

eurac
research



**Relazione finale:
Dalla scuola al mondo del lavoro:
percorsi di transizione di giovani con
background migratorio**

Johanna Mitterhofer
Martha Jiménez-Rosano

Dalla scuola al mondo del lavoro:
percorsi di transizione di giovani con background migratorio

Johanna Mitterhofer,
Martha Jiménez-Rosano

Istituto sui diritti delle minoranze
Eurac Research
Maggio 2019

IMPRESSUM

Ringraziamo Adrian Luncke, Günther Rautz, Verena
Wisthaler e Kerstin Wonisch per i loro utili commenti.

AUTORI

Johanna Mitterhofer e Martha Jiménez-Rosano

COORDINAMENTO SCIENTIFICO

Roberta Medda-Windischer, PhD

GRAFICA

Alessandra Stefanut

ILLUSTRAZIONE

Oscar Diodoro

FOTO

5,8,14,18,24,29: Adobe Stock/olly

INFORMAZIONI

Eurac Research
Viale Druso 1
39100 Bolzano - Italia
Tel: +39 0471 055 800
Fax: +39 0471 055 099
E-mail: minority.rights@eurac.edu

Indice

4	Sintesi
5	1 I giovani con background migratorio in Alto Adige
6	1.1. Introduzione
6	1.2. Il progetto: domande di ricerca e metodologia
8	2 La seconda generazione nella ricerca
9	2.1. Definizioni e approcci
11	2.2. La seconda generazione in cifre
14	3 Costruire il proprio futuro: il ruolo della scuola
15	3.1. Discriminazione (inconsapevole) a scuola
16	3.2. Carenza di informazioni
18	4 Verso il mondo del lavoro: difficoltà e sfide
19	4.1. La seconda generazione nel mercato del lavoro: una panoramica
20	4.2. “Perché studiare? Tanto diventerai comunque una donna delle pulizie!”: aspettative insufficienti e mancanza di modelli
21	4.3. “Velo? No, grazie!” Discriminazione nella ricerca del lavoro
23	4.4. Mancanza di capitale sociale
24	5 Superare gli ostacoli: risorse e strategie della seconda generazione
25	5.1. “Essere diversi” come valore aggiunto
27	5.2. Minimizzare l’“essere diversi”
29	6 Raccomandazioni
31	6.1. Evitare le discriminazioni
32	6.2. Rafforzare il capitale sociale
33	6.3. Combattere la mancanza di informazioni
34	6.4. Valorizzare e utilizzare la diversità nella scuola e nel mondo del lavoro
35	Allegato 1: Lista anonima delle persone intervistate

Sintesi

Il numero di persone con background migratorio nate o cresciute in Alto Adige (la cosiddetta **seconda generazione**) è in aumento. (v. capitolo 2)

Giovani adulti della seconda generazione ed esperti del settore scolastico, sociale ed economico descrivono le **difficoltà nella ricerca di un lavoro**, non riconducibili a una scarsa conoscenza linguistica o alla mancanza di qualifiche professionali bensì a:

- una scarsa integrazione nella **rete** sociale del luogo, aspetto centrale nella ricerca del primo posto di tirocinio, di apprendistato o di lavoro;
- una **conoscenza limitata del mondo dell'istruzione e del lavoro** da parte dei genitori, fattore che può influire negativamente sulla scelta del percorso scolastico e lavorativo;
- la **discriminazione** da parte dei datori di lavoro, che durante la selezione penalizzano alcune persone per via del cognome straniero, del colore della pelle, del velo ecc. (v. capitoli 3 e 4)

I giovani adulti della seconda generazione utilizzano **molteplici strategie** per affrontare questi svantaggi. Per esempio, provano a “vendere” la loro diversità come un valore aggiunto (plurilinguismo, competenze interculturali), utilizzano le loro reti translocali e transnazionali per pianificare la loro carriera e per cercare un lavoro oppure minimizzano il loro “essere diversi”, per evitare che i potenziali datori di lavoro li percepiscano come “stranieri”. (v. capitolo 5)

Per riuscire ad abbattere definitivamente le barriere che ostacolano l'ingresso della seconda generazione nel mondo del lavoro, è necessario che **la politica, la società e i rappresentanti del settore dell'istruzione** mettano in atto una serie di **misure** in collaborazione con il **settore terziario**: per esempio, sostenendo iniziative di sensibilizzazione contro pregiudizi e stereotipi, favorendo la partecipazione di persone con background migratorio ai processi decisionali, promuovendo programmi specifici a favore di giovani con background migratorio (programmi di tutoraggio, tirocini ecc.) e affiancandoli maggiormente nel passaggio dalla scuola al mondo del lavoro, includendo anche i genitori. (v. capitolo 6)



1 I giovani con background migratorio in Alto Adige

I figli dei migranti rappresentano ormai un vero e proprio elemento costitutivo della società altoatesina. Sempre più persone con background migratorio, infatti, nascono o crescono in Alto Adige¹. In generale, i giovani della seconda generazione parlano correntemente almeno una delle lingue dell'Alto Adige, non presentano particolari lacune nel loro percorso scolastico o di formazione e hanno ottenuto un titolo di studio italiano. Tuttavia, nel passaggio dalla scuola al mercato del lavoro alcuni di loro incontrano ostacoli particolari, come la discriminazione e la scarsa integrazione nelle reti sociali del luogo, che rendono più difficile la ricerca di un posto di apprendistato o di un lavoro che rispecchi la loro formazione. Allo stesso tempo, i giovani provenienti da un contesto migratorio portano con sé una varietà di competenze e strumenti che li rendono particolarmente qualificati per il mercato lavorativo, quali il multilinguismo, le competenze interculturali, le relazioni transnazionali e le esperienze all'estero.

Nei prossimi decenni, sempre più altoatesini con background migratorio entreranno a far parte del mercato lavorativo locale. È quindi essenziale individuare e analizzare gli ostacoli che incontrano in questa fase, in modo da poter sviluppare misure mirate per superarli. Occorre inoltre riconoscere le competenze dei giovani con background migratorio e valorizzarle. A beneficiarne non sarebbero soltanto i giovani stessi ma anche l'economia, che da anni soffre di carenza di manodopera e per la quale i giovani con background migratorio con un'adeguata formazione possono rappresentare una risorsa importante. Le pari opportunità e la non discriminazione, inoltre, costituiscono le colonne portanti di una società democratica: impediscono che determinati gruppi di persone vengano emarginati e offrono la possibilità a tutti i cittadini di integrarsi nella società, indipendentemente dalla loro provenienza o da quella dei genitori.

1.2 IL PROGETTO: DOMANDE DI RICERCA E METODOLOGIA

Il progetto di ricerca *“Dalla scuola al mondo del lavoro: percorsi di transizione di giovani con background migratorio”*, condotto dall'Istituto sui diritti delle minoranze di Eurac Research nel periodo 2016-2019, intende dare il proprio contributo a favore delle pari opportunità e della non discriminazione di giovani con background migratorio rispondendo alle seguenti domande:

- Come affrontano il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro i giovani con background migratorio, soprattutto quelli della seconda generazione? Quali strategie adottano per riuscire a gestire questa fase di transizione?
- Quale ruolo gioca il loro background socioculturale (provenienza dei genitori, cittadinanza, religione, lingua madre o lingue madri ecc.) in questo passaggio? In quali contesti il background socioculturale viene percepito come una barriera, in quali invece viene sfruttato come una risorsa?
- Quali fattori rendono più difficile la ricerca di un posto di apprendistato o di lavoro da parte dei giovani della seconda generazione?
- Quali linee guida d'azione possono essere messe in pratica alla luce dei risultati di questo progetto di ricerca?

Per rispondere a queste domande, le ricercatrici hanno condotto 55 interviste semistrutturate con esperti del settore scolastico, sociale e lavorativo, dipendenti e datori di lavoro e 31 interviste con adolescenti e giovani adulti (23 con background migratorio, 8 senza background migratorio; v. allegato 1). Il coinvolgimento dei giovani offre una nuova prospettiva nella quale questi “non vengono considerati come oggetti del cambiamento sociale, bensì come soggetti attivi [...]”. In tal modo emergono le strategie di vita che i giovani colpiti sviluppano localmente in condizioni strutturali margina-

¹ Persone con background migratorio: persone che si sono trasferite in Italia da un altro paese o che appartengono alla seconda generazione, a prescindere da quanto tempo vivano in Italia e dal motivo della migrazione. Possono essere in possesso della cittadinanza italiana o straniera, di una doppia cittadinanza o essere apolidi.

lizzanti e discriminanti”.² Le informazioni emerse sono state poi analizzate approfonditamente da due focus group con i giovani e gli esperti.

Le 23 persone con background migratorio intervistate sono state scelte effettuando un campionamento a valanga, cercando di mantenere una distribuzione equilibrata per sesso ed età. Il paese di origine dei genitori e la nazionalità sono stati considerati come fattori secondari, anche per evitare una categorizzazione e un'analisi a priori basate sull'etnicità. Gli esperti sono stati selezionati dagli ambiti maggiormente a contatto con i giovani, ovvero il settore scolastico e linguistico (scuole, intendenze scolastiche, centri linguistici, università), sociale (servizi sociali e cooperative sociali), del lavoro giovanile, dell'orientamento (orientamento scolastico e professionale, coaching) ed economico (associazioni, collocamento, datori di lavoro). I luoghi di residenza e di lavoro degli intervistati sono distribuiti in tutto l'Alto Adige, sia nelle città che nei piccoli centri. Le interviste sono state condotte in lingua tedesca e italiana, trascritte e infine codificate e analizzate tematicamente utilizzando il software di analisi qualitativa dei dati NVivo. Sulla base delle dichiarazioni dei giovani e degli esperti intervistati, dell'analisi della letteratura scientifica e degli “esempi di buone pratiche” provenienti dal territorio nazionale e dall'estero, le ricercatrici hanno sviluppato delle proposte d'azione (presentate nel capitolo 6) per migliorare il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro da parte dei giovani con background migratorio in Alto Adige.

² „[D]ie Jugendlichen [werden] nicht als Objekte gesellschaftlichen Wandels betrachtet, sondern als handelnde Subjekte [...]. Sichtbar werden auf diese Weise Lebensstrategien, die die betroffenen Jugendlichen unter marginalisierenden und diskriminierenden strukturellen Bedingungen vor Ort entwickeln“. Miriam Yildiz, „Da sind wir Deutsche, hier sind wir Türken. Das ist schon manchmal schwer,“ in *Nach der Migration: Postmigrantische Perspektiven jenseits der Parallelgesellschaft*, ed. Marc Hill and Erol Yildiz (Bielefeld: transcript, 2015): 196 (trad.).



2

2 La seconda generazione nella ricerca

2.1. DEFINIZIONI E APPROCCI

Il concetto di “seconda generazione” può essere definito in diversi modi. Secondo l’interpretazione comune fanno parte della seconda generazione le persone i cui genitori si sono trasferiti in Italia dall’estero e che sono nate o si sono trasferite in Italia in età infantile insieme ai genitori. In generale hanno svolto, del tutto o in parte, il loro percorso scolastico in Italia e parlano correntemente italiano (nel caso dell’Alto Adige anche tedesco o ladino).³ Una definizione più ristretta del concetto di seconda generazione si riferisce invece esclusivamente alle persone, nate nel paese di arrivo, di cui almeno un genitore è un migrante. In linea con questa accezione vengono definite “generazione 1,75” le persone emigrate in età prescolare (0-5 anni), “generazione 1,5” le persone che hanno iniziato la formazione primaria nel paese di origine, ma hanno completato l’educazione scolastica nel paese di arrivo e “generazione 1,25” le persone che sono emigrate tra i 13 e i 17 anni.⁴ Nel presente studio il termine “seconda generazione” viene utilizzato facendo riferimento al primo dei due concetti sopra definiti; essendo relativamente chiaro nella sua definizione nonché generalmente accettato nel mondo della ricerca e soprattutto al di fuori del discorso accademico, sembra infatti rappresentare la categoria analitica più utile per rispondere alle domande della ricerca. Fra i ricercatori, tuttavia, il concetto di “seconda generazione” è molto dibattuto non soltanto perché può essere

interpretato in modi diversi, ma anche perché si rischia di ridurre questo gruppo eterogeneo di persone alla sola origine ed esperienza migratoria dei genitori, senza fare alcuna differenziazione in base al background socioeconomico, al livello di istruzione, al sesso ecc.⁵ Mentre alcune persone e organizzazioni della seconda generazione hanno adottato il termine e ne hanno rideterminato il significato, altri preferiscono utilizzare denominazioni alternative. È il caso della più grande associazione italiana di giovani con background migratorio, che ha deciso di chiamarsi “Coordinamento Nazionale Nuove Generazioni Italiane - CONNGI”, utilizzando un termine che fa riferimento non tanto al passato (migratorio) dei genitori, quanto al futuro delle (nuove) generazioni italiane.⁶ Altri si riferiscono invece al termine “post-migrante”:⁷ in questo modo, la migrazione non viene vista come una situazione di eccezione e le persone con background migratorio non vengono considerate come una categoria ridotta alla sola provenienza e separata dalla società “autoctona”.

A partire dagli anni ‘70, il tema della seconda generazione (così come le generazioni successive) ha assunto un ruolo di centrale importanza per la ricerca sulle migrazioni.⁸ Per molto tempo, l’attenzione principale si è concentrata sull’integrazione (o meglio, sulla mancata integrazione) dei figli dei migranti nella società maggioritaria. In quale misura si sono adeguati alle norme sociali del cosiddetto “paese ospitante”? Come si sono integrati nella scuola, nel mondo del lavoro e nella

3 Cfr. Jens Schneider, “First / Second Generation Immigrants,” *NESET II Ad Hoc Question No. 4/2016*, 2016.

4 Rubén G Rumbaut, “Ties That Bind: Immigration and Immigrant Families,” in *Immigration and the Family: Research and Policy on U.S. Immigrants*, ed. Alan Booth, Ann C. Crouter, and Nancy S. Landale (Lawrence Erlbaum Associates, 1997), 3–46.

5 Maurizio Ambrosini and Stefano Molina, eds., *Seconde Generazioni. Un’introduzione al futuro dell’immigrazione in Italia* (Torino: Edizioni Fondazione Giovanni Agnelli, 2004). Schneider, “First / Second Generation Immigrants”; Michael Eve, “I figli degli immigrati come categoria sociologica,” *Quaderni Di Sociologia*, no. 63 (2013): 35–61.

6 Coordinamento Nazionale Nuove Generazioni Italiane, “Manifesto Nuove Generazioni Italiane,” 2016, http://www.integrazionemigranti.gov.it/associazioni-g2/Documents/Manifesto_esteso_def.pdf.

