



OUTPUT

Apprendistato, discriminazione e razzismi quotidiani in Alto Adige

Johanna Mitterhofer, Ksenia Obukhova

eurac
research

CGIL

AGB

Apprendistato, discriminazione e razzismi quotidiani in Alto Adige

Johanna Mitterhofer, Kseniia Obukhova

Eurac Research
Center for Migration and Diversity
Viale Druso 1
39100 Bolzano
T +39 0471 055 200
migration.diversity@eurac.edu
www.eurac.edu/migration-and-diversity

DOI: <https://doi.org/10.57749/jrhe-e378>

Pubblicazione finanziata da CGIL-AGB

Autrici: Johanna Mitterhofer¹, Kseniia Obukhova
Coordinamento scientifico: Johanna Mitterhofer¹
Progetto grafico: Alessandra Stefanut¹
Foto: Cover: Adobe Stock/Monkey Business - All rights reserved
S. 27-28: Kseniia Obukhova

¹Eurac Research

© Eurac Research, 2024



Questa pubblicazione è distribuita con licenza Creative Commons Attribuzione 4.0 Internazionale (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), che permette il riutilizzo, la condivisione, la modifica, la distribuzione e la riproduzione con qualsiasi mezzo o formato, purché sia data adeguata menzione di paternità, si fornisca un link alla licenza Creative Commons e si indichi se sono state effettuate modifiche.

Questa pubblicazione Open Access contiene alcune opere coperte da diritto d'autore. Tali opere sono protette ai sensi della normativa sul Diritto d'Autore e la loro inclusione nella presente pubblicazione è stata autorizzata dai rispettivi autori/titolari dei diritti. Le opere coperte da diritto d'autore non possono essere - a titolo esemplificativo e non esaustivo - copiate, modificate, riutilizzate e/o ridistribuite da terzi con nessun mezzo né utilizzate in qualsiasi altro modo senza l'autorizzazione dei rispettivi autori/titolari dei diritti.

Indice

1	Prefazione	5
2	Sintesi.....	8
3	Introduzione.....	10
	La diversità nel mondo della scuola e del lavoro.....	11
	Discriminazioni: spesso invisibili ma sempre presenti.....	13
4	Metodologia	16
5	Risultati della ricerca	20
	Discriminazioni e loro prevenzione	21
	Ostacoli durante il percorso di apprendistato	24
	Conoscenza della lingua	24
	Assenza di capitale sociale.....	25
	Carenza di informazioni e di orientamento.....	25
	Mancanza di dialogo scuola-aziende	26
	Le voci degli apprendisti e delle apprendiste.....	26
6	Conclusioni e raccomandazioni.....	29
	Rafforzare la consapevolezza su diritti e doveri.....	30
	Sensibilizzare riguardo alle discriminazioni nel mondo del lavoro	31
	Promuovere l'antidiscriminazione nelle scuole.....	31
	Rafforzare l'apprendimento linguistico anche nell'ambiente lavorativo.....	31
	Rafforzare le offerte di orientamento e le reti di sostegno.....	32
	Sviluppare un sistema di controlli incrociati e monitoraggio.....	32
7	Allegato: Questionario	33

1

Prefazione

La 111^a Conferenza internazionale del lavoro dell'OIL nel 2023 ha adottato una raccomandazione sull'apprendistato di qualità (n. 208) che fornisce una definizione di apprendistato e contiene una serie di disposizioni a tutela dei diritti degli apprendisti. L'obiettivo della raccomandazione è quello di creare un quadro normativo di riferimento per coloro che, indipendentemente dall'età, desiderano acquisire le competenze per rimanere al passo con le rapide evoluzioni del mercato del lavoro.

A tale scopo, la raccomandazione offre delle linee guida per l'adozione, da parte dei paesi membri, di misure adeguate a promuovere l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione sociale in tutti gli aspetti dell'apprendistato, eliminando qualsiasi forma di discriminazione. Nella nostra provincia l'apprendistato svolge per molte e molti giovani il ruolo fondamentale di formazione e ingresso al mondo del lavoro.

Per la CGIL AGB la ricerca è un primo importante approccio per indagare bisogni e difficoltà e formulare proposte per migliorare la condizione di lavoratrici e lavoratori e quindi anche di apprendiste e apprendisti. Il focus su cui abbiamo voluto chiedere un aiuto scientifico ad Eurac Research, che ringraziamo, è quello del vissuto delle tante e tanti apprendiste e apprendisti con background migratorio, giovanissimi e importanti componenti di una società sempre più multi-culturale ma non ancora interculturale.

Cristina Masera

Segretaria Generale CGIL AGB

Ogni persona ha il diritto alla dignità e ad una vita senza discriminazioni. È, questo, un diritto irrinunciabile, indivisibile e inalienabile. Esso è contenuto nella Costituzione, negli accordi internazionali e nelle legislazioni nazionali.

Tuttavia, la realtà mostra spesso una faccia diversa. Le discriminazioni si verificano, ma parlarne è spesso difficile. Una persona, che sul lavoro è stata fatta oggetto di discriminazioni a causa del colore della pelle, ha raccontato nel colloquio del sentimento di vergogna e di solitudine, uniti alla convinzione che il comportamento discriminatorio sarebbe cessato se si fosse impegnata ancora di più. Ma non è stato così.

Le discriminazioni hanno conseguenze. Ciò è risultato chiaro ad un aspirante conducente di autobus, proveniente dal Senegal, nel corso di un workshop del Centro contro le discriminazioni. Egli ha riconosciuto la relazione tra i suoi timori nell'essere d'aiuto alle persone nell'ambito del suo lavoro e un episodio di discriminazione che gli era accaduto, allorché voleva aiutare un individuo.

Questa consapevolezza ha rappresentato per lui un momento di svolta: essa dimostra, altresì, quanto profondamente una discriminazione incida nella vita di una persona.

Per creare la consapevolezza delle molteplici dinamiche sociali, dei rapporti di forza, dei pregiudizi e delle discriminazioni ad essi connesse, dobbiamo confrontarci con questi temi in modo preliminare.

Questa ricerca è un contributo importante, poiché mette in evidenza le discriminazioni alle quali sono esposti le apprendiste e gli apprendisti, le lavoratrici e i lavoratori. Mostra, inoltre, quali sono i passi successivi necessari, affinché la molteplicità sia percepita dalla società come opportunità e non più come problema.

Priska Garbin

Responsabile Centro antidiscriminazioni, Provincia autonoma di Bolzano

2

Sintesi

Su incarico del sindacato CGIL-AGB, Eurac Research ha condotto uno studio sulle **esperienze di discriminazione** degli apprendisti e delle apprendiste in Alto Adige, utilizzando metodi di ricerca qualitativi, quantitativi e partecipativi. I dati alla base dello studio sono stati raccolti tra dicembre 2023 e marzo 2024 tramite un **questionario quantitativo**, compilato da 60 giovani in apprendistato di due scuole professionali della provincia di Bolzano, 14 **interviste semi strutturate** con esperti ed esperte di formazione professionale e lavoro e con rappresentanti dell'amministrazione provinciale attivi nell'ambito dell'integrazione e, infine, **due workshop partecipativi** con due classi di apprendisti ed apprendiste. Con il **questionario** sono state prese in esame le esperienze di giovani apprendisti ed apprendiste durante il loro percorso di apprendistato, la loro soddisfazione riguardo il percorso intrapreso, i loro piani per il futuro ed eventuali esperienze discriminatorie vissute. Le **interviste** sono servite invece ad approfondire il tema delle sfide e degli ostacoli nell'integrazione socio-lavorativa di chi frequenta un percorso di apprendistato nella provincia di Bolzano, con un focus sui giovani con background migratorio. I **workshop**, co-progettati con una designer esperta in metodi partecipativi, hanno permesso infine di elaborare in gruppo le esperienze personali relative a vari temi inerenti all'apprendistato, come l'ambiente lavorativo o le relazioni con colleghi, colleghe e superiori, e di approfondire in seguito gli aspetti emersi come problematici o negativi – ad esempio il salario troppo basso, orari di lavoro poco flessibili, atteggiamenti discriminatori da parte di clienti ed episodi di sfruttamento.

Risultati principali

- Mentre le persone intervistate riportano pochi atti espliciti di discriminazione e razzismo, risulta d'altra parte che episodi di razzismo quotidiano e micro-aggressioni, così come forme di discriminazione strutturale, siano parte della vita scolastica e lavorativa delle apprendiste e degli apprendisti coinvolti nello studio.
- Molti apprendisti e apprendiste non sono consapevoli che certe esperienze possano essere etichettate come discriminazioni, in particolare le micro-aggressioni.
- Gli apprendisti e le apprendiste coinvolti hanno una conoscenza limitata dei loro diritti e doveri. Ciò li rende più vulnerabili ad eventuali episodi di sfruttamento e discriminazione.
- L'eterogeneità delle concezioni e delle definizioni di "discriminazione" rende difficile una discussione univoca al riguardo, perché ogni persona tende a interpretare le parole sulla base di esperienze, ideologie e riflessioni personali.

