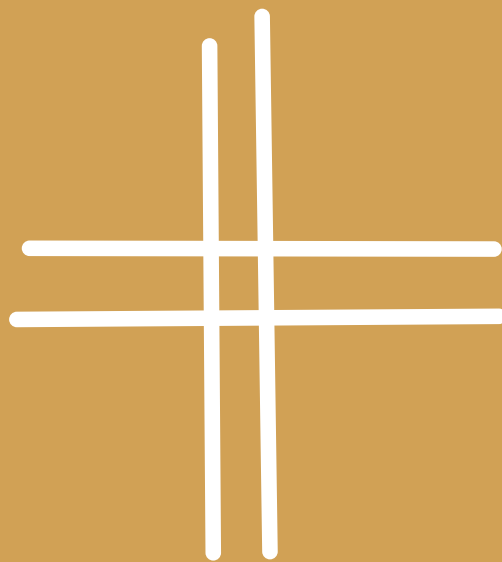


La lingua italiana per l'inclusione e per il lavoro



Teorie e pratiche didattiche in contesto migratorio

a cura di

Fabio Caon
Edith Cognigni

Sommario

Prefazione (Attilio Ascani)	5
Nota Editoriale (Claudia Santoni).....	7
Introduzione (Fabio Caon e Edith Cognigni).....	8

Parte I

L'italiano L2 a migranti analfabeti e bassamente scolarizzati: didattica e formazione docenti

Fabio Caon <i>La didattica dell'italiano L2 in classi multilivello con studenti analfabeti e bassamente scolarizzati</i>	14
Giulia Bortolon <i>Tra presenza e distanza: didattica dell'italiano L2 online ad apprendenti vulnerabili</i>	22
Annalisa Brichese <i>La formazione di insegnanti di italiano L2 di "qualità" con studenti analfabeti e bassamente scolarizzati in L1</i>	36

Parte II

L'italiano L2 come lingua per il lavoro: politiche linguistiche, apprendimento e insegnamento

Matilde Grünhage-Monetti, Fernanda Minuz <i>Perché «Lingua per il lavoro»? Impostazione metodologica e pratiche in prospettiva europea</i>	49
Claudia Santoni <i>Migrazione, lingua e lavoro: attori e strumenti per l'inclusione</i>	65
Edith Cognigni, Elena Michelini, Francesca Vitrone <i>ItaLavoro: un sillabo di italiano L2 per l'inserimento socioprofessionale dei migranti nei settori della ristorazione e della cura alla persona</i>	80
Simona Corazza e Francesca Vitrone <i>'Materiale' o 'capitale' didattico? L'analisi e la realizzazione di scenari didattici sulla lingua per il lavoro come opportunità formativa</i>	107

Parte III
Gli scenari didattici sulla lingua per il lavoro

Francesca Minnozzi e Katia Rosa <i>La cura della persona: OSS e badanti cercasi!</i>	116
Alice Magi <i>La cura della persona: Assistiamoci! Lavorare come assistente familiare in Italia</i>	138
Alice Magi <i>Lavorare nella ristorazione: da lavapiatti ad aiuto cuoco</i>	158
Roberta Capozucca e Susanna Rapari <i>La Ristorazione: Il cameriere</i>	187

Migrazione, lingua e lavoro: attori e strumenti per l'inclusione

1. Introduzione

La forza lavoro straniera contribuisce oramai da decenni al nostro mercato del lavoro. Una presenza che viene studiata a livello statistico sia per settori occupazionali che per genere¹. Ci sono voluti diversi anni e svariate ricerche sul campo per comprendere che anche in un paese tradizionalmente esposto alla disoccupazione come l'Italia, esiste l'esigenza di una manodopera di importazione utilizzata per coprire alcuni ambiti lavorativi fortemente segregati. Si pensi ad esempio alla presenza migratoria maschile in agricoltura o a quella femminile nell'assistenza familiare. I dati forniti dall'Istat nel 2019² esplicitano una prevalenza di occupati stranieri soprattutto nel settore dell'agricoltura, pari al 18,3%, nella ristorazione con il 17,7%, nelle costruzioni (17,6%) e una presenza altissima nei cosiddetti "servizi collettivi e alla persona" che di norma identifichiamo come assistenza alla cura e familiare, pari al 36%. Tali statistiche certificano il fatto che da una migrazione di carattere ciclico e transitoria si è passati in Italia ad una migrazione permanente, che ha reso più vincolante il rapporto tra lavoro e permesso di soggiorno ed ha favorito la crescita di comunità etniche nel nostro territorio (Ambrosini, 2005; Pugliese, 2006)³.

Le migrazioni, la mobilità delle popolazioni, sono fenomeni che continuano a generarsi sulla base di quelli che vengono definiti come *push factors* - fattori di spinta come ad esempio la povertà o la guerra - e segnalano il bisogno individuale e/o familiare di sanare, rimediare a disuguaglianze di carattere globale cercando di migliorare le condizioni di vita attuali e future. Purtroppo, l'esito positivo di tali progetti migratori non è affatto scontato in quanto esso ha a che fare direttamente con il tema dell'inclusione sociale e, quindi, con l'effettiva riuscita dell'integrazione socio-economica nel paese di arrivo. Non a caso, diversi indicatori di integrazione evidenziano come i/le migranti occupino ancora posizioni marginali da un punto di vista sociale, e soprattutto lavorativo, a causa di una scarsa mobilità che ne limita la partecipazione alle diverse sfere della società, generando disuguaglianze inter-societarie (Ismu, 2020; Idos, 2021). Queste disuguaglianze vengono prodotte da un lato da elementi di rischio che riguardano anche i nativi italiani (bassi livelli di istruzione, povertà) mentre, dall'altro lato, vi sono delle fragilità proprie dei migranti tra cui: la difficoltà di inserimento nella fase di neo arrivato/a; il mancato riconoscimento del capitale culturale di partenza; la presenza di barriere linguistiche che limitano nel paese d'arrivo la relazione con gli altri. Il presente saggio indaga proprio quest'ultimo nodo tematico e di ricerca che esplicita come elementi di svantaggio, quale ad esempio quello della scarsa o assente conoscenza

1 <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-statistiche/Documents/DecimoRapportoAnnualeGli-stranierinelmercatoinItalia2020/X-Rapporto-Annuale-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia.pdf> Consultato il 02 maggio 2022.

2 <https://www.istat.it/it/archivio/254007>. Consultato il 6 maggio 2022.

3 Va precisato che il numero dei soggiornanti per lavoro, che implica un insediamento duraturo, è diminuito nel 2021 a causa essenzialmente delle chiusure delle frontiere durante l'emergenza pandemica; un calo di 73.900 unità pari al -18,6%. Si veda il Rapporto Idos 2021 di recente pubblicazione. <https://www.dossierim-migrazione.it/wp-content/uploads/2021/10/SCHEDA-DI-SINTESI-DOSSIER-2021.pdf>. Consultato il 6 maggio 2022.

della lingua seconda, possano incidere in modo rilevante sui processi di insediamento, tra cui, quello fondamentale dell'accesso al lavoro. Ciò comporta il vivere da parte della popolazione migrante, sia maschile che femminile, di condizioni lavorative ad alto rischio di sfruttamento, poco qualificate e scarsamente tutelate, irregolari e che producono una svalorizzazione delle professionalità acquisite.

