluppare nuovi ambienti sociali ed economici nell'industria bancaria Italiana. Il progetto ha ricevuto il premio Forum ABI Lab (Associazione Bancaria Italiana) per innovazione dei servizi bancari nel 2015 mentre l'approccio alla collaborazione sociale ha ricevuto, nel Dicembre 2014, il premio IBM per organizzazione tecnologica e innovativa. Nuovi Italiani ha creato nuove e creative capacità di fare banking, interazione e coinvolgimento di risorse umane, tutte questioni nelle quali adesso Bper Banca ha particolarmente investito.

ICR - Industria Chimica Reggiana



L'azienda "ICR - Industria Chimica Reggiana" è leader mondiale nella produzione di stucchi per carrozzeria e mastici per pietra, distribuiti col proprio marchio SPRINT®. Con 140 impiegati e 60 agenti di vendita, l'azienda è presente in più di 70 paesi tra Europa, Africa, Medio Oriente e America Latina.

Per le sue attività internazionali, l'ICR si avvale di uno staff variegato, che conta cinque membri di origine straniera (Egiziana, Russa, Algerina, Marocchina e Inglese) la cui conoscenza linguistica e culturale è valorizzata nelle relazioni commerciali con i clienti di tutte le parti del mondo e al fine di essere più competitivi e produttivi in termini di abilità linguistiche e più ampia gamma di servizi offerti.

Ogniqualvolta sia possibile, l'ICR seleziona stagisti con background linguistici e culturali differenti, mostrando sensibilità verso il tema dell'integrazione e del diversity advantage. L'idea generale è che gli impiegati di origine straniera portino capacità individuali, retroterra ed esperienze e che possano suggerire soluzioni il più idonee ad adattarsi alle necessità di mercato e dei clienti.

Oltre a ciò, una varietà di punti di vista e competenze rende il contesto culturale e di lavoro più ricco di opportunità. Le sfide della diversità sul posto di lavoro sono intese come opportunità di crescita e miglioramento.

CONCLUSION

Lezioni apprese

Il progetto DICE ha permesso ai partners di esplorare il ruolo potenziale della diversità culturale in quattro settori distinti quali educazione, impresa, assistenza socio sanitaria e amministrazioni pubbliche.

Il ruolo della diversità culturale nell'educazione

Accento sullo sviluppo delle capacità e sull'apprendimento integrativo

Nella maggior parte dei paesi partner di DICE, i sistemi scolastici pongono l'accento sul sapere, a scapito dello sviluppo di abilità. Tentano di riempire gli studenti con la conoscenza, in sintonia con programmi curriculari canonici che non prendono in considerazione i mutevoli bisogni provenienti dai rispettivi mercati del lavoro. Al contrario, dovrebbero focalizzarsi sullo sviluppo delle capacità d'innovazione e sulla motivazione ad avere successo degli studenti.

In qualità di esperto dell' Harvard Innovation Education, Tony Wagner sostiene: "Oggi la conoscenza è onnipresente, in continua evoluzione, essa cresce in modo esponenziale [...] la conoscenza odierna è libera. E' come l'aria, è come l'acqua. E' diventata un bene. [...] Non c'è alcun vantaggio competitivo oggi a conoscere altro al di fuori della persona al tuo fianco. Il mondo non si cura di ciò che sai. Ciò di cui il mondo si preoccupa è quello che si può fare con quello che sai."

L'accento sul sapere rende l'apprendimento molto passivo. Inoltre, rappresenta una delle principali cause di abbandono scolastico, poiché gli studenti facilmente perdono interesse e motivazione in un sapere che potrebbero trovare facilmente altrove, come Wagner sostiene. Il sistema educativo dovrebbe essere riformato, se non reinventato, in una prospettiva più partecipativa e integrativa. Gli studenti dovrebbero partecipare attivamente al processo produttivo del sapere, portando proprie risorse ed esperienze, in particolar modo dagli ambienti interculturali dai quali provengono.

Le scuole dovrebbero incoraggiare l'applicazione pratica delle abilità in vari ambienti (anche al di fuori della scuola), l'uso di diversi punti di vista, in una prospettiva interculturale, al fine di permettere agli studenti di analizzare in modo ampio ed approfondito il contesto di riferimento.

Equità educativa

L'equità educativa, considerata come la completa applicazione dei principi di equità e inclusione durante la carriera scolastica, è una condizione preliminare per un equo ingresso ai mercati del lavoro. L'equità educativa diviene una sfida molto importante in diversi ambienti, poiché richiede alle scuole di adattare il proprio insegnamento per sostenere al meglio gli studenti svantaggiati e/o gli studenti appartenenti a gruppi di minoranza.

LL'esperienza del Pre-Tirocinio d'Integrazione in Svizzera (Canton Ticino) è un valido esempio di un progetto di successo in termini d'integrazione sociale ed economica di giovani immigrati, grazie alla capacità evidenziata di professionalizzare tutti i nuovi arrivati in un solo anno. I nuovi arrivati vengono raggruppati in gruppi di studio divisi per età (dai 14 anni di età e oltre) e secondo il proprio livello di competenza L2 (mentre in Italia, ad esempio, essi vengono iscritti in classi ordinarie con altri studenti nativi) e in questa maniera essi possono trarre beneficio dalle efficaci strategie d'immersione linguistica.

Durante la visita studio al Pre-Tirocinio d'Integrazione tutti i partecipanti furono impressionati da alcune storie particolarmente di successo raccontate dagli studenti, in particolare quella di uno studente ghanese arrivato in Svizzera l'anno prima. Solo dopo appena un anno di studio a Lugano, fu accettato dall'Istituto superiore di preparazione universitaria. Questo dimostra che un sistema scolastico efficace, basato sull'equità educativa, è capace di ridurre un potenziale divario tra gli studenti nativi e gli studenti con background migratori.

Includere l'insegnamento delle competenze interculturali

La competenza interculturale, anche comunemente detta competenza culturale, viene definita come l'abilità di comunicare in maniera appropriata ed efficace con persone di altre culture. In un'interazione con persone di diverse culture, una persona generalmente parlando definita "interculturalmente competente" comprende più facilmente i pensieri, i sentimenti/percezioni e le azioni intraprese da persone appartenenti ad una cultura diversa.

Una tale competenza non può essere ignorata e data per scontata. In un contesto di economia globale, dove sempre più imprese assumono un approccio pro-attivo alla internazionalizzazione, diviene competitivo per esse padroneggiare gli strumenti per interagire con le culture dei loro partner in affari (a partire dalla conoscenza della loro lingua).

La competenza interculturale non è innata, ma necessita di essere sviluppata attraverso un doppio percorso di apprendimento e di esperienze personali (con l'entrare in contatto con altre culture, imparando altre lingue, ecc.) e dunque accessibile a chiunque. La competenza interculturale può esser vista come un processo, non acquisibile improvvisamente, pertanto perseguito attivamente e intenzionalmente.

Nel corso della Summer School "Diversity at Work", esperti e partecipanti concordano circa la necessità di definire la competenza interculturale quale una delle competenze chiave del 21esimo secolo e in termini di apprendimento, il loro insegnamento vada inserito nell'educazione formale e in quella informale. Affinché questo sia possibile, le capacità interculturali hanno bisogno di essere riconosciute ufficialmente dai sistemi scolastici nazionali e valutate entro modelli e strumenti condivisi.

Sinergie tra differenti attori educanti

I rispettivi sistemi scolastici nazionali dovrebbero incoraggiare percorsi di apprendimento collaborativi fra tutte le istituzioni e le organizzazioni responsabili dell'apprendimento (scuole, università, ONG) e gli studenti, e sperimentare approcci di successo provenienti da altri paesi.

Il ruolo della diversità culturale nell'impresa

Il rischio di una discriminazione positiva nell'accesso alle opportunità di lavoro

Durante i dibattiti tenutisi all'interno delle visite di studio sul campo, i partecipanti concordano sulla nozione secondo la quale le politiche radicali fondate sull'idea di un diversity advantage culturale possano produrre discriminazione di tipo positiva (il processo di concedere trattamenti preferenziali, specialmente nell'assunzione, a gruppi di minoranza sui quali in passato siano pesati gravi pregiudizi). Si vuole precisare che il trattamento preferenziale non significa che questi individui vengano automaticamente preferiti ad altri candidati, ma che in caso di confronto tra due candidati con simili competenze, l'individuo del gruppo di minoranza sarà preferito all'altro.

Se, da un lato, l'idea di discriminazione ha sempre connotati negativi (anche quando accompagnata dall'aggettivo positivo), la discriminazione positiva punta sul fatto che i lavori meglio pagati nella società, tendano ad andare a persone provenienti dai gruppi sociali di maggioranza. Mentre una percentuale crescente della popolazione proviene da gruppi precedentemente discriminati, c'è ancora una piccola percentuale di queste persone rappresentate dai lavori meglio remunerati. Questo sembra mostrare chiaramente che il pregiudizio li colpisca ancora (se non direttamente, allora è il sistema a farlo). I sostenitori della discriminazione positiva sostengono che questo significa che c'è un problema relativo al modo in cui sono distribuiti i lavori più remunerati, e pertanto, l'uso della discriminazione positiva quando ci sono due candidati con stesse qualifiche, è il modo migliore per

risolvere questo problema.

Inoltre, il rischio della discriminazione positiva potrebbe svanire qualora le competenze interculturali fossero riconosciute come competenze effettive. In tal caso, in presenza di due candidati, per esempio uno nativo e l'altro con un background migratorio, entrambi in possesso di un CV di studi ed esperienze simili, quest'ultimo dovrebbe venir selezionato idoneo in merito alle competenze interculturali che lo/la rendono più competitivo/a.

Il ruolo del linguaggio

Un punto sul quale concordano tutti i partecipanti alle visite sul campo è l'importanza di identificare ed enfatizzare le "parole chiave" che evidenziano i punti forza e benefici di essere cittadino di origine diversa, specialmente all'interno di uno staff di lavoro. Queste parole chiave dovrebbero essere integrate nelle offerte di lavoro e nelle procedure di selezione.

Il ruolo ispiratore delle pubbliche istituzioni

Il settore pubblico dovrebbe essere il primo ad adottare strategie d'assunzione basate sull'idea del diversity advantage. Sebbene sia caratterizzato da regole e bisogni differenti, il settore privato potrebbe a sua volta venir ispirato dall'esperienza condotta nel settore pubblico.

Il ruolo intermediario delle organizzazioni esterne

Un altro punto sul quale tutti i partecipanti concordano è l'importante ruolo che possono giocare come organizzazioni formative e fornitrici di servizi (con una nuova o incrementata consapevolezza circa questo problema grazie al progetto DICE) nell'aumentare la consapevolezza di impiegati e datori di lavoro verso i vantaggi della diversità culturale. Il processo di accompagnamento basato sulla fornitura di strumenti di reclutamento e valutazione, così come di servizi consulenza, formazione e supporto, evidenzia miglioramenti tangibili alle imprese.

Networking nel nome della Diversità culturale

Risulta importante la creazione di reti di connessioni, scambi e condivisioni tra le aziende e loro rispettivi territori, composti da enti istituzionali, scolastici e sociali, università e media relativi alle comunità etniche e multietniche. Queste reti dovrebbero essere collegate a più ampie reti internazionali, e insieme diffondere il valore della multiculturalità nell'impresa (incluse micro aziende) attraverso storie di successo.

Incontri efficaci di diversità culturale e obiettivi economici

Diversity Advantage e Diversity Management sono temi portanti nelle dichiarazioni di principio fatte da molte aziende ma non rispettate nella loro pratica. Pochi codici etici e siti internet sono seguiti da azioni concrete. La diversità culturale nell'impresa deve portare un valore strettamente legato agli obiettivi di business. I vantaggi devono essere concreti e strettamente legati alla produttività (operazioni) e al business (supporto commerciale/internazionalizzazione).

Il ruolo della diversità culturale nell'assistenza socio-sanitaria

La competenza interculturale riduce il costo dei servizi

L'assistenza sanitaria fu la prima a promuovere la competenza culturale. Le scelte sanitarie degli individui, e le conseguenze di queste, devono essere comprensibili per i pazienti nei termini della loro cultura d'appartenenza

e delle proprie esperienze. Una diagnosi povera dovuta ad una mancanza di comprensione culturale, ad esempio, può avere conseguenze fatali, in particolar modo nell'erogazione dei servizi medici. La competenza interculturale, in un contesto di assistenza sanitaria, potrebbe essere brevemente definito come la capacità di erogare un'assistenza efficace, comprensibile e rispettosa, fornita in maniera compatibile con i vissuti in ambito sanitario, le pratiche, il linguaggio e la cultura dei pazienti" (Office of Minority Health, US, 2000).

Nella maggioranza dei paesi partner, abbiamo identificato specifici programmi di assistenza sanitaria con competenze culturali, indirizzati alla prevenzione di errori medici e all'aumento dell'accesso all'assistenza da parte delle popolazioni vulnerabili come immigrati, rifugiati e lavoratori migranti. Tuttavia questi programmi sono solitamente molto costosi sia attraverso il sistema sanitario privato sia quello pubblico, poiché coinvolgono uno staff di mediatori interculturali esterni.

Un buon esempio di riduzione dei costi e miglioramento dell'economia e dell'efficienza forniti dai servizi proviene da uno dei paesi partner, in particolare dall'ospedale di Mendrisio, situato in Svizzera, dove la competenza culturale degli Operatori dell'Assistenza Sanitaria viene richiesta durante la fase di colloquio. Gli operatori sanitari, così come qualunque altro membro dello staff (i.e. staff amministrativo, staff delle pulizie, ecc.), devono inoltre fornire servizi di mediazione durante i turni di lavoro, o immediatamente dopo. Seguendo questo esempio, il sistema di assistenza sanitaria pubblico e privato dovrebbe provare a ridurre i costi impiegati nei servizi di consulenza esterni e investire tempo e risorse nel rendere lo staff più competente culturalmente (CC).

Progettare i servizi di cura

Durante la Summer School "Diversity at Work" i partecipanti hanno concordato sull'importanza di rimuovere tutte le barriere relative all'accesso ai servizi (barriere culturali, giuridiche ed economiche). Per renderla più efficace, diventa strategico rinforzare la collaborazione con associazioni e fondazioni esterne, fornendo assistenza agli immigrati, anche per quanto riguarda i servizi di assistenza sanitaria specialistici. Un aumento dell'unione di servizi sanitari pubblico/privati potrebbe anche contribuire a migliorare quest'offerta.