Raccomandazioni

- Rafforzare la consapevolezza degli apprendisti e delle apprendiste sui loro diritti e doveri
- Promuovere l'antidiscriminazione nelle scuole e nel mondo del lavoro
- Controlli incrociati e monitoraggio continuo delle discriminazioni e dei percorsi formativi
- Rafforzare l'apprendimento linguistico anche nell'ambiente lavorativo
- Rafforzare le offerte di orientamento al lavoro e le reti di sostegno

3

Introduzione

La diversità nel mondo della scuola e del lavoro

Nell'anno scolastico 2020/21, 865 mila ragazzi e ragazze con cittadinanza straniera in Italia hanno frequentato le scuole italiane; corrispondono al 10,3% della popolazione scolastica, una percentuale in costante crescita¹. Prevalgono le seconde generazioni: il 65,4% delle studentesse e degli studenti di origine non italiana è nato nel nostro Paese. Nel quinquennio 2015/2016-2019/2020 il numero di studentesse e studenti con cittadinanza non italiana nati nel nostro Paese è passato da oltre 478 mila a quasi 574 mila (+20% circa). In Alto Adige la situazione è simile: nell'anno scolastico 2022/23 il 12,5% degli studenti e delle studentesse delle scuole in provincia aveva una cittadinanza non italiana (la percentuale sale a 13,3% nelle scuole primarie e scende a 9,4% nelle scuole secondarie di secondo grado, e arriva a superare il 25% se vengono considerati tutti quelli con almeno un genitore con cittadinanza straniera). Oltre la metà ha la cittadinanza di un Paese europeo².

Nell'anno scolastico 2022/23 circa 4.000 ragazzi e ragazze hanno intrapreso un percorso di apprendistato, e tre quarti di loro sono maschi. Il 10% non ha la cittadinanza italiana; se nelle scuole professionali tedesche e ladine la quota è del 6%, in quelle italiane è invece del 33%³. Si tratta di un gruppo molto eterogeneo: mentre molti di loro hanno frequentato le scuole primarie e/o medie in provincia, altri sono arrivati da poco, con una scarsa conoscenza del sistema scolastico e delle lingue locali. A questi si aggiungono i ragazzi e le ragazze di seconda o terza generazione, ovvero con cittadinanza italiana ma nati da genitori provenienti dall'estero.

Le scuole sono luoghi dove la diversità viene vissuta e gestita in modi spesso innovativi già da anni. Dotato spesso di poche risorse, il personale scolastico sviluppa nuovi approcci, filosofie e strategie per gestire e valorizzare la diversità culturale, linguistica e religiosa che trova nelle aule. Nonostante ciò, si può osservare un certo svantaggio scolastico che riguarda i ragazzi e le ragazze con background migratorio: questi hanno più frequentemente un ritardo scolastico rispetto a chi ha la cittadinanza italiana (il 29,9% contro l'8,9%), spesso conseguente al loro inserimento in classi inferiori rispetto a quelle corrispondenti all'età anagrafica, a cui si aggiungono le ripetenze. Gli alunni e le alunne con cittadinanza straniera sono anche quelli a più alto rischio di abbandono: il 35,4% a fronte di una media nazionale del 13,1%. Ciò che è importante sottolineare è che il gap si sta riducendo per le persone nate e/o cresciute in Italia; quindi, in senso stretto per la seconda generazione. Lo svantaggio scolastico, infatti, è associato statisticamente ai due principali ostacoli che i figli e le figlie con genitori migranti incontrano nello studio. Il primo è una non perfetta conoscenza della lingua italiana (o tedesca), in particolare per chi entra nel sistema scolastico italiano solo dopo la scuola primaria⁴. Il secondo ostacolo è il capitale socio-

1 MIUR (2022). *Gli alunni con cittadinanza non italiana*. https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/NOTIZIARIO_Stranieri_2021+%281%29.pdf/150d451a-45d2-e26f-9512-338a98c7bb1e?t=1659103036663

2 ASTAT (2024). *Istruzione in cifre - Anno scolastico 2022/23*. https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_action=300&news_image_id=1156592.

3 Ibid.

4 Atz, H. & E. Vanzo (2023). *Bildungspflicht – Bildungserfolg im Südtiroler Schulsystem*. https://assets-eu-01.kc-usercontent.com/bcebb4a7-48c6-010f-23f5-2a0876a4748e/39fd3a2e-ee4e-431b-996a-ecbb90cd2521/ALT_Phase4_934_gesamtbericht.PDF

culturale ed economico, che spesso è più basso nel caso di genitori immigrati. Questi due fattori spiegano anche perché nel passaggio dalla prima alla seconda generazione il divario con le alunne e gli alunni italiani tende a ridursi – un dato molto importante che evidenzia la eterogeneità delle persone con background migratorio. Inoltre, a parità di rendimento scolastico, livello di istruzione dei genitori e contesto socioeconomico, gli studenti e le studentesse con background migratorio tendono a intraprendere percorsi di formazione maggiormente orientati all’inserimento professionale rispetto a quelli non provenienti da un contesto migratorio⁵. Se da una parte la formazione professionale può essere il percorso più adatto e desiderato, d’altro canto il potenziale delle alunne e degli alunni con background migratorio viene spesso sottovalutato e, anche a parità di rendimento scolastico, alla fine della scuola media si tende a consigliare loro di scegliere un istituto professionale o tecnico molto più frequentemente rispetto a chi non ha un background migratorio⁶. Questa dinamica, basata su pregiudizi, può porre per alcuni un limite alle proprie aspirazioni ed alla propria mobilità sociale a lungo termine. Non solo la scuola, ma anche il **mondo del lavoro** è ormai caratterizzato dalla diversità⁷. Nel 2023 il 15,8% delle persone occupate in Alto Adige era di cittadinanza straniera⁸. Circa la metà di loro proviene dall’UE, principalmente da Romania, Slovacchia, Germania e Polonia⁹. In realtà, il numero di persone con background migratorio presenti nel mercato del lavoro è più elevato, dal momento che i numeri non comprendono le cittadine e i cittadini naturalizzati. La diversità nel mondo del lavoro non viene sempre giudicata positivamente, come dimostrato dalle opinioni dei ragazzi e delle ragazze di seconda generazione raccolte in una ricerca di Eurac Research, dalle quali emerge come il background migratorio sia spesso visto come un problema da parte delle aziende, mentre il loro multilinguismo e le loro competenze interculturali spesso vengono ignorate, se non addirittura valutate negativamente¹⁰. Inoltre, uno studio recente di Eurac Research e AFI-IPL dimostra che se da un lato la maggior parte dei lavoratori e lavoratrici concorda sul fatto che la presenza di diversità sul luogo di lavoro abbia un effetto positivo in termini di aumento della creatività (80%) e della redditività (72%), dall’altro una quota rilevante ritiene che la diversità possa aumentare i conflitti (74%) e rendere meno agevole la collaborazione e i flussi di lavoro (73%)¹¹.

-
- 5 Azzolini, D. & C. Barone (2012). Tra vecchie e nuove disuguaglianze: la partecipazione scolastica degli studenti immigrati nelle scuole secondarie superiori in Italia. doi: 10.1423/38936; Colombo, E. (2010). Figli di Migranti in Italia. Identificazioni, relazioni, pratiche; Crul, M. et al. (2012). The European Second Generation Compared: Does the Integration Context Matter?.
- 6 Barban et al. (2008). I figli degli stranieri in Italia fra assimilazione e disuguaglianza; Antonelli, F. & G. Guerzoni (2012). La scuola, la strada, i figli dell’immigrazione, Educazione Interculturale.
- 7 Bona M., J. Mitterhofer & V. Wisthaler (2023). *La diversità paga – Il diversity management in provincia di Bolzano*. Eurac Research. <https://www.eurac.edu/it/institutes-centers/istituto-per-lo-sviluppo-regionale/projects/dimapab>
- 8 AFIIPL (2024). *Feststellung „in“, Vertrag auf Zeit „out“*. <https://afi-ipl.org/veroeffentlichungen/feststellung-in-vertrag-auf-zeit-out>.
- 9 Osservatorio Mercato del Lavoro (2021). *Il mercato del lavoro in provincia di Bolzano*. <https://www.provincia.bz.it/lavoro-economia/lavoro/statistiche/pubblicazioni-lavoro.asp>
- 10 Mitterhofer, J. & M. Jimenez-Rosano (2019). *Dalla scuola al mondo del lavoro: percorsi di transizione di giovani con background migratorio*. Eurac Research. <https://hdl.handle.net/10863/24306>.
- 11 AFI-IPL (2023). *Anticipazione Barometro IPL. La diversità nell’ambiente di lavoro: un’opportunità con qualche difficoltà*. <https://afi-ipl.org/wp-content/uploads/2023-04-14-CS-Anticipazione-Barometro-IPL-Diversita-nell-ambiente-di-lavoro.pdf>

Discriminazioni: spesso invisibili ma sempre presenti

Uno degli aspetti critici legati alla diversità è la presenza di discriminazioni. La legge italiana definisce la discriminazione come una disparità di trattamento nei confronti delle persone a causa di elementi di fatto oppure presunti, e la differenza in tre tipi distinti:

- Discriminazione diretta: avviene quando una persona viene trattata in modo più sfavorevole rispetto ad un'altra persona a causa di elementi di fatto oppure presunti
- Discriminazione indiretta: un regolamento o un provvedimento sono formulati in modo neutro, la loro applicazione concreta però è svantaggiosa per le persone di un determinato gruppo
- Molestia: rappresenta una particolare forma di discriminazione, in base alla quale una persona ferisce la dignità di un'altra persona con comportamenti indesiderati, come per esempio intimidazioni, ostilità, offese e/o creando un ambiente ostile¹².

