

## **Inclusione educativa, mercato del lavoro e questioni interculturali nell’Europa contemporanea (1)**

di *Natalija Vrečer* (Slovenian Institute for Adult Education and Slovene Migration Institute of the Scientific Research Centre of the Slovenian Academy of Sciences and Arts - [natalija.vrečer@acs.si](mailto:natalija.vrečer@acs.si))

### **Introduzione**

Tutte le società europee sono multiculturali. Bastian (in Kuper, 1999) sostiene che esse siano state multiculturali fin dalla propria fondazione. Ad ogni modo, nel periodo della tarda modernità, caratterizzato dalla globalizzazione, vi è un’incrementata mobilità di persone, i trasporti sono più economici e più accessibili e sempre più persone cercano lavoro fuori dei paesi di origine. Nel futuro possiamo aspettarci maggiori movimenti migratori, soprattutto verso l’Europa, dal momento che essa dipende sempre più dalla presenza di immigrati: la popolazione attiva in Europa è in diminuzione a causa dell’invecchiamento progressivo della popolazione, dovuto sia ai bassi tassi di natalità che all’aumentata longevità, tanto che secondo la Commissione Europea, nel 2050, il numero delle persone sopra i 65 anni di età sarà pari al 70% dell’intera popolazione e il gruppo degli ultra ottantenni salirà del 170% (Commissione Europea, 2007). Per questi motivi, gli immigrati possono almeno parzialmente risolvere i problemi legati al calo della popolazione produttiva europea.

Gli stati europei hanno perciò un importante compito: integrare con successo all’interno delle proprie società gli immigrati. Nonostante il modello di tipo assimilazionistico abbia dimostrato di non riuscire a determinare nelle società di accoglienza percorsi di inclusione positiva per gli immigrati, le pratiche adottate in ambito europeo sono spesso ancora improntate ai suoi principi. Contrariamente a questo tipo di modello, intenderemo qui per integrazione una situazione di tipo positivo sia per gli immigrati che per le società riceventi, un processo a due vie che permette loro di praticare la cultura della società di origine nella sfera pubblica garantendo loro lo stesso accesso alle risorse economiche, sociali, culturali, educative ecc. della popolazione autoctona.

L’integrazione può avvenire a diversi livelli: economico, politico (e legale), socio-culturale, abitativo, psicologico, sanitario ed educativo (Vrečer, 2007, cf. Freccette, 1994). Tra tutte queste, l’integrazione a livello economico sembra essere preconditione per le altre dimensioni dell’integrazione: se gli immigrati non hanno un adeguato inserimento lavorativo restano esclusi socialmente ed economicamente dalle società di accoglienza. Sebbene però l’integrazione economica sia *conditio sine qua non* per le altre dimensioni dell’integrazione, l’istruzione e la formazione sono spesso a loro volta la preconditione necessaria per ottenere un inserimento lavorativo proficuo. I risultati di ricerca mostrano come normalmente persone con bassi livelli di istruzione abbiano accesso a lavori con salari più bassi, siano fortemente rappresentati tra le fila dei disoccupati, e vi sia la generale tendenza ad impiegare persone con bassi livelli di istruzione nei lavori a più bassa qualifica professionale (CREA – *Centre Especial de Recerca en Teories i Pràctiques Superadores de Desigualtats, Universitat de Barcelona* – 2008). Sempre secondo i ricercatori CREA “*bassi livelli di istruzione hanno un impatto non solo sui lavoratori ma anche sui datori di lavoro e sulla società nel suo insieme*” (CREA, 2008, p. 3); inoltre, assieme a giovani e donne, le minoranze culturali

(tra cui gli immigrati) sono i gruppi più colpiti dalle condizioni di esclusione nel mondo del lavoro come conseguenza di una precedente esclusione formativa. Pertanto possiamo dire che l’inclusione educativa/formativa degli immigrati è essenziale per raggiungere con successo la loro integrazione nelle società di accoglienza. Per i propositi di questo articolo, ci focalizzeremo sulla seguente domanda di ricerca: quali sono le buone pratiche relative all’inclusione educativa/formativa e alle questioni interculturali nell’ambito del lavoro nell’Europa contemporanea? Lo scopo è di descrivere ed analizzare le strategie formative in relazione alle questioni interculturali nel campo dell’inclusione lavorativa che possono contribuire alla coesione sociale.