7 Erol Yildiz and Marc Hill, *Nach der Migration: Postmigrantische Perspektiven jenseits der Parallelgesellschaft*, ed. Erol Yildiz and Marc Hill (Bielefeld: transcript, 2014).

8 Si veda, per esempio, Richard Alba and Victor Nee, “Assimilation Theory, Old and New,” in *Remaking the American Mainstream*, 2003; Ambrosini and Molina, *Seconde Generazioni. Un’introduzione al futuro dell’immigrazione in Italia*; Frans Lelie (Eds.) Maurice Crul, Jens Schneider, “The European Second Generation Compared,” *Miscoe Dissertations*, Amsterdam University Press, 2012; Anastasia Christou and Russell King, “Imagining ‘Home’: Diasporic Landscapes of the Greek-German Second Generation,” *Geoforum* 41, no. 4 (July 2010): 638–46, doi:10.1016/j.geoforum.2010.03.001; Peggy Levitt, “Roots and Routes: Understanding the Lives of the Second Generation Transnationally,” *Journal of Ethnic and Migration Studies* 35, no. 7 (August 2009): 1225–42, doi:10.1080/13691830903006309; Alejandro Portes and Min Zhou, “The New Second Generation: Segmented Assimilation and Its Variants,” *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 530 (1993): 74–96; Susanne Wessendorf, “Local Attachments and Transnational Everyday Lives: Second Generation Italians in Switzerland,” *Global Networks* 10, no. 3 (2010): 1470–2266; Nicola Barban et al., “I figli degli stranieri in Italia fra assimilazione e disuguaglianza,” (2008); Enzo Colombo, *Figli di migranti in Italia. Identificazioni, relazioni, pratiche* (Turin: UTET, 2010).

società civile? Alejandro Portes e Rubén Rumbaut hanno sviluppato la teoria dell'“assimilazione segmentata”⁹ per consentire una visione differenziata dei diversi fattori che influenzano a vari livelli l'integrazione dei figli dei migranti. Secondo questa teoria esistono tre percorsi di assimilazione: un'assimilazione ai valori della classe media “autoctona”; un assorbimento dei valori e della cultura delle “subculture” urbane (*downward assimilation*); un orientamento ai valori, all'identità e alle reti sociali del proprio gruppo etnico nel paese di accoglienza, con la possibilità di assicurarsi un certo benessere socioeconomico e di evitare una discesa sociale (acculturazione selettiva). Ma questo primo modello di assimilazione è tutt'altro che indiscusso ed è stato più volte esaminato, rielaborato e modificato. Il sociologo italiano Enzo Colombo, per esempio, critica l'enfasi posta dal modello sull'integrazione nel mercato del lavoro e sull'ascesa sociale, come anche il ruolo centrale attribuito alla dimensione etnica. A suo avviso sono invece il contesto socioeconomico e la posizione giuridica di una persona (il possesso o meno del permesso di soggiorno o della cittadinanza) a essere spesso più rilevanti dell'etnia.¹⁰ Colombo, inoltre, mette in discussione il modello poiché descrive una società maggioritaria dominante e omogenea, che è in grado di assimilare i migranti ed è disposta a farlo. Al contrario, secondo lui, i valori e la cultura della società maggioritaria sono più eterogenei, e spesso risulta difficile distinguere chiaramente fra “paese di provenienza” e “paese di accoglienza”. A partire dagli anni '90, la letteratura scientifica del settore si è concentrata sulla complessità e sulle sfumature della società contemporanea globalizzata, postmoderna e transnazionale e sulle conseguenze di questa complessità sulla società maggioritaria e sulle minoranze. Concetti come quello di “trasmigrazione”¹¹ spiegano come i migranti (e soprattutto i loro figli) mettano in atto una moltitudine di strategie per costruire e rafforzare legami e collegamenti transnazionali e diasporici tra il paese di origine e la nuova patria. Le persone con background migratorio non devono necessariamente scegliere una cultura e abbandonare l'altra, ma possono adottare elementi culturali diversi in modo strategico a seconda delle circostanze.¹²

In un mondo in cui le connessioni globali e le relazioni

transnazionali non riguardano più soltanto le persone con background migratorio, in cui l'ibridismo e la mobilità stanno sostituendo sempre più la stabilità e la sedentarietà, il migrante, secondo Enzo Colombo, diventa il pioniere di determinate trasformazioni sociali che prima o poi riguarderanno tutti.¹³ In questo contesto, i figli dei migranti giocano un ruolo particolarmente importante. Gli elementi che costituiscono la loro identità derivano non soltanto dalla cultura dei genitori, ma anche dal contesto locale in cui crescono e dai movimenti transnazionali globali. Non ereditano in automatico la “diversità” e le “radici” dei genitori, ma non si adattano nemmeno alla società maggioritaria in cui vivono senza opporsi, tracciando piuttosto nuove identità collettive. Pertanto, ai fini dell'analisi, è importante non trattare i giovani appartenenti alla seconda generazione come un gruppo unitario con un'identità fissa. Occorre piuttosto considerarli come attori individuali e consapevoli che costruiscono e decostruiscono quotidianamente e strategicamente identità, relazioni e confini, combinando il locale con il globale e attribuendo attivamente un senso al loro “essere diversi”, senza però permettere che questo diventi un elemento distintivo della loro identità. Sebbene siano spesso percepite come “diverse” dalla società maggioritaria, le persone con background migratorio gestiscono gli elementi della loro identità relativi a tale diversità in modo consapevole, esaltandoli o negandoli pragmaticamente a seconda delle situazioni e usandoli come strategie quotidiane di inclusione e di opposizione alla discriminazione. In questo modo provano a cambiare tutte quelle associazioni ed etichette che sono legate a quest'identità.

L'attenzione posta sulle persone della seconda generazione quali attori strategici e consapevoli apre una nuova prospettiva su un gruppo di popolazione che viene spesso presentato nei media e nel discorso sociale come un “gruppo problematico”: da un lato disoccupati, studenti che vanno male a scuola, “baby gang”, criminali e persone radicalizzate e dall'altro coloro che sono discriminati, esclusi o vittime di un sistema che ha fallito. Sebbene esistano certamente forme di discriminazione (strutturale e di altro tipo), occorre evitare che questo fenomeno e quello della devianza vengano associati in modo immediato e irriflessivo alla seconda generazione.

9 Alejandro Portes and Rubén G. Rumbaut, *Legacies: The Story of the Immigrant Second Generation* (Berkeley: University of California Press, 2001); Rubén G. Rumbaut and Alejandro Portes, *Ethnicities: Children of Immigrants in America* (Berkeley: University of California Press, 2001).

10 E Colombo, “Molto più che stranieri, molto più che italiani. Modi diversi di guardare ai destini dei figli di immigrati in un contesto di crescente globalizzazione,” *Mondi Migranti*, 2007.

11 Nina Glick Schiller, Linda Green Basch, and Cristina Szanton Blanc, “Transnationalism: A New Analytical Framework for Understanding Migration,” *Annals of the New York Academy of Sciences* 645 (1992): 1–24; Peggy Levitt, “Redefining the Boundaries of Belonging: Thoughts on Transnational Religious and Political Life” (La Jolla, 2002).

12 Mary C. Waters and Peggy Levitt, eds., *The Changing Face of Home: The Transnational Lives of the Second Generation* (New York: Russell Sage Foundation, 2002).

13 Colombo, “Molto più che stranieri, molto più che italiani”

Il presente progetto di ricerca si basa su queste considerazioni teoriche e concettuali al fine di analizzare le strategie individuali dei giovani della seconda generazione nel loro percorso dalla scuola al mondo del lavoro in Alto Adige. Concentrandosi sulle risorse di queste persone e non sulle loro debolezze, il progetto mira a dare un contributo costruttivo¹⁴ per una migliore comprensione della seconda generazione (e delle generazioni successive), un argomento finora relativamente poco approfondito in Alto Adige.¹⁵

2.2. LA SECONDA GENERAZIONE IN CIFRE

Quante persone della seconda generazione vivono in Alto Adige? Le statistiche ufficiali forniscono solo informazioni limitate, in quanto distinguono principalmente tra cittadini italiani e stranieri, senza indicare il paese di nascita o l'età di arrivo in Italia. Tuttavia, i dati mostrano chiaramente che il numero delle persone nate in Italia, con cittadinanza straniera e residenti in Alto Adige è in costante crescita. Alla fine del 2016 erano circa 6.750, soprattutto minorenni: degli "stranieri residenti" in Alto Adige, infatti, è nato in Italia solo l'1% circa dei maggiorenni (400 su un totale di 37.787) e il 65,5% dei minorenni (circa 6.250 su un totale di 9.538), la maggior parte dei quali in Alto Adige.

Dal confronto con i dati degli ultimi anni emerge chiaramente la crescita costante dei minori con background migratorio nati in Alto Adige. Infatti, mentre nel 1999 la maggior parte di loro era nata all'estero, nel 2016 la maggioranza è nata in Alto Adige:

Un altro dato significativo riguardo la crescita dei giovani della seconda generazione è quello relativo ai bambini e ragazzi con background migratorio che frequentano gli asili e le scuole dell'Alto Adige. Fra gli iscritti alle scuole dell'infanzia, infatti, la percentuale di bambini con cittadinanza straniera è passata dall'1,1% dell'anno scolastico 1995/1996 al 13,9% del 2017/2018. Nelle scuole primarie, invece, nello stesso periodo si è passati dallo 0,8% al 12,8 %, mentre nelle scuole secondarie di primo grado dallo 0,5% all'11,1%. Per quanto riguarda le scuole secondarie di secondo grado, nel 1995/1996 gli studenti stranieri iscritti erano lo 0,4%, mentre nel 2017/2018 erano l'8,4% del totale. Particolarmente indicativi sono i dati riguardanti il luogo di nascita dei bambini e ragazzi in questione: nel 2015/2016, infatti, il 44,3% degli studenti con background migratorio iscritti alla scuola secondaria di primo grado era nato in Italia, così come il 67% dei bambini che frequentavano la scuola primaria. Fra gli iscritti alla scuola dell'infanzia, invece, era addirittura l'82,2% di tutti i bambini provenienti da un contesto migratorio.¹⁶

Questa crescita del numero di persone con background migratorio nate in Alto Adige senza cittadinanza italiana

¹⁴ Cfr. Hans Karl Peterlini and Lynne Chisholm, *Aschenputtels Schuh. Jugend und Interkulturelle Kompetenz in Südtirol/Alto Adige* (Bozen: Edizione Alpha Beta Verlag, 2012), 87.

¹⁵ Si veda, per esempio, Hans Karl Peterlini, „Schnittstellen der Jugendforschung: Bestandsaufnahme, Bedürfnisse und Utopien am Beispiel Südtirol,” in „Gesprächskreis für Jugendforschung“, *Freie Universität Bozen*, 31. Jänner 2012 (Bozen, 2012), 1–27; Hans Karl Peterlini e Lynne Chisholm, *Aschenputtels Schuh. Jugend und Interkulturelle Kompetenz in Südtirol/Alto Adige* (Bozen: Edizione Alpha Beta Verlag, 2012); Adel Jabbar, „Frizioni e Confini: Parole di Seconde Generazioni” (Bolzano, 2007); Dorothy Louise Zinn, *Migrants as Metaphor. Institutions and Integration in South Tyrol's Divided Society* (Roma: Centro Informazione Stampa Universitaria, 2018); Osservatorio Provinciale sulle Immigrazioni, ed., *Giovani immigrati in Alto Adige: Ricerca sull'integrazione dei giovani di nazionalità straniera nati o cresciuti in provincia di Bolzano* (Bozen, 2006). Inoltre, la seconda generazione è stata anche al centro di vari progetti, come ad esempio Sarah Trevisiol e Matteo Veggetti, *Insiders-Outsiders*, 2014, <https://www.youtube.com/watch?v=fO4fTyhbbyk>; Jugendzentrum Papperlapapp, ed., *No Strano - Grundlagen, Erfahrungsberichte und Praxis interkultureller Jugendarbeit* (Raetia, 2012).

¹⁶ ASTAT, „Stranieri nelle scuole della provincia di Bolzano 1995/96-2015/16” (Bolzano, 2017).

riflette l'evoluzione dell'Italia nel suo complesso: tra il 1993 e il 2014, infatti, è nato in Italia quasi un milione di bambini della seconda generazione in senso stretto.¹⁷ Il 72,7% di tutti i minori stranieri è nato in Italia, con la quota più alta (93,5%) nei bambini della fascia 0-5 anni, mentre fra i ragazzi di età compresa fra i 14 e i 17 anni la

percentuale ammonta al 24%.

Quasi il 90% delle persone con background migratorio nate in Italia acquisisce la cittadinanza italiana al raggiungimento della maggiore età (la maggior parte di loro per effetto dell'acquisizione della cittadinanza italiana da parte dei genitori naturalizzati o su propria richiesta

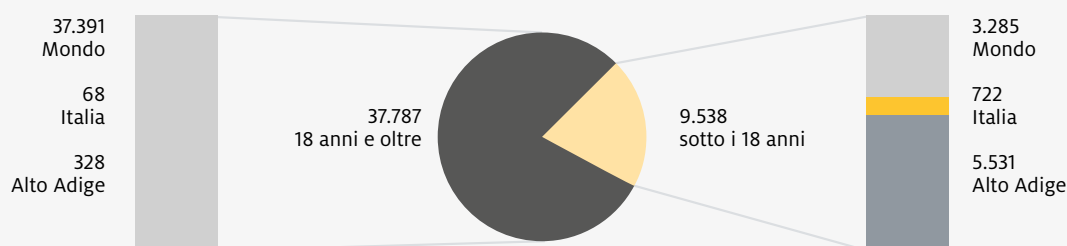


Fig. 1: Stranieri residenti per classe di età e luogo di nascita - 2016. Fonte: ASTAT, astatinfo 67, 12/2017.