Queste discriminazioni possono essere strutturali “quando la disparità di trattamento trova fondamento nell’assetto organizzativo, ad esempio quando convenzioni, costumi o tradizioni patriarcali, religiose o omofobiche portano a svantaggiare un determinato gruppo di persone e ciò è considerato “normale””; istituzionali “quando le regole, le prassi e le procedure interne fanno sì che individui o gruppi siano sistematicamente svantaggiati¹³”; ma anche discriminazioni o razzismi quotidiani nel caso di pratiche ricorrenti e sistemiche come stereotipi, battute, offese quotidiane, sgarbi ed insulti. In questi casi, si parla anche di micro-razzismo:

Fare ricorso al prefisso “micro” non significa sminuire il fenomeno, bensì, al contrario, cercare di ricostruirne la specificità, ovvero i modi sottile e quasi impercettibili con cui esso si innesta nella vita di tutti i giorni, a partire dalle interazioni più elementari e apparentemente innocue come [...] la semplice pronuncia di un nome¹⁴.

Infatti, è importante notare che la maggior parte degli atti discriminatori non vengono riportati e molti avvengono negli “interstizi delle interazioni quotidiane¹⁵”. A questo problema si aggiunge quello statistico, relativo alla mancanza di una raccolta sistematica e completa dei dati in forma

¹² Difesa civica Bolzano (2024). *Discriminazione*. <https://www.difescivica-bz.org/it/discriminazione.asp>.

¹³ Consigliera di parità (2024). *Forme di discriminazione in ambito lavorativo*. <https://www.consiglieradiparita-bz.org/forme-di-discriminazione-in-ambito-lavorativo.asp>.

¹⁴ Vicini, F. (2022). *Il lato quotidiano dell’islamofobia. Micro-razzismo a scuola tra differenzialismo culturale e razzismo spirituale*. <https://www.rivisteclub.it/index.php/etnoantropologia/article/view/il-lato-quotidiano-islamofobia>.

¹⁵ Dati tratti da una ricerca inglese indicano: „Only 19% of those who had experienced harassment reported the most recent incident to their employer. Those subjected to harassment were more likely to tell their family or friends (41%), a work colleague (34%), or do nothing (24%). Only six per cent told their trade union – although this does rise to 20 per cent among trade union members.” TUC (2022). *Still rigged: racism in the UK labour market*. <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/still-rigged-racism-uk-labour-market>.

disaggregata per etnia o religione da parte degli enti e delle organizzazioni predisposte al monitoraggio¹⁶. Le discriminazioni sono quindi fenomeni difficili da studiare sia in modo quantitativo che qualitativo.

Diversi studi relativi ai lavoratori e alle lavoratrici con background migratorio rilevano delle sfide particolari riguardo alla situazione lavorativa di queste persone: spesso hanno un salario inferiore a quello dei colleghi e delle colleghe con cittadinanza italiana, che guadagnano in media il 30% in più¹⁷, sono spesso sovraqualificati rispetto al lavoro che svolgono e hanno orari lavorativi più sfavorevoli rispetto alle colleghe e ai colleghi italiani. Anche la loro mobilità sociale intergenerazionale è spesso più limitata. Secondo i dati ISTAT, quasi un cittadino straniero su tre cita episodi di discriminazione nei propri confronti. Tra coloro che si sentono discriminati, sarebbero colpiti maggiormente i maschi (31,5%) rispetto alle femmine (27,1%), mentre il gruppo anagrafico più esposto sarebbe quello degli adulti tra i 25 e i 44 anni (32,7%). Le discriminazioni avvengono prevalentemente nell'ambito del lavoro o della ricerca del lavoro (19,2%). La motivazione ritenuta di gran lunga più rilevante è l'origine straniera (89,5 % dei casi), seguita dal modo di esprimersi (22,9%) e dal colore della pelle (14,6%). L'ostilità viene percepita come proveniente in larga misura da colleghi e colleghe, superiori o clienti (49,6%), e ha come conseguenza carichi di lavoro eccessivi o penalizzanti (28,1%) o una paga più bassa del dovuto (24,1%). Nella ricerca di lavoro, chi si sente discriminato lamenta di non aver ottenuto il lavoro nonostante i propri congrui requisiti (38,3%), di aver ricevuto proposte di lavoro irregolare (18,8%) e di retribuzione più bassa del dovuto (12,8%).¹⁸

I numeri non sono molto diversi nella nostra provincia: il 21% di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori con background migratorio si sente in una posizione di svantaggio sul posto di lavoro, mentre per coloro senza background migratorio il dato si attesta al 9%. A pesare è l'aspetto del "background migratorio", ma anche le discriminazioni di genere, lingua e/o religione che le persone con un background migratorio si trovano più spesso ad affrontare¹⁹. Uno studio qualitativo di Eurac Research dimostra inoltre che i giovani adulti con background migratorio in Alto Adige spesso hanno difficoltà nella ricerca di un lavoro non riconducibili a una scarsa conoscenza linguistica o alla mancanza di qualifiche professionali, bensì a: una scarsa integrazione nella rete sociale del luogo che ostacola la ricerca di un primo impiego; una conoscenza limitata del mondo dell'istruzione e del lavoro da parte dei genitori, fattore che può influire negativamente sulla scelta del percorso scolastico e lavorativo; discriminazione da parte dei datori di lavoro²⁰. Una serie di studi internazionali evidenzia inoltre le varie discriminazioni che giovani apprendisti ed apprendiste con background migratorio subiscono durante il loro percorso formativo²¹.

¹⁶ Vicini, F. (2022). *Il lato quotidiano dell'islamofobia Micro-razzismo a scuola tra differenzialismo culturale e razzismo spirituale*. <https://www.rivisteclub.it/index.php/etnoantropologia/article/view/il-lato-quotidiano-islamofobia>

¹⁷ Amo-Agyei, S. (2020). *The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals*. ILO. <https://www.ilo.org/resource/brief/migrant-pay-gap-understanding-wage-differences-between-migrants-and>

¹⁸ Sabbadini, L. (2022). Indagine conoscitiva sulla natura, cause e sviluppi recenti del fenomeno dei discorsi d'odio, con particolare attenzione alla evoluzione della normativa europea in materia. https://www.istat.it/it/files/2022/04/Istat-Discriminazione-e-odio_Comm.-Antidiscriminazioni_13_04_2022.pdf

¹⁹ AFI-IPL (2018). EWCS Alto Adige: Discriminazioni e svantaggi nel mondo del lavoro altoatesino.

²⁰ Mitterhofer, J. & M. Jimenez-Rosano (2019). *Dalla scuola al mondo del lavoro: percorsi di transizione di giovani con background migratorio*. Eurac Research. <https://hdl.handle.net/10863/24306>

²¹ Sachverständigenrat für Migration und Integration (2014). *Diskriminierung am Ausbildungsmarkt: Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven*. https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf_import/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf; Krug von Nidda, S. & J. Söhn (2022). *Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund*. https://www.boeckler.de/pdf/HBS-008467/p_fofoe_WP_258_2022.pdf

In Germania circa il 22% degli apprendisti ed apprendiste con background migratorio è stato discriminato già durante la formazione; il 12% di loro si è inoltre sentito svantaggiato nella ricerca di un apprendistato a causa della propria origine²². Anche se per l'Alto Adige non esistono dati comparabili su apprendisti ed apprendiste, i numeri generali sulle discriminazioni evidenziano un fenomeno non trascurabile con effetti negativi su tutta la popolazione con background migratorio, ed in particolare sui giovani lavoratori maschi – tra cui anche gli apprendisti. Partendo da questi numeri, la presente ricerca mira ad approfondire il tema complesso delle discriminazioni nel contesto dei percorsi di apprendistato nella provincia di Bolzano.

²² DGB (2022). *Corona-Ausbildungsstudie*. <https://www.dgb.de/bundestagswahl-2021/wahlcheck/bildung/++co++-89917d9e-04ea-11ec-9c96-001a4a160123>.

4

Metodologia

Alla base di questa ricerca sta la volontà di coinvolgere sia esperte ed esperti che le persone direttamente interessate (giovani in apprendistato). Per fare ciò, il progetto si è articolato in tre fasi, che possono essere così sintetizzate:

1. **Fase preparatoria (autunno 2023):** definizione delle attività e del framework metodologico; individuazione delle scuole ed altri attori da coinvolgere
2. **Fase di elaborazione (da dicembre 2023 ad aprile 2024):** somministrazione del questionario a oltre 60 apprendisti ed apprendiste di due scuole professionali della provincia di Bolzano conduzione di 14 interviste semi strutturate con esperte ed esperti del mondo della formazione, del lavoro e dell'antidiscriminazione; organizzazione di due workshop partecipativi con giovani
3. **Fase di analisi (da marzo a maggio 2024):** organizzazione ed analisi dei dati raccolti, sviluppo delle raccomandazioni e stesura del rapporto finale.

