

# SOFIA



L'inserimento  
lavorativo delle  
donne migranti  
nella Provincia  
di Padova



# SOFIA

L'inserimento lavorativo delle donne migranti  
nella Provincia di Padova

**Coordinamento di progetto**  
Cristina Angelicchio

**Supervisione scientifica**  
Anke Miltenburg

**Realizzazione ricerca e redazione testi**  
Chiara Businaro  
Laura Zago

## Presentazione

Sofia, dal greco “sophia” che significa conoscenza, è certamente il titolo più adeguato per questo progetto che mira ad analizzare i processi d’inserimento socio-lavorativo per donne immigrate considerate “a rischio di marginalità”.

La situazione economica critica di alcuni paesi, unitamente al recente allargamento dell’Unione Europea, hanno aumentato i cospicui flussi migratori che hanno come meta la provincia di Padova.

Purtroppo nella nostra provincia sono ben presenti fenomeni di schiavismo, come la prostituzione, che sfruttano l’inesperienza e la disoccupazione dilaganti tra le donne straniere.

Come Consigliera Provinciale di Parità ho voluto sostenere questo progetto che ha permesso di monitorare per dodici mesi i bisogni, le proposte formative, le lacune ed i risultati delle diverse associazioni che operano sul campo. Grazie a questa mappatura, Sofia vuole essere uno strumento per facilitare l’accesso di queste donne a percorsi di formazione ed iniziative utili e necessarie ad intraprendere un’attività lavorativa dignitosa e legale.

Solo guardando con conoscenza e lucidità al cuore del fenomeno immigratorio, potremo effettivamente agire per la promozione umana tutelando la dignità della donna, sia essa italiana o straniera.

La Consigliera Provinciale di Parità  
Ivana Veronese



<b>6</b>	<b>INTRODUZIONE</b>
6	IL FENOMENO MIGRATORIO AL FEMMINILE
13	LA RICERCA
14	MOTIVAZIONI
15	PROCEDURE
<b>16</b>	<b>CAPITOLO 1: LE AZIENDE</b>
16	METODOLOGIA DELLA RICERCA
17	AZIENDE E PERSONALE FEMMINILE STRANIERO
18	PROFESSIONALITÀ RICHIESTA DALLE AZIENDE
19	LAVORATRICI STRANIERE: PROBLEMATICITÀ E PUNTI DI FORZA
<b>22</b>	<b>CAPITOLO 2: LE LAVORATRICI MIGRANTI</b>
22	METODOLOGIA DELLA RICERCA
23	IL LAVORO IN ITALIA
27	COS'È PIÙ IMPORTANTE NEL LAVORO
28	COSE CHE PIACCONO E NON PIACCONO NEL LAVORO ATTUALE
<b>30</b>	<b>CAPITOLO 3: ENTI CHE SI OCCUPANO DI INSERIMENTO LAVORATIVO DI DONNE MIGRANTI NELLA PROVINCIA DI PADOVA</b>
30	DATI SUGLI OPERATORI INTERVISTATI
31	TIPO D'UTENZA, SERVIZIO OFFERTO E OBIETTIVI
32	MODELLO DI INSERIMENTO LAVORATIVO E DURATA
33	IL LAVORO CERCATO E QUELLO TROVATO
34	DIFFICOLTÀ INCONTRATE NELLA RICERCA DEL LAVORO
<b>40</b>	<b>CONCLUSIONI</b>
<b>47</b>	<b>BIBLIOGRAFIA</b>
<b>48</b>	<b>SUGGERIMENTI E SPUNTI DI RIFLESSIONE</b>
<b>50</b>	<b>APPENDICE</b>



## IL FENOMENO MIGRATORIO AL FEMMINILE

Il fenomeno dell'immigrazione in Italia sta diventando sempre più un dato caratterizzante la nostra società, sotto il profilo culturale ed economico e in generale per quanto riguarda la composizione della popolazione. Dai dati del Dossier Statistico della Caritas del 2005, infatti, si sottolinea come nel 1970 gli immigrati in Italia fossero 144.000, meno dei 152.000 italiani che fino allo stesso periodo erano immigrati all'estero.

A distanza di 35 anni la situazione è completamente cambiata: l'Italia oggi è diventato un Paese di immigrazione subito dopo la Spagna e la Gran Bretagna, stimando la presenza di 2 milioni e 800 mila migranti regolarmente soggiornanti.