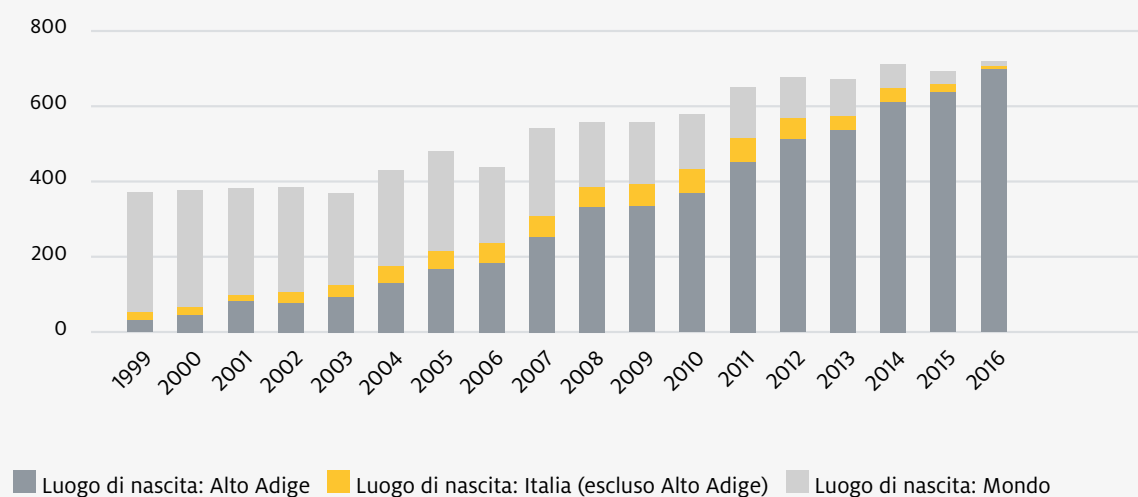


Fig. 2: Minori stranieri residenti per anno e luogo di nascita - 2016. Fonte: ASTAT, astatinfo 67, 12/2017.

¹⁷ ISTAT, "Rapporto Annuale 2016 - La Situazione Del Paese" (Roma, 2016).

al compimento dei 18 anni).¹⁸ Mentre nel 2011 erano circa 11.000 persone, tre anni dopo erano già 50.000, ovvero il 4% di tutti i bambini e ragazzi nella fascia 0-19 anni che vivevano in Italia. Tuttavia, queste persone con background migratorio naturalizzate sono escluse dalle cifre di cui sopra, le quali si riferiscono solamente a cittadini non italiani. Per questo motivo, attualmente non è presente un conteggio esatto del numero di persone appartenenti alla seconda generazione.

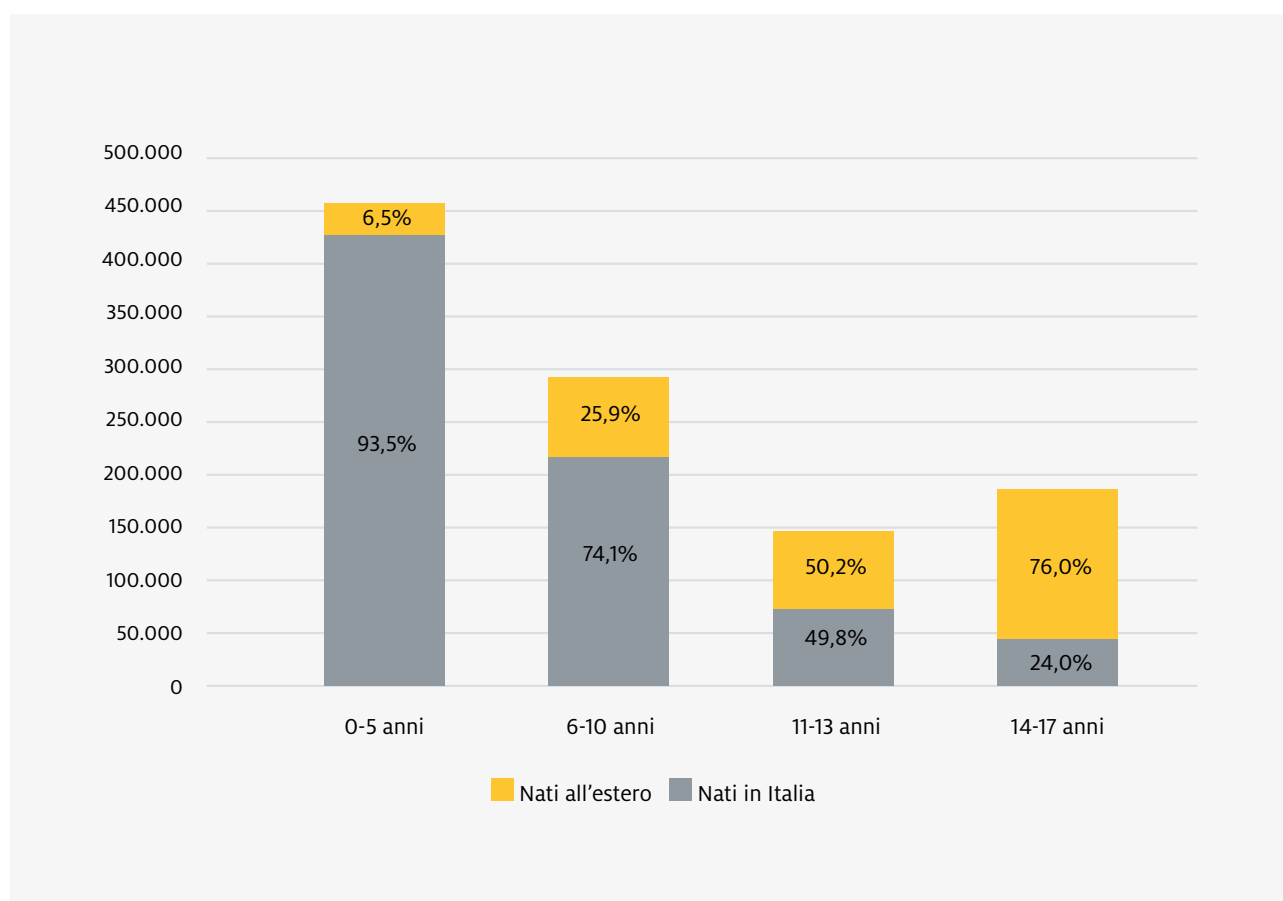
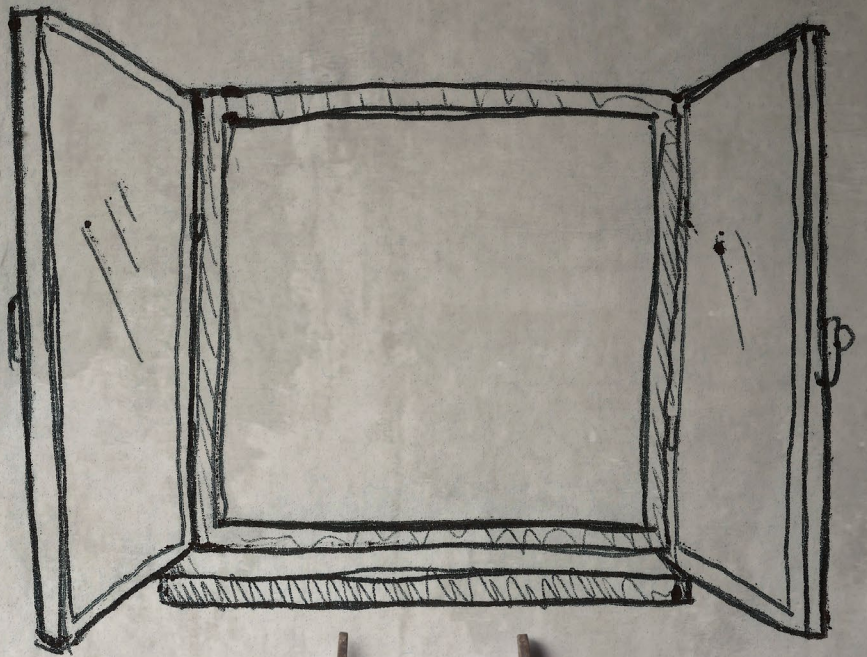


Fig. 3: Minori stranieri residenti nati in Italia e all'estero per classe di età - Anno 2014. Fonte: Istat, Rapporto 2016: La situazione del paese.

¹⁸ Ibid. La cittadinanza italiana è basata sul principio dello ius sanguinis, ovvero del cosiddetto diritto di sangue: un bambino ottiene la cittadinanza italiana alla nascita se almeno uno dei genitori è cittadino italiano. I bambini nati sul territorio italiano da genitori stranieri possono richiedere la cittadinanza italiana quando raggiungono la maggiore età. Tuttavia, tale richiesta deve avvenire entro un anno dal compimento dei 18 anni e il richiedente deve aver vissuto in Italia senza interruzioni. Per molti giovani della seconda generazione questo rende molto più difficile l'acquisizione della cittadinanza, con conseguenze spesso molto gravi.



3

3 Costruire il proprio futuro: il ruolo della scuola

La scuola è il luogo dove bambini e giovani trascorrono gran parte del loro tempo. È in grado di trasmettere non soltanto competenze professionali ma anche sociali ed esercita un'influenza significativa sulla vita futura degli alunni. La scuola è anche l'istituzione che vive e modella le diversità di ogni tipo in modo concreto e quotidiano e che conosce al meglio le sfide affrontate dai bambini e dai giovani provenienti da un contesto migratorio. È quindi una sorta di precursore degli sviluppi nel campo della migrazione e dell'inclusione. Oltre a una molteplicità di corsi di aggiornamento per insegnanti riguardo a queste tematiche, le scuole altoatesine offrono progetti specifici e organizzano iniziative adattate alle esigenze degli alunni con background migratorio. Inoltre, gli insegnanti investono molto del loro tempo per seguire gli studenti con background migratorio:

*Oltre al mio lavoro normale scolastico ho dedicato molto del mio tempo libero a loro. ... E altri colleghi insieme a me, su base volontaria, perché ci piacevano molto questi ragazzi. Alfabetizzazione, aiutarli nel fare compiti, E abbiamo dedicato molto tempo. ... Molte mi vedevano come mamma. C'è una persona che lo ha detto veramente. "Lei è stata come una mamma per noi." Me lo ricordo con tenerezza e commozione.*¹⁹

Oltre a questi sviluppi positivi, nel settore scolastico sono presenti anche alcuni aspetti che potrebbero essere migliorati. Nelle pagine seguenti ne verranno analizzati due: in primo luogo la tendenza, osservata in tutta Europa, a valutare inconsapevolmente gli studenti provenienti da un contesto migratorio in modo peggiore rispetto ai loro compagni senza background migratorio, nonché a indirizzarli maggiormente verso istituti professionali; in secondo luogo la carenza di informazioni, nei genitori con background migratorio, riguardo alla scelta del percorso scolastico e lavorativo dei loro

figli. La combinazione di questi due problemi fa sì che i giovani provenienti da un contesto migratorio intraprendano spesso un percorso formativo o professionale che non sempre rispecchia le loro capacità e i loro punti di forza.

3.1. DISCRIMINAZIONE (INCONSAPEVOLE) A SCUOLA

Diverse ricerche dimostrano che, in confronto agli studenti italiani, gli alunni con cittadinanza non italiana ripetono con frequenza maggiore l'anno scolastico, abbandonano più spesso il loro percorso di studi e ottengono voti mediamente più bassi. Questo vale in particolare per gli alunni che si sono trasferiti in Italia nella tarda infanzia o nell'adolescenza.²⁰ In Alto Adige la percentuale di ripetenti tra gli studenti con cittadinanza straniera è del 27,8%, contro il 10,8% degli alunni italiani. Tuttavia, analizzando questi dati più attentamente emerge che fra gli studenti nati all'estero la percentuale di coloro che hanno dovuto ripetere almeno un anno scolastico è del 30,5%, mentre fra gli alunni nati in Italia è del 18,3%.²¹ Anche nei test INVALSI gli alunni con cittadinanza straniera ottengono risultati peggiori della media, e fra loro sono nuovamente gli studenti nati in Italia a raggiungere un punteggio migliore di quelli nati all'estero.²² I motivi alla base di questa tendenza sono complessi: gli studenti con background migratorio provengono da un contesto socioeconomico più debole rispetto ai loro compagni di classe italiani, i genitori hanno spesso un livello di istruzione basso e la comunicazione fra questi ultimi e il personale scolastico è spesso ostacolata dalle loro difficoltà linguistiche. Inoltre, a parità di rendimento scolastico, livello di istruzione dei genitori e contesto socioeconomico, gli studenti con background migratorio tendono a intraprendere percorsi di formazione maggiormente

¹⁹ Intervista 17, insegnante, scuola secondaria di secondo grado in lingua italiana.

²⁰ Sullo svantaggio scolastico dalla seconda generazione si veda, per esempio, Davide Azzolini e Carlo Barone, "Tra vecchie e nuove disuguaglianze: la partecipazione scolastica degli studenti immigrati nelle scuole secondarie superiori in Italia," *Rassegna Italiana di Sociologia* 4 (2012): 687–718, doi:10.1423/38936; Elena Besozzi e M.T. Tiana, eds., *Insieme a scuola 3. La terza indagine regionale* (Milano: Fondazione ISMU, 2005); Luca Queirolo Palmas, *Prove di Seconde Generazioni: Giovani di origine immigrata tra scuole e spazi urbani* (FrancoAngeli, 2006); Oliviero Casacchia et al., eds., *Studiare insieme, crescere insieme?: Un'indagine sulle seconde generazioni in dieci regioni italiane* (Milano: Franco Angeli, 2008); Eleonora Mussino e Salvatore Strozza, "The Delayed School Progress of the Children of Immigrants in Lower-Secondary Education in Italy," *Journal of Ethnic and Migration Studies* 38, no. 1 (2012): 41–57, doi:10.1080/1369183X.2012.640014; Graziella Favaro e Monica Napoli, *Ragazze e ragazzi nella migrazione adolescenti stranieri: Identità, racconti, progetti* (Guerini studio, 2004).

²¹ ASTAT, "Integrazione scolastica e sociale delle seconde generazioni", AstatInfo (Bolzano, 2016).

