

2.2 *Immigrati e formazione professionale: il caso del Veneto*

di Natalia Magnani*

2.2.1 Il contesto

Il Veneto, negli ultimi dieci anni, è andato via via caratterizzandosi come una delle regioni italiane a più alta intensità di presenza di lavoratori immigrati. Per quanto non sia ancora agevole tracciare un quadro statistico soddisfacente di questo importante e recente fenomeno, gli essenziali dati di sfondo disponibili possono essere sufficienti a una prima valutazione della sua consistenza e delle linee di evoluzione¹.

A fine 2003, dopo quindi la “grande regolarizzazione” che in Veneto ha interessato circa 55mila soggetti (in maggioranza richiesti da aziende, ma con un consistente rilievo anche di quelli richiesti dalle famiglie) la popolazione immigrata extracomunitaria presente in regione era stimata in circa 250mila unità (di cui oltre l’80% in età da lavoro), costituendo una quota sul totale della popolazione complessiva pari a circa il 4-5%.

Gli immigrati risultano radicati con consistenza variabile da provincia a provincia: le realtà maggiormente interessate sono Venezia e Treviso, vale a dire le aree maggiormente industrializzate. Netto è infatti l’intreccio tra lavoro degli immigrati e domanda di manodopera manifatturiera. Sulla base degli ultimi dati disponibili, gli immigrati regolarmente occupati possono essere stimati, al 31 dicembre 2002, poco oltre le 100mila unità (circa 140mila se consideriamo tutti coloro che, per periodi più o meno lunghi, sono stati occupati nel corso dell’anno): due terzi di essi risultano impiegati nei vari comparti dell’industria, quasi esclusivamente con mansioni operaie. Quanto alle nazionalità di origine, tra gli occupati dipendenti figurano al primo posto i marocchini, seguiti da rumeni, albanesi, ex iugoslavi, cinesi, ghanesi e bengalesi.

* Coordinamento di Bruno Anastasia ed elaborazioni di Massimo Disarò, Veneto Lavoro, Osservatorio sul mercato del lavoro.

¹ Per maggiori dettagli analitici si veda Veneto Lavoro - Osservatorio sul mercato del lavoro (2004).

Le difficoltà congiunturali, unite al forte incremento di offerta di lavoro regolare determinato dalla regolarizzazione, hanno dato luogo sul finire del 2003 e nel corso del 2004 a segnali di crescita del problema della disoccupazione: a fine 2003 circa 20mila erano gli immigrati che risultavano “disponibili” presso i centri per l’impiego a seguito di dichiarazione fornita nel 2002 e nel 2003.

Inoltre, la presenza degli immigrati, originariamente legata soprattutto alla dimensione del lavoro, sta assumendo anche in Veneto rilievo per tutte le altre dimensioni sociali, essendo accompagnata da una continua crescita dei ricongiungimenti familiari e, con essi, della femminilizzazione e della presenza di figli: tutti segnali di processi di radicamento, determinati da progetti migratori che diventano, di fatto, di lungo periodo. Per l’anno scolastico 2002/2003 poco meno di 30mila risultavano gli alunni stranieri iscritti nelle scuole del Veneto (4,6% del totale); tra questi, 3.500 risultavano iscritti alle scuole medie superiori (quasi il 2% del totale), soprattutto in quelle professionali (circa 1.500, pari al 3,4% del relativo totale) e tecniche (1.400, pari al 2% del relativo totale).

Tali trasformazioni mettono in luce l’importanza che vanno oggi assumendo le politiche di integrazione e tra di esse in particolare la formazione professionale, nelle sue varie accezioni e in relazione ai suoi diversi destinatari (giovani immigrati di seconda generazione da formare; immigrati da inserire nel mercato del lavoro locale, immigrati da riqualificare a seguito di esperienze di disoccupazione, ecc.).

2.2.2 Per una ricognizione della formazione professionale rivolta agli immigrati: temi e metodo

La maggior parte della letteratura sulla formazione professionale per gli immigrati (d’ora in poi Fpi) sottolinea la difficoltà degli interventi realizzati in passato in quest’area delle politiche attive del lavoro (Zincone, 2001; Carchedi et al., 1999):

- scarsa partecipazione ai corsi attivati;
- diffusi fenomeni di abbandono;
- faticoso raccordo con il mercato del lavoro e con le imprese.

A queste difficoltà di base si aggiunge anche la valutazione di una certa inutilità dei corsi proposti: gli immigrati trovano comunque lavoro e ciò non sembra dipendere dalla formazione acquisita, anzi, questa tende a innalzare le loro aspettative rispetto a una domanda di lavoro concentrata invece su mansioni di basso profilo e scarsa qualificazione. Infine, si osserva che, se l’inserimento lavorativo degli immigrati è largamente predeterminato negli sbocchi possibili e se tende a utilizzare i canali del sommerso rimanendo quindi invisibile, di conseguenza il ruolo degli interventi di accompagnamento al lavoro e di formazione professionale non può che essere marginale (Zincone, 2001).

Queste osservazioni, come dimostrerà l'analisi che segue, sembrano essere messe oggi in discussione dal combinato tra la situazione di difficoltà del sistema della piccola e della media impresa con l'impatto della recente regolarizzazione, che ha reso visibile sul mercato una forza lavoro immigrata aggiuntiva e quantitativamente significativa.

Ciò rende oggi particolarmente interessante uno studio sulla Fpi nel Veneto, una tra le regioni con il più alto tasso di impiego di immigrati nel proprio sistema produttivo – rappresentano circa il 10% della forza lavoro dipendente – e che, allo stesso tempo, ha indubbiamente risentito della fase di bassa crescita (Veneto Lavoro, 2004).

Due sono le aree tematiche che intendiamo di seguito esplorare, dopo alcuni cenni quantitativi (paragrafo 2.1.3). Nel paragrafo 2.1.4 analizzeremo se e quali cambiamenti ci sono stati in Veneto nella domanda di formazione dopo la “grande regolarizzazione” e in relazione alla difficile congiuntura economica che le imprese del Nord-Est stanno attraversando, mentre nel paragrafo 2.1.5, forniremo una tipologia dell'offerta di Fpi in Veneto sulla base di una raccolta critica di valutazioni qualitative su iniziative significative realizzate negli ultimi anni.

Precisiamo che per formazione professionale intenderemo, di seguito, unicamente quella rivolta agli immigrati adulti: escludiamo quindi dal nostro esame la formazione finalizzata all'adempimento dell'obbligo formativo.

La metodologia utilizzata per la raccolta delle informazioni è consistita nella realizzazione di interviste in profondità a testimoni privilegiati, individuati presso enti pubblici e privati, realtà economiche e associative che, a diverso titolo, si occupano di formazione professionale in Veneto: istituti religiosi ed enti formativi di area cattolica e laica, sindacati, associazioni datoriali, centri per l'impiego e centri provinciali di formazione professionale.

Le interviste semi-strutturate sono state condotte utilizzando una traccia volta a ripercorrere le seguenti problematiche.

- Dal lato dell'offerta: tipologia dei corsi realizzati negli ultimi 5-10 anni (corsi dedicati o corsi ordinari, forme di finanziamento, soggetti promotori); efficacia dei corsi per l'inserimento nel mercato del lavoro; determinanti dell'offerta formativa; rapporto tra tipologie di formazione e legislazione vigente sull'immigrazione.
- Dal lato della domanda: caratteristiche dei soggetti immigrati coinvolti (genere, età, titolo di studio, permesso di soggiorno, anni di residenza); bisogni e difficoltà dei partecipanti; evoluzioni recenti nella domanda di formazione da parte degli immigrati.

Si è cercato di includere, tra gli intervistati, almeno un testimone per ognuna delle maggiori realtà provinciali del Veneto; si precisa, comunque, che obiettivo dell'indagine non è stato quello di avere un campione statisticamente rappresentativo delle diverse realtà territoriali venete né esaurire l'analisi del variegato e frammentario panorama della formazione professionale per gli immi-

grati esistente in regione. Si è voluto piuttosto puntare sull'acquisizione di un'informazione ricca dal punto di vista qualitativo, proveniente da fonti eterogenee, che permettesse di ricostruire, sulla base di esperienze diverse, ma comunque significative, un quadro sia degli elementi problematici sia di quelli innovativi a proposito delle politiche attive del lavoro rivolte agli immigrati.

2.2.3 Un quadro quantitativo

Un quadro quantitativo della Fpi in Veneto non è disponibile: le stesse fonti ufficiali sulla formazione professionale in Veneto sono avarissime di dati specifici (Salatin, 2004; Regione Veneto, 2003).

Dai dati relativi all'impiego del Fse (Fondo sociale europeo)² nell'attuale fase programmatoria (2000-2006), alla fine del primo semestre del 2004 si disponeva delle seguenti evidenze:

- circa 4.000 sono stati gli immigrati che hanno frequentato in Veneto un corso di formazione professionale finanziato dal Fse (Tab. 1)³;
- l'informazione sui corsi di formazione professionale è veicolata principalmente dagli stessi enti di formazione professionale o da canali informali;
- tra le province troviamo i numeri più alti (in ordine) a Vicenza (839 immigrati), Padova (767) e Verona (760) (Tab. 2);
- la distribuzione per area di provenienza degli immigrati in Fpi rispecchia bene l'analoga distribuzione degli immigrati presenti: troviamo al primo posto i paesi europei non Ue (1.500 individui), seguiti dai paesi africani non mediterranei (circa 1.000) e dai paesi asiatici e africani affacciati al Mediterraneo (quasi 600);
- la condizione professionale dei frequentanti era prevalentemente quella di disoccupato o studente; numerosi erano anche gli occupati (circa il 20%) (Tab. 3);
- poco più della metà aveva il titolo di scuola media inferiore o aveva superato il primo biennio di scuola superiore; un altro 10% circa risultava in possesso di qualifica professionale; circa il 20% aveva un diploma di scuola superiore; poco più del 10% era in possesso di un titolo di studio di livello elevato (universitario o post universitario).

² Si ringrazia particolarmente la Direzione regionale del lavoro per averci messo a disposizione queste informazioni quantitative.

³ In assoluta maggioranza si tratta di immigrati che hanno frequentato i normali corsi Fse per disoccupati. È vero che nell'ambito della misura B1 del Por Veneto (Programma operativo regionale del Fse) sono previste azioni formative rivolte a persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, tra cui vengono annoverati anche gli immigrati, destinatari perciò di corsi "dedicati", ma la fortuna di questi corsi non è stata elevata: essi risultano aver riguardato poche centinaia di allievi e, a partire dal 2001, in misura calante.

Una frazione modesta (circa il 10%) di questo universo è già stata oggetto dell'indagine sugli esiti occupazionali, che viene svolta, per gli allievi dei corsi rivolti a disoccupati, a un anno di distanza dalla conclusione del corso. I soggetti non reperibili risultano 62; tra i 319 rispondenti, circa un quarto evidenzia una non coerenza tra la mansione svolta e il percorso formativo realizzato (Tab. 4).

Per quanto riguarda le strategie formative delle imprese, dai dati Excelsior sulle assunzioni previste nel 2004 (relative a 60mila posizioni, di cui circa 20mila verranno probabilmente ricoperte da lavoratori immigrati) non emerge alcuna specificità dei lavoratori immigrati (Tab. 5): in ogni caso la modalità formativa maggiormente utilizzata è quella dell'affiancamento (43%), mentre ai corsi interni accede un lavoratore su cinque e ai corsi esterni un lavoratore ogni 25.

