



L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA DEI MIGRANTI IN ALTO ADIGE/SÜDTIROL, TIROLO E FRIULI- VENEZIA GIULIA

Buone pratiche e strumenti operativi

Partner del Work Package 5



Authors

Clara Raffaele Addamo, Istituto per lo sviluppo regionale, Eurac Research

Andrea Membretti, Istituto per lo sviluppo regionale, Eurac Research

Contributors

Marzia Bona, Istituto per lo sviluppo regionale, Eurac Research

Julia Ryan, Dipartimento di geografia, Università di Innsbruck

Michael Beismann, Dipartimento di geografia, Università di Innsbruck

Marco Torresin, Agenzia regionale per la lingua friulana (ARLeF)

Mika Geir, Regionalmanagement Wipptal

Sommario

1. Integrazione lavorativa di richiedenti asilo e rifugiati (WP5)	4
1.1 I progetti pilota	5
2. Contesto locale: dati socio-territoriali	7
2.1 Alto Adige	7
2.2 Wipptal	8
2.3 Friuli – Venezia Giulia	9
2.4 Seefelder Plateau	10
3. La costruzione partecipata dei progetti pilota	11
3.1 Alto Adige – Bilancio di competenze	12
3.1.1 I fase: raccolta dei dati e proposte progettuali	12
3.1.2 II Fase: coinvolgimento degli enti esterni	14
3.1.3 III Fase: definizione del progetto pilota	15
3.1.4 I Focus Group	17
3.1.5 L’andamento dei settori economici	18
3.1.6 Mercato del lavoro: profili richiesti e canali di reperimento	18
3.1.7 I lavoratori stranieri nel mercato del lavoro locale	19
3.1.8 Le competenze richieste	20
3.1.9 Strumenti per favorire l’inserimento dei lavoratori stranieri	22
3.1.10 Il valore aggiunto degli scambi transfrontalieri	22
3.2 Wipptcare	23
3.2.1 I Fase: raccolta dei dati e definizione del progetto pilota	23
3.3 Network Analysis	25
3.4 Narrative Cafè	26
3.5 Formazione lavorativa, laboratorio di cittadinanza, lingua e cultura friulana	27
3.5.1 I Fase: raccolta dei dati e proposte progettuali	27
3.5.2 II Fase: coinvolgimento degli enti esterni	27
3.5.3 III Fase: definizione del progetto pilota	28
3.6 Mappa georeferenziata delle buone pratiche di integrazione socio-lavorativa	29
4. Attività progettuali	31
4.1 Bilancio di Competenze	31
4.2 Wipptcare	35
4.3 Network Analysis	37
4.4 Narrative Cafés	40
4.6 Mappa delle buone pratiche	48

5. Validazione e trasferibilità.....	50
5.1 Bilancio di competenze	51
5.1.1 Il feedback degli operatori.....	51
5.1.2 Stakeholder	53
5.1.3 Eurac.....	53
5.2 Wippcare	54
5.3 Network analysis - Altopiano di Seefeld	54
5.4 Narrative Café	55
5.5 Percorso di inclusione socio-lavorativa attraverso l’acquisizione di competenze sull’aspetto linguistico culturale e competenze legate al saper fare	55
5.6 Mappa delle competenze	58
6. Follow-up.....	59
6.1 Bilancio di competenze	59
6.2 Wippcare	59
6.3 Network Analysis e Narrative Cafés	60
6.4 Percorso di inclusione socio-lavorativa attraverso l’acquisizione di competenze sull’aspetto linguistico culturale e competenze legate al saper fare	60
6.5 Mappa delle competenze	61
7. Comunicazione e disseminazione.....	62
8. Policy Recommendations	63
8.1 Workshop conclusivo	63
9. Allegati	65

1. Integrazione lavorativa di richiedenti asilo e rifugiati (WP5)

Nell'ambito del progetto EUMINT, il *Work Package 5 (WP5)* mira a implementare, tramite processi partecipativi, misure e strumenti puntuali per l'integrazione nel mercato del lavoro di richiedenti asilo e rifugiati. Lo scopo ultimo è quindi lo sviluppo di strategie e *long-term policies* per favorire il processo di integrazione lavorativa e sociale dei soggetti *target*, coinvolgendo gli attori del mercato del lavoro nei territori pilota. L'Istituto per lo Sviluppo Regionale di Eurac Research ha coordinato il WP5 in stretta collaborazione con i partner del progetto, individuati rispettivamente in Alto Adige, in Friuli – Venezia Giulia e in Tirolo; l'ideazione dei progetti pilota nei diversi territori è partita dall'individuazione delle specificità degli stessi, grazie soprattutto al continuo confronto con le realtà interessate. In Alto Adige i partner principali sono stati, oltre ad Eurac, le Comunità Comprensoriali di Salto – Sciliar, Valle Isarco, Val Venosta, Burgaviato e Oltradige – Bassa Atesina (quest'ultima solo in una prima fase); in Friuli – Venezia Giulia, l'Agenzia Regionale per la lingua friulana (ARLeF); in Tirolo, nella Wipptal, Regionalmanagement Wipptal e il Dipartimento di Geografia dell'Università di Innsbruck.

Le attività preliminari sono consistite in numerosi incontri con i partner e gli *stakeholder* locali, al fine di individuare quale strumento fosse utile sviluppare in un'ottica di lungo periodo; inoltre, l'attenta analisi era mirata anche ai bisogni del territorio in senso ampio, ritenendo pertanto essenziale che gli strumenti sviluppati risultassero fruibili dai richiedenti asilo e rifugiati, ma anche dalla comunità locale.

Muovendo da queste premesse:

- in Alto Adige, si è deciso di ideare e realizzare, sulla base di modelli preesistenti, un percorso di bilancio di competenze strutturato in modo tale da rilevare le competenze tecniche e manuali – *hard skills* - ma anche le competenze sociali trasversali – *soft skills* -, essenziali in un contesto socioeconomico come quello altoatesino;
- in Friuli – Venezia Giulia, ARLeF ha portato avanti un percorso formativo teorico-pratico incentrato sull'interazione tra la comunità locale e i beneficiari dei progetti di accoglienza con particolare attenzione all'uso del friulano;
- in Tirolo, i partner hanno seguito due percorsi differenti: Regionalmanagement Wipptal (di seguito RegioWipptal) ha creato una piattaforma *online*, WippCare, allo scopo di facilitare il *matching* tra domanda e offerta del mercato del lavoro nella Wipptal. L'Università di Innsbruck ha invece condotto una *network analysis* sull'Altopiano di Seefeld, somministrando un questionario ai referenti delle strutture di accoglienza dislocate sul territorio; infine, ha organizzato tre Narrative

Cafés, ai quali hanno partecipato sia artigiani locali che con *background* migratorio e i membri della comunità autoctona.

- Al fine poi di dare risalto alle buone pratiche di integrazione lavorativa presenti nei tre territori considerati, uno dei progetti pilota altoatesini ha riguardato la costruzione di una mappa georeferenziata in cui sono state inserite dodici esperienze di inclusione lavorativa sulla base di criteri predeterminati. La mappa è un progetto pilota trasversale alle aree geografiche coinvolte nel progetto EUMINT e alla sua implementazione hanno partecipato tutti i partner del WP5.

1.1 I progetti pilota

Le attività portate avanti nei territori coinvolti nel progetto EUMINT sono state sviluppate nell'ottica di rispondere alle necessità degli stessi e a quelle dei partner che le hanno programmate e condotte. Per quanto differenti sotto più profili, il bilancio di competenze, la piattaforma WippCare, la *network analysis*, i *Narrative café*, la formazione in tema di lavoro e cittadinanza e cultura friulana, hanno tutti contribuito alla creazione di strumenti importanti per facilitare l'integrazione nel mercato del lavoro locale dei richiedenti asilo e rifugiati.

Se si guarda in particolare all'Alto Adige/Südtirol e alla Wipptal è immediatamente chiaro che gli strumenti sviluppati in quei contesti si prestano ad essere utilizzabili a beneficio della comunità intera, che ne usufruisce al pari dei soggetti *target* del progetto.

Il bilancio di competenze è stato progettato per essere prima di tutto un percorso grazie al quale la persona che lo affronta, opportunamente guidata dal proprio operatore, acquisisce maggior consapevolezza di sé e delle proprie capacità. Il beneficiario acquisita maggior fiducia in se stesso, si presenta al datore di lavoro con il *portfolio* delle competenze che contiene un profilo più approfondito del candidato e non un mero elenco di attività svolte e *hard* e *soft skills* da lui possedute. Data la natura di questo strumento, il bilancio di competenze è stato somministrato anche agli utenti del servizio sociale delle Comunità Comprensoriali. Lo stesso può dirsi della piattaforma WippCare, ideata per rispondere ai bisogni delle comunità di valle e dei rifugiati che ne sono diventati parte. Grazie a questo strumento i datori di lavoro e i candidati per le posizioni aperte hanno la possibilità di entrare più rapidamente in collegamento e, grazie al gestore della piattaforma – una persona fisica che si relaziona con gli uni e gli altri –, eventuali ostacoli nella comunicazione sono immediatamente eliminati. La piattaforma ha inoltre il pregio di essere semplice ed immediata.

Quanto alle attività condotte dall'Università di Innsbruck e da ARLeF, è opportuno evidenziare quanto queste siano state fondamentali sia per i partecipanti che per le comunità ospitanti, per comprendere appieno quanto il processo di integrazione sociale e lavorativa non possa prescindere dall'interazione con chi abita il territorio.

La *network analysis* ha fornito un quadro chiaro dei fattori che agevolano l'integrazione lavorativa dei rifugiati in Tirolo, considerando anche il contesto normativo che impedisce ai richiedenti asilo di ottenere un impiego retribuito. I risultati dell'analisi, assieme ai *Narrative café*, sono il punto di partenza per lo sviluppo di linee guida sia per i *policy makers* che per quanti, a vario titolo, sono coinvolti nel sistema di accoglienza.

Il percorso di formazione lavorativa e di introduzione ad elementi di cittadinanza e cultura friulana ha avvicinato senz'altro i beneficiari al mondo del lavoro: il cantiere didattico in situazione – corso di giardinaggio presso una casa di riposo – e l'allestimento dello spettacolo teatrale hanno fornito loro elementi pratici e spendibili nel mondo del lavoro; il corso su cultura e cittadinanza ha permesso loro di entrare in contatto con una cultura nuova – la cultura del loro Paese ospitante – e con la lingua friulana, incentivando soprattutto lo scambio reciproco di esperienze. Questo scambio è confluito appunto nello spettacolo teatrale conclusivo durante il quale i beneficiari, in qualità di attori, hanno raccontato di sé agli spettatori e delle attività a cui hanno preso parte durante i mesi di progetto.

Tutte queste esperienze hanno dimostrato che l'integrazione socio-lavorativa è un processo complesso in cui sono essenziali sia strumenti pratici e concreti – il bilancio di competenze, la WippCare, i *Narrative café*, la formazione professionale per la cura del verde e l'allestimento dello spettacolo teatrale – sia teorici – *network analysis*: nel WP5 questi strumenti sono stati ben condensati e hanno prodotto risultati importanti, soprattutto in un'ottica di lungo periodo e a reciproco vantaggio dei richiedenti asilo e rifugiati e delle nuove realtà locali in cui gli stessi vivono ad oggi.

2. Contesto locale: dati socio-territoriali

2.1 Alto Adige

La Provincia Autonoma di Bolzano¹ (PAB) costituisce, insieme alla Provincia Autonoma di Trento (PAT) la regione Trentino – Alto Adige. Il territorio dell'Alto Adige copre la parte più settentrionale della regione e si caratterizza principalmente per la presenza di tre diversi gruppi linguistici: coesistono infatti il ceppo italiano, il ceppo tedesco e il ceppo ladino. Da un punto di vista amministrativo l'Alto Adige è suddiviso in 8 Comunità Comprensoriali², 4 delle quali sono coinvolte nel progetto EUMINT in qualità di partner: Burgraviato, Salto Sciliar, Valle Isarco e Val Venosta.

Il **Burgraviato** (*Burggrafenamt* in tedesco, *Burgraviat* in ladino) è la zona attorno a Merano, che ne è il capoluogo. Il nome deriva dal "*Burggraf*" della Contea del Tirolo, ovvero dal burgravio del conte tirolese e il di lui distretto amministrativo che formò il nucleo antico di questa contea. Ne fanno parte: la Val Passiria, la Val d'Ultimo, l'Altra Val di Non e l'Area meranese della Val d'Adige. Il comprensorio Burgraviato/Burggrafenamt consta 26 comuni estesi su 1.101 km².

Il comprensorio del **Salto-Sciliar** (in tedesco *Salten-Schlern*, in ladino *Sauté-Sciliër*) comprende 13 comuni della bassa valle dell'Isarco (Basso Isarco), in Alto Adige. Il suo nome deriva da quello dei due altopiani del Salto e dello Sciliar. Sebbene non facente parte del comprensorio, il capoluogo è Bolzano. La Comunità Comprensoriale consta di 13 comuni su 1.037 km².

La **Valle Isarco** (*Eisacktal* in tedesco, *Val dl Isarch* in ladino) è una delle due valli principali dell'Alto Adige, che si estende dalla sorgente del fiume Isarco al Brennero fino alla foce nell'Adige a Bolzano. Il comprensorio Valle Isarco/Eisacktal è formato da 13 comuni su 624 km².

La **Val Venosta** (Vinschgau o Vintschgau in tedesco, Val Venuesta in ladino; Vnuost o Venösta in romancio nella sua variante della Val di Sole) è una valle dell'Alto Adige occidentale che si estende per 1441,68 km². I due distretti comprensoriali sono la *Media Venosta* (capoluogo Silandro) e l'*Alta Venosta* (capoluogo Malles). Nel comprensorio c'è solo una città (Glorenza) e quattro comuni mercato (Silandro, Malles Venosta, Laces, Prato allo Stelvio).

¹ In tedesco: *Autonome Provinz Bozen – Südtirol*; in ladino: *provinzia Autonoma de Balsan/Bulsan – Südtirol*

² La Comunità Comprensoriale (in tedesco "*Bezirksgemeinschaft*" e in ladino "*cumunità raion*" o "*comunità comprensoriala*") è una unità amministrativa posta tra la provincia autonoma e i comuni, con compiti delegati dalla stessa provincia.

Di seguito vengono riportati i numeri della popolazione italiana e straniera presente sul territorio della Comunità comprensoriale.

Tabella 1. Popolazione totale e straniera nella Comunità comprensoriale

Comunità comprensoriale ³	Totali	Stranieri	Percentuale
Val Venosta	36.173	2.603	7,2%
Burgraviato	105.073	11.219	10,7%
Salto-Sciliar	50.369	3.332	6,6%
Valle Isarco	54.145	4.882	9,0%
Totale	245.760	22.036	8,9%

2.2 Wipptal

La **Wipptal** è una valle delle Alpi centro-orientali che si estende da Nord a Sud: da Innsbruck fino allo stretto di Sachsenklemme. Il progetto EUMINT insiste sulla porzione di valle che costituisce il **Planungsverband 22**, un'associazione di dodici comuni austriaci che ha l'obiettivo di facilitare la pianificazione e la cooperazione oltre i confini della singola comunità. Oltre alla Wipptal Nordtirolese, che si estende per una lunghezza di circa 30 km da Innsbruck al Brennero, l'associazione comprende anche le valli laterali di Navistal, Schmirn e Valsertal a est e Gschnitz e Obernbergertal a ovest. La Wipptal e le valli laterali sono ben collegate alla vicina città di Innsbruck dall'autostrada del Brennero e dalla ferrovia del Brennero. Soprattutto nella valle principale, l'influenza della regione urbana è ben visibile nel forte sviluppo degli insediamenti; inoltre, tutti i comuni hanno tassi di pendolari elevati.

Dai dati relativi al dicembre 2019, la popolazione che vive nei dodici comuni della Wipptal è pari a 15.278 persone. Di queste, il 91,1% sono cittadini austriaci (13908). La percentuale di stranieri nella zona è quindi pari a 8,9%, con però notevoli differenze a seconda del comune considerato: mentre quattro comuni hanno una popolazione straniera di oltre il 10 % (Gries am Brenner, 12,3 %; Mühlbachl, 12,3 %; Steinach am Brenner, 14,5 %); la percentuale di coloro che non hanno cittadinanza austriaca nei restanti otto comuni è pari al 6,7%, o al di sotto. A titolo di confronto, i dati relativi al Tirolo e al distretto di Innsbruck mostrano che la quota di popolazione straniera nella Wipptal è relativamente bassa. Inoltre, la percentuale di coloro che non hanno cittadinanza UE è minima, raggiungendo una media del 3,6% (546 persone). Comunque, da segnalare è il saldo migratorio positivo nel periodo tra il 2010 e il 2019, che ha

³ ASTAT, [Tabelle interattive](#), 27.06.2020

contribuito alla crescita demografica della zona insieme all'aumento totale del numero di nascite. A questo punto, è chiaro che la crescita significativa del numero dei migranti di origine asiatica nell'area (in particolare siriani ed iracheni) sia il risultato di quella che i media e il dibattito politico austriaco hanno battezzato come la *Flüchtlingswelle* - ondata di rifugiati.

Tabella 2. Popolazione totale e straniera nei comuni del Planungsverband 22

Comuni	Totali ⁴	Stranieri	Percentuale
Ellbögen	1.129	47	4,2%
Gries/Brenner	1332	164	12,3%
Gschnitz	438	29	6,6%
Matrei/Brenner	932	130	13,9%
Mühlbachl	1.427	175	12,3%
Navis	2.044	82	4%
Obernberg/Brenner	371	23	6,2%
Pfons	1.231	59	4,8%
Schmim	875	25	2,9%
Steinach/Brenner	3.646	528	14,5%
Trins	1.323	88	6,7%
Vals	530	20	3,8%
Totale	15.278	1.370	8,9%

2.3 Friuli – Venezia Giulia

Il Friuli – Venezia Giulia è una regione a statuto speciale che si trova nel Nord-Est della penisola italiana. Il suo territorio occupa una superficie totale di 7 924,36 km² e viene tutt'ora diviso in 4 provincie: Udine, Gorizia, Pordenone e Trieste. Il suo confine orientale viene condiviso con la vicina Slovenia, con cui mantiene rapporti stretti, vista anche la consistente minoranza di sloveni presenti sul territorio.

Il focus di EUMINT viene posto sulla Provincia di Udine, in particolare sui comuni del Medio-Friuli e del Friuli-Centrale. Rilevanti per la ricerca sono i comuni di Udine e Codroipo:

- Il primo, **Udine** (*Udin* in friulano, *Weiden* in tedesco, *Videm* in sloveno e serbocroato) è considerata la capitale storica del Friuli. La città è situata al centro della regione storica friulana. Dista, in linea d'aria, poco più di 20 km dalla Slovenia, e circa 54 km dall'Austria. Ciò la pone in una posizione strategica, presso l'intersezione delle direttrici europee est-ovest (Corridoio V o

⁴ LAND TIROL, [Wohnbevölkerung 31.12.2019 – Bundesland Tirol](#)

Mediterraneo) e nord-sud (Via Iulia Augusta, ora riconosciuta dall'Unione europea come parte del Corridoio Baltico-Adriatico), sulla via che porta verso l'Austria e verso l'est europeo.

- Il secondo, il comune di **Codroipo**, si estende invece per 75 km² nella pianura veneto-friulana, sulla riva orientale del fiume Tagliamento, da cui dista di circa 6 km, al confine tra alta e bassa friulana, nella zona delle risorgive del Medio Friuli, a metà strada dalle città di Udine e Pordenone, entrambe distanti circa 27 km.