²² Si veda anche Mariagrazia Santagati e Vinicio Ongini, *Alunni con cittadinanza non italiana tra difficoltà e successi* (Milano: Fondazione ISMU, 2015).

orientati all'inserimento professionale rispetto a quelli non provenienti da un contesto migratorio.²³ Ciò non è dovuto necessariamente alle loro scarse conoscenze linguistiche o al fatto che per motivi economici i loro genitori preferiscano questo percorso di formazione più breve e un ingresso anticipato nel mondo del lavoro²⁴, bensì a un fenomeno di discriminazione istituzionale, seppur spesso inconsapevole.²⁵ Le difficoltà linguistiche, non impossibili da superare, vengono spesso considerate alla stregua delle difficoltà scolastiche in generale.²⁶ Di conseguenza, il potenziale degli studenti della seconda generazione viene generalmente sottovalutato: anche a parità di rendimento scolastico, infatti, alla fine della scuola media si tende a consigliare loro di scegliere un istituto professionale o tecnico molto più frequentemente rispetto agli alunni senza background migratorio.²⁷

Gli intervistati che lavorano nel settore scolastico erano in parte a conoscenza di questo fenomeno, come mostra il seguente commento:

*Nell'orientamento per gli studenti della terza media c'è qualcosa che non funziona. I consigli dati agli studenti e alle studentesse con background migratorio Consigliando a gran parte di loro di iscriversi a un istituto professionale non si riconoscono, come dire, le competenze e le capacità che possiedono.*²⁸

Fra i molti fattori che influenzano la scelta della scuola (per esempio, la scuola scelta da amici o fratelli maggiori, le informazioni informali dei diversi istituti, le esperienze di ex studenti ecc.), ci sono senza dubbio le raccomandazioni degli insegnanti. Da un lato esse dovrebbero semplicemente servire a prendere una decisione senza necessariamente determinarla. Dall'altro, tuttavia, il consiglio degli insegnanti risulta essere decisivo soprattutto per gli studenti i cui genitori non hanno completato gli studi nel paese di arrivo e hanno un accesso limitato alle informazioni informali riguardo alle diverse tipologie di scuola, ai diversi profili

professionali ecc. Per evitare discriminazioni è quindi di fondamentale importanza una formazione mirata degli insegnanti che si occupano dell'orientamento, così come un'analisi differenziata dei punti di forza e dei punti deboli degli alunni e la presa di coscienza dei propri pregiudizi riguardo alle prospettive di carriera dei giovani con background migratorio. Queste soluzioni, tuttavia, sono spesso difficili da attuare con le risorse a disposizione delle scuole.

3.2. CARENZA DI INFORMAZIONI

Per quanto riguarda la comunicazione con i genitori con background migratorio, gli insegnanti e i dirigenti scolastici intervistati ritengono che sia necessario un ampliamento dei servizi di orientamento scolastico per rispondere non solo alle esigenze degli alunni, ma anche a quelle dei genitori stessi. Questo vale per tutte le famiglie, ma è particolarmente importante per coloro che non conoscono bene il mondo locale in campo formativo e professionale. Inoltre, i servizi di orientamento scolastico e professionale offerti raggiungono i giovani con background migratorio e i loro genitori in misura notevolmente inferiore rispetto a quelli che non provengono da un contesto migratorio, anche se sono i primi, solitamente, ad averne maggiore necessità.²⁹

*Esiste l'orientamento, sì, ma potrebbe essere migliorata la comunicazione. Il lavoro con le famiglie - siamo tutti oberati di lavoro, sempre tutti, ... che tante cose si fanno in modo superficiale...*³⁰

Spesso alle famiglie manca una visione d'insieme delle diverse possibilità di formazione, e questo complica la ricerca di una scuola che rispecchi i punti di forza e le aspettative dei loro figli.

Allora se parliamo di seconda generazione, la mia sensazione, per finire anche il discorso di prima, sono le famiglie che

²³ Barban et al., "I Figli Degli Stranieri in Italia Fra Assimilazione e Disuguaglianza"; Azzolini e Barone, "Tra vecchie e nuove disuguaglianze: la partecipazione scolastica degli studenti immigrati nelle scuole secondarie superiori in Italia"; Colombo, *Figli di Migranti in Italia. Identificazioni, relazioni, pratiche*; Maurice Crul, Jens Schneider e Frans (Eds.) Lelie, "The European Second Generation Compared: Does the Integration Context Matter?," *Imiscoe Research, Amsterdam University Press*, 2012.

²⁴ Barban et al., *I figli degli stranieri in Italia fra assimilazione e disuguaglianza*.

²⁵ Yildiz and Hill, *Nach der Migr. Postmigrantische Perspekt. jenseits der Parallelgesellschaft*: 175-6.

²⁶ Acquistapace (2014) in Dorothy Louise Zinn, *Migrants as Metaphor. Institutions and Integration in South Tyrol's Divided Society* (Roma: Centro Informazione Stampa Universitaria, 2018):42, 96.

²⁷ Barban et al., "I figli degli stranieri in Italia fra assimilazione e disuguaglianza", F Antonelli e G Guerzoni, "La scuola, la strada, i figli dell'immigrazione," *Educazione Interculturale*, "Culture, Esperienze, Progetti" 10, no. 1 (2012): 59-74.

²⁸ Intervista 47, collaboratrice, Centro linguistico.

²⁹ Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung and Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, "Bildungs- Und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht" (Wien, 2008).

³⁰ Intervista 18, insegnante, scuola secondaria di primo grado in lingua italiana.

devono essere educate. Devono essere educate molto anche nell'orientamento dei ragazzi perché a volte ci sono delle famiglie che automaticamente mandano i figli, più o meno dove sanno – o credono – che dopo possano trovare il lavoro Non sempre magari sono le scuole adatte ai loro figli.³¹

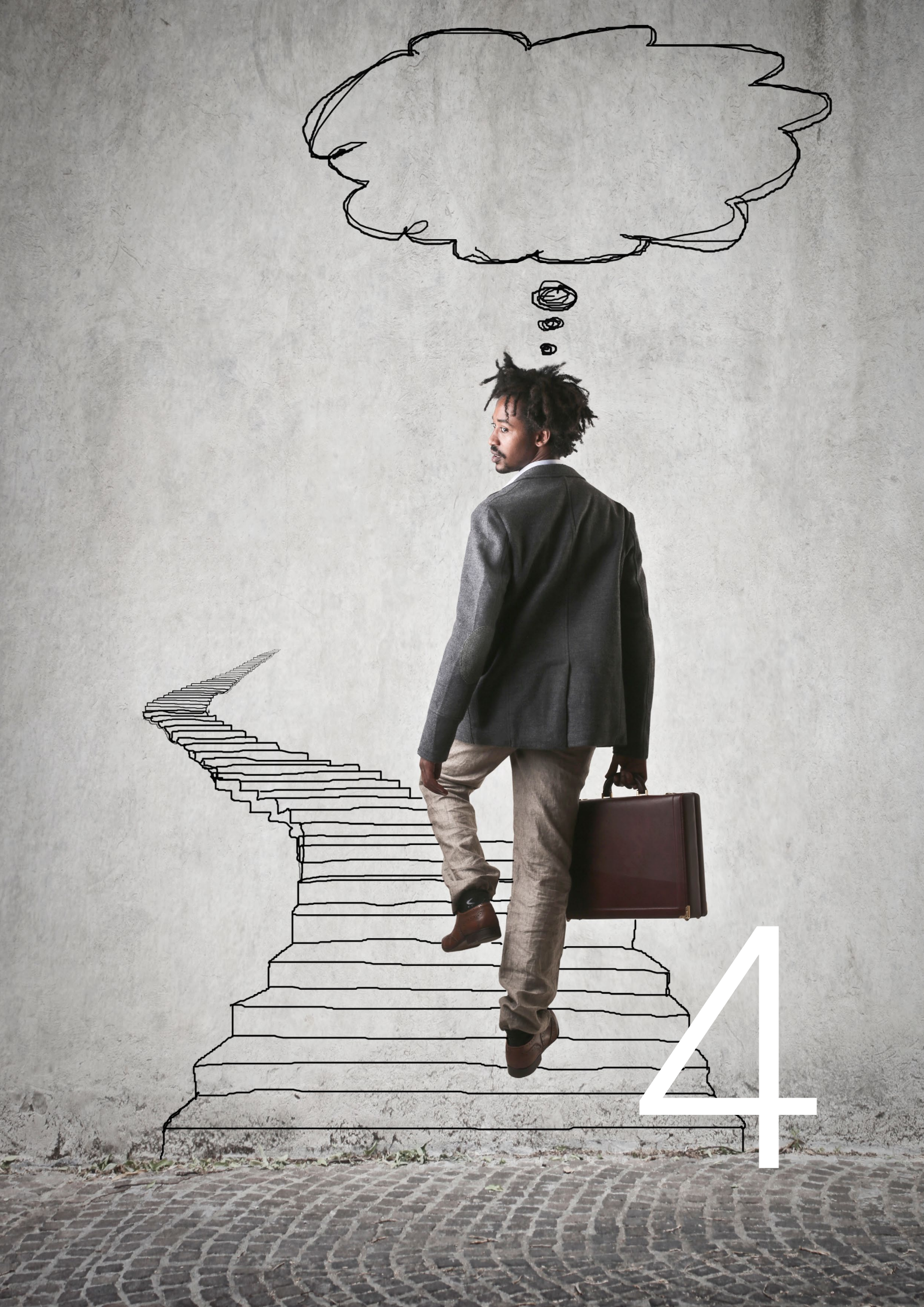
Vengono qui [nell'istituto professionale] perché forse hanno degli amici che frequentano la nostra scuola, o perché i genitori li hanno mandati qui. ... All'inizio cerco di chiarire con loro questo aspetto, e intanto li mando all'Ufficio Orientamento scolastico e professionale, in modo che sappiano quali opportunità hanno in Alto Adige. Alcuni di loro poi cambiano scuola.³²

L'orientamento scolastico svolge un ruolo centrale nel definire il futuro formativo di bambini e adolescenti e può contribuire alla “segregazione” della seconda generazione nei soli percorsi di formazione professionale o tecnica. Per questo motivo è necessario che le scuole e i servizi di orientamento esterni prendano atto della discriminazione (inconsapevole) subita dagli studenti con background migratorio e adottino misure di sensibilizzazione per contrastarla. Inoltre, è necessaria una comunicazione più efficace con i genitori, anche attraverso l'uso di mediatori culturali, per riuscire ad informarli sulla diversità delle opportunità di formazione e di carriera in Alto Adige e sull'importanza di un diploma di maturità, favorendo quindi una maggiore consapevolezza nella scelta della scuola o dell'occupazione.³³

31 Intervista 9, insegnante, scuola secondaria di secondo grado in lingua italiana.

32 Intervista 84, insegnante, istituto professionale in lingua tedesca.

33 A tal riguardo si veda anche l'intervento di Paula Maria Ladstätter, garante per l'infanzia e l'adolescenza: “L'Istituto provinciale di statistica, ASTAT, lo scorso anno ha pubblicato un'indagine in cui risulta che sono soprattutto i giovani figli d'immigrati, che vivono in Alto Adige come prima o seconda generazione, a essere colpiti da povertà o emarginazione. È lì che bisogna intervenire con una certa urgenza, come richiede la Garante per l'infanzia e l'adolescenza: “Questi giovani sono in fase di crescita e non hanno la possibilità di condurre la loro vita in maniera uguale agli altri. Essi diventano aggressivi e pesano sulla società in maniera negativa”. Nel complesso i giovani necessitano di possibilità di dialogo nell'ambito della scuola, di operatori esperti nel settore giovanile e streetworker che siano motivati, e di informazioni chiare e semplici, aggiunge Paula Maria Ladstätter. (http://www.garanteinfanzia-adolescenza-bz.org/it/media/comunicati-stampa.asp?aktuelles_action=4&aktuelles_article_id=615872).



4

4 Verso il mondo del lavoro: difficoltà e sfide

4.1 LA SECONDA GENERAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO: UNA PANORAMICA

In Alto Adige le persone della fascia di età compresa tra i 15 e i 24 anni classificate come occupate sono circa 17.900. Su una popolazione di circa 57.900 unità tra i 15 e i 24 anni, questo dato corrisponde ad un tasso di occupazione pari al 30,8%. Circa 37.600 persone che rientrano in questa fascia non sono attive sul mercato del lavoro, ma sono perlopiù impegnate ancora negli studi.³⁴ Nell'anno 2015, il tasso di disoccupazione giovanile si è attestato all'11,9%. Questo valore si colloca nettamente al di sotto della media europea, ma è superiore a quello dei paesi tedescofoni vicini. Allo stesso tempo, però, è decisamente inferiore al tasso di disoccupazione giovanile dell'Italia (40,3%).³⁵ Circa 5.100 giovani altoatesini tra i 15 e i 24 anni non sono né occupati né inseriti in un percorso di istruzione o di formazione. Fa parte di questo gruppo dei cosiddetti NEET („Not in Employment, Education or Training“) l'8,8% dei ragazzi in questa fascia di età. Questa percentuale è nettamente inferiore alla media europea, corrisponde a circa un terzo del valore italiano pari al 21,4%³⁶ ed è leggermente maggiore di quella registrata in Austria.

Nel 2017, più del 16% di tutti gli occupati era costituito da cittadini stranieri. In realtà, il numero di persone con background migratorio nel mercato del lavoro è più elevato, dal momento che nella categoria „popolazione locale“ rientrano tutte le persone con un passaporto italiano, anche quelle (recentemente) naturalizzate.³⁷

Questa panoramica statistica non entra nello specifico della situazione dei giovani della seconda generazione nel mercato del lavoro: per questo motivo è necessario osservare il contesto italiano ed europeo. Diversi studi relativi al passaggio dei giovani dalla scuola al mondo del lavoro evidenziano come i giovani della seconda generazione riscontrino particolari difficoltà in questa fase.

Da un lato, uno studio di Eurostat del 2014 sottolinea che a livello europeo i figli di migranti di età compresa tra i 25 e i 54 anni, soprattutto quelli della seconda generazione, possiedono un grado di istruzione più elevato rispetto ai coetanei che non hanno un background migratorio.³⁸ Dall'altro, nonostante l'elevato grado di istruzione le persone con un background migratorio incontrano problemi nel mercato del lavoro dell'UE: fra le persone altamente qualificate, infatti, la disoccupazione colpisce molto più frequentemente coloro che sono nati all'estero rispetto ai loro colleghi nati sul territorio nazionale. Inoltre, più di un terzo di tutti i migranti della prima generazione con un diploma di laurea ha trovato un lavoro che non corrisponde al proprio grado di istruzione. Per la popolazione locale, con o senza un background migratorio, questo valore si attesta invece a un quinto. Queste differenze sono dovute a ostacoli strettamente legati alla migrazione, come le barriere linguistiche, il mancato riconoscimento di titoli di studio stranieri e delle esperienze lavorative svolte all'estero, le limitazioni legali e le discriminazioni fondate sulla religione o su altri fattori (colore della pelle, paese d'origine, ecc.). Un confronto della situazione lavorativa dei cittadini italiani e stranieri (anche in questo caso le statistiche non differenziano tra persone della prima e della seconda generazione) evidenzia inoltre che, in generale, i cittadini non italiani accedono prima al mondo del lavoro e hanno contratti più stabili, tuttavia guadagnano meno, sono troppo qualificati per il loro posto di lavoro e seguono orari lavorativi più sfavorevoli rispetto ai colleghi italiani. Ciò è dovuto non soltanto alla necessità di queste persone di trovare un lavoro per poter prolungare il permesso di soggiorno, ma anche a possibili difficoltà economiche o alla mancanza di familiari nel paese di accoglienza.³⁹

Anche la mobilità intergenerazionale e la crescita lavorativa e sociale sono spesso limitate per i figli dei

³⁴ ASTAT, „Indagine sui giovani: valori, stili di vita e progetti per il futuro dei giovani altoatesini“ (Bolzano, 2016).