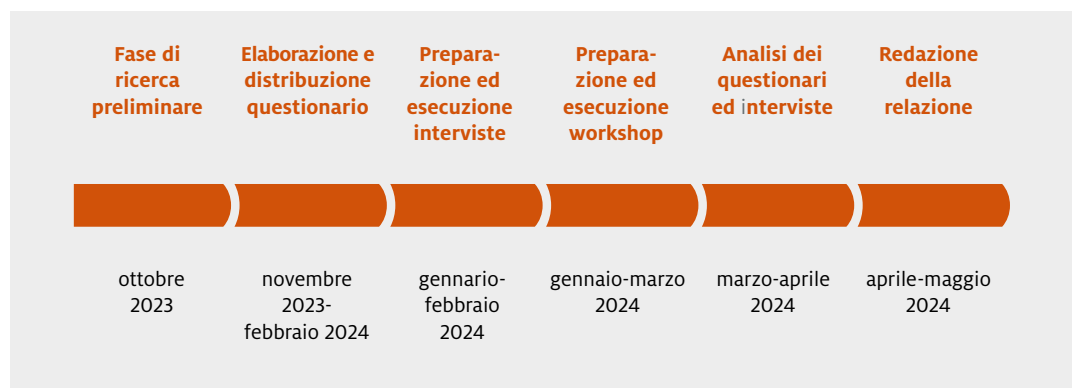


Fig. 1: Raccolta dei dati

In una prima fase, un **questionario** (vedi Allegato) è stato inviato via e-mail nell'inverno 2023 a tutti gli apprendisti e tutte le apprendiste maggiorenni di due scuole professionali della provincia di Bolzano, una in lingua italiana ed una in lingua tedesca. Un totale di 60 persone ha completato il questionario, che era costituito sia da domande a risposta multipla che da domande a risposta aperta e poteva essere compilato in lingua tedesca e italiana tramite la piattaforma online "SurveyMonkey". La prima sezione del questionario riguardava età e genere, le lingue parlate a casa e la durata della permanenza in provincia. La seconda parte invece riguardava l'esperienza e la soddisfazione rispetto al percorso di apprendistato intrapreso e alle ambizioni future. La parte finale ambiva ad una esplorazione delle potenziali esperienze di discriminazione prendendo spunto da un set di domande usate nell'ambito scientifico internazionale²³.

²³ Brondolo, E. et al. (2005). *The Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire: Development and preliminary validation of a community version*. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1559-1816.2005.tb02124.x>

Tre quarti dei rispondenti avevano tra i 18-20 anni ed erano di genere maschile, rispecchiando così la composizione delle classi partecipanti. Mentre tutti quelli che hanno compilato il questionario in lingua tedesca (31 rispondenti) hanno dichiarato di vivere in provincia sin dalla nascita o dalla prima infanzia, il gruppo che ha risposto in lingua italiana (29 rispondenti) ha espresso un quadro più eterogeneo, riflesso della maggiore presenza di apprendisti ed apprendiste con background migratorio nelle scuole professionali di lingua italiana; circa la metà di loro vive in Alto Adige da 10 anni o meno (vedi Fig. 2).

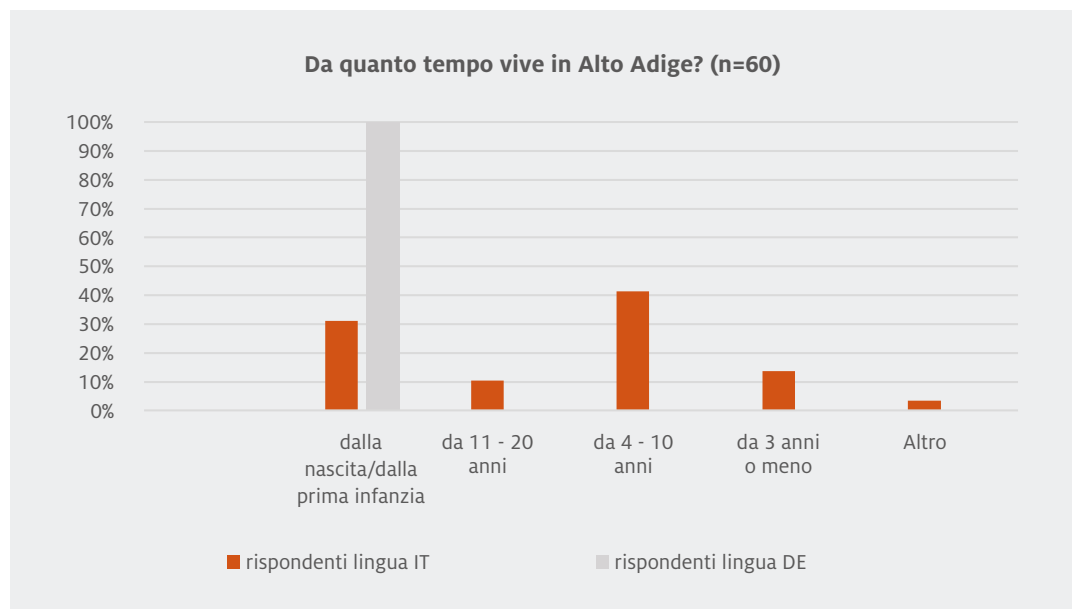


Fig. 2: Da quanto tempo vive in Alto Adige?

Questo dato si rispecchia anche nelle lingue parlate da chi ha risposto al questionario. Mentre la maggioranza di chi ha risposto in tedesco parla a casa una o più delle tre lingue ufficiali della provincia (il 96%, ovvero 30 persone, parla il tedesco), nel caso dei rispondenti in lingua italiana le lingue parlate a casa sono più diversificate. Oltre l'italiano, il tedesco e il ladino troviamo anche l'albanese (parlato da un terzo dei rispondenti), l'inglese (da un quarto) e altre lingue come arabo, rumeno, serbo e urdu. Alla domanda sul perché abbiano scelto il percorso di apprendistato, tre quarti di tutti i rispondenti (47) hanno indicato l'interesse per la professione, un terzo (21 persone) che corrispondeva alle loro capacità mentre il 20% (12 persone) indica di averlo scelto su raccomandazione della famiglia o del personale insegnante. Il 13% (9 persone) ha indicato di aver intrapreso questo percorso perché non sapeva cos'altro fare o perché gli amici o le amiche frequentano lo stesso percorso. Più del 90% (55 persone) è soddisfatto del percorso intrapreso. In parallelo sono state condotte **14 interviste semi strutturate** con esperti ed esperte del mondo della scuola, del lavoro, della formazione professionale e della non-discriminazione (vedi Tabella 1). Le interviste miravano ad approfondire la complessa tematica delle discriminazioni, allargandola alle sfide e agli ostacoli che apprendisti ed apprendiste possono incontrare a scuola e al lavoro. Le interviste sono durate 30-90 minuti e sono state condotte in presenza oppure via telefono. Successivamente sono state trascritte e codificate.

1	Sindacalista
2	Dirigente scolastico
3	Dirigente scolastico
4	Insegnante
5	Insegnante
6	Insegnante
7	Insegnante
8	Insegnante
9	Esperta di antidiscriminazione
10	Esperta di antidiscriminazione
11	Collaboratore/collaboratrice ufficio formazione professionale
12	Collaboratore/collaboratrice centri linguistici
13	Datore di lavoro
14	Collaboratore/ collaboratrice ufficio apprendistato

Tab. 1: Lista delle persone intervistate

5

Risultati della ricerca

Discriminazioni e loro prevenzione

L'analisi dei risultati del questionario evidenzia che la maggior parte delle persone ha indicato di non aver subito discriminazioni negli ultimi quattro anni (Fig. 3). Ciononostante, circa un quarto dei 60 ragazzi e ragazze ha dichiarato di essere stato discriminato qualche volta o spesso a causa di aspetto (16 persone), origine (13 persone) o età (13 persone). I dati del questionario dimostrano che, anche se le discriminazioni non sono necessariamente un fenomeno diffuso, sono comunque presenti nella vita delle giovani persone che hanno risposto al questionario, soprattutto nella forma di micro-aggressioni e discriminazioni quotidiane.



Fig. 3: Esperienze di discriminazione subita

Questa questione è stata approfondita nelle interviste semi strutturate. Le domande esplicite sulla presenza di atti o pratiche discriminatorie nelle scuole o sul luogo di lavoro hanno ottenuto in generale una prima risposta negativa, come dimostrano le seguenti citazioni tratte da due interviste con dirigenti scolastici: “Nessuno è mai venuto a dirmi ‘mi hanno emarginato, perché...’ o ‘non ho trovato il posto di lavoro perché io sono albanese...’. Non è proprio un tema” (intervista 2, dirigente scolastico). “Non vedo alcuna discriminazione nelle mie classi. Loro sono normalmente integrate con o senza il velo” (intervista 3, dirigente scolastico).