Di seguito, vengo riportati i dati demografici dei due paesi, che con una popolazione totale di 99.051 e 16.098 presentano una quota di stranieri pari al 14% e al 7%.

Tabella 3. Popolazione totale e straniera Comuni di Udine e Codroipo

Comune di Udine ⁶		Comune di Codroipo ⁵	
Totali	99.051	Totali	16.098
Stranieri	13.886	Stranieri	1.131
Richiedenti asilo	910 ⁷	Richiedenti asilo	38

2.4 Seefelder Plateau

L'altopiano di Seefeld con i comuni di Scharnitz, Seefeld, Leutasch e Reith di Seefeld sono stati riuniti nella Planning Association 14 (PV 14). Tre dei quattro comuni della PV 14 hanno una percentuale di richiedenti asilo superiore alla media. Da ottobre 2018 a marzo 2019, un totale di 164 persone è stato accolto nelle strutture di assistenza primaria della Tiroler Soziale Dienste a Seefeld, Scharnitz e Leutasch, mentre l'alloggio a Reith rimane il più grande e ospita 75 persone. Il centro per adulti con 23 persone e quello per i minori stranieri non accompagnati (MSNA) si trovano a Scharnitz. La struttura per i MSNA, aperta nel 2015, è stata chiusa di nuovo nell'estate del 2019. A Seefeld, con 3.431 abitanti (2018), non vi sono strutture di accoglienza. Reith di Seefeld e Scharnitz sono gli unici due comuni del Tirolo con una percentuale superiore a tre richiedenti asilo ogni 100 abitanti; il comune di Leutasch ha una percentuale superiore alla media di oltre l'1,51% in Tirolo.

⁵ ISTAT, [Dati comune del Medio Friuli al 01.01.2020](#)

⁶ Opendataudine, [Indicatori demografici 2019](#)

⁷ [Persone straniere presenti sul territorio regionale in ambito protezione internazionale](#), 07.09.2020

3. La costruzione partecipata dei progetti pilota

La definizione dei progetti pilota nei tre territori è stata preceduta da una serie di incontri di coprogettazione tra i ricercatori Eurac, i partner territoriali e gli *stakeholder* locali. Scopo dei *meeting* è stato quello di visionare i dati socio-territoriali richiesti per la prima fase del WP5, valutare la presenza di richiedenti asilo e rifugiati nel contesto di riferimento e investigare il ruolo degli attori locali, nell'ottica di costruire un solido *network*; oltre ad una prima analisi generale si è approfondito il tema dell'inclusione lavorativa dei migranti in rapporto al mercato del lavoro locale e alle possibili opportunità occupazionali attuali e future in vista della realizzazione dei progetti.

Tabella 4. Fase I, Fase II, Fase III

ALTO ADIGE/SÜDTIROL	TIROLO	FRIULI – VENEZIA GIULIA
Fase I: raccolta dei dati e proposte progettuali Meeting preliminari con il team Eurac		
✓ Raccolta dati nelle Comunità Comprensoriali ✓ Prime ipotesi di progetto pilota	✓ Raccolta dati della Wipptal a cura di RegioWipptal ✓ Raccolta dati dell'Altopiano di Seefeld a cura di UniInnsbruck	✓ Raccolta dati a cura di ARLeF
Fase II: coinvolgimento degli enti esterni		
✓ Coop. Akkrat ✓ Randstad ✓ TSD ✓ Focus Group con imprenditori e amministratori locali	✓ Christian Hofer⁸ ✓ Coordinatori delle strutture di accoglienza	✓ Nuovi Cittadini ✓ Codess ✓ Colonos ✓ Claudio Moretti⁹
Fase III: definizione del progetto pilota Mappa georeferenziata delle buone pratiche di integrazione socio-lavorativa		
• Bilancio di competenze	• WippCare • Network Analysis • Narrative Café	• Formazione lavorativa, laboratorio di cittadinanza, lingua e cultura friulana

⁸ Christian Hofer ha collaborato con l'Università di Innsbruck per la raccolta dati e la stesura del report *Das Wipptal*

⁹ Claudio Moretti è attore teatrale, presentatore televisivo, autore, regista, nonché cofondatore del Teatro Incerto

3.1 Alto Adige – Bilancio di competenze

3.1.1 I fase: raccolta dei dati e proposte progettuali

Nel maggio 2018, le cinque Comunità Comprensoriali hanno ospitato gli incontri nelle rispettive sedi, gettando le basi per le fasi successive della definizione dei progetti pilota. Giova qui precisare che le Comunità Comprensoriali avevano tutte aderito alla rete SPRAR nel corso del 2018 e, per alcune di esse, ciò ha rappresentato il primo approccio alla tematica dell'accoglienza. Da questi iniziali momenti di condivisione è emersa la necessità di sviluppare uno strumento utile sicuramente per il migrante, ma la cui progettazione e realizzazione coinvolgesse attori locali e membri attivi delle singole comunità. E che fosse quindi utile in una certa misura anche per altre possibili categorie locali. Alcuni territori (Burgraviato, Salto – Siciliar, Val Venosta) avevano già avviato delle esperienze di integrazione per richiedenti asilo e rifugiati accolti nei CAS: nel territorio di Merano, ad esempio, vi erano progetti a supporto dell'integrazione per i migranti, consentendo l'interazione con la comunità locale (e.g. il "nonno vigile", la mensa, il supporto alla polizia stradale per l'apposizione della segnaletica, custodi nella casa di riposo, ecc.). Per altre Comunità, quali la Valle Isarco e l'Oltradige -Bassa Atesina, il tema dell'accoglienza era una novità.

Nel corso delle riunioni sono emerse criticità connesse all'integrazione lavorativa dei richiedenti asilo e rifugiati, anche dopo l'eventuale svolgimento di attività di volontariato o brevi formazioni professionali: in primo luogo, la comprensione del tedesco rappresentava un ostacolo. Occorre precisare che il contesto territoriale di riferimento è caratterizzato dalla presenza di tre gruppi linguistici – italiano, tedesco e ladino – e ciò determina una maggiore difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro locale per quanti debbano imparare una nuova lingua, o quantomeno averne una comprensione passiva, e un nuovo linguaggio tecnico.

È emersa inoltre la difficoltà, riscontrata in particolare dagli imprenditori, di interfacciarsi con la burocrazia connessa all'assunzione in particolare dei richiedenti asilo ai quali il permesso di soggiorno temporaneo permette sì di lavorare, ma li lascia sospesi in una situazione di incertezza sino alla definizione dello status giuridico. È stata avvertita la necessità di formare opportunamente il personale delle strutture di accoglienza, soprattutto per quel che riguarda l'accompagnamento al lavoro dei beneficiari.

Ecco che allora iniziavano a delinearsi le prime proposte progettuali, puntando l'attenzione sul diretto coinvolgimento degli imprenditori locali e della comunità. In tutte le cinque realtà si riteneva che per i richiedenti asilo e i rifugiati fossero necessarie attività formative più brevi e mirate alle specifiche esigenze:

- a) **l'organizzazione di un corso nel settore alberghiero e/o agricolo - settori in cui la richiesta di personale è maggiore.** Il corso, strutturato come una formazione breve e mirata mediante

l'utilizzo di un linguaggio adatto ai suoi fruitori con la compresenza di un mediatore, sarebbe stato organizzato con lezioni frontali alternate all'utilizzo di pittogrammi e/o sessioni pratiche. La formazione avrebbe previsto dei moduli con contenuti basilari, così da non creare alte aspettative nel datore di lavoro e contestualmente tutelare il lavoratore;

- b) la creazione una figura *ad hoc* che svolgesse attività di mediazione e supporto rispetto alla ricerca attiva del lavoro da parte dei migranti e alla gestione della relativa burocrazia. Questa figura, definita anche come *job coach* (peraltro già sperimentata nel territorio di Salto Sciliar), avrebbe svolto le funzioni di consulente per i lavoratori ma al contempo per i datori di lavoro, facilitando l'incontro tra domanda e offerta;
- c) la previsione di un laboratorio formativo per un gruppo ristretto di beneficiari con l'obiettivo di impiegarli successivamente in una cooperativa/azienda attiva sul territorio;
- d) il bilancio di competenze del migrante, sulla base di modelli già sperimentati anche in Alto Adige (per esempio dalla cooperativa Akrat), previa formazione *ad hoc* di alcune figure del personale delle Comunità Comprensoriali e con l'obiettivo di sviluppare una metodologia innovativa, investendo su personale già coinvolto nell'accoglienza. Si ipotizzava il coinvolgimento delle imprese locali, che potessero mettere a disposizione i loro spazi lavorativi e la loro strumentazione per permettere una valutazione completa e puntuale delle competenze pratiche dei migranti. La partecipazione delle aziende rappresentava un elemento di forza nella proposta, utile a definire il set di competenze (psico-cognitive, manuali etc.) necessarie per l'inserimento in un determinato settore e/o per lo svolgimento di una determinata mansione.

I ricercatori Eurac facevano presente che, proprio nell'ottica della realizzazione di un'attività come il bilancio delle competenze, sarebbe stato importante coinvolgere soggetti con *expertise* pratico nella valutazione dei curricula dei lavoratori: tra questi, si segnalava l'Agenzia per il lavoro Randstad, operativa a Bressanone e Merano, che avrebbe potuto erogare gratuitamente corsi di formazione gratuiti *ad hoc* per richiedenti asilo e rifugiati grazie al progetto *Without Borders*¹⁰.

¹⁰ *Without Borders* è un progetto di Randstad che mira a favorire l'inclusione sociale attraverso l'inserimento professionale dei candidati stranieri residenti in Italia, irrogando corsi di formazione gratuiti con garanzia di collocamento

3.1.2 II Fase: coinvolgimento degli enti esterni

Il coinvolgimento di enti esterni competenti nel rilievo delle competenze, nella formazione e nel *job placement* ha rappresentato un'opportunità per ragionare sull'integrazione di elementi già utilizzati in strumenti preesistenti nelle successive attività pilota. È per questo che già dalle prime fasi della progettazione è stato fondamentale lo scambio con realtà locali e nazionali, come la coop. Akrat di Bolzano e Randstad, ed enti attivi da tempo in Tirolo, quale la Tiroler Soziale Dienste (TSD). Peraltro, non si escludeva di coinvolgere gli stessi assieme ad altri enti, per la formazione di alcuni operatori già impiegati nel sistema di accoglienza. Difatti, l'obiettivo del progetto EUMINT nel suo complesso è quello di elaborare modelli d'integrazione innovativi e replicabili per richiedenti asilo e rifugiati; per questo motivo le proposte degli enti coinvolti costituivano senz'altro una buona base di partenza per l'elaborazione dei progetti pilota.

Gli strumenti e le modalità utilizzate da Randstad (Progetto *Without Borders*) e da TSD (*Tiroler Integrationskompass* – TIK)¹¹ sono basati sull'autovalutazione dei beneficiari; il metodo utilizzato da Akrat, il test *Hamet2F*¹², è invece focalizzato sulla rilevazione di competenze tecniche che prescindono da un'autodichiarazione dei soggetti cui il test è sottoposto. Come già sottolineato in precedenza, per sviluppare uno strumento utile e funzionale per il migrante e per la comunità accogliente, è fondamentale conoscere approfonditamente il mercato del lavoro locale e le competenze da questo maggiormente richieste. A questo fine, si è deciso di coinvolgere Randstad, valutando anche la successiva organizzazione di corsi di formazione.

Perché gli strumenti da realizzare siano effettivamente funzionali e replicabili anche oltre la conclusione del progetto, occorre considerarne anche la dimensione psicologica: è infatti necessario che i soggetti per i quali sono pensati e a cui sono dedicati, ne concepiscano il valore di "base di partenza" da cui espandere le proprie prospettive lavorative e di vita future. Per questo, nell'ideazione del pilota, risultava di fondamentale importanza concentrarsi sullo sviluppo dell'autostima dei soggetti con cui si lavora. Inoltre, è stato ritenuto necessario sviluppare dei rapporti di fiducia tra richiedenti asilo e coloro i

¹¹ Il *Tiroler Integrationskompass* (TIK), sviluppato da TSD è una sorta di CV per il soggetto che lo riceve, il TIK costituisce un documento che ne attesta e condensa competenze formali e non formali, ma soprattutto è uno strumento che accresce la motivazione e la capacità di autorganizzazione del soggetto in prospettiva futura. I soggetti possono infatti modificare il TIK arricchendolo delle nuove competenze acquisite, costruendolo per step e vedendo crescere via via il proprio profilo professionale

¹² Il test *Hamet2F* fornito da Akrat, prescindendo dalle competenze linguistiche e di formazione dei soggetti valutati, si concentra su competenze manuali spesso richieste dalle aziende ma difficili da valutare/certificare sulla base di autodichiarazioni dei soggetti intervistati.

quali offrono servizi a loro rivolti; ancora più importante, si è detto, era creare una connessione tra gli operatori dell'accoglienza ed il mondo lavorativo. Creando e agevolando un diverso tipo di relazioni tra richiedenti asilo, valutatori e datori di lavoro, si sviluppa una rete che coinvolge e interessa tutta la comunità di riferimento. L'obiettivo diviene quindi quello di utilizzare l'inserimento lavorativo come strumento per creare coesione aumentando la fiducia reciproca dei componenti delle comunità ed in questo modo agevolare una reale integrazione.

L'inserimento lavorativo, in ogni caso, se può ragionevolmente essere obiettivo delle comunità coinvolte nella progettazione, non è il primario obiettivo di EUMINT e del WP5: il progetto ha infatti lo scopo anzitutto di agevolare l'inserimento mediante la costituzione di modelli funzionanti come risultato di una progettazione condivisa con i principali attori territoriali. E su questo preciso punto le Comunità Comprensoriali erano concordi: creare una rete con il territorio; le realtà imprenditoriali e di formazione presenti dovevano rappresentare la base della successiva progettazione: è necessario comprendere quali sono le esigenze del mercato lavorativo territoriale per poter poi sviluppare attività di valutazione e formazione che vi corrispondano.

Tenendo a mente il modello locale e con la collaborazione di Eurac nella veste di supervisore scientifico, alle Comunità si richiedeva di rimodulare i metodi di integrazione, anche esteri, già esistenti in modo innovativo. Si invitavano le stesse a valutare alla possibilità di formare uno o più soggetti già parte dello staff, o eventualmente esterni, che assumessero il ruolo di collettori per il tema delle competenze e raccordo con il mercato del lavoro.

3.1.3 III Fase: definizione del progetto pilota

Nel corso della definizione delle attività, la Comunità Comprensoriale Oltradige - Bassa Atesina si è ritirata dal progetto il 2 agosto 2018, determinando delle modifiche in termini soprattutto di ripartizione del budget per gli altri partner del WP. Le quattro Comunità Comprensoriali rimaste, Salto-Sciliar, Burgraviato, Valle Isarco e Val Venosta, hanno ritenuto che fosse utile pensare a delle attività che, anche se modulate nell'ambito dell'accoglienza di richiedenti asilo e rifugiati, potessero essere riadattate alle esigenze di chi - negli stessi territori - vive situazioni di vulnerabilità sociale e non solo. A questo proposito l'attività di bilancio/valutazione delle competenze veniva ritenuta unanimemente adatta a rispondere alle comuni esigenze territoriali.

Sull'esempio del TIK di TSD, dunque, si prevedeva la realizzazione di un "passaporto del lavoro" che fungesse da strumento *self-motivating* per il richiedente asilo e di validità riconosciuta presso i datori di lavoro locali. Il "passaporto" sarebbe poi stato adattato alle specifiche esigenze territoriali. L'idea delle

Comunità era quindi quella di creare un modello di valutazione delle competenze *ad hoc* per il territorio altoatesino, coinvolgendo e formando gli operatori del distretto sociale per l'area adulti. L'elaborazione di un metodo di valutazione delle competenze, nell'ottica dei referenti delle Comunità Comprensoriali, poteva far sì che sia a livello SPRAR sia a livello di distretti comprensoriali, si arrivasse ad applicare un modello sociale unitario: a questo fine era fondamentale gettare le basi per lo sviluppo di una metodologia comune. Alla luce di queste riflessioni, si decideva di mantenere il *focus* dei progetti altoatesini sulla valutazione delle competenze, integrandolo con altre attività che potessero accrescerne la sostenibilità e l'innovatività.

Frattanto, si decideva di coinvolgere altri enti provenienti dal Trentino e dal Friuli – Venezia Giulia: il Centro Astalli Trento, in virtù dell'attività nell'area integrazione che dava l'opportunità ai rifugiati di approcciare il mondo del lavoro e, in modo particolare, li guidava nel cercarlo; la Cooperativa Cramars (Friuli Venezia-Giulia) per aver sviluppato la Piattaforma Orange¹³, che si avvale inoltre dell'Atlante del lavoro per definire e confrontare le esperienze formative e di lavoro degli utenti inserite nel *curriculum vitae*, con gli standard del Quadro nazionale. Questo progetto si concentra principalmente sui migranti per i quali si organizzano anche tirocini formativi all'interno delle aziende.

Il 10 ottobre 2018¹⁴ si è tenuto un incontro molto importante presso la sede di Eurac Research, a Bolzano, al quale hanno presenziato gli enti di formazione provenienti dal Tirolo, dal Trentino - Alto Adige e dal Friuli – Venezia Giulia. È stato un momento di scambio essenziale per tutti i presenti, poiché i partecipanti hanno avuto modo di presentare il proprio metodo¹⁵ per somministrare il bilancio di competenze e al contempo hanno avuto un quadro più chiaro delle attività svolte negli altri territori. In questo modo è stato subito evidente che gli strumenti utilizzati nelle varie realtà territoriali potessero essere replicati in altri contesti: il bilancio di competenze quale prodotto del progetto pilota, quindi, si sarebbe composto di più elementi di valutazione delle competenze sulla base delle metodologie sviluppate e applicate dagli enti di formazione nei rispettivi territori. Già in seno a quell'incontro i ricercatori Eurac avevano immediatamente chiarito che il bilancio di competenze non si sarebbe dovuto trasformare in un *patchwork* di elementi scollegati tra loro, ma che anzi si sarebbe dovuto puntare sulla costruzione di un

¹³ [Orange Career Platform](#) è una piattaforma online che mette in comunicazione utenti, enti di formazione e aziende permettendo una compilazione di un curriculum vitae che mette in evidenza le competenze acquisite durante gli studi e le esperienze lavorative; Orange consente poi all'utente di farsi validare le competenze possedute da un soggetto esterno

¹⁴ Periodo di rendicontazione luglio-dicembre 2018

¹⁵ Gli enti coinvolti avevano esperienza pregressa nella somministrazione del bilancio di competenze e, più in generale, si occupavano di orientamento al lavoro

percorso prima formativo per gli operatori dell'accoglienza e, in un secondo momento, applicativo grazie alla fase di *testing* del modello costruito.

3.1.4 I Focus Group

Al fine di comprendere le possibilità di assorbimento del mercato lavorativo locale delle competenze da valutare, i ricercatori Eurac hanno proposto di organizzare dei *focus group* coinvolgendo diversi soggetti competenti nel settore quali imprenditori, agenzie del lavoro private e pubbliche, docenti universitari, rappresentanti di associazioni di categoria, direttori dei servizi sociali e delle case di riposo, rappresentanti delle amministrazioni locali. L'obiettivo dei *focus group* era quello di comprendere gli standard richiesti dal mondo lavorativo locale per poi ricalibrare il bilancio di competenze all'effettiva richiesta, di conoscere ancora meglio i territori in cui attivare i progetti pilota e di coinvolgere il tessuto di attori che possono concretamente agevolare l'inserimento lavorativo.