La presenza è piuttosto varia per età, provenienza e titolo di studio.

# INTRODUZIONE

Regioni	Albania	Romania	Ucraina	Serbia e Montenegro	Marocco	Tunisia	Senegal	Cina	Sri Lanka	Ecuador	Totale 10 Paesi	Totale stranieri residenti (=100)
Piemonte	14,6	22,9	1,9	0,6	20,2	1,9	1,9	3,8	0,4	1,4	69,5	231.611
Valle d'Aosta	11,9	10,3	1,2	0,3	32,3	7,9	0,2	1,8	0	0,2	66,2	4976
Lombardia	10,5	7,3	2,8	1,5	11,6	2,6	3,3	4,6	2,7	4,2	51	665884
Trentino A.Adige	15,2	7	3,1	7,1	11	4	0,7	1,5	0,1	0,8	50,6	55747
Bolzano Bozen	14,2	2,3	2	7,9	8,8	3,1	0,9	1,4	0,1	0,3	41	25466
Trento	16,1	11	4,1	6,4	12,9	4,7	0,6	1,6	0,1	1,2	58,7	30281
<b>Veneto</b>	<b>10,4</b>	<b>13,4</b>	<b>2,6</b>	<b>6,7</b>	<b>13,6</b>	<b>1,6</b>	<b>2,2</b>	<b>5,1</b>	<b>2,3</b>	<b>0,3</b>	<b>58,3</b>	<b>320793</b>
Friuli V.Giulia	15,7	10,8	3,5	12	3,8	1,3	1	2,7	0,1	0,2	51	65185
Liguria	17,7	4,2	2	0,6	11,5	2,2	1,8	3	1,5	20,1	64,5	74416
Emilia Romagna	13,8	6,5	4,3	1,4	17,3	6,2	2,4	5,2	1,2	0,9	59	288844
Toscana	21,9	11,3	2,5	1,9	8,5	1,7	2,6	10,7	1,6	0,5	63	215490
Umbria	21,3	12,2	5	1,4	12,3	2,1	0,1	1,5	0,3	4,4	60,7	59278
Marche	18,6	8,2	3,5	1,5	12,1	4,5	1,9	5,1	0,6	0,5	56,4	91325
Lazio	6,2	23,8	3,5	1,4	2,7	1,4	0,3	2,3	1,5	2,3	45,5	275065
Abruzzo	23,1	11,6	5,8	3,5	7,9	1,4	1,4	6,3	0,2	0,2	61,4	43849
Molise	17,4	12,1	8,3	1,2	17,8	2,4	0,7	2,9	0,2	0,1	63,1	4250
Campania	6,7	2,6	27,2	0,8	10	3	1,5	6	3,7	0,3	61,7	92619
Puglia	39	3,3	3,5	2	10,1	3,6	2,4	4,7	1	0,3	69,6	48725
Basilicata	23,8	8,1	10	0,4	15,6	4,4	0,2	6,8	0,1	0,2	69,5	6407
Calabria	7,6	4,7	13,4	0,9	25,4	1,3	1,4	4,2	0,4	0,2	59,3	33525
Sicilia	7,4	3,5	1,5	1,5	10,9	19,6	0,9	4,4	10	0,4	60,1	74595
Sardegna	2,2	3,8	3,9	2,3	16,8	2,4	10	9,3	0,1	0,5	51,2	17930
Italia	13,1	11,1	4	2,4	12	3,1	2,1	4,8	1,9	2,3	56,8	2670514

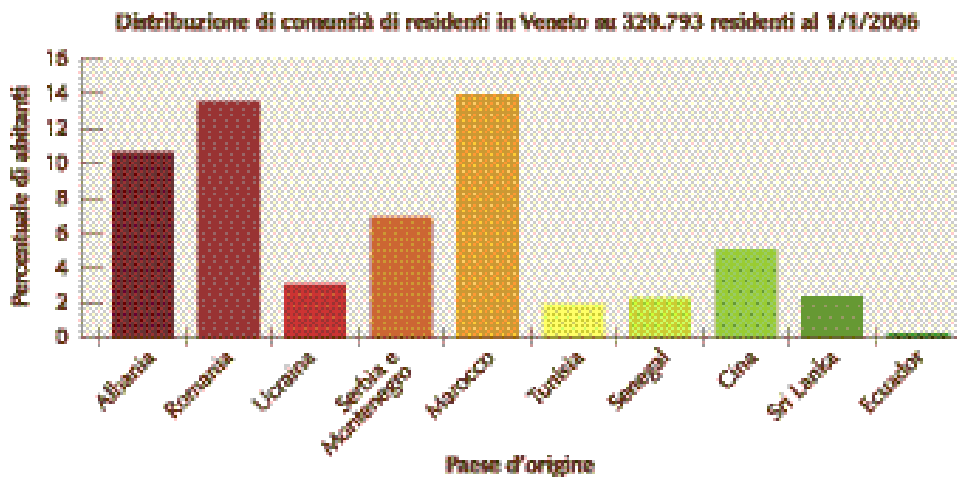
Principali comunità residenti in Italia per regione, al 1° gennaio 2006