E' importante costruire servizi orientati al futuro (non solo al presente) che siano flessibili verso bisogni diversi. E' anche importante progettare servizi socio-educativi, non fornire solamente strutture sociali. Per evitare l'auto-referenzialità, risulta importante coinvolgere attivamente i pazienti con origini culturali diverse nella progettazione del servizio d'assistenza sanitaria e possibilmente trovare un linguaggio comune in sintonia con la mentalità delle altre culture.

Il ruolo della diversità culturale nelle istituzioni

Implementare un programma sulla diversità

I vantaggi della diversità culturale identificati nel settore imprenditoriale privato sono applicabili anche agli organi pubblici. Le Istituzioni Pubbliche, sia a livello nazionale che locale, dovrebbero incrementare la diversità nell'assunzione, specialmente negli organi rappresentativi, per meglio riflettere la diversità delle comunità rappresentate. Programmi specifici sulla diversità volti ad aumentare la diversità di questi organi dovrebbero essere messi in atto.

Rimuovere le barriere legislative

Le carriere pubbliche di alcuni paesi sono esclusive per i Cittadini del paese in questione (i.e. lo Stato Italiano considera la cittadinanza italiana un requisito per l'ammissione alle cariche pubbliche). Per poter garantire un equo accesso alle cariche pubbliche, queste barriere giuridiche dovrebbero essere rimosse.

APPENDICE 1

*Summer School
"Diversity at Work"
Reggio Emilia
11-12 giugno 2015*

L'11-12 Giugno, in occasione dell'ultimo incontro del progetto DICE, Reggio Emilia ha ospitato DIVERSITY AT WORK, la Summer School Internazionale sul Diversity Advantage, organizzata dal Comune di Reggio Emilia, dalla Fondazione Mondinsieme e l'Associazione DarVoce, con il supporto del Consiglio d'Europa e del programma della Commissione Europea, Intercultural Cities.

La summer school è un punto di partenza per lo sviluppo di nuove azioni territoriali sul tema del cosiddetto diversity advantage, un tema che sta avendo sempre maggiore attenzione e rilevanza, alla luce del tessuto sociale sempre più multiculturale delle nostre città e degli scambi globali di culture ed economie.

Questi cambiamenti incidono sull'esperienza professionale di persone, aziende e organizzazioni pubbliche attive in diverse aree, quali l'amministrazione pubblica, la sanità e cura della persona, il business e l'educazione.

La summer school ha costituito sia un'opportunità formativa, poiché sono state illustrate le migliori pratiche a livello nazionale ed internazionale, sia un'occasione di costruzione partecipata di contenuti e azioni, a partire dai bisogni espressi dai partecipanti.

DIVERSITY AT WORK ha rappresentato una valida opportunità formativa in quanto proponeva una selezione delle migliori pratiche Italiane ed internazionali nel campo del diversity advantage. La Summer School era aperta a chiunque fosse interessato alla questione del diversity advantage culturale, come: organi decisionali e amministrazioni pubbliche locali, regionali e nazionali; associazioni di categoria; aziende; studenti in possesso o assenza di diploma; agenzie di lavoro; giovani di origine straniera; istituti scolastici superiori; università; associazioni ed enti no-profit.

Durante la summer school si è discusso del Manifesto per i decisori politici (Key messages for decision makers), prodotto all'interno del progetto Dice e contenente le linee guida che dovrebbero guidare gli amministratori locali, regionali e nazionali nell'elaborazione di politiche fondate sul principio del diversity advantage. I contenuti del Manifesto sono stati condivisi con i partecipanti della summer school per favorirne la stesura finale in occasione di questo evento.

Come evento finale di due progettazioni europee - finanziate dal Lifelong Learning Programme dell'Unione Europea all'interno del framework Leonardo e Grundtvig, DICE - questa summer school nasce dall'intento di presentare a tutti i partecipanti i risultati di queste progettazioni.

La summer school internazionale DIVERSITY AT WORK prevede una giornata e mezzo di lavori in totale, aperta al pubblico. Si parte giovedì 11 giugno con le introduzioni istituzionali e una sessione plenaria utile a contestualizzare il tema del diversity advantage. A seguire, venerdì 12 giugno sarà il momento di quattro seminari intensivi tematici sul rapporto tra diversità culturale e quattro diversi contesti professionali: le istituzioni, la sanità, il business, l'educazione.

Seguono i principali relatori, con le rispettive biografie e gli abstract dei loro interventi.

- **Abstracts sessione plenaria:** Diversity advantage nel contesto nazionale e internazionale;
- **Abstracts Seminario A:** Diversità culturale nelle istituzioni;
- **Abstracts Seminario B:** Diversità culturale nella sanità e nel sociale;
- **Abstracts Seminario C:** Diversità culturale nel business;
- **Abstracts Seminario D:** Diversità culturale nell'educazione.



Abstract

Indagine qualitativa sull'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani di seconda generazione

Monya Ferritti, ISFOL (Italia) Tecnologa ISFOL, presso la Struttura Lavoro e Professioni. Si è occupata di monitoraggio dei Servizi per l'Impiego. Attualmente lavora sui temi della domanda e dell'offerta dei servizi per il lavoro dedicati ai giovani, con particolare riguardo alle seconde generazioni.

L'Indagine qualitativa sull'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani di seconda generazione, realizzata dall'ISFOL nel 2014 in collaborazione con la Fondazione Brodolini, ha riguardato un gruppo di 155 giovani dai 18 ai 29 anni nati in Italia, da genitori non italo-foni, o nati all'estero, ma che hanno iniziato il proprio percorso di studi nelle scuole italiane. La difficoltà iniziale nell'identificare, e in seguito intervistare, giovani con un profilo consono alle caratteristiche elencate, ha messo in luce una concreta difficoltà nell'identificarli, o rifiuto da parte loro di farsi identificare come "seconda generazione" o comunque stranieri o giovani non standard. Molti bambini, infatti, hanno rifiutato questa etichetta, mettendo in primo piano la loro appartenenza culturale al luogo dove vivevano. Hanno chiesto di essere considerati come italiani, allo stesso modo dei loro coetanei che parlano italiano, rifiutando quindi di essere intervistati, anche se formalmente e giuridicamente non lo sono. Come risultato della ricerca, ISFOL ha rilevato, da un punto di vista qualitativo, tutti gli elementi di differenza, sia positivi sia negativi (rispetto ai loro coetanei italiani), ritenuti strategici in base a cinque aree tematiche: istruzione; inserimento nel mercato del lavoro; famiglia e identità; relazioni sociali e partecipazione sociale; alcune aree come il cross-gender e i diritti.

Nel processo di istruzione e formazione dei ragazzi intervistati emergono fattori di criticità e di successo. In realtà le loro carriere scolastiche sono piuttosto disomogenee, le interruzioni non lineari e i ritardi sono ricorrenti. Va sottolineato che una quota sostanziale del collettivo degli intervistati ha dichiarato di aver imparato la lingua italiana una volta inserito nel sistema scolastico. Le criticità sono associate soprattutto a motivazioni di origine economica, provocando spesso un duplice impegno per studiare e lavorare. Si osserva che le difficoltà economiche sono spesso dovute ad abbandono scolastico precoce. Tuttavia, è rilevante il fatto che, in genere, le famiglie sostengono i loro figli a scuola e li supportano nella scelta di indirizzo. Tale disponibilità deve essere letta alla luce di una presunta mancanza di conoscenza del sistema scolastico italiano.

La percentuale di bambini nati in Italia, e con cittadinanza italiana che continuano la formazione, è superiore a quella di coloro che sono nati all'estero e non hanno acquisito la cittadinanza italiana. Sembrerebbe che l'inserimento nel contesto sociale italiano, già a partire dai primi anni d'età, promuova e agevoli una maggiore inclinazione a proseguire gli studi. Per quanto riguarda l'inserimento nel mercato del lavoro vi è una marcata differenza con i dati sui bambini di lingua italiana. Sembra esistere, infatti, una difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro e, per coloro che sono impiegati, questo si traduce in uno status contrattuale spesso atipico e precario. In molti casi i giovani intervistati hanno dichiarato di studiare e lavorare allo stesso tempo e questo indica una chiara capacità di questi giovani a "essere attivi", percepito come necessità ma anche come un forte desiderio di "essere coinvolti", evidenziando grande motivazione e la determinazione a raggiungere i loro obiettivi.

I canali di intermediazione al lavoro sono per lo più informali (reti familiari e amicizie) e il lavoro di ricerca è prevalentemente entro i confini nazionali. Solo una parte residua del collettivo immagina di essere in grado di trasferirsi all'estero per lavorare. I ragazzi considerano anche la loro lingua e le competenze multiculturali come valore aggiunto nella ricerca di un lavoro. I giovani occupati, infine, non rilevano discriminazione sul lavoro legata alla loro condizione di giovani di seconda generazione (nome straniero, status giuridico, il colore della pelle, ecc), né per quanto riguarda l'occupazione, con o in relazione al riconoscimento di promozione. Infine, due terzi degli intervistati, che hanno avuto almeno un'esperienza di lavoro, si sentono o si sono sentiti complessivamente apprezzati nel loro lavoro.



Abstract

Il progetto Sommavalore

Barbara De Micheli, Fondazione Brodolini (Italia) Barbara De Micheli è un'esperta di gender equality e formazione. Senior project manager, coordina per la Fondazione Giacomo Brodolini il Master in Gender Equality e Diversity Management ed è nel team di coordinamento del progetto Genis Lab – The gender in Science and Technology Lab. Sempre per la Fondazione Giacomo Brodolini, ha collaborato alla realizzazione del Bilancio di genere della Provincia di Catanzaro, della Provincia di Pistoia e del Dipartimento Attività Economico Produttive, Formazione e Lavoro del Comune di Roma.

In un contesto come quello attuale, caratterizzato dalla presenza sempre più consistente di lavoratori portatori di diversità (etnico-culturali, di orientamento sessuale ed identità di genere, di disabilità), diventa prioritario per le imprese investire in un approccio teso all'inclusione delle diversità e antidiscriminatorio, non solo per rispondere ad un principio etico di responsabilità sociale, ma anche per migliorare le performance aziendali, nonché la propria capacità competitiva.

In tale ottica, il progetto "Realizzazione di attività rivolte a migliorare l'informazione e l'inclusività delle imprese sui temi del diversity management nelle Regioni Obiettivo Convergenza", finanziato da UNAR - Ufficio Nazionale Anti-discriminazione razziale - e coordinato dalla Fondazione Giacomo Brodolini, ha avuto l'obiettivo di sensibilizzare le Piccole e Medie Imprese (PMI) delle quattro Regioni Obiettivo Convergenza ad un approccio improntato al "Diversity Management" ovvero che ponesse al centro della gestione delle risorse umane la valorizzazione e l'integrazione delle diversità, con particolare attenzione alla sensibilizzazione in merito alla discriminazioni dovute a orientamento sessuale/identità di genere, razza/etnia/religione e disabilità.

Partendo dalla valorizzazione delle esperienze già esistenti sul campo e attraverso il coinvolgimento degli stakeholders sul territorio, il progetto ha visto la realizzazione di una serie di attività finalizzate a promuovere e offrire occasioni di informazione, sensibilizzazione e incontro tra le PMI. Partendo da un'indagine che ha visto il contatto con oltre 1.300 imprese sui territori e ha avuto l'obiettivo di migliorare l'informazione e l'inclusività sui temi del Diversity Management e dell'Anti-discriminazione e, allo stesso tempo, rendere maggiormente accessibili le occasioni di lavoro per i target di popolazione a rischio di discriminazioni.

Nell'ambito del progetto sono stati realizzati 16 seminari in loco, con l'obiettivo di stimolare fenomeni di consapevolezza sui mancati benefici dovuti alla discriminazione, sia in termini di esclusione sociale delle persone con diversità, sia di mancati guadagni per l'impresa. A tal fine è stato introdotto il business case della valorizzazione delle diversità in azienda, illustrandone il valore innovativo anche in termini di miglioramento delle capacità dell'impresa di elaborare soluzioni e strategie innovative.

Sul sito di progetto www.sommavalore.it, nella sezione materiali, sono disponibili video-testimonianze di alcuni dei partecipanti ed una sintesi dei risultati della ricerca.



Abstract

Città interculturali e diversity advantage

Phil Wood, Esperto Consiglio d'Europa (UK) Phil Wood si definisce un terapeuta urbano, lavora in molte città del mondo per cercare risposte creative al processo di cambiamento. E' consigliere principale presso il Consiglio d'Europa nel Programma Intercultural Cities, avendone architettato la metodologia (www.coe.int/interculturalcities). Il suo libro "The Intercultural City: Planning for Diversity Advantage" (scritto con Charles Landry) è stato pubblicato nel 2008. E' un ricercatore freelance, scrittore e attivista dal 2000, molto vicino a Comedia, oltre ad avere lavorato nel governo locale nel Regno Unito su tematiche quali lo sviluppo di comunità, le politiche culturali e la rigenerazione urbana. Phil ha conseguito un MA con lode in Progettazione Culturale Europea.

Il programma Intercultural Cities, cavallo di battaglia del Consiglio d'Europa, supporta l'applicazione di un nuovo modello di gestione della diversità chiamato integrazione interculturale. Tale modello si basa sulla nozione del diversity advantage – considerare i migranti come una risorsa per lo sviluppo economico locale, sociale e culturale, e non solo come gruppi vulnerabili che necessitano di aiuti e servizi. L'integrazione interculturale implica un riorientamento strategico da parte dell'amministrazione e delle politiche urbane, al fine di incoraggiare la diversità nelle strutture amministrative e di governo, le interazioni e il métissage culturale positivo; e una capacità istituzionale ad affrontare i conflitti culturali. Intercultural Cities offre una metodologia comprensiva finalizzata ad aiutare le città nello sviluppo delle proprie strategie di diversità, assieme ad una gamma di strumenti analitici e di valutazione, incluso il riuscitissimo indice di Intercultural Cities.