É a partire dunque dall'esigenza di indagare, anche nel nostro territorio, l'interconnessione tra l'inserimento lavorativo immigrato in occupazioni povere, pesanti e sfruttate (Zanfrini, 2019) e la questione delle barriere linguistiche che, tra il 2019 e 2022, è stato promosso il progetto *La lingua italiana per l'integrazione e per il lavoro. Percorsi linguistici di apprendimento e dell'italiano L2 nella Regione Marche* a valere su fondo Fami 2014-2020.

2. Metodologia

Il progetto ha previsto la realizzazione di cinque ricerche empiriche basate sull'utilizzo sia di tecniche quantitative (analisi statistica dei dati sotto forma di tabelle e grafici) sia qualitative (in particolare focus groups ed intervista aperta strutturata). Si è scelto dunque di indagare il tema adottando l'approccio di disegni di ricerca con metodo misto, i cosiddetti mixed methods (Amaturo, Punziano, 2016), al fine di studiare i diversi elementi di un medesimo fenomeno. Le indagini effettuate hanno permesso di mettere in dialogo le varie realtà associative ed istituzionali coinvolte a più livelli nell'azione fondamentale di attuazione dei percorsi di italiano L2, valutando la loro ricaduta rispetto all'inserimento lavorativo dei soggetti migranti destinatari della formazione. Ciò nell'ottica di formare i singoli beneficiari in modo da rendere le competenze linguistiche acquisite sempre più adeguate ad un loro immediato utilizzo nei contesti professionali del territorio di riferimento, nel caso specifico della Regione Marche.

1. *Indagine con questionario: analisi dei bisogni dei beneficiari nella lingua e nel lavoro.*

Questa azione ha previsto la realizzazione di un'indagine on line con questionario strutturato a domanda prevalentemente chiusa su un campione casuale emerso dal contatto con le strutture di accoglienza partner di progetto.

Lo strumento di rilevazione si è composto di quattro sezioni (A-B-C-D) costruite ad hoc al fine di rilevare:

- i bisogni e le competenze linguistico-comunicative dei beneficiari in italiano L2 e/o in altre lingue;
- le loro competenze professionali pregresse, le attitudini, gli interessi, nonché, la vulnerabilità socio-economica.

In totale sono stati raccolti 53 questionari.

2. *Focus Group rivolto ai/alle beneficiari/ie.*

La tecnica del focus group implica la partecipazione di un gruppo di intervistati (il numero massimo in genere è di dieci membri) che si esprimano su un tema di interesse e che vengano guidati da un ricercatore esperto, conoscitore del tema e capace di gestire ed organizzare la discussione di gruppo per facilitare l'interazione dei/delle partecipanti. In totale sono stati realizzati tre focus groups, di cui uno solo in presenza a causa dell'emergenza sanitaria. Gli intervistati sono stati interpellati in modo diretto al fine di fare emergere i loro bisogni di apprendimento in relazione alla lingua per il lavoro e il background lavorativo.

3. *Focus group con gli/le operatori/trici dell'accoglienza.*

Questa azione di ricerca è stata rivolta a coloro che operano nelle strutture di accoglienza o nelle associazioni di migranti presenti sul territorio di riferimento del progetto. L'esperienza sul campo dei soggetti interpellati e la loro vicinanza alla componente migratoria hanno permesso di tracciare un quadro di sintesi sui bisogni formativi, a loro avviso emergenti, dei beneficiari ed utili nell'ottica di un loro inserimento lavorativo immediato nel territorio locale. In totale sono stati realizzati due focus groups, entrambi in presenza.

4. *Interviste aperte strutturate agli/alle stakeholder.*

Per il completamento del piano di ricerca, è risultato fondamentale individuare alcuni/e titolari di aziende con esperienza diretta di assunzione di manodopera immigrata al fine di indagare sia le criticità sia i punti di forza delle esperienze avute, soprattutto rispetto al bagaglio di competenze linguistiche. Si è scelta come tecnica di analisi quella dell'intervista aperta strutturata perché permette al ricercatore di avvalersi di un ordine di domande precedentemente preparate da seguire come traccia e all'intervistato di esprimersi in piena libertà nelle sue risposte. Per agevolare la realizzazione dell'intervista e per garantirne l'efficacia, si è proceduto come primo step all'invio alle aziende identificate come potenziali stakeholder di una scheda da compilare e riconsegnare via email, indicando la disponibilità o meno a partecipare alla ricerca. Dopo questa prima azione sono state selezionati/e gli/le stakeholder da intervistare, appartenenti ai due settori occupazionali a maggior impiego di lavoro migrante sul territorio, cioè, l'assistenza alla cura e familiare (componente migratoria femminile) e i servizi di ristorazione (componente migratoria maschile).

In totale sono state realizzate cinque interviste aperte strutturate, tutte in modalità on line a causa delle restrizioni durante l'emergenza pandemica.

5. *Focus group con docenti formati per i corsi di L2 ItaLavoro.*

Infine, è stata prevista la realizzazione di un focus group che coinvolgesse tutte le docenti che hanno erogato la formazione in aula per la certificazione delle competenze dei beneficiari nella lingua seconda. La finalità generale ha riguardato la possibilità di avere dalle stesse un riscontro immediato, e a più voci, sull'efficacia degli strumenti didattici messi in campo in classe per agevolare l'apprendimento della lingua per il lavoro, facilitando l'acquisizione di un lessico specifico e funzionale.

3. Analisi dei dati

3.1 Bisogni e competenze linguistico-lavorative.

L'indagine on line con questionario

Iniziando dal quadro socio-anagrafico del campione indagato, di tipo casuale in quanto circoscritto alle presenze migratorie nei centri di accoglienza nel periodo indagato, il genere ha una prevalenza maschile: 42 uomini e 11 donne. Rispetto all'età, questa si presenta eterogenea con una fascia prevalente tra i 25 e 24 anni e poi presenze, anche singole, dai 44 anni ai 21 anni (il più giovane intervistato).

Il grafico sottostante sulla nazionalità del campione, ci mostra la prevalenza di migranti dal Pakistan (quasi la metà) e poi presenze rilevanti dall'Africa, soprattutto dalla Nigeria da cui continua l'esodo di rifugiati e soprattutto rifugiate, ed infine la Somalia (16.9%).