Nel corso delle interviste, spesso queste affermazioni venivano però attenuate per arrivare ad una risposta più ambigua che faceva presente come, al contrario, le discriminazioni effettivamente esistano. La seguente conversazione fa meglio comprendere questa ambiguità. All’inizio, l’intervistato sosteneva che, “i ragazzi, anche quelli stranieri, perché lavoro in questo corso di

stranieri, non si sentono discriminati”. A fine intervista, in risposta alla domanda sul contesto dell’apprendistato come un luogo effettivamente privo di discriminazioni, affermava invece: “Secondo me in parte sono discriminati, ma non gli danno peso. Nel senso che non è una discriminazione così visibile o quantomeno non comporta modifiche nel loro status di lavoratore nella situazione che hanno in azienda” (intervista 4, insegnante).

Un’altra persona intervistata si è soffermata sul fatto che spesso le vittime di discriminazione non la percepiscono come tale:

Secondo me, c’è una grande paura di ammettere a sé stessi di essere stati discriminati. In questi casi, le persone hanno paura di un intervento perché c’è un rapporto dove il datore di lavoro ha potere e i dipendenti hanno paura se dicono qualcosa e poi subiscono degli svantaggi nel lavoro ancora più grandi. ... Secondo me, la discriminazione fa parte della nostra cultura ed è normalizzata anche da parte delle persone che la subiscono. Perché loro vedono che non succede solo a loro, ma succede alle persone vicine, lo vedono succedere a più persone. Secondo me c’è tanta discriminazione, ma non emerge. (intervista 9, esperta antidiscriminazione)

Altre persone intervistate hanno sottolineato la differenza tra le discriminazioni riconosciute e riportate e quelle effettivamente vissute, ma anche tra quelle strutturali e quelle invisibili:

Non siamo a conoscenza di casi di discriminazione. Tuttavia, ciò non significa che non ve ne siano. Gli apprendisti ci contattano solo quando vogliono dimettersi o si sono già dimessi. In questi casi, ci offriamo di parlare con i datori di lavoro, ma raramente vogliono che lo facciamo. E quando parliamo con i datori di lavoro, è un caso di testimonianza contro testimonianza. Molto raramente si tratta di cose che possono essere denunciate alla polizia. Il bullismo e la discriminazione sono spesso invisibili. (intervista 14, ufficio apprendistato)

I dati sono una cosa, mentre nella realtà c’è molta discriminazione più sottile e difficile da riconoscere come tale. Quando c’è una discriminazione i datori di lavoro la mettono nell’ambito delle questioni private che i dipendenti devono risolvere fra di loro. Si dimenticano la responsabilità del datore di lavoro e della struttura di predisporre lo spazio e di avvisare che nel caso un impiegato si può rivolgere a una persona addetta. Per questo le persone che subiscono discriminazione sono in sostanza lasciate sole. (intervista 9, esperta antidiscriminazione)

Esistono diversi livelli di discriminazione. Da un lato, in termini di diritti e doveri. Retribuzione non equa, orari di lavoro e così via. E poi c’è una forma di discriminazione che si sente dentro di sé. Non posso esprimere questa sensazione in una legge, ma gli studenti sentono nella pancia che le cose non stanno andando bene, che qualcuno non è gentile. E spesso gli immigrati in particolare non riescono a descrivere questa sensazione, semplicemente in termini di linguaggio. Allora dicono cose come “Non è gentile”. E allora bisogna prima tradurre questo “Non è gentile”. E credo che molta discriminazione avvenga in tutte queste sfumature di grigio. (intervista 5, insegnante)

La scuola è fondamentalmente discriminatoria in tutti i suoi ambiti. Uno è il sistema scolastico, gli aspetti strutturali: i titoli di studio non sono riconosciuti, non si ha la possibilità di fare certe cose nella propria lingua madre, la conoscenza della lingua d’insegnamento determina il successo scolastico... E poi ci sono gli estremi come l’insegnante che usa parole razziste o dell’insegnante che discrimina positivamente lodando sempre lo studente per quanto sa parlare bene il tedesco. (intervista 12, centri linguistici)

Se a prima vista quindi la scuola potrebbe sembrare un ambiente protetto dove le discriminazioni non esistono o comunque vengono gestite efficacemente, le voci del personale scolastico e delle esperte di antidiscriminazione fanno emergere un quadro più complesso e in cui le discriminazioni non possono essere ignorate.

Le persone maggiormente affette da discriminazioni sono, secondo le persone intervistate, da una parte quelle “visibilmente diverse” in termini di aspetto e abbigliamento, e dall’altra chi non parla bene l’italiano o il tedesco:

Molto spesso questi ragazzi vengono sfruttati non sapendo leggere neanche un contratto, non capendo ad esempio cosa c’è scritto, quali sono i loro diritti, i loro doveri, le mansioni specifiche. E loro non si rendono conto di essere sfruttati o discriminati. (intervista 7, insegnante)

Soprattutto per questa seconda categoria, che comunque spesso si intreccia con la prima, è fondamentale il supporto per l’apprendimento linguistico, ma anche quello legato alla conoscenza dei propri diritti e doveri, un fattore spesso trascurato sia nelle scuole che sul posto di lavoro.

Quanto ne sanno i ragazzi e quanto la scuola fa capire ai ragazzi su quali sono i loro diritti? I ragazzi non ne sanno tantissimo. Se ne parla poco, anche perché sono a scuola un giorno alla settimana. (intervista 7, insegnante)

Le persone intervistate hanno sottolineato che per prevenire le discriminazioni è fondamentale la consapevolezza dei ragazzi e delle ragazze riguardo ai propri diritti e doveri e che sarebbe importante investire di più sulla loro formazione ed informazione. Anche se esiste una “Agenda per gli apprendisti²⁴”, che fornisce informazioni essenziali sul diritto del lavoro, sui contratti collettivi e sulle normative in vigore, e le scuole organizzano degli incontri con rappresentanti dei sindacati, le persone intervistate li giudicano insufficienti, perché troppo teorici e poco frequenti. In più viene enfatizzata l’importanza di affrontare il tema delle discriminazioni in modo coerente e continuo nelle scuole, organizzando formazioni non solo per le classi, ma anche per tutto il personale insegnante, e sviluppando inoltre un contesto tale per cui le vittime di discriminazioni possano comunicarlo in modo informale ed anonimo:

In tante scuole non ci si attiva preventivamente [...]. Se c’è un problema, gli alunni devono poter andare da una persona responsabile, oppure compilare un documento anonimo ecc. Purtroppo, se uno non vede qualcosa con i propri occhi, allora praticamente la discriminazione non c’è. (intervista 9, esperta antidiscriminazione)

Le persone intervistate affermano anche che l’autonomia delle scuole comporta una grande eterogeneità nella gestione della diversità nelle varie scuole, poiché permette di dare un ruolo centrale alle singole persone, soprattutto alla direzione, dalla quale dipende se e come le varie sfide derivanti dalla diversità vengono affrontate:

Ci sono molte scuole in cui funziona bene, ma non perché la struttura o il sistema siano buoni, ma perché ci sono alcune persone in gamba. [...] Se la direzione vuole cercare delle soluzioni, allora le troverà. (intervista 12, centri linguistici)

²⁴ AFIP (2024). *Agenda Apprendisti*. <https://afi-ipl.org/it/agenda-apprendisti/>

Infine, non basta considerare il contesto dell'apprendistato quando si parla della prevenzione di discriminazioni. Diversi intervistati e intervistate sottolineano come l'attuale ambiente politico, sia a livello nazionale che provinciale e comunale, non facilita il lavoro proattivo su inclusione e diversità. Anche se l'Italia dispone di un sistema normativo contro il fenomeno del razzismo e delle discriminazioni in teoria bene attrezzato²⁵, mancano delle leggi sulla parità di trattamento o sull'omolesbotransfobia che elenchino chiaramente quali sono tutte le discriminazioni e sappia così creare una maggiore consapevolezza al riguardo. I discorsi dei partiti di governo che riguardano migrazione, diversità o questioni legate al genere, legittimano di fatto un linguaggio discriminatorio e razzista, e contribuiscono ulteriormente all'emarginazione di alcuni gruppi e alla settarizzazione della società in "loro contro noi", rendendo ancora più difficile il lavoro di chi quotidianamente si impegna contro le discriminazioni.

Ostacoli durante il percorso di apprendistato

Oltre alle discriminazioni, le persone intervistate hanno evidenziato una serie di fattori che possono ulteriormente ostacolare la transizione dalla scuola media a quella superiore e dal mondo della scuola a quello del lavoro²⁶; questi ostacoli possono influenzare a lungo termine la mobilità sociale di questi giovani, come riporta un recente studio di Eurac Research: "Le ragazze e ragazzi provenienti da famiglie a basso reddito e con basso livello educativo spesso non dispongono di informazioni, risorse, motivazione e sostegno necessari per pianificare autonomamente il proprio futuro²⁷."