Tab. 1 - Cittadini extracomunitari che hanno frequentato un corso Fse (programmazione 2000-2006) fino al primo semestre 2004 per condizione professionale

	<i>Non risposto</i>	<i>Da manifesti o depliant</i>	<i>Da amici, parenti o conoscenti</i>	<i>Da inter- net</i>	<i>Da stampa, radio, tv</i>	<i>Da Informa- giovani</i>	<i>Da Cpi/ Province/ Regione</i>	<i>Dal Centro organizzatore dell'intervento</i>	<i>Da inse- gnanti della scuola</i>	<i>Altri canali</i>	<i>Totale Comple.</i>	<i>Comp. %</i>
Disoccupato o i- scritto alle liste di mobilità (chi ha per- so o lasciato il lavo- ro anche se saltua- rio/atipico, donne che hanno l'intento di rientrare nel mer- cato del lavoro)	421	71	175	26	67	65	60	232	53	55	1.225	31
In cerca di prima occupazione in uscita dalla scuola/università (chi non ha mai la- vorato, non studia e cerca lavoro)	11	22	62	16	39	10	12	187	24	47	530	13

Segue da Tab. 1

	<i>Non risposto</i>	<i>Da manifesti o depliant</i>	<i>Da amici, parenti o conoscenti</i>	<i>Da inter- net</i>	<i>Da stampa, radio, tv</i>	<i>Da Informa- giovani</i>	<i>Da Cpi/ Province/ Regione</i>	<i>Dal Centro organizzatore dell'intervento</i>	<i>Da inse- gnanti della scuola</i>	<i>Altri canali</i>	<i>Totale Comple.</i>	<i>Comp. %</i>
Inattivo (chi non ha e non cerca lavoro)	24	11	25		1		8	19	14	13	115	3
Occupato (compre- so chi ha un'occupazione saltuaria/atipica e chi è in Cig)	325	25	102	2	9	1	12	139	19	136	770	19
Studente (chi fre- quenta un corso regolare di studio scolasti- co/universitario)	247	47	311	31	5	23	8	230	281	36	1.219	31
Non risposto	55	10	13			1	2	8	2	1	92	2
<i>Totale complessivo</i>	<i>1.183</i>	<i>186</i>	<i>688</i>	<i>75</i>	<i>121</i>	<i>100</i>	<i>102</i>	<i>815</i>	<i>393</i>	<i>288</i>	<i>3.951</i>	<i>100</i>
<i>comp. %</i>	<i>29,9</i>	<i>4,7</i>	<i>17,4</i>	<i>1,9</i>	<i>3,1</i>	<i>2,5</i>	<i>2,6</i>	<i>20,6</i>	<i>9,9</i>	<i>7,3</i>	<i>100,0</i>	

Fonte: Elaborazioni Veneto Lavoro su dati Regione Veneto - Direzione regionale lavoro

Tab. 2 - Cittadini extracomunitari che hanno frequentato un corso Fse (programmazione 2000-2006) fino al primo semestre 2004 per provenienza e professione

	<i>Bl</i>	<i>Pd</i>	<i>Ro</i>	<i>Tv</i>	<i>Ve</i>	<i>Vi</i>	<i>Vr</i>	<i>Dato non disp.</i>	<i>Totale</i>	<i>Comp. %</i>
Paesi europei non Ue	51	330	47	170	234	307	289	11	1.439	36
Paesi non Ue del Mediterraneo	19	105	17	126	78	107	106	16	574	15
Altri paesi africani	112	171	34	174	121	176	245	17	1050	27
Altri paesi asiatici	32	91	1	89	73	139	63	4	492	12
America	11	68	6	60	69	108	56	5	383	10
Oceania		2	1	3	4	2	1		13	0
<i>Totale complessivo</i>	<i>225</i>	<i>767</i>	<i>106</i>	<i>622</i>	<i>579</i>	<i>839</i>	<i>760</i>	<i>53</i>	<i>3.951</i>	<i>100</i>
<i>comp. %</i>	<i>5,7</i>	<i>19,4</i>	<i>2,7</i>	<i>15,7</i>	<i>14,7</i>	<i>21,2</i>	<i>19,2</i>	<i>1,3</i>	<i>100,0</i>	

Fonte: Elaborazioni Veneto Lavoro su dati Regione Veneto - Direzione regionale lavoro

Tab. 3 - Cittadini extracomunitari che hanno frequentato un corso Fse (programmazione 2000-2006) fino al primo semestre 2004 per titolo di studio e per condizione professionale

<i>Mansione</i>	<i>Disoccupato o iscritto alle liste di mobilità</i>	<i>In cerca di prima occupazione</i>	<i>Inattivo</i>	<i>Occupato</i>	<i>Studente</i>	<i>Informazione non disp.</i>	<i>Totale</i>	<i>Comp. %</i>
Nessun titolo o licenza elementare	85	33	27	56	22	6	229	5,8
Licenza media o superamento del biennio di scuola superiore	422	280	54	264	892	53	1.965	49,7
Diploma di qualifica acquisito con corso scolastico	37	5	3	22	10		77	1,9
Qualifica professionale acquisita attraverso corso di formazione professionale	66	36	9	43	128	3	285	7,2
Qualifica acquisita tramite apprendistato	3	1		5	1		10	0,3
Diploma di maturità e diploma di scuola superiore	339	86	11	171	121	12	740	18,7
Qualifica professionale post diploma	21	9		24		6	60	1,5
Certificato di specializzazione tecnica superiore (lfts)	5	2		4	12	1	24	0,6
Diploma universitario, laurea di base o altri titoli equipollenti (compreso Isef e Conservatorio)	88	49	3	71	21	2	234	5,9
Master post laurea di base	9			1			10	0,3
Laurea specialistica	95	22	6	49	5	1	178	4,5
Diploma post laurea special. (master, dott., specializ.)					2		2	0,1
Dato non disponibile	55	7	2	60	5	8	137	3,5
<i>Totale</i>	<i>1.225</i>	<i>530</i>	<i>115</i>	<i>770</i>	<i>1.219</i>	<i>92</i>	<i>3.951</i>	<i>100,0</i>
<i>comp. %</i>	<i>31,0</i>	<i>13,4</i>	<i>2,9</i>	<i>19,5</i>	<i>30,9</i>	<i>2,3</i>	<i>100,0</i>	

Fonte: Elaborazione Veneto Lavoro su dati Regione Veneto - Direzione regionale lavoro

Tab. 4 - Cittadini extracomunitari che hanno frequentato un corso Fse (programmazione 2000-2006) fino al primo semestre 2004 per mansione e coerenza con il percorso formativo

<i>Mansione</i>	<i>Coerente</i>	<i>Non coerente</i>	<i>Totale</i>	<i>Mansione</i>	<i>Coerente</i>	<i>Non coerente</i>	<i>Totale</i>
Addetta assistenza	6		6	Fotografa	1		1
Addetta servizi mensa		1	1	Giardiniere	1		1
Addetto alle pulizie	7	1	8	Guardia sicurezza		1	1
Addetto Cnc	2		2	Idraulico	7	1	8
Addetto servizio alberghiero	1		1	Impiegata	16	12	28
Addetto ufficio estero	1		1	Imprenditore		1	1
Agente consulente	1		1	Incastonatore	4		4
Ag. viaggi servizi incoming	1		1	Insegnante		1	1
Aiuto cuoco	8	1	9	Lavapiatti	1		1
Analista di ricerca		1	1	Macchine Cnc	1		1
Assistente		1	1	Magazziniere		2	2
Assist. punto vendita estetica	1		1	Meccanico	3		3
Baby sitter	1		1	Montatore	2	1	3
Badante	4		4	Muratore		3	3
Barista	3		3	Operatore meccanico	2	2	4
Biciclettaio		1	1	Operaia tessitrice	4		4
Cameriera	6	4	10	Operaio	26	20	46
Cameriera ai piani	6		6	Operaio manutentore	3		3
Cameriera di sala	2		2	Operaio saldatore	16		16
Carpentiere	1		1	Operaio stampatore		1	1
Carrozziere	3	1	4	Operatore di officina meccanica	3		3
Cartotecnica		1	1	Operatore di fast food		1	1
Collab. didattica	1		1	Operatore macchine utensili	4		4
Collab. familiare	5	2	7	Operatore servizi prima infanzia	2		2

Segue da Tab. 4

<i>Mansione</i>	<i>Coerente</i>	<i>Non coerente</i>	<i>Totale</i>	<i>Mansione</i>	<i>Coerente</i>	<i>Non coerente</i>	<i>Totale</i>
Collaboratore vendite		2	2	Orafo	32		32
Commercio orafo	1		1	Pizzaiolo	1	1	2
Commesso	2	1	3	Portiere		1	1
Concia pelli	8		8	Ricercatrice prog. letteratura	1		1
Contabile	4		4	Segreteria	4		4
Cuoco	4		4	Stampatore	1		1
Data entry	1	1	2	Stiratore		1	1
Didattica		1	1	Tecnico disegnatore	1		1
Educatrice	2	1	3	Tecnico informatico	1		1
Elettricista/impiantista	11		11	Tecnico manutentore	1		1
Elettromeccanico	1		1	Tirocinante	2		2
Elettronico	1		1	Tornitore Cnc	2		2
Facchino	1	1	2	Non disponibile		1	1
Falegname	7	2	9	<i>Totale complessivo</i>	<i>245</i>	<i>74</i>	<i>319</i>

Fonte: Elaborazione Veneto Lavoro su dati Regione Veneto - Direzione regionale lavoro

Tab. 5 - Tipologia di formazione prevista per gli assunti, totali ed extracomunitari

	<i>Formazione non richiesta</i>	<i>Formazione con corsi interni</i>	<i>Formazione con corsi esterni</i>	<i>Affiancamento a personale interno</i>	<i>Formazione a distanza</i>	<i>Altro</i>	<i>Totale</i>
<i>Totale assunti</i>	20.280	14.110	2.617	27.395	60	2	64.464
di cui: extracomunitari	6.660	4.403	858	9.202	18	0	21.141
Comp. %							
<i>Totale assunti</i>	31,5	21,9	4,1	42,5	0,1	0,0	100,0
di cui: extracomunitari	31,5	20,8	4,1	43,5	0,1	0,0	100,0

Fonte: Unioncamere - Sistema Excelsior

2.2.4 La domanda di Fpi espressa dalla popolazione immigrata in Veneto

2.2.4.1 Caratteristiche socio-demografiche della domanda di Fpi: genere, età, titolo di studio, permesso di soggiorno dei partecipanti ai corsi

In base alle interviste effettuate, gli immigrati partecipanti o interessati a corsi di formazione professionale in Veneto rivelano una serie di caratteristiche socio-demografiche comuni.

La fascia d'età dei partecipanti ai corsi è molto ampia sia per gli uomini che per le donne, comprendendo sia i giovani appena usciti dalla scuola dell'obbligo sia una quota consistente di adulti che hanno largamente superato la fase iniziale della carriera occupazionale. In particolare, da alcuni centri per l'impiego del Veneto arriva la segnalazione della presenza, tra l'utenza maschile, di un numero rilevante di immigrati provenienti dai paesi del Maghreb con età superiore ai 45 anni e con professionalità generiche molto basse, per i quali l'inserimento occupazionale appare particolarmente difficile. Per quanto riguarda l'utenza femminile, molte richieste di lavoro e di formazione provengono da cittadine dei paesi dell'Est di età superiore ai 50 anni da poco regolarizzate come badanti, rimaste prive di occupazione, in molti casi per decesso del datore di lavoro.