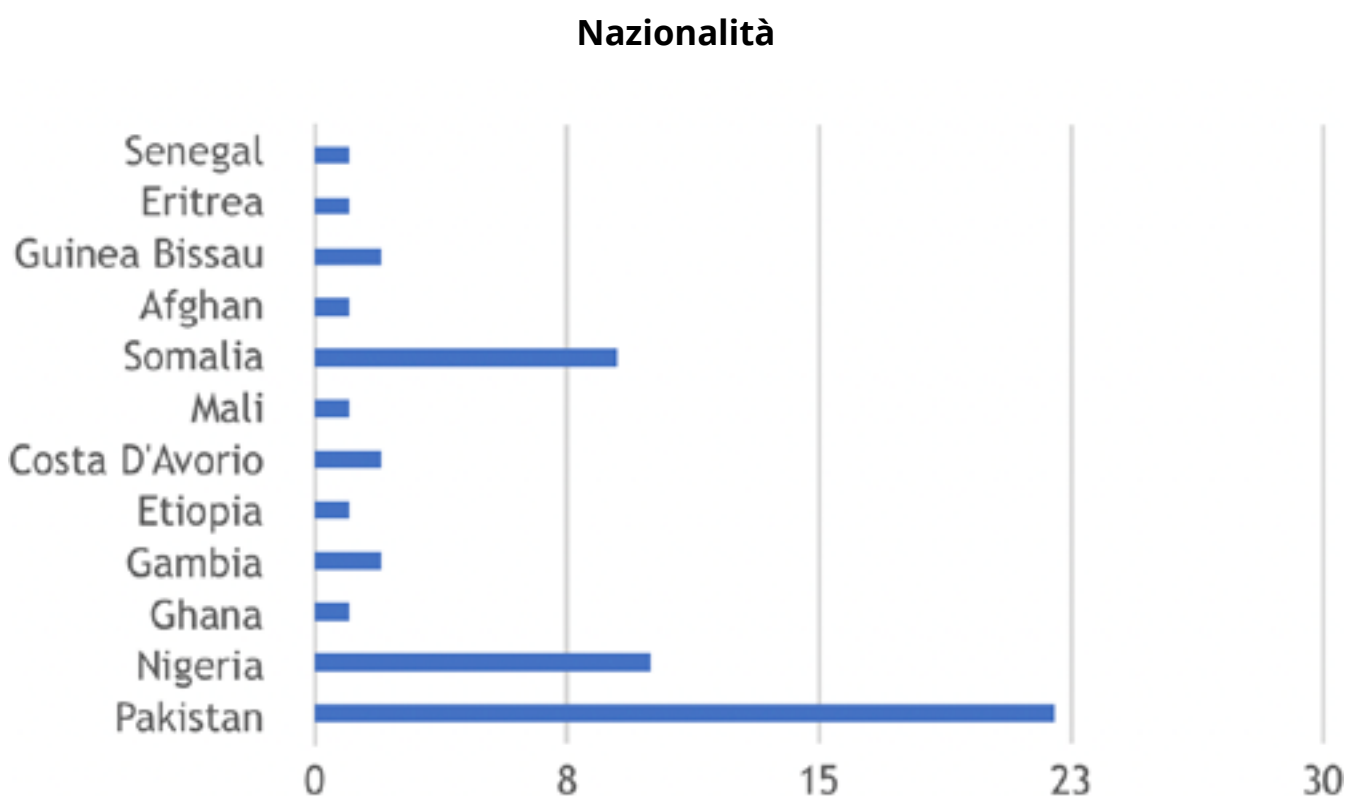


Grafico 1 Nazionalità intervistati/e

Riguardo al livello d'istruzione di partenza, i dati indicano una istruzione medio-bassa in quanto il 28,3% non va oltre gli otto anni di scuola; il 24,5% possiede solo cinque anni scolastici e il dato più rilevante è che ben il 16,9% non ha un livello di istruzione (0 anni). I diplomati di scuola secondaria superiore sono solo il 13,2% e i laureati il 5,6%. Questo dato chiaramente può riflettersi in modo negativo sulla effettiva efficacia dei percorsi formativi per l'acquisizione della lingua seconda, in quanto, dovranno essere attuati in contesti classe con abilità differenziate multilivello e plurilingue.

Tornando al dato della bassa istruzione del nostro campione, esso in realtà si allinea con le tendenze già emerse in indagini sul contesto nazionale, con comparazione europea. In particolare, l'ultimo rapporto Istat (2020) sui livelli di istruzione e sui dati occupazionali così sintetizza la situazione italiana rispetto all'Unione Europea⁴:

“mentre nell'UE e nei principali Paesi dell'Unione il livello di istruzione degli stranieri nel corso del tempo ha registrato importanti aumenti, in Italia la quota di stranieri con almeno il titolo secondario superiore si è molto ridotta (dal 2008, -6,3 punti contro i +4,7 punti nella media UE) e quella di chi ha un titolo terziario è rimasta invariata (dal 2008: -0,5 punti; +8,9 punti nella media Ue).”

Le ragioni di questo scarso raggiungimento di livelli di istruzione medio-alti sono diverse, sicuramente tra queste possiamo ipotizzare i recenti mutamenti nella geografia sia delle provenienze sia delle destinazioni delle migrazioni, le differenti motivazioni al progetto migratorio individuale e le politiche migratorie caratterizzanti i paesi europei ospitanti.

Qual è la posizione attuale di questi/e migranti rispetto al lavoro e allo studio? Il Grafico 2 mostra una prevalenza nello stato di disoccupazione (sopra al 50%), dato che conferma la necessità di prevedere l'organizzazione di corsi di lingua seconda sempre più finalizzati all'inserimento lavorativo; così come avanzato dal progetto qui illustrato e dal titolo esemplare “Una lingua per il lavoro”.

La condizione occupazionale, quando dichiarata, ha una prevalenza di “operaio/a” pari al 14% e presenze nell'assistenza familiare (7%) su cui, non a caso, si è concentrata una parte di ricerca qualitativa del progetto. Si colloca invece in una condizione di non ricerca del lavoro il 22% del campione che si dichiara “studente”.

Posizione attuale

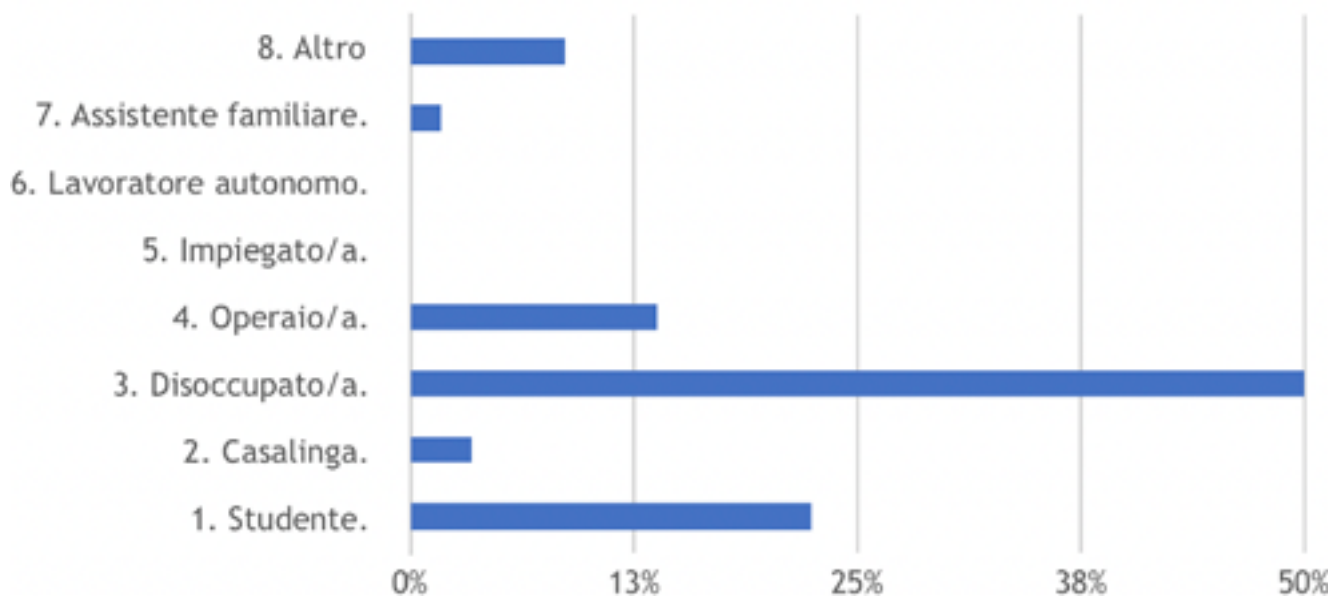


Grafico 2 Condizione attuale (lavoro/studio)

⁴ <https://www.istat.it/it/files/2020/07/Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf>. Consultato il 12 maggio 2022.