³⁵ Ibid.

³⁶ Ibid.

³⁷ AFI-IPL, „Ritratto IPL della forza lavoro: L'Alto Adige nel confronto europeo“, AFI-IPLZoom (Bolzano, 2017).

³⁸ Il 38,5% di questi era in possesso di un diploma di laurea contro il 30,9%. Le differenze più evidenti si sono riscontrate in Italia (26,7% contro 19,1%), Portogallo (45,2% contro 23%) e Gran Bretagna (46,8% contro 36,4%). Anche rispetto alle persone della prima generazione, quelle della seconda hanno più spesso un diploma di laurea: 37% contro 30% (Italia: 26,7% contro 12,7%). Eurostat, „First and Second-Generation Immigrants - Obstacles to Work“ (Brussels, 2016).

³⁹ Fondazione Leone Moressa, „La condizione occupazionale dei giovani stranieri: Giovani stranieri e italiani a confronto nel mercato del lavoro 15-30 anni“ (Mestre, 2012).

migranti.⁴⁰ Le persone 30enni con background migratorio residenti in Alto Adige svolgono perlopiù la stessa professione dei genitori, arrivati in Alto Adige 20 o 30 anni prima e che, al tempo, erano quasi esclusivamente “operai”.⁴¹ A parità di background economico-familiare, la prima generazione di cittadini stranieri cresciuti in Alto Adige svolge meno frequentemente un lavoro da impiegato (con una retribuzione generalmente maggiore) rispetto ai cittadini italiani. Non esistono dati certi a conferma di queste osservazioni, tuttavia studi simili condotti in altri paesi dimostrano che vi sono una serie di fattori, alcuni di questi già nominati, che causano problemi socioeconomici, barriere che ostacolano l'accesso a determinati lavori (discriminazione diretta e indiretta) e mancanza di modelli da seguire e di informazioni relative ad alcune professioni. Le barriere che i giovani con background migratorio incontrano in ambito lavorativo sono già presenti nel passaggio dalla scuola al mondo del lavoro. Alcune di queste verranno approfondite nelle pagine seguenti: una scarsa integrazione nella rete sociale del luogo, che rende difficile la ricerca di un primo posto di apprendistato, di tirocinio o di lavoro; le discriminazioni per via del nome straniero, della religione o del colore della pelle, che complicano l'accesso dei giovani con background migratorio a un colloquio lavorativo; la difficoltà nell'accedere a determinate professioni a causa della mancanza di modelli.

4.2 “PERCHÉ STUDIARE? TANTO DIVENTERAI COMUNQUE UNA DONNA DELLE PULIZIE!”: ASPETTATIVE INSUFFICIENTI E MANCANZA DI MODELLI

Mentre nel turismo altoatesino e in settori come agricoltura, lavori domestici, edilizia e industria non è possibile immaginare l'assenza di persone con background migratorio, solo poche di loro sono impiegate in posizioni che richiedono una qualifica accademica, sia nella pubblica amministrazione, sia in posizioni dirigenziali nel settore privato.⁴² Ai giovani con back-

ground migratorio che desiderano intraprendere questa carriera mancano perciò i modelli professionali con i quali si possono identificare, elemento fondamentale in questa fase della vita. Questo fattore, insieme alla tendenza già descritta nel capitolo precedente a consigliare agli studenti con background migratorio un percorso di formazione orientato all'inserimento professionale, influenza le aspettative sociali, familiari e individuali riguardo al lavoro e alla carriera. Come sottolinea uno studio austriaco, in mancanza di fonti di informazione alternative, nella scelta del percorso di formazione e lavorativo i giovani con background migratorio si orientano maggiormente ai familiari più stretti, a fratelli e sorelle più grandi oppure ad amici, e questo contribuisce al consolidamento di scelte scolastiche e lavorative già stabilite. Le scarse possibilità sul mercato dei posti di apprendistato riscontrate già in partenza infondono un senso di insicurezza nei giovani e tendono a farli propendere per un tipo di formazione o di lavoro tradizionali, di cui le persone con background migratorio del proprio ambiente hanno già esperienza.⁴³

Amira⁴⁴, figlia di cittadini marocchini in Alto Adige, descrive così questa mancanza di aspettative da parte della società e della famiglia:

Sono partita con l'idea che avrei fatto una fatica enorme a trovare lavoro. Negli anni mi è sempre stato detto, “Ah, ma tanto cosa studi a fare, tanto andrai a fare le pulizie”. Questo da varie persone sia italiane, sia arabi, perché purtroppo era questo il pensiero. Infatti, quando io ho trovato lavoro, c'è stata una sorta di incredulità da parte di tutti. Io ho visto un cambiamento anche da parte di parenti stretti. Se prima mandavano i figli a scuola perché dovevano mandarli a scuola, quando hanno visto che io sono riuscita a trovare lavoro, che lavoravo in un'azienda di vestiti, avevo un lavoro impiegatizio, un lavoro che loro non si sarebbero mai sognati, è cambiato il loro modo di vedere le cose. Quindi hanno iniziato a dire “Ah, bene, ci sono delle possibilità, non è vero che anche se studiano, poi vanno a fare le pulizie o altri lavori umili”.⁴⁵

Nella famiglia e nella cerchia di amici di Amira quasi nessuno ha un „lavoro da ufficio“ e l'idea che qualcuno

⁴⁰ Osservatorio del mercato del lavoro, “Background familiare e scelta della professione”, Mercato del lavoro news (Bolzano, 2018).

⁴¹ “Per operaio si intende un dipendente che svolge delle mansioni prevalentemente manuali, per esempio nella produzione, nell'edilizia, come commessa/o, cameriera/e addetta alle pulizie, giornaliero agricolo ecc. Un impiegato è invece un dipendente le cui mansioni sono caratterizzate soprattutto da lavoro intellettuale, per esempio insegnante, impiegata/o amministrativa/o o d'ufficio, dirigente, direttrice/direttore, amministratore ecc.” Ibid.

⁴² Osservatorio del mercato del lavoro, “Background familiare e scelta della professione”, Mercato del lavoro news (Bolzano, 2018).

⁴³ Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung and Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, „Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht”, 159.

⁴⁴ Tutti i nomi utilizzati sono pseudonimi.

⁴⁵ Intervista 14, donna, 35, Marocco. NB: Il paese riportato si riferisce al paese di origine dei genitori.

“di loro” lavori come impiegato è praticamente impensabile: lei, invece, è riuscita a determinare un cambiamento delle opinioni riguardo all’istruzione scolastica. Il suo successo lavorativo mostra come un buon diploma abbia una grande importanza e apra nuove opportunità di lavoro.

Un collaboratore della Caritas sottolinea l’importanza di modelli come Amira per i giovani della seconda generazione e ritiene che questi debbano essere sostenuti proattivamente:

Quando una persona non bianca diventa presidente degli USA, questo ha un’importanza per tutti. Un modello che diventa indelebile. In Alto Adige ci sono ... pochissimi incaricati all’integrazione sono di colore, ci sono pochi presidenti di consigli di amministrazione che hanno un background migratorio. . Questo è un grande handicap. Per questo motivo, il compito di ciascuno di noi è di supportare queste persone con una sorta di “affirmative action”, che metta in primo piano la diversità rispetto all’uguaglianza, fino a quando queste disuguaglianze non verranno appianate.⁴⁶

Molti dei giovani intervistati nell’ambito del progetto di ricerca studiano farmacia, architettura, economia o medicina, puntano a lavori in campo medico, amministrativo o economico e sono impegnati anche in campo (socio)politico. Per poter raggiungere tutti questi obiettivi, e per far sì che anche le altre persone possano condividere questi sogni, è necessario cambiare mentalità sia nella società in senso ampio, sia nelle famiglie con background migratorio, così da eliminare l’immagine classica dei migranti che fanno le pulizie, guidano i bus o assistono le persone anziane e far spazio a nuove professioni e a nuovi obiettivi di vita.

4.3. “VELO? NO, GRAZIE!” DISCRIMINAZIONE NELLA RICERCA DEL LAVORO

Oltre alla mancanza di modelli per alcune professioni e ai pregiudizi relativi ai “lavori da migranti”, a costituire un’ulteriore barriera nella ricerca del lavoro per i giovani con background migratorio è la discriminazione diretta e indiretta. Secondo i dati di Eurostat, circa metà dei migranti della prima generazione e un terzo di quelli della seconda generazione affermano di aver avuto difficoltà nella ricerca del lavoro.⁴⁷ Di queste problematiche, il 20% delle persone della prima generazione e il 2% della

seconda generazione citano le barriere linguistiche, il mancato riconoscimento di titoli di studio stranieri e delle esperienze lavorative svolte all’estero, le limitazioni legali e le discriminazioni fondate sulla religione. La difficoltà principale per i migranti di prima generazione era la lingua, mentre la seconda generazione vive altre esperienze di discriminazione.

Questi numeri sono presenti anche nel contesto altoatesino. Qui il 21% di tutti gli occupati con background migratorio si sente in una posizione di svantaggio a lavoro, mentre per coloro senza background migratorio il dato si attesta al 9%. A pesare non è solamente l’aspetto del “background migratorio”, ma anche le discriminazioni di genere, lingua e/o religione che le persone con un contesto migratorio si trovano sempre più spesso ad affrontare.⁴⁸

Le statistiche mostrano inoltre come le persone con background migratorio riscontrano solitamente maggiori difficoltà nella ricerca di un lavoro che rispecchi il loro livello di formazione e vivono situazioni di discriminazione più frequentemente rispetto alle persone che non provengono da un contesto migratorio. Questo si riflette anche nelle dichiarazioni delle persone con background migratorio intervistate, che affermano di aver sentito le seguenti affermazioni oppure esclamazioni simili in occasione di colloqui di lavoro: “Se non portasse il velo le offriremmo subito questo posto di lavoro!”, “Sulla sua targhetta però scriviamo Max invece di Mohammed!”, “Se i clienti vedono personale di colore non vengono più”.

Una giovane studentessa universitaria, di fede musulmana e che indossa il velo, racconta che questo capo di abbigliamento rappresenta un ostacolo quasi insuperabile nella ricerca del lavoro:

Nei colloqui di lavoro succede spesso che io riesca a colpire per le mie conoscenze linguistiche e per la mia formazione. Mi offrono però il lavoro solo a condizione di togliere il velo. Ma io non posso e non voglio. Continuo a cercare, ma non è facile.⁴⁹

Una donna di origine marocchina che era stata assunta in un ufficio racconta come si dovesse continuamente giustificare per il suo lavoro:

Vedendomi in ufficio tanta gente pensa “Tu sei marocchina e hai un lavoro di questo tipo, perché mio figlio, mia nipote, o chi che sia, non ha questo lavoro, cioè tu sei marocchina, stai rubando il lavoro ad una persona del luogo”. E io ho

⁴⁶ Intervista 36, collaboratore, Caritas.

⁴⁷ Eurostat, “First and Second-Generation Immigrants - Obstacles to Work.”

⁴⁸ AFI-IPL, “EWCS Alto Adige: Discriminazioni e svantaggi nel mondo del lavoro altoatesino,” AFI-IPLZoom (Bolzano, 2018).

⁴⁹ Focus group con giovani, 15/03/2018.

sempre cercato di non reagire nel cercare di fare cambiare idea, ho sempre risposto in maniera molto garbata e professionale, perché comunque sia, io lì ricoprivo un ruolo e dovevo attenermi al ruolo che ricoprivo, però è stato pesante. “E sei così brava, e parli così bene, che brava, sei brava che sei riuscita a studiare, ad integrarti fino ad arrivare a ottenere una posizione lavorativa di questo tipo, eccetera.” Ed è pesante perché ogni volta, ogni giorno, cioè io tornavo a casa e mi dicevo “Perché? Perché io devo dare delle risposte di questo tipo, perché io devo giustificare, io sono una ragazza come tante altre, ho mandato un curriculum, mi hanno fatto un colloquio, lì sono piaciuta, mi hanno preso, e mi fanno i complimenti per il lavoro, eccetera.”⁵⁰

Tuttavia, non solo i diretti interessati, ma anche gli insegnanti e le persone attive nel settore del collocamento, nel lavoro giovanile e nell'orientamento professionale confermano che i giovani della seconda generazione vivono situazioni di svantaggio nella ricerca del lavoro. Una dipendente dell'Ufficio Apprendistato e maestro artigiano descrive così le difficoltà riscontrate dagli studenti con background migratorio nel trovare un posto di apprendistato:

Ho portato i numeri degli studenti iscritti per l'anno 2016/17. Qui si può vedere che nelle nostre scuole professionali ci sono più studenti con background migratorio che frequentano a tempo pieno rispetto a quelli che svolgono un apprendistato. C'è un motivo dietro questo fenomeno. Fra gli apprendisti solo il 6% proviene da un contesto migratorio e fra gli studenti a tempo pieno è l'11%. Per i giovani, infatti, non è così facile trovare un posto di apprendistato. Non appena telefonano e dicono di chiamarsi Mohammed e qualcosa, si sono già giocati il posto. E così dobbiamo anche sensibilizzare i nostri datori di lavoro. La mancanza di forza lavoro rende il tutto comunque più facile rispetto a prima. “Avete urgente bisogno di lavoratori specializzati, dove te assumere tutti i possibili gruppi di persone”. In realtà, però, un giovane con background migratorio riscontra più difficoltà nel trovare un posto di apprendistato. Sono tante le motivazioni alla base di questo fenomeno: pregiudizi, ma anche motivi fondati, come ad esempio la mancanza di competenze linguistiche o altro.”⁵¹

Un operatore giovanile conferma che la discriminazione non dipende soltanto dalla mancanza di conoscenze e competenze linguistiche e descrive la situazione arrivando subito al punto:

L'approccio della meritocrazia è del tutto fasullo. È vero solo per gli italiani. Se tu sei straniero con la pelle scura, no.”⁵²

Un'altra testimonianza arriva da un'impiegata del centro dell'impiego:

E tra i giovani con background migratorio ho visto che semplicemente hanno più difficoltà. Tra un “locale” tra virgolette e una persona con background migratorio, con lo stesso livello di istruzione, il datore di lavoro sceglierebbe senza dubbio la persona senza background migratorio. Quando riceviamo delle offerte lavorative dai datori di lavoro e chiediamo se esistono delle limitazioni di età o dei requisiti, al 99% salta fuori il termine “locale”. Questo è relativamente sorprendente. Io stessa ho conosciuto una ragazza, devo proprio raccontarlo, mi ha colpito, che ha frequentato la scuola qui, parlava perfettamente italiano, tedesco, dialetto... ma aveva la pelle scura... Avrebbe lavorato così volentieri nel settore vendite. Ho cercato e parlato con tantissimi datori di lavoro. Ma non c'è stato verso. Un datore di lavoro mi ha detto: “Mi dispiace, consiglio alla ragazza di cercarsi un lavoro in cui nessuno può vederla”. E questo mi ha.... Allora ho pensato ok, puoi sempre ricevere una formazione e integrarti nella società, però non devi farti vedere da nessuno. ... Peccato! Questa situazione è davvero frustrante per i giovani che accedono al mondo del lavoro ed entrano in contatto per la prima volta con il loro “handicap” del background migratorio. Per alcuni è una sfida e dicono, la accetto e saprò superarla. Per altri è frustrante. ... Molti pensano “Posso cambiare, migliorare le mie conoscenze linguistiche, provare a studiare, posso fare tanto, ma quello che non posso cambiare è la mia origine, il mio colore della pelle. E se questo è l'unico motivo, allora non so più cosa fare.”⁵³

Dalle interviste emerge come il background migratorio di un candidato sia spesso visto come un problema dai datori di lavoro: dalla proprietaria del negozio, che non vuole assumere una commessa con la pelle scura perché teme che i clienti se ne starebbero alla larga, al maestro artigiano che non vuole nordafricani perché sono “bravi venditori ma pessimi lavoratori”,⁵⁴ fino alla banca, che preferisce evitare di assumere un'impiegata allo sportello che indossa il velo. Anche presentandosi con voti scolastici eccellenti e conoscendo più lingue, un cognome straniero, un velo o il colore più scuro della pelle rispetto a un “europeo medio” rappresentano un ostacolo nella ricerca del lavoro, soprattutto quando il

⁵⁰ Intervista 14, donna, 35, Marocco.