I quattro *focus group* nelle Comunità Comprensoriali coordinati da Eurac col supporto di OEW, organizzati tra la fine di ottobre e novembre 2018, sono stati essenziali per raccogliere dagli attori del territorio osservazioni sulle caratteristiche e le dinamiche del mercato del lavoro nei territori coinvolti, così come previsto nei precedenti incontri di coordinamento. I referenti delle Comunità Comprensoriali di Salto-Sciliar, Valle Isarco, Val Venosta e Burgraviato hanno selezionato ed invitato gli attori locali - a vario titolo competenti rispetto alle dinamiche del mercato del lavoro dei rispettivi territori - perché fornissero informazioni derivanti dalla propria esperienza sui territori.

Gli incontri si sono dimostrati tutti estremamente partecipati, consentendo così di raccogliere molteplici punti di vista sull'andamento del mercato del lavoro altoatesino e sulla partecipazione dei cittadini stranieri. Tra i partecipanti ai quattro *focus group*, oltre ai referenti delle Comunità Comprensoriali, si si presentate diverse categorie di portatori di interesse, a rappresentanza di:

- amministrazioni locali (due sindaci);
- enti pubblici provinciali (Dipartimento Salute, Sport, Politiche sociali e Lavoro della Provincia di Bolzano, Azienda Sanitaria dell'Alto Adige, Servizi sociali della Comunità Comprensoriale Burgraviato, Formazione Professionale e Progetti per i Giovani a Bolzano e Centro mediazione e lavoro di Silandro);
- numerosi rappresentanti di categoria (Unione Agricoltori e Coltivatori Diretti Sudtirolesi, Associazione donne sudtirolesi coltivatrici, Confartigianato Imprese, Unione Artigiani e Piccole Imprese (CNA-SHV), Unione Albergatori e pubblici esercenti;

- realtà imprenditoriali locali, sia profit che del terzo settore (Karl Pedross S.p.A., Cooperativa Sociale Viso), e infine
- tre referenti dell'agenzia per il lavoro Randstad.

Gli incontri si sono concentrati in particolare su quattro aspetti:

- 1) l'andamento dei diversi settori economici in Alto Adige nei rispettivi territori;
- 2) il mercato del lavoro, con particolare attenzione alla partecipazione dei cittadini stranieri e ai canali di reperimento della manodopera;
- 3) i profili professionali e le competenze richieste nei vari settori ai lavoratori e
- 4) le misure auspicabili per facilitare l'inserimento lavorativo di richiedenti asilo e rifugiati.

3.1.5 L'andamento dei settori economici

La fotografia della situazione economico-lavorativa mostrava che, mentre alcuni settori e la rispettiva domanda di manodopera erano in evidente crescita, vi era in ogni caso ricerca di personale più o meno qualificato anche in ambiti il cui andamento era definito come stazionario. I partecipanti ai quattro *focus group* hanno indicato come in crescita in tutte le Comunità di appartenenza i settori del turismo (sia ricettività che ristorazione), quello agricolo e quello socio-assistenziale (in relazione anche all' aumento della richiesta di figure professionali per l'assistenza agli anziani nelle aree montane e interne).

Il settore edile era citato come in espansione, soprattutto nelle Comunità comprensoriali di Salto-Sciliar, Burgraviato e Val Venosta (con la precisazione relativamente al territorio di Salto-Sciliar, che la crescita dipendeva in buona parte dai contributi pubblici a sostegno delle ristrutturazioni e dei settori dell'installazione e manutenzione). Anche nel commercio la domanda di manodopera era ritenuta elevata pur in assenza di una crescita vera e propria del settore. In Val Venosta e in Burgraviato, in particolare, anche l'artigianato era indicato come ambito in crescita, nel quale prevale la richiesta di profili specializzati. Nella comunità Salto-Sciliar, anche il settore informatico veniva citato tra quelli in cui si registra la crescita più marcata. L'ambito agricolo, soprattutto per la raccolta stagionale della frutta, da sempre richiede molta manodopera: negli ultimi anni, il venir meno dei lavoratori tradizionali provenienti dall'Europa orientale ha generato nuova domanda di forza lavoro in tutti i territori.

3.1.6 Mercato del lavoro: profili richiesti e canali di reperimento

Tra i settori in crescita si registravano quindi differenze significative per quanto riguarda i profili richiesti e i livelli di qualifica necessari all'inserimento lavorativo. Dai partecipanti ai *focus group* nelle quattro comunità emergeva che a prevalere è la richiesta di personale qualificato, mentre la disponibilità

di forza lavoro non qualificata si scontra con la limitata capacità di assorbimento di tali profili nei territori coinvolti. Nel settore socio-assistenziale e dell'artigianato erano emerse chiaramente delle carenze di personale qualificato: si parla di contesti lavorativi in cui una formazione di base è necessaria e non si può dunque prescindere dal reclutamento di manodopera opportunamente istruita. In alcuni ambiti specifici della ristorazione, in particolare nella panificazione (panettieri e pizzaioli) i partecipanti ai *focus group* hanno chiarito che manca personale formato, che sappia svolgere il mestiere.

Tra gli ambiti lavorativi a cui si accede anche con profili professionali bassi c'è il settore agricolo: talvolta sono gli stessi imprenditori agricoli che contattano le strutture di accoglienza per richiedenti asilo e rifugiati per reperire operai per la raccolta stagionale. In gastronomia, in particolare nelle mansioni di aiuto cucina e tuttfare, le opportunità di lavoro riguardano profili poco qualificati. Nel settore turistico la ricerca figure professionali non necessariamente qualificate si affianca però al requisito di buone attitudini a relazionarsi.

Un punto centrale su cui si è fatta luce durante i Focus Group è stata l'analisi dei metodi più comuni per il reperimento della manodopera. La stampa specializzata, il passaparola, i centri per l'impiego e le agenzie private, in ordine, sono i mezzi più comuni di cui i datori di lavoro si servono per trovare la manodopera. Questi sistemi funzionano naturalmente anche al contrario, consentendo ai lavoratori un più agile reperimento delle offerte di lavoro. Un ruolo molto importante è giocato anche dalle scuole professionali, passaparola e dalle pagine web istituzionali dei comuni. La banca dati dell'ufficio di collocamento, veniva fatto notare, sconta il fatto che i dati non siano costantemente aggiornati, pertanto l'efficacia di questo strumento è ridotta. Sicuramente, si suggeriva, può essere opportuno un coinvolgimento dell'Ufficio formazione e lavoro.

Un ulteriore elemento di discussione emerso è la questione linguistica: specialmente nelle valli, sono molti i datori di lavoro che richiedono personale in grado di comprendere il tedesco, e in particolare che conosca la terminologia professionale dei vari mestieri in questa lingua.

3.1.7 I lavoratori stranieri nel mercato del lavoro locale

La presenza di lavoratori stranieri varia a seconda del settore. In alcune circostanze, ad esempio per la raccolta della frutta e per la vendemmia, sono gli stessi imprenditori che contattano gli SPRAR per ricercare manodopera (accade soprattutto nella Comunità di Salto-Sciliar). Nella stessa Comunità, vi è occupazione significativa di cittadini stranieri soprattutto nei settori del commercio e della cura della persona (dove sono occupati in particolare persone provenienti dall'Asia), dell'artigianato e della panificazione (soprattutto dai paesi arabi). Anche i settori che funzionano a ciclo continuo, prevedendo

turni prolungati e lavoro nel *weekend*, vedono l'occupazione di cittadini stranieri: in particolare i servizi di pulizia e dell'autotrasporto vedono la partecipazione soprattutto di persone provenienti rispettivamente dall'Africa e dall'Europa orientale. Nel settore informatico sono occupati cittadini stranieri provenienti dal subcontinente indiano. In ambito socio-assistenziale si registrava una presenza significativa di lavoratrici provenienti dall'Europa orientale, anche se in generale la forza lavoro dell'Europa orientale è in diminuzione nel settore dell'agricoltura stagionale.

3.1.8 Le competenze richieste

Tabella 5. Competenze richieste

COMPETENZE		
SETTORI	SOFT SKILLS	HARD SKILLS
Tutti i settori	• Puntualità • Rispetto delle regole • Affidabilità	• Conoscenza delle lingue attiva e passiva (bilinguismo, trilinguismo)
Turismo e Commercio	• Sapersi presentare • Sapersi rapportare con la clientela • Sviluppato senso dell'igiene • Conoscenza del territorio per trasferte di lavoro • Autonomia	• Conoscenza dell'italiano (attiva e passiva) • Conoscenza del tedesco (attiva e passiva) • HCCP
Socio-assistenziale	• Pazienza • Volontà • Conoscenza delle norme igieniche	• Conoscenza dell'italiano (attiva e passiva) • Conoscenza del tedesco (attiva e passiva) • Adeguata formazione professionale • Pulizia della casa e della persona
Information Technology (IT), edilizia e artigianato	• Elevato grado di attenzione • Voglia di imparare	• Conoscenza attiva e passiva del linguaggio tecnico • Adeguata formazione sulla sicurezza sul lavoro • Formazione professionale

		• Istruzione (diploma)
Agricoltura	• Capacità di lavorare in team • Comprensione ed esecuzione delle mansioni richieste	• Conoscenza base dell'italiano e del tedesco • Forza fisica • Volontà

Per quel che concerne l'assunzione di personale straniero, tendenzialmente in tutti e quattro i contesti sono stati evidenziati i medesimi vantaggi e le speculari problematiche: se da un lato si evidenziavano alcune caratteristiche ritenute tipiche degli stranieri (quali la forza fisica e la resistenza alla fatica, la disponibilità di eseguire qualsiasi tipo di lavoro e la conoscenza dell'inglese), si registrava contemporaneamente una latente diffidenza da parte degli imprenditori nei confronti del lavoratore straniero. Le criticità evidenziate riguardavano la difficoltà ad essere puntuali, a lavorare con continuità e a rispettare gli impegni. Non è però secondario l'aspetto dell'arricchimento culturale, segnalato da molti, che viene visto come un vantaggio derivante dall'assunzione di personale straniero: l'incontro tra culture diverse e lo scambio tra queste può risultare un valore aggiunto per l'azienda in sé, ma anche per il personale che vi lavora.

In generale, in tutte e quattro le Comunità Comprensoriali è emersa la necessità di lavoratori qualificati, in particolar modo per il settore socioassistenziale, per l'artigianato e, in buona sostanza, anche per il turismo. Se si guarda alla tabella di seguito indicata è emerso che solo per il settore agricolo nel territorio di Salto-Sciliar la manodopera richiesta non è qualificata, né le si richiedono attitudini particolari; un discorso diametralmente opposto può farsi per le altre Comunità che, per lo stesso settore, ricercano invece forza lavoro qualificata.

Una problematica riscontrata dai partecipanti è stata la carenza delle conoscenze linguistiche, seppure passive, dell'italiano in prima battuta e del tedesco. In molti settori, tra cui risaltano l'edilizia e l'artigianato, la comprensione della lingua è essenziale per lo svolgimento della professione dal momento che al lavoratore si richiede di utilizzare macchinari spesso pericolosi. Al tema della lingua è connesso quello della formazione: gli attori locali intervenuti agli incontri, hanno tutti evidenziato l'importanza di un'adeguata formazione professionale, ma anche e soprattutto la mancanza di un'adeguata conoscenza delle norme di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tra le competenze richieste dal mercato del lavoro, emergeva come preponderante la sfera delle competenze trasversali (soft skills) soprattutto per quei lavoratori che si interfacciano con la clientela:

affidabilità e puntualità, la capacità di lavorare in team e di sapersi presentare o, più in generale, di saper interagire con la clientela.

3.1.9 Strumenti per favorire l'inserimento dei lavoratori stranieri

Per agevolare il contatto tra stranieri, in particolare richiedenti asilo e rifugiati, e datori di lavoro gli attori locali delle quattro comunità hanno suggerito la creazione di alcuni strumenti utili ad ambo le parti: uno sportello unico per gli imprenditori e strumenti di accompagnamento al lavoro per i lavoratori, perché entrambi abbiano chiari gli aspetti amministrativi alla base dell'assunzione; sgravi economici per chi assume un richiedente asilo; la possibilità, per il lavoratore, di esibire un CV ampliato che riporti anche le esperienze maturate sul territorio, oltre a quelle pregresse. Non ultima, anche l'ipotesi di garantire una formazione mirata per le aziende stesse. L'apprendistato, forma di impiego molto funzionale sia per il lavoratore che per il datore di lavoro.

Al di là di questi elementi, è stata evidenziata anche l'importanza di alcuni altri aspetti che facilitino l'accesso alla professione per il lavoratore straniero: rilevante è la necessità di un domicilio adeguato e dignitoso, la possibilità di seguire corsi per la patente in lingua inglese per consentire allo straniero di accedervi superando il gap linguistico; agire, a livello locale, per implementare il servizio di trasporto pubblico in quelle aree che ne sono più sprovviste in alcune fasce orarie, facilitando così gli spostamenti per quei dipendenti che non posseggono una propria auto.

3.1.10 Il valore aggiunto degli scambi transfrontalieri

A conclusione di questo ciclo di incontri le Comunità Comprensoriali, insieme ai ricercatori Eurac, hanno partecipato ad una riunione conoscitiva presso le sedi di ZeMiT e TSD a Innsbruck, il 28 novembre 2018¹⁶, dove i referenti dei singoli enti hanno potuto interagire direttamente con i partner progettuali e presentare personalmente i propri metodi di bilancio di competenze.

In particolare, ZeMiT ha trattato l'utilizzo del bilancio di competenze come tecnica per indirizzare i titolari di protezione internazionale verso l'inserimento lavorativo o verso percorsi formativi i cui costi sono coperti con fondi pubblici. Si è inoltre affrontato il tema del riconoscimento dei titoli formativi ottenuti all'estero, un ambito di attività estremamente complesso sul quale ZeMiT ha consolidato importanti competenze negli ultimi anni. Si tratta di un'attività estremamente complessa perché richiede la messa in relazione di istituzioni dei paesi d'origine con quelle del paese di destinazione.

¹⁶ Periodo di rendicontazione luglio-dicembre 2018

I referenti di TSD hanno evidenziato la specificità relativa al lavoro con richiedenti asilo, il cui *status* giuridico non è ancora definito. Il tempo a disposizione per svolgere il bilancio di competenze è minore, e maggiore è la precarietà delle persone che intraprendono questo percorso.

Sia TSD che ZeMit utilizzano tra gli altri strumenti le carte delle competenze messe a punto dalla Fondazione Bertelsmann¹⁷. Tali carte consentono di ovviare alla mancanza di competenze linguistiche, in quanto predisposte in più lingue e supportate dall'ausilio di un apparato iconografico che consente di mettere a fuoco e trattare *soft skills* anche in assenza di una padronanza della lingua tedesca. Un'operatrice di TSD ha spiegato nel dettaglio le fasi di svolgimento del bilancio di competenze, mentre un richiedente asilo di origini afgane ha riportato la propria esperienza di utente esprimendo apprezzamento per il potenziale di *empowerment* personale attivato dal percorso di bilancio di competenze. Lo scambio transfrontaliero ha permesso di mettere in luce degli aspetti cruciali per l'ideazione e messa a punto di uno strumento il più possibile funzionale e rispondente alle esigenze del territorio: i partner progettuali hanno potuto entrare in diretta relazione con i futuri formatori dei proprio operatori, comprendendo appieno il valore del bilancio di competenze e l'importanza che lo stesso ricopre in un percorso di sviluppo prima personale e poi lavorativo del beneficiario.

3.2 Wipptcare

3.2.1 I Fase: raccolta dei dati e definizione del progetto pilota

L'ideazione del progetto pilota in Wipptal ha richiesto l'organizzazione di diversi incontri transfrontalieri, durante i quali ricercatori Eurac, i referenti per RegioWipptal e per l'università di Innsbruck hanno potuto pianificare le attività da avviare sul territorio. Al fine di gestire al meglio questi incontri si è scelto di prevederli, ove possibile, a Bolzano ovvero a Steinach nell'ottica di sfruttare al massimo le potenzialità offerte dai meeting *vis á vis* in termini di interazione e immediatezza della comunicazione, fino alla possibilità di invitare e prendere direttamente contatti con gli *stakeholder* locali ed enti attivi in entrambi i contesti. L'obiettivo primario di RegioWipptal è da subito stato quello di lanciare una piattaforma capace di creare un *link* diretto tra i rifugiati/ richiedenti asilo residenti sul territorio, gli imprenditori e la comunità locale.

Il *target* iniziale del progetto riguardava l'integrazione lavorativa dei giovani rifugiati e richiedenti asilo, partendo dai percorsi di formazione professionale che avrebbero permesso loro di ricevere una formazione professionale o di trovare un impiego a cui altrimenti non avrebbero avuto accesso. Molti

¹⁷ [Bertelsmann Stiftung Competence Cards](#)

giovani rifugiati abbandonano il percorso scolastico prima di frequentare la scuola politecnica, ossia l'ultimo anno di scuola dell'obbligo in Austria.

Il geografo Christian Hofer, coinvolto nei primi incontri di coprogettazione, si era occupato di raccogliere dati e informazioni rispetto alla presenza straniera in Wipptal¹⁸. Nella sua relazione aveva esposto alcune tra le ragioni che spingono i rifugiati a lasciare la scuola: spesso le motivazioni sono strettamente connesse alle scarse capacità di comprensione attiva e/o passiva del tedesco. Ciò impedisce loro di accedere alla *Polytechnische Schule* (scuola politecnica)¹⁹, di conseguenza, devono fare a meno dei benefici offerti da questo tipo di istituto, tra cui buoni contatti tra il corpo docenti e le aziende e la conseguente possibilità di potersi candidare per alcune posizioni lavorative. I rifugiati perdono così l'opportunità di ricevere una formazione professionale e, di conseguenza, di guadagnare un salario e di essere accettati più facilmente dalla comunità. Scopo della piattaforma che andrà ideata dovrebbe essere dunque quello di contrastare questo fenomeno; lo stesso Hofer evidenzia ancora che in molte regioni dell'Austria il passaparola è un mezzo efficace per conoscere le offerte di lavoro: i rifugiati non hanno accesso a questo tipo di comunicazione o, se lo hanno, incontrano il limite della comprensione linguistica che rende più difficile entrare in contatto con la popolazione locale. La piattaforma rappresenterebbe un'opportunità di *networking* importante per i migranti, fornendo in particolare ai rifugiati e ai richiedenti asilo informazioni utili per accedere al mercato del lavoro.

Il *team* interno a RegioWipptal, impegnato nell'implementazione della piattaforma, aveva inizialmente raccolto i dati relativi alla popolazione residente locale e straniera nella valle, concentrandosi in prima battuta sulla situazione dei migranti adolescenti; per fare ciò, i coordinatori si erano rivolti alle scuole e avevano coinvolto le comunità; il *team* ha poi contattato migranti e rifugiati inseriti in progetti precedenti, al fine di ottenere degli input anche da parte loro: questa interazione ha dato vita al gruppo di lavoro per l'integrazione, coinvolgendo infine tutte le associazioni della Wipptal e informandole della futura implementazione della piattaforma Wippcare. In particolare, sono stati condotti dei *workshop* nelle scuole e nelle comunità di siriani e ceceni, residenti in Wipptal; un sondaggio in merito ai settori con carenza di manodopera, dal quale è emerso che i settori dell'artigianato, del turismo e dell'assistenza sociale offrissero delle opportunità di lavoro. Questi rilievi hanno però mostrato delle falle nei canali di accesso al lavoro.

¹⁸ *Das Wipptal – The Wipptal*, di Hofer C. per il progetto Eumint

¹⁹ La scuola politecnica rappresenta il nono anno di istruzione obbligatoria in Austria; è riservata agli studenti che intendano svolgere un apprendistato dopo la scuola dell'obbligo.