Un'area molto interessante del questionario si è rivolta ad indagare la storia professionale pregressa, le attitudini in campo lavorativo, nonché, le eventuali vulnerabilità socio-economiche dei singoli soggetti intervistati.

La serie successiva di grafici sintetizza i risultati di alcune di queste domande, proposte proprio per capire come si struttura la condizione occupazionale nel processo migratorio: quando e dove si è lavorato; che professione si è svolta; se si è stati tutelati o meno nel paese di destinazione. Questioni rilevanti rispetto all'obiettivo generale del progetto che cerca di orientare sempre più l'apprendimento della lingua ad una efficace integrazione economico-lavorativa, tra l'altro, finalità propria della maggioranza dei dispositivi normativi europei in tema di migrazione.

Hai vissuto in altri paesi stranieri, anche per poco tempo?

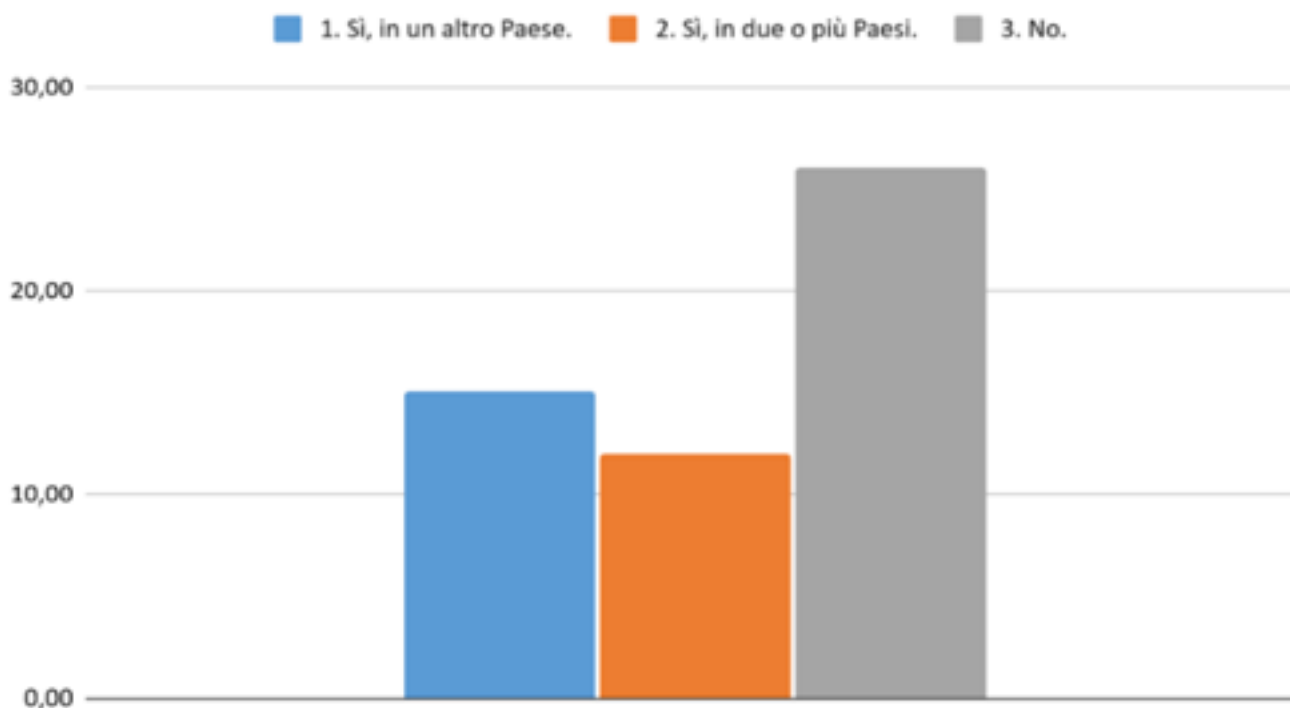


Grafico 3 Migrazione in altri paesi

Se hai vissuto in un altro Paese straniero, hai avuto esperienze lavorative?

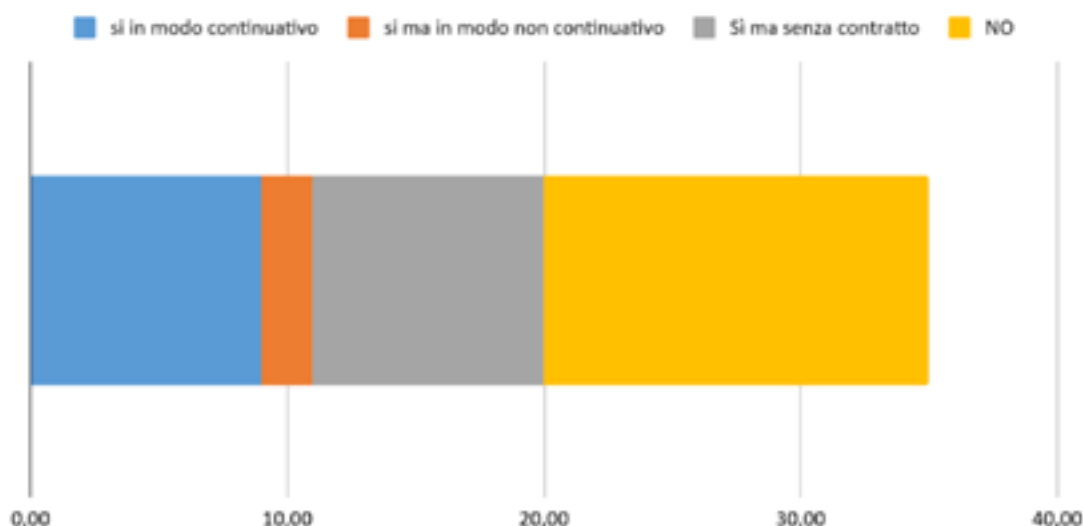


Grafico 4 Esperienze lavorative in altri paesi

Il nostro campione non ha sperimentato molte esperienze lavorative: hanno lavorato sia in Europa sia in Italia 24 intervistati su 53, mentre, coloro che hanno avuto un'esperienza migratoria in altri paesi europei (Grafico 3) (20 su 53) lo hanno fatto in modalità anche discontinua e/o senza contratto. Questo a dimostrazione di un'area grigia e irregolare del mercato del lavoro immigrato che accomuna diverse realtà europee.

Riguardo invece al tipo di lavoro che vorrebbero fare in Italia (Grafico 5), le risposte si concentrano sui servizi legati alla ristorazione e sulle occupazioni in fabbrica, in agricoltura o nell'edilizia, cioè, in quei settori economici territorialmente più forti. Il dato di risposta come già evidenziato può essere in questo caso condizionato dalla prevalenza nel campione di una componente maschile.

Quale lavoro vorresti fare in italia?