CONOSCENZA DELLA LINGUA

L'ostacolo più significativo sia a scuola che al lavoro è la conoscenza dell'italiano e/o del tedesco. Siccome molti apprendisti e apprendiste frequentano la scuola solo un giorno a settimana, un percorso continuo ed intensivo di apprendimento linguistico è pressoché impossibile, anche se varie scuole offrono corsi individuali di italiano o tedesco, laboratori di potenziamento linguistico e per l'alfabetizzazione, nonché attività di potenziamento ed approfondimento linguistico-settoriale. I corsi preparatori per alunne ed alunni stranieri prima dell'inserimento nella classe regolare, offerti in passato da alcune scuole, non vengono percepiti in generale come soluzione ideale per il fatto che, a causa della separazione dalla comunità studentesca, possono presentare un ostacolo per l'inclusione sociale.

²⁵ Leggi 654/1975, 205/1993, 40/1998, DL 9-7-2003 n.215.

²⁶ vedasi anche: Mitterhofer, J. & M. Jimenez-Rosano (2019). *Dalla scuola al mondo del lavoro: percorsi di transizione di giovani con background migratorio*. <https://hdl.handle.net/10863/24306>.

²⁷ Piras, E. et al. (2024). *Mobilità sociale: quali prospettive per l'Alto Adige?*. Eurac Research/AFI-IPL. <https://webassets.eurac.edu/31538/1712232195-2024-mobilita-sociale-quali-prospettive-per-l-alto-adige-web.pdf>

Giustamente con una volta alla settimana non riescono ad imparare una lingua, anche se noi li aiutiamo. Bisognerebbe trovare un modo proprio per potenziare la lingua per dar loro la comprensione massima perché diventano autonomi, più comprendono e più riescono a gestirsi nella loro vita quotidiana. (intervista 7, insegnante)

Servirebbe invece un maggior focus sulla promozione di corsi di lingua gratuiti attraverso modalità alternative, come ad esempio le attività sportive, e sull'apprendimento linguistico sul luogo di lavoro, dove gli apprendisti e le apprendiste trascorrono più tempo. Dalle interviste col personale insegnante emerge la presenza di un certo disinteresse da parte delle aziende ad investire in momenti di potenziamento linguistico intensivi perché “toglierebbe” il tempo utile al lavoro stesso: “Forse dovrebbero essere le aziende stesse a spingere questi ragazzi a far qualcosa. Però delle volte poi penso che a loro convenga che non capiscano tutto.” (intervista 7, insegnante)

ASSENZA DI CAPITALE SOCIALE

La ricerca del primo lavoro o del primo posto di apprendistato spesso avviene attraverso la rete sociale familiare: nella ditta di famiglia, nell'officina della zia oppure nell'azienda del vicino di casa. Le ragazze ed i ragazzi con background migratorio sono meno coinvolti in queste reti sociali locali e, nell'accedere al mondo del lavoro, spesso partono da una posizione di svantaggio.

Le famiglie [con un background migratorio] spesso non hanno la rete sociale per trovare un posto di apprendistato, soprattutto nei paesi, e se non ricordo male l'83% degli apprendisti proviene dalle piccole città o paesi. I tirocini sono quindi importanti per creare contatti e avere un primo approccio al settore. (intervista 14, ufficio apprendistato)

Secondo gli intervistati, l'attuale mancanza di manodopera ha però contribuito a rendere meno impattante questo svantaggio e la maggior parte degli aspiranti apprendisti e apprendiste riesce a trovare un posto di apprendistato anche senza conoscenze dirette.

CARENZA DI INFORMAZIONI E DI ORIENTAMENTO

L'orientamento scolastico svolge un ruolo centrale nel definire il futuro formativo di bambini e adolescenti e nella prevenzione dell'abbandono scolastico, delle disuguaglianze sistemiche e del disagio sociale. Spesso alle famiglie, soprattutto a quelle arrivate da poco in provincia, manca una visione completa delle diverse possibilità di formazione; di conseguenza si affidano alla scuola come unica fonte di informazioni. Il modello duale della formazione professionale è il meno conosciuto da queste famiglie, cosa che complica la ricerca di un percorso formativo che rispecchi i punti di forza e le aspettative dei giovani. Il personale scolastico intervistato ritiene che sia necessario un ampliamento dei servizi di orientamento scolastico per rispondere non solo alle esigenze degli alunni e delle alunne, ma anche a quelle dei genitori stessi. Inoltre, auspicano una maggiore cooperazione con le scuole secondarie di primo grado per favorire una transizione più fluida.

MANCANZA DI DIALOGO SCUOLA-AZIENDE

Un'ulteriore tematica emersa dalle interviste è lo scarso dialogo tra scuola e aziende nell'ambito dell'apprendistato, sia a livello individuale, relativo cioè al rendimento della singola persona, che a livello generale: *“La maggior parte delle aziende, comunque, si disinteressa abbastanza della formazione scolastica”* (intervista 2, dirigente scolastico). Spesso sono i singoli insegnanti che fanno da ponte tra scuola e azienda; in questo modo il dialogo è fortemente vincolato all'iniziativa personale, e il personale scolastico finisce per assumere una posizione di potere significativa. Per eliminare i vari fattori che possono ostacolare il percorso dei ragazzi e delle ragazze servirebbe una rete solida tra il mondo della scuola e quello del lavoro, con una collaborazione continua e mirata allo sviluppo di approcci e strategie a lungo termine.

Le voci degli apprendisti e delle apprendiste

I metodi di ricerca tradizionali come interviste o focus group possono essere inadeguati nello studio di una tematica complessa come la discriminazione, soprattutto con persone giovani: i risultati possono essere influenzati negativamente dalle gerarchie di potere tra ricercatori e soggetti di ricerca, ma anche dal fatto che le persone possono percepire un certo disagio durante la propria partecipazione alla ricerca, e non sono sempre disposte a parlare di esperienze discriminatorie vissute. Anche delle competenze linguistiche limitate possono influire negativamente sulla qualità dei dati. Per questo motivo è stato scelto un approccio di ricerca partecipativo, inclusivo e di visual design, tramite l'organizzazione di due workshop che miravano a far emergere i discorsi meno visibili che riguardano diversi aspetti dell'apprendistato, sia a scuola che sul lavoro, e a stimolare la discussione sui complessi temi della disuguaglianza e della discriminazione sul posto di lavoro. Questo approccio si è concentrato sulle esperienze delle persone, ponendole al centro dell'attività e riconoscendo la loro diretta competenza in materia. Un totale di 17 partecipanti tra i 16-25 anni – di cui sei con background migratorio, ha volontariamente partecipato ai workshop condotti in due scuole professionali in lingua italiana. Il workshop è stato suddiviso in due parti: un'indagine collettiva condivisa in un gruppo più ampio e un'indagine più personale incentrata su esperienze e narrazioni personali.

La sessione collettiva mirava a provocare discussioni su argomenti chiave e si è svolta attorno a un grande foglio di carta che presentava le varie macroaree relative all'esperienza di apprendistato: l'ambiente fisico di lavoro, le mansioni e le responsabilità, le condizioni di lavoro e le relazioni al lavoro (Immagine 1). I partecipanti sono stati invitati a posizionare dei cartoncini con forme, scarabocchi, colori e aggettivi che rappresentassero al meglio il loro stato emotivo relativo a una specifica macroarea. Una volta posizionati tutti i cartoncini nelle varie aree, si è svolta una discussione di gruppo moderata dalle ricercatrici.