### **Buone pratiche per l’inclusione educativa e questioni interculturali**

I risultati dell’analisi della letteratura e dei risultati delle interviste condotte hanno mostrato che l’istruzione e la formazione forniscono competenze necessarie per un migliore accesso al mercato del lavoro. Più alti sono i livelli di istruzione più aumentano le opportunità di lavoro e riducono il rischio di povertà ed esclusione (CREA, 2008). Vale a dire che gli immigrati che possiedono livelli di istruzione più alti hanno migliori opportunità di integrazione nelle società riceventi rispetto a coloro che possiedono un minor grado di istruzione.

*“L’inclusione delle minoranze culturali e degli immigrati rappresenta inoltre un punto importante per i nuovi modelli organizzativi delle imprese, dal momento che è stato dimostrato che essi sono in possesso di determinate competenze molto utili per le richieste del mercato del lavoro”* (CREA, 2008, p. 27). Harper e Reskin sottolineano che è pertanto importante includere sia gli immigrati che i membri di minoranze culturali nei livelli dirigenziali delle imprese (in CREA, 2008).

I ricercatori CREA (2008) individuano due casi specifici come esempi di successo, quello della società Mondragon in Spagna e il modello adottato dalla Microsoft negli Stati Uniti d’America, entrambe aziende che sono riuscite a coniugare la formazione con la produttività attraverso l’inclusione di gruppi vulnerabili, ivi compresi gli immigrati. Queste aziende concepiscono la presenza di immigrati non come un problema ma al contrario come un vero e proprio capitale umano, sociale, culturale ed economico che va ad arricchire l’azienda stessa. Il riconoscimento delle competenze apprese attraverso sistemi educativi formali, non-formali o informali è ugualmente sottolineata come passo importante per la reale inclusione degli immigrati.

#### *Una multinazionale impegnata in processi di inclusione delle diversità: la Microsoft*

La Microsoft (2) dichiara di operare per la piena inclusione delle persone appartenenti a gruppi vulnerabili, e a tal fine ha degli appositi organi, i *Diversity Advisory Councils*, che promuovono l’inclusione e la diversità. Grazie all’approccio che vede gli immigrati e i gruppi culturali come capitale umano, sociale culturale ed economico, la Microsoft è in grado di integrare utilmente le loro diverse esperienze ed abilità e così migliorare la propria produttività. Microsoft cerca di individuare i bisogni formativi e di sviluppo personale dei membri dei gruppi vulnerabili e fornisce una formazione continua ai propri impiegati, ad esempio con corsi per l’avanzamento di carriera, opportunità di rete, mentoring, partecipazione comunitaria, incentivi alla produttività, assistenza nelle attività che promuovono la consapevolezza culturale, ecc. Microsoft ha anche sviluppato un Programma-guida per la formazione alla diversità e all’inclusione (*Diversity and Inclusion Training Program Guide*) che supporta lo

sviluppo delle abilità per migliorare e aumentare il rispetto, la cooperazione e l’efficienza organizzativa nelle interazioni fra membri di varie culture (CREA, 2008) (3).

*Un esempio di industria democratica e inclusiva: la Mondragon in Spagna*

Mondragon (4) è un’impresa commerciale composta da 264 aziende e altri tipi di organizzazioni. Secondo CREA, Mondragon è un esempio di modello cooperativo e democratico, in cui lo strumento usato per migliorare la propria produttività e l’eguaglianza è rappresentato dalla promozione dell’educazione continua degli adulti. Mondragon considera la formazione come una fonte permanente di innovazione e per questo motivo essa incoraggia l’educazione e la formazione dei propri lavoratori assumendosene i costi. Essa fornisce e/o copre le spese di istruzione e formazione non solo nelle aree tecniche ma anche per quanto riguarda gli studi universitari e post-universitari oltre ad avere le proprie agenzie educative, che possono di per sé essere considerate un altro aspetto trasformativo dell’azienda stessa. Secondo CREA “*questo sistema fornisce non solo le abilità e le competenze tecniche necessarie ai propri lavoratori per lo svolgimento dei loro compiti (short term effectiveness), ma offre loro anche occasioni per migliorare la qualità della loro vita a lungo termine*”. Secondo CREA, l’esempio della Mondragon testimonia che democrazia e successo commerciale sono compatibili in un’azienda di tipo cooperativo.