Nella partecipazione ai corsi si riscontra un aumento nel numero dei giovani arrivati in Italia per ricongiungimento familiare, provenienti soprattutto dai paesi dell'Est. In questi casi sono spesso i genitori che li accompagnano alla formazione, vista in funzione del primo inserimento nel mercato del lavoro locale.

Dal 2003 viene notato che molti di coloro che presentano domanda di partecipazione ai corsi di formazione hanno un permesso di soggiorno (per lavoro o per motivi familiari) spesso in scadenza⁴, da poco ottenuto tramite la regolarizzazione. Peraltro le abilità linguistiche e relazionali di questi soggetti rivelano che si tratta in gran parte di persone che, sebbene solo recentemente regolarizzate, vivono in Italia da anni e hanno già avuto esperienze lavorative (irregolari). Ciò che spinge molti di loro a iscriversi ai corsi di formazione è, secondo l'opinione dei testimoni ascoltati, la volontà di trovare un'occupazione lavorativa regolare e più stabile. In alcuni casi si è notato che si tratta di persone che già lavorano regolarmente, magari nello stesso settore produttivo a cui il corso si riferisce, che vogliono acquisire qualche competenza in più per cambiare lavoro o per migliorare la propria posizione.

⁴ Va segnalato che il permesso di soggiorno (Pds) per ricerca occupazione non può essere convertito in Pds per studio nemmeno iscrivendosi a un corso regolare di studi (scuola o università) e quindi tanto meno a un corso Fse; l'immigrato rimasto disoccupato dovrebbe dunque uscire dall'Italia e poi chiedere di rientrare per studio.

Da più parti viene sottolineato che la maggior parte degli immigrati frequentanti i corsi professionali è già in possesso di abilità tecniche: il corso di formazione serve ad affinarle e ad avere un riconoscimento formale. Per gli uomini la formazione, dunque, oltre a riempire il tempo di attesa di occupazione, oggi ridotto formalmente al periodo massimo di sei mesi, sembra rispondere soprattutto all'esigenza di rafforzare una professionalità di cui l'immigrato è già in possesso e acquisire una certificazione di tale professionalità al fine di veder agevolato l'inserimento occupazionale.

Per quanto riguarda le donne, invece, sebbene molte di loro vivano in Italia già da molto tempo e alcune abbiano anche figli nati qui, spesso il corso di formazione e lo *stage* a esso collegato rappresentano la prima esperienza nel mondo del lavoro. Inoltre, tra le donne non sposate partecipanti ai corsi promossi dagli enti considerati, alcune provengono da un passato di prostituzione, altre hanno un permesso di soggiorno per motivi umanitari. In questi casi il corso di formazione ha una funzione che va al di là dell'inserimento lavorativo, mirando ad attivare percorsi più ampi di reinserimento sociale.

Il livello di istruzione dei partecipanti ai corsi è medio-alto. La maggioranza ha un titolo corrispondente al nostro diploma di scuola media inferiore. Quelli che hanno frequentato nel loro paese scuole tecniche superiori rappresentano circa il 20% degli immigrati partecipanti ai corsi. Molte delle donne provenienti dall'Est Europa sono anche in possesso del titolo di laurea o di qualifiche di vario livello nel settore sanitario, il più delle volte non riconosciute.

Se guardiamo alla composizione etnica dei partecipanti ai corsi attivati in Veneto, pur tenendo conto che essa varia molto in funzione delle comunità etniche dominanti nelle diverse realtà provinciali, notiamo che gli uomini provengono in prevalenza dall'Africa sub-tropicale occidentale (Ghana, Togo, Nigeria) e dal Maghreb (Marocco, Tunisia, Algeria), le donne invece dall'Est Europa (ex Jugoslavia e Romania), dallo Sri Lanka e, in misura minore, dai paesi dell'America Latina.

2.2.4.2 L'aumento recente della domanda di Fpi e le possibili spiegazioni

La maggior parte dei testimoni privilegiati intervistati ha messo in luce come dal 2001 circa, con un'accentuazione nel periodo immediatamente successivo alla "grande regolarizzazione" promossa dalla legge Bossi-Fini, si sia avuto un aumento significativo di domande di partecipazione ai corsi di formazione professionale da parte della popolazione immigrata.

Fino al 2000 bisognava andare a cercare le persone, pubblicare bandi e contattare le comunità locali. Ora i bandi vengono pubblicati il giovedì quando nessuno legge l'Arena. (R, Istituto Don Calabria, Verona)

Anche da Agfol Veneto viene riferito che “fino a qualche mese fa non avevamo neanche pensato a questa tipologia di corso perché non c’erano immigrati interessati. Da poco è invece emersa una nuova domanda di formazione da parte di immigrati residenti. L’associazione nazionale oltre le frontiere, attraverso il suo sportello-immigrati, nell’ultimo anno ci ha segnalato un numero crescente di richieste di formazione provenienti dalle comunità etniche della provincia di Venezia”.

Molte domande vengono oggi ricevute quando i corsi sono ancora in fase progettuale, in anticipo rispetto alla conoscenza dell’approvazione stessa dei corsi. Comunque tali domande sono in numero superiore, talvolta addirittura doppio, rispetto ai posti disponibili.

Oggi abbiamo circa 90 persone che chiedono di fare i corsi a fronte di un totale di 30 possibili partecipanti. (R, Istituto Don Calabria, Verona)

I dati raccolti dallo Sportello immigrati del Centro provinciale per l’impiego di Venezia confermano, a partire dalla fine del 2002, la presenza di un’alta percentuale di immigrati disponibili a corsi di formazione che permettano l’acquisizione di un titolo comprovante la professionalità ai fini della retribuzione. Inoltre, lo Sportello immigrati dell’amministrazione provinciale di Verona, dalla sua istituzione nel marzo 2003, registra giornalmente un afflusso di 20-30 persone con impennate maggiori a seconda delle offerte di lavoro pervenute durante la settimana, ma anche legate alla prospettiva di corsi di formazione.

Per i corsi di formazione svolti finora non c’è stata nessuna difficoltà a trovare le persone a cui fare formazione, anzi per i prossimi corsi si dovrà fare selezione. (R, Cpi, Verona)

Anche a Formazione Unindustria da qualche anno il reclutamento prevede una fase di rigida selezione dato l’alto numero di domande.

In una situazione di stagnazione con forte domanda di formazione la selezione è più facile, perché è possibile selezionare i più giovani, i più svegli, quelli che parlano meglio l’italiano. Si tenta anche magari di fare gruppi eterogenei dal punto di vista etnico. Viene fatto un test sul linguaggio, uno sulle attitudini e poi c’è il colloquio, che di solito si avvale anche della presenza di uno psicologo. (D, Formazione Unindustria, Treviso)

A fronte di una domanda crescente di formazione professionale il numero dei corsi attivati per gli immigrati ogni anno in Veneto risente di una serie di vincoli che vanno da rigidità strutturali per i corsi Fse, a problemi di finanzia-

mento, alla, talvolta, scarsa disponibilità da parte della Regione a investire in tale settore.

Il limite al numero dei corsi sembra essere imposto dalla Regione, che tende a non approvarne oltre un certo numero... L'anno scorso ho chiesto di farne almeno cinque. Questa richiesta la rifarei anche oggi, anche perché quest'anno abbiamo avuto più di duecento candidati per tre corsi. (D, Formazione Unindustria, Treviso)

Il forte aumento delle richieste di corsi di formazione professionale deve essere spiegato facendo riferimento a più fattori. Oltre al fenomeno del passaparola, legato all'aumento dell'offerta formativa e agli effetti (inattesi nelle dimensioni) della regolarizzazione, un ruolo fondamentale sembra da tutti riconosciuto alla crescente difficoltà degli immigrati, a causa della contrazione della domanda di lavoro, a inserirsi anche in quei segmenti dequalificati a loro finora riservati.

L'aumento di domanda di formazione può essere spiegato con due fattori: il passaparola che, misurata l'efficacia dell'intervento, è molto veloce, e poi le difficoltà del mercato. Sempre più, oggi, gli immigrati che vengono da noi riferiscono che le aziende chiedono una certificazione di formazione. (R, Istituto Don Calabria, Verona)

Mentre prima gli immigrati riuscivano a fare due o tre lavori e dunque non avevano tempo per la formazione, adesso sentono il pericolo della disoccupazione, c'è l'esigenza soggettiva di qualificarsi per acquisire maggior stabilità. Le aziende stesse si trovano ad avere oggi più manodopera rispetto alle loro richieste e quindi selezionano manodopera più qualificata, mentre prima prendevano tutti. In un periodo in cui la crisi dei mercati acquista una certa rilevanza e l'operaio generico non è più richiesto nell'edilizia così come nella saldatura, la formazione professionale è risultata indispensabile. (D1, Agfol Veneto)

La maggior parte dei corsisti nei nostri centri di Bovolone, Cerea e Zevio è oggi costituita da immigrati dal Marocco. C'è stato un aumento nella domanda di formazione a partire dallo scorso anno per due motivi: perché in seguito alla regolarizzazione e al suo effetto di richiamo ci sono più immigrati sul mercato, ma anche a causa delle maggiori difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro. Le aziende oggi richiedono maggiori qualificazioni. (D, Cfp, Verona)

La stessa spiegazione viene proposta anche da Formazione Unindustria.

C'è stato un aumento della domanda di formazione per due motivi: primo perché la regolarizzazione ha fatto emergere attraverso attività fittizie persone che non erano in regola e quindi oggi con la scadenza dei permessi di soggiorno e il venir meno di queste attività fittizie scontiamo un numero maggiore che si offre per lavorare, dall'altra

parte abbiamo processi di delocalizzazione che rallentano la domanda da parte delle aziende. È una crisi che investe soprattutto le aziende tessili, della concia e anche alcune aree del metalmeccanico che stanno trasferendo attività all'estero o che si stanno riposizionando nel mercato. (D, Formazione Unindustria, Treviso)

A questi elementi si deve aggiungere anche la crescente “femminilizzazione” della presenza immigrata e dell’offerta di lavoro immigrata.

L’aumento di domanda di formazione da parte degli immigrati riguarda soprattutto le donne. Ciò è legato in primo luogo a un aumento di presenze femminili sul territorio nazionale, in secondo luogo al fatto che la maggior parte delle donne che sono arrivate per ricongiungimento familiare dopo qualche tempo che si sono stabilizzate manifestano l’esigenza di trovare una loro dimensione sociale e occupazionale. (R, Istituto Provolo, Verona)

Al Centro per l’impiego della provincia di Verona viene notato che “esiste una disponibilità di lavoratori immigrati iscritti al collocamento che nel tempo si configura sempre più come fascia svantaggiata, quali donne con minori a carico, uomini oltre i 45-50 anni e con una preparazione generica, stranieri in genere in possesso di ricevuta di permesso di soggiorno per attesa occupazione valida sei mesi. Questi lavoratori rappresentano la spia del disagio sociale e del lavoro nero” (R, Cpi, Verona).

Analizzando i dati raccolti da alcuni sportelli E-labor, sembra emergere che “a partire dal 2001 quelli che lasciano l’Italia per andare a trovare i familiari all’estero, una volta tornati non riescono più a trovare lavoro” (R, Cgil, Vicenza).