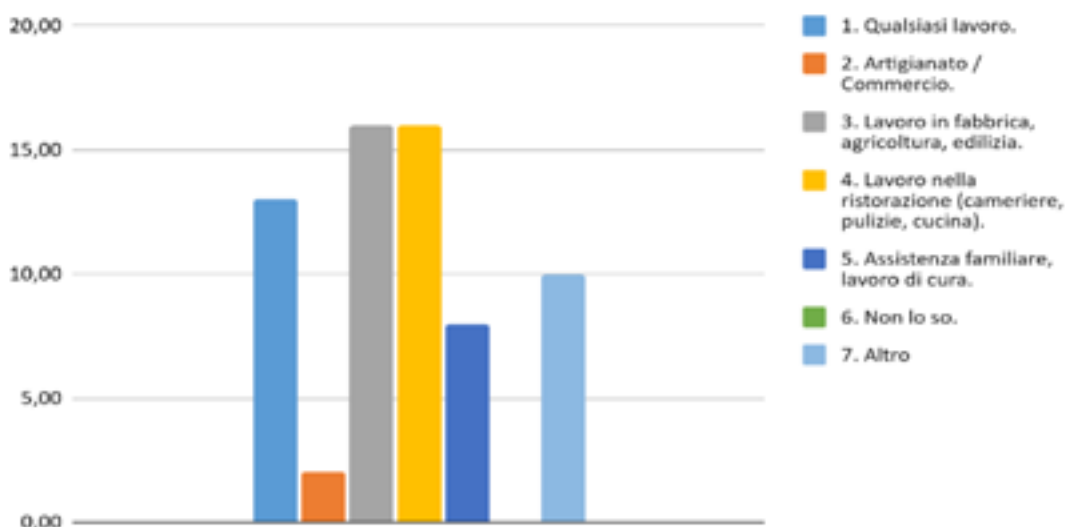


Grafico 5 Il lavoro che vorrei fare in Italia

A questo punto dell'indagine, le domande proposte sono entrate nello specifico dei bisogni e delle competenze linguistico-comunicative possedute dagli/le intervistati/e, sia in italiano L2 sia in altre lingue conosciute.

Lingua madre e Lingue conosciute

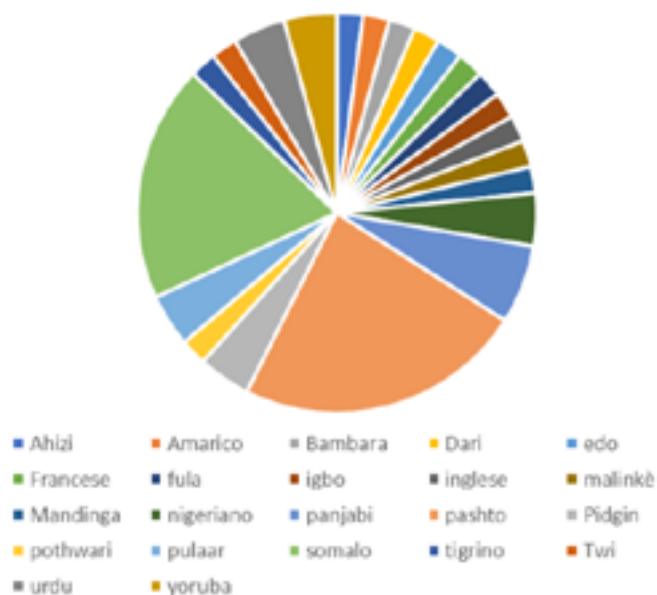


Grafico 6 Lingua madre e/o conosciute

Riguardo al bagaglio linguistico individuale di partenza e al repertorio delle lingue conosciute esso è costituito da più di una lingua e, di conseguenza, si basa su una competenza plurilingue. Tale dato suggerisce come una vera integrazione implichi il creare le condizioni per una adeguata riconfigurazione dei repertori linguistici dei migranti adulti⁵.

La conoscenza dell'italiano si consolida tra l'A2 (frequenze più alte, 32%), l'A1 (30%) e anche una parte significativa nell'Alfa A1 (18%) e nel B1(16%). C'è anche una piccola componente nel Pre A1 (4%). In effetti, come visibile dal grafico sottostante, più della metà del campione ha già frequentato dei corsi di L2 in Italia.

Hai frequentato corsi di italiano L2?

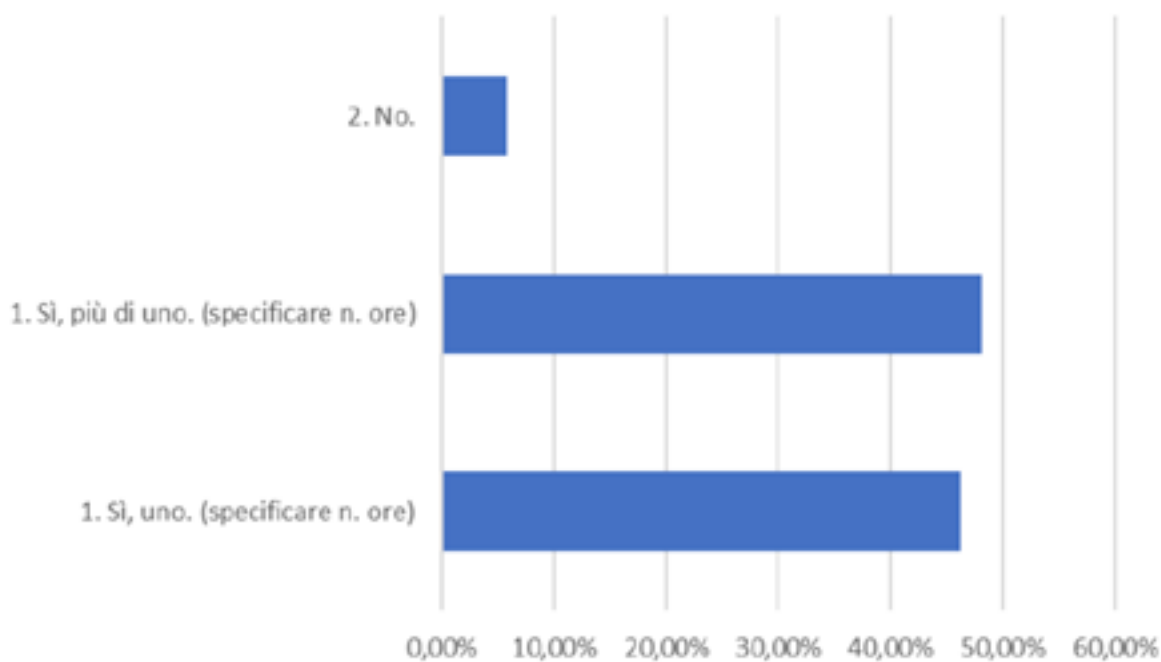


Grafico 7 La frequenza passata di corsi di L2 in Italia

A partire da questo quadro sulle abilità linguistico-comunicative si è cercato poi di approfondire il tema della lingua per il lavoro chiedendo una valutazione specifica su quali abilità (pratico-espressive) vengano considerate indispensabili per trovare lavoro nella nostra realtà.

Leggendo i risultati (Grafico 7), emerge la scelta dell'item "Sapere comunicare in italiano" rispetto alle altre abilità nella lingua più specifiche e qualificanti come "Sapere leggere e scrivere", "Fare un colloquio di lavoro" o "Seguire un corso professionale".

Questo dato può essere letto come la conferma di una abitudine diffusa, soprattutto in Italia, a pensare che basti avere delle competenze comunicative di base che permettano di stare in relazione ed entrare in comunicazione con gli altri perché si possa entrare nel mondo del lavoro. In realtà, la strada per accedere ad una professione più regolare e consolidata è quella di acquisire delle competenze linguistiche certificate e capaci di fornire un bagaglio lessicale specifico del settore di inserimento.