Ricerche in campo economico, gestionale e psicologico dimostrano che la diversità apporta vantaggi considerevoli per le organizzazioni e le città in termini di aumentata innovazione, produttività e capacità nel risolvere problemi e criticità. Il diversity advantage ha implicazioni per le politiche urbane, dal momento che coinvolgere persone di diversi background culturali nella definizione delle politiche ne aumenta l'efficacia. Da una prospettiva politica, la sfida sta nel progettare e implementare strategie di gestione della diversità affinché aiutino a incidere sui potenziali benefici, minimizzando allo stesso tempo i costi.

Modello di integrazione interculturale

Il paradigma politico dell'integrazione interculturale deriva da un'estensiva analisi della pratica cittadina e da un'ampia gamma di standard internazionali. Si tratta di un approccio di tipo strategico e comprensivo, condotto da una leadership impegnata al superamento delle fratture politiche e delle compagini amministrative. Invita le istituzioni politiche, sociali, culturali ed economiche locali a concentrarsi, sfruttando le competenze e i talenti di tutti i cittadini, compresi i migranti, e creare le migliori condizioni per la loro partecipazione sociale ed economica. Attualmente questo modello è stato implementato in oltre 70 città europee, così come in Giappone, Corea, Messico e Canada, e include:

- Istituzioni pubbliche culturalmente competenti che favoriscono la non-esclusione, l'interazione e l'inclusione interculturale;
- Favorire un'identità pluralistica e inclusiva attraverso un discorso pubblico che abbracci il diversity advantage e collaborazione attiva con i media;
- Un sistema di governo di partecipazione e inclusione.

Al fine di fornire supporto al processo di sviluppo, implementazione e valutazione della strategia interculturale, il programma Intercultural Cities propone profili urbani dettagliati, centinaia di esempi di pratiche, una guida passo a passo e schede tematiche sull'approccio interculturale in specifiche aree politiche. Questi strumenti consentono

una revisione politica e offrono centinaia di buoni esempi di prassi così come delle linee guida verso una partecipazione attiva dei cittadini nel processo di una strategia di sviluppo.

L'indice di Intercultural Cities valuta la prestazione delle città in relazione al modello di integrazione interculturale. I risultati forniti dall'indice aiutano le città a fare valutazioni, basandosi sull'evidenza circa l'impatto e i risultati delle loro politiche e l'investimento di risorse.

Visite tematiche e di studio invitano i responsabili politici, i professionisti e gli avvocati da ogni città, alla pratica di scambio, a riflessioni e discussioni con i colleghi provenienti da altri contesti. Gli eventi utilizzano un sistema interattivo, un formato pratico progettato per portare energia e idee nel processo di costruzione strategica, e contribuire a costruire una alleanza tra le parti interessate.

La comunità del network delle Intercultural Cities fornisce un aiuto pratico agli stakeholder locali, desiderosi di:

- Mettere a sistema e concentrare gli sforzi dei dipartimenti e i servizi della città verso obiettivi chiari e condivisi;
- Approcciarsi in maniera positiva con i cittadini;
- Identificare e potenziare gli innovatori interculturali e i costruttori di ponti culturali;
- Costituire una visione per la futura diversità della città e tradurla in una strategia praticabile;
- Beneficiare dei suggerimenti e del supporto di peers di altre città del network;
- Attingere esperienza mirata alle necessità puntuali della città;
- Sviluppare progetti collaborativi su tematiche specifiche.

Seminario A *La diversità culturale nelle istituzioni*

Quali politiche e azioni istituzionali possono potenziare la rappresentazione e la partecipazioni di gruppi culturalmente diversi all'interno di processi decisionali?

Moderatore Adil El Marouakhi, Direttore Fondazione Mondinsieme (Italia)

Nato a Casablanca, studia Economia e Giurisprudenza all'Università di Aix en Provence (Francia), all'Università di Modena e all'Università di Bologna. Esperto dei processi culturali dell'integrazione, è stato componente della Consulta Provinciale per l'Immigrazione e responsabile dell'Ufficio Immigrati della Cgil di Reggio Emilia. Ha svolto docenze di educazione interculturale in scuole di ogni ordine e grado, oltre che per laboratori e master universitari. Ha collaborato alla realizzazione del vademecum multilingue della Questura di Reggio Emilia. Dal 2011 è direttore della Fondazione Mondinsieme.

Rapporteur Alessio Surian, Esperto Intercultural Cities - Consiglio d'Europa, professore associato presso il Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Educazione e Psicologia Applicata, Università di Padova (Italia)

Alessio Surian è professore associato presso l'Università di Padova dove insegna dinamiche di gruppo e apprendimento trasformativo, teorie e pratica interculturale. È parte del STeDe Master Mundus Faculty, e inoltre membro del FISPPA (Philosophy, Sociology, Pedagogy, Applied Psychology) Department e del CIRSIM, Centro per Studi Interculturali. È co-coordinatore di EARLI's SIG21 sull'apprendimento e l'insegnamento in ambienti di diversità culturale.



Gloria Carroccio, Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Italia) Gloria Carroccio è funzionario presso la Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Attualmente svolge attività di coordinamento e redazione delle notizie pubblicate sul Portale integrazione migranti e attività di coordinamento per lo sviluppo del sito, on-line dal 2012. È responsabile della newsletter mensile della Direzione Generale. Avvocato, ha una laurea in Giurisprudenza con una tesi di laurea sullo status giuridico dello straniero in Italia. Ha partecipato per conto del Ministero a diversi progetti nazionali ed internazionali in materia di integrazione dei migranti e a diversi gruppi e tavoli istituzionali di lavoro.

Nel 2014, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione, ha lanciato, attraverso il Portale Integrazione Migranti, una call pubblica che ha dato il via all'iniziativa Filo diretto con le seconde generazioni. L'iniziativa è stata aperta alle realtà associative delle seconde generazioni che prevedano in maniera esplicita, nella propria mission, l'organizzazione di attività direttamente o indirettamente rivolte alle seconde generazioni. All'iniziativa hanno partecipato oltre 30 associazioni di giovani di seconda generazione attive su tutto il territorio nazionale (<http://www.integrazionemigranti.gov.it/associazioni-g2/Pagine/Associazioni.aspx>).

L'iniziativa è la prima del genere in Italia, ha dato vita ad un tavolo istituzionale di ascolto e progettazione partecipata, che ha consentito di raccogliere i bisogni, le difficoltà, le istanze dei ragazzi di seconda generazione dalla viva voce delle associazioni di seconda generazione. Inoltre, l'iniziativa ha dato vita a un lavoro di co-progettazione, svolto sia in presenza (durante vari incontri organizzati a Roma dalla DG Immigrazione) che a distanza, attraverso una Community on line dedicata alle associazioni sulla piattaforma Innovatori PA, attraverso il quale le associazioni hanno potuto lavorare assieme in uno spazio comune di confronto, collaborazione e iniziativa condivisa.

Durante tale percorso, sono state condivise le analisi sulla situazione delle seconde generazioni nel paese, individuate le principali esigenze, condivise le esperienze realizzate ed è stata decisa l'elaborazione del primo Manifesto delle seconde generazioni, realizzato a ottobre 2014 e presentato al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali nell'incontro pubblico del 20 novembre 2014.

Come funziona il progetto?

Il progetto ha preso il via con la pubblicazione sul Portale Integrazione Migranti di una call pubblica, che ha coinvolto le realtà associative che prevedevano, in maniera esplicita, nella propria mission, l'organizzazione di attività direttamente o indirettamente rivolte alle seconde generazioni. Dopo l'arrivo delle adesioni (circa 30 associazioni attive sul territorio nazionale), le associazioni sono state incontrate presso la sede del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali il 17 febbraio 2014. Sono stati realizzati tre incontri durante l'anno, che hanno consentito l'organizzazione delle attività realizzate a distanza.

Il primo incontro è stato dunque dedicato soprattutto all'ascolto dei referenti delle associazioni partecipanti, ai quali è stato chiesto di esprimersi sui temi da loro ritenuti fondamentali rispetto allo sviluppo di azioni dedicate all'integrazione, sulla metodologia di lavoro da usare nel corso dell'iniziativa e sui risultati attesi della stessa. La premessa condivisa è stata quella di iniziare da un'analisi delle criticità legate a singoli temi o contesti, sulla base della quale elaborare proposte positive che potessero convergere all'interno di un documento condiviso quale output dell'iniziativa "Filo diretto con le Seconde Generazioni". Sono stati così individuati i temi di maggiore interesse da approfondire, che sono stati il lavoro, la scuola, l'identità culturale e la partecipazione attiva alla società. Su questa base è stato avviato il lavoro che ha portato all'elaborazione del Manifesto delle seconde generazioni, nel quale è stata realizzata un'analisi di contesto sulle specificità della situazione italiana e sono state elaborate le proposte di intervento e di policy su ciascuno dei temi specifici.

La DG immigrazione è stata facilitatrice del processo di lavoro, e ha sostenuto le spese di partecipazione agli incontri a Roma per un rappresentante di ogni realtà associativa.

(All'indirizzo: <http://www.integrazionemigranti.gov.it/associazioni-g2/Pagine/FILODIRETTO.aspx> sono accessibili tutti i documenti correlati al progetto e alle varie attività)

Problemi, sfide e obiettivi

L'iniziativa, rivolta a associazioni fondate da ragazzi di seconda generazione o impegnate nella promozione dei diritti delle seconde generazioni, ha perseguito i seguenti obiettivi principali:

- Conoscere le associazioni e favorire la collaborazione e l'avvio di rapporti tra le stesse;
- Raccogliere le principali istanze delle seconde generazioni dalla voce dei diretti interessati;
- Avviare un processo di ascolto e di co-progettazione tra le associazioni;
- Valorizzare le realtà associative e le loro attività creando uno spazio comune di conoscenza, confronto e lavoro in presenza e a distanza, attraverso il Portale Integrazione Migranti.

L'iniziativa, ispirata ai principi dell'Agenda Europea per l'Integrazione, ha puntato sui punti chiave per favorire l'empowerment delle persone con un background migratorio, vale a dire: favorire la partecipazione attiva nei processi di elaborazione delle policy di intervento; favorire la creazione di reti tra le associazioni impegnate a promuovere i diritti e le istanze delle seconde generazioni; potenziare la capacità di comunicazione sui temi relativi alle seconde generazioni attraverso il Portale Integrazione Migranti e la capacità di sensibilizzazione e attivazione delle reti istituzionali e di collaborazione di una redazione istituzionale in capo alla DG Immigrazione del Ministero del Lavoro.

Risultati

Il processo di lavoro partecipato realizzato con l'iniziativa Filo Diretto ha prodotto i seguenti risultati.

Uno è stata la redazione del Manifesto delle seconde generazioni: il Manifesto si articola in quattro sezioni, dedicate ai temi lavoro, scuola, cultura e sport, partecipazione e cittadinanza attiva, rispetto ai quali sono state elaborate proposte e soluzioni concrete, adattabili alle diverse realtà territoriali e alle esigenze specifiche dei destinatari.

Con il Manifesto, le associazioni di seconda generazione hanno offerto una visione della loro situazione nel contesto italiano, rispetto alla quale propongono possibili iniziative da realizzare per superare le difficoltà e i problemi individuati. Il Manifesto è consultabile sul Portale Integrazione Migranti, in italiano e in inglese nella versione integrale, in 10 lingue i punti sintetici (<http://www.integrazionemigranti.gov.it/associazioni-g2/Pagine/MANIFESTO.aspx>).

Il secondo è stato l'avvio di modalità di lavoro partecipato tra le associazioni e la DG Immigrazione e Politiche di Integrazione: la rete Filo Diretto continua le attività di collaborazione e di dialogo attraverso la Community creata sulla piattaforma Innovatori PA e attraverso incontri di confronto e dialogo per individuare nuovi temi e modalità di lavoro per sviluppare iniziative di disseminazione e di implementazione di quanto previsto con il Manifesto.

Il terzo è stata la sensibilizzazione delle istituzioni e degli stakeholder della rete del Portale Integrazione Migranti: il Manifesto è stato presentato in un incontro pubblico il 20 novembre 2014 al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Giuliano Poletti; al Presidente del Senato, On. Pietro Grasso, in un incontro presso il Senato della Repubblica avvenuto il 2 marzo 2015. Inoltre, è stato inviato ad una ampia rete costituita da tutte le principali istituzioni pubbliche (Ministeri e autorità nazionali) competenti sui temi dell'integrazione dei cittadini migranti o con background migratorio, nonché alle associazioni e agli enti del privato e del sociale impegnati in progetti volti a favorire l'integrazione, e alla stampa.

Valutazioni

L'iniziativa Filo Diretto è stata molto apprezzata dalle associazioni aderenti alla rete, che hanno riconosciuto il valore positivo del potersi incontrare, mettere a confronto sulle diverse esperienze avviate sul territorio nazionale, ragionare assieme sui principali problemi e difficoltà incontrati dai ragazzi di seconda generazione e formulare proposte di policy e di progettualità nei vari ambiti della vita in Italia. La possibilità di un confronto positivo e concreto con il Ministero del Lavoro è considerata un importante passo per contribuire, anche in futuro, alle scelte di policy.

Abstract

Diversità in pratica: la Carta della Diversità del Lussemburgo



Catia Fernandes, coordinatore progetto Diversity Charter, Inspiring More Sustainability (Lussemburgo)

Ha conseguito un Master in Studi Europei. Dopo l'Università ha lavorato come funzionaria addetta alle politiche del programma pluriennale nazionale per il nuovo Fondo Europeo per Asilo e Migrazione presso la Welcome and Integration Agency (OLAI) del Lussemburgo, con una particolare attenzione per l'integrazione. Dopo una breve pausa per lavoro volontario, è diventata consulente e facilitatrice di processo per Brainiact, una società impegnata a valorizzare la ricchezza che nasce dalla diversità, dove ha continuato a lavorare sull'integrazione accompagnando un ente pubblico locale nella creazione di un piano d'integrazione locale e assistendo ad un tavolo di ricerca per il report nazionale "I migranti e dei loro discendenti: inclusione sociale e la partecipazione nella società" dell'Agenzia Europea per i Diritti Fondamentali. Di recente, è diventata la coordinatrice della Carta sulla Diversità in Lussemburgo, un' iniziativa di soggetti privati e pubblici, all'interno di IMS Lussemburgo (Inspiring More Sustainability), allargando così il suo campo d'azione.