Tuttavia, a seguito dei mutamenti politici che hanno interessato l'Austria anche la gestione dei percorsi di integrazione sociale e lavorativa per i richiedenti asilo, la cui posizione giuridica non è ancora definita, ha subito diversi cambiamenti. Diversamente da quanto accade in Italia e in altri Paesi dell'Unione Europea, il governo austriaco non prevede per i richiedenti asilo la possibilità di accedere al mercato del lavoro: consente loro invece, ad esempio, di svolgere attività ausiliare e tendenzialmente a titolo gratuito in strutture federali o locali; lavori stagionali nel settore turistico o agricolo per un massimo di 9 mesi, ma senza la possibilità di iscriversi al Servizio per l'impiego. Ciò ha determinato una modifica di impostazione rispetto all'idea iniziale, allargando il campo dai giovani immigrati, richiedenti asilo compresi, all'intera comunità valliva di cui anche essi sono parte: si è reso quindi necessario e opportuno ampliare il bacino di utenza della piattaforma, ripensandola in modo da poter essere utilizzata dall'intera comunità.

Il *team* aveva previsto di organizzare dei tavoli di lavoro nel settembre 2018 al fine di coinvolgere gli *stakeholders* locali perché la piattaforma fosse progettata per rispondere al meglio alle esigenze del territorio.

3.3 Network Analysis

La collaborazione con il Dipartimento di Geografia dell'Università di Innsbruck ha rappresentato un punto di partenza fondamentale per svolgere un'analisi territoriale, funzionale all'implementazione delle attività pilota in Tirolo. Dopo un'iniziale attività di supporto fornita al team di RegioWipptal, i ricercatori di UniInnsbruck si erano prefissati di condurre delle interviste preliminari ai coordinatori delle strutture di accoglienza dislocate in tutto il Tirolo: nell'ottobre 2018, infatti, durante un meeting a Bolzano, la dott.ssa Ryan e il dott. Beismann hanno presentato ai ricercatori Eurac la loro agenda per gli *step* successivi. La dott.ssa Ryan ha analizzato più in dettaglio l'intervista ai coordinatori delle strutture di accoglienza: scopo dello studio era di scoprire quali fattori hanno favorito una buona integrazione nel mercato del lavoro dopo l'ottenimento del permesso di soggiorno. I risultati ottenuti sono stati messi a disposizione dei *policy makers*.

L'altopiano è stato selezionato come caso di studio al fine di analizzare l'interazione degli attori coinvolti nel processo di integrazione di richiedenti asilo e rifugiati in un ambiente rurale. La scelta dell'Altopiano non è stata casuale: trattandosi di un'area priva di un centro urbano e con un numero apprezzabile di richiedenti asilo e rifugiati ivi residenti, il processo di integrazione poteva essere esaminato più in dettaglio. L'obiettivo era quello di elaborare delle *policy recommendations* per indirizzare gli interventi strutturali nelle valli e nelle unità territoriali del Tirolo.

L'altopiano ha rappresentato sin da subito un caso studio molto interessante in ragione del numero di strutture presenti nei comuni e di reti locali già attive per fronteggiare il fenomeno migratorio. Come tutte le unità territoriali tirolesi anche l'altopiano è funzionalmente collegato con il centro abitato più importante, in questo caso Innsbruck.

La costellazione di attori operanti nel settore dell'integrazione sull'altopiano di Seefeld svolge un ruolo particolare, perché copre diverse località del medesimo territorio e genera sinergie tra di esse; muovendo da questa premessa, scopo primario della *network analysis* era quello di visualizzare l'intera rete di attori che sono di importanza cruciale per l'assistenza e l'integrazione dei richiedenti asilo nella società e nel mercato del lavoro in tutto l'altopiano. Grazie al metodo del *networking* è stato possibile identificare e presentare i singoli attori, i loro obiettivi, le loro funzioni e le loro relazioni reciproche, creando una rete funzionale e generalizzata con tutti i suoi punti di forza e di debolezza. L'interazione tra il *team* UniInnsbruck e il *team* Eurac ha previsto diversi incontri di progetto sia in Tirolo che a Bolzano: entrambi i gruppi di ricerca hanno da sempre ritenuto necessario organizzare dei momenti di condivisione in presenza per discutere insieme della programmazione delle attività e per confrontarsi sulla conduzione dei rispettivi progetti pilota, ragionando anche della replicabilità degli strumenti realizzati nei tre territori. Il coinvolgimento di un istituto di ricerca come l'Università di Innsbruck ha permesso di sviluppare ulteriormente la parte metodologica del progetto Eumint, costituendo un elemento di forza del progetto.

3.4 Narrative Cafè

La parte teorica dell'analisi svolta sull'Altopiano di Seefeld sarebbe stata in seguito completata dalla realizzazione di un caffè narrativo transculturale: questo incontro si sarebbe concentrato sulle potenzialità e le capacità dei richiedenti asilo e dei rifugiati. I caffè narrativi sono stati originariamente utilizzati nel lavoro sociale, soprattutto nel lavoro con gli anziani, e hanno dato un'impronta significativa allo sviluppo del lavoro biografico; in generale sono moderati e possono non svolgersi sempre nel medesimo luogo. I partecipanti si scambiano le loro opinioni su alcuni *topics* preannunciati dal moderatore che fornisce anche degli input e detta i tempi della conversazione.

La struttura dei caffè narrativi è stata sviluppata insieme alla Welthaus Innsbruck: per i ricercatori di UniInnsbruck era importante che tutti i partecipanti avessero la possibilità di essere coinvolti, condividendo una riflessione o semplicemente ascoltando. Gli ospiti principali dei caffè sarebbero stati artigiani residenti in Tirolo, locali e con *background* migratorio. I temi dei caffè narrativi erano l'artigianato, le competenze, l'istruzione e l'arrivo in Tirolo.

3.5 Formazione lavorativa, laboratorio di cittadinanza, lingua e cultura friulana

3.5.1 I Fase: raccolta dei dati e proposte progettuali

La proposta progettuale sviluppata da ARLeF è stata indirizzata ad un gruppo di richiedenti asilo ospitati nel territorio di Codroipo (UD), in diverse strutture gestite in Convenzione con i comuni e/o con la Prefettura di Udine.

La programmazione del progetto pilota ha visto sin dal principio una stretta collaborazione tra il *team* Eurac e il *team* ARLeF: anche in questo caso lavorare sul territorio è stato fondamentale per conoscere le realtà coinvolte nelle attività progettuali. I *meeting* di progetto si sono svolti sia a Udine, presso la sede di ARLeF, che a Bolzano all'*Head Quarter* di Eurac. Sin dalle prime fasi ARLeF ha coinvolto l'Onlus Nuovi Cittadini, importante attore locale attivo nell'accoglienza dei cittadini stranieri, per confrontarsi insieme ai ricercatori di Eurac sui dati territoriali dell'unità Territoriale Intercomunale (UTI) del Friuli centrale, al fine di valutare la tipologia di progetto pilota che meglio rispondesse alle caratteristiche del contesto in questione. È stata valutata la presenza di richiedenti asilo e rifugiati sul territorio, approfondendo il tema dell'inclusione lavorativa dei migranti in rapporto al mercato del lavoro locale e alle possibili opportunità occupazionali attuali e future.

3.5.2 II Fase: coinvolgimento degli enti esterni

ARLeF, potendo vantare un solido *network*, ha ritenuto di coinvolgere attori territoriali che si sono rivelati essenziali per programmare le attività del pilota. Nuovi Cittadini Onlus e l'Associazione culturale Colonos in modo particolare hanno collaborato con ARLeF al fine di stabilire come procedere nell'implementazione delle attività progettuali. È stato sin da subito chiaro che il progetto sarebbe stato volto a facilitare l'apprendimento di competenze spendibili sul mercato del lavoro con un'attenzione particolare alla lingua friulana, valorizzando il fattore identitario con un percorso d'integrazione tra lingue e culture dei paesi di provenienza dei richiedenti asilo. A conclusione delle attività formative i migranti avrebbero preso parte ad uno spettacolo teatrale, in qualità di attori, dedicato al racconto di quanto appreso e alla condivisione del proprio vissuto con la comunità locale.

Il coinvolgimento del Teatro Incerto, nella persona del regista Claudio Moretti, avrebbe poi consentito la presentazione alla comunità dei risultati del progetto pilota sotto forma di spettacolo teatrale. Tra gli enti partecipanti si annoverano inoltre l'ente di formazione CEFAP, il CSS (Teatro Stabile di Innovazione del Friuli – Venezia Giulia), Codess Friuli-Venezia Giulia Cooperativa sociale- Onlus e l'Enaip Friuli – Venezia Giulia: la collaborazione con questi enti ha significato molto per la buona riuscita del

progetto, contribuendo alla creazione di una rete di soggetti e realtà locali attiva sia per tutta la durata del progetto EUMINT, sia per attività future.

3.5.3 III Fase: definizione del progetto pilota

Una volta definiti gli attori sono state delineate le prime fasi operative, prevedendo che successivamente si sarebbero dovuti tenere tre moduli formativi seguiti da un'attività laboratoriale, propedeutica alla preparazione dell'attività teatrale. È stato ulteriormente stabilito che si sarebbero realizzati dei moduli aggiuntivi relativi alla formazione mirata per l'integrazione lavorativa con attività in aula e in laboratorio al fine di valorizzare il contatto con le comunità locali e lo scambio fra le culture di provenienza dei richiedenti asilo e il patrimonio culturale della comunità. Si è deciso, infine, che a tali attività avrebbe partecipato anche Claudio Moretti, in qualità di coordinatore della realizzazione dell'evento teatrale.

Il progetto avrebbe quindi previsto un primo corso di formazione sulla sicurezza- rischio alto, curato dall'ente di formazione CEFAP, seguito da due corsi a cura dell'ARLeF: uno sulla cultura friulana e del territorio, l'altro sulla cittadinanza attiva. Alla formazione teoretica sarebbe dunque stata affiancata la formazione pratica (cantiere didattico in situazione) con attività di manutenzione del verde e creazione di un giardino terapeutico all'interno dell'ASP Moro di Codroipo. Claudio Moretti, invece, avrebbe supervisionato le attività progettuali sopra descritte e, creando un rapporto di fiducia con i richiedenti asilo e rifugiati coinvolti nelle attività, al fine di consentire loro di aprirsi e condividere le proprie storie con la comunità. Moretti spiegava inoltre che la sua idea fosse di programmare circa 8 appuntamenti presso i Colonos, affinché i beneficiari prendessero confidenza l'ambiente nel quale avrebbero lavorato successivamente.

Si è proceduto quindi all'implementazione del progetto, grazie soprattutto alla collaborazione di Codess Friuli-Venezia Giulia Cooperativa sociale- onlus, di CSS (Teatro Stabile di Innovazione del Friuli-Venezia Giulia soc. coop.) e di Enaip Friuli-Venezia Giulia.

Più precisamente Codess avrebbe avuto il ruolo di individuare i partecipanti alle attività didattiche, di organizzare la formazione dedicata sulla sicurezza e di coordinare la realizzazione delle attività progettuali, interfacciandosi e collaborando con gli altri partner di progetto.

CSS si sarebbe occupato di coordinare la realizzazione di una performance artistica finalizzata a comunicare i contenuti e le opportunità scaturenti dal progetto. Nel caso dell'attività del CSS, l'intervento ha poi di fatto interessato anche il *Work Package 2* (Comunicazione), in considerazione del fatto che

l'evento è stato l'occasione per diffondere presso la popolazione locale i contenuti e le opportunità legate alle attività svolte in quel contesto territoriale dal progetto EUMINT.

Enaip Friuli-Venezia Giulia sarebbe stata coinvolta nell'organizzazione del cantiere didattico in situazione, che avrebbe visto i richiedenti asilo impegnati in attività di assestamento delle competenze e in laboratori di pratica.

Infine, anche ARLeF si sarebbe impegnata ad offrire un ciclo di incontri formativi ai richiedenti asilo, trattando le tematiche di lingua e cultura friulana ed andando a fornire chiavi di lettura della realtà nazionale ed europea.

3.6 Mappa georeferenziata delle buone pratiche di integrazione socio-lavorativa

In Alto Adige, oltre al bilancio delle competenze, i ricercatori Eurac hanno sviluppato una mappa interattiva di buone pratiche di integrazione socio - lavorativa dei richiedenti asilo e dei rifugiati individuate nei territori coinvolti nel progetto, cioè Alto-Adige, Wipptal e Friuli-Venezia Giulia. La Mappa è di certo uno strumento trasversale ai singoli WP: sebbene nasca come una raccolta di buone pratiche di integrazione lavorativa, i ricercatori hanno previsto la possibilità, per gli utenti del sito, di poterla arricchire mantenendo così il catalogo sempre aggiornato. I ricercatori hanno collaborato con Alberto Di Gioia, docente del Politecnico di Torino, esperto in pianificazione territoriale e mappatura georeferenziata condotta grazie al sistema informativo *Geographic Information System* (GIS). Lo scopo della mappa delle buone pratiche era ricomprendere le sole attività imprenditoriali che, attraverso l'inserimento lavorativo del migrante, gli fornissero anche ulteriori strumenti per intraprendere un vero e proprio percorso di integrazione sociale oltre che lavorativa.

I ricercatori Eurac hanno quindi individuato dei criteri per mappare queste attività commerciali nei tre territori pilota, prestando particolare attenzione ad elementi quali il radicamento dell'azienda sul territorio, l'avviamento di specifici progetti formativi mirati agli stranieri, l'impegno a favorire lo sviluppo locale sostenibile. La mappa ha giocato un ruolo importantissimo per l'interazione tra i partner progettuali dal momento che gli stessi si sono sin da subito attivati nei rispettivi territori per individuare e poi segnalare le buone pratiche ai ricercatori Eurac, consentendo a questi ultimi di implementare la mappa.

Nella tabella che segue sono elencati i criteri che hanno guidato i ricercatori e i partner territoriali nella ricerca e segnalazione delle buone pratiche di integrazione lavorativa:

Tabella 6. Criteri di selezione delle buone pratiche di integrazione lavorativa

CRITERI DI SELEZIONE DELLE BUONE PRATICHE DI INTEGRAZIONE LAVORATIVA	
Le attività commerciali:	
1.	Svolgono attività economiche (anche o solo) sul libero mercato, non dipendendo da aiuti pubblici in modo prevalente
2.	Sono diversificate, poiché hanno forme giuridiche diverse (cooperative, società privata, ecc.), a cavallo tra profit e non profit
3.	Favoriscono forme di networking tra diversi soggetti economici e sociali a livello territoriale, nel quadro di un interesse allo sviluppo locale sostenibile
4.	Includono lavorativamente e in modo continuativo nel tempo richiedenti asilo e rifugiati, in progetti specifici di inserimento sociale e lavorativo
5.	Sono radicati nelle comunità locali (per storia, relazioni sociali, ecc.) e hanno rapporti con le istituzioni a vari livelli
6.	Offrono training on the job ai richiedenti asilo e rifugiati, spesso trasmettendo loro competenze specifiche locali (agricoltura, servizi, ecc.)
7.	Offrono contratti e condizioni salariali/lavorative che tutelino la dignità e il benessere dei lavoratori
8.	Favoriscono le interazioni sociali e lavorative tra rifugiati e utenti/clienti dei loro servizi, in contesti aperti al pubblico, ampliando le possibilità di integrazione sociale a livello quotidiano (non offrono servizi ai soli migranti)

La selezione ha riguardato aziende, anche agricole, ristoranti e alberghi:

Tabella 7. Buone pratiche di integrazione lavorativa

Buone pratiche di integrazione lavorativa		
Alto Adige/Südtirol	Tirolo	Friuli – Venezia Giulia
Orto Salewa	Caffè Namsa	La volpe sotto i gelsi
Valentinhof Bio	VERA	Modulo Pneumatici
African Soul		Albergo ristorante alle Crosere
Vinschger Sozialgenossenschaft VISO		Azienda agricola di Brazzale Franco
GRAWÜ – Grasselli & Würth		CIGIERRE Compagnia Generale di Ristorazione (UD)

Le attività commerciali mappate, attualmente dodici, rappresentano solo il punto di partenza per il lancio online della mappa in modalità wiki dal momento che quest'ultima sarà accessibile e modificabile dagli utenti e resterà fruibile e implementabile anche dopo il termine del progetto EUMINT.

4. Attività progettuali

Una volta pianificate le prime fasi dei progetti pilota, nei tre territori andavano quindi concretamente implementate le singole attività: il bilancio di competenze in Alto Adige; la piattaforma Wippcare e l'analisi del network territoriale in Tirolo; la formazione professionale e il corso sulla cittadinanza e cultura friulana, con particolare attenzione all'uso del friulano come canale di integrazione socio-lavorativa. I progetti pilota miravano allo sviluppo di strumenti per favorire l'integrazione lavorativa di rifugiati e richiedenti asilo nei singoli contesti di riferimento: ognuno di essi è stato ideato perché potesse essere replicabile anche negli altri territori e inoltre per favorirne la reciproca interazione in un sistema di conoscenza e intervento più complesso, anche a livello interregionale.

Il bilancio delle competenze, fondamentale per consentire ai datori di lavoro di avere una conoscenza approfondita del candidato, è infatti potenzialmente complementare ad uno strumento quale la piattaforma Wippcare, che metta in relazione diretta la domanda e l'offerta del mercato del lavoro; in contesti come quelli di riferimento, tuttavia, non sarebbe sufficiente fare leva sugli strumenti sopra descritti in assenza di un buon grado di integrazione sociale all'interno della comunità: i corsi offerti da ARLeF erano stati ideati proprio nell'ottica di consentire ai beneficiari dei progetti di accoglienza di entrare a far parte appieno della comunità ospitante, permettendo loro di conoscerne gli usi e i costumi e di iniziare ad interagire con i suoi membri.

4.1 Bilancio di Competenze

La programmazione e avvio del Corso di Formazione sul Bilancio delle Competenze ha coinvolto enti di formazione locali, quali la Cooperativa Blufink, Lebenshilfe e la divisione Randstad per il Triveneto; la formazione è stata poi curata da ZeMit, Migrare e TSD che operano in Tirolo; infine, la Cooperativa Cramars con sede in Friuli²⁰.

Il corso di formazione, per la durata di 27 ore, ha previsto 7 workshop organizzati a Bolzano, Bressanone e Merano dal 5 febbraio al 28 marzo 2019. Durante il corso gli operatori delle Comunità Comprensoriali, assieme agli operatori di Caritas e Voluntarius, hanno appreso e discusso alcune tecniche, sviluppate dal *team* Eurac, per realizzare il bilancio di competenze e per attivare dei network solidi sui rispettivi territori. Caritas e Voluntarius non sono partner del progetto EUMINT, ma i ricercatori Eurac hanno ritenuto di includerli nella formazione in quanto si tratta di due realtà territoriali fondamentali per la Provincia di Bolzano. Al corso hanno partecipato complessivamente 52 operatori dell'accoglienza. Al

²⁰ Slide in allegato

corso ha partecipato anche il referente per le attività di ARLeF, Marco Torresin: ciò ha rappresentato un importante momento di scambio e ha fornito le basi al dott. Torresin per sperimentare lo strumento del bilancio di competenze anche in Friuli – Venezia Giulia.