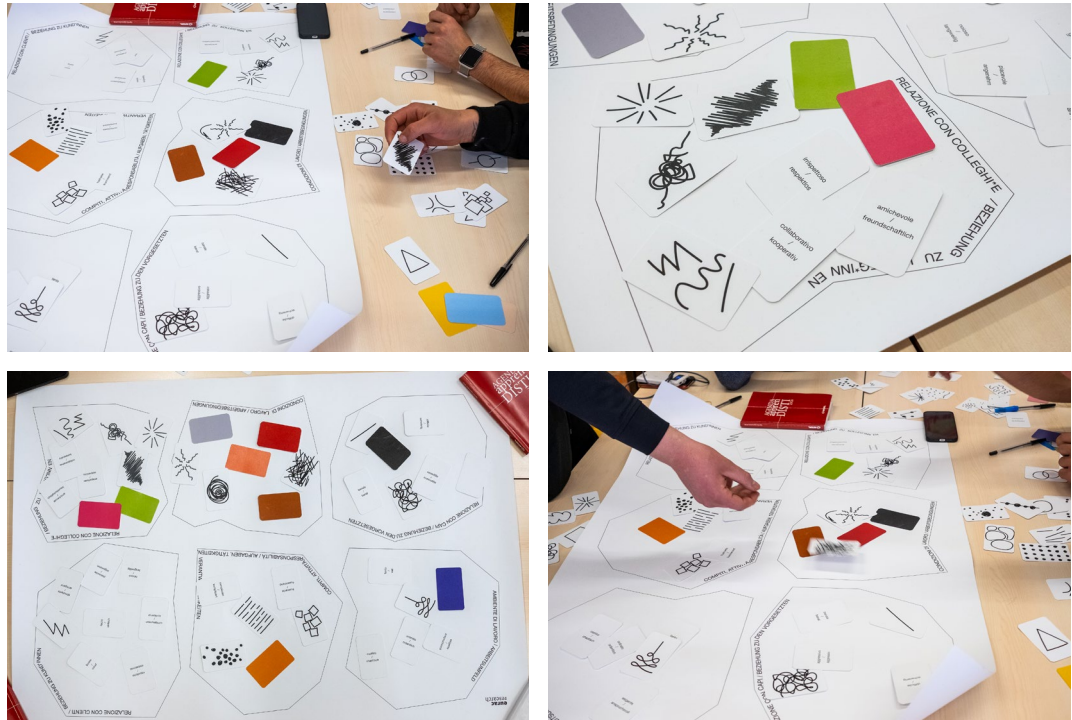


Immagine 1: Attività collettiva

Senza aver posto domande esplicite riguardo alle discriminazioni, il tema è comunque emerso, soprattutto legato alle relazioni con colleghi, colleghe e clientela. Alcuni apprendisti e apprendiste hanno rivelato che i conflitti basati su criteri etnolinguistici sono piuttosto comuni sul posto di lavoro, e tutti hanno concordato sul fatto che la discriminazione basata sull'età o sulla provenienza è dilagante. Alcuni partecipanti hanno sottolineato che le discriminazioni basate sull'origine/etnia provengono prevalentemente da persone anziane ("il loro cervello funziona così"). Inoltre, chi lavora con i clienti è più esposto quotidianamente a comportamenti discriminatori. Sembra inoltre che questi problemi non vengano affrontati dalla direzione, che di solito lascia la situazione ai diretti interessati ("ce ne occupiamo tra colleghi"), riprendendo quindi un fatto emerso già nelle interviste. Infine, alcuni apprendisti e apprendiste hanno criticato il fatto che, pure se nel periodo di apprendistato avevano gli stessi compiti dei loro colleghi e colleghe regolarmente assunti, erano pagati meno e spesso venivano assegnati loro turni e mansioni peggiori. La seconda parte del workshop, mirata ad esplorare individualmente la soddisfazione o l'insoddisfazione rispetto al lavoro attuale, si è ispirata ad uno "storyline toolkit"²⁸ composto da un foglio di carta con una linea temporale riguardante il percorso di apprendistato e una serie di adesivi. Gli adesivi includevano elementi predefiniti legati al tirocinio, ad esempio l'orario di lavoro, lo stipendio, l'equilibrio tra lavoro e vita privata e le relazioni stabilite a scuola e al lavoro, che i e

²⁸ Sanders, E. & P. Stappers (2012). *Convivial toolbox: Generative research for the front end of design*. <https://research.tudelft.nl/en/publications/convivial-toolbox-generative-research-for-the-front-end-of-design>.

le partecipanti del workshop dovevano posizionare su una scala “positiva-negativa”. Un set di adesivi con degli emoji aiutava a rappresentare il loro stato emotivo in un determinato periodo (Immagine 2).



Immagine 2: Partecipanti durante l'attività individuale

Nelle conversazioni avviate durante questa seconda parte, i e le partecipanti hanno riportato varie critiche riguardanti l'apprendistato, in primis l'insoddisfazione per lo stipendio troppo basso e l'orario di lavoro troppo poco flessibile: “Passo più tempo con il mio capo che con mia madre”. Apprezzavano invece la comunità molto stretta a scuola con i compagni e le compagne di apprendistato. Per quanto riguarda la discriminazione - tema indiretto di questo workshop - sono emerse le seguenti considerazioni, molte delle quali rispecchiano i temi identificati nelle interviste:

- La discriminazione basata sull'età, sull'origine e sulle competenze linguistiche è presente, anche se è difficile dire quanto sia diffusa/limitata. Le discriminazioni avvengono tra colleghi, colleghe e superiori, ma ancora di più da parte della clientela.
- Gli apprendisti e le apprendiste spesso non hanno un supporto adeguato ad affrontare le discriminazioni di cui sono testimoni o che sperimentano personalmente. Le aziende intervengono raramente, i lavoratori e le lavoratrici spesso devono affrontare il problema tra di loro.
- La conoscenza insufficiente dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici aumenta il rischio di discriminazione e sfruttamento.

6

Conclusioni e raccomandazioni

La diversità nelle scuole e nei luoghi di lavoro della nostra provincia è in continuo aumento. Mentre questa diversità può avere effetti positivi sulla creatività, l'innovazione e la resilienza²⁹, è importante un atteggiamento proattivo e attento riguardo le discriminazioni messe in atto sia nei comportamenti individuali che a livello strutturale ed istituzionale.

Dalle risposte raccolte emergono vari spunti da approfondire in successivi lavori di ricerca ed analisi: da una parte le persone intervistate riportano pochi atti espliciti di discriminazione e razzismo – un risultato sicuramente positivo. Dall'altra però evidenziano che episodi di razzismo quotidiano e micro-aggressioni, così come la discriminazione strutturale, sono fenomeni presenti in tutti gli ambienti frequentati dagli apprendisti e dalle apprendiste, ovvero sia nelle scuole che sul posto del lavoro.

Molte persone – dalle persone in apprendistato al personale scolastico e alle aziende - non sono consapevoli che certe esperienze possano - e dovrebbero - essere etichettate come discriminazioni o razzismo, in particolare le micro-aggressioni. In più, l'eterogeneità delle concezioni e delle definizioni di "discriminazione" rende difficile una discussione univoca al riguardo, perché ogni persona tende a interpretare le parole sulla base di esperienze, ideologie e riflessioni personali. Legata alla tematica delle discriminazioni è anche la poca conoscenza degli apprendisti e delle apprendiste dei loro diritti e doveri, cosa che li rende più vulnerabili ad eventuali episodi di sfruttamento e discriminazione.

Dalle interviste e dai workshop condotti è emersa una serie di idee, suggerimenti e raccomandazioni su come eliminare la discriminazione e le altre barriere che apprendisti e apprendiste in Alto Adige possono incontrare, e su come creare un ambiente in cui la diversità sia considerata una risorsa piuttosto che un problema. L'attuazione di questi suggerimenti riguarda un ampio spettro di attori, che va oltre le mura scolastiche per includere la sfera del lavoro, in primo luogo, ma anche altri stakeholder locali nei settori dell'istruzione, dell'economia, dei diritti del lavoro, della non discriminazione e altro. È necessario uno sforzo congiunto, in cui ogni attore svolga un ruolo proattivo, per far sì che ogni apprendista raggiunga il proprio potenziale.

RAFFORZARE LA CONSAPEVOLEZZA SU DIRITTI E DOVERI

Sfida: gli apprendisti e le apprendiste sono poco consapevoli dei loro diritti e sono quindi a maggior rischio di sfruttamento e discriminazione.

Azione: una serie di incontri dedicati in un linguaggio semplice con una finalità concreta e pragmatica in tutte le scuole professionali della provincia.

Attori coinvolti: sindacati, uffici scolastici competenti, consigliera antidiscriminazioni della Provincia autonoma di Bolzano, aziende.

²⁹ Bona, M., J., Mitterhofer & V. Wisthaler (2023). *Vielfalt zahlt sich aus. Diversity Management in Süd Tirol*. Eurac Research. https://webassets.eurac.edu/31538/1674473763-diversity-management-report_deu_web.pdf.

SENSIBILIZZARE RIGUARDO ALLE DISCRIMINAZIONI NEL MONDO DEL LAVORO

Sfida: mentre le maggior parte delle aziende riconosce la diversità come plusvalore, è ancora presente poca sensibilità riguardo alle discriminazioni dirette ed indirette, strutturali ed istituzionali nel mondo del lavoro.

Azione: campagne di sensibilizzazione (poster, spot TV, giornate tematiche) e formazione mirate al mondo del lavoro e ai tutor aziendali, promozione di misure di Diversity Management nelle aziende, sviluppo di strategie di antidiscriminazione a livello provinciale, organizzazione di laboratori di team-building e gestione di conflitti sul posto di lavoro.

Attori coinvolti: sindacati, associazioni di categoria, Camera di Commercio, Centro antidiscriminazioni, Ufficio Pari Opportunità e KOI della Provincia autonoma di Bolzano.

PROMUOVERE L'ANTIDISCRIMINAZIONE NELLE SCUOLE

Sfida: molte scuole hanno già adottato strategie che riguardano la gestione delle diversità. Nonostante ciò, le discriminazioni – soprattutto quelle strutturali, indirette e quotidiane – persistono.

Azione: incontri e workshop di antidiscriminazione e antirazzismo in tutte le scuole della provincia e nella formazione di docenti; analisi, monitoraggio e prevenzione delle discriminazioni istituzionali e strutturali nel sistema scolastico locale; sviluppo di strategie di antidiscriminazione o piani d'azione a livello provinciale e/o nelle singole scuole.

Attori coinvolti: intendenze scolastiche competenti, consigliera antidiscriminazioni della Provincia autonoma di Bolzano, alti attori locali (come OEW, Eurac Research, piattaforma Stop Racism!).

RAFFORZARE L'APPRENDIMENTO LINGUISTICO ANCHE NELL'AMBIENTE LAVORATIVO

Sfida: le attuali offerte di apprendimento linguistico per apprendisti e apprendiste nelle scuole non sono sufficienti per garantire a tutti il raggiungimento di una competenza linguistica adeguata allo studio e al lavoro.