La provincia più rappresentativa è Roma con 340.000 presenze, seguita da Torino e Brescia con 100.000 e le province di **Padova**, Treviso, Verona, Bergamo, Modena, Firenze e Napoli con 50 - 70 mila presenze.

In Veneto allo stato attuale si stima convivano 169 nazionalità diverse; realtà superata solo dalla Lombardia, dove però un ruolo fondamentale lo svolge Milano che funge da catalizzatore di presenze. Nella realtà veneta, le presenze sono distribuite capillarmente sull'intera regione.

Gli stranieri nelle province venete al 31/12/ 2004	
Vicenza	65.667
Treviso	65.546
Verona	58.726
Padova	46.060
Venezia	34.506
Belluno	8.676
Rovigo	8.551
<b>totale</b>	<b>288.732</b>

Da Repubblica del 20 dicembre 2006



## INTRODUZIONE

La provincia di Treviso detiene il record di presenze, nella quale i 36 mila immigrati sono presenti in tutti i 95 comuni. La provincia di Padova invece vanta il più alto tasso di crescita con oltre 17 mila nuovi permessi ogni anno.

Il lavoro funge da elemento catalizzatore delle presenze sul territorio degli stranieri: i settori in cui è richiesta una maggior presenza di manodopera straniera sono la siderurgia, la concia, l'abbigliamento e la lavorazione delle carni, gli infermieri e le badanti.

In realtà sempre più elevata è la richiesta di manodopera specializzata anche se la normativa in tema di immigrazione non facilita la soddisfazione di tale richiesta. Bruno Anastasia, responsabile dell'Osservatorio Regionale di Veneto Lavoro afferma: "La legislazione italiana non incentiva l'elevazione professionale della richiesta. Se cerca un ingegnere immigrato, oggi, un imprenditore deve seguire la stessa procedura prevista per chi richiede un muratore. Ma neppure il sistema produttivo è orientato in tal senso."<sup>1</sup>

Nel Dossier Caritas si stima che la presenza di donne migranti nel mondo sia di 85 milioni; in Italia l'incidenza della presenza femminile sull'immigrazione è del 48%, con 1.350.000 presenze sul territorio nazionale. La provincia più 'femminilizzata' è Napoli.

Circa la metà delle donne presenti sul territorio dichiara di essere in Italia per motivi di lavoro, mentre un 39% per ricongiungimento familiare. Secondo il Dossier Caritas il lavoro che le donne riescono a trovare è spesso legato a livelli bassi di professionalità: circa la metà di esse nel 2004 risultava essere assunta in ambito domestico. È importante sottolineare come sia per gli uomini che per

le donne migranti i lavori spesso non corrispondono alla preparazione scolastica, con il conseguente svilimento delle competenze e delle capacità eventualmente sviluppate prima dell'esperienza migratoria.

"(...), almeno la metà degli 85 milioni di migranti nel mondo sono donne e il 50 % dei visti, rilasciati alle donne per l'ingresso in Italia, sono per motivi di lavoro. Le donne quindi divengono protagoniste di un progetto che scaturisce dall'esigenza di migliorare la propria condizione, nonché quella della loro famiglia. Un altro dato fondamentale riguarda il carattere strutturale della migrazione e la volontà di radicamento espressa dagli immigrati (ad esempio il 30% dei visti è per motivi di ricongiungimento familiare).

C'è quindi anche una presenza sempre più consistente di famiglie immigrate che entrano a far parte del tessuto sociale del nostro Paese: in regioni come Veneto, Lombardia, Emilia Romagna i figli di immigrati rappresentano la metà degli alunni nelle scuole elementari"<sup>2</sup>.