Grazie ad una iniziativa privata e pubblica, la Carta sulla Diversità del Lussemburgo si basa su un modello win-win che permette di sviluppare partenariati trasversali e innovativi in tutti gli ambiti economici. La Carta della Diversità è costituita da 6 impegni ufficiali che qualsiasi organizzazione in Lussemburgo può sottoscrivere. Come la Carta Nazionale, la Carta della Diversità Lëtzebuerg, fornisce una visione comune della diversità e sostiene i suoi firmatari nel loro impegno a mettere in pratica la diversità al di là dei semplici obblighi di legge.

Al fine di seguire il progetto Diversity, è stato creato un Comitato per la Carta della Diversità Lëtzebuerg. E' composto principalmente da partner pubblici e privati: la Deutsche Bank, L'Agenzia Lussemburghese per l'accoglienza e integrazione (OLAI), PwC, RBC Investor & Treasury Services, Sodexo e IMS Lussemburgo – che quotidianamente conduce e coordina la Carta. Inoltre, la Carta è patrocinata da Corinne Cahen, Ministro della Famiglia e dell'Integrazione. La realizzazione delle azioni è effettuata da un gruppo di lavoro, composto dai rappresentanti di oltre dieci diverse organizzazioni (enti pubblici e aziende).

Firmando la Carta, le aziende si impegnano a combattere ogni forma di discriminazione e a creare una politica a favore delle pari opportunità e della diversità, che si focalizzi sul riconoscimento e la valorizzazione delle competenze individuali. Firmare la Carta sulla Diversità è il primo passo di un impegno a lungo termine. Impegnandosi a promuovere la diversità, l'azienda dovrà affermare chiaramente il suo interesse verso la diversità, selezionare i suoi temi prioritari e stabilire una politica di gestione della diversità.

Per evitare che questo impegno resti solo una dichiarazione di intenti, l'azienda deve declinare questa politica in piani d'azione e iniziative che portino a risultati concreti: i firmatari si impegnano a pubblicare informazioni sulle attività che hanno concluso, in forma di schede pubbliche, e a compilare in forma anonima un questionario di valutazione ogni 2 anni. Il mancato adempimento di questi impegni comporterebbe nei confronti dell'ente l'esclusione automatica dalla lista dei firmatari.

I firmatari hanno accesso ad una serie di servizi gratuiti:

- Una guida pratica e formazione sulla gestione della diversità;
- Una piattaforma di dialogo sulle iniziative, strumenti e file tematici legati alla diversità;
- Conferenze e workshop sulla diversità;

- I riferimenti di soggetti coinvolti in questioni relative alla diversità;
- Un incontro ufficiale a cadenza annuale, con un relatore ospite;
- Rete Diversità: eventi di scambio dedicati ai firmatari.

Oggi la Carta della Diversità conta 157 firmatari provenienti da una rete attiva di enti impegnati nella gestione della diversità, che rappresentano il 15% degli addetti in materia del Lussemburgo. In tre anni, la Carta è diventata rappresentativa di 20 eventi, 1.150 partecipanti provenienti da 140 aziende.

Quest'anno, dopo tre anni di sensibilizzazione e formazione, la Carta della Diversità assume un approccio più pratico, implementando per la prima volta un progetto con le diverse parti interessate: in collaborazione con l'Agenzia per l'occupazione, il Ministero del Lavoro e il Ministero della Famiglia e dell'Integrazione, lancerà un progetto che mira a impiegare nel regolare mercato del lavoro più persone disabili. E' attraverso la lente della diversità messa in pratica, che la Carta della Diversità del Lussemburgo può diventare un attore pro-attivo al fine di aumentare la rappresentanza e la partecipazione di gruppi culturalmente diversi nei processi decisionali.



Abstract

Il progetto Shibazono Bridge

Hiroki Okazaki, Ricercatore al Matsushita Institute of Government and Management (Giappone)

Dopo la laurea presso la Waseda University in Giappone, Hiroki Okazaki ha lavorato in contabilità presso la Mitsui & Co. Ltd. che è una delle più famose società di trading in Giappone. Ha lavorato alla Mitsui in Inghilterra, Olanda e Norvegia come apprendista per circa un anno. Dopo aver lavorato in Mitsui per sette anni, si è unito alla Scuola Matsushita di Governo ed Economia. Si occupa di fare ricerca su come instaurare rapporti tra giapponesi e stranieri in una zona residenziale. Durante il 2014, ha vissuto in un immobile denominato "Shibazono", per poter così anche supportare, in qualità di rappresentante, un'associazione residenziale. Nel 2015, ha svolto una formazione presso l'organizzazione olandese Swazoom al fine di imparare e sperimentare il management interculturale.

Questa presentazione mostra con un esempio la situazione di diversità nell'area residenziale in Giappone. La popolazione straniera dell'arcipelago giapponese calcolata nel 2014 è di circa 2 milioni (2% della popolazione totale). Si stima che entro il 2060 questo numero aumenterà arrivando a circa 5 milioni (6% della popolazione totale circa). Gli stranieri si sono già riuniti in alcune aree. Ad esempio, nell'area residenziale Shibazono (Tokyo), caratterizzata da un'elevata presenza di popolazione straniera, risulta che su 5.000 abitanti più della metà siano di origine cinese. Entro il 2017, si stima che i residenti di questa struttura con background cinese possano superare i residenti giapponesi. Questo dato confermerebbe le proiezioni sulla crescita della popolazione cinese in Giappone. Pertanto, gli appartamenti Shibazono potrebbero mostrare il microcosmo del Giappone nel futuro.

Il graduale aumento del numero di cinesi all'interno dell'area a partire dal 1997, si è tradotto in alcuni problemi legati al rumore, la separazione dei rifiuti, l'odore dei cibi. Un'associazione residenziale ha provato a instaurare un rapporto con loro, senza però avere successo. Sembra che la causa sia attribuibile alla differenza generazionale tra residenti – anziani giapponesi e giovani cinesi – la quale ha portato questi ultimi ad adottare diversi stili di vita. Inoltre, l'architettura stessa della struttura, 10 o 15 piani, ha posto una serie di impedimenti all'instaurarsi di rapporti tra residenti.

Per cambiare in meglio la situazione, studenti universitari su base volontaria hanno dato vita al progetto denominato "progetto del ponte Shibazono", il cui scopo è quello di collegare le persone tra residenti e alcune organizzazioni come negozi, la società che gestisce questa struttura, l'ufficio della città, le università; costruire come un ponte tra di loro. Simbolo di tale progetto è stato la riconversione di una scrivania – sulla quale precedentemente erano state intagliate frasi discriminatorie – per rinsaldare il rapporto di amicizia tra residenti giapponesi e cinesi, che per l'occasione si sono riuniti, dipingendola di blu e apponendovi ciascuno le impronte colorate delle proprie mani. Quest'evento pone luce sull'importanza dell'inclusione degli studenti volontari, dimostratisi buoni coordinatori nelle situazioni di diversità in Giappone.

Abstract

La diversità culturale nelle istituzioni



Catherine Wurth, project manager Citizens For Europe (Germany) Catherine è responsabile del progetto Citizens for Europe, una ONG con sede a Berlino, ente che lavora per una maggiore partecipazione politica in Europa. Catherine si occupa della ricerca di soluzioni politiche innovative, attuate riunendo assieme diversi attori della società civile, del settore privato e pubblico. Questo è ciò che Catherine cerca di sviluppare con Vielfalt entscheidet, una replica dalle migliori prassi del progetto DiverseCity onBoard (Maytree Foundation, Toronto) per una maggiore diversità nelle posizioni di leadership in istituzioni pubbliche e private. La diversità in strutture decisionali migliora l'erogazione dei servizi e oltre a creare società inclusive. Nata in Lussemburgo, Catherine ha studiato e lavorato all'estero negli ultimi dieci anni. Ha conseguito un Master in Politiche Pubbliche presso la Hertie School of Governance di Berlino, e uno in Migrazione, Mobilità e Sviluppo presso la Scuola di Studi Orientali e Africani di Londra.

Perché la mancanza di diversità culturale in organi decisionali costituisce un problema? Sulla base delle prove effettuate in Germania, Catherine mostra fino a che punto gli organi decisionali omogenei comportino costi enormi per le imprese e le amministrazioni cittadine. Da un lato, la mancanza di lavoratori qualificati nel mercato del lavoro provoca una maggiore integrazione della forza lavoro straniera in posizioni qualificate. D'altra parte, gli organi decisionali omogenei non sono rappresentativi della popolazione diversificata alla quale offrono i loro servizi, e quindi incapaci di rispondere ai bisogni reali. Catherine presenta brevemente due prototipi che Citizens for Europe ha sviluppato al fine di aumentare la rappresentanza e la partecipazione di gruppi culturalmente diversi:

- 1) Una borsa di studio per i migranti che permetta loro di entrare in corsi di formazione offerti da varie organizzazioni;
- 2) un programma per integrare il criterio della diversità nel processo di selezione di talenti da parte dei dipartimenti delle risorse umane.

Abstract

Il progetto Young Mayor a Lewisham



Jacob Sakil, Ex Giovane Sindaco, Comune di Lewisham (UK) Nell'anno 2009/10 Jacob viene eletto Young Mayor di Lewisham. Jacob ha 20 anni, vive a New Cross, dove ha frequentato il College di Lewisham, conseguendo un diploma in studi economici. In veste di Young Mayor ha avviato un programma di impresa rivolto ai giovani di Lewisham per aiutarli a integrarsi nel mondo del lavoro e coinvolgerli in progetti intergenerazionali. Avendo rappresentato i giovani all'interno di eventi e conferenze nel Regno Unito, e in Europa, Jacob è stato presente su News night, Panorama e BBC News. Inoltre è stato relatore a conferenze in Svezia, Norvegia, Danimarca e Italia. Jacob parla di temi sociali di interesse e preoccupazione per i giovani e l'importanza del coinvolgimento democratico dei giovani, i quali spesso evidenziano il bisogno di partecipare nelle decisioni, sul piano locale e nazionale. Come relatore motivazionale e mentore sostiene i giovani verso lo sviluppo di abilità al fine di rappresentare i loro punti di vista a varie organizzazioni e decisori politici. Recentemente ha avviato un business proprio chiamato American Bites, sviluppato e testato attraverso i mercati locali al fine di sviluppare una rete di ristoranti agevolati per i giovani. E' pronto a sviluppare reti di imprenditori affermati e grandi organizzazioni, per aiutare altri giovani ad entrare nel commercio, nella formazione e trovare occupazione.

“Conferendo ai giovani cittadini un reale potere decisionale e importanza della loro parola all'interno del distretto-amministrativo, crediamo di rendere Lewisham un posto migliore nel quale vivere, non solo per i giovani, ma per chiunque” (Sir Steve Bullock, Sindaco di Lewisham 2006). Il progetto del Giovane Sindaco sta al cuore della strategia di partecipazione sociale dei Giovani e dei Bambini di Lewisham. Di priorità assoluta per il Sindaco e il Consiglio, il progetto ha fornito una gamma di opportunità rivolte a coinvolgere giovani e bambini, assicurando inoltre la possibilità di farli intervenire ed essere consultati circa lo sviluppo e la distribuzione dei servizi pubblici.

Il progetto consente ai giovani cittadini, ai politici, ai funzionari comunali e ai partner di lavorare insieme allo sviluppo di idee, affrontando allo stesso tempo temi di interesse e di dibattito. Così facendo, la partecipazione attiva e concreta dei giovani cittadini ai processi democratici e alle amministrazioni locali si intensifica in maniera genuina. Il progetto del Giovane Sindaco gioca un ruolo chiave nel contribuire a sviluppare la coesione comunitaria del distretto ed anche elemento critico del continuo lavoro in corso in Lewisham per ampliare ed estendere le opportunità per i giovani nelle nostre aree locali. Questa presentazione dimostra come il progetto lavori collettivamente in maniera informale con i giovani, costituendo allo stesso tempo una struttura responsabile democraticamente riconosciuta.

L'insieme dei lavori e delle attività, entro cui sono coinvolti i giovani, interessa il distretto, a livello nazionale e internazionale, tenendo anche conto delle sfide che potrebbero coinvolgere il progetto. La discussione tratta di come questo progetto sia riuscito a coinvolgere i giovani, le scuole, i politici e le comunità locali, e dell'impatto avuto con la cultura e i processi professionali dell'autorità locale. Inoltre, si discute dell'impatto avuto sulle persone direttamente coinvolte, attraverso l'elezione o tramite il gruppo di giovani consulenti, e sui giovani in tutto il distretto, e come questo abbia rafforzato e sviluppato l'aspettativa e la comprensione del ruolo dei giovani e della loro influenza locale.

"Il programma Giovane Sindaco ha impegnato nei processi democratici migliaia di giovani e influenzato il modo di operare del Municipio. La presenza regolare di giovani che sono lì per diritto ha cambiato il nostro modo di lavorare e pensare."

Seminario B La diversità culturale in sanità e nel sociale

Come può l'inserimento della diversità tra il personale delle istituzioni socio-sanitarie, migliorare le analisi dei bisogni e delle forniture di tali servizi?

Moderatore Lucia Piacentini, Direttore DarVoce (Italia)

Lucia Piacentini, coniugata con tre figli, collabora con l'Associazione DarVoce, Ente Gestore del Centro di Servizi per il Volontariato, dal 2002. Ad oggi coordina le attività di DarVoce supervisionando tutte le aree del Centro ed è Responsabile delle Risorse Umane. Ha una lunga esperienza nell'ideazione, gestione, supervisione di progetti e reti complesse, nonché nel coordinamento ed organizzazione di equipe lavorative. A ciò si aggiungono le competenze maturate presso il Centro Italiano di Solidarietà di Reggio Emilia (che si occupa di tossicodipendenza), nella conduzione e supervisione di gruppi di auto mutuo aiuto e nell'ideazione, progettazione e gestione di siti web di consulenza online. Ha partecipato al Programma Internazionale di sviluppo delle capacità economiche e manageriali del Prof. De Bono ed ha seguito il Master di progettazione Sociale "Care Expert" presso l'azienda Usl di Reggio Emilia e l'Università degli studi di Bologna.