*Programmi formativi per la prima integrazione degli immigrati in Slovenia*

La Slovenia sta lentamente cambiando il proprio atteggiamento verso gli immigrati: dal considerarli un problema si muove verso la consapevolezza che lo stato ha necessità di loro, e che essi rappresentano un importante capitale sociale culturale ed economico. Nel nuovo millennio il discorso sull’importanza dell’integrazione dei migranti si è rafforzato in Slovenia sotto l’influenza della Commissione Europea e della società civile. Così, la Slovenia ha iniziato ad offrire corsi di lingua slovena e corsi di storia, cultura e costituzione slovena, gratuiti per gruppi di immigrati regolari e rispondenti ad alcuni requisiti di selezione. Tuttavia, resta il problema che molti immigrati sono esclusi da questi corsi, poiché la maggior parte di essi ha bassi livelli educativi e salari insufficienti per pagare i corsi nel caso in cui non rientrino nelle fasce ad accesso gratuito. L’Istituto Sloveno per l’Educazione degli adulti sottolinea, nella propria ricerca su Educazione e formazione per gli immigrati, l’importanza di una prima iniziale integrazione degli immigrati stessi (Vrečer *et al.*, 2008), e per questo motivo questa istituzione ha sviluppato nel 2009 (5) il programma formativo Prima integrazione per immigrati (*Early integration of migrants*), sperimentato nel 2010 e finanziato dal Ministero dell’Educazione e dello Sport. L’obiettivo è di dare la possibilità agli immigrati di imparare la lingua slovena per quanto riguarda soprattutto le aree di comunicazione collegate al lavoro e alle necessità della vita quotidiana. Questo programma educativo ha la durata di 40 ore e comprende i seguenti contenuti: lavoro (diritti dei lavoratori, scrittura del curriculum vitae, comprensione del contratto di lavoro, ecc.); salute e sicurezza sociale; lifelong learning (riconoscimento delle competenze pregresse, orientamento formativo); famiglia e alloggio (riunificazione familiare, educazione dei bambini e dei membri familiari, affitto di un appartamento, ecc.). Il corso formativo *Early integration of migrants* può essere considerato una buona pratica perché nelle valutazioni del programma tutti gli immigrati hanno dichiarato che ha offerto loro conoscenze essenziali necessarie al loro arrivo in Slovenia, e un immigrato ha dichiarato di aver trovato un lavoro migliore grazie alle competenze

acquisite durante il corso. L'obiettivo dell'Istituto Sloveno per l'Educazione degli adulti è di far realizzare nei prossimi anni questo programma formativo in tutte le città della Slovenia.

#### *L'uso di mediatori culturali in Italia, Spagna e Slovenia*

L'uso di mediatori linguistici e culturali rappresenta un grande aiuto nel supporto ai processi di integrazione degli immigrati. In Italia, associazionismo e sindacati svolgono questo importante ruolo, e in alcune realtà locali anche gli enti pubblici offrono supporto agli immigrati attraverso la mediazione linguistico-culturale (Campani, Chiappelli, Salimbeni, 2009).

Anche la Spagna utilizza i mediatori culturali, in particolare nel settore sanitario, anche se iniziano ad essere sostituiti gradualmente da altre figure professionali, gli operatori sanitari di comunità, che offrono come servizio l'inclusione di tutte le voci presenti in ambito sanitario e prestano attenzione alle specificità culturali, fattori che devono essere tenuti presenti dagli staff medici. In Spagna inoltre è promossa l'assunzione all'interno degli staff medici di lavoratori appartenenti alle varie culture presenti sul territorio (CREA, 2009). Nonostante il fatto che in Slovenia non ci siano programmi educativi sufficienti per gli immigrati, alcuni dei programmi già esistenti sono stati adattati per essere utili e fruibili per loro, e in alcuni casi sono stati considerati particolarmente efficaci grazie al coinvolgimento della figura del mediatore culturale (Vrečer *et al.*, 2008).

#### *L'uso del Bilancio di competenze "Kompetenzbilanz" in Austria come strumento di integrazione lavorativa*

L'importanza del riconoscimento della formazione non formale e informale degli immigrati è già stata sottolineata in questo articolo. In Austria, un progetto che si basa su questo riconoscimento è stato realizzato in favore di donne immigrate, o con bassi livelli di scolarizzazione o in reinserimento lavorativo dopo la maternità. La pratica del Bilancio di competenze ha lo scopo di rendere trasparenti, grazie a un percorso speciale, le competenze acquisite durante la propria vita attraverso percorsi non formalmente riconosciuti. Varie figure professionali sono state formate per svolgere questo tipo di metodologia certificata da applicare soprattutto nel lavoro di consulenza con persone appartenenti a gruppi vulnerabili (Rammel, Gottwald, 2009).