Legato al fenomeno della migrazione femminile è anche il triste dato rappresentato dall'esperienza della tratta e riduzione in schiavitù (nel solo 2004 sono stati concessi 811 permessi per protezione sociale).

Secondo i dati evidenziati dalla ricerca "Immigrazione in Veneto. Caratteristiche socio demografiche della popolazione migrante, e lavorative"<sup>3</sup>, Dossier del gennaio 2006, emerge che nella Regione Veneto, fortemente interessata dal fenomeno migratorio, la presenza femminile risulta significativa, rappresentando il 46% della popolazione migrante.

<sup>1</sup> Veneto, la fabbrica parla 169 lingue, Francesco Jori da Repubblica 20 dicembre 2006.

<sup>2</sup> Donne, qualità del lavoro e innovazione. Idee per coniugare sviluppo e responsabilità sociale, interviste e forum a cura di N. Benatelli, pag. 64.

<sup>3</sup> Immigrazione in Veneto. Caratteristiche socio demografiche e lavorative- Dossier, Gennaio 2006, progetto a cura di Italia Lavoro.

Tale dato si riconferma anche a livello provinciale ed è favorito dall'ultima regolarizzazione che ha privilegiato le assistenti domiciliari: sui 58 mila permessi di soggiorno rilasciati con l'ultima regolarizzazione, il 40% si riferiva alle collaboratrici familiari, mentre la percentuale del lavoro sommerso risulta di gran lunga superiore.

Non a caso, proprio nella provincia di Padova i cittadini dell'Est costituiscono circa il 70% dei residenti registrati nelle anagrafi comunali del 2004, di cui una buona quota appartiene alla comunità rumena. Il fenomeno della cura degli anziani affidata alle donne migranti è di vecchia data, iniziato con le migranti filippine negli anni '70.

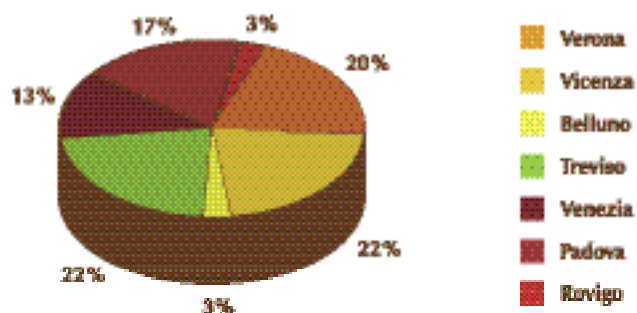
Si è in parte arrestato l'afflusso della comunità marocchina e albanese, seguite dai flussi migratori dalla Moldavia, dalla Cina, dalla Nigeria, dalle Filippine, dall'ex Jugoslavia e dalla Tunisia.

BADANTI STRANIERE al 31/12/2004	
10.532	Vicenza
11.166	Treviso
11.863	Verona
12.523	Padova
9.068	Venezia
1.328	Belluno
1.836	Rovigo
<b>10.532</b>	<b>Totale</b>

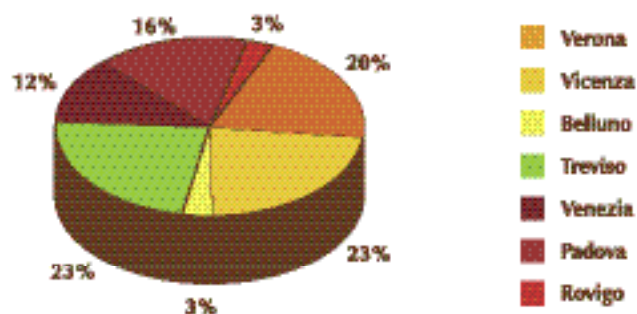
	Uomini	Donne	Totale
Verona	34968	30611	65579
Vicenza	39272	32261	71533
Belluno	4393	4819	9212
Treviso	40043	32432	72475
Venezia	20044	19509	39553
Padova	27516	25239	52755
Rovigo	4955	4731	9686