Rapporteur Bruno Ciancio, Esperto Intercultural Cities - Consiglio d'Europa; Coordinatore scientifico e didattico del Master Interculturale nel campo della Salute, del Welfare, del Lavoro e dell'Integrazione, Università di Modena e Reggio Emilia (Italia)

Dalla fine degli anni '70 si è occupato di attività e studi sullo sviluppo delle società multiculturali. Dagli anni '80 ha proseguito con le attività, gli studi e l'insegnamento in diversi paesi interessati ad implementare la politica di sviluppo di competenze culturali nel settore pubblico; la creazione e il mantenimento di relazioni interculturali, e il diversity advantage sono ambiti di cui si è costantemente occupato. Autore di diversi libri, dei quali il più recente in materia di sviluppo delle competenze culturali. Ricopre inoltre il ruolo di Esperto delle Città Interculturali per il Consiglio d'Europa - Programma Città Interculturali ed è coordinatore per il progetto ICC "Unione dei Comuni Interculturali - Terre di Castelli" nella parte settentrionale della provincia di Modena ed è Professore responsabile del programma del Master Interculturale nel campo della salute, del welfare, lavoro e integrazione presso l'Università di Modena e Reggio Emilia.

Abstract

Ottenere l'inclusione del Diversity Advantage attraverso lo sviluppo delle competenze culturali



Bruno Ciancio, Esperto Intercultural Cities - Consiglio d'Europa; Coordinatore scientifico e didattico del Master Interculturale nel campo della Salute, del Welfare, del Lavoro e dell'Integrazione, Università di Modena e Reggio Emilia (Italia)
Per la biografia di Bruno Ciancio, vedere sopra.

La società Italiana è una: non dobbiamo concepirla come noi (italiani) e loro (nuovi arrivati). Ogni incontro, questione, va osservata e affrontata attraverso una lente interculturale e con una competenza culturale consapevole (C-C), tenendo in mente che istituzioni, organizzazioni, professioni e individui (i quattro pilastri del sistema) vivono e operano all'interno di un unico sistema paese. Questa logica sistemica vale anche per le singole aziende, il comune, l'ente sociale, la scuola, l'impresa. La volontà di guardare il mondo e giudicare le azioni attraverso questa finestra della competenza culturale consapevole significa domandarsi ogni volta: ma quando rifletto, decido, agisco ho considerato le diversità presente, il vantaggio che può portare, la visione del mondo dell'altro?

Il sistema non dovrebbe concentrarsi su questo o quel gruppo etnico, su questa o quella differenza culturale ma guardare la società nel suo insieme, un sistema (che dovrebbe essere) inclusivo ed equo. Seguendo la logica della C-C sistemica, tutta la popolazione viene messa in condizione di accedere ed usufruire delle risorse del sistema stesso. Gli interventi intrapresi, sia a livello locale che non, vanno attuati attraverso una visuale guidata da questa logica per fare sì che nessuno sia svantaggiato e non incluso.

Riconoscere il vantaggio della diversità non è per niente un miraggio anche se non si tratta di un processo breve. La logica dell'approccio sistemico affronta la questione della diversità e dell'inclusione dei nuovi arrivati (immigrati) da molteplici punti di vista, nella piena consapevolezza che ci sono varie visioni del mondo possibili. Occorre favorire un'adeguata formazione, curare il dialogo pubblico, lasciare agli immigrati lo spazio e il tempo per responsabilizzarsi e sperimentare una piena partecipazione nella vita del paese. Gli immigrati hanno bisogno di partecipare alla vita politica a pieno titolo come ogni altro cittadino e di dimostrare, come facciamo tutti, di volere fare parte della società e condividerne il futuro, senza essere costretti a rinnegare la propria diversità e/o ad abbandonare la propria cultura.

Semplicemente è indispensabile adottare un approccio sistemico attraverso la logica del essere culturalmente competente come metodo migliore per fare fruttare il potenziale di ogni persona immigrata, ricordandole che ha il diritto e il dovere di condividere il proprio bagaglio culturale, professionale e personale e metterlo a disposizione del sistema paese. Si tratta come si evince di quanto suddetto che l'equazione finale deve dare luogo ad una situazione win-win, per meglio includere il potenziale del diversity advantage e garantire lo sviluppo armonioso della società multietnica.

Abstract

Il diversity advantage nei servizi socio-assistenziali: il caso dell'Ausl di Reggio Emilia



Ilaria Dall'Asta, AUSL di Reggio Emilia (Italia) Ilaria Dall'Asta lavora nello Staff ricerca e innovazione dell'Azienda USL di Reggio Emilia e si occupa di progetti nazionali ed internazionali in materia di equità di accesso alle cure. Laureata in scienze della cultura (presso l'Università di Modena e Reggio Emilia) e in sociologia, indirizzo cultura e comunicazione (presso l'Università Bicocca di Milano) è interessata alla ricerca qualitativa e sociale. Nel tempo libero ama leggere, viaggiare e ascoltare buona musica. Attualmente è la referente aziendale del servizio di mediazione linguistico culturale e segue il progetto europeo MEM-TP, e la Task Force Internazionale Migrant Friendly and cultural competent Health Care.

Nella provincia di Reggio Emilia, a partire dai primi anni 90, abbiamo assistito ad un marcato e costante aumento della migrazione, che, col passare degli anni, ha portato alla presenza sul territorio di tanti piccoli gruppi di migranti (circa 140 paesi di provenienza e quasi 200 lingue parlate), spesso poco organizzati e giuridicamente differenziati al loro interno. Oggi non solo ci sono molti gruppi differenti che devono essere presi in considerazione, ma le differenze all'interno di questi gruppi possono essere maggiori delle differenze tra un gruppo e l'altro.

Quello che notiamo è che, questa nuova migrazione ha portato con sé un aumento del livello di diversità e di complessità, non solo in termini di etnie e paesi di origine coinvolti, ma anche rispetto ad un numero significativo di variabili che influenzano i processi di esclusione ed inclusione, come nel caso degli immigrati irregolari, i loro familiari, i richiedenti asilo, i rifugiati e così via.

Questa differenziazione di status giuridici e di diritti ad essi associati, sommata alla complessità della normativa attuale creano notevoli difficoltà sia per gli operatori sanitari, di fronte ad una grande e variabile quantità di richieste, che per i migranti, non sempre in grado di dimostrare il proprio status giuridico, quindi a rischio di esclusione dalle cure. Il sistema sanitario, per creare un ambiente inclusivo e rispondente ai bisogni, deve considerare una serie di barriere chiave, sia nell'accesso che nella qualità delle cure.

Queste barriere possono essere collegate alle caratteristiche dei migranti: status giuridico che determina la possibilità e il modo di usufruire delle cure sanitarie, barriere linguistiche e comunicative, livello di conoscenza e informazione rispetto al sistema sanitario; alle caratteristiche dei professionisti: competenze interculturali e relazionali, conoscenza del fenomeno migratorio e delle sue dinamiche; alle caratteristiche interne alle organizzazioni sanitarie: predisposizione al cambiamento e all'adattamento dei servizi, coinvolgimento di utenti e comunità nell'organizzazione e miglioramento dei servizi.

L'Azienda USL di Reggio Emilia, sviluppando buone pratiche attraverso la partecipazione a numerosi progetti nazionali ed internazionali, cerca di rispondere ai bisogni dei migranti attuando una strategia che si sviluppa su sei azioni principali:

- Assicurare il diritto ai servizi sanitari, soprattutto per quelle categorie di migranti come gli irregolari, i richiedenti asilo, i rifugiati, che hanno maggiori probabilità di rimanere esclusi;
- Migliorare l'accessibilità ai servizi sanitari, cercando di superare le barriere linguistiche e organizzative che impediscono un accesso equo;
- Migliorare l'utilizzo dei servizi, attraverso un'informazione chiara e comprensibile rispetto alla presenza e al funzionamento degli stessi e attraverso il miglioramento del livello di Health Literacy dei suoi utenti;
- Assicurare la qualità delle cure anche in relazione ai bisogni dei migranti attraverso la formazione continua dei professionisti in materia di sensibilizzazione alla diversità (sia culturale che di altro genere), conoscenza del fenomeno migratorio e dello status di salute dei migranti presenti sul territorio, miglioramento delle competenze relazionali e applicazione delle conoscenze nel lavoro quotidiano;
- Favorire cambiamenti e miglioramenti organizzativi all'interno dell'Azienda sanitaria;
- Promuovere il coinvolgimento e la partecipazione degli utenti e delle comunità anche attraverso la creazione di partnership, reti con altri enti del territorio e protocolli formali di collaborazione.

In conclusione, è importante evidenziare come la risposta dei servizi ai bisogni della popolazione immigrata debba basarsi sia sul riconoscimento delle diversità linguistico-culturali ma anche e soprattutto su altre dimensioni della diversità, come lo status giuridico, la condizione socio-economica, la storia di migrazione, la religione, il genere o l'età, poiché i gruppi di migranti possono essere estremamente diversi al loro interno. È necessario sviluppare un nuovo modo di pensare, discutere e rispondere alle diversità.



Abstract

Fondazione Guido Franzini ONLUS: un esempio di integrazione tra assistenza sanitaria pubblica e privata alle persone svantaggiate di Reggio Emilia

Alessandra Franzini, Fondazione Franzini, Reggio Emilia (Italia) Alessandra Franzini è referente organizzativa della Fondazione Guido Franzini Onlus, per la quale si occupa di tutta l'attività di coordinamento interno e di fundraising, attraverso l'organizzazione di manifestazioni di promozione e raccolta fondi. E' laureata in scienze politiche e ha conseguito un master in sistemi informativi e marketing presso l'Università di Bologna. Dopo diverse esperienze nel settore dell'information technology che l'hanno portata prima in Inghilterra, poi a Forlì, è stata per 5 anni consulente Accenture a Madrid. Rientrata in Italia nel 2012, oltre al suo lavoro alla Fondazione, è nel Consiglio di Amministrazione della Casa di Cura Villa Verde di Reggio Emilia con delega per il marketing e i sistemi informativi.

Il sogno della Fondazione Guido Franzini Onlus è quello di diventare un riferimento nella realtà reggiana per la cura delle persone che hanno difficoltà ad accedere ai servizi sanitari pubblici o che si trovano in situazioni di clandestinità, in modo rapido e semplice.

Nata nel 2008 per ricordare il prof. Guido Franzini, uno dei fondatori della Casa di Cura Villa Verde di Reggio Emilia, che più di ogni altro ne rappresentò un ispiratore e promotore oltre ad essere una personalità di rilievo della città, si è sviluppata nel corso degli anni stipulando importanti collaborazioni con Caritas Reggiana e Centro Famiglie Straniere dell'AUSL di Reggio Emilia che hanno notevolmente ampliato il numero di assistiti. Dal 2014 è iscritta al registro delle Onlus.

La Fondazione Guido Franzini rappresenta un importante esempio, a Reggio Emilia, di collaborazione fra enti pubblici e privati per una migliore gestione del problema dell'assistenza sanitaria di persone in situazione di disagio sociale. Spesso i nostri pazienti sono clandestini, rifugiati ed immigrati in assenza di documenti: il rischio è che queste persone non si facciano curare per la paura di essere individuati e rimandati nel paese d'origine. La Fondazione permette loro di accedere in modo rapido alle cure necessarie, sia che si tratti di prestazioni di diagnostica, che di visite specialistiche, che di interventi chirurgici, grazie all'aiuto volontario dei medici ed infermieri di Villa Verde.

La possibilità di curarsi è un diritto per tutti. Spesso non ci si rende conto di come una malattia, che può risultare marginale, può diventare un problema per la comunità intera. Il nostro obiettivo è quello di integrare il percorso sanitario di accesso alle cure sanitarie per dare anche ai più disagiati la possibilità di ottenere le cure e gli approfondimenti specialistici necessari alla guarigione, nell'interesse di tutti.



Abstract

L'esperienza della cooperativa Dimora d'Abramo

Laura Prandi, Dimora d'Abramo Cooperative, Reggio Emilia (Italy) Laura Prandi nasce nel 1971 a Reggio Emilia. E' laureata in lettere moderne ed educatrice professionale. Inizia a lavorare in campo sociale all'interno della cooperativa sociale Dimora d'Abramo nel 1995 come operatrice degli uffici informativi rivolti ai cittadini stranieri del territorio di Reggio Emilia e provincia, e come educatrice all'interno di strutture residenziali dedicate all'accoglienza individuale di migranti adulti presenti nel territorio. Dal 2003 svolge funzione di coordinamento di servizi nella cooperativa; è coordinatrice del servizio di mediazione linguistico culturale ed interculturale della cooperativa dal 2007, e dal 2014 è responsabile della funzione progettuale e produttiva della stessa. Attualmente è membro del consiglio di amministrazione.

L'esperienza ventennale di lavoro con i migranti attraverso l'offerta di servizi socio educativi di accoglienza, orientamento e mediazione linguistico culturale e sociale ha "costretto" la cooperativa Dimora d'Abramo a ragionare rispetto al significato di un approccio interculturale al lavoro socio educativo sia in termini di contenuti e significati che in termini di modalità di offerta dei prodotti (cosa significa approccio interculturale perché è importante approcciarsi in questo modo al lavoro sociale e quali sono le condizioni organizzative che lo rendono maggiormente visibile ed efficace).

Avere un approccio interculturale al lavoro significa anzitutto a nostro parere accettare di interagire con persone, gruppi, organizzazioni, differenti da noi. Queste differenze culturali, intendendo con questo termine non tanto o non solo le culture d'origine, quanto i sistemi teorici di valori, abitudini, pensieri di riferimento che ciascuno di noi porta ed agisce nella quotidianità, vanno esplorate e portate in emersione perché l'interazione possa davvero essere produttiva. Accettare dunque di interagire, ma non solo, lavorare per costruire le condizioni organizzative perché sia possibile interagire, con chi nel lavoro porta differenze di sguardi, di pensieri e di interpretazioni crediamo sia la base del lavorare in ambito socio educativo secondo un approccio interculturale.

Il problema principale che nasce nel contesto di un'interazione è che le differenze rendono la stessa faticosa ed impegnativa, ed il lavoro più complesso ed a tratti più lento. Inoltre accettare di interagire significa accettare di non essere gli unici ad avere controllo e potere sul nostro lavoro, ma che questo sia sempre costruito attraverso il contributo che nel lavoro porta l'utente, il cliente, il collaboratore ed il committente. Questo approccio al lavoro, che potremmo definire complesso (ad integrazione di approcci più trasmissivi e improntati ad azioni di problem solving che fanno comunque parte della progettazione dei servizi alla persona), rischia di essere percepito come lento, scarsamente efficace e portatore di interazioni che producono poco nel breve periodo.