Durante i *workshop* tematici gli operatori hanno potuto conoscere e apprendere un set di tecniche innovative di rilievo delle competenze: la maggior parte di queste tecniche, mirate sia al rilievo delle competenze manuali (*hard*) che trasversali (*soft*), sono state implementate dagli enti di formazione nei rispettivi territori. A ciò si aggiunga che parte del corso è stata dedicata all'apprendimento di elementi base per la creazione di reti di fiducia interpersonali, in questo specifico caso, tra i richiedenti asilo e rifugiati, gli operatori dell'accoglienza e gli imprenditori. Due altri momenti formativi si sono concentrati sul funzionamento della Piattaforma Orange, realizzata e già attiva in Friuli – Venezia Giulia, mirata per favorire il matching tra domanda e offerta di lavoro e l'apprendimento delle più comuni figure contrattuali cui solitamente aspirano i richiedenti asilo e i rifugiati.

A conclusione del corso i ricercatori Eurac hanno testato, grazie alla preziosa collaborazione di alcuni degli operatori coinvolti nel corso, alcuni strumenti di rilevazione delle competenze manuali mutuati da Hamet2 e ripensati in chiave più semplice e immediata. Si tratta in particolare di 7 esercizi, ognuno mirato al rilievo di specifiche competenze tra cui la precisione, la capacità di eseguire e portare a termine correttamente un compito assegnato, la manualità fine. Il corso è stato un vero e proprio percorso sperimentale all'interno del quale i ricercatori stessi hanno iniziato a costruire con gli operatori lo strumento del bilancio di competenze.

Tra il mese di aprile e giugno 2019 i ricercatori Eurac hanno organizzato degli incontri di coprogettazione con un gruppo di 8 operatori scelti dalle Comunità Comprensoriali, durante i quali sono stati ideati e rielaborati i materiali per fare il bilancio. In particolare, il gruppo di lavoro ha definito la struttura del bilancio di competenze, prevedendo due incontri per la valutazione delle competenze trasversali e uno per la rilevazione delle competenze manuali. Gli operatori hanno poi suggerito che la realizzazione di un manuale di istruzioni da poter seguire durante lo svolgimento delle prove potesse essere d'aiuto; lo stesso è stato quindi redatto e corredato da schede di valutazione allegate al manuale.

Gli incontri di coprogettazione sono stati essenziali anche per la definizione del contenuto del kit vero e proprio a cominciare dalla selezione e creazione di 31 cards per il rilevamento delle competenze trasversali: le cards sono state create sulla scorta delle carte di Bertelsmann Siftung, presentate e utilizzate durante il corso di formazione sia da ZeMit che da TSD. Ogni card, oltre a contenere una rappresentazione grafica della competenza, apparteneva ad una determinata categoria di competenze: competenze

personali, competenze sociali, competenze tecniche e interessi. Le cards sono state inizialmente prodotte in lingua italiana prevedendo una successiva traduzione in tedesco.

Figura 1. Carta Competenze



Da ultimo i ricercatori Eurac hanno prodotto, sul modello del TIK, due diversi portfolio delle competenze: la prima per l'utente e la seconda per il datore di lavoro. Scopo del portfolio è quello di fornire sia al richiedente asilo/rifugiato che al futuro datore di lavoro un documento ben più esaustivo di un classico curriculum vitae: quest'ultimo, esaurendosi in un mero elenco di attività formative e lavorative, non consente al datore di lavoro di avere un quadro chiaro del candidato. Al contempo, a seguito del rilevamento delle proprie competenze, il richiedente asilo/rifugiato conclude il percorso compilando il proprio portfolio assieme all'operatore che sottoscrive con la propria firma le informazioni riportate nel portfolio. I due documenti sono stati pensati per svolgere due funzioni differenti: il portfolio per l'utente contiene anche delle domande legate alla propria vita nel Paese d'origine, al progetto migratorio e alle aspettative di realizzazione personale nel Paese di destinazione.

Figura 2. Profilo delle Competenze



Questa struttura consente di mettere nero su bianco, in forma discorsiva e grazie anche allo strumento della “linea della vita”, le informazioni ottenute durante il percorso del bilancio, percorso durante il quale il richiedente/rifugiato è chiamato in primo luogo a fare un percorso interiore grazie alla guida dell’operatore: il beneficiario, opportunamente aiutato a riflettere sulle proprie attitudini e reali competenze, conclude auspicabilmente il bilancio di competenze con maggiore consapevolezza rispetto al tipo di impiego per il quale vorrà un giorno candidarsi. Una volta prodotti e approvati dalle Comunità Comprensoriali, i materiali sono stati quindi stampati e acquistati e distribuiti agli operatori perché iniziassero la fase di test dello strumento. Circa 25 operatori hanno preso parte alla sperimentazione, aperta anche agli utenti dei distretti sociali delle Comunità Comprensoriali. La sperimentazione si è conclusa alla fine di novembre con 21 bilanci di competenze effettuati.

Figura 4. Bilancio delle Competenze



A corredo delle attività strettamente legate al progetto, la collaborazione con Randstad ha permesso ad un gruppo di beneficiari ospitati nell'allora SPRAR delle Comunità Comprensoriali Valle Isarco e Burgraviato di partecipare ad un corso di formazione, completamente gratuito, offerto dal 13 al 27 giugno 2019 presso la residenza Kolping a Bolzano. Al termine del corso, i partecipanti al 70% delle lezioni avrebbero ottenuto un attestato di frequenza.

Il corso, finanziato dal fondo **FORMA.TEMP** (Fondo per la Formazione dei Lavoratori Temporanei/dipendenti delle Agenzie per il lavoro), ha previsto una vasta offerta formativa così articolata:

- Formazione di base: ha lo scopo di sviluppare le tue conoscenze generali, quali "informatica di base", "marketing di se stessi", "inglese di base";
- Formazione On the Job: è dedicata ai lavoratori somministrati contrattualizzati, è dunque svolta presso un'azienda nostra cliente ed ha il fine di formarti durante la normale attività lavorativa;
- Formazione professionale: tenuta in luoghi specifici, ha lo scopo di supportarti nello sviluppo delle tue competenze e capacità al fine di darti un valido supporto nell'inserimento del mercato del lavoro ed aiutarti a far incontrare le esigenze con quelle delle aziende.

4.2 Wippcare

Dopo la selezione del *web designer*, è stata definita la struttura base del sito. I quattro elementi principali implementati nella piattaforma sono: il progetto EUMINT; informazioni e dati sul mercato del

lavoro territoriale; le aree sociali; una *overview* sulla regione. La piattaforma, come già accennato in precedenza, era strettamente connessa con le associazioni di volontariato al fine di coinvolgere e sostenere in questo modo il centro per il volontariato in Wipptal e rafforzando la cooperazione tra le realtà territoriali.

La piattaforma contiene anche un blog aggiornato con delle notizie sul territorio, fornendo quindi una rapida panoramica della regione per tutti i migranti.

Il *layout* è stato progettato perché fosse necessariamente chiaro, intuitiva semplice da un punto di vista linguistico nonostante ad oggi sia solo in tedesco: per facilitare la comprensione si è pensato di inserire alcuni simboli. Anche la scelta dei colori è stata ben ponderata, perché richiamassero quelli di Regionalmanagement Wipptal. Prima del lancio online due cittadini stranieri immigrati hanno testato la piattaforma per fornire dei primi *feedback* e migliorarne la struttura.

Figura 5. Herzlich Willkommen



Tutti i contenuti della pagina sono stati formulati e implementati dal team di RegioWipptal e la piattaforma è stata ufficialmente lanciata online a maggio 2019; inoltre, per una migliore diffusione della piattaforma e dei suoi contenuti, è stata creata una pagina [Facebook](#) assieme ad un volantino a scopo informativo e divulgativo.

Un ulteriore punto a favore del progetto pilota attiene all'organizzazione degli eventi. La regione Wipptal offre delle interessanti opportunità di lavoro in ambito sanitario e sociale e per questo il blog è sempre aggiornato con contenuti relativi a questi temi.

Un primo momento di scambio ha coinvolto la casa di riposo per anziani di Mühlbachl: dallo scambio è emerso che c'è grande bisogno di operatori socioassistenziali specializzati in demenza senile. Il *team* ha quindi organizzato e pubblicizzato a mezzo piattaforma un evento sulla cura della demenza per l'intera popolazione e l'incontro si è tenuto il 16 ottobre 2019 presso la Casa di riposo Mühlbachl; 45 persone vi hanno partecipato.

4.3 Network Analysis

Il *team* dell'università di Innsbruck ha intervistato 11 coordinatori della TSD sulle opportunità di impiego e occupazione per richiedenti asilo: ne è emerso che il contesto in cui gli stessi vivono, in una situazione di incertezza e inattività, ritarda inevitabilmente il loro ingresso nel mondo del lavoro. Come detto in precedenza l'impossibilità di ottenere lavori ben retribuiti impedisce ai richiedenti asilo di essere economicamente indipendenti. Scopo della *network analysis* è stato quindi individuare i fattori che facilitano e supportano una transizione tra la quasi totale dipendenza dal sistema di accoglienza e l'autonomia raggiungibile a seguito del riconoscimento della protezione internazionale.

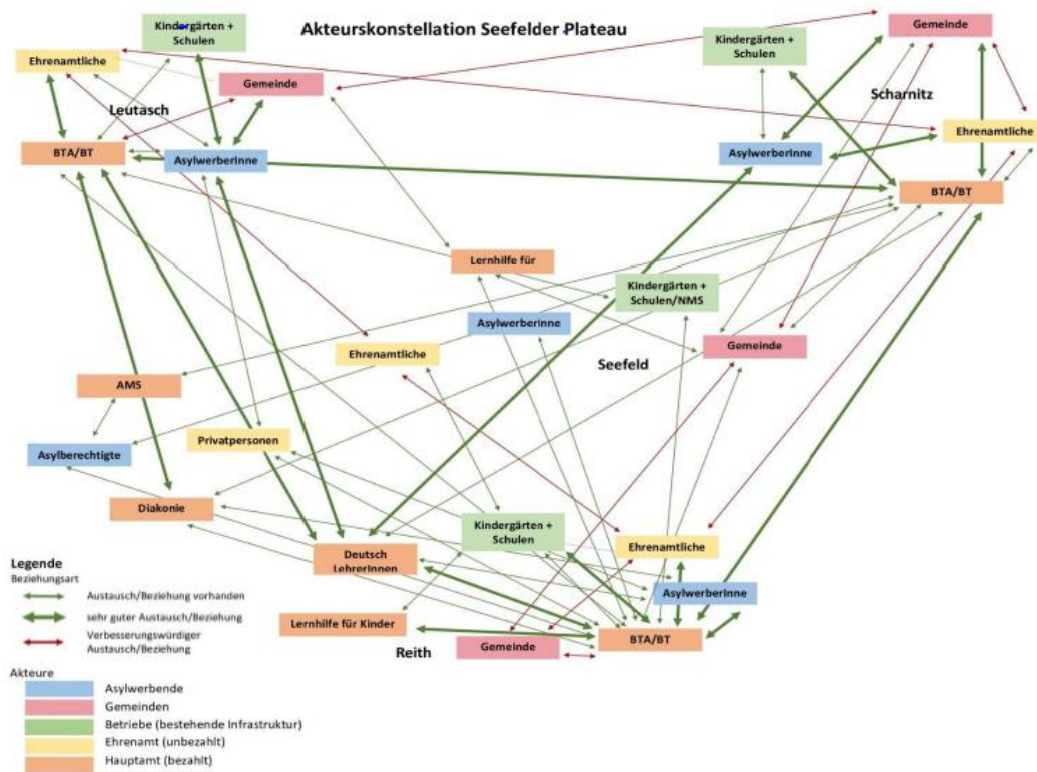
È stato scelto il metodo delle interviste qualitative, seguendo un questionario semi standardizzato con 20 domande riguardanti l'organizzazione delle strutture di accoglienza, il ruolo dei *caregivers*/coordinatori, l'organizzazione dei volontari, l'atteggiamento nei confronti dei rifugiati e le opportunità occupazionali. Le interviste sono state registrate - in media 2 ore ciascuna - e sono state analizzate in forma sintetizzata. La maggior parte dei coordinatori intervistati ha affermato che il richiedente asilo, dopo essersi ripreso dal viaggio, è motivato e desideroso di lavorare; tuttavia, il quadro giuridico è di ostacolo per l'inserimento lavorativo dei richiedenti asilo. È da precisare inoltre che solo alcune comunità riescono a garantire opportunità di lavoro non retribuito per tutto l'anno: le interviste hanno evidenziato che, nella maggior parte dei casi, l'accesso a questo genere di attività è sporadico.

Naturalmente un lavoro continuativo può aiutare a comprendere meglio la mentalità lavorativa e, effetto non secondario, consente al migrante di impegnare fruttuosamente la propria giornata. I coordinatori hanno poi sottolineato l'importanza del lavoro in comunità, chiarendo che questo rappresenta una delle poche possibilità per i richiedenti asilo di costruire una rete sociale al di fuori del centro di accoglienza.

Il primo network complessivo costituito dai tre coordinatori delle strutture di accoglienza dell'altopiano di Seefeld e un volontario mostra un quadro ampio e diversificato con 23 diversi attori in totale. Il network mostra invece chiaramente che molti enti, ONG, istituzioni, associazioni, privati e anche volontari lavorano insieme per provvedere ai rifugiati e permettere loro integrarsi bene nella comunità. Il passo successivo è stato suddividere i principali attori tra i diversi comuni e le loro relazioni reciproche. La *network analysis*

fornisce una buona visione di quali relazioni funzionano bene e quali potrebbero senz'altro essere migliorate.

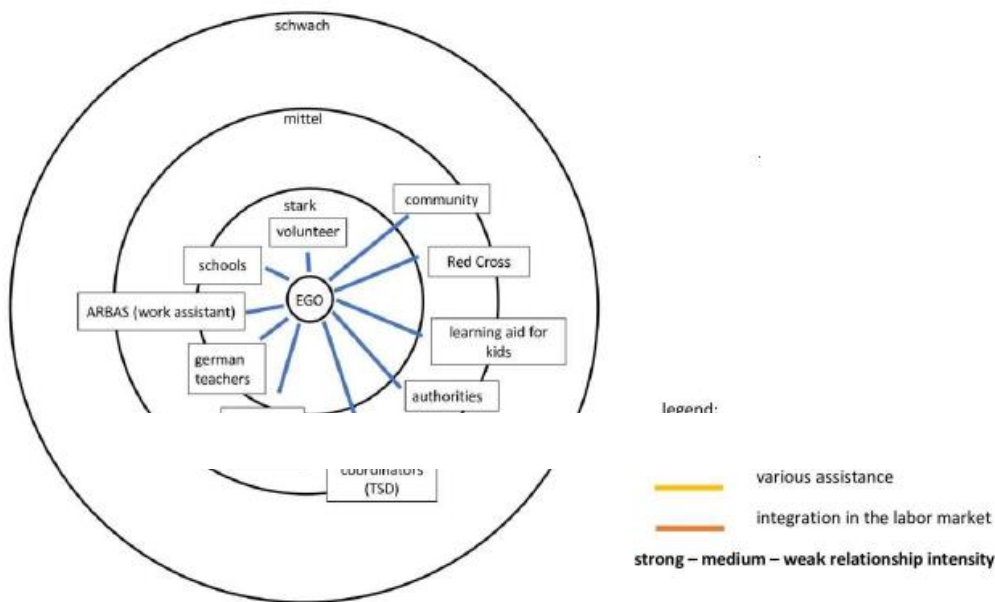
Figura 5: Network Analysis - Università di Innsbruck



Esistono forti relazioni positive, soprattutto tra i volontari e i richiedenti asilo: quando si tratta di fare rete i coordinatori dei progetti di accoglienza sono centrali, soprattutto quello di Reith bei Seefeld. Il carico di lavoro e le risorse, non da ultimo in termini di tempo, rendono la gestione dei progetti molto complessa e spesso mettono a dura prova i coordinatori. Per facilitare il loro compito, la soluzione potrebbe essere costituire un ufficio centrale d'informazione e che agevoli la creazione di un *network*, che sostenga la migliore messa in rete possibile. Anche il ruolo del Comune si rivela particolarmente importante. Più il comune è attivo, migliore è l'integrazione dei richiedenti asilo. I coordinatori per l'asilo auspicano un ruolo più proattivo dei comuni in materia di integrazione.

In una seconda fase, ai rifugiati che si sono stabiliti sull'Altopiano è stato chiesto di creare un **network egocentrico**: questo metodo riflette tutti gli attori importanti intorno a un *ego* che in questo caso è rappresentato da un rifugiato in possesso di un regolare permesso di soggiorno.

Figura 6: Network Analysis – Università di Innsbruck



Intorno all'*ego* ci sono tre cerchi concentrici che rappresentano rispettivamente i legami di tipo forte, medio e debole: più un attore è vicino al centro, più questo attore è importante per una buona integrazione nella società e nel mercato del lavoro. I ricercatori dell'Università di Innsbruck hanno intervistato 7 famiglie di rifugiati residenti sull'altopiano: sebbene i primi risultati non fossero rappresentativi, potevano comunque fornire degli spunti utili per la prosecuzione della ricerca.

Gli *ego-centered network* hanno chiarito che la percezione dei richiedenti asilo è più differenziata del previsto: l'assistenza di base ricevuta all'arrivo nel Paese ospitante è stata molto apprezzata dalle famiglie dei rifugiati; il sostegno e la fornitura di cibo sono stati accettati con gratitudine. In termini di integrazione nella comunità, il processo è certamente più facile per le famiglie con bambini piccoli, perché la loro relazione con la comunità avviene già nella scuola materna e in generale durante il percorso scolastico. Le relazioni interpersonali che si riescono a costruire si traducono spesso in opportunità di

lavoro; persino le competenze linguistiche migliorano rapidamente quando si lavora con la gente del posto e ciò facilita anche la creazione di una spirale di integrazione positiva.

Un'attenzione particolare dovrebbe essere riservata alle donne e alle madri che alle volte hanno più difficoltà ad imparare la lingua rispetto ai loro partner; il lavoro a casa, la cura dei bambini e la mancanza di un ruolo da ricoprire nella società locale rendono più difficile l'apprendimento della lingua. Per facilitare l'apprendimento della lingua si potrebbe puntare su programmi o eventi speciali, come le partnership linguistiche per le donne.

Nel complesso si può dire che anche i piccoli comuni e strutture più remote, come quelle che si trovano nelle aree rurali, possono dare il loro contributo facilitando i processi di integrazione, anche se non possono essere lasciati soli: a causa della loro posizione e dell'assenza di attrezzature idonee non possono sopperire a tutte le esigenze dei beneficiari. Ne consegue che vengono definite unità attraverso i comuni, che nel loro insieme possono padroneggiare le sfide associate all'integrazione.

4.4 Narrative Cafés

La parte teorica della *network analysis* è stata implementata dalla realizzazione di caffè narrativi transculturali, focalizzati sul potenziale e sulle attività di richiedenti asilo e rifugiati.

I caffè narrativi erano inizialmente utilizzati nei lavori socialmente utili, specialmente nel lavoro con gli anziani: generalmente sono moderati e non si svolgono sempre nello stesso luogo. I partecipanti condividono i propri punti di vista rispetto ai *topic* indicati all'inizio dell'incontro e ogni caffè narrativo è moderato sia rispetto ai contenuti che al tempo. A conclusione della sessione moderata, ne segue un'altra piuttosto informale.

Il caffè narrativo viene utilizzato come cornice metodologica in cui incastonare una serie di eventi. L'esatta struttura del caffè narrativo è stata sviluppata insieme al [Welthaus Innsbruck](#): per i ricercatori di Unilnnsbruck era importante che tutti i partecipanti fossero coinvolti e che al contempo rimanesse abbastanza tempo per una riflessione collettiva e per la sessione informale. Ogni caffè narrativo è stato preparato con cura in termini di contenuto e le persone con *background* migratorio, in particolare rifugiati ora residenti sull'altopiano, hanno fatto da relatori.