Inoltre, secondo Veneto Lavoro (2004: 65), prime valutazioni basate sugli archivi Netlabor inducono a stimare che tra i lavoratori recentemente regolarizzati per lavoro subordinato, circa il 60% alla fine del 2003 aveva concluso o interrotto il rapporto di lavoro originario ed era quindi presente nel mercato del lavoro regionale in altra posizione lavorativa o, probabilmente, come disoccupato.

Tuttavia, a fronte di tutto ciò, se si guarda alle chiamate nominative che le aziende fanno e alle quote decise dai decreti flussi, ci si trova ancora di fronte al fenomeno di un’insufficiente disponibilità di manodopera immigrata. Questa situazione paradossale è secondo alcuni spiegabile.

È sempre più evidente che le aziende cercano sì stranieri, ma vogliono quelli che intendono loro, non quelli che arrivano casualmente. In un contesto di difficoltà, di attenzione ai costi e di competitività che il nuovo scenario impone in modo più pesante, sempre più per le aziende sbagliare persona è un problema. Allora due sono le vie, o le aziende si prendono chi vogliono e se ne assumono la responsabilità, oppure usano in maniera molto spinta tempi stretti di lavoro e allora si ha un aumento della flessibi-

lità, l'uso di manodopera per un mese o meno, che mette l'azienda nella condizione di potersi liberare di un costo quando vuole perché per esempio la situazione è cambiata. Le aziende da una parte cercano di ottenere chi vogliono e non chi gli mandi tu e dall'altra, per paura che domani tali lavoratori non gli servano più, preferiscono strumenti che fermino solo temporaneamente le persone. (D, Formazione Unindustria, Treviso)

Secondo questa prospettiva i problemi del mercato del lavoro veneto starebbero dunque sul versante del *matching* tra domanda e offerta piuttosto che su quelli di una generica carenza di domanda.

La soluzione a questa situazione è di conseguenza individuata da alcuni enti di formazione nella promozione di quei progetti di reclutamento all'estero e preformazione di cui parleremo fra poco. Questo nuovo *trend* nella formazione professionale dovrebbe, nelle intenzioni dei promotori, "fare in modo che almeno il 20% delle persone che arrivano qui siano quelle che le aziende cercano" (D, Formazione Unindustria Treviso).

Lo scopo è innescare "un processo di ricerca di forza lavoro all'estero che gradualmente riduca chi arriva casualmente e aumenti in misura significativa chi arriva perché già selezionato sulla base di competenze specifiche e con già un contratto in mano" (D, Formazione Unindustria Treviso).

Si dà infatti per scontato che "se è vero che esiste già un'offerta di lavoro sul territorio da parte di immigrati in cerca di occupazione, tuttavia è impossibile per noi intervenire su di essa data l'estensione del lavoro sommerso e delle presenze irregolari" (D, Enaip Veneto).

Da più parti viene poi sottolineato come nella stessa direzione vada anche l'art. 19 della legge Bossi-Fini (art. 23 T.U.), che instaura un diritto di prelazione ai fini della chiamata al lavoro per gli immigrati formati all'estero.

L'art. 19, se implementato, potrebbe dare una maggior certezza sulla domanda e sull'offerta, permettendo di superare il sistema delle quote in relazione al quale non è sempre scontato che esista un posto di lavoro, né un lavoratore che voglia lavorare qui. (D1, Veneto Lavoro)

Dello stesso parere è anche Confindustria Veneto (2004), secondo cui l'istituto della prelazione potrebbe recuperare alcuni degli aspetti più positivi legati alle modalità di incontro tra domanda e offerta della vecchia "prestazione di garanzia" (lo *sponsor*), introdotta dalla legge Turco-Napolitano e poi abbandonata.

2.2.5 L'offerta di formazione professionale agli immigrati in Veneto

2.2.5.1 Corsi Fse per immigrati residenti in Italia e formalmente disoccupati

La maggior parte dei corsi di formazione professionale offerti agli immigrati dagli enti di formazione presenti in Veneto rientra nella tipologia dei corsi Fse. Questi corsi possono essere dedicati, cioè esplicitamente pensati per l'utenza immigrata, o aperti a tutti, quindi anche agli immigrati, se in possesso dei requisiti richiesti, primo fra tutti lo *status* di disoccupato. In molti corsi aperti gli immigrati rappresentano nel Veneto una percentuale che varia dal 30% al 50% dei partecipanti.

I corsi Fse sono corsi di circa 600-800 ore, inclusive di 100-160 ore di *stage* in azienda, con frequenza giornaliera obbligatoria di 7-8 ore. Ai partecipanti viene corrisposta una borsa di studio di circa 3 euro per ogni ora di corso (definita dalla regione), di solito erogata alla fine del corso.

Di fatto i corsi Fse sono gestiti con maggior o minor flessibilità a seconda dell'ente promotore e delle risorse economiche integrative a sua disposizione. Così, ad esempio, l'Istituto Don Calabria di Verona ha trovato un sistema per sfruttare la possibilità data dal Fse di giustificare parte delle spese di vitto e alloggio, opportunità che spesso andava persa a causa della difficoltà per l'immigrato di dimostrare certe spese come quelle relative ai contratti d'affitto.

Abbiamo fatto un accordo con un'azienda che emette dei *vouchers*, buoni pasto di 10 euro giornalieri, che noi corrisponiamo loro a fronte della presenza giornaliera e che loro si possono poi gestire. Questo spiega il fatto che si arriva in fondo con tutti. (R, Istituto Don Calabria, Verona)

Inoltre in molti casi la borsa di studio, che dovrebbe essere erogata a fine corso per garantire l'ente di formazione contro eventuali abbandoni, viene parzialmente anticipata o versata in più rate.

Per risolvere il problema della casa, che continua a influenzare la buona riuscita dei percorsi formativi, in diversi casi gli enti di formazione considerati hanno provveduto a mettere a disposizione l'alloggio, a proprie spese, o è stato realizzato un partenariato con associazioni che tradizionalmente lavorano sull'assistenza agli immigrati, le quali hanno offerto un supporto abitativo in modo da garantire la prosecuzione del patto formativo stabilito con l'immigrato.

Per quanto riguarda la rigidità connessa all'alto numero di ore che gli immigrati partecipanti ai corsi Fse sono tenuti a frequentare, alcuni sottolineano come "nel corso degli anni si sia ridotto il monte ore dei corsi Fse, da 900 a 500 ore" (D, Formazione Unindustria, Treviso). All'Istituto Provolo di Verona da anni si fanno corsi di saldatura per immigrati formalmente disoccupati

che “però spesso vengono incentivati dalle imprese a fare il corso di formazione perché eleva la loro capacità tecnica. Si tratta di corsi Fse di circa 400 ore, ma organizzati in modo da permettere di mantenere un’attività extra. Ciò significa che non si fanno otto ore al giorno” (R, Istituto Provolo, Verona).

Il contenuto dei corsi prevede una formazione in aula di tipo teorico, una formazione pratica in laboratorio e lo *stage* in aziende del settore. Spesso è anche incluso un modulo di alfabetizzazione che vede la presenza di un mediatore culturale. Dal 2002 la Regione Veneto ha definito per tutti i partecipanti ai corsi Fse un esame di qualifica che permette di aggiungere al certificato di frequenza un certificato di esame sostenuto.

I comparti produttivi su cui si concentra l’offerta formativa Fse per gli immigrati maschi in Veneto afferiscono all’edilizia, alla meccanica, all’elettricità e, in modo marginale, alla grafica. L’inserimento occupazionale per queste professionalità risulta elevato, variando dall’80% al 100%, anche se bisogna ricordare che si tratta di dati puntuali rilevati a un anno dal corso, ma che nulla dicono sul percorso lavorativo successivo. Inoltre, nella maggior parte dei casi, c’è coerenza tra formazione effettuata e occupazione, e spesso l’azienda che assume è la stessa in cui è stato fatto lo *stage*.

Efficace risulta la strategia di Formazione Unindustria.

Cerchiamo sempre di appoggiarci a grandi gruppi quando abbiamo più corsi dello stesso tipo, in modo che almeno uno sia sicuro in relazione allo sbocco occupazionale, ma anche perché la formazione riesce meglio, avendo la possibilità nell’ambito dello *stage* di muovere le persone da una posizione ad un’altra. (D, Formazione Unindustria, Treviso)

È questo il caso dell’accordo fatto con il gruppo Zorzi per i corsi per metalmeccanici, con il gruppo Carron per i corsi per addetti polifunzionali all’edilizia o con Electrolux per addetti ai sistemi elettrici della catena del freddo.

Electrolux su otto ne ha presi sette, l’ottavo ha deciso di tornare nel suo paese. In più abbiamo gestito con i responsabili dei vari reparti le varie collocazioni in funzione delle caratteristiche della persona anche sulla base delle opinioni dei docenti. (D, Formazione Unindustria, Treviso)

I casi di mancato inserimento occupazionale o di mancata coerenza tra lavoro e formazione sembrano in gran parte riconducibili alla elevata mobilità che caratterizza la vita degli immigrati, soprattutto dei maschi adulti.

Mentre per le donne non abbiamo avuto problemi di abbandono perché venivano tutte da una situazione di stabilità, maggiori problemi di questo tipo li abbiamo avuti con gli uomini. Spesso dovuti alla loro maggior mobilità. (D, Enaip, Veneto)

Le percentuali di assunzione sono in genere molto alte anche se risentono talvolta della forte mobilità degli stranieri, condizionata spesso dalla disponibilità dell'alloggio. Un immigrato che ha fatto il corso di saldatore, ma che trova una casa a buon mercato vicino a un'azienda che fa mobili, si sposta a lavorare là. (D, Formazione Unindustria, Treviso)

Anche allo Sportello immigrati della Provincia di Verona viene sottolineato come l'offerta di lavoro immigrata sia caratterizzata da un'elevata mobilità legata ai rapporti di parentela e amicizia.

L'anno scorso abbiamo fatto una preselezione per un'azienda alimentare e abbiamo avuto immigrati che venivano anche da Brescia e Mantova e che erano pronti a trasferirsi ad abitare a casa di amici o parenti. (R, Cpi, Verona)

Quello che emerge, anche da queste esperienze formative, è che "l'immigrato non si concepisce necessariamente come stabile. Ciò è un problema enorme per le nostre imprese che non si rendono conto di questa realtà. All'inizio le aziende chiedono massima flessibilità, possibilità di interrompere lo *stage* o il rapporto di lavoro in ogni momento, ma alla fine la loro si rivela essere una strategia di stabilità. Gli immigrati, invece, sembrano inizialmente chiedere stabilità, ma alla fine dimostrano un'esigenza di mobilità maggiore di quella delle aziende" (D, Associazione Artigiani, Vicenza).

Per quanto riguarda, invece, l'offerta formativa per le donne immigrate, essa rimane ancora marginale. I corsi Fse "dedicati", attivati in Veneto dagli enti considerati a partire dal 2000, hanno riguardato: un corso per assistente domiciliare (Istituto Don Calabria, Verona, 2001), due corsi per operatrice domestica polivalente (Istituto Provolo, Verona, 2000), un corso per addetta ai piani nelle strutture ricettive (Ial, Verona, 2000), un corso per operatrice di produzione tessile (Unindustria, Treviso, 2001), un corso per governante per anziani (Enfap Veneto, 2003).

C'è poi una crescente, seppur ancora limitata, presenza di donne straniere giovani (circa 15%) nei corsi ordinari fatti per gli adulti, quali corsi di modellista industriale, addetta al commercio estero, e nei corsi per il turismo alberghiero (Enaip Veneto; Cfp Verona). Sono corsi di 800/900 ore per diplomati, ma viene fatto notare che molto spesso le donne straniere che li frequentano sono in possesso anche del titolo di laurea.