Azione: rafforzamento dell'apprendimento linguistico nelle aziende³⁰; promozione di corsi di lingua gratuiti per le giovani persone con background migratorio attraverso format "alternativi" come le attività sportive.

Attori coinvolti: centri linguistici, aziende, associazioni di categoria, Camera di Commercio, scuole di lingua.

30 vedi anche: Piras, E., A. Lupa & M. Miletić (2024). *Mobilità sociale: quali prospettive per l'Alto Adige?* Eurac Research/AFI-IPL. <https://webassets.eurac.edu/31538/1712232195-2024-mobilita-sociale-quali-prospettive-per-l-alto-adige-web.pdf>; Atz, H. & E. Vanzo (2023). *Bildungspflicht – Bildungserfolg im Südtiroler Schulsystem*. Bozen: apollis, p. 38.

RAFFORZARE LE OFFERTE DI ORIENTAMENTO E LE RETI DI SOSTEGNO

Sfida: pur svolgendo un ruolo centrale nel definire il futuro formativo degli alunni e delle alunne, spesso sono presenti troppe poche risorse dedicate ai servizi di orientamento per poter rispondere adeguatamente ai loro bisogni.

Azione: rafforzare e riqualificare i servizi di orientamento e riorientamento scolastico nel passaggio tra diversi gradi di istruzione, tra indirizzi, tra scuola e formazione professionale³¹, attraverso la formazione di docenti appositamente dedicati e formati alle attività orientative anche in contesti interculturali e una maggiore collaborazione tra le scuole.

Attori coinvolti: dipartimenti scolastici, scuole medie e superiori, ufficio orientamento scolastico e professionale, centri linguistici, cooperative di mediazione culturale.

SVILUPPARE UN SISTEMA DI CONTROLLI INCROCIATI E MONITORAGGIO

Sfida: attualmente è poco incentivato lo scambio strutturato tra scuole, aziende ed uffici provinciali competenti riguardo episodi di discriminazione, e tale circostanza rende difficile individuare e tracciare episodi di discriminazione e sfruttamento e fornire un sostegno adeguato alle vittime.

Azione: migliorare lo scambio tra i vari attori nel campo della formazione professionale e attuare un sistema di controlli incrociati e monitoraggio dei percorsi di studio di alunni ed alunne durante l'intero percorso di studio, cosa che renderebbe possibile un'analisi più dettagliata dei fattori che portano a certe decisioni durante il percorso (ad es. abbandono scolastico)³².

Attori coinvolti: scuole professionali, ufficio apprendistato, ispettorato di lavoro, centro antidiscriminazione.

³¹ Ministero dell'Istruzione (2024). *Orientamenti Interculturali: Idee e proposte per l'integrazione di alunni e alunne provenienti da contesti migratori*. <https://www.miur.gov.it/documents/20182/O/Orientamenti+Interculturali.pdf>

³² Atz, H. & E. Vanzo (2023). *Bildungspflicht – Bildungserfolg im Südtiroler Schulsystem*.

7

Allegato: Questionario

Cari apprendisti e apprendiste,

l'Istituto sui diritti delle minoranze del centro di ricerca Eurac Research conduce uno studio sulle esperienze degli apprendisti maggiorenni di due scuole professionali di Bolzano. In particolare, vorremmo capire se chi ha avuto un'esperienza di apprendistato è stato discriminato in qualche modo. I risultati del questionario saranno presentati in forma anonima in un rapporto accessibile al pubblico.

Saremmo lieti se potesse supportare la ricerca partecipando a questo questionario. Il questionario è anonimo e può essere compilato con uno smartphone o un computer.

La sua compilazione richiede circa 10 minuti. [Clicca qui](#) per prendere visione dell'informativa sulla privacy ai sensi dell'Art. 13 del GDPR.

Sono a disposizione per ulteriori informazioni in qualsiasi momento: Johanna Mitterhofer, E-Mail: johanna.mitterhofer@eurac.edu

***1. Dichiarazione privacy**

DICHIARO di aver compreso i contenuti e gli obiettivi delle interviste di partecipare volontariamente all'indagine.

DICHIARO di aver acquisito e compreso l'Informativa di Eurac Research ex art. 13 del D.Lgs. 196/2003 e Reg. UE 679/2016 ed ESPRIMO IL CONSENSO al trattamento dei dati personali

*** 2. È maggiorenne?**

- Sì
- No

INFORMAZIONI GENERALI

*** 3. Quanti anni ha?**

- 18-20
- 21-25
- 26+

*** 4. Con quale genere si identifica?**

- maschile
- femminile
- non binario
- non so

*** 5. Quale corso di apprendistato frequenta?**

- elettricista
- acconciatrice e acconciatore
- installatrice e installatore di impianti termosantari
- falegname
- congegnatore/-trice edile
- estetista

- grafica e grafico
- saldatrice e saldatore
- tecnica carrozziere e tecnico carrozziere
- tecnica e tecnico d'auto
- vetraia e vetraio
- altro

*** 6. Da quando vive in Alto Adige?**

- dalla nascita/dalla prima infanzia
- da 11 - 20 anni
- da 4 - 10 anni
- da 3 anni o meno
- altro

*** 7. Quali lingue parla a casa? (più risposte possibili)**

- italiano
- tedesco
- ladino
- albanese
- arabo
- cinese
- inglese
- francese
- macedone
- rumeno
- serbo
- urdu
- altro (prego specificare)

*** 8. Come valuterebbe le sue conoscenze della lingua tedesca?**

- ottime
- molto buone
- buone
- soddisfacenti
- insoddisfacenti

*** 9. Come valuterebbe le sue conoscenze della lingua italiana?**

- ottime
- molto buone
- buone
- soddisfacenti
- insoddisfacenti

IL MIO APPRENDISTATO

*** 10. Per quali motivi ha scelto questo percorso di apprendistato? Più risposte possibili.**

- Interesse per la professione
- Corrisponde alle mie capacità
- Su raccomandazione della famiglia
- Su raccomandazione del personale insegnante della scuola media
- Anche i miei amici/le mie amiche frequentano questo percorso/scuola
- Non sapevo cos'altro fare
- Altro (prego specificare)

*** 11. Le piace il percorso di apprendistato che ha scelto?**

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per niente

*** 12. Per ognuno dei seguenti aspetti della sua esperienza di apprendistato, le chiediamo di selezionare la casella più appropriata**

	molto soddisfatto/a	soddisfatto/a	poco soddisfatto/a	insoddisfatto/a
apprendimento teorico a scuola				
apprendimento pratico				
collegli e colleghe				
lo stipendio				
altro (prego specificare)				

13. Rispetto alla sua carriera professionale, dove si vede fra 10 anni?

- dipendente
- capo/capa o titolare di un'azienda
- con un lavoro diverso rispetto a quello che sta facendo con l'apprendistato
- altro (prego specificare)

LE MIE ESPERIENZE

* 14. Quanto spesso negli ultimi 4 anni.

	Mai	qualche volta	spesso	molto spesso
È stato trattato ingiustamente dal personale insegnante, dirigente o altro personale a scuola?				
Alcune persone hanno pensato che non fosse in grado di gestire un lavoro o le attività assegnate?				
Alcune persone hanno minacciato di farle del male (hanno detto per esempio che l'avrebbero picchiata)?				
Alcune persone le hanno effettivamente fatto del male o hanno cercato di farle del male (per esempio è stato/a picchiato/a)?				
Il personale di polizia, di sicurezza o addetto ai trasporti è stato ingiusto nei suoi confronti?				
Alcune persone hanno minacciato di danneggiare la sua proprietà (cellulare, vestiti, bici, ...)?				
Alcune persone anno effettivamente danneggiato la sua proprietà?				
Alcune persone l'hanno fatta sentire come un estraneo/a a causa del suo abbigliamento, modo di parlare o altre caratteristiche?				
È stato/a trattato/a ingiustamente da colleghi/colleghe o compagni/compagne di classe?				
Alcune persone hanno lasciato intendere che lei è una persona disonesta o che non ci si può fidare di lei?				
Le persone sono state gentili con lei, ma hanno parlato male di lei alle sue spalle?				
Le persone che parlano una lingua diversa dalla sua l'hanno fatta sentire un estraneo/un'estranea?				
Alcune persone l'hanno ignorata o non le hanno prestato attenzione?				

Il suo capo/a, supervisore o cliente è stato ingiusto nei suoi confronti?				
Le persone non si sono fidate di lei?				

DISCRIMINAZIONI

* 15. Quanto spesso negli ultimi 4 anni è stato/a discriminato/a per...

	Mai	qualche volta	spesso	molto spesso
la sua età?				
il suo genere?				
la sua origine?				
il suo aspetto?				
a causa della sua religione o delle sue convinzioni?				
a causa del suo orientamento sessuale?				
a causa di una disabilità?				

16. Ha ulteriori commenti, domande o suggerimenti?

* Risposta obbligatoria

Eurac Research
Center for Migration and Diversity
Viale Druso 1
39100 Bolzano
T +39 0471 055 200
migration.diversity@eurac.edu
www.eurac.edu/migration-and-diversity