⁵ <https://rm.coe.int/16802fc415> al link indicato è scaricabile uno dei primi manuali del Consiglio d'Europa sull'integrazione linguistica dei migranti adulti. Consultato il 26 maggio 2022.

Quando usi più l'italiano?

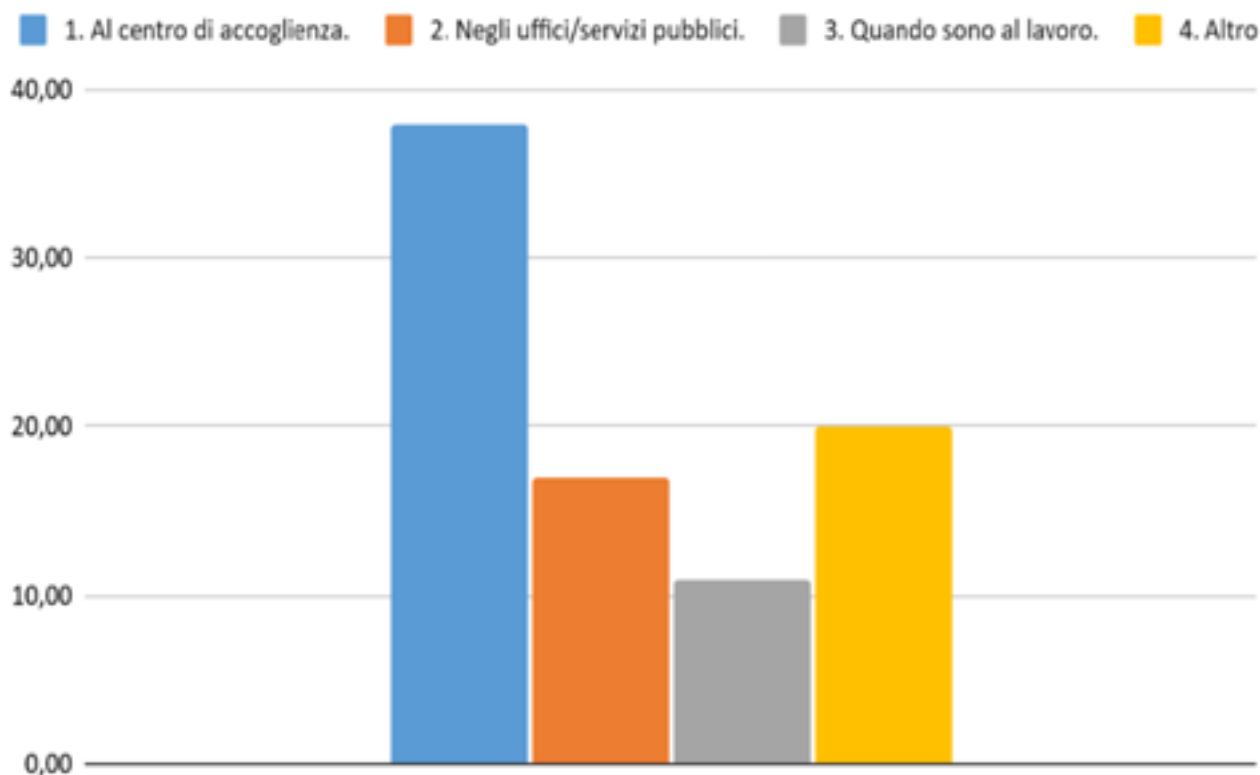


Grafico 8 Uso dell'italiano

Quest'ultimo grafico sintetizza dove e quando viene usato di più l'italiano dagli/le intervistati/e. Emerge che l'italiano viene usato di più nei centri di accoglienza pluri-etnici (quasi il 40% del campione) piuttosto che per lo svolgimento di azioni ed attività al di fuori della struttura e poco negli ambienti di lavoro. Questo dato conferma la necessità che i centri di accoglienza siano sempre più capaci in futuro di connettere, di incrociare, le esigenze di lavoro dei migranti con le richieste delle aziende del territorio, in modo da far sperimentare fin da subito l'uso della lingua italiana per il lavoro.

3.2 Focus group beneficiari/ie: bisogni nella lingua del lavoro e background occupazionale

Riguardo al rapporto tra la conoscenza della lingua italiana e la possibilità di avere un lavoro, le storie narrate suggeriscono che in Italia si può trovare lavoro anche senza sapere l'italiano, rimanendo in una fascia occupazionale sottopagata e spesso informale che permette comunque una sopravvivenza economica perché, come viene specificato, vivere in Italia è meno costoso che in altri paesi europei, dove vengono invece richieste delle competenze minime nella lingua seconda per poter lavorare. Una sintesi interessante emersa è questa: in Italia trovare un lavoro in generale è difficile e sono pochi i lavori regolari con contratto, negli altri paesi europei, invece, si trova più facilmente da lavorare ma si ha meno assistenza sociale e supporto dalle organizzazioni no profit. Durante il focus group sono state soprattutto le donne migranti a riferire che in Italia c'è più possibilità di avere i documenti per la permanenza e si effettuano più facilmente i ricongiungimenti familiari rispetto al resto d'Europa. La questione del lavoro rimane dunque il nostro anello debole dei processi di inserimento.

Ai fini di un miglioramento delle procedure di acquisizione del lavoro in Italia e per avere più opportunità di inserimento, i/le migranti intervistati/e hanno indicato come molto utile la possibilità di essere affiancati da un tutor/mediatore che li supporti nelle varie fasi: dalla ricerca del lavoro nei servizi predisposti, al supporto linguistico per la traduzione di alcuni termini specialistici e per la firma del contratto, fino alla facilitazione nella comprensione delle regole da seguire sul posto di lavoro.

Inoltre, durante il focus group è stato segnalato che i corsi di lingua seconda seguiti in Italia sono risultati spesso poco efficaci a livello di competenze e conoscenze trasmesse spendibili nelle realtà lavorative. Uno strumento che potrebbe migliorare tale criticità è quello dell'utilizzo di tirocini formativi durante o post corsi di lingua, anche della durata di tre mesi, con cui fare esperienza diretta delle realtà aziendali, conoscere la domanda occupazionale del territorio e sperimentare l'utilizzo della lingua italiana fin dalla permanenza nelle strutture di accoglienza.

Infine, il gruppo ha accolto in modo favorevole l'idea di introdurre un percorso formativo come lingua del lavoro che preveda l'utilizzo di un glossario costruito ad hoc e che aiuti nella conoscenza di quei termini che sono propri del settore lavorativo di probabile inserimento e che possano facilitare l'acquisizione di una professionalità piena.

3.3 Focus group con gli operatori: la realtà migratoria dei centri di accoglienza

Gli/le operatori/trici intervistati/e hanno evidenziato che negli anni recenti il livello linguistico dei beneficiari presenti nelle strutture è piuttosto basso: molti analfabeti, anche nella lingua madre, difficoltà nella scrittura mentre va un po' meglio nel parlato (per esempio viene riferito che occorre spesso procedere facendo lo spelling delle parole lettera per lettera). Siamo dunque su un livello A1 e per alcuni di pre-A1, con scarsa scolarizzazione pregressa.