In genere, per le donne l'inserimento occupazionale risulta più difficoltoso. Viene rilevata una scarsa coerenza tra formazione effettuata e lavoro, e una maggior precarietà nell'occupazione. Dalla nostra indagine, l'esito più frequente dei corsi per badanti, colf e assistenti domiciliari risulta essere, infatti, che alcune donne vanno a lavorare in nero, altre trovano lavori precari *part-time* nelle cooperative.

Per quanto riguarda il corso per assistente domiciliare realizzato dall'Istituto Don Calabria, su quattordici corsiste, a un anno dal corso, solo cinque risultavano occupate coerentemente, quattro erano occupate in altri settori e cinque avevano un'occupazione occasionale saltuaria.

Il corso di per sé non dà alcuna ufficialità, ma ti immette in un mercato privato dove alta è la presenza del lavoro sommerso. (R, Istituto Don Calabria, Verona)

D'altra parte i tentativi di immettere le donne in percorsi di occupazione alternativi al mercato privato si scontrano con ostacoli difficilmente superabili. Il corso organizzato dall'Istituto Don Calabria prevedeva infatti 120 ore di *stage* in vari contesti socio-sanitari istituzionali. Alla fine del corso è emerso però il problema che le donne così formate non possono lavorare in tali strutture senza un titolo di operatore socio-sanitario.

Solo due delle ragazze partecipanti hanno proseguito con il corso di operatore socio-sanitario. Per loro il corso Fse ha costituito una premessa per approfondire certe tematiche in modo ufficiale, con un corso che apre le porte a qualsiasi tipo di struttura sanitaria. (R, Istituto Don Calabria, Verona)

Allo stesso modo, secondo alcuni, "la formazione per le badanti potrebbe essere un modo per restare nel mercato regolare e per promuovere un percorso verso una maggiore specializzazione, magari con un corso di operatore socio-sanitario" (D, Associazione Artigiani, Vicenza).

Di fatto, però, il corso per operatore socio-sanitario è di difficile accesso alla maggior parte delle donne immigrate. È infatti un corso di lunga durata, di 1.000 ore, a cui si accede attraverso una rigida selezione aperta a tutti, fatta in base a criteri su cui gli immigrati fanno fatica a competere, quali la lingua italiana, l'esperienza pregressa, i titoli di studio (dalla scuola dell'obbligo a eventuali altri titoli successivi).

A queste difficoltà si aggiungono poi altri ostacoli.

Era stato progettato insieme a Pia Opera Ciccarelli un corso di italiano specificatamente rivolto alle immigrate che volessero sostenere la selezione per il corso di operatore socio-sanitario, ma non è stata finanziato dalla regione. (R, Istituto Don Calabria, Verona)

Anche in relazione al corso realizzato dall'Enfap regionale per "governante per anziani" viene ribadita la difficoltà all'inserimento delle donne così formate. Il corso era inizialmente stato pensato per 12 cittadine comunitarie, ma data la difficoltà di reperire donne interessate in questa categoria si è deciso di estenderlo anche alle cittadine extracomunitarie.

Si trattava di donne da tempo disoccupate, di cui 8 su 12 erano laureate. Per garantire loro uno sbocco occupazionale si sta ora tentando di costituire una cooperativa. (R, Enfap Regione Veneto).

Uno dei primi corsi effettuati dallo Sportello immigrati del Centro provinciale per l'impiego di Verona è stato un corso per badanti, che ha coinvolto 43 donne di tre centri, Verona, Bussolengo e S. Giovanni Lupatoto. Alla richiesta di dati sull'inserimento occupazionale delle donne così formate la risposta è stata: "Qui il dato dell'inserimento lavorativo si perde a causa del mercato del lavoro nero" (R, Cpi, Verona).

Presso lo Sportello immigrati è stata inoltre da poco istituita una banca dati per badanti, ma "ci sono grosse difficoltà con i datori di lavoro. Questi si rivolgono a noi per richiederle, ma nel momento della messa in regola si aprono canali che non possiamo controllare" (R, Cpi, Verona).

Alcuni enti si dicono esplicitamente contrari a offrire corsi per badanti, colf o assistenti domiciliari, sebbene riconoscano l'esistenza di una forte domanda da parte della società locale.

Noi non facciamo corsi di assistente familiare... È un lavoro che crea situazioni ambigue. (D, Enaip Veneto)

Sul discorso delle badanti non abbiamo mai fatto niente anche se avevamo avuto delle richieste. La nostra impressione è che un'attività formativa ordinaria non si adatta molto alla figura della badante. (R, Istituto Provolo, Verona)

Da più parti viene messo in luce come, nella costruzione di percorsi di formazione o di inserimento occupazionale per donne immigrate, ci si scontra spesso con modelli culturali relativi alle relazioni tra generi di difficile gestione.

In alcuni casi se al marito non va che la donna lavori a turno, quella non è libera di farlo, o se c'è troppa strada da fare il marito la tiene a casa. Abbiamo rilevato rinunzie all'ultimo minuto che non avevano niente a che fare con motivazioni legate ai corsi. (D, Formazione Unindustria Treviso)

Ci sono talvolta complicazioni legate alla cultura islamica. Un uomo si è rifiutato di far salire la moglie sul pulmino che la conduceva ogni giorno al corso perché l'autista era maschio. (R, Istituto Provolo, Verona)

A questi problemi legati alla formazione nel settore dei servizi si aggiunge la crisi del settore tessile che in Veneto assorbiva una parte importante della forza lavoro femminile.

Il problema della crisi del tessile si fa sentire in particolare per le donne immigrate. Queste infatti hanno tutte una cultura del tessile alle spalle, sarebbe dunque stato un settore che potenzialmente avrebbe assorbito molto e in cui si sarebbero potuti fare discorsi di lavoro autonomo e formazione professionale. (D, Associazione Artigiani, Vicenza)

Nel 2001 abbiamo fatto un corso esclusivamente per donne straniere operatrici di produzione tessile attraverso un accordo con la tessitura Monti che allora cominciava ad aver bisogno di qualche unità di stranieri. Adesso questa grossa azienda sta delocalizzando e quindi non ci sarà più bisogno di manodopera straniera. (D, Formazione Unindustria Treviso)

Al di là delle differenze di genere nell'efficacia della formazione professionale per l'inserimento occupazionale, da più parti si sottolinea la generale inadeguatezza dei percorsi di formazione per immigrati finanziati dal Fse.

Il problema della formazione agli immigrati fatta attraverso i corsi Fse è un rigido appiattimento verso alcune regole di organizzazione del corso che non sono necessariamente disegnate sulla base delle esigenze dell'impresa e delle reali possibilità dell'immigrato stesso. C'è necessità di studiare meglio gli utenti e di incentrare il corso su di essi. Una soluzione possono essere corsi di breve durata, serali, molto mirati, che permettano di mantenere un altro lavoro. (D, Associazione artigiani, Vicenza)

Inoltre secondo Agfol Veneto

Gli strumenti tradizionali, quali il Fse, non sono adeguati a causa della rigidità nei tempi e nelle modalità di realizzazione. Per esempio, uno dei problemi iniziali dei corsi di formazione per immigrati è un forte ricambio in una prima fase iniziale: molti si iscrivono, poi però trovano lavoro e abbandonano o mandano un parente. Il Fse non ammette questa situazione e fa saltare tutto il corso. Inoltre le richieste del Fse devono essere fatte almeno un anno prima, ma nel frattempo tutto cambia, le esigenze del mercato e gli immigrati disponibili (D, Agfol Veneto).

Anche a Formazione Unindustria viene ribadito che

per i corsi Fse c'è un problema di tempi. Se un'azienda mi chiede 10 persone a novembre e io glielo porto a maggio, in un contesto come il nostro non è detto che a quella azienda servano ancora, possono servirgliene 15 come 5. Queste sono rigidità che rendono difficile un corso di formazione mirato sia alle esigenze dell'impresa che dell'immigrato (D, Formazione Unindustria Treviso).

Altri sottolineano, inoltre, come

gli attuali strumenti a disposizione della formazione per gli immigrati sono molto ordinari, invece, i percorsi per questi soggetti per essere significativi devono avere una specificità legata al *target* (R, Istituto Provolo, Verona).

C'è necessità di un potenziamento del sostegno linguistico e di un mediatore culturale permanente in situazioni di classi miste dal punto di vista etnico. Il Fse lo prevede solo per il 25% delle ore, ma questo spesso non è sufficiente (C, Istituto Provolo, Verona).

In quest'area c'è l'esigenza di una formazione professionale che sia particolare, tagliata sulla cultura del lavoro e sui problemi concreti (casa, famiglia) che possono influenzare i percorsi formativi. Da una parte deve essere forte il ruolo del *tutor* che segue queste problematiche e accompagna la persona nel suo percorso personale; esso deve anche avere un ruolo cruciale nell'accompagnamento al lavoro, per risolvere problemi spiccioli, di comprensione e logistici. (D2, Agfol Veneto)

Per quanto riguarda poi quelle condizioni che potrebbero facilitare la partecipazione delle donne ai corsi di formazione "attraverso il Fse non riesci a pagare la *baby sitter* o il pulmino per facilitare l'accesso al corso anche a quelle donne immigrate che vivono in aree rurali dove la casa costa meno. È vero che sono una minoranza rispetto agli immigrati che vivono in ambito urbano, ma sono una minoranza fortemente segregata" (R, Istituto Provolo, Verona).

Da più parti emerge dunque la necessità di trovare fondi utilizzabili con meno rigidità rispetto a quelli del Fse.

2.2.5.2 Corsi con reclutamento e pre-formazione all'estero

Il nuovo *trend* della formazione agli immigrati finanziata attraverso il Fse può certamente essere individuato nei progetti di selezione e pre-formazione nei paesi d'origine.

Alla base di questa categoria di progetti formativi vi è sostanzialmente una duplice convinzione:

- è giunto il momento che le nostre aziende si rivolgano all'estero non per delocalizzare la propria attività allo scopo di abbassare il costo del lavoro, ma piuttosto per reperire manodopera in grado di incrementare la qualità della produzione;
- la possibilità di operare direttamente nei paesi di provenienza sia per quanto riguarda l'orientamento e la formazione che per ciò che concerne le procedure di reclutamento sicuramente migliorerebbe il governo complessivo della presenza di lavoratori extracomunitari nel nostro territorio (D, Enaip Veneto).

Progetto per l'attivazione di un modello organico di mobilità professionale di lavoratori extracomunitari nel Nord-Est (Enaip)

A questa categoria può essere ricondotto il “progetto per l'attivazione di un modello organico di mobilità professionale di lavoratori extracomunitari nel Nord-Est”, recentemente presentato da Enaip Veneto. La filosofia ispiratrice del progetto è che

si deve superare il concetto di immigrazione comunemente inteso, al fine di promuovere una concezione in cui il lavoratore che emigra si forma e si inserisce per un periodo di tempo ben definito nel tessuto sociale e produttivo del paese che lo ospita. Una volta acquisito il *know how* egli potrà tornare nel proprio paese d'origine con nuove competenze, oppure restare e integrarsi completamente nel sistema economico-sociale locale (D, Enaip Veneto).

Ciò che viene proposto è la creazione di un sistema di servizi integrato che permetta di realizzare l'intero percorso di inserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro del Nord-Est, a partire dall'individuazione dell'offerta di lavoro all'estero, nello specifico nei paesi dell'Est, fino al definitivo inserimento nel contesto produttivo e sociale locale.