#### *L'azienda inclusiva valorizza le differenze: l'esempio dell'Endesa in Spagna*

Un'altra azienda che tiene in considerazione la dimensione di genere e le diversità è l'Endesa, una delle maggiori aziende spagnole. In Endesa è previsto un piano per l'implementazione dell'uguaglianza e della diversità. Le politiche aziendali hanno un approccio positivo verso la diversità e l'inclusione, promuovendo lavoratori appartenenti a minoranze culturali o gruppi vulnerabili verso posizioni di tipo manageriale. Secondo il Direttore dei Servizi per l'Impiego della Catalogna: "*Endesa considera la diversità come qualcosa di prezioso, crede che la diversità sia un valore positivo che apporta ricchezza all'organizzazione. Indipendentemente da dove essa scaturisca, la diversità è vista come positiva, di valore... Non stiamo parlando della legge sull'uguaglianza, stiamo parlando di uguali opportunità indipendentemente da quale sia la differenza...*" (CREA, 2009, p. 17).

## **Conclusioni**

Siamo consapevoli che molte sono le buone pratiche che favoriscono l'inclusione formativa e le questioni interculturali nell'ambito lavorativo in Europa. In questo articolo, per ragioni di spazio, ci siamo limitati a prendere in esame solo alcuni esempi.

Possiamo concludere che in Europa molto deve ancora essere fatto in relazione all'inclusione formativa e professionale degli immigrati e delle minoranze culturali, specialmente nell'ambito dell'inserimento lavorativo. Alcuni stati mancano di specifiche politiche in questi ambiti e nonostante il fatto che alcune buone pratiche esistano in questi paesi, esse rimangono confinate a livello locale e non riescono a diffondersi in altre regioni o al di fuori dei confini dello stato (Campani, Chiappelli, Salimbeni, 2009). La presenza degli immigrati in Europa è tuttora affrontata come un problema da risolvere (per esempio in Italia e Slovenia) e non come un capitale umano, culturale, economico che può contribuire al benessere dell'intera società. Abbiamo citato alcune eccezioni a questo tipo di approccio, come ad esempio la strategia adottata dalle aziende Mandragon e Endesa in Spagna, così come l'approccio della ben nota multinazionale Microsoft in USA, esempi da cui è possibile imparare molto. Queste imprese infatti ritengono la presenza della diversità all'interno della loro organizzazione come un fattore di arricchimento e di grande valore per la compagnia stessa. Secondo CREA inoltre l'inclusione della dimensione di genere e della promozione della diversità nel mondo del lavoro porta ad aumentare piuttosto che diminuire l'efficienza e l'equità nel mercato (CREA 2009).

Allo scopo di prevenire ed impedire l'esclusione sociale degli immigrati e delle minoranze culturali in Europa è necessario porre in essere maggiori interventi integrati, ovvero politiche educative pensate in connessione a politiche relative ad altre aree della società e in particolare, in relazione all'argomento del presente articolo, si evidenzia la necessità di interventi integrati tra mondo dell'educazione e mondo del lavoro. Contemporaneamente, sono necessari maggiori azioni mirate all'individuazione di buone pratiche inclusive e alla loro disseminazione in tutti i 27 paesi dell'Unione Europea.

### **Riferimenti bibliografici**

Atger, F.A. – CEPS (Center for European Policy Studies) (2009): *European Recommendations and Directives on the EKS and their Impact on Belgian Policies and Practices*. Working Paper. WorkPackage12. Includ-ed. Strategies for Inclusion and social cohesion in Europe from education. FP6 European Commission. (2006-2011).

Campani, G., Chiappelli, T., Salimbeni O. – UNIFI (University of Florence) (2009): *European Recommendations and Directives on the EKS and their impact in their national context*. Working paper. WorkPackage 12. Includ-ed. Strategies for Inclusion and social cohesion in Europe from education. FP6 European Commission. (2006-2011).

CREA, Centre of Research into Theories and Practices that Overcome Inequalities, University of Barcelona (2006): Annex I – "Description of Work", Includ-ed project, 6<sup>th</sup> Framework Programme, Priority 7, Citizens and Governance in a knowledge-based Society, European Commission (2006-2011).

CREA, Centre of Research into Theories and Practices that Overcome Inequalities, University of Barcelona (2008): *Impact of Education on Employment Opportunities*. Literature review interim report. Workpackage 10. Includ-ed. Strategies for Inclusion and social cohesion in Europe from education. FP6 European Commission. (2006-2011).

CREA, Centre of Research into Theories and Practices that Overcome Inequalities, University of Barcelona (2009): *European Recommendations and Directives on the EKS and their impact in their national context*. Working paper. WorkPackage 12. Includ-ed. Strategies

for Inclusion and social cohesion in Europe from education. FP6 European Commission. (2006-2011).

Frechette, A. (1994). Notes toward Development of a Multi-Disciplinary Model for Comparative Research on 'Integration', Michaelmas Term Final Paper (Course: Introduction to Forced Migration). Oxford: Refugee Studies Programme (unpublished material).