In realtà, dalla nostra esperienza lavorativa, i movimenti lavorativi e di progettazione che ci paiono avere avuto maggior esito, e che siano stati di maggiore durata nel lavoro, sono stati costruiti integrando l'interazione con tutti gli attori possibili (beneficiari dei servizi, associazioni ed istituzioni del territorio, committenti); e accettando che la complessità faccia parte dell'interazione e del proprio lavoro, la base su cui costruire la progettazione, ossia non un qualcosa da espellere dalla stessa. Questo approccio si basa sul far propria l'idea che non esista una soluzione definitiva e precostituita, nel lavoro dei servizi alla persona, che sia data una volta per tutte. Ma che sia necessario al contrario procedere per tappe di costruzione intermedie e condivise, che contribuiscano a sostenere il senso progettuale e a rendere visibile la direzione del proprio lavoro. Stiamo dunque provando all'interno del lavoro della nostra organizzazione a sviluppare i servizi della stessa in quest'ottica, facendo dell'interazione il cardine dello sviluppo della progettazione degli stessi. (Brevi esempi di servizi e progetti: FEI, accoglienza straordinaria migranti, servizio mediazione linguistico culturale...).

Seminario C *La diversità culturale nel business*

Che benefici ricevono le aziende dall'assunzione di risorse umane interculturali?

Moderatore Francesca Mattioli, Provincia di Reggio Emilia (Italia)

Francesca Mattioli, responsabile dell'area studi e analisi del mercato del lavoro e pari opportunità del servizio lavoro e formazione professionale della provincia di Reggio Emilia. Consigliere EURES per i servizi per l'impiego di Reggio Emilia. Da anni collabora come ricercatrice per il centro di ricerca Giuno, dell'Università di Modena e Reggio Emilia, su diversi temi: diversity management, pari opportunità, conciliazione tempi di vita e di lavoro.

Rapporteur Mara Marangoni, Inventa (Italia)

Mara Marangoni lavora con passione nel campo della formazione manageriale per il mondo Corporate. Dal 2000 al 2003 ha ricoperto il ruolo di Responsabile della formazione congressuale per Business International, gestendo anche il programma di formazione manageriale in Italia per conto di The Economist Conferences (divisione della londinese "The Economist"). Da fine 2003 al 2011 sono stata prima Direttore Marketing e poi Direttore Generale di Shenker Corporate, Società leader nella formazione linguistica. Quattro anni fa ha deciso di diventare imprenditrice e ha fondato Inventa Language Training Brokers, Società che si occupa di formazione per le aziende, specializzata in progettazione di percorsi linguistici e culturali.



Abstract

La diversità culturale nel settore imprenditoriale: quali vantaggi possono trarre le imprese dall'impiego di risorse umane interculturali?

Maura di Mauro, SIETAR Italia – Associazione culturale per l'educazione, formazione e ricerca interculturali, Milano (Italia) E' Vice-Presidente di SIETAR Italia e membro del consiglio di SIETAR Europa. E' una formatrice, coach, consulente interculturale. E' specializzata nell'analisi dei bisogni formativi di singole persone, gruppi e realtà aziendali; nella progettazione e nella conduzione di programmi formativi, in particolare nell'area della comunicazione e del management interculturale; diversità, strumenti e pratiche di inclusione; valutazione e sviluppo di competenze interculturali; strumenti e pratiche per lo sviluppo della responsabilità sociale. Lavora come docente a contratto di Cross-management all'Università Cattolica di Piacenza e di Multicultural Management all'ALTIS (Alta Scuola di Impresa e Società). E' autrice del libro *Organizzazioni e differenze. Pratiche, strumenti e percorsi formativi* pubblicato in italiano da Franco Angeli, e di diversi articoli sulle tematiche del diversity management, la comunicazione interculturale, le competenze interculturali e le metodologie per la formazione interculturale.

Aziende e realtà imprenditoriali che scelgono di assumere risorse umane o collaboratori che si caratterizzano per la loro diversità culturale non sono più un'eccezione. Il progetto DICE ne è una testimonianza a livello locale, ma sia a livello nazionale sia a livello internazionale si sviluppano sempre più progetti e pratiche di inclusione della diversità.

Cosa si intende anzitutto per diversità culturale? Perché ha senso parlarne e perché alcune realtà cercano di utilizzare sempre più consapevolmente ed in modo efficace la diversità o le diverse identità culturali? Cosa facilita, o viceversa ostacola l'inclusione della diversità? Quali sono le aziende o le realtà imprenditoriali che percepiscono la diversità o la molteplicità culturale né come una minaccia, né come un obbligo normativo, ma come un vantaggio o un'opportunità? E quali sono i vantaggi effettivi che le aziende possono ottenere dall'impiego di risorse multiculturali?

Cercheremo di rispondere a queste domande ripercorrendo anzitutto la nascita e l'evoluzione dell'approccio manageriale del diversity management fino ad arrivare all'approccio del multicultural e del global management. Condivideremo inoltre alcuni casi che sono stati realizzati da alcune realtà aziendali e che rendono esplicite le diverse tappe dell'approccio del diversity management, così come degli obiettivi e dei vantaggi ottenuti dall'implementazione delle diverse pratiche.



Abstract

La diversità, da problema a valore

Marco Conti, Fondazione Terzo Millennio, Lugano (Svizzera) Marco Conti vive e lavora nella Svizzera Italiana dove dirige la Fondazione Terzo Millennio, una struttura privata attiva nella formazione professionale continua e nel sostegno alle persone in transizione di carriera. Nato nel 1962, con un lungo passato imprenditoriale nel settore industriale e un Master in Business Administration, dal 2009 è impegnato in progetti di sostegno al collocamento e valorizzazione delle competenze. Ha coordinato e partecipato attivamente a progetti di collocamento con una particolare attenzione ai problemi di integrazione professionale dei giovani adulti (19-25).

Il viaggio attraverso la costruzione del valore della multiculturalità è punteggiato da difficoltà riconducibili al più o meno repentino effetto della globalizzazione vissuto da tutte le società negli ultimi 20 anni. L'attuale situazione caratterizzata da forti flussi migratori verso l'Europa mette alla prova la politica e la società civile nella ricerca di soluzioni praticabili rivolte all'accoglienza in situazione di emergenza. Questo in parte crea sensazioni di insicurezza e paura nelle comunità di accoglienza. Sensazioni che purtroppo si ripercuotono anche sul lavoro in favore dell'integrazione sociale caratteristica di movimenti migratori controllati, numericamente meno importanti e

dettati dalla globalizzazione con l'arrivo e l'insediamento di persone con culture diverse nel nostro territorio. Per le migrazioni d'emergenza è impossibile pensare all'integrazione professionale tout court. La sfida in questo caso diventa quella di accogliere e sostenere per un periodo limitato persone in fuga da contesti destabilizzati preparando il loro probabile rientro in patria. Un problema politico umanitario piuttosto che di integrazione. In questo contesto è oggettivamente difficile per le aziende cogliere gli aspetti vantaggiosi della multiculturalità. Per i flussi migratori derivanti dalla globalizzazione invece è essenziale garantire il passaggio attraverso il percorso articolato che porta gradualmente dall'accettazione, all'inclusione, all'integrazione fino all'inserimento professionale.

I passi da fare non coinvolgono unicamente i nuovi arrivati che devono dare prova di capacità di adattamento ma tutto il tessuto sociale ed economico delle comunità di accoglienza. Coinvolgono stato e istituzioni che devono predisporre strumenti adeguati a garantire l'integrazione. Gli elementi rilevanti in questo processo sono molti e dipendono dai fattori ambientali per cui non esistono ricette. Ciò che accomuna lo sforzo di tutti è quello che comunemente viene ritenuto l'obiettivo dell'integrazione, l'inserimento professionale. A questo punto entrano in gioco le imprese che per loro vocazione sono votate al profitto e valutano in modo particolare il vantaggio competitivo derivante dall'assunzione dei collaboratori. Se le aziende internazionali o multinazionali già conoscono e "in parte" traggono vantaggio dalla multiculturalità, lo stesso non vale per le piccole e medie imprese, ancora oggi legate più fortemente al territorio. Il nostro lavoro a sostegno dell'inserimento professionale passa quindi attraverso la sensibilizzazione di queste aziende. Spiegare e individuare possibili vantaggi competitivi risulta essere il modo migliore per favorire questo processo. Solo quando le imprese sono consapevoli dei vantaggi dettati da una presenza multiculturale ne curano il valore.



Abstract

Il valore del multiculturalismo per le aziende

Stefania Celsi, B OnBoard, Milan (Italia) Stefania Celsi dirige le attività di formazione, risorse umane e di consulenza per B O Board. E' stata partner di Accenture fino a febbraio 2010, dove ha lavorato per 28 anni come consulente nella gestione del cambiamento. Al timone della totalità dei progetti di Accenture nel settore, sia internazionali che nazionali (come Newscorp, Lottomatica, Rai, ecc.), ha guidato grandi squadre, alcune delle quali costituite da più di 100 membri. La sua specializzazione nelle prestazioni legate alle risorse umane l'ha portata a lavorare su vari aspetti dei processi di gestione, reclutamento, sviluppo, la gestione delle prestazioni tra cui la creazione di progetti sulla leadership. Ha inoltre ricoperto posizioni manageriali all'interno di Accenture, come membro del Comitato Esecutivo italiano e di altri paesi dell'Unione europea e extra UE, quali la Turchia, la Russia, la Polonia, la Slovacchia, la Grecia e il Medio-Oriente. E' stata responsabile della Corporate Citizenship e guida di Human Capital & Diversity. Ha fatto parte del comitato di esperti della Fondazione Italiana Accenture fino alla fine del 2011. Collabora come consulente per un'università privata internazionale, al fine di sviluppare programmi che si concentrano sulla leadership e la diversità.

Studio n.1: interconnessioni tra innovazione e diversità culturale

Lo studio "Fostering innovation through a diverse workforce" condotto da Forbes Insights su più di 320 esecutivi di aziende, con ricavi tra i US \$500 milioni e i US \$ 5 milioni disponibili nelle Americhe, in Asia-Pacifico-Europa/Medio Oriente/Africa, si pone come obiettivo il valore della diversità, specialmente culturale, per quanto riguarda il tema dell'innovazione:

- Più del 56% delle grandi aziende considerano la diversità come elemento d'innovazione: ne sono esempi L'Oreal, o Mattel che, grazie alla propria sensibilità verso un mercato multiculturale, progettano una serie specifica di nuove bambole per il mercato Americano (e Afro-Americano) dando vita ad un prodotto di grandissimo successo (i.e. il nome azzeccato per queste bambole è un esempio chiaro di conoscenza interculturale);
- Più del 65% delle grandi imprese ritiene che, applicandosi su scala multiculturale e globale in termini di ricerca di risorse, si riescano ad attrarre i migliori talenti (si vedano le affermazioni fatte da Deutsche Bank a riguardo);

- Avere una workforce multiculturale, e "diverse" in senso più ampio, è un "must" e un dato di fatto se si vuole essere competitivi su scala internazionale.

Studio n. 2: Interconnessione tra performance aziendali e competenze interculturali

Un altro studio che approfondisce il tema del "Valore degli skills interculturali nel mondo del lavoro" è stato condotto e pubblicato da British Council, Ipsos Public Affairs, Booz-Allen-Hamilton ("Culture at work", www.britishcouncil.org). Lo studio è stato condotto con un'indagine su più di 350 campioni tra grandi imprese e organizzazioni presenti in 9 paesi, tra cui Brasile, Cina, India, Indonesia, UAE, UK, US:

- Sempre più leader e top manager ritengono sia un valore di business avere un team di risorse con skills interculturali;
- Gli skills interculturali sono ritenuti essenziali sia per agevolare le transazioni internazionali ma anche per sviluppare relazioni di lungo termine con clienti e fornitori;
- Inoltre, sempre secondo la ricerca, viene complessivamente migliorato l'ambiente di lavoro perché si introduce una maggiore capacità di team working, si portano nuove idee e si genera innovazione, si migliora la capacità di comunicazione.

Il tutto porta ad una maggiore efficienza, ad una migliore reputazione ed identificazione del brand, infine ad un impatto migliorativo sulla bottom line.

Il valore del multiculturalismo per l'internazionalizzazione

Negli ultimi anni si è registrata un'accelerazione di dinamiche economiche quali:

- L'internazionalizzazione delle attività di produzione e di vendita, con una sempre maggiore rilevanza degli scambi commerciali verso l'estero anche da parte delle PMI (54% ca. sul totale);
- Globalizzazione nei consumi, negli stili di vita, nei media, nella cultura che unita alla crisi economica dei paesi più industrializzati ha reso necessario a tutte le imprese italiane, anche alle PMI, internazionalizzarsi e competere nel mercato mondiale;
- L'export (il Piano triennale ICE 2013-2015 prevedeva una crescita ambiziosa, con un superamento di quota 600 miliardi di euro, ora difficilmente raggiungibile), nonostante le crisi in atto, cresce nei primi 6 mesi del 2014 rispetto al 2013, e si prevede una crescita nei prossimi anni;
- Di questi giorni è la notizia della chiusura di importanti accordi tra Italia e Cina (più di 8 miliardi) che sottolineano e aprono sempre maggiori possibilità di cooperazione tra le imprese italiane e cinesi con grandi interscambi culturali tra i due paesi.

Per molte imprese, si tratta di una sfida ardua e rischiosa, ma vitale per la sopravvivenza: la competizione globale richiede risorse dotate di competenze, esperienze ed attitudini specifiche quali adattabilità, capacità di apprendimento e di ascolto, sensibilità culturale, conoscenza della cultura, della lingua, delle dinamiche del mercato, ecc..

Il valore del multiculturalismo per il nuovo mercato domestico

Un nuovo mercato domestico ma multiculturale si propone come opportunità di business per le nostre imprese. E' costituito dalla base importante di popolazione etniche e di imprenditoria etnica dotate di capacità di spesa interessante. Chi sono i nuovi consumatori?