Le fasi in cui questo e altri progetti dello stesso tipo si articolano comprendono la selezione, l'orientamento e la preformazione del personale nel paese d'origine nonché l'accoglienza, la formazione professionale e l'accompagnamento al lavoro in Italia.

Il modello di selezione all'estero prevede l'utilizzo di strumenti di valutazione in grado di rilevare, rispetto alle specifiche figure professionali, competenze tecnico-specialistiche e competenze linguistiche. L'orientamento nel paese d'origine prevede che operatori specificamente formati supportino i candidati all'immigrazione nella costruzione di un proprio percorso professionale attraverso strumenti quali il bilancio delle competenze, l'analisi motivazionale e del bisogno formativo. La preformazione all'estero ha l'obiettivo di fornire alcune conoscenze di base relativamente alla lingua italiana, la cultura generale sul sistema socio-economico veneto, la sicurezza sul lavoro, l'organizzazione del lavoro. Infine, l'accoglienza in Italia mira a garantire vitto e alloggio oltre che l'assistenza nelle procedure amministrative. Al periodo di formazione professionale in Italia segue l'accompagnamento al lavoro, che prevede un servizio di consulenza individuale al fine di definire un progetto professionale personale e supportare l'immigrato nella ricerca attiva del lavoro.

Il progetto implica inoltre la costituzione o l'utilizzo, se già esistenti, di determinate strutture nei paesi d'origine.

Affinché tutto questo funzioni sarà necessario che nei paesi d'origine degli immigrati, soprattutto quelli dell'Est europeo, si creino istituti per la mobilità professionale e agenzie di selezione, la cui opera dovrà poi essere necessariamente continuata nel no-

stro paese da società di collocamento, enti di formazione professionale e agenzie per l'accoglienza degli stranieri. (D, Enaip Veneto)

All'Enaip Veneto, tra 2002 e 2003, sono stati approvati 14 progetti pilota organizzati secondo la filosofia sopra descritta, anche se con una struttura più semplice che prevedeva solo la preselezione all'estero e la formazione in Italia. I corsi riguardavano le figure di: operatore carrozziere, operatore edile, saldatore, operatore di manutenzione di impianti frigoriferi e condizionamento, operatore di sistemi grafici computerizzati, operatore per la lavorazione del legno, tecnico vivaista viticolo, cameriera ai piani.

I partecipanti selezionati erano giovani provenienti da Moldavia, Romania e Ucraina con età massima di 25 anni, in possesso di diploma di baccalaureato e preferibilmente senza altre esperienze lavorative. Per quanto riguarda la procedura di selezione

importante è stato il rapporto con il Ministero per l'immigrazione dei vari paesi e con le scuole là presenti. Noi facciamo anche un monitoraggio dei sistemi educativi del paese d'origine perché è necessario che la formazione *in loco* sia fatta da strutture educative già esistenti. Questo tipo di formazione, volto a creare un sistema di mobilità del lavoro, ha infatti anche l'obiettivo di promuovere lo sviluppo dei paesi d'origine (D, Enaip Veneto).

A questo scopo l'Enaip Veneto ha recentemente dato avvio ad alcuni corsi di formazione per formatori in Ucraina.

Due sono le maggiori difficoltà riscontrate in relazione a questi progetti formativi.

La non continuità tra permesso di soggiorno per motivi di studio e per motivi di lavoro e il problema di quote altamente insufficienti rispetto alla domanda da parte degli immigrati e anche all'offerta locale. (D, Enaip, Verona)

Per quanto riguarda il primo punto, particolarmente delicata sembra essere la gestione del rientro al termine dei corsi dei partecipanti entrati in Italia con un permesso di soggiorno per motivi di studio: "Tre dei dodici partecipanti poco prima della fine del corso sono spariti, sono quindi stati da noi denunciati e poi rimpatriati" (D, Enaip Verona).

A questo si aggiunge poi il problema che, finora, solo il 50-60% di coloro che sono riusciti ad avere un contratto di lavoro con le aziende in cui hanno fatto lo *stage*, è riuscito a rientrare nelle quote assegnate al Veneto.

Gli altri sono ritornati nei loro paesi in attesa di ulteriori quote. Per alcuni di questi, che non sono riusciti a inserirsi subito nel mercato del lavoro italiano, la formazione fatta in Italia è comunque servita per ottenere un buon lavoro nel paese d'origine, nel-

le mansioni per cui era stato formato e spesso in aziende italiane delocalizzate. (D, Enaip Veneto)

In difesa di questa nuova tendenza della formazione Fse molti rappresentanti degli enti di formazione comunque ritengono che “questi problemi verrebbero risolti se venisse implementato quanto previsto dalla Bossi-Fini, secondo cui chi ha fatto la formazione all'estero può godere di un titolo in più nella graduatoria per le quote” (D, Enaip, Verona).

Progetto Working e altri progetti Agfol-Ial

Simili esperienze formative sono state realizzate anche da Agfol Veneto e da Ial Veneto congiuntamente. Corsi di formazione per immigrati reclutati in Albania e Romania sono stati effettuati per figure professionali particolarmente richieste dal mercato del lavoro veneto, dagli infermieri ai saldatori, agli operai edili, agli addetti al settore turistico-alberghiero. In particolare tra 2002 e 2003 è stato realizzato il progetto Working che prevedeva la realizzazione di percorsi di studio-addestramento che favorissero l'inserimento occupazionale di 23 giovani albanesi di età tra i 18 e 24 anni presso aziende edili della Regione Veneto. Il progetto è stato realizzato attraverso diverse fasi. La prima fase, realizzata in Albania, comprendeva le attività di selezione, orientamento e addestramento di giovani albanesi rispondenti ai seguenti criteri: obbligo scolastico assolto; formazione pregressa e/o esperienza professionale di almeno un anno nel settore dell'edilizia; conoscenza di base della lingua italiana. La seconda fase si è svolta in Italia, dove sono state realizzate le attività teoriche per complessive 140 ore distribuite in 6 mesi. Presso le aziende edili sono poi state realizzate le attività di apprendimento pratico. I partecipanti hanno ricevuto delle borse di studio per lo svolgimento delle attività didattiche, finanziate in parte dal progetto, in parte dalle aziende presso le quali veniva effettuato lo *stage*. La verifica alla conclusione del progetto ha riscontrato un tasso abbastanza alto di occupazione, pari a circa l'80%.

Sono rimasti tutti qui, eccetto due, di cui uno è stato rimpatriato. Tutti lavorano, eccetto uno che sta ora cercando lavoro. Alcuni hanno cambiato professione rispetto al corso: due lavorano in una falegnameria, altri nell'asfaltatura. (D, Ial Veneto)

L'efficacia nell'inserimento occupazionale è risultata però coesistente con una persistente difficoltà nel reperimento di alloggi.

Nello stesso periodo, a partire dalla emergente necessità nel Veneto di professionalità per i servizi alla persona, un centinaio di ragazze rumene sono state selezionate da Agfol Veneto, formate *in loco* e inserite a lavorare in case di riposo in Italia per la durata di un anno, facendo pagare alle case di riposo la quota per la prestazione fornita.

Le difficoltà di questo tipo di formazione sono ancora una volta individuate nelle “quote e nella burocrazia dei consolati che talvolta rende difficile l’ottenimento dei permessi di soggiorno. Questi ostacoli ci hanno spinto a limitare i progetti di reclutamento all’estero a certe figure professionali per cui sappiamo che ci sono meno difficoltà: infermieri, stagionali, edilizia, turismo” (D1, Agfol).

Progetto per i lavoratori del Bangladesh (Unimpiego)

Al medesimo tipo di attività formative si rifà anche il progetto recentemente elaborato da Unimpiego Nordest, agenzia di intermediazione di personale promossa da varie associazioni industriali del Nord est, per attivare un percorso di pre-formazione e selezione di lavoratori provenienti dal Bangladesh. Alla base del progetto vi è lo sviluppo di attività di collaborazione con agenzie locali di gestione delle risorse umane riconosciute a livello internazionale, come Datco Italia, organizzazione che mira a incrementare i rapporti economico-commerciali tra Italia e Bangladesh, incentivando politiche di delocalizzazione imprenditoriale e, allo stesso tempo, offrendo sostegno all’industria italiana interessata al reclutamento di lavoratori immigrati (Confindustria Veneto, 2004).

Progetto “Sviluppo, Formazione e Lavoro dei migranti” (Veneto Lavoro)

Attualmente in corso è il progetto Sviluppo, formazione e lavoro dei migranti, attivato nel 2003 dalla Regione Veneto con la collaborazione di Veneto Lavoro e realizzato in stretto accordo con il Ministero del Lavoro e del Welfare.

Anch’esso, come i percorsi formativi esposti in precedenza, mira a “predispone un processo che va dalla selezione all’estero, all’accoglienza e formazione in Italia, in modo che ci siano delle persone che arrivino già selezionate dalle aziende” (D2, Veneto Lavoro).

Tuttavia, si propone anche di mettere in atto un “modello veneto” di governo dei flussi migratori, rispondente alla necessità che si riconoscano maggiori poteri alle regioni nella programmazione e gestione delle quote d’ingresso sulla base dei bisogni locali. Infatti, diversamente da quanto avviene per i progetti sopra considerati, attivati dagli enti di formazione, “a questo progetto erano state riservate, attraverso un accordo informale con la Direzione provinciale del lavoro, 420 quote all’interno del decreto flussi del 2003. Per il 2004 saranno probabilmente riservate ulteriori 180 quote” (D2, Veneto Lavoro).

Il risultato principale del progetto è stato quello di “creare una rete tra collettori della domanda delle imprese italiane, segnalatori dell’offerta estera di manodopera e fornitori dei servizi che preselezionano i partecipanti al progetto, tra cui le imprese stesse, ma anche le agenzie interinali che sempre più si stanno specializzando nella ricerca di lavoratori all’estero” (D2, Veneto Lavoro).

Tre sono i servizi forniti dal progetto: accompagnamento al lavoro, formazione e alloggio. La possibilità per l'immigrato di usufruire di tali servizi è legata a un sistema di *voucher* assegnati al lavoratore che li richieda previa compilazione di richiesta scritta.

Il *voucher* è un attestato di spesa che l'immigrato può usare entro 6 mesi dal suo arrivo in Italia nelle diverse possibilità formative offerte dagli enti accreditati partecipanti al progetto. (D2, Veneto Lavoro)

Oltre al *voucher* viene dato un contributo per il viaggio (di 250 euro) e un contributo per le eventuali spese sostenute per l'alloggio durante il primo mese di permanenza (370 euro).

I corsi di formazione offerti dal progetto sono corsi di 40 o 80 ore focalizzati prevalentemente sull'orientamento socio-culturale e sull'apprendimento della lingua italiana. L'obiettivo è quello di accompagnare l'immigrato al lavoro per cui è già stato selezionato dall'azienda sulla base di una professionalità pre-esistente.

Tenendo conto che queste persone sono già state selezionate dalle aziende, 40-80 ore di formazione sembrano sufficienti. Nelle 40 ore faremo circa 24 ore di alfabetizzazione, 16 ore di sicurezza e 4 ore sulle regole del rapporto di lavoro. (D, Formazione Unindustria Treviso)

L'immigrato che partecipa a questo progetto arriva in Italia avendo già in mano un contratto di lavoro, che deve essere minimo di 6 mesi. Il corso tende dunque a essere spesso contemporaneo e di supporto rispetto all'inserimento occupazionale. L'obiettivo rimane comunque quello di creare un servizio di preformazione all'estero, in modo che l'immigrato arrivi già formato rispetto alle esigenze dell'economia locale. Questo è quello che si sta facendo con la Tunisia.