Tale stato condiziona poi inevitabilmente il processo di inserimento lavorativo che presenta forti limiti e criticità. Esclusi infatti quei pochissimi lavori rispetto ai quali non è indispensabile una conoscenza adeguata dell'italiano (come in agricoltura o per quei lavori ottenuti tramite i contatti della rete comunitaria di appartenenza), per la maggior parte diventa un ostacolo non avere almeno un livello B2 (per esempio è necessario nella ristorazione come anche per lavorare in fabbrica). Un ostacolo che diventa pericolo reale quando bisogna apprendere la sicurezza sul lavoro, indispensabile in alcuni campi professionali.

Negli ultimi anni, per porre rimedio a questa criticità alcune realtà associative hanno sperimentato con successo l'avvio in parallelo ad esempio al corso di formazione per saldatore anche di un corso di lingua sui termini specialistici più importanti della saldatura (mezzi ed attrezzature).

Secondo alcuni operatori a fare la differenza nella capacità di inserirsi nel mondo del lavoro è la reale percezione che i migranti hanno delle loro potenzialità professionali, di apprendimento e di che cosa significhi lavorare. La maggioranza di loro anche se ha lavorato lo ha fatto in modo saltuario e senza una qualifica specifica e la provenienza da zone periferiche del mondo, molto povere, rafforza questa tendenza. Il lavoro per loro è solo collegato al guadagno immediato di soldi che diventano rimesse economiche.

Una lingua per il lavoro va appresa secondo gli/le intervistati/e anche al fine di rafforzare quelle abilità che riguardano il campo dell'orientamento al lavoro, magari attraverso dei percorsi di supporto individuale che garantisca ad esempio un bilancio di competenze non solo sulla lingua ma anche sulle professionalità professionali esprimibili.

3.4 L'esperienza diretta di chi assume. Focus group con gli/le stakeholder

3.4.1 Assistenza alla cura e familiare

Dalle interviste⁶ svolte è emerso che alcune realtà cooperative impegnate nel campo dell'assistenza realizzano da diversi anni dei corsi di orientamento pre-lavorativo al fine di rafforzare le conoscenze di settore, ciò perché hanno capito che questa parte è spesso mancante all'interno del bagaglio di competenze linguistiche acquisite dai migranti nei corsi di L2. Durante queste brevi azioni orientative, i docenti insistono sulla tipologia di lavoro che si andrà a svolgere e sugli elementi caratterizzanti la professione, anche quelli più "occulti" (ad es. il fatto che l'assistenza agli anziani possa richiedere una disponibilità praticamente totale, di giorno e di notte). Si tratta dunque di un orientamento pre-lavorativo utilizzato per rendere più consapevoli i/le lavoratori/trici delle mansioni che svolgeranno e delle problematiche che incontreranno.

Riguardo alle abilità linguistiche proprie di questo settore lavorativo, viene evidenziato che si utilizza oltre al linguaggio verbale anche quello non verbale perché, in particolare nella cura degli anziani, è fondamentale che l'assistente alla cura ne capisca i gesti, gli sguardi, che sappia leggere il linguaggio del corpo. Per questo motivo, spesso viene assunto anche chi parte da un livello di italiano molto semplice:

"In questo settore non è dirimente sapere la lingua (...) i canali di comunicazione sono molteplici come la prossemica, la gestualità e la mimica facciale e infatti si fanno corsi specifici sulle competenze non verbali".

Piano di analisi diverso è invece quello che riguarda lo svolgimento di compiti più specifici e che non riguardano strettamente la relazione quotidiana con l'anziano. Ad esempio, comunicare con i servizi pubblici, leggere e capire testi scritti (come quelli dei medicinali) o redigere documenti. La conoscenza della lingua italiana diventa a questo punto fondamentale ai fini della realizzazione di un lavoro efficace e sicuro (soprattutto per l'anziano). Viene raccontato a tal proposito che molte famiglie che all'inizio accettano qualsiasi assistente senza badare alle competenze linguistiche, poi nel tempo si lamentano perché scoprono che la persona anziana viene lasciata isolata a livello comunicativo, di uso della parola, causando così un peggioramento dei livelli cognitivi pregressi.

Altro dato interessante è che alcuni stakeholder hanno iniziato a predisporre dei brevi glossari sulla lingua specialistica dell'assistenza alla cura e per le pulizie domestiche - in genere viene inserita la foto dell'oggetto con accanto il nome solo in italiano - che utilizzano durante i corsi di pre-inserimento lavorativo e che sono finalizzati a far apprendere dei sillabi essenziali.

Alcune strutture infine praticano lo strumento del tutoraggio, già qui accennato, utilizzando dei volontari che accompagnano i lavoratori migranti sul luogo di lavoro, soprattutto le prime volte, e che indica loro gli strumenti che devono utilizzare, oppure, spiegano la disposizione degli oggetti e le regole del luogo di lavoro.

⁶ Ringrazio per la disponibilità e la cortesia durante la conduzione dell'intervista Stefania Santarelli, responsabile della Cooperativa Sociale di tipo B *Artemisia* con sede in provincia di Fermo; Simona Morbiducci responsabile assistenza familiare della CGIL di Tolentino; Maria Luisa Rodriguez Montalvo, responsabile della WORKGATE Italia srl con sede ad Ancona e la struttura della Caritas sempre con sede ad Ancona.

Questa strategia hanno visto che poi fidelizza molto il lavoratore all'azienda che sa che c'è del personale volontario che introduce al lavoro e rafforza sul campo alcune abilità. Infine, viene da più intervistati segnalata come criticità il fatto che i corsi per la sicurezza ai lavoratori sono svolti in modo sempre troppo astratto a livello contenutistico, quindi, alcuni di loro hanno deciso di organizzarli come corsi di base ma utilizzando anche la lingua veicolare (in prevalenza l'inglese e il francese) per calarli di più nella realtà lavorativa con degli esempi concreti che si aggancino anche alla loro esperienza migratoria. Ciò è molto importante perché, come viene ricordato, la sicurezza sul lavoro è fondamentale in tutti i lavori per saper conoscere i rischi e i pericoli, anche se non è ancora un obbligo di legge per il servizio domestico che è rimasto fuori dal campo di applicazione del testo unico di legge D. Lgs. 81/08.

3.4.2 Servizi di ristorazione

Va specificato che è stato molto complesso trovare delle disponibilità all'intervista in questo settore lavorativo a causa delle conseguenze negative che l'epidemia pandemica ha avuto per lunghi mesi sul settore ristorazione, rimasto a lungo inattivo⁷. Le indicazioni emerse riguardo al rapporto tra lingua e lavoro in questo settore professionale sono sintetizzabili con l'espressione "*l'italiano si acquisisce sul campo*", con l'aiuto del datore di lavoro che può svolgere la funzione di tutor. La possibilità infatti di una figura di tutoraggio esterna alla proprietà e che si affianchi al lavoratore durante lo svolgimento delle mansioni viene colta come poco agevole perché è di ostacolo allo svolgimento del lavoro al ristorante, luogo dinamico e caotico. Riguardo invece alla possibilità di utilizzare lo strumento del tirocinio, esso viene riconosciuto utile come avvicinamento al lavoro anche se viene specificata la necessità che esso si svolga in modo trasparente e controllato, per evitare forme di sfruttamento di manodopera straniera, purtroppo ancora frequente nel campo della ristorazione.