⁵¹ Intervista 50, Ufficio Apprendistato e maestro artigiano.

⁵² Intervista 56, operatore giovanile, Merano.

⁵³ Intervista 67, impiegata, centro per l'impiego.

⁵⁴ Intervista 73, datore di lavoro, Valle Isarco.

datore di lavoro non conosce personalmente il candidato. Quando esiste già un rapporto tra le due persone (figlio di un dipendente, compagno di classe del figlio ecc.), il rischio di discriminazione si riduce al minimo. A molte famiglie con background migratorio manca tuttavia questo contatto con i datori di lavoro altoatesini, come verrà illustrato nel paragrafo successivo.

mostra pertanto quali strategie vengono utilizzate dalle persone della seconda generazione per superare le sfide che si trovano ad affrontare a causa del loro “essere diversi”.

4.4. MANCANZA DI CAPITALE SOCIALE

Solitamente i giovani trovano il primo lavoro estivo, il primo tirocinio o il primo posto di apprendistato attraverso la loro rete sociale: nella ditta di famiglia, nell'ufficio dello zio oppure nell'azienda della vicina di casa. I giovani con background migratorio sono meno coinvolti in queste reti sociali locali e, nell'accedere al mondo del lavoro, partono da una posizione di svantaggio. Il dirigente di una scuola professionale descrive i provvedimenti adottati dalla scuola per eliminare questo ostacolo:

Nei giovani con background migratorio, notiamo una differenza relativamente ai posti di lavoro ma anche, ancor prima, ai tirocini. Già nei primi anni scolastici è previsto un tirocinio scolastico Notiamo che gli studenti con background migratorio hanno difficoltà a trovare un posto di tirocinio. . Se come scuola non siamo d'aiuto, ci accorgiamo che queste difficoltà aumentano. Si parte dalle difficoltà linguistiche, sebbene anche il nome costituisca già un ostacolo. Gli studenti che hanno le loro radici qui hanno anche una rete di contatti, che è proprio quella che manca a queste famiglie. Sono di gran lunga meno coinvolti nella rete sociale rispetto agli altri. Per questo motivo questi studenti hanno bisogno di un supporto extra. Perciò, insieme ad insegnanti e docenti competenti in materia che dispongono di una grande rete, cerchiamo di trovare una soluzione a questo problema.⁵⁵

Per combattere sul posto la disparità tra gli studenti che hanno e quelli che non hanno una rete sociale, la scuola si impegna attivamente nella ricerca di un posto di apprendistato. Non succede sempre così, e al più tardi dopo la scuola professionale o le superiori, i giovani in cerca di lavoro sono lasciati a loro stessi. A causa delle esperienze di discriminazione precedentemente descritte, per molti giovani con background migratorio la ricerca di un lavoro si rivela estremamente difficile. Tuttavia, sarebbe una scelta troppo superficiale commiserare queste persone in quanto vittime che a causa del loro background migratorio si trovano intrinsecamente in una posizione svantaggiata. Il capitolo successivo

⁵⁵ Intervista 42, dirigente scolastico, istituto professionale in lingua tedesca.



5 Superare gli ostacoli: risorse e strategie della seconda generazione

Numerosi studi evidenziano come i giovani con background migratorio ricorrano a una serie di capacità, esperienze e conoscenze socioculturali e a reti formali e informali per affrontare attivamente le difficoltà che incontrano nel passaggio al mondo del lavoro.⁵⁶ Mentre alcuni giovani della seconda generazione fanno leva in modo consapevole sul loro multilinguismo, le loro competenze interculturali e le loro reti translocali, altri adottano la strategia di minimizzare il loro “essere diversi” per essere chiamati ai colloqui di lavoro. In entrambi i casi agiscono in modo attivo, creativo e strategico per superare le barriere che incontrano durante la ricerca di un lavoro.

5.1. “ESSERE DIVERSI” COME VALORE AGGIUNTO

Le giovani persone della seconda generazione crescono quasi sempre multilingui, hanno competenze interculturali e vantano esperienze all'estero: tutte caratteristiche spesso richieste negli annunci di lavoro. Mentre un'esperienza Erasmus, una vacanza studio, un anno di volontariato in Sud America o eccellenti competenze in francese costituiscono una “marcia in più” per i candidati, i datori di lavoro vedono le permanenze dei giovani con background migratorio presso i parenti in Marocco, le loro conoscenze di urdu oppure le loro capacità di mediazione fra genitori e autorità come un fattore deterrente invece di un potenziale valore aggiunto. Anche nel mondo della scuola, sono pochi i casi in cui le capacità particolari dei bambini e dei giovani della seconda generazione vengono viste come un potenziale e non come un problema:

Parlano molte lingue. Davvero tante. E ciò mi sorprende spesso, quando sono in una classe o in un gruppo e chiedo, quante lingue parlate? 5-6 lingue! ...

Intervistatore: I bambini sono consapevoli che questo sia un vantaggio?

No, purtroppo no. Anche perché nelle scuole questo aspetto non viene valorizzato.

Intervistatore: Non sono consapevoli che possa essere un punto a favore in un curriculum?

*No... Perché esistono alcune lingue di prestigio e altre meno. L'urdu, l'hindi e il punjabi non possono competere con l'inglese o il francese.*⁵⁷

Le competenze linguistiche e interculturali delle giovani persone della seconda generazione vengono quindi ignorate, se non addirittura valutate negativamente, con il risultato che molto spesso gli stessi giovani non riconoscono il loro valore aggiunto. Nelle interviste, alcuni di loro hanno raccontato il loro tentativo di presentare la mobilità e la diversità come valore aggiunto ad ogni colloquio, vendendole come “capitale sociale internazionale”⁵⁸ ai potenziali datori di lavoro.

5.1.1 Mobilità e mondi translocali

I giovani della seconda generazione non vivono in due mondi tra loro separati e indipendenti, ma in un intreccio di rapporti translocali più o meno stretti.⁵⁹ Oltre alle visite al paese di origine dei genitori, questo intreccio è possibile grazie alle telefonate con parenti e conoscenti via FaceTime o Skype, ai messaggi su WhatsApp, ai programmi televisivi o tramite i canali Youtube del paese dei genitori, agli eventi religiosi e culturali, ai racconti dei genitori e alle aspettative (spesso idealizzate) dei giovani stessi.

Ali, figlio di un migrante pakistano, vuole sfruttare per esempio la sua rete translocale tra Alto Adige, Londra e Karachi per entrare nel mondo del lavoro. Una ragazza di origine marocchina vuole andare in Inghilterra, dove vivono i suoi zii, nel caso in cui non riesca a trovare lavoro in Alto Adige: “Là nessuno ti guarda male se indossi il velo”. Hua, i cui genitori sono arrivati in Alto Adige dalla Cina, aveva deciso di trasferirsi a lungo termine in Cina una volta conclusa l'università. Dopo due anni, tuttavia, si è accorta che si sentiva solo “una tra un milione di altri cinesi” e ha preferito tornare in Alto Adige, dove si aspettava di trovare migliori possibilità lavorative grazie alle sue conoscenze linguistiche e culturali.

⁵⁶ Colombo, *Figli Di Migranti in Italia. Identificazioni, Relazioni, Pratiche*; Eve, “I figli degli immigrati come categoria sociologica”; Floris Vermeulen e Elif Keskiner, “Bonding or Bridging? Professional Network Organizations of Second-Generation Turks in the Netherlands and France,” *Ethnic and Racial Studies* 40, no. 2 (2017): 301–20.

⁵⁷ Intervista 46, collaboratrice, Centro linguistico.

⁵⁸ C. Colombi, “Strategie per il protagonismo locale. Destinatari, capitale sociale o protagonisti?,” in *Interculturalidad Cooperativa: Volume 1: Il Progetto*, ed. L. Pandolfi, C. Epifani, e E. Feroci (Roma: Aracne, 2012), 63–80.

⁵⁹ Glick Schiller, Green Basch, e Szanton Blanc, “Transnationalism: A New Analytical Framework for Understanding Migration.”

A fronte delle esperienze accumulate lavorando a contatto con i giovani, un collaboratore della Direzione provinciale Formazione professionale in lingua italiana descrive così la mobilità di molti giovani della seconda generazione. La mobilità per loro è la norma, non l'eccezione:

Ci sono ragazzi che vanno anche in Inghilterra, Austria per lavorare, senza pensarci tanto. C'è una mobilità enorme. Sono qua per cogliere le opportunità, e se non ci sono, si spostano molto facilmente. Quindi non consideriamo tutti come problema, dobbiamo valorizzare questi esempi. Il problema è che non valorizziamo quelli che sono bravi e che potrebbero essere utili anche per gli altri.⁶⁰

Una collaboratrice dell'intendenza scolastica tedesca fa una considerazione simile:

Le [famiglie dei ragazzi di] seconde generazioni ... proiettano spesso i ragazzi in altri paesi, quindi, la scuola dell'obbligo e anche la scuola secondaria di secondo grado in qualche modo viene fatta qui, ma pochi pensano a fermarsi qui per l'università o per la prosecuzione degli studi, che è in tendenza con quello che sta succedendo anche nelle famiglie che sono nate e/o cresciute qui da sempre. In queste famiglie [migranti] però c'è una maggiore competenza linguistica plurilingue, pertanto le possibilità che si aprono sono comunque di più, perché in famiglia ci sono almeno due o tre lingue che vengono parlate in maniera abbastanza fluente. Pertanto, i ragazzi di seconda generazione in questo senso non hanno nessun tipo di inibizione nell'andare ad intraprendere un percorso di studio all'estero, e quindi assecondare forse ancora di più che non le persone monolingui questo tipo di possibilità o di desiderio.⁶¹

Per i giovani con background migratorio, l'Alto Adige rappresenta soltanto uno dei tanti luoghi in cui hanno radici, contatti e risorse e dove si immaginano il loro futuro. Secondo i dati dell'indagine "Giovani in Alto Adige 2016", ogni dieci giovani con cittadinanza italiana, quattro "non lascerebbero l'Alto Adige, neanche per realizzare al meglio il proprio progetto di vita", mentre questa affermazione vale solo per due "giovani stranieri" su dieci.⁶² È difficile dire se e quando le reti translocali (lo zio a Londra, l'azienda in Pakistan, ecc.) offrano effettivamente la possibilità di realizzare le aspettative di questi giovani. Durante le interviste, ad ogni modo, i giovani hanno ammesso che queste reti rappresentano un aspetto importante nei loro piani futuri. Il loro back-

ground migratorio in questi casi non rappresentava un ostacolo, bensì un potenziale trampolino di lancio per il loro futuro lavorativo all'estero.

5.1.2 Multilinguismo e competenze interculturali

Non devi pensare di partire in svantaggio! Devi vedere i lati positivi anche in quelli negativi! Se mi dici che il colore della pelle è un ostacolo, che il mio background mi può fermare e che essere figlio di migranti rappresenta la mia origine, allora ti sbagli. Perché? Hai dentro di te una ricchezza che solo pochi cittadini di questo paese possono vantare [...]. In un mondo globalizzato, in cui le lingue sono così importanti, chi è multilingue parte già in vantaggio [...]. Abbiamo un qualcosa in più!⁶³

Omar, studente universitario cresciuto in Alto Adige, afferma chiaramente che il suo background migratorio deve essere visto come un pregio, non come un difetto. Diversamente da molti suoi colleghi, i cui genitori sono cresciuti in Alto Adige, lui è multilingue e "internazionale": ha parenti in molti paesi europei ed extra-europei, utilizza quotidianamente più lingue ed è a contatto, ogni giorno, con numerose culture. Esperienze all'estero, conoscenze linguistiche ed abilità interculturali: tutte competenze apprezzate dalle aziende, se non addirittura ricercate. Grazie alla sua eccellente formazione ricca di esperienze lavorative, Omar è convinto di poter "vendere bene" il suo background migratorio. Ma provenire da un contesto migratorio può essere un vantaggio anche per persone meno qualificate, come dimostra Peter:

Mia mamma è ungherese e quando non avevo altro da offrire, erano le vacanze trascorse nel paese di mia mamma a darmi quella marcia in più rispetto agli altri candidati.⁶⁴

Giovane senza competenze eccezionali, per Peter le esperienze nel paese della mamma hanno rappresentato quel "valore aggiunto" che lo ha contraddistinto dagli altri candidati. A suo avviso, tuttavia, il cognome italiano e il colore bianco della pelle sono stati un vantaggio nella ricerca del lavoro. Se fosse percepito come "straniero", i datori di lavoro considererebbero la provenienza estera di sua mamma come un fattore deterrente, e non come un aspetto interessante. Tuttavia, è convinto che tutti i giovani con background migratorio possiedano capacità

⁶⁰ Intervista 64, collaboratore, Direzione provinciale Formazione professionale in lingua italiana.

⁶¹ Intervista 39, collaboratrice, intendenza scolastica tedesca.

⁶² ASTAT, "Indagine sui giovani: valori, stili di vita e progetti per il futuro dei giovani altoatesini" (Bolzano, 2016).