# INTRODUZIONE

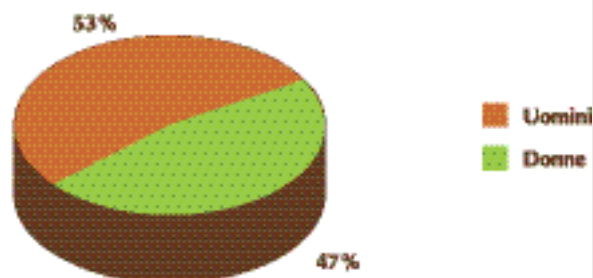
Residenti stranieri di sesso femminile nelle varie province del Veneto al 1/1/2006



Residenti stranieri di sesso maschile nelle varie province del Veneto al 1/1/2006



Residenti stranieri nelle varie province del Veneto al 1/1/2006



È evidente come risultino determinanti le “reti” di accoglienza e sostegno che si vengono a creare per le migrazioni di seconda generazione.

Padova e provincia confermano il cosiddetto “modello veneto” di distribuzione uniforme della popolazione straniera su tutto il territorio provinciale; in particolare maggiore incidenza si verifica a **Camposampiero, Cittadella e Montagnana**, seguite da **Padova, Piove di Sacco, Abano Terme, Conselve e Monselice**.

Comuni con maggior concentrazione di immigranti



## LA RICERCA

Partendo da questi dati, l'Associazione Fraternità e Servizio/Progetto L, che da anni opera nel campo dell'immigrazione al femminile e dell'inserimento lavorativo della stessa, in collaborazione e con il sostegno della Consiglieria di Parità della Provincia di Padova, ha voluto sviluppare una ricerca che illustri con maggior chiarezza i canali utilizzati dalle donne migranti nella ricerca del lavoro.

Sono subito risultati chiaramente identificabili tre soggetti operativi che si trovano a collaborare nel processo di inserimento lavorativo di donne migranti: le donne, le realtà associative che sostengono e promuovono l'inserimento lavorativo delle donne straniere e le aziende presenti sul territorio.

Le donne intervistate sono state considerate come soggetti capaci di autopromuoversi e gestire in piena autonomia i propri percorsi di inserimento nella realtà lavorativa italiana. Accanto ad un'ampia fascia di soggetti operanti autonomamente, sono state individuate anche una categoria di donne piuttosto ampia e disomogenea "con forti disagi". Si è verificato come, per tali categorie, le difficoltà legate alla ricerca del lavoro non possano prescindere dal prendere in considerazione e analizzare difficoltà preesistenti che non favoriscono un già complesso processo di inserimento lavorativo.

Da subito è risultato fondamentale l'apporto delle diverse realtà associative e cooperative operanti in questo ambito. Per tale motivo la ricerca ha necessariamente interpellato gli operatori che lavorano in diverse strutture e che collaborano nel sostenere un positivo inserimento lavorativo di donne migranti presenti sul territorio.

Le realtà associative del territorio della

provincia padovana sono risultate molto variegata proprio perché rispondenti a diversi bisogni espressi in modo più o meno esplicito dal fenomeno complesso della realtà femminile migrante.

Fondamentale è risultato il ruolo di mediazione delle realtà associative tra le donne e le aziende del territorio: ruolo, in molti casi, fondamentale nel costruire un punto di contatto e rendere possibile un linguaggio comune tra due realtà così diverse, ma che hanno necessità l'una dell'altra.

Alle aziende è stato chiesto di esplicitare difficoltà e punti di forza riscontrati nell'inserimento di manodopera femminile straniera ma anche di valutare se avessero usufruito della mediazione di associazioni e come valutano l'esperienza fatta.

Le interviste proposte ai tre diversi soggetti operanti possono essere lette sia singolarmente che essere inserite in un quadro più ampio per permettere e favorire il confronto e illustrare così la rete di collaborazioni e/o di mancate collaborazioni tra i diversi soggetti in questione.

Sin dall'inizio ci si è accorti della notevole varietà presentata dalle situazioni prese in considerazione: tale varietà si è presentata soprattutto avvicinandosi alla realtà delle donne e a quella delle associazioni.

Pertanto soprattutto il capitolo dedicato alle associazioni risulta piuttosto articolato e si è spesso stati costretti a descrivere le singole realtà non riuscendo a ricondurle a modelli comuni.

Si è inoltre cercato, al termine delle tre ricerche, di trovare dei possibili punti di contatto tra le tre realtà prese in esame, sottolineando anche possibili difficoltà e necessarie differenze tra le esperienze analizzate.