Con la Tunisia, con la quale esiste anche un accordo speciale tra i due Ministeri del lavoro, si sta organizzando un corso di formazione sul luogo anche al fine di superare le difficoltà che sembrano esserci all'inserimento dei lavoratori tunisini nel mercato del lavoro veneto. (D2, Veneto Lavoro)

Per la formazione all'estero, tuttavia, "rimane il problema che, sebbene prevista dall'art. 19 della Bossi-Fini, non è ancora regolamentata" (D2, Veneto Lavoro).

Comune ai progetti formativi qui analizzati è l'idea che la focalizzazione su persone desiderose di venire in Italia, preselezionate a questo scopo da un ente

certificato e il cui inserimento risulti già programmato in base alle esigenze del sistema produttivo, sia la migliore soluzione a molteplici problematiche:

- ottimizzazione della ricerca dei profili professionali richiesti dalle imprese;
- semplificazione dell'iter burocratico legato alla ricerca di personale;
- riduzione dei costi di inserimento sociale per i lavoratori e le loro famiglie (Confindustria Veneto, 2004).

Tuttavia, da più parti viene fatto notare come “la selezione all'estero da parte delle imprese italiane rimane un processo molto difficoltoso. Sviluppare la mobilità richiede un cambiamento culturale, di mentalità enorme da parte delle nostre imprese, dove elevata è la presenza del lavoro sommerso e dove prevalgono logiche che mirano a dare risposte a bisogni contingenti piuttosto che organizzare modelli di intervento organici” (D1, Veneto Lavoro).

2.2.5.3 Corsi brevi con varie forme di finanziamento

Dati i limiti dei corsi Fse sopra evidenziati e il quadro legislativo attuale che, rispetto al passato, riduce significativamente il periodo di tempo spendibile dall'immigrato nella ricerca di lavoro, una categoria in espansione è quella dei corsi di formazione brevi, di 80-100 ore, per stranieri di solito già occupati. All'interno di questa categoria rientrano sia corsi di formazione professionale veri e propri, sia corsi di alfabetizzazione e di orientamento socio-culturale e socio-lavorativo finalizzati a comprendere gli elementi basilari dell'organizzazione sociale e istituzionale del paese ospitante, nonché gli elementi principali della normativa del lavoro.

Si tratta di corsi finanziati attraverso una molteplicità di forme, anche se la più comune pare essere sempre più quella delle agenzie di lavoro interinale. Queste sono infatti tenute ad accantonare una parte dei loro proventi in un fondo per la formazione.

Le agenzie di lavoro interinale hanno a disposizione finanziamenti per la formazione, ma in alcuni casi non riescono da sole a trovare i partecipanti. Si tratta in particolare della formazione che riguarda le figure professionali, di solito di basso profilo, verso le quali gli italiani non sono più attratti, ma che, vista la particolare tipologia di utenza, richiedono specifiche competenze relazionali. (D2, Agfol Veneto)

In questi casi, invece, la rete di contatti di cui dispongono gli enti di formazione professionale può garantire la riuscita di tali progetti formativi.

Le agenzie interinali hanno inoltre l'obbligo di inserire almeno il 50% delle persone che hanno così formato.

Esse da una parte ci impongono delle restrizioni all'offerta formativa sulla base delle possibilità di inserimento che giudicano esserci alla luce delle informazioni provenienti dalle imprese con cui sono in contatto; dall'altra parte ci aiutano, consigliandoci sulle opportunità di mercato. Quando volevamo fare un altro corso di operatore alberghiero, ci hanno sconsigliato. Se loro ci finanziano è una garanzia che possiamo dare un seguito lavorativo al corso. (D1, Agfol Veneto)

Corsi di questo tipo sono stati realizzati nel 2004 da Agfol Veneto nell'ambito della saldatura e delle strutture alberghiere. Si tratta di corsi serali, distribuiti nell'arco di due mesi, che prevedono una borsa di studio di circa 3 euro l'ora. È evidente che "anche se nel caso di corsi finanziati dalle agenzie interinali si è un po' più liberi nella scelta della borsa di studio, in genere ci si attiene ai parametri del Fse" (D2, Agfol Veneto).

Per quanto riguarda il reclutamento e la definizione dell'offerta formativa viene sottolineato che "le richieste finora sono venute dalle associazioni e dai gruppi di immigrati stessi. Non è mai stato fatto reclutamento in senso vero e proprio" (D1, Agfol Veneto).

Ultimamente si sta pensando di organizzare un corso per addetto alla manutenzione del verde e uno per aiuto pizzaiolo proprio sulla base dei suggerimenti raccolti dall'associazione nazionale Oltre le frontiere, provenienti dalle comunità etniche locali, soprattutto cinesi e bengalesi. (D2, Agfol Veneto)

Questa categoria di percorsi formativi spesso si basa, infatti, sulla creazione di una rete che permette di intrecciare risorse provenienti da soggetti diversi con lo scopo di risolvere le varie esigenze legate all'organizzazione di un corso per immigrati: dall'associazionismo per la casa, alle agenzie interinali per il lavoro, ai servizi della provincia per i corsi di formazione e l'inserimento lavorativo.

Nei nostri corsi l'associazione nazionale Oltre le frontiere, l'associazione Il villaggio globale e le varie associazioni nazionali degli immigrati hanno il ruolo di far emergere le esigenze specifiche degli immigrati prima della formazione e di facilitare assieme al tutor la soluzione delle varie problematiche che si pongono durante il corso. Strutture partner sono anche il Centro provinciale per l'impiego, la Municipalità di Marghera, i salesiani per i laboratori dove vengono fatti i corsi ecc. Utilizziamo questa rete sia per risolvere vari problemi logistici che per reperire i fondi di finanziamento. Si tratta di un'organizzazione sperimentale, ma fortemente mirata al problema. (D1, Agfol Veneto)

Corsi brevi di 80-100 ore per le figure di saldo-carpentieri, manovratore di mezzi semoventi e colf, con una elevata partecipazione di immigrati, vengono

organizzati sistematicamente anche da Enaip Veneto. Si tratta di corsi gratuiti, ma per cui non è prevista alcuna borsa di studio.

Per gli immigrati che già lavorano è spesso un modo per passare da un'occupazione precaria a una più stabile. (D, Enaip, Verona)

Anche all'Istituto Provolo vengono fatti da qualche anno corsi di 40-50 ore, in orario serale o il sabato, nel settore della saldatura per la riqualificazione di chi già lavora. Sono corsi a pagamento, "ma spesso paga l'impresa che preferisce pagare il corso purché venga fatto fuori dall'orario di lavoro" (R, Istituto Provolo, Verona).

Propedeutici ai corsi brevi di formazione professionale sono spesso dei corsi altrettanto brevi di orientamento generale che vanno dalle 40 alle 100 ore.

Il corso di orientamento facilita la selezione attraverso la conoscenza diretta della persona, dà garanzia di continuità e permette anche di pensare un percorso specifico per ciascun immigrato. (D2, Agfol Veneto)

Nel 2003, nell'ambito del progetto Azione di sistema a supporto delle politiche di integrazione sociale e occupazionale, l'Agfol Veneto, in collaborazione con l'Oim, ha realizzato un corso di orientamento per cittadini stranieri di 100 ore. Esso comprendeva un modulo sull'orientamento linguistico, l'orientamento al lavoro (come si trova lavoro, quali sono gli uffici preposti, cos'è un contratto di lavoro), l'orientamento giuridico sulla legislazione dei permessi di soggiorno, l'orientamento più generico alla società e cultura italiana. A questo corso è poi seguita un'attività di orientamento individuale di altrettante 100 ore.

Si facevano dei colloqui in cui si capiva quale era il *curriculum* individuale, lo si scriveva, e si faceva un piano di inserimento professionale alla luce delle capacità valutate attraverso il corso e il colloquio. Ciò ha permesso di evidenziare per alcuni la necessità di una formazione specifica, per molti invece si trattava di avere un riconoscimento formale di abilità già esistenti. (D2, Agfol Veneto)

Nel corso Agfol-Oim era prevista una borsa di studio di 3 euro l'ora per le ore normali di corso e 6 euro per le ore di colloquio individuale. Al fine di garantire l'accompagnamento al lavoro dei corsisti così formati sono poi stati realizzati due corsi brevi di formazione professionale per addetti alla saldatura e per operatori alberghieri. L'efficacia dell'azione formativa propedeutica è dimostrata, secondo i suoi promotori, dal fatto che "quindici su venti hanno continuato con il corso di formazione professionale vero e proprio" (D2, Agfol Veneto).

La frequenza di questi corsi da parte degli stessi allievi del corso di orientamento era inoltre incentivata dalla possibilità di ottenere dall'Oim un "*bonus* per il *placement*" di 4.000 euro. Condizione per disporre di tale somma era dimostrare di avere, entro tre mesi dalla fine del corso, o un lavoro a tempo indeterminato, o un lavoro a tempo determinato di almeno sei mesi, o un lavoro autonomo.

Di fatto nessuno dei corsisti ha ottenuto il *bonus*, a causa sia dei tempi lunghi per trovare lavoro, sia della difficoltà di essere in possesso di un contratto di lavoro, pur avendo un'occupazione. (D2, Agfol Veneto)

La partecipazione femminile a questi corsi si è dimostrata scarsa.

Al primo corso dell'Oim erano state selezionate delle donne, ma non sono venute. Anche nel corso per operatori alberghieri ne avevamo selezionate un paio, ma il centro di formazione professionale della provincia, con la quale lavoravamo per l'organizzazione del corso, ha deciso, in base a precedenti esperienze, di non inserirle perché, dato il loro numero esiguo, avrebbero creato problemi. (D1, Agfol, Veneto)

Gran parte dell'attività formativa di orientamento svolta recentemente dall'Istituto Provolo (Verona) ha invece riguardato donne immigrate.

Si è riscontrata la necessità di svolgere attività formative di orientamento volte a far conoscere anche alle donne immigrate com'è il nostro mercato del lavoro, quali sono i diritti e doveri del lavoratore, e in generale a favorire la socializzazione con il luogo e con la società locale in cui le donne immigrate vivono. (R, Istituto Provolo, Verona)

Uno dei progetti formativi realizzati è durato 40 ore, 8-10 mattine e sono stati realizzati 8 gruppi di 6-8 donne provenienti principalmente dall'Africa. Si è voluto rivolgersi in particolare alle aree decentrate della provincia di Verona (come Grezzana, Villafranca ecc.) dove minori sono le opportunità rispetto all'ambito urbano. Le donne sono state individuate attraverso l'accordo con i servizi sociali del paese. L'azione di promozione è stata di informare i servizi sociali dei paesi della provincia di Verona che c'era questa opportunità. Poi a chi si è fatto vivo per primo è stato offerto il pacchetto formativo. Alcuni sono stati esclusi. (R, Istituto Provolo, Verona)

Con alcune di queste donne e con altre che si erano presentate allo sportello informativo dell'istituto, 20 casi in tutto, si è poi proseguito con un'esperienza di tirocinio di 100 ore in aziende di pulizia, cooperative, piccola assistenza.