- Costituiscono più di 4,5 milioni con un aumento di 1,5 milioni negli ultimi 5 anni;
- Hanno una età media di ca. 32,5 anni rispetto ai 44,7 anni degli italiani;
- In termini di contributo all'economia e al lavoro, il valore aggiunto derivante dall'occupazione degli immigrati è stato pari ai 160 miliardi di euro all'anno, equivalente al 12% del Pil;
- In termini di paesi d'origine, prevalgono Romania, Marocco, Albania, Cina, Ucraina, Africa subsahariana, etc.

- In termini di educazione, più del 3,5% degli studenti universitari sono stranieri;
- In termini di aziende registrate alla Camera di Commercio, nel 2012 erano più di 440.000 (circa il 9% del totale in Italia), con una crescita dell'8% negli ultimi anni.

Spesso sono caratterizzati dalla presenza di comunità che costituiscono un fondamentale punto di incontro dal punto di vista non solo religioso, ma anche sociale, economico e culturale.

Il caso B On Board

B On Board S.r.l. nasce per rispondere in modo più mirato alle esigenze delle imprese che sono chiamate a confrontarsi con un contesto competitivo globale e con un mercato locale accresciuto da realtà multiculturali sempre più rilevanti. Il Focus prevalente di B On Board è il Capitale Umano nelle diverse declinazioni (competenze, cultura, talento, innovazione) finalizzato alla crescita della multiculturalità nel contesto economico e imprenditoriale. Le principali leve per accrescere il fattore Multiculturale su cui agisce B On Board sono:

- Inserimento di expertise multiculturale attraverso un recruiting mirato, attraendo e selezionando i migliori talenti internazionali/multiculturali presenti nel nostro paese (es. le seconde generazioni) e/o nei paesi di interesse per le nostre imprese;
- Potenziamento degli skills necessari per gestire culture diverse attraverso formazione su contenuti di cross culture management e/o su culture di specifici paesi, con focus importante su temi che di negoziazione, sales, customer care, ma non solo;
- Incremento del know-how e delle relazioni in un contesto/mercato multi-etnico attraverso consulenza specifica (es. survey ed assessment, interazioni con le diverse comunità etniche, studi geo-demografici, ecc.) per aiutare le imprese a «ideare», «progettare», «comunicare» in una società plurale.

Il vecchio mercato domestico non basta più. Il nuovo mercato domestico è il mondo. Al consumatore tradizionale si aggiungono i «nuovi consumatori».

Seminario D *La diversità culturale nell'educazione*

Quali sono i bisogni educativi dei giovani di origine straniera, le soddisfazioni che permetterebbero loro di inserirsi più competitivamente nel mercato del lavoro?

Moderatore Rita Bertozzi, Dipartimento di Educazione e Scienze Umane, Università di Modena e Reggio Emilia (Italia)

Ricercatrice in Sociologia dei processi culturali dell'Università di Modena e Reggio Emilia, Rita ha lavorato su vari progetti di ricerca promossi da istituzioni locali e nazionali incentrate sulle politiche per i bambini separati, i bambini migranti in Italia, negli adolescenti e la loro identità in contesti multiculturali, sulle esigenze educative delle famiglie migranti e su approcci di ricerca centrate sul bambino. E' consigliere della Fondazione Mondinsieme di Reggio Emilia e membro del comitato ISA (Associazione Italiana di Sociologia -Settore Educazione) e del comitato scientifico della "Rivista Italiana di Sociologia dell'educazione.

Rapporteur Chiara Strozzi, Professore associato di Economia, Università di Modena e Reggio Emilia (Italia)

Chiara Strozzi è Ricercatrice di Economia Politica all'Università di Modena e Reggio Emilia. E' Research Fellow dell'IZA (Institute for the Study of Labor) e membro di RECent (Center for Economic Research). Ha ottenuto un Ph.D. in Economia all'European University Institute e un Master in Economia all'Università Bocconi. Ha ricoperto posizioni di ricerca presso l'University College of London, Cornell University e l'European Central Bank. La sua ricerca accademica include contributi sull'economia delle migrazioni, sulle evoluzioni delle leggi di cittadinanza e l'impatto delle istituzioni sul mercato del lavoro. Attualmente si occupa del ruolo delle reti etniche nel grado di innovazione dei paesi di origine dei migranti, di differenziali nei risultati scolastici tra immigrati e nativi e di misure di integrazione dei migranti in campo educativo.

Abstract

“Diventare mentore”: esempi dal Ambassadors of Change Mentoring Program



Teresa Buczkowska, Consiglio Immigrazione d'Irlanda, Dublino (Irlanda) Teresa è di origine polacca e vive da dieci anni in Irlanda. Ha conseguito un Master in Etnologia e Antropologia Culturale ottenuto da Jagiellonian University, Cracovia (Polonia). Attualmente è dottoranda in Studi dell'Uguaglianza nella Scuola di Giustizia Sociale presso l'University College di Dublino, in Irlanda. La sua ricerca si concentra sui clandestini in Irlanda e, in un contesto più ampio, nell'UE. Da quando è arrivata in Irlanda, Teresa è coinvolta nelle organizzazioni guidate da migranti. Nel 2013 si è unita al Consiglio per gli Immigrati Irlandese, dove tutt'ora lavora svolgendo varie mansioni. Attualmente coordina il lavoro del Team di Integrazione, per il quale gestisce una serie di progetti volti a promuovere una maggiore integrazione culturale, sociale, economica e politica dei migranti e della società irlandese. Settori chiave del lavoro per il Team Integrazione sono l'antirazzismo, la partecipazione politica, e il mentoring dei giovani migranti.

Questa presentazione descriverà il caso di studio di un programma di mentoring per giovani immigrati che è stato eseguito dal Consiglio immigrati dell'Irlanda. Il progetto Ambasciatori per il cambiamento è stato ideato per promuovere l'integrazione educativa, la diversità e all'interculturalità, e per fornire modelli di successo formativo per giovani allievi migranti. L'obiettivo del programma era quello di formare e produrre modelli di ruolo in un contesto migratorio che possono coinvolgere e facilitare il dialogo sulla diversità, l'uguaglianza, il razzismo e la discriminazione. Gli studi sui giovani migranti hanno dimostrato che i giovani migranti sono esposti a vari fattori di stress tra cui l'esclusione sociale, che può essere aggravata da sentimenti anti-immigrati. Le risorse finanziarie limitate spesso costringono i migranti a vivere in zone di intensa povertà in cui l'accesso alle scuole ad alte prestazioni, un impiego ben retribuito, i servizi sociali e le altre risorse sono limitate. A sua volta, l'esposizione a maggiori livelli di violenza, le scuole sovraffollate e le droghe possono provocare un aumento dei livelli di ansia, depressione e delinquenza giovanile.

Inoltre, i giovani migranti non possono avere esempi di eventuali migranti di successo nel loro paese di residenza a causa della dislocazione e la possibile emarginazione sociale associate con l'immigrazione. Quindi, il coinvolgimento in programmi di mentoring può essere una opzione per migliorare la vita dei giovani dando loro le conoscenze e le competenze pratiche per navigare in una nuova società, a partire dalle esperienze passate di altri migranti. Il rapporto Demos 'Valutazione del Mosaico di Programmi di Mentoring' (2012) illustra gli effetti positivi che tali programmi di mentoring possono avere sullo sviluppo e il successo dei giovani nel dare impulso alla loro fiducia, auto-efficacia e sull'occupabilità di lungo termine. Questa relazione ha dimostrato il potenziale di successo nell'ambito dei programmi di mentoring ed ha inoltre mostrato come tra gli studenti-mentori accresca l'aspirazione a frequentare un corso universitario, apportino un maggiore senso di benessere, felicità e fiducia e atteggiamenti più positivi nei confronti della scuola. Questo discorso descriverà gli obiettivi del progetto Ambasciatori per il cambiamento, il suo contesto locale, le sfide che sono state identificate durante il suo corso, e i risultati che sono stati raggiunti alla fine. Rifletteremo inoltre sulle motivazioni etiche di diventare un mentore.

Abstract

A scuola di integrazione: casi studio dalla Svizzera



Sergio Bello, Scuola d'integrazione, Lugano (Switzerland) Sergio Bello vive e lavora nella Svizzera Italiana dove è direttore dell'Istituto della transizione e del sostegno professionale. Una struttura cantonale che, in qualità di istituto scolastico, è incaricata di coordinare le attività d'intervento per i giovani che incontrano maggiori difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro o che non riescono a mantenerlo o che incontrano problemi di collocamento. L'Istituto raggruppa le formazioni in pre-tirocinio (di orientamento e d'integrazione), il semestre di motivazione, il case management e le attività di sostegno nell'ambito della formazione biennale federale che porta all'ottenimento di un certificato di formazione pratica. Nato nel 1962, Bello è sempre stato attivo nell'ambito della formazione, inizialmente come docente di scuola primaria poi come tutor d'orientamento e in seguito come responsabile del pre-tirocinio d'integrazione e di orientamento, fino a divenire, nel 2014, direttore del neonato Istituto della transizione e del sostegno professionale.

Negli ultimi venti anni, sia a livello nazionale che a livello cantonale, sempre più giovani faticano ad entrare nel mondo del lavoro, interrompono la formazione o non superano gli esami finali. Diverse sono le ragioni che in questo passaggio spiegano le difficoltà riscontrate da questi giovani: fragilità personali, difficoltà scolastiche, rischi sociali, adattamenti culturali, relazioni familiari complicate, inserimento nel mercato del lavoro difficile. Per rispondere ai bisogni di questi giovani, nel tempo si è resa necessaria l'istituzione di specifiche misure che ottemperano: sulla transizione dalla scuola dell'obbligo alla formazione di base (post-obbligo) e al sostegno durante la formazione. L'Istituto della transizione e del sostegno integra le misure di sostegno alla transizione mirate ad aiutare giovani svantaggiati a mantenere e terminare la formazione di base iniziata.

Il Pre-tirocinio d'Integrazione: offerta di transizione per giovani non italofofi

Nel 1993, per decisione delle autorità cantonali, nasce il Pre-tirocinio d'Integrazione per l'accoglienza di giovani di età compresa tra i 15 e i 20 anni profughi dalla guerra della Ex-Yugoslavia. La scuola, della durata di un anno, ha lo scopo di insegnare la lingua italiana e favorire l'integrazione sociale e professionale di giovani provenienti da tutto il mondo che si trasferiscono stabilmente nel canton Ticino. Negli anni sono stati apportati continui adattamenti all'offerta formativa per rispondere in maniera efficace e mirata alle differenti culture. Oggi il Pre-tirocinio d'Integrazione offre tre percorsi formativi: un percorso per giovani parzialmente alfabetizzati, un percorso per giovani scolarizzati (15-20 anni) e un percorso per giovani adulti dai 21 ai 25 anni.

Pre-tirocinio di integrazione per giovani scolarizzati

Lezioni teoriche Italiano e cultura generale (l'insegnamento della lingua avviene con materiali didattici concepiti appositamente che toccano tre argomenti principali):

- Conoscenza di se stessi e sviluppo del piano relazionale;
- Conoscenza della società locale in approccio interculturale;
- Conoscenza del mondo del lavoro e orientamento professionale;
- Matematica, Conoscenza del territorio, Informatica e nuove tecnologie (uso del PC e applicazione programmi), Tedesco, Educazione fisica.

Laboratori pratico-orientativi Disegno tecnico - Elettricità Legno Educazione alimentare/cucina Arti applicate, Economia domestica, Progetti annuali di istituto e/o in collaborazione con altri enti.

Orientamento professionale Lezioni in classe, colloqui individuali, Sostegno nell'organizzazione di stage orientativi in aziende o scuole a tempo pieno per allievi che dimostrano impegno, puntualità e regolarità nella frequenza.

Sostegno individuale La scuola offre un servizio di sostegno a giovani in difficoltà o che manifestano particolari disagi legati all'apprendimento.

Pre-Pre-tirocinio di integrazione per allievi parzialmente alfabetizzati

Lezioni teoriche: Italiano e cultura generale (l'insegnamento della lingua avviene con materiali didattici concepiti appositamente che toccano due argomenti principali):

- Conoscenza di se stessi e sviluppo del piano relazionale;
- Conoscenza della società locale in approccio interculturale.



Abstract

Migliorare la sensibilità interculturale e la pedagogia della diversità: il quadro di formazione di un insegnante applicato a Patrasso

Eugenia Arvanitis, University of Patras (Greece) Eugenia Arvanitis è assistente universitario presso il Dipartimento di Scienze dell'Educazione e della Prima Infanzia presso l'Università di Patrasso (Grecia) sui temi dell' Interculturalità e di Educazione all'Alterità. La Dott.ssa Arvanitis ha vissuto e lavorato per un decennio in Australia, acquisendo una preziosa esperienza in educazione interculturale, così come nelle politiche e nelle pratiche di conservazione del linguaggio etnico/migrante. E' inoltre partner di ricerca all'interno del progetto Common Ground & Learning by Design e amministratrice del sito web Greco, 'Nea Mathisi' (<http://neamathisi.com>): quest ultimo è un framework d'apprendimento professionale per insegnanti, inclusivo e collaborativo, il quale sperimenta l'approccio Learning by Design. Ultimamente è diventata formatrice della campagna C4i, che coinvolge 250 studenti universitari nella progettazione di attività di apprendimento per combattere i pregiudizi all'interno delle scuole e delle organizzazioni della città di Patrasso.

La pedagogia della diversità è un insieme di principi che sottolineano il legame naturale e inscindibile tra cultura, cognizione e sviluppo sociale dei bambini (Sheets, 2005). Gli insegnanti che costantemente riconoscono, interpretano e rispondono alle esternazioni culturali degli studenti (caratteristiche diverse, tratti culturali e competenze) hanno maggiori possibilità di rispondere ai bisogni accademici, sociali, etnici e culturali degli studenti. Una tale consapevolezza supporta la crescita sociale, migliora lo sviluppo dell'identità etnica, sostiene l'ereditarietà linguistica, e promuove collegamenti significativi tra i modelli culturali precedenti di conoscenza dei singoli studenti e l'acquisizione di nuove conoscenze.