⁶³ Intervista 18, uomo, 23, Marocco.

⁶⁴ Intervista 38, uomo, Ungheria e Italia.

particolari che dovrebbero essere apprezzate dai datori di lavoro, tra cui il sapersi adattare velocemente a nuove realtà e riuscire a costruire nuovi rapporti.

Sei riuscito ad adattarti in un ambiente che è completamente diverso da quello in cui sei nato, con una famiglia che ti ha cresciuto in un altro modo... Queste sono ottime basi per sviluppare capacità di problem-solving, spirito di squadra e molto altro! Devi solo riuscire a vendere tutto questo come un valore aggiunto!

Da un lato, Omar e Peter si rivolgono a tutti i loro colleghi della seconda generazione esortandoli a non nascondere il proprio background migratorio, bensì a riconoscerlo come valore aggiunto e ad affrontarlo in modo fiducioso. Dall'altro lato, chiedono all'economia, alla politica e alla società di non presentare sempre la loro diversità come un problema, bensì come un contributo importante e utile per lo sviluppo sociale.

5.2 MINIMIZZARE L'“ESSERE DIVERSI”

Non tutti i giovani della seconda generazione che hanno partecipato all'intervista hanno presentato il loro background migratorio come un valore aggiunto. Alcuni hanno raccontato come cercano di minimizzare il loro “essere diversi” per colpa delle possibili reazioni negative delle persone, una strategia adottata, naturalmente, solo da coloro con un certo aspetto (colore della pelle, simboli religiosi, ecc.):

Ho sposato un italiano, ho sempre frequentato persone italiane e mai straniere, ogni tanto sì, mi sta stretto il cognome [straniero], quindi soprattutto quando magari c'è da consegnare un curriculum e quindi si basa solo su un nome, su un cognome straniero, lì mi sta molto scomodo, mi sta molto stretto il cognome arabo, e ti dico la verità spesso volentieri, se mi devo annunciare mi annuncio con il cognome di mio marito.⁶⁵

Il fatto che un nome possa chiudere delle porte ha portato questa giovane donna di provenienza nordafricana a “nascondere” il proprio cognome. Se viene chiamata a un colloquio di lavoro, ha la possibilità di presentarsi: solo allora può cambiare nel datore di lavoro l'idea astratta e forse pregiudizievole di trovarsi di fronte a una “straniera”, che si presenta invece come una lavoratrice

competente, “ben integrata” e con un livello fluente di italiano.

Altri, spesso inconsciamente, utilizzano la strategia di compensare il loro “essere diversi” con una presenza gentile e sicura di sé, con diligenza e impegno oppure di relativizzare le reazioni (negative) del loro ambiente, come dimostrano queste due affermazioni:

Però veramente, sai perché l'importante è il sorriso, cioè, a volte l'importante non è cosa abbiamo addosso, o non abbiamo addosso, alla fine il viso è. È come ci si presenta, se io sorrido ad una persona è ovvio che si sente a suo agio, che io abbia il velo o meno. Quindi un'altra cosa che a me non piace personalmente è fare la vittima. Ovvio che se io sto così, tutto il giorno con le sopracciglia aggrottate, non parlo con nessuno, dicono “va beh, musulmana, marocchina che è chiusa e non parla con nessuno”.⁶⁶

Oppure le persone che vengono e non si degnano, non mi salutano, io penso “non è che non mi rispondono perché sono io, magari non hanno voglia di parlare con nessuno, magari non hanno voglia di parlare con i commessi quel giorno, oppure si sono svegliati male o hanno litigato prima di entrare in negozio ...”.⁶⁷

Altri, invece, utilizzano l'umorismo come strategia di difesa:

Io ho un'amica che è indiana e lavora con me, e siamo in cassa io e lei, a volte si vede questa differenza che le persone guardano un attimo chi sono le due persone in cassa, e lei fa sempre questo scherzo “andate da lei perché bianca” (ride). Diciamo che è un suo scherzo, sappiamo che non è per quello, però...⁶⁸

Una cosa curiosa, c'è stata una volta, una cliente è entrata, non c'era nessuno... cioè il mio responsabile e la mia collega erano in ufficio, quindi ero da sola in negozio, normale, stavo sistemando, entra una cliente e fa, “ma mi scusi, ma è lei la vera... è lei la vera commessa?” Io tra me e me stavo pensando “no, io sono di plastica” a questo punto faccio “sì sì, prego, se ha bisogno”, l'ho aiutata, ad un certo punto... c'era qualcosa che comunque le dava fastidio, ad un certo punto è uscita la mia collega dall'ufficio e fa “Ah, ma c'è qualcuno, non ti hanno lasciato il negozio da sola!” Cioè! E lì dove... io ero un po'...⁶⁹

Intervistatore: E tu come hai reagito?

⁶⁵ Intervista 12, donna, 28, Tunisia e Italia.

⁶⁶ Intervista 8, donna, 23, Marocco.

⁶⁷ Intervista 8, donna, 23, Marocco.

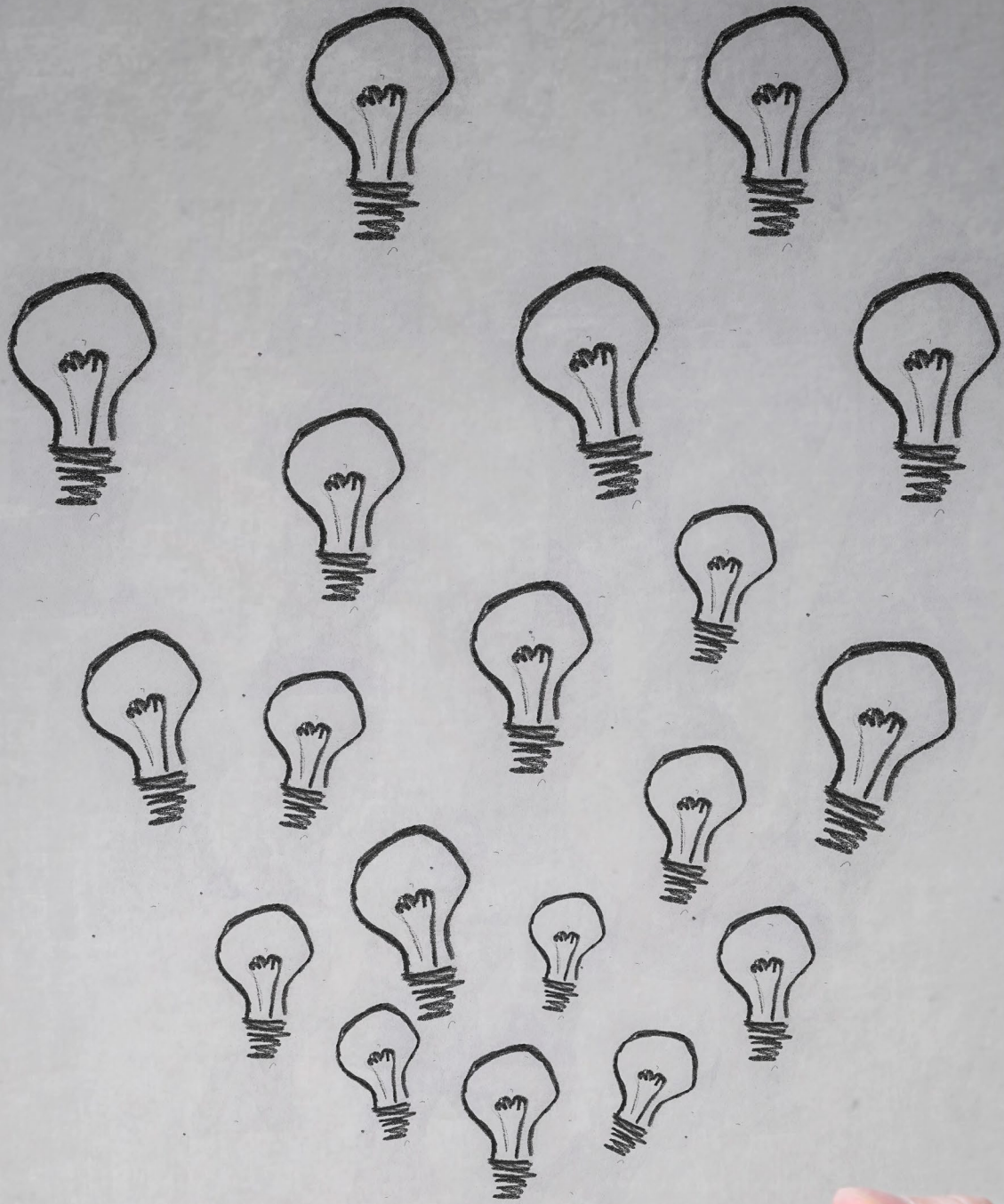
⁶⁸ Intervista 7.

⁶⁹ Intervista 8.

*Io ridevo. Cosa devo fare? Infatti ho detto “no, ma ci sono io, non è un problema!”*⁷⁰

Nella letteratura scientifica l'umorismo, la relativizzazione di esperienze discriminatorie e il tentativo di battersi come individuo contro gli stereotipi negativi sono considerati tipiche strategie di risposta delle persone che hanno subito episodi di discriminazione. Da una parte attenuano, almeno momentaneamente, le discriminazioni che subiscono. C'è tuttavia il rischio che a sentirsi responsabile per il proprio comportamento e per gli episodi di discriminazione subiti sia la persona discriminata anziché quella effettivamente colpevole.

⁷⁰ Intervista 8, donna, 23, Marocco.



5

6 Raccomandazioni

Credo proprio che dovremmo pensare a lungo termine. Perché il fenomeno della migrazione non cesserà mai. Ora c'è la seconda generazione e poi col tempo ci sarà anche la terza. Se non si inizia già dalla seconda generazione ad assicurare uguali opportunità attraverso informazioni, campagne informative e di sensibilizzazione, il loro destino è andare alla deriva. E la generazione successiva non riuscirà mai ad inserirsi nella classe media. E questo sarebbe un peccato! La situazione diventerà come una polveriera, che un giorno potrà scoppiare. Con conseguenze nel lungo periodo. ... Loro non hanno nessuna lobby, nessun portavoce, nessuno che li protegga. E se nessuno dice niente, occorre sensibilizzare le associazioni, le proprie aziende per dare la possibilità [ai giovani], se provvisti del giusto grado di formazione e di tutti i prerequisiti, di essere in prima linea anche nei lavori di front-office.⁷¹

Dai risultati del progetto di ricerca è possibile constatare che i fattori che rappresentano un grande ostacolo per i giovani della seconda generazione sono i seguenti:

- **discriminazione nella ricerca del lavoro**
- **basso capitale sociale a livello locale**
- **mancanza di informazioni relative al mondo della formazione e del lavoro locale**

Inoltre, i giovani della seconda generazione dispongono di una serie di risorse e di competenze particolari che potrebbero essere preziose per il mercato del lavoro altoatesino, ma che non vengono quasi mai sfruttate:

- **multilinguismo**
- **competenze interculturali**
- **reti transnazionali**

Per abbattere questi ostacoli e valorizzare le risorse della seconda generazione, dovrebbe essere attuata una serie di interventi. Le misure presentate di seguito sono state elaborate intervistando giovani ed esperti, consultando la relativa letteratura scientifica e analizzando gli esempi di buone pratiche messe in atto all'interno del paese e all'estero.

⁷¹ Intervista 67, impiegata, centro per l'impiego.

EVITARE LE DISCRIMINAZIONI

I giovani della seconda generazione hanno meno possibilità di essere convocati a un colloquio di lavoro, ottengono più raramente un posto di apprendistato o di tirocinio e in alcune professioni sono (ancora) meno rappresentati rispetto ai coetanei senza background migratorio. Oltre a misure antidiscriminatorie, è necessario adottare anche provvedimenti di sostegno a favore delle pari opportunità per la seconda generazione:

- Istituzione di un **centro di tutela contro le discriminazioni**, previsto dalla Legge provinciale del 28 ottobre 2011, n. 12 „Integrazione delle cittadine e dei cittadini stranieri“ e dalla Legge provinciale del 16 ottobre 2014, n. 9, che deve essere sottoposto al Consiglio provinciale e dotato di personale e risorse. Questo centro serve affinché i casi di discriminazione vengano segnalati e tracciati e le misure di sensibilizzazione vengano messe in atto e dovrà inoltre operare in stretta collaborazione con le associazioni locali e con i rappresentanti delle persone colpite.

- **Sensibilizzazione dei datori di lavoro** in collaborazione con le **associazioni di categoria** all'insegna del Diversity Management,⁷² per abbattere i pregiudizi nei confronti dei giovani della seconda generazione e le discriminazioni nei processi di candidatura.
- **Campagne di informazione** nelle scuole, per illustrare alle persone in cerca di lavoro i loro diritti (diritto alle pari opportunità e a non essere discriminati).
- **Maggiore visibilità ai datori di lavoro modello.**
- **Supporto mirato nella ricerca e nell'inserimento** in programmi di formazione per giovani con background migratorio; eventuali offerte specifiche (ad esempio tirocini, giorni di prova). In questo senso la **Provincia Autonoma di Bolzano**, in quanto principale datore di lavoro altoatesino, così come le **Associazioni imprenditoriali dell'Alto Adige** dovrebbero dare il buon esempio. È inoltre necessario predisporre maggiori risorse per tirocini e supportare le aziende che li offrono.

⁷² Come è anche descritto in “Integrazione - Un vademecum per imprese”, del Servizio di coordinamento per l'integrazione della Provincia Autonoma di Bolzano e della Camera di commercio di Bolzano: http://www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/integrazione/downloads/Provinz_Integration_18_IT_Einseitig.pdf.

ESEMPI DI BUONE PRATICHE

Leadership-Programm für junge Führungskräfte aus Migrantenorganisationen (2007-2013)

Per costruire e rafforzare i “ponti dell'integrazione”, la Fondazione Bertelsmann, nell'ambito del suo progetto, ha formato giovani migranti di diverse generazioni su tematiche quali la gestione dei conflitti, la comunicazione, la partecipazione e la leadership, offrendo loro la possibilità di costruirsi una rete sociale per un anno. Attraverso questa forma di qualificazione, due classi di 25 partecipanti ciascuna hanno ricevuto una formazione e da allora, grazie alle capacità acquisite, fungono da rete nel contesto della migrazione e della comprensione interculturale.