## MOTIVAZIONI

Le motivazioni che hanno spinto alla strutturazione di questa ricerca sono state diverse. Sicuramente partendo dalla complessità delle realtà proposte dalle donne migranti si voleva capire come il territorio e le realtà produttive rispondessero, non potendo rigettare una realtà che anzi diventa sempre più necessaria.

Si potrebbe leggere ciascuna delle tre ricerche come una ricerca a sé: si sono infatti analizzati e conosciuti tre mondi che si trovano spesso a dover collaborare ma che spesso non sono in grado di stabilire un piano di discussione comune che condivida gli stessi linguaggi e la stessa visione delle cose.

Per poter poi cercare di avanzare delle conclusioni, che per la materia trattata rimangono necessariamente aperte e passibili di modifiche ed aggiornamenti continui, abbiamo prima di tutto analizzato le singole situazioni dividendole in tre gruppi; in un secondo momento tali situazioni sono state poste a confronto, idealmente attorno ad un tavolo comune di discussione per favorire uno scambio ed un 'virtuale' confronto.

Data la complessità della materia trattata, risulta inevitabile che dalla ricerca si evincano sia i punti di forza che i limiti e le difficoltà di questi 'percorsi' siano essi di integrazione o inserimento o di accompagnamento al lavoro.

Per tale motivo in tutte e tre le tracce delle interviste compare la sezione dedicata a punti di forza e di debolezza nel percorso intrapreso o tracciato.

Si voleva inoltre studiare e valorizzare eventuali modelli o buone prassi che possano favorire e sostenere percorsi lavorativi e che quindi favoriscono quel faticoso processo di

integrazione attraverso l'importantissimo strumento del lavoro. Un obiettivo importante di questa ricerca era infatti arrivare a proporre una base comune e condivisa di conoscenze per fornire informazioni utili a operatori del settore e farne materiale di riflessione e studio per la costituzione di nuovi modelli.

## PROCEDURE

Sono state approntate tre tracce per l'intervista, rivolte ciascuna ad uno dei tre interlocutori presi in considerazione: donne, realtà associative e cooperative e aziende. Tali interviste prevedevano una risposta aperta e volevano essere un supporto ed una guida comune ad incontri che spesso sono diventati delle conversazioni 'più libere' sullo scottante argomento del lavoro.

Per ciascuno dei tre gruppi intervistati è stata fatta preventivamente una ricerca che conducesse alla raccolta di dati rispetto alle realtà associative e aziendali presenti sul territorio di Padova e provincia e che in modo diverso lavoravano con le realtà dell'integrazione al femminile.

Il piccolo censimento operato per individuare i soggetti da intervistare per necessità si presenta con molti limiti: non vuole assolutamente risultare esaustivo e completo, ma al contrario rappresenta un punto di partenza per ampliare e approfondire la ricerca.

## METODOLOGIA DELLA RICERCA

Tra gli inizi di dicembre 2005 e quelli di febbraio 2006 è stato somministrato un questionario a quindici aziende di Padova e provincia. Il questionario aveva lo scopo di raccogliere informazioni circa: il settore di attività della ditta, il numero e la provenienza geografica di personale femminile straniero assunto, il tipo di professionalità o esperienze richieste per l'assunzione, la tipologia delle problematiche emerse con maggior frequenza nel rapporto con le lavoratrici straniere ed, infine, un'opinione rispetto ai punti di forza delle stesse lavoratrici.

Le aziende da prendere a campione per l'indagine sono state selezionate in base alla posizione nel territorio: si è cercato di scegliere, per quanto possibile, ditte che operassero in località differenti l'una dall'altra al fine di fornire un quadro abbastanza completo della situazione padovana. Inizialmente si pensava, di selezionare una ventina di aziende ma non tutte quelle contattate avevano personale femminile straniero: *"Non abbiamo stranieri e neanche li vogliamo. C'è tanta gente italiana senza lavoro."*

O, più semplicemente, i loro referenti non si sono dimostrati disponibili alla ricerca per varie ragioni come, ad esempio, la mancanza di tempo e il disinteresse verso la questione trattata che si può desumere da risposte come:

*"Qui il questionario bisognerebbe farlo per gli italiani" o "Può fare la fotocopia dell'intervista che ha fatto al Signor Rossi<sup>5</sup>"* (il possibile intervistato era presente al colloquio avuto con il Signor Rossi. I due sono proprietari di aziende appartenenti allo stesso settore).

Nel complesso, comunque, è stata