Figura 7. Narrative Cafè



Narrative Cafè a Reith di Seefeld

Il primo caffè narrativo transculturale sull'altopiano ha avuto luogo il 16 giugno 2019 e ha riscosso un grande successo. Dopo un inizio condiviso, i partecipanti hanno potuto sedersi a uno dei tre tavoli predisposti: ai tavoli un panettiere armeno, un sarto afgano e un sarto tirolese per i costumi tradizionali hanno parlato delle loro capacità. Ad ogni tavolo vi era poi un moderatore per facilitare la discussione. Hanno partecipato 39 persone, di età differenti, che hanno approfittato dell'occasione per discutere e scambiare informazioni sull'artigianato.

Anche se l'evento è stato un successo, è stato in ogni caso evidente che i richiedenti asilo vivono una condizione molto precaria: il panettiere armeno, ad esempio, ha dovuto lasciare il Paese solo tre settimane dopo l'evento. I richiedenti asilo che vivono in Austria da anni, che hanno imparato il tedesco, che hanno lavorato su base volontaria e che hanno preso parte a misure per l'integrazione nella comunità, verranno comunque espulsi a seguito del rigetto della loro domanda di protezione internazionale²¹.

²¹ È qui opportuno precisare che alcuni richiedenti asilo non sono più interessati a svolgere le attività lavorative loro consentite, dal momento che queste non rilevano ai fini dell'esito positivo sulla procedura di asilo.

A seguito di questa prima esperienza, il successivo Cafè è stato organizzato in una *location* più grande; in generale non ci sono stati problemi di lingua, se non ad un tavolo poiché alcuni tra i partecipanti non conoscevano la lingua tedesca.

Narrative Cafè a Leutasch

Il secondo caffè narrativo si è tenuto a Leutasch, il 7 novembre 2019. Il tema di questo incontro erano l'artigianato e l'educazione: un insegnante dell'Azerbaijan, uno specialista tirolese dell'intaglio delle maschere dei Krampus e due artigiani, un iracheno e un armeno, hanno parlato delle proprie esperienze lavorative.

Le 40 persone che hanno partecipato a questo interessantissimo evento hanno avuto la possibilità di conoscersi e confrontarsi, oltre a gustare il grande buffet internazionale offerto dalle strutture di accoglienza per rifugiati dell'Altopiano. L'evento è stato un successo ed è stato possibile creare una *mailing list* per le persone interessate ai futuri caffè narrativi.

Grazie a queste prime esperienze è stato evidente quanto il ruolo giocato dai moderatori dei tavoli sia fondamentale per la buona riuscita dell'evento; gli stessi dovrebbero essere in grado di creare un ambiente "sicuro" e piacevole per i narratori. Per questo è importante che i moderatori e i narratori si conoscano in anticipo e che si sappia, ad esempio, quali sono gli argomenti che non dovrebbero essere affrontati durante l'evento. I partecipanti hanno fornito un *feedback* importante: è molto utile e più interessante poter partecipare a più tavoli nel corso della serata.

Narrative Cafè a Seefeld

Seefeld, la più grande comunità dell'altopiano, doveva ospitare il terzo caffè narrativo. Questa volta il titolo era "Arrivati in Tirolo" e l'attenzione era rivolta ai rifugiati che là si erano stabiliti. Quattro rifugiati hanno parlato del loro arrivo in Tirolo e del loro lavoro. Per guidare le discussioni e aiutare i narratori sono state preparate delle domande. Il caffè avrebbe dovuto avere luogo giovedì 26 marzo, ma a causa della pandemia è stato cancellato.

Ad ogni modo, i preparativi hanno coinvolto molti attori locali, in modo da impedire che questi caffè vengano interrotti una volta concluso il progetto.

4.5 Percorso di inclusione socio-lavorativa attraverso l'acquisizione di competenze sull'aspetto linguistico culturale e competenze legate al saper fare

Le attività progettuali condotte da ARLeF hanno riguardato più filoni formativi: la formazione ha coinvolto in modo particolare 12 beneficiari dei progetti di accoglienza, provenienti principalmente dal Pakistan e dall'Afghanistan.

Il primo corso sulla **formazione generale dei lavoratori sulla sicurezza nel mondo del lavoro e formazione specifica dei lavoratori per la classe di rischio alto (settore agricoltura, manutenzione del verde)** ha avuto una durata di 16 ore, dal 16 aprile a 5 maggio 2019. Al fine di facilitare la comprensione dei contenuti, alle lezioni era presente un mediatore linguistico-culturale dell'area di provenienza degli allievi. Dei 12 partecipanti, 10 hanno completato il percorso; 2 lo hanno completato presso altro ente di formazione in quanto hanno indirizzato il loro percorso formativo presso un altro settore (ristorazione). Al termine della formazione, i partecipanti hanno ottenuto un certificato di partecipazione spendibile per un futuro inserimento lavorativo. Ai 12 partecipanti sono stati forniti kit individuali di dispositivi di protezione (scarpe antinfortunistica e guanti da lavoro).

A conclusione dei moduli sulla sicurezza ha avuto inizio il corso, curato da ARLeF nella persona di Marco Torresin, il corso su cittadinanza attiva, cultura e lingua del Friuli: la formazione, organizzata in 8 incontri da 2 ore ciascuno dal 16 maggio all'11 luglio, ha visto inoltre la collaborazione di CODESS FVG e si è tenuta a Codroipo. Anche in questo caso le lezioni si sono svolte in presenza di un mediatore linguistico-culturale per agevolare la comprensione dei contenuti del corso: i partecipanti sono gli stessi 10 allievi del cantiere didattico, ai quali si sono aggiunti alcuni ospiti dei CAS o del SIPROIMI, invitati dagli operatori. In 7 hanno completato il percorso, ricevendo l'attestato rilasciato dall'ARLeF.

I singoli moduli hanno affrontato tematiche trasversali alle culture dei partecipanti e grazie alla trattazione dei diversi argomenti sono spesso scaturiti dei momenti di confronto e riflessione. In particolar modo, ci sono stati dei momenti nei quali i richiedenti asilo hanno raccontato la loro esperienza migratoria (la lezione nella quale è stato presentato il contesto europeo ha stimolato delle riflessioni su quanto visto nel loro viaggio attraverso i vari Paesi europei). Vi sono poi stati momenti di confronto su usi e costumi delle due società (ruolo ed importanza della religione, dei leader religiosi e delle tradizioni religiose quali il Ramadan, tempo libero- sport, musica e cinema, differenza tra mondo rurale e realtà cittadine, importanza e struttura della famiglia).

I partecipanti hanno dimostrato particolare interesse per alcune specifiche tematiche: per esempio, hanno descritto l'organizzazione dei matrimoni in Pakistan e chiesto maggiori informazioni sulle tradizioni locali a tal riguardo.

Il calendario delle lezioni era così articolato:

- **16 maggio 2019**- Cibo e cultura culinaria del Friuli: confronto tra tradizioni culinarie, partendo dai prodotti tipici del territorio friulano.
- **23 maggio 2019** -Il contesto europeo e le Elezioni europee del 26/05/2019. Confronto su situazione e contesto politico di Afghanistan e Pakistan.
- **30 maggio 2019**- Festa della Repubblica: presentazione della festa del 2 giugno. Presentazione delle minoranze riconosciute dalla Repubblica Italiana, confronto con la condizione delle minoranze in Pakistan e Afghanistan
- **13 giugno 2019**- Storia del Friuli. Percorso che partendo dai castellieri arriva fino al periodo del Regno Lombardo-Veneto. Momento di confronto in riferimento al ruolo della religione nella società.
- **20 giugno 2019**- Lingua friulana. Presentazione delle lingue ladine/ retoromanze e della storia della lingua friulana.
- **27 giugno 2019**- Demografia del Friuli: struttura della popolazione friulana. Confronto con strutture demografiche dei paesi di provenienza dei Richiedenti Asilo.
- **4 luglio 2019**- Soft skills: norme consuetudinarie, fondamentali per l’inserimento nel mondo del lavoro.
- **11 luglio 2019**- Il ‘900 in Friuli. Presentazione degli eventi storici che hanno caratterizzato il secolo in Friuli: Prima e Seconda guerra mondiale, la Guerra fredda, l’emigrazione ed il terremoto del 1976.

Un’ulteriore esperienza formativa ha invece riguardato il **cantiere didattico in situazione – manutenzione del verde**, per un totale di 40 ore (4 ore di assestamento delle competenze e 36 ore di laboratori di pratica), dal 3 giugno al 31 luglio 2019. Dei 12 partecipanti, 6 hanno completato il percorso. Solamente 2 ragazzi non hanno partecipato alle attività di laboratorio perché dopo i moduli di sicurezza hanno intrapreso altri percorsi formativi. In 4 hanno invece lasciato anticipatamente il programma. Il cantiere didattico è stato programmato con l’obiettivo di fornire ai partecipanti delle abilità minime nelle operazioni ordinarie di cura e manutenzione delle aree verdi.

Il laboratorio-cantiere è stato realizzato negli spazi verdi e nelle terrazze della casa di riposo di Codroipo (ASP Moro). Gli allievi hanno partecipato alla manutenzione ordinaria del verde e alla realizzazione guidata di un “giardino terapeutico” e l’abbellimento di un terrazzo denominato “giardino pensile”; si sono così occupati della pulizia e della manutenzione delle aiuole, della cura di piante fiorifere

ed aromatiche, della preparazione di un giardino terapeutico per la coltivazione di alcune piante orticole in vaso realizzato con delle fioriere rialzate. Il progetto ha anche previsto la realizzazione di un giardino pensile, situato al terzo piano della struttura; quest'area esterna a disposizione degli ospiti della struttura è stata adornata con essenze vegetali sempreverdi e stagionali e piante aromatiche; gli allievi si sono quindi occupati di preparare i contenitori, di trapiantare le piante e poi di averne cura.

Il laboratorio è stato preceduto da 2 ore di assestamento in cui i ragazzi sono stati presentati in struttura e sono venuti a conoscenza nel dettaglio delle attività da svolgere ed è stato condotto da un preposto già appositamente formato. Le attività sono state tutte effettuate con attrezzature semplici (quali rastrelli, pale, vanghette, annaffiatori, ecc.). Il gruppo dei partecipanti è stato suddiviso in 3 sottogruppi e per ciascuno sono state previste 2 ore di assestamento iniziale, 2 ore di incontro finale e 12 ore di laboratorio; i 10 richiedenti asilo coinvolti avevano un *background* di conoscenze ed esperienze lavorative pregresse molto diversificato e solo in alcuni casi la proposta di avvicinamento al settore della manutenzione del verde si colloca in continuità con il settore di provenienza. Altresì è vero che la maggior parte di essi vanta un'esperienza di coltivazione di frutta e verdura in ambito familiare per il consumo domestico.

La proposta di formazione in situazione, anche se in un ambito lavorativo diverso da quello di provenienza o da quello che corrisponde alle loro aspettative, è stata comunque colta favorevolmente sulla base di alcune considerazioni quali: la possibilità di acquisire nuove conoscenze e abilità in un settore che potrebbe essere considerato per una prossima ricerca lavorativa (implementazione del *curriculum*); la formazione sui temi della sicurezza nel mondo del lavoro e l'acquisizione delle certificazioni; l'integrazione del percorso di formazione con elementi di tipo sociale grazie alle occasioni di incontro e scambio con operatori, ospiti della casa di riposo e altre figure; l'aver avuto occasione di poter praticare la lingua italiana per interloquire con le figure professionali e quanti altri incontrano nello svolgere le attività di cantiere; usufruire della possibilità di accedere alla formazione e ad attività di socializzazione finalizzate all'inserimento nella nuova comunità in un momento di scarse o nulle risorse istituzionali a loro favore; "sentirsi utili" ovvero partecipare ad attività di utilità sociale in quanto il risultato delle lezioni pratiche in cantiere è la cura del verde della casa di riposo, in particolare la manutenzione del parco, la realizzazione dell'Orto di Piero e di un Giardino pensile.

Da ultimo, a corredo delle attività formative, i beneficiari e il *team* di ARLeF sono stati impegnati nella preparazione e nella realizzazione della performance artistica [FromEast ForEst](#), per la divulgazione dei contenuti del progetto EUMINT, per il periodo compreso tra giugno e agosto 2019 per un totale di 15 ore. Gli incontri preparatori si sono tenuti a Codroipo, presso l'aula didattica messa a disposizione da

CODESS FVG a Codroipo e in parte presso “Associazione Culturale i Colonos” di Villacaccia di Lestizza per un totale di 15 ore. Finalità delle attività era la realizzazione di una performance artistica che ha visto il coinvolgimento in prima persona di rifugiati e richiedenti asilo, che hanno cercato di trasmettere al pubblico il senso della loro presenza nel nostro territorio, superando le barriere linguistico-culturali attraverso la mediazione di registri artistici. L’obiettivo era quello di comunicare ad un pubblico vasto i percorsi migratori delle persone richiedenti asilo, il loro essere ospiti delle comunità del Medio Friuli, le loro aspettative di riconoscimento e di inserimento socioeconomico. Inoltre, l’evento è stato l’occasione per diffondere presso la popolazione locale i contenuti e le opportunità legate alle attività svolte in quel contesto territoriale dal progetto EUMINT.

L’evento, che si è tenuto venerdì 30 agosto presso l’Associazione Culturale Colonos a Villacaccia di Lestizza, ha rappresentato il momento conclusivo del ciclo di incontri condotto da Claudio Moretti. L’attore professionista Claudio Moretti, incaricato dell’elaborazione e della regia della performance, prima di iniziare il suo ciclo di incontri, ha presenziato a sei delle lezioni di “Cittadinanza attiva, cultura e lingua del Friuli” condotti da Marco Torresin dell’ARLeF. La partecipazione a tali incontri gli ha consentito di conoscere i beneficiari e di farsi conoscere dagli stessi, raccogliendo così elementi significativi ed utili per una sua lettura sul tema dell’integrazione. È inoltre stato possibile instaurare un confronto preliminare che è poi proseguito, trattando tematiche differenti, nella seconda fase, che ha visto la partecipazione attiva di Moretti.

A margine della formazione curata da Torresin, l’attività condotta da Moretti è consistita in un ciclo di sei incontri *ad hoc* dove i richiedenti asilo hanno potuto approfondire i temi che sarebbero stati trattati nell’evento e dove si sono potuti creare i presupposti di fiducia reciproca necessari a facilitare l’adesione e la partecipazione diretta alla performance narrativa. Gli incontri si sono tenuti presso la sede della Area Nuovi Cittadini di Codess a Codroipo. Alle attività ha partecipato il mediatore linguistico Mohammad Akbar Sekandari, che ha garantito il confronto tra i richiedenti asilo e Moretti.

Gli incontri con i ragazzi provenienti da Pakistan, Afghanistan e Gambia sono stati utili all’attore per comprendere alcuni aspetti fondamentali dei loro luoghi di origine, oltre che fondamentali al fine di comprendere la situazione personale di ognuno dei ragazzi. Alcuni di loro vivevano in famiglia e avevano un lavoro, ciononostante sono stati costretti ad abbandonare tutto (affetti, casa, lavoro) a causa del timore per la propria vita.

Inizialmente il dialogo non è stato semplice, anche a causa della necessità costante dell’intervento del mediatore linguistico: c’era molta titubanza e poca voglia di parlare. Con il tempo le tensioni si sono ammorbidite, il dialogo si è fatto più sciolto e si è creato un rapporto di fiducia. Sono state affrontate varie

problematiche, passando da un tema ad un altro senza porsi uno schema, come in un flusso, una concatenazione, fra considerazioni, domande, risposte e storie personali. È stato inoltre svolto un lavoro preparativo finalizzato a far comprendere ai richiedenti asilo l'importanza della presenza scenica, della capacità di parlare in pubblico e dell'abilità di instaurare un dialogo con l'interlocutore (che si tratti dell'attore o del pubblico presente).

Il 29 agosto, giorno antecedente alla performance teatrale, l'ultimo appuntamento formativo si è tenuto presso i Colonos, affinché i richiedenti asilo potessero ambientarsi nella *location* che li avrebbe visti protagonisti nella giornata successiva. I Colonos di Villacaccia sono stati la *location* che, nella serata del 30 agosto, ha visto sei richiedenti asilo dialogare con Claudio Moretti. I racconti dei sei ragazzi sono stati supportati da foto fornite dagli stessi che venivano proiettate nel *backstage*. In aggiunta a ciò, sono state proiettate anche le foto dei richiedenti asilo al lavoro presso la Casa di Riposo ASP Daniele Moro di Codroipo, così permettendo di divulgare e far conoscere a più gente possibile le attività lavorative sviluppate nel contesto del WP5 del progetto EUMINT.

In quel contesto, il microfono, mai usato prima, era come se non esistesse. Seduti in un cerchio colmo di gente, dove spettatori e "attori" occupavano indistintamente le stesse sedie e quindi dove platea e palco si univano in una sorta di abbraccio metaforico, i giovani protagonisti, emozionati, non hanno avuto bisogno di grandi stimoli per dare il via a quella che si è trasformata in una serata di condivisione, di informazione, di conoscenza reciproca.

Figura 8. Foto incontri



Al termine della rappresentazione, il pubblico ringraziava per l'opportunità di capire e comprendere un po' di più questo mondo, i ragazzi erano invece entusiasti. Claudio Moretti ha inoltre partecipato, nelle giornate del 18 e 25 luglio, agli incontri organizzati, sempre nel contesto del progetto Eumint (WP4

Integrazione Civica), al Pilot Test tenuto da Laura Rossi di Codess, dove ha avuto l'opportunità di discutere con i richiedenti asilo sul significato di libertà, democrazia, uguaglianza e diritti.

4.6 Mappa delle buone pratiche

Per ragioni legate alla sostenibilità degli output progettuali, si era ritenuto opportuno non creare un sito specificamente dedicato ad EUMINT, optando invece per la creazione di un'apposita pagina all'interno del sito di [Eurac Research](#) e di una pagina [Facebook](#).

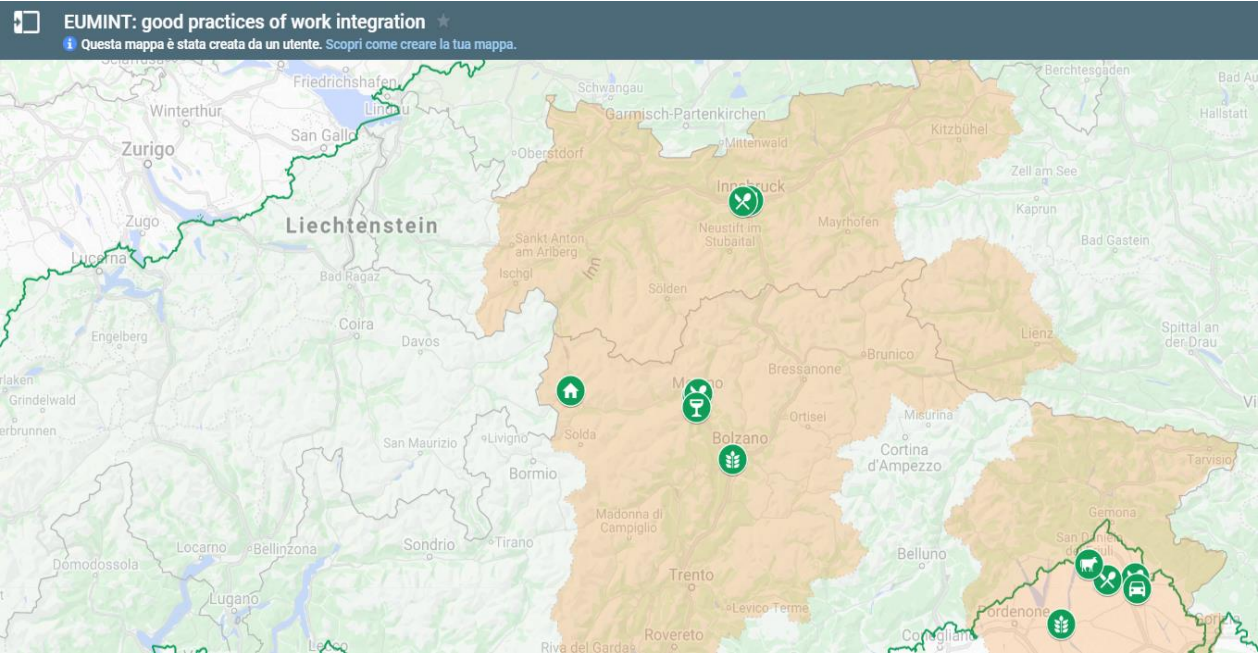
Vista la necessità di creare e pubblicare il tool di georeferenziazione è stato individuato il sito web Foreign immigration in the Alps - [ForAlps](#), un network internazionale e transdisciplinare il cui oggetto di studio sono proprio le migrazioni verso le montagne; il sito è stato individuato per l'affinità tematica rispetto all'oggetto del tool di progetto. Il network titolare del sito ha dato la propria disponibilità ad ospitare in una pagina appositamente creata, direttamente collegata al sito di Eurac Research e alla pagina Facebook, la mappatura georeferenziata di buone prassi di integrazione lavorativa di richiedenti asilo e rifugiati nel territorio dell'arco alpino.