Gómez, J., Latorre A., Sánchez M., Flecha R. (2006): *Metodología Comunicativa Crítica*. Barcelona: El Roure.

European Commission (2007). Together for Health: A Strategic Approach for the EU 2008-2013. White Paper. COM(2007) 630 final.

Javrh, P. – SIAE (Slovenian Institute for Adult Education) (2009): *European Recommendations on EKS and the impact in their national context*. Working paper. Workpackage 12. Includ-ed. Strategies for Inclusion and Social Cohesion in Europe from Education. FP6 European Commission. (2006-2011).

Kuper, A. (1999). Culture: the Anthropologists' Account. London: Harvard University Press.

Ojala M., Kaalikoski K., Niemelä R.– UH (University of Helsinki) (2009): *European Recommendations on EKS and the impact in their national context*. Working paper. Workpackage 12. Includ-ed. Strategies for Inclusion and Social Cohesion in Europe from Education. FP6 European Commission. (2006-2011).

Rammel, S.; Gottwald R. – DUK (Danube University Krems) (2009): *European Recommendations on EKS and the impact in their national context*. Working paper. Workpackage 12. Includ-ed. Strategies for Inclusion and Social Cohesion in Europe from Education. FP6 European Commission. (2006-2011).

UVT (West University, Timisoara) (2009): *Analysis of the relationship between educational/social exclusion/inclusion at the national level*. Working paper. Workpackage 12. Includ-ed. Strategies for Inclusion and Social Cohesion in Europe from Education. FP6 European Commission. (2006-2011).

Vrečer, Natalija (2007): *Integration as a Human Right: Bosnian Forced Migrants in Slovenia*. Ljubljana: Slovenian Institute for Adult Education and Scientific Research Centre of the Slovenian Academy of Sciences and Arts (in Slovene).

Vrečer, Natalija; Mozina, Ester; Javrh, Petra; Svetina, Metka; Zalec, Natalija (2008): *Education and training of migrants in Slovenia. A Research Report*. Ljubljana: Slovenian Institute for Adult Education (in Slovene).

#### Note

(1) Questo articolo si basa sui principali risultati di ricerca della terza fase del progetto INCLUD-ed, riguardante l'analisi delle raccomandazioni politiche dell'Unione Europea, della letteratura di settore e dei dati raccolti dal lavoro sul campo svolto attraverso 171 interviste standardizzate a risposta aperta con testimoni privilegiati (politici e professionisti) esperti negli ambiti del lavoro, area sanitaria, politiche abitative, partecipazione politica e sociale. Sia la raccolta dati che le analisi sono state finalizzate per rispondere alla domanda di ricerca: "che impatto hanno l'inclusione o l'esclusione educativa/formativa sulle varie aree della società (lavoro, salute, alloggio, partecipazione sociale e politica)?"

(2) Microsoft website: <http://www.microsoft.com/about/diversity/fromoffice.mspx> (15. 9. 2008). Abbiamo incluso l'esempio della Microsoft in USA, nonostante l'articolo sia focalizzato sulle buone pratiche a livello europeo, sia perché è una multinazionale nota a livello mondiale che offre un approccio interessante in termini di inclusione e approccio interculturale e può essere quindi repta come esempio da altre aziende commerciali, sia perché essa ha uffici e sedi nei vari tutti stati dell'Unione Europea.

(3) Una buona pratica in parte simile è realizzata in Belgio. Nella regione di Brussels le imprese sono incentivate a prevedere *piani per la diversità* per dimostrare che si stanno impegnando in pratiche di assunzione della propria forza lavoro di tipo inclusivo. I datori di lavoro sono cioè incoraggiati dalle autorità pubbliche anche attraverso incentivi economici a tenere in considerazione nelle proprie politiche di assunzione le variabili del genere, della disabilità, delle appartenenze etniche e dell'età. Le autorità pubbliche di Brussels incoraggiano inoltre le aziende a inserire nelle posizioni di livello dirigenziale

persone appartenenti ai vari gruppi vulnerabili (Atger 2009).  
<http://www.divesrite.irisnet.be/IMG/pdf/PlandediversiteRBC-2.pdf> (29. 4. 2010).

(4) Mondragon Corporation website: <http://www.mcc.es> (15. 9. 2008)

(5) Il programma formativo *Early integration of migrants* è stato scritto da Ester Mozina, Msc.; Natalija Vrečer, Ph.D.; Ina Ferbežar, Ph.D. and Nataša Pirih-Svetina, Ph.D.