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/abgeschlossene-projekte/abgeschlossenes-projekt/ppid/leadership-programm-migrantenorganisationen/>

“Berlin braucht dich!” - formazione nel settore pubblico

All'inizio, le tematiche centrali erano l'impegno della città di Berlino per la sua diversità e l'obiettivo di riunire sempre più giovani con background migratorio per offrire loro una formazione nel settore pubblico. In questo modo, “Berlin braucht dich!” ha risposto alla discriminazione strutturale di questi giovani nel mercato del lavoro. Iniziato come campagna nel 2006, il progetto si è trasformato, nel frattempo, in un consorzio: una rete in cui scuole, autorità e aziende con partecipazione federale si sono unite per abbattere le barriere che devono affrontare i giovani con background migratorio. Le istituzioni coinvolte hanno avuto così la possibilità di fare una riflessione autocritica su pregiudizi, strutture e processi propri. Il risultato è stato un netto incremento del numero di tirocinanti provenienti da un contesto migratorio.

<https://www.berlin-braucht-dich.de/index.php?id=intro>

6.2 RAFFORZARE IL CAPITALE SOCIALE

Ai giovani della seconda generazione molto spesso mancano le giuste reti e i giusti rapporti a livello locale, aspetti di fondamentale importanza nella ricerca del primo posto di tirocinio, di apprendistato o di lavoro.

- Un **programma di tutoraggio a lungo termine, coordinato e dotato di risorse** potrebbe equilibrare la mancanza di queste reti in modo veloce e informale. I tutor forniscono informazioni, stabiliscono contatti con datori di lavoro e fungono da modello. Devono essere coinvolti anche dei **peer mentor** della stessa età, che abbiano lo stesso contesto culturale o religioso, un livello di formazione più elevato e/o che esercitino una professione “non tradizionale”. Questo può aprire nuove prospettive nel mondo del lavoro per i giovani.

- **Collaborazione con rappresentanti delle comunità culturali/religiose** e associazioni della seconda generazione (ad esempio Giovani Musulmani, Nuova Generazione dell’Alto Adige – Brücke in die Welt), che fungono da ponte tra le famiglie con background migratorio e gli uffici e attori rilevanti e che svolgono un ruolo fondamentale nella rete delle famiglie e dei giovani.

ESEMPI DI BUONE PRATICHE

Duo for a Job – Intergenerational Coaching

Questo programma di affiancamento ideato in Belgio si pone l’obiettivo di mettere in contatto giovani di diverse provenienze con persone più anziane, con esperienza professionale e senza background migratorio. Nell’ambito di questo tandem, i partecipanti si incontrano almeno due ore a settimana per un periodo di sei mesi. Inoltre, le attività ricreative (su base volontaria) rafforzano ulteriormente i legami intergenerazionali.

<https://www.duoforajob.be/en/home/>

Kolping Lehrlingspatenschaften

Per molti giovani non è sempre facile orientarsi nella vita lavorativa e cercare un posto di lavoro. Il progetto „Lehrlingspaten“, ideato dalla Kolpingwerk Südtirol in collaborazione con la Scuola professionale provinciale Luis Zuegg nel 2010, fornisce supporto ai ragazzi. I tutor, spesso artigiani con conoscenze interne al settore, supportano i giovani nel passaggio dalla scuola al lavoro/formazione. A seconda delle necessità, ai giovani viene offerto:

- accompagnamento nella ricerca di un posto di formazione
- assistenza nella candidatura e nella preparazione di colloqui

- supporto nel primo periodo di formazione
- ascolto e motivazione

<http://lehrlingspaten.com/>

Freunde schaffen Erfolg

L’obiettivo del progetto “Freunde schaffen Erfolg”, nato a Stoccarda, è di accompagnare gli studenti con background migratorio a partire dall’ottava classe fino a un anno dalla conclusione della scuola pubblica grazie al supporto di tutor alla pari, i cosiddetti “peer mentor”. Gli stessi tutor hanno frequentato le scuole che aderivano al progetto, hanno trovato un’occupazione, provengono dagli stessi quartieri degli studenti che seguono e hanno anch’essi un background migratorio. Questo programma di tutoraggio ha il compito di promuovere il passaggio biografico alla fase che segue la formazione scolastica. Grazie a questo sistema di accompagnamento mirato e che rispecchia la vita quotidiana si costruisce un’offerta di sostegno pensata per i giovani e che va oltre il semplice accompagnamento scolastico.

<https://publikationen.uni-tuebingen.de/xmlui/handle/10900/47705>

6.3 COMBATTERE LA MANCANZA DI INFORMAZIONI

I genitori con background migratorio hanno spesso maggiori difficoltà a orientarsi nel mondo altoatesino della formazione e del lavoro rispetto a coloro che lo conoscono fin dall'infanzia. Per questo motivo, molto spesso per loro è difficile accompagnare attivamente i figli nella formazione e nel lavoro. Sebbene le informazioni e il supporto per il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro siano presenti sotto forma di numerose offerte, è tuttavia necessario chiarire se e come queste offerte arrivino alle famiglie e ai giovani.

- **Ampliamento e miglioramento dell'orientamento scolastico per il lavoro e la formazione**, professionalizzazione degli insegnanti impegnati nell'orientamento (formazione, qualifiche aggiuntive); rafforzamento della comunicazione con i genitori provenienti da un contesto migratorio.
- **Miglioramento della consulenza (extrascolastica) per il lavoro e la formazione per giovani con background migratorio**, attraverso la promozione delle competenze interculturali di personale specializzato nel lavoro e nella formazione e l'impiego di consulenti con background migratorio.
- **Ampliamento del supporto individuale nel passaggio al mondo del lavoro**: soprattutto per i giovani che hanno particolari difficoltà in questa fase di transi-

zione, un percorso di affiancamento individuale e personale è di fondamentale importanza. I programmi di tutoraggio e di affiancamento (anche da parte di coetanei) appena descritti, insieme a un sistema professionale di Case Management, possono rivelarsi molto utili. In caso di necessità, è possibile anche avvalersi di un coaching, ovvero un'assistenza individuale a 360 gradi e a lungo termine offerta da personale qualificato.

- **Accesso facile e mirato alle offerte**: spesso, famiglie e giovani non conoscono tutti i servizi istituzionali di assistenza oppure non possono usufruirne in modo adeguato a causa delle difficoltà linguistiche. L'accesso a questi servizi dovrebbe essere reso più immediato e le misure attuate dovrebbero essere promosse maggiormente tramite informazioni mirate. Questo può essere realizzato in collaborazione con i **rappresentanti delle „comunità“ culturali/ religiose** o i mediatori culturali, affinché i genitori con background migratorio, in caso di necessità, possano ricevere informazioni nella propria lingua.

ESEMPI DI BUONE PRATICHE

Jugend Coaching Giovani

Per combattere l'elevata disoccupazione giovanile, nel 2014 è stato avviato questo progetto incentrato sulla tematica del supporto dei giovani nelle situazioni di transizione. Nei colloqui individuali, il personale pedagogico specializzato sostiene i giovani nell'individuare i propri punti di forza e interessi, accompagnandoli nella realizzazione dei loro progetti. Oltre al suo approccio informale e al fatto che sia gratuito e indirizzato ai giovani in età compresa tra i 15 e i 25 anni, a rendere il progetto particolarmente inclusivo e stimolante è il suo bilinguismo (italiano e tedesco).

netz.bz.it/jugendcoachinggiovani

Meet the Need: Educational Teaching Material Supporting the Integration of Migrants into the Labour Market

Questo progetto aiuta i docenti e gli esperti nel settore, attivi nel campo della formazione anche dei migranti, a unire le diverse identità degli studenti, i loro percorsi e obiettivi alle competenze pedagogiche, fornendo loro allo stesso tempo un aiuto nell'orientamento, soprattutto per quanto concerne l'integrazione nel mercato del lavoro. Sia le conoscenze specialistiche in settori quali l'artigianato e la salute, sia le capacità linguistiche sono competenze chiave che aprono ai migranti il mercato del lavoro a livello professionale, linguistico e culturale.

<https://www.meet-the-need-project.eu/>

6.4 VALORIZZARE E UTILIZZARE LA DIVERSITÀ NELLA SCUOLA E NEL MONDO DEL LAVORO

Grazie al loro **multilinguismo, alle loro competenze interculturali, alle loro esperienze di mobilità, alle loro reti transnazionali e alle loro conoscenze sui mercati e sulle culture straniere**, i giovani della seconda generazione rappresentano per il mondo del lavoro altoatesino un potenziale prezioso ancora inutilizzato, che deve essere riconosciuto e valorizzato.

- **Le scuole e la consulenza nell'ambito della formazione e del lavoro** dovrebbero promuovere la diversità come risorsa. In tal modo, infatti, possono incoraggiare le persone con background migratorio a riconoscere come competenze preziose per la vita lavorativa il multilinguismo e le altre capacità e, se queste sono pertinenti, a sfruttarle per il lavoro.
- La Provincia e le associazioni imprenditoriali possono avviare campagne e misure di sensibilizzazione all'insegna del **Diversity Management** e firmare la **Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro** (v. riquadro).
- In questo modo è possibile rendere **visibili le capacità particolari dei giovani della seconda generazione** e mostrarle come un modello.

ESEMPI DI BUONE PRATICHE

Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro – a favore della Diversità nel mondo del lavoro

La Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro nasce come iniziativa dei datori di lavoro per promuovere la diversità nelle aziende e nelle istituzioni. L'obiettivo dell'iniziativa è di riconoscere, valorizzare e integrare la diversità nel mondo del lavoro. Le organizzazioni devono creare un ambiente di lavoro in cui non ci siano pregiudizi. I dipendenti devono imparare il concetto di stima, a prescindere da sesso, identità di genere, nazionalità, etnia, religione o visione del mondo, disabilità, età, orientamento sessuale e identità. Il fulcro dell'iniziativa è rappresentato da un documento. Si tratta della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, sia nel senso letterale del termine, sia come impegno dei firmatari a promuovere la diversità e la stima nel mondo del lavoro. In Italia hanno già aderito alla Carta oltre 200 istituzioni pubbliche e più di 500 aziende.

Italia: <http://www.sodalitas.it/fare/lavoro-e-inclusione/carta-per-le-pari-opportunita-e-luguaglianza-sul-lavoro>

Germania: <https://www.charta-der-vielfalt.de/>

Allegato 1

LISTA ANONIMA DELLE PERSONE INTERVISTATE

A. Giovani con o senza background migratorio

Intervista	Sesso	Età	Provenienza dei genitori	Status
1	F	15	Pakistan	studentessa, scuola secondaria di secondo grado
2	F	17	Macedonia	studentessa, istituto professionale
3	F	17	Macedonia	studentessa, istituto professionale
4	F	17	Serbia	studentessa, istituto professionale
5	F	19	Marocco	studentessa, scuola secondaria di secondo grado
6	F	20	Pakistan	lavoratrice
7	F	21	Albania	studentessa universitaria
8	F	23	Marocco	studentessa universitaria
9	F	24	India	studentessa universitaria
10	F	25	Perù	studentessa universitaria
11	F	28	Cina	lavoratrice
12	F	28	Tunisia/Italia	casalinga
13	F	32	Pakistan	lavoratrice
14	F	35	Marocco	disoccupata
15	M	20	Iran	studente universitario
16	M	21	Serbia	lavoratore
17	M	23	Iran	lavoratore
18	M	23	Marocco	studente universitario
19	M	23	Perù	studente lavoratore, scuola serale
20	M	24	Senegal	lavoratore
21	M	27	Moldavia	lavoratore
22	M	27	Pakistan	lavoratore
23	M	31	Kosovo	lavoratore
24	F	19	Italia	studentessa universitaria
25	F	22	Italia	studentessa, scuola professionale
26	F	23	Italia	studentessa universitaria
27	F	28	Italia	lavoratrice
28	M	18	Italia	studente, istituto professionale
29	M	18	Italia	studente, istituto professionale
30	M	19	Italia	studente, scuola secondaria di secondo grado
31	M	21	Italia	N.D.

B. Esperti

Intervista	Ambito di lavoro	Comprensorio
32	servizi sociali	Val Pusteria
33	cooperativa sociale	Val Pusteria
34	cooperativa sociale	Bolzano
35	associazione	N.D.
36	Caritas	N.D.
37	Caritas	N.D.
38	cooperativa sociale	Bolzano
39	Intendenza scolastica tedesca	N.D.
40	insegnante, scuola secondaria di secondo grado in lingua italiana	N.D.
41	insegnante, scuola secondaria di secondo grado in lingua italiana	N.D.
42	dirigente scolastico, istituto professionale in lingua tedesca	N.D.
43	insegnante, istituto professionale in lingua tedesca	N.D.
44	insegnante, istituto professionale in lingua italiana	N.D.
45	Direzione provinciale Formazione professionale in lingua italiana	N.D.
46	Centro linguistico	N.D.
84	insegnante, istituto professionale in lingua tedesca	N.D.
47	Centro linguistico	N.D.
48	insegnante, scuola secondaria di secondo grado in lingua italiana	N.D.
49	insegnante, scuola secondaria di primo grado in lingua italiana	N.D.
50	Ufficio Apprendistato e maestro artigiano	N.D.
51	operatrice giovanile	Val Pusteria
52	operatrice giovanile	Bolzano
53	operatore giovanile	Valle Isarco
54	operatrice giovanile	Bolzano
55	operatrice giovanile	N.D.
56	operatore giovanile	Merano
57	consulente giovanile	N.D.
58	operatrice giovanile	Bolzano
59	collaboratrice, Kolpingjugend	N.D.
60	consulente giovanile, consulente del lavoro	N.D.
61	collaboratore, servizio di consulenza "Young & Direct"	N.D.
62	Ufficio Orientamento scolastico e professionale	N.D.
63	collaboratrice, Libera Università di Bolzano	N.D.
64	Direzione provinciale Formazione professionale in lingua italiana	N.D.
65	Ufficio Orientamento scolastico e professionale	N.D.
66	Ufficio Orientamento scolastico e professionale	N.D.
67	impiegata, centro per l'impiego	N.D.
68	datore di lavoro, industria	Val Pusteria
69	datore di lavoro, commercio	Bolzano

70	datore di lavoro, commercio	Bolzano
71	datore di lavoro, commercio	Valle Isarco
72	datore di lavoro, commercio	Oltradige
73	datore di lavoro, commercio	Valle Isarco
74	datore di lavoro, ristorazione	Val Pusteria
75	datore di lavoro, commercio	Val Pusteria
76	collaboratore, personale, settore pubblico	Bolzano
77	Unione commercio turismo servizi	N.D.
78	Associazione Provinciale dell'Artigianato	N.D.
79	Assoimprenditori Alto Adige	N.D.
80	Associazione giovani albergatori	N.D.
81	Camera di commercio Bolzano	N.D.
82	Istituto per la promozione dei lavoratori AFI-IPL	N.D.
83	antropologa	N.D.

eurac
research

Eurac Research

Viale Druso 1

39100 Bolzano

T +39 0471 055 055

info@eurac.edu

www.eurac.edu