Per molte ciò ha significato trovare poi occupazione nel settore. Il tirocinio è servito ad abbassare quella diffidenza che spesso c'è tra datore di lavoro e cittadino straniero. (R, Istituto Provolo, Verona)

Altre attività di questo tipo, sempre per donne immigrate, ma maggiormente focalizzate sull'apprendimento della lingua italiana, sono poi state fatte dall'istituto in collaborazione con i centri territoriali permanenti.

Attraverso un nostro progetto finanziato dal Ministero del Lavoro siamo riusciti ad offrire qualcosa in più rispetto a quello che di solito viene dato dai centri territoriali: un mediatore culturale e degli incentivi alla partecipazione consistenti in un pulmino che portava le donne a scuola e le andava a prendere in aree della provincia altrimenti mal collegate (Vigasio, Soave, Bussolengo) e nella *baby sitter* che accudiva i bambini mentre erano al corso. (R, Istituto Provolo, Verona)

I risultati sono stati una maggior partecipazione ai corsi e una maggior offerta di percorsi di inserimento socio-occupazionale in aree rurali fortemente isolate, ma “purtroppo è stata un’esperienza che non si è più potuto ripetere per mancanza di canali di finanziamento” (R, Istituto Provolo, Verona).

Anche a Formazione Unindustria, a partire dal 1999, l’attività di formazione professionale vera e propria è stata integrata con altri tipi di attività di orientamento e alfabetizzazione per soggetti già occupati.

Nel 1999 sono state fatte 40 ore di alfabetizzazione, rapporto di lavoro, sicurezza, tecnologia per circa 60 stranieri occupati in una grande azienda della provincia di Treviso. Nel 2000 abbiamo fatto corsi di alfabetizzazione per 34 persone occupati in tre aziende, una metalmeccanica e due legno-arredamento. Nel 2003 abbiamo fatto alfabetizzazione per due aziende, una tessile e una metalmeccanica per un numero di circa 8 persone, di cui 6 cinesi. Nel 2004 abbiamo già realizzato per le stesse due aziende precedenti e per le stesse persone altri due corsi di alfabetizzazione. (D, Formazione Unindustria, Treviso)

A questa categoria di corsi brevi di orientamento può essere ricondotta anche molta parte dell’offerta formativa per immigrati dei centri per l’impiego e dei centri di formazione professionale provinciali.

L’accordo che istituiva l’ufficio immigrazione presso il Centro per l’impiego della Provincia prevedeva la formazione principalmente intesa come apprendimento della lingua italiana e della legislazione e della sicurezza sul posto di lavoro. (R, Cpi, Verona)

Di fatto il lavoro svolto consiste prevalentemente nel cercare di capire per ogni persona che si presenta la sua situazione globale e cercare di suddividere gli immigrati tra quelli che hanno delle esperienze documentabili per i quali facciamo un servizio di accompagnamento al lavoro e quelli che invece hanno necessità di fare una riqualificazione (R, Cpi, Verona).

Alla fine

la maggior parte dei corsi di formazione che organizziamo sono corsi di riqualificazione perché molti immigrati hanno svolto lavori in nero e dunque non hanno la certificazione che possa attestare il lavoro svolto e le abilità acquisite (R, Cpi, Verona).

Lo stesso si può dire dell'offerta di formazione professionale breve realizzata dal Cfp della provincia di Verona. Qui nel corso del 2004 sono stati fatti 6 corsi di saldatura di 30 ore (a pagamento): "Si tratta di corsi di riqualificazione per persone che hanno già svolto tale lavoro nel loro paese o qui" (D, Cfp, Verona).

Sono stati fatti anche due corsi serali di 180 ore per operatori del legno.

In questi corsi la parte teorica era dominante, 120 ore erano infatti dedicate alla formazione su usi e costumi italiani, diritti di cittadinanza, lingua italiana". A questi ultimi si è avuta anche la partecipazione di alcune donne. Tuttavia viene notato come l'inserimento occupazionale nel settore del legno risulta particolarmente difficile per le donne, forse a causa di pregiudizi che la considerano un'occupazione maschile. (D, Cfp, Verona)

In questa categoria di corsi brevi focalizzati sull'orientamento e l'accompagnamento più che sulla formazione professionale intesa in senso tradizionale possiamo includere anche le azioni previste nell'ambito del progetto, di prossima attivazione, Occupazione e servizi alla persona, promosso dal Ministero del Lavoro, da Italia Lavoro, dalla Regione Veneto e dal Patriarcato di Venezia. Il progetto si propone di intervenire nel mercato dell'assistenza domiciliare nei confronti delle persone non autosufficienti al fine di renderlo più trasparente, cioè tale per cui le prestazioni e le remunerazioni siano chiare e definite in partenza, e facilmente accessibile sia alle famiglie che hanno bisogno del servizio che ai lavoratori che sono disponibili a offrirlo (D, Coses). Per promuovere questi processi si intende puntare sulla certificazione delle competenze del personale impegnato nell'attività, da ottenere attraverso azioni di orientamento e formazione, ricorrenti e poco onerose, che permettano di combinare finalità differenti quali:

- l'attestazione delle competenze dei soggetti impegnati nell'erogazione del servizio;
- l'offerta di un sostegno nella risoluzione dei problemi a lavoratori/lavoratrici impegnati in attività coinvolgenti e costretti spesso a operare in contesti di forte isolamento;
- la raccolta e valorizzazione delle esperienze lavorative effettuate, al fine di costruire una tipologia dei fabbisogni di assistenza e delle competenze necessarie a farvi fronte.

Il progetto intende coinvolgere un *target* di circa 3.000 lavoratori/lavoratrici in un'attività di orientamento/accompagnamento con borsa di studio, che prevede un monte ore comprensivo dei colloqui individuali e degli incontri di gruppo di 21 ore per lavoratore contattato e avviato al lavoro. Di queste ore si prevede che 15 verranno erogate nella fase iniziale del processo di selezione-avviamento e 6 nei mesi successivi, a cadenza trimestrale, in incontri di gruppo che permettano di monitorare l'andamento del rapporto di lavoro, che si intende essere a tempo indeterminato, fino all'estinzione delle ragioni che ne hanno creato il fabbisogno.

2.2.6 Note conclusive

Il quadro delineato mette in luce le valenze plurime della formazione professionale rivolta agli immigrati, che del resto si caratterizza per diversi obiettivi, strumenti e modalità di realizzazione. La formazione, come già sottolineato da molta parte della letteratura, può paradossalmente rafforzare la marginalità degli immigrati nel mercato del lavoro oppure può contribuire a far uscire gli immigrati dalla spirale della marginalità promuovendo percorsi di integrazione occupazionale e sociale (Zincone, 2001).

La situazione veneta dell'offerta formativa, come quella italiana, si trova attualmente di fronte a un aumento rilevante della domanda di formazione da parte di immigrati: è questo, dunque, un momento in cui prestare particolare attenzione all'organizzazione della formazione per dar efficacia a uno dei cardini principali delle politiche attive del lavoro.

Va registrato che l'offerta formativa risente di una serie di vincoli provenienti sia dalla programmazione regionale, sia dalle regole operative del Fondo sociale europeo che ne riducono il possibile impatto sulla forza lavoro immigrata.

In particolare, spesso la conformazione della maggioranza dei corsi Fse, dato l'impegno temporale che richiedono, non permette facili relazioni tra attività formativa e contemporanea attività lavorativa strutturata: il rischio conseguente è che se si considera il processo di formazione come qualcosa di separato dalle altre fondamentali attività sociali ed economiche esso si trasformi da forma insertiva per definizione in forma emarginante (Carchedi, 1999). Questo appare oggi tanto più vero a fronte di segnali che rivelano il crearsi di nuove sacche di disoccupazione tra gli immigrati e in relazione al quadro legislativo che vincola al lavoro la presenza legale degli immigrati sul territorio nazionale.

Anche in risposta a questi vincoli si nota in positivo un'espansione dell'offerta della formazione breve finalizzata a un immediato inserimento lavorativo e spesso mirata al riconoscimento e alla certificazione di competenze già esistenti.

Altri elementi di qualità che sembrano caratterizzare l'intervento formativo in Veneto negli anni più recenti sono:

- un buon collegamento con le aziende interessate a offrire opportunità occupazionali, stabilito spesso nella fase di progettazione dell'intervento;
- la tendenza a promuovere percorsi che cercano di integrare la professionalizzazione con altri interventi, in particolare linguistici e rivolti alla dimensione orientativa e di socializzazione (conoscenza della realtà sociale e produttiva; informazione sui servizi esistenti; informazione e orientamento rispetto al lavoro);
- l'introduzione di elementi di personalizzazione del percorso formativo attraverso il peso crescente dato ai colloqui individuali;
- il tentativo di organizzare l'intervento formativo secondo l'ottica del lavoro di rete tra diversi soggetti, pubblici e privati, locali e rappresentanti delle comunità etniche, in modo da riuscire a soddisfare i molteplici bisogni dell'immigrato in formazione, dal trasporto alla casa.

Come per il contesto nazionale, anche per il Veneto rimane presente la necessità di meglio diversificare (senza separare) l'offerta formativa per i cittadini immigrati: rispetto alle figure professionali richieste dai mercati del lavoro locali, così come rispetto ai saperi e alla formazione di cui gli immigrati talvolta sono già in possesso e alle loro strategie e progetti. La ricognizione delle attività formative per gli immigrati in Veneto ha messo infatti in evidenza, soprattutto per quanto riguarda la componente femminile, una persistente polarizzazione su figure professionali di bassa qualificazione e l'incapacità di realizzare quella "valorizzazione delle risorse relazionali e delle esperienze migratorie anche in vista del dialogo interistituzionale" (Colasanto et al., 2000: 20), messa in atto invece in altri contesti locali.

Infine, la politica oggi emergente a livello regionale sembra orientarsi sempre più verso la sperimentazione di azioni di selezione e formazione all'estero, finalizzate a promuovere un modello ideale di mobilità e gestione dei flussi basato sui bisogni locali. Rimane ancora oggetto di valutazione la produttività delle prime azioni sperimentali attivate a questo scopo. Comunque, il rischio che esse corrono, come abbiamo visto, è quello di entrare in conflitto con il modello di governo dell'immigrazione esistente a livello nazionale con risultati inefficienti dal punto di vista delle risorse economiche e umane impiegate.

Enti e organizzazioni contattati

Agfol (Agenzia formazione lavoro), Regione Veneto

Associazione artigiani, Vicenza

Cfp (Centro provinciale di formazione professionale), Provincia di Verona

Coses (Consorzio per la ricerca e la formazione), Comune e Provincia di Venezia

Enaip (Ente nazionale Acli istruzione professionale), Regione Veneto
Enaip (Ente nazionale Acli istruzione professionale), sede di Verona
Enfap (Ente nazionale per la formazione e l'addestramento professionale), Regione Veneto
Formazione Unindustria, sede di Treviso
Ial, Regione Veneto
Ial, sede di Verona
Istituto Antonio Provolo, Verona
Istituto Don Calabria, Verona
Sportello e-labor, Cgil, Vicenza
Sportello immigrati, Cpi (Centro provinciale per l'impiego), Provincia di Verona
Sportello immigrati, Cpi (Centro provinciale per l'impiego), Provincia di Venezia
Veneto Lavoro, agenzia della Regione Veneto

Per tutelare la privacy degli osservatori privilegiati che gentilmente hanno acconsentito a fornirci le informazioni per questa indagine si sono omessi nel testo i loro nomi, sostituendoli con degli identificativi generici (D per “dirigente” e R per “responsabile”) e conservando il riferimento all’ente di appartenenza.