Ricevuta la disponibilità alla pubblicazione, i ricercatori Eurac hanno supervisionato la progettazione della pagina web, coordinando i lavori di web design eseguiti dai provider della pagina di ForAlps²² e l'elaborazione della mappa da parte di Alberto Di Gioia. Contestualmente gli stessi ricercatori hanno attivato i partner di progetto per la ricerca e l'individuazione, in base agli indicatori stabiliti in precedenza²³, di buone pratiche nei rispettivi contesti territoriali di riferimento per la creazione delle singole schede ad essi dedicate da inserire nella mappatura.

²² [Bo•Di Srl](#) – Bottega Digitale

²³ Vd. Tabella, cap. 2, par. 2

Figura 9. EUMINT: good practices of work integration



5. Validazione e trasferibilità

Al termine dei diversi progetti pilota sono state realizzate alcune attività mirate alla validazione dei singoli pilota, e alla determinazione degli elementi di trasferibilità negli altri contesti territoriali di riferimento, in un'ottica interregionale e transfrontaliera. A tal proposito è opportuno premettere che non tutti i progetti sono risultati trasferibili in termini di contenuti date le specificità di ciascun territorio mentre la metodologia comune sviluppata nel WP5 è risultata invece applicabile in ambiti diversi.

Per meglio comprendere quanto appena affermato occorre interrogarsi sugli obiettivi e alle attività previste dai progetti pilota: bisogna quindi chiedersi se l'obiettivo generale sia effettivamente valido e se valga o meno la pena dedicare il medesimo tempo a tutte le attività previste dal progetto, ovvero impegnarsi solo in determinate condizioni (spaziali) o situazioni particolari:

<< Qual è l'obiettivo del progetto pilota? - Lo stesso / simile obiettivo è adatto per la mia regione? >>

È poi necessario chiarire se l'approccio generale del rispettivo progetto pilota è realizzabile solo in condizioni (spaziali) molto specifiche o in situazioni particolari:

<< L'impostazione generale è paragonabile? (quadro giuridico, demografia, geografia, comunità) >>

Sia l'obiettivo che la procedura devono essere analizzati per ogni caso specifico di trasferimento a scale diverse. L'obiettivo generale dell'integrazione lavorativa, ad esempio, è fuori discussione, ma può darsi che aspetti specifici del progetto pilota non siano auspicabili altrove. Ad esempio, questo potrebbe essere il segmento selezionato del mercato del lavoro. Si pone allora la questione se lo stesso approccio possa essere utilizzato per concentrarsi su altri segmenti auspicabili a livello locale.

- Quali sono gli aspetti principali e quali sono gli aspetti secondari per farlo funzionare? Perché/come ha funzionato nell'area pilota e perché/come dovrebbe funzionare altrove? Quali criteri devono essere adattati per farlo funzionare altrove?

Anche se gli obiettivi e le condizioni sono trasferibili, si può rispondere solo a livello locale o regionale se il trasferimento di un progetto pilota è prioritario o necessario.

Inoltre, bisogna distinguere se un progetto pilota è teoricamente applicabile o, in base alle condizioni concrete dell'area target, funzionerà bene anche nella pratica. Come molte altre cose, questo dipende soprattutto dalle persone che agiscono. Una cosa è presumere che le persone giuste possano

essere trovate sul posto, ma un'altra cosa è presumere che le persone giuste occuperanno le giuste funzioni/posizioni/lavori.

E 'inoltre necessario precisare che, a causa del diffondersi della pandemia da Covid-19 proprio nei mesi del progetto dedicati alla validazione finale, le attività conclusive sono risultate soggette a rallentamenti, riconversione in formato digitale o, in alcuni casi, cancellazione.

<< Quali sono gli aspetti principali e quali gli aspetti secondari per farlo funzionare?

Perché/come ha funzionato nell'area pilota e perché/come dovrebbe funzionare altrove? Quali criteri devono essere adattati per farlo funzionare altrove? >>

Anche se gli obiettivi e le condizioni sono trasferibili, si può rispondere solo a livello locale o regionale se il trasferimento di un progetto pilota ha una priorità o è necessario.

Inoltre, bisogna distinguere se un progetto pilota è teoricamente applicabile o, in base alle condizioni concrete dell'area target, funzionerà bene anche nella pratica. Come molte altre cose, questo dipende soprattutto dalle persone che agiscono. Una cosa è presumere che le persone giuste possano essere trovate sul posto, ma un'altra cosa è presumere che le persone giuste occuperanno le giuste funzioni/posizioni/lavori.

5.1 Bilancio di competenze

5.1.1 Il feedback degli operatori

Gli operatori dell'accoglienza coinvolti nel progetto pilota hanno condotto 19 bilanci di competenze; 2 ulteriori bilanci sono stati portati a termine da Marco Torresin, il quale ha somministrato il test ai beneficiari del pilota in Friuli – Venezia Giulia. Ciò ha consentito al *team* Eurac di avere un primo riscontro sul grado di trasferibilità dello strumento in altri territori.

Il 3 dicembre 2019 si è tenuto in Eurac l'incontro finale con gli operatori delle strutture di accoglienza altoatesine e con i referenti delle Comunità Comprensoriali. L'incontro è stato estremamente importante poiché i partecipanti hanno potuto raccontare la propria esperienza diretta e, in questo modo, evidenziare le criticità e i punti di forza dello strumento. In quella sede sono state svolte alcune considerazioni, soprattutto su:

Conoscenza pregressa – è stato chiaro sin da subito che, per una buona riuscita del bilancio di competenze, è importante che l'utente conosca l'operatore con cui affronterà il percorso. Questa conoscenza favorisce la creazione del rapporto di fiducia che consentirà al beneficiario e all'operatore di

entrare davvero in relazione. Ad ogni modo non è possibile pensare di fare il bilancio di competenze solo con persone già conosciute, poiché questo costituirebbe un limite nell'utilizzo dello strumento;

Competenza linguistica – un altro tema sollevato, con particolare riferimento alle card delle competenze, è stato quello della lingua. Alcuni operatori hanno ritenuto necessario avvalersi dell'aiuto di un mediatore per affrontare il test;

Stereotipi culturali – è opportuno tenere presente che l'utenza che si approccia al bilancio di competenze proviene da un contesto socioculturale differente, ragion per cui è plausibile che alcuni riferimenti vengano mal interpretati o non compresi. L'esercizio delle costruzioni per il rilevamento delle competenze manuali, ad esempio, si presta ad essere interpretato come un gioco, o addirittura come un insulto, e pertanto non viene affrontato seriamente. Lo stesso discorso può farsi per le competenze trasversali, percepite come troppo complesse e spesso distanti dalla cultura di alcuni dei Paesi di provenienza dei beneficiari. Il meccanismo culturale è fondamentale, ma d'altro canto avere più mazzi di card, tarati per ogni singolo Paese d'origine dei beneficiari, non rappresenta una via percorribile;

Parere dell'operatore – gli operatori hanno anche rilevato che, talvolta, la persona è combattuta “tra quello che è e quello che vuole essere”; in situazioni simili, a parer loro, il filtro del giudizio dell'operatore è essenziale per la veridicità delle informazioni che si condividono in un secondo momento con il datore di lavoro. Tuttavia, è senz'altro più corretto che l'operatore non invada mai il campo della valutazione; per far questo, sarebbe utile rendere più oggettivo l'uso delle cards. Si potrebbe piuttosto pensare ad una serie di sotto domande che vadano ad indagare la veridicità delle affermazioni, intendendo in ogni caso il test come una valutazione e non come una certificazione. Questo sgrava l'operatore e lo pone in una situazione più favorevole anche nei confronti del datore di lavoro. Naturalmente, come detto in precedenza, l'operatore ha un ruolo fondamentale perché fa da ponte con il datore di lavoro e getta le basi per la creazione del rapporto di fiducia; per evitare che l'operatore dichiari il falso, certificando una competenza che la persona in realtà non possiede, si potrebbe utilizzare doppia firma (del beneficiario che autocertifica le proprie competenze e dell'operatore stesso), tralasciando ulteriori domande che potrebbero risultare troppo invasive senza aiutare la persona ad essere sincera.

È emerso, in definitiva, che lo strumento è utile per la riflessione dell'utente rispetto alle proprie competenze, ma d'altra parte è limitante rispetto ad alcuni aspetti: il fatto, ad esempio, che l'operatore certifichi le competenze potrebbe essere visto come un *gap* nel percorso educativo, dal momento che il beneficiario inizierebbe a vederlo come un valutatore, credendo di star svolgendo un test a punti e non un percorso formativo utile prima di tutto per sé. Tra le proposte avanzate c'è stata anche quella di spostare

il focus dal datore di lavoro al beneficiario, presentando lo strumento come un metodo per acquisire consapevolezza e per agevolare un processo di *self empowerment*.

Servirebbe in ogni caso una figura *ad hoc*, formata opportunamente anche in tema di mediazione culturale, che si occupi prevalentemente di fare i bilanci di competenze, rivedendo però l'elemento della valutazione. Con i giusti adeguamenti il bilancio di competenze può essere utilizzato anche per gli utenti del distretto sociale, relegati ai margini della società ed esclusi dal mercato del lavoro perché affetti da lieve disabilità o per le ragioni più disparate.

5.1.2 Stakeholder

Le Comunità Comprensoriali avevano dichiarato la propria disponibilità nell'organizzare nuovi focus group di restituzione con gli imprenditori e gli altri soggetti delle economie locali, perché dessero un proprio *feedback* sul bilancio di competenze in quanto strumento operativo e come potenzialità per il futuro. Tuttavia, la validazione dello strumento da parte degli stakeholders locali, prevista per i mesi di marzo e aprile, non ha potuto aver luogo a causa della sopravvenuta pandemia da Covid-19 e della impossibilità di organizzare online questo confronto, date le condizioni critiche a livello territoriale.

5.1.3 Eurac

Una prima valutazione degli strumenti del WP5 è stata condotta dai ricercatori di Eurac. Ne è emerso che il bilancio di competenze deve essere ancora tarato, soprattutto per quel che riguarda la strumentazione sviluppata. Le card delle competenze, com'è emerso in più occasioni, potrebbero essere ripensate in chiave più semplice e prestando più attenzione ai riferimenti culturali dei paesi di maggiore provenienza: lo strumento è stato molto utile perché non era indirizzato solo ai migranti ma anche agli utenti dei distretti sociali. Lo stesso vale per gli esercizi mirati al rilievo delle competenze tecniche che, in alcune circostanze, sono invece stati ritenuti fin troppo facili dagli utenti.

Ciò che è stato sottolineato sin dal principio, in ogni caso, è stato che lo strumento del bilancio di competenze sviluppato nell'ambito del progetto EUMINT fosse sperimentale e frutto di una imprescindibile collaborazione tra il gruppo di ricerca e gli operatori coinvolti nella sperimentazione; gli elementi di criticità del bilancio delle competenze non potevano che essere rilevati a seguito della fase di testing, dopo l'effettivo utilizzo del kit da parte dei beneficiari dei progetti di accoglienza. Naturalmente l'assenza di un *feedback* finale da parte degli imprenditori locali ha limitato la possibilità di avere una visione complessiva dell'effettiva utilità dello strumento ai fini dell'inserimento lavorativo.

5.2 Wippcare

La piattaforma WippCare ha permesso di mettere in relazione la domanda e l'offerta del mercato del lavoro nella Wipptal; uno strumento di questo tipo è di certo molto efficace per garantire che i settori in carenza di manodopera siano facilmente individuati e i posti di lavoro disponibili occupati.

Ci sono molti esempi di piattaforme più o meno funzionali; un aspetto vincente della WippCare sembra essere la presenza di una persona fisica che cura i contatti e facilita le relazioni interpersonali tra il candidato per una data posizione e il datore di lavoro.

Se, come per la WippCare, l'attenzione è rivolta a persone svantaggiate che hanno difficoltà ad accedere al mercato del lavoro, allora progetti di questo tipo costituiscono passi importanti per la costruzione di una società civile attiva.

5.3 Network analysis - Altopiano di Seefeld

È stato sin da subito chiaro che i coordinatori del sistema di accoglienza, cui ci si riferisce anche con il termine *caregiver*, dovessero essere inclusi nell'elaborazione dell'analisi generale della rete: le interviste hanno poi mostrato il ruolo essenziale dei volontari e per questo è stato molto interessante che proprio un volontario abbia accettato di partecipare.

Naturalmente l'analisi della rete rappresenta sempre il punto di vista delle persone coinvolte nell'elaborazione, pertanto la rete generale fornisce solo il punto di vista delle quattro persone coinvolte nell'elaborazione; le reti egocentriche ottenute, invece, riflettono la visione soggettiva delle famiglie intervistate.

Per i ricercatori è stato importante cogliere la prospettiva dei rifugiati e mostrare la loro percezione rispetto al processo di inserimento e accoglienza all'interno della comunità dell'altopiano: maggiore è stata la permanenza nel sistema di accoglienza, maggiore è stata la corrispondenza tra la rete generale e la rete egocentrica.

Naturalmente la maggior parte dei risultati erano già presunti dai ricercatori, ma la visualizzazione dell'interconnessione ha portato maggiore chiarezza e ha nel tempo sarà senz'altro d'aiuto per lo sviluppo di *policy* più sostenibili a livello locale.

Tuttavia, la drastica riduzione del numero di richiedenti asilo sull'altopiano ha indebolito la rete. Qualora la presenza di richiedenti asilo e rifugiati dovesse aumentare nuovamente, allora ecco che la rete sarebbe nuovamente in grado di mostrare le azioni più efficaci da mettere in campo e quali attori necessiterebbero di un maggiore sostegno da parte dei comuni.

5.4 Narrative Café

Il *feedback* dei partecipanti è stato molto buono e in generale può dirsi che questo *format* abbia funzionato bene; il punto cruciale è trovare dei narratori che possano esprimersi nella lingua locale e che abbiano il coraggio di parlare davanti a un pubblico.

È importante che si crei un rapporto di fiducia tra gli organizzatori e i narratori: in questa particolare circostanza, i mediatori hanno giocato un ruolo fondamentale incoraggiando anche i richiedenti asilo a partecipare.

I partecipanti, membri della comunità locale, erano molto interessati alle storie dei rifugiati.

Perché vi sia continuità e per evitare che eventi di questo tipo rimangano isolati, occorre che i caffè narrativi vengano organizzati spesso e che siano di volta in volta in grado di attirare pubblico; i coordinatori dei centri di accoglienza, però, non hanno la possibilità di curare l'organizzazione né sarebbe corretto lasciare che se ne occupino i soli volontari: l'ideale sarebbe senz'altro creare sinergie all'interno della comunità, coinvolgendo di certo i volontari, e facendo in modo che gli stessi collaborino con i coordinatori.

5.5 Percorso di inclusione socio-lavorativa attraverso l'acquisizione di competenze sull'aspetto linguistico culturale e competenze legate al saper fare

Il percorso formativo professionale e culturale sviluppato da ARLeF in Friuli-Venezia Giulia ha rappresentato un'occasione di crescita molto importante per i beneficiari coinvolti: in particolare, la performance teatrale tenutasi in data 30 agosto 2019 presso l'“Associazione Culturale i Colonos” di Villacaccia di Lestizza, è stata percepita dagli attori, dagli organizzatori e dal pubblico come un momento di aggregazione e unione delle esperienze fatte durante la formazione e consentito la divulgazione dei contenuti e delle opportunità scaturite dal progetto EUMINT. La performance teatrale è stata infatti organizzata a conclusione di un percorso iniziato nel mese di aprile, che ha visto il susseguirsi di attività pratiche e di apprendimento.

Un punto di forza delle attività implementate nel territorio codroipese è quello di aver fornito ai partecipanti gli strumenti per potersi inserire in differenti ambiti lavorativi (spettacolo, cultura, manutenzione, cura del verde ecc.). Tuttavia, bisogna sottolineare e tener conto del fatto che, sin dall'inizio, i richiedenti asilo hanno dimostrato maggiore interesse per le attività sviluppate in occasione del cantiere didattico: risultava loro, infatti, più semplice comprendere la spendibilità in ambito lavorativo delle competenze apprese in tale contesto piuttosto che nell'ambito artistico-culturale.

L'ARLeF ha condotto le attività in collaborazione con Codess FVG, che ha provveduto ad indicare i profili dei richiedenti asilo dislocati sul territorio del Medio Friuli adatti a partecipare alle attività progettuali. Andando ad analizzare la nazionalità dei partecipanti, vi è stata una netta predominanza di pakistani e un piccolo gruppo di afghani; infine, nell'ultima parte del progetto, si è unito un ragazzo gambiano. Una simile condizione ha fatto sì che, a causa della preponderanza di pakistani, le conversazioni fossero principalmente concentrate sugli usi e i costumi di tale paese: l'aver dei gruppi non bilanciati numericamente per nazionalità comporta il rischio che si creino dei sottogruppi legati al paese di origine o alla lingua parlata.

Oltre a ricercare un bilanciamento dei partecipanti in riferimento alla nazione di provenienza e all'aspetto linguistico, un fattore importante che può dare valore aggiunto alle attività progettuali è quello di avere dei richiedenti asilo che provengono da regioni caratterizzate da lingue, culture o anche credenze religiose differenti da quelle preponderanti a livello nazionale. L'aver già sperimentato una simile situazione sicuramente sarà d'aiuto nella comprensione di realtà locali caratterizzate da condizioni di minoranza linguistica e/o etnica.

Inoltre, al fine di rendere più semplice la comunicazione, sarebbe importante poter lavorare con persone che abbiano una conoscenza pregressa dell'italiano (o dell'inglese, che potrebbe essere utilizzato eventualmente come lingua franca). Nelle attività progettuali ci si è avvalsi della collaborazione del mediatore linguistico, il che ha permesso una ottima comprensione e comunicazione tra le parti: tuttavia, è innegabile che la mediazione linguistica (particolarmente in una condizione dove vi è la preponderanza di un gruppo linguistico e culturale rispetto ad un altro) abbia sicuramente portato il dialogo ad essere meno immediato ed ha fatto perdere delle sfumature concettuali che, in presenza di una lingua franca, sarebbero potute essere state percepite più facilmente.