Inoltre, la pedagogia della diversità incoraggia gli insegnanti a riconoscere che le loro abitudini di pensiero e comportamenti in aula sono molto influenzate dai loro vissuti/pregiudizi personali e culturali. Si rafforza anche l'insegnante ad assumersi la responsabilità di sviluppare le sue competenze (inter)culturali (consapevolezza, l'atteggiamento / sensibilità, conoscenze e competenze). Possiamo definire competenza (inter)culturale come quelle capacità di comprendere, interagire e comunicare in modo efficace e con la sensibilità, con persone di culture diverse. Una persona culturalmente competente è in grado di entrare in empatia con il modo con cui persone di altre culture potrebbero percepire, pensare, interagire, si comportano ed esprimono giudizi sul loro mondo (Martin & Vaughn 2007, Cross et al, 1989).

Nel complesso, la competenza (inter)culturale è un viaggio trasformativo/interattivo a più fasi (Chin, 2000), da sensibilità culturale a reattività culturale (azione appropriata). In questo contesto il lavoro interculturale dei nostri futuri insegnanti presso l'Università di Patrasso, negli ultimi anni è compatibile con l'idea di promuovere le città interculturali attraverso la creazione di una vibrante e culturalmente orientata comunità praticante. Inoltre, gli studenti hanno la possibilità di incontrare le autorità locali, le ONG e le scuole di Patrasso per discutere le questioni interculturali in modo approfondito e attuare programmi di apprendimento interculturale e collaborativo. Così, le reti regionali e interregionali sono costruite per promuovere la diversità, la pedagogia inclusiva e la coesione sociale. Infine, i nostri studenti sono coinvolti in attività di apprendimento professionali/tra pari, basate sulla collaborazione e sulle differenze culturali:

1. Creare comunità di apprendimento interculturale che utilizzano la tecnologia web 2.0 dei social media (cgscholar.com);
2. Misurare la loro sensibilità interculturale e dare priorità alla consapevolezza culturale utilizzando l'Intercultural Sensitivity Scale (Chen & Starosta, 2000);
3. Identificare gli strumenti adeguati per entrare in nuovi eventi culturali e di apprendimento utilizzando il metodo ricerca-azione (Carr & Kemmis 1986, Mills 2009, Noffke & Somekh 2009);
4. Selezionare gli strumenti pedagogici più adeguati: progettare scenari culturalmente sensibili, LbD; realizzare profili sociolinguistici; ricreare le storie di vita dei migranti;
5. Agire in contesti reali di classe (apprendimento basato sulla scuola);
6. Riflettere sulla loro pratica e riprogettare i loro approcci per affrontare le questioni del mondo reale.

Abstract

Prevenire l'insuccesso scolastico attraverso il diversity advantage



Marwa Mahmoud, Fondazione Mondinsieme, Reggio Emilia (Italia) Nata ad Alessandria d'Egitto nel 1984, arriva in Italia da piccola con i genitori. Si laurea in Lingue e Culture Arabe all'Università di Bologna, con una tesi dedicata allo scrittore egiziano e premio Nobel per la letteratura Nagib Mahfuz. Inizia a collaborare con il centro nel 2004 come educatrice nelle scuole e redattrice dei progetti giornalistici. Nel 2008 lavora nella redazione de La Gazzetta di Reggio. Entra a Mondinsieme nel 2009 come responsabile dell'offerta educativa interculturale e dei rapporti con le scuole, a cui affianca l'attenzione per le giovani donne musulmane.

Sono più di 500 mila i bambini e i ragazzi nati in Italia da genitori stranieri e circa 900mila in totale i minori con cittadinanza non italiana che vivono in Italia. È la generazione involontaria di cui parla Tahar Ben Jelloun, "coloro che si trovano a essere migranti senza averlo deciso e talvolta senza nemmeno aver migrato". Tuttavia gli alunni nati in Italia e gli alunni neo-arrivati sono, per certi aspetti, due facce della stessa medaglia. L'esperienza scolastica di uno studente che è stato scolarizzato esclusivamente nelle scuole italiane è, senza dubbio, diversa da quella di un alunno appena arrivato o da pochi anni in Italia.

Varie ricerche condotte in Italia mostrano come la condizione socio-economica e culturale delle loro famiglie sia uno dei principali fattori che condizionano le scelte formative degli studenti verso istituti scolastici professionali e meno impegnativi dal punto di vista dell'investimento economico e temporale. Proprio per questo, la loro riuscita scolastica, la loro inclusione nel mercato del lavoro, le possibilità che trovano per esprimere la propria identità e la propria partecipazione alla vita civile diventano indicatori molto sensibili delle reali opportunità di integrazione sociale ed economica, come delle possibilità di successo che la nostra società offre a chi è nato in Italia da cittadini stranieri o vi è arrivato in tenerissima età.

In che termini scuola, territorio e istituzioni possono valorizzare la diversità culturale di cui sono portatori? Che ruolo giocano le loro conoscenze linguistico-culturali nel loro percorso formativo e professionale? Sono da intendere come vantaggio aggiunto per loro e anche per gli altri? Verrà presentato il progetto pilota "Tutor in Lingua Madre" (progetto della Fondazione Mondinsieme e Fondazione Albero della Vita) che intende contrastare la dispersione scolastica in alcuni istituti superiori reggiani professionali mettendo a servizio degli alunni stranieri, studenti universitari con background socio culturale affine per favorire il loro successo scolastico. L'esperienza offre numerosi spunti per valorizzare le competenze di questi giovani, il ruolo strategico che possono giocare per supportare la scuola, gli insegnanti, gli studenti e le loro famiglie.

Abstract

Il progetto Tutor in madre lingua



Francesco Salvatore, Fondazione Albero della Vita, Milano (Italia) Lavora per la Fondazione "Albero della Vita" nel ruolo di Coordinatore di Progetto per "Emergenza Minori", programma che mira a sconfiggere lo svantaggio sociale dei bambini e promuovere i loro diritti nelle periferie delle principali città. Per la stessa Fondazione, è incaricato nel processo Partecipazione dei Bambini, e collaborata in diversi Network Europei sui loro diritti. E' stato coinvolto nel lavoro per i diritti dei bambini e migrazione, in particolare modo sulla Partecipazione dei Bambini, per almeno 10 anni, collaborando con alcune delle più importanti organizzazioni italiane. Durante questo periodo è stato inoltre coinvolto in interventi di supporto psico-sociale in contesti di emergenza.

Arricchiamoci delle nostre reciproche differenze

- Paul Valéry

L'art 3 della Dichiarazione Universale dell'Unesco sulla Diversità Culturale afferma che: "La diversità culturale amplia le possibilità di scelta offerte a ciascuno; è una delle fonti di sviluppo, inteso non soltanto in termini di crescita economica, ma anche come possibilità di accesso ad un'esistenza intellettuale, affettiva, morale e spirituale soddisfacente." La stessa Dichiarazione sostiene anche che è compito dell'educazione suscitare una presa di coscienza del valore positivo della diversità culturale. Partendo proprio dalla necessità di una presa di coscienza del valore positivo rappresentato dalla diversità culturale, è necessario interrogarsi su quanto sia stata compresa la ricchezza che le storie, i punti di vista, le esperienze, le competenze, dei ragazzi di origine immigrata, rappresentino per il sistema educativo e più in generale per società. Quanto i ragazzi hanno la possibilità di esprimersi? Quanto il loro punto di vista è tenuto in considerazione? Quanti e quali processi di partecipazione sono attivi nel nostro sistema educativo, scolastico e non?

Per cercare una risposta a queste domande, l'intervento si centra sul diritto alla partecipazione e sul protagonismo sociale dei ragazzi di origine straniera. La prima parte dell'intervento approfondirà 5 parole chiave Diritti, Strumenti, Spazi, Opportunità e Supporto. Parole che compongono il cosiddetto Approccio RMSOS (Rights, Means, Space, Opportunity, Support), e rappresentano i principali fattori che influenzano partecipazione e protagonismo dei ragazzi. Infine, prendendo spunto dall'esperienza del Progetto "Tutor in Lingua Madre" (progetto della Fondazione Mondinsieme e Fondazione Albero della Vita), la seconda parte dell'intervento si soffermerà sul concetto di diversità come modello e come risorsa generatrice di "profitto sociale" per la comunità.



Abstract

Solidarietà 90: le attività di educazione interculturale

Elena Bertolini, Coop. Solidarietà 90, Reggio Emilia (Italia) Presidente e Rappresentante Legale della Cooperativa "Solidarietà90". Nel 2005 Elena è stata membro della Direzione Provinciale di un'associazione di categoria, denominata "Legacoop" e, successivamente, data la sua professionalità e le sue competenze amministrative e gestionali in materia di servizi all'istruzione, è stata nominata coordinatrice della Commissione Pari Opportunità. Elena ha iniziato nel 1986 come educatrice per i campi estivi organizzati dal Comune di Reggio Emilia, poi ha lavorato come professionista dei servizi educativi per i bambini da 0 a 6 anni, come animatrice per festival teatrali, educatrice e coordinatrice dei servizi educativi pomeridiani. Nel corso della sua carriera ha dato lezioni e offerto servizi di consulenza a istituzioni pubbliche e private.

Il nucleo originale di idee, persone e progetti di Solidarietà 90 risale al 1991. Dalla sua creazione, questa cooperativa ha saputo interpretare e dare risposte ai bisogni e alle problematiche emergenti dal contesto sociale locale, fornendo servizi di assistenza adeguati. I principi che guidano il processo di progettazione delle nostre attività sono: territorialità e attenzione al contesto, la centralità della persona umana, personale qualificato nel fornire i nostri servizi.

Solidarietà 90 offre servizi sociali ed educativi, in partnership con clienti pubblici e privati, cercando sempre di coniugare la qualità del servizio e una gestione dei costi competitiva. Tra i suoi servizi, ci sono anche le attività legate all'integrazione interculturale a scuola. I progetti interculturali mirano a sviluppare le competenze linguistiche e si basano su diverse azioni, tra cui corsi di lingua per studenti stranieri per sostenere l'apprendimento della lingua e laboratori pomeridiani di italiano nelle scuole.

I workshop pomeridiani sono rivolti a gruppi misti (studenti italiani e stranieri) e mirano a migliorare l'integrazione e la conoscenza della lingua sulla base della peer education e dell'apprendimento attraverso mezzi alternativi e creativi di espressione, come musica, manipolazione, attività corporee, teatro, ecc.

Solidarietà 90 attualmente offre questo servizio anche a bambini, ragazzi e ragazze appena arrivati in Italia e residenti nei comuni locali.

APPENDICE 2

Il manifesto del diversity advantage

Articolo 1 - AUMENTARE LA CONSAPEVOLEZZA

- 1.1. Gli organi decisionali dovrebbero comprendere, attraverso il diretto coinvolgimento in attività e formazioni, il valore della diversità culturale quale risorse arricchente, d'innovazione, progresso e coesione sociale per le loro comunità.
- 1.2. Gli organi decisionali dovrebbero imparare dalle politiche di maggior successo e da quelle prassi consolidate nel raggiungimento della diversità della forza lavoro, implementata in altri Stati, e provare a replicarle, adattandole nei riguardi del proprio contesto, risorse e altri fattori.
- 1.3. Gli organi decisionali dovrebbero coinvolgere la comunità accademica più attivamente durante processi relativi all'accrescimento della consapevolezza e nel dibattito pubblico sulla diversità.
- 1.4. Gli organi decisionali dovrebbero sviluppare dialoghi e linee programmatiche con la ricerca, gli istituti di alta formazione e il settore d'affari.

Articolo 2 - CORNICE LEGISLATIVA

- 2.1. Gli organi decisionali dovrebbero facilitare il processo di rivalidazione dei titoli professionali conseguiti all'estero, attraverso l'adozione di un sistema di facile lettura e comparazione dei gradi d'istruzione.
- 2.2. Gli organi decisionali dovrebbero menzionare esplicitamente la Competenza Interculturale all'interno del Quadro europeo delle qualifiche e dei titoli per l'apprendimento permanente (EQF) e rispettivamente nel Quadro nazionale dei titoli (NQF).
- 2.3. Gli organi decisionali dovrebbero includere l'insegnamento/apprendimento della Competenza Interculturale e delle lingue extra-UE all'interno della pianificazione dei programmi d'insegnamento per le scuole statali.
- 2.4. Gli organi decisionali dovrebbero modificare la legge dello "ius sanguinis", in quei paesi UE dove essa è in vigore, in favore della legge "ius soli", al fine di garantire a tutti gli individui nati all'interno degli stati membri UE, e da genitori stranieri, pari opportunità rispetto alle loro controparti.
- 2.5. Gli organi decisionali dovrebbero definire politiche che incoraggino settori privati e pubblici a reclutare candidati con capacità e competenze interculturali (per esempio, impostando un sistema di incentivi e ricompense).

Articolo 3 - PRATICHE E PIANI D'AZIONE

- 3.1. Gli organi decisionali dovrebbero mettere in atto programmi pubblici per sostenere direttamente il confronto tra la domanda di lavoro e l'offerta nei rispettivi mercati di lavoro nazionale, e partecipare a iniziative internazionali congiunte in quanto riguardanti i mercati internazionali.

Articolo 4 - MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

- 4.1. Gli organi decisionali dovrebbero mettere in campo un sistema di monitoraggio/valutazione per mettere alla prova il *diversity advantage* in collaborazione con la ricerca e gli istituti di alta formazione.

BIBLIOGRAFIA

Herring C. (2009), "Does Diversity Pay? Race, Gender, and the Business Case for Diversity", in *The American Sociological Review*.

McKinsey & Company (2015), "Why Diversity matters"

Messner, W., & Schäfer, N. (2012), *The ICCA Facilitator's Manual. Intercultural Communication and Collaboration Appraisal*, London, GloBus Research

Mor Barak M. (2005) "Social Psychological Perspectives of Workforce Diversity and Inclusion in National and Global Contexts", in *Perspectives of Workforce Diversity and Inclusion*.

Phillips Katherine W. (2014), "How Diversity works", in *The State of the World's Science*.

VV.AA. (2013), "The Business Case for Equality and Diversity: a Survey of the Academic Literature", *BIS Economics Papers*, Department for Business Innovation and Skills, Government Equalities Office.

Wagner T. (2012), "Creating Innovators: The Making of Young People Who Will Change the World", Scribner, New York



Lifelong
Learning
Programme

Co-funded by the
Lifelong Learning Programme of the European Union

Centro Interculturale Mondinsieme
Comune di Reggio Emilia
Via Marzabotto 3 - 42122
Reggio Emilia (Italy)
Mail - info@mondinsieme.org
Tel. - +39 0522 456525