3.5 Focus group con docenti e referenti dei corsi ItaLavoro

Tramite il focus group sono state raccolte informazioni rispetto ad alcune peculiarità dei corsi ItaLavoro, già esplorate tramite le schede di monitoraggio e di osservazione, ma qui approfondite attraverso uno scambio dialogico aperto con le docenti e le referenti degli enti formativi⁸. In particolare, le aree d'indagine hanno riguardato i seguenti aspetti: introduzione del syllabo della lingua per il lavoro nel percorso di formazione e criticità nella sua applicazione; aspetti formativi imprevisti e proposte di implementazione del syllabo; questione del reperimento di contenuti specialistici affidabili; utilizzo di supporti tecnologici e multimediali durante l'attività didattica; questione della collaborazione e della co-costruzione di contenuti formativi; bisogni del docente nella progettazione del percorso didattico e nella creazione di materiali didattici specialistici. Di seguito viene proposta una sintesi delle riflessioni più interessanti emerse durante la discussione e che sono state condivise ampiamente dal gruppo.

⁷ Devo ringraziare della disponibilità accordatami da Roberta Fioroni, proprietaria del ristorante pizzeria Coccon a Porto sant'Elpidio (AP).

⁸ Nello specifico, hanno collaborato alla realizzazione del focus group: Norma Santori e Alice Magi dell'associazione ACSIM di Macerata; Katia Rosa della cooperativa sociale Nuova Agenzia RES di Fermo; Annalisa Rosati e Luana Capriotti della cooperativa sociale On The Road di Fermo.

Le docenti hanno dichiarato di aver dovuto fare un lavoro di potenziamento delle competenze di tipo grammaticale con il gruppo classe a causa della presenza di livelli linguistici pre-A1 e A1 (problematica tipica delle classi multilivello). Nella fase successiva, le docenti hanno introdotto il sillabo ed utilizzato lo strumento della didattica per scenari, presentata loro durante il corso ItaLavoro, e che hanno organizzato rispetto a tre ambiti di intervento: assistenza alla cura, ristorazione, ricerca del lavoro.

C'è stata una visione concorde circa l'utilità di introdurre il sillabo durante la formazione e sono state anche evidenziate alcune criticità da valutare e risolvere per gli interventi formativi futuri. In particolare: per rendere il sillabo più efficace deve essere rielaborato e meglio organizzato a livello contenutistico rispetto al settore lavorativo in cui si opererà (per esempio la ristorazione). È risultato infatti difficile reperire i materiali specifici di settore in modo da rendere il sillabo il più possibile aderente ai bisogni linguistici dei beneficiari, problema per cui sarebbe importante coinvolgere gli stakeholder nella validazione del sillabo in tempi utili per integrarlo con i loro suggerimenti prima di portarlo in aula. Va specificato che tale procedura era stata prevista nel progetto ma non è stato possibile metterla in pratica a causa della sopraggiunta emergenza pandemica.

4. Conclusioni

Le seguenti conclusioni cercano di leggere in una visione generale d'insieme le diverse evidenze empiriche emerse dall'analisi dei risultati delle azioni di ricerca qui presentate. Una sintesi di prospettiva sociologica che pone alcune questioni utili per l'ideazione di progettazioni future che vogliono insistere sulla interconnessione tra migrazione, lavoro e lingua in un'ottica inclusiva.

Rimane centrale da un punto di vista strettamente sociologico la questione della ri-definizione identitaria di chi attua un progetto migratorio e di come in esso risulti centrale l'appropriazione di un nuovo patrimonio linguistico-culturale, proprio del contesto di arrivo. Tale processo richiede a chi arriva una negoziazione strategica e insieme creativa che vada ad agire tra le specificità biografiche (*ways of belonging*) e le nuove pratiche di comunità (*ways of being*). Tutto ciò con risultati diversificati e dai molteplici effetti rispetto allo status migratorio.

Il mercato del lavoro italiano, ma in parte anche quello europeo, si presenta come ancora a situazioni di scarsa tutela e garanzia di diritti verso coloro che hanno un background migratorio e che rispondono dunque ad una domanda di occupazioni precarie, pesanti e povere. In Italia ne è una conferma la presenza centrale di immigrati/e in settori quali l'agricoltura (come braccianti), l'assistenza familiare (le cosiddette badanti⁹) e ora anche in quello dei *riders* (soprattutto nelle metropoli, dove troviamo soprattutto giovani di origine africana o asiatica). Lavori dove i diritti vengono sempre di più erosi a causa di una manodopera immigrata con scarse competenze linguistiche e limitate capacità comunicativo-relazionali.

Importanza nelle analisi della questione di genere. Le donne migranti sono particolarmente vulnerabili sia durante il viaggio verso il paese di destinazione a causa di violenze che come oramai è noto subiscono durante la permanenza nei campi di detenzione soprattutto in Libia (Bartholini, 2019), sia nel paese di destinazione dove vivono spesso uno stato di irregolarità, sfruttamento lavorativo e della prostituzione.

⁹ È importante ricordare che il contratto collettivo nazionale del 2000 sulla disciplina del lavoro domestico non ha una specifica sui corsi di L2 e questo non garantisce delle professionalità formate alla lingua seconda.

Quando dunque all'interno delle classi multilivello dei corsi di lingua seconda in Italia sono presenti donne migranti, in particolare rifugiate che provengono dalla rotta del Mediterraneo centrale, è importante dedicare attenzione anche al tema della possibile violenza subita e accompagnare il processo di inserimento lavorativo con un supporto psicologico e/o di mediazione interculturale, fino alla presa in carico nei casi più complessi, in accordo con le strutture territorialmente predisposte al contrasto della violenza di genere.

Rispetto al tema della connessione lingua e lavoro emerge infine l'importanza di recuperare il ruolo della mediazione interculturale come strumento di facilitazione fin dalla fase iniziale di contatto con le realtà lavorative, soprattutto per i/le neo-arrivati/e. Tali figure potrebbero essere anche dei connazionali che, con più anni di permanenza in Italia, siano in grado di far capire loro le abitudini ad esempio della popolazione anziana o le regole nei diversi contesti lavorativi (azioni di tutoraggio/mediazione). Una figura di mezzo che possa dare maggiori garanzie circa una più efficace integrazione socio-lavorativa a lungo termine.

Bibliografia

E. Amaturò, G. Punzano, *I mixed methods nella ricerca sociale*, Roma, Carocci, 2016.

M. Ambrosini, *Sociologia delle migrazioni*, Bologna, Il Mulino, 2005.

I. Batholini, *Il ruolo delle donne nell'accoglienza e nell'inclusione dei migranti. Tratteggi di un'agency al femminile*, in «Società-Mutamento Politica», 11(22), pp. 193-203.

J.-C. Beacco, D. Little, D. Hedges, *L'integrazione linguistica dei migranti adulti. Guida per l'elaborazione di strategie e la loro attuazione*, in «Italiano LinguaDue», 1, 2014.

IDOS, *Dossier Statistico Immigrazione 2021*, Roma, Centro Studi e Ricerche IDOS-Centro studi Confronti, 2021.

ISMU, *Venticinquesimo rapporto sulle migrazioni 2019*, ISMU – Iniziative e Studi sulla Multietnicità, Milano, Franco Angeli, 2020.

Istat, *Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata*, Roma, Istat, 2020.

E. Pugliese, *L'Italia tra migrazioni internazionali e migrazioni interne*, II ed., Bologna, Il Mulino, 2006.

M. Santagati, *Migrazioni, differenze e disuguaglianze*, in O. Giancola, L. Salmieri (a cura di), *Sociologia delle disuguaglianze*, Roma, Carocci, 2020, pp. 203-218.

L. Zanfrini, *The Challenge of Migration in a Janus-Faced Europe*, Chan, Palgrave Macmillan, 2019.