In riferimento alla performance teatrale tenutasi ai Colonos, il fatto di dover raccontare esperienze, emozioni e storie di varie persone in un tempo estremamente ristretto, ha portato a dover limitare la narrazione ai tempi dell'esibizione. Un valido accorgimento da usare in futuro potrebbe essere quello di affidarsi alla registrazione di alcune clip, "rubate" nella fase preparativa della performance finale. Nella serata del 30 agosto i richiedenti asilo e Claudio Moretti hanno infatti ripreso e discusso molti dei temi affrontati nelle lezioni su cultura e lingua del Friuli. Elemento importante è stato quello della valorizzazione del friulano, con i ragazzi che hanno dimostrato al pubblico presente di conoscere alcuni dei termini più comuni della lingua friulana; quel contesto è anche stata l'occasione per l'effettiva messa in pratica di molte delle indicazioni e dei trucchi del mestiere forniti da Claudio Moretti negli incontri avvenuti nelle settimane precedenti. Inoltre, la serata di condivisione e conoscenza reciproca è stata completata ed

arricchita dalle immagini fornite dagli stessi richiedenti asilo, proiettate nel *background*, al fine di dare ai presenti una idea più chiara dei loro luoghi di provenienza e delle condizioni di vita negli stessi.

In aggiunta a ciò, sono state proiettate le foto dei ragazzi al lavoro presso la Casa di Riposo, così permettendo di divulgare e far conoscere a più gente possibile le attività lavorative sviluppate nel contesto del WP5. Il fatto che dall'inizio del percorso didattico alla fine dello stesso siano trascorsi più di quattro mesi ha fatto sì che alcuni degli attori che avevano intrapreso inizialmente la formazione non fossero più presenti alla conclusione dello stesso. Tuttavia, il fatto di essere riusciti nel far partecipare i richiedenti asilo ad una formazione sviluppata in un periodo così lungo, è dimostrazione della bontà del percorso intrapreso e del buon lavoro motivazionale alla base dello stesso.

Un altro elemento da tenere in considerazione nella validazione dell'evento è quello del legame instaurato con il territorio: nella fase di implementazione del progetto il *team* Eurac aveva sottolineato l'importanza di sviluppare le attività in un territorio rurale, al fine di avere una congruità con le esperienze delle altre regioni partner di progetto: per tale motivo si è scelto di lavorare nel circondario codroipese.

Successivamente quindi le attività formative (pratiche e di approfondimento) si sono svolte a Codroipo, mentre la performance finale si è tenuta a Villacaccia di Lestizza. I ragazzi hanno così potuto conoscere differenti aspetti di quelle realtà, entrando in contatto con dimensioni che altrimenti non avrebbero avuto occasione di frequentare. A tal proposito non bisogna dimenticare che i Colonos non sono solo luogo di cultura, ma anche un agriturismo. La performance teatrale è stata preceduta da una cena nella quale i richiedenti asilo (con Claudio Moretti e i referenti di Codess FVG) hanno potuto assaporare le specialità del territorio, come da loro già richiesto a più riprese durante il corso di lingua e cultura.

Ha contribuito, nel dare ulteriore valore all'evento, il fatto di averlo inserito nel contesto della kermesse **Colonos Avostanis**, rinomato palcoscenico a livello regionale. Inoltre, l'aver affidato la regia a Claudio Moretti, uno dei registi più affermati del territorio, ha fatto sì che venissero valorizzate le storie dei protagonisti. Va ulteriormente sottolineata l'importanza della performance quale momento di aggregazione con la popolazione e il territorio circostante.

Da parte dei richiedenti asilo, fin dall'inizio del percorso didattico, era stata forte la richiesta di avere momenti di aggregazione con la popolazione locale: il lavoro fatto nella casa di riposo e l'esperienza dei Colonos sono stati fondamentali da questo punto di vista. Nella serata finale, la disposizione logistica è stata importante a tal proposito: i ragazzi erano seduti al centro di un cerchio colmo di gente, dove spettatori e "attori" occupavano indistintamente le stesse sedie e quindi dove platea e palco si univano in una sorta di abbraccio metaforico.

La serata ai Colonos è stata una straordinaria opportunità anche per la gente del Medio Friuli: l'interazione dei ragazzi con Claudio Moretti è stata l'occasione per poter entrare in contatto con un mondo con il quale normalmente si entra in contatto solo tramite la narrazione dei media. Una simile circostanza ha permesso quindi ai presenti di avere una diversa prospettiva e di sentire una versione differente della realtà del fenomeno migratorio.

5.6 Mappa delle competenze

Come anticipato nei paragrafi precedenti, la mappa delle competenze è stata il frutto della collaborazione tra tutti i partner del progetto EUMINT: ognuno di loro si è infatti adoperato nel ricercare buone pratiche di integrazione lavorativa per richiedenti asilo e rifugiati nei rispettivi territori, compatibilmente con le politiche nazionali che senz'altro ne condizionano l'inserimento lavorativo. La ricerca delle buone pratiche, basata sui criteri di selezione stilati dal *team* Eurac, ha prodotto infatti ottimi risultati e le aziende georeferenziate rappresentano reali esempi non solo di integrazione lavorativa, ma di un vero e proprio inserimento sociale del migrante nella comunità ospitante.

Un esempio lampante di questa opportunità di inserimento è fornito da Lukas Unterhofer, la cui famiglia gestisce l'azienda agricola dal 1895 e il [Maso Valentinhof](#) – struttura georeferenzata a Merano (Bz) - dal 1996, che ha raccontato della sua esperienza personale con i richiedenti asilo e rifugiati durante un'intervista condotta dal team Eurac. *“Diverse persone lavorano da noi già da anni”*. Ha spiegato che alcuni di loro vengono assunti per tutta la stagione e non solo per il periodo della raccolta. *“In generale siamo soddisfatti”*, ha aggiunto il sig. Unterhofer, *“ma certamente abbiamo culture diverse per cui all'inizio può esserci qualche difficoltà a adattarsi al lavoro, soprattutto per la puntualità. Abbiamo notato però che dopo un primo periodo iniziano a migliorare. Vedo l'agricoltura come un'opportunità per molti di loro.”*

6. Follow-up

6.1 Bilancio di competenze

Già nel corso delle attività progettuali la Formazione Professionale di lingua tedesca di Bolzano aveva non soltanto partecipato alla formazione per gli operatori dell'accoglienza, ma aveva mostrato interesse, in modo particolare, per le *card* delle competenze. Secondo Verena Hilpold della Formazione, infatti, le *card* potrebbero essere utilizzate in modo proficuo durante i primi colloqui di orientamento professionale per i migranti. I ricercatori Eurac sono rimasti in contatto con la referente, alla quale forniranno i file definitivi delle card in lingua italiana e tedesca.

Si prevede inoltre l'utilizzo futuro dello strumento "Bilancio di competenze" EUMINT in altri interventi sul territorio. In particolare, nell'ambito del progetto di ricerca MATILDE²⁴, Eurac e Caritas Bolzano-Bressanone collaborano all'implementazione di un caso-studio sulle dinamiche di inserimento lavorativo dei cittadini di paesi terzi (provenienti da paesi extra-UE) in Alto Adige. Il caso studio prenderà il via a partire da marzo 2021 per una durata di 12 mesi. Questo prevede, *in primis*, l'individuazione delle esigenze del territorio per quanto riguarda la richiesta di specifici profili professionali, considerando sia la situazione attuale che le sue prevedibili proiezioni negli anni a venire. Si terrà conto, inoltre, dell'offerta di formazione professionale, tirocini, corsi, scuole serali, nonché dei canali esistenti per l'integrazione lavorativa dei migranti già esistenti sul territorio provinciale.

Il caso di studio si concentra in particolare sui giovani di età compresa tra i 18 e i 35 anni, reclutati principalmente tra gli utenti/beneficiari dei servizi forniti dal partner locale, Caritas Bolzano-Bressanone, includendo sia coloro che vivono nelle residenze gestite dal partner locale, sia tra gli utenti/beneficiari dei servizi di consulenza forniti da Caritas.

6.2 Wippcare

La Wippcare si è rivelata uno strumento utile per tutta la valle e pertanto continuerà a rimanere online anche dopo la fine del progetto EUMINT. La presenza di una persona fisica che facilita la connessione tra domanda e offerta e che si relaziona direttamente con gli utenti rappresenta il valore aggiunto di questo strumento. Perché venga però ulteriormente implementata e curata, la piattaforma

²⁴[MATILDE](#) (Migration impAct assessment To Enhance Integration and Local Development in European rural and mountain regions) è un progetto della durata di 3 anni finanziato dal programma Horizon 2020, che mira a sviluppare e testare un quadro concettuale e metodologico transdisciplinare per misurare l'impatto che la migrazione di cittadini di paesi terzi (TCN) esercita sullo sviluppo locale nelle regioni rurali e montane di tutta Europa.

necessita di un budget ulteriore e per questo è importante coinvolgere attori territoriali che ne riconoscano il valore e che intendano investire per portarlo avanti.

6.3 Network Analysis e Narrative Cafés

I ricercatori dell'Università di Innsbruck hanno presentato i risultati delle attività progettuali il 28 febbraio 2020, all'incontro del **Planungsverband**²⁵ a cui hanno partecipato i sindaci e i rappresentanti dei comuni. In generale il progetto ha ricevuto molto sostegno sull'altopiano e le attività come il caffè narrativo sono state molto apprezzate. Negli ultimi decenni, i comuni hanno cercato di affrontare la sfida rappresentata dal sistema di accoglienza.

Sarebbe senz'altro auspicabile un atteggiamento ancora più proattivo nei confronti dei nuovi arrivati, tuttavia questo dipende sempre dall'atteggiamento politico delle singole comunità. Affinché un coordinatore per l'integrazione e il *welfare* possa essere introdotto nel Planungsverband sull'altopiano, sono necessarie argomentazioni ancora più forti e una maggiore consapevolezza del problema.

Finché la necessità non sarà pressante e i vantaggi dell'istituzione di un coordinatore non saranno evidenti, difficilmente verranno stanziati fondi. Una continuazione delle attività precedenti sarà probabilmente possibile solo attraverso la collaborazione di volontari e il sostegno delle associazioni locali.

A causa della pandemia, però, è complicato portare avanti le attività in ragione delle misure sanitarie di contenimento del virus; la crisi sanitaria ha anche dimostrato che è particolarmente difficile per i gruppi emarginati trovare collegamenti e partecipazione in tempi incerti come quelli attuali. Dallo scoppio della pandemia, rifugiati e richiedenti asilo sono completamente esclusi dalla partecipazione alla vita della comunità.

6.4 Percorso di inclusione socio-lavorativa attraverso l'acquisizione di competenze sull'aspetto linguistico culturale e competenze legate al saper fare

L'esperienza dei progetti pilota è stata soddisfacente e ha coinvolto un numero considerevole di attori e realtà locali. Un'idea da implementare in futuro, sulla base di quanto realizzato nella cornice dei Colonos, potrebbe essere quella di unire il racconto dei richiedenti asilo con una rappresentazione teatrale coinvolgendo giovani attori del territorio. Questa opzione era stata presa in considerazione nella fase iniziale per il progetto friulano, ma poi si è scelto di procedere seguendo un'altra strada. A tal proposito,

²⁵ Meeting di pianificazione territoriale

una iniziativa simile era stata sviluppata nel 2017 a Trento, con una collaborazione tra Cinformi (Partner associato del progetto Eumint) e giovani volontari universitari, nel contesto del progetto SuXr.

Una simile esperienza comporterebbe un lavoro preparativo nell'ambito dell'allestimento di uno spettacolo teatrale, con la susseguente acquisizione di conoscenze e professionalità nell'allestimento di spettacoli dal vivo; si potrebbe inoltre prevedere una collaborazione con attori ed esperti al fine di andare a sviluppare competenze nel campo dell'educazione all'azione scenica e della comprensione dello spettacolo.

6.5 Mappa delle competenze

La mappa si presta, in futuro, ad essere arricchita dagli utenti e ciò è di certo un valore aggiunto per questo strumento: una visione chiara delle buone pratiche di integrazione lavorativa esistenti in un dato territorio può senz'altro facilitare la creazione di una solida rete tra imprenditori e strutture di accoglienza e, di conseguenza, consente di gettare le basi per lo sviluppo di una *policy* locale orientata all'integrazione dei nuovi residenti a reciproco vantaggio di questi ultimi e dell'imprenditoria locale.

7. Comunicazione e disseminazione

Il successo di progetti come EUMINT risiede anche nella condivisione delle attività e nella diffusione dei risultati. Tra le esperienze di maggior successo, oltre naturalmente alla presentazione del progetto in occasione di alcune conferenze internazionali²⁶, vi sono senz'altro l'*online conference* e la video intervista alla scrittrice e attivista palestinese Susan Abulhawa. La dott.ssa Abulhawa vive oggi a Philadelphia (US), ma non ha mai dimenticato le proprie origini né tantomeno le vicissitudini del popolo palestinese, di cui scrive nei suoi romanzi e che racconta nelle interviste e *lectures*; è inoltre fondatrice di [*Playgrounds for Palestine*](#), una fondazione che si occupa della costruzione di parchi gioco per bambini nei campi profughi.

Susan Abulhawa avrebbe dovuto tenere alcune conferenze in Trentino - Alto Adige/Südtirol nel mese di febbraio 2020 sui fenomeni migratori verso Occidente e sull'integrazione socio lavorativa dei migranti, partendo dall'analisi della sua *novel* dal titolo *Ogni mattina a Jenin*²⁷ - *Mornings in Jenin*. La pandemia ha però costretto i ricercatori Eurac, di concerto con la scrittrice, a ripianificare le attività previste in un nuovo format compatibile con le misure di contenimento del virus.

Il 13 giugno 2020, quindi, la dott.ssa Abulhawa ha tenuto una *lecture* online sulla piattaforma Zoom, intitolata [*Israele beyond Technology and Apartheid*](#), alla quale hanno partecipato oltre 70 persone da tutto il mondo.

Figura 9. Screenshot lezione Dott.ssa Abulhawa



²⁶ "Cost Seminar", Trento; "Heartland Project", Norvegia/Svezia; "Migration from, to and within Europe: Economic and Social Opportunities and Costs" Forlì; "Integrating migrants, refugees and asylum seekers into European labour markets: enablers and barriers", Glasgow; "International Mountain Conference", Innsbruck

²⁷ Titolo originale "The Scar of David", Journey Publications (2006), Bloomsbury, febbraio 2010

Susan Abulhawa ha poi accettato di rilasciare un'intervista ai ricercatori Eurac, confluita in un videoclip sulle barriere sociali e sulla condizione delle minoranze etniche soprattutto al tempo del Covid-19. Il video [A song that has no voice - with Susan Abulhawa](#) - questo il titolo dell'intervista - è stato tradotto in italiano, tedesco e inglese.

8. Policy Recommendations

8.1 Workshop conclusivo

A conclusione dei progetti pilota i mesi di marzo e aprile 2020 sarebbero stati dedicati all'organizzazione di due *workshop*, rispettivamente a Udine e a Steinach am Brenner, al fine di favorire un ulteriore scambio di buone pratiche e un confronto interregionale e transfrontaliero tra i vari partner di progetto. Il progetto iniziale prevedeva dunque due *workshop* distinti durante i quali i partner avrebbero potuto scambiare le esperienze fatte nel corso dei pilota, rilevare elementi di replicabilità delle stesse negli altri territori e, sulla base dell'attività pregressa, contribuire alla definizione di *policy recommendations*.

Anche in questa circostanza il sopravvenire della pandemia da Covid-19 ha costretto i partner a ripensare sia la data che la struttura dei *workshop*. I *workshop* sono stati dunque riprogrammati e unificati: il 13 maggio, infatti, ha avuto luogo un *workshop online* transfrontaliero finale per il WP5 al quale hanno partecipato tutti i partner, ad eccezione della Comunità Comprensoriale Valle Isarco, alcuni enti coinvolti nelle attività progettuali e una rappresentante di Caritas Bolzano-Bressanone. Nella prima fase i partner hanno presentato i rispettivi progetti pilota, descrivendo in dettaglio le attività portate avanti nei due anni di progetto e mettendo in luce i punti di forza e le criticità riscontrati; durante la seconda parte, invece, i ricercatori Eurac hanno moderato un proficuo scambio di opinioni e considerazioni sulle dinamiche innescate e da innescare nei rispettivi territori per garantire il successo di progetti futuri.

Tutti i partecipanti sono stati concordi nel sottolineare l'importanza del **volontariato**, in particolare in riferimento ai progetti che riguardano l'integrazione socioeconomica di cittadini di paesi terzi in comunità medio-piccole. Il volontariato ha senz'altro una duplice valenza: è fondamentale che i migranti siano coinvolti in attività di volontariato (soprattutto in contesti come quello austriaco, dove i richiedenti asilo non possono lavorare), ma è altrettanto importante che per favorire i processi di integrazione i membri della comunità locale, singolarmente ovvero organizzati in associazioni, si impegnino a favorire la creazione di percorsi inclusivi per i nuovi residenti. Lo scambio e il contatto con la popolazione locale sono per molti aspetti di particolare importanza: hanno innanzitutto un effetto positivo sulla percezione dei rifugiati nella comunità, poiché la condivisione delle esperienze mette in relazione le persone. Lo scambio

può quindi portare alla comprensione reciproca e alla partecipazione alla vita della collettività. Come menzionato in quasi tutte le interviste condotte da Unilnnsbruck, in Tirolo ci sono appunto gruppi di volontari o aiutanti organizzati che sostengono i richiedenti asilo durante le lezioni di tedesco, li assistono per il disbrigo delle questioni amministrative, li accompagnano alle visite mediche e nella ricerca di un alloggio e di un lavoro, retribuito o meno, a seconda dello status. Un rilievo ulteriore ha riguardato il gruppo target: **perché un progetto funzioni**, hanno sottolineato i partner, **è necessario che sia rivolto all'intera comunità** e non sono ad una sola categoria di soggetti. Ciò riduce il rischio di creare conflitti tra i membri e di accentuare le disuguaglianze piuttosto che tendere ad eliminarle. Nel caso di EUMINT, strumenti quali il bilancio di competenze e la piattaforma WippCare possono essere fruibili dai richiedenti asilo e i rifugiati, naturalmente, ma anche dai locali. Inoltre, il *team* che lavora al progetto non solo deve essere coeso, ma deve essere in grado di creare dei legami solidi con le realtà locali su cui il progetto insiste.

Sviluppare dei *network* locali forti determina il successo di molte attività progettuali e, in alcuni casi, garantisce che queste continuino anche oltre la conclusione del progetto: la disponibilità in termini di budget non è da sola sufficiente a garantire la sopravvivenza degli strumenti sviluppati e per questo serve un soggetto locale molto forte che creda nel progetto e che voglia portarlo avanti. È essenziale, quindi, fare in modo che le istituzioni locali siano coinvolte nella realizzazione delle attività progettuali e che abbiano interesse ad implementarle: i risultati dei progetti dovrebbero poter rientrare nelle strategie di *policy* a lungo termine da attivare nei singoli territori.

9. Allegati

TUTTI GLI ALLEGATI SONO DISPONIBILI AL SITO:

<http://www.eurac.edu/it/research/projects/Pages/projectdetail4477.aspx>

Alto Adige/Südtirol

Carta Competenze EUMINT – Ita/De

Booklet EUMINT - Ita/De

Portfolio Operatore

Portfolio Datore di lavoro

Wipptal

Report Eng/De di Christian Hofer

Report DE di Julia Ryan

Friuli – Venezia Giulia

Slide lezioni “Corso su cittadinanza attiva, cultura e lingua del Friuli” di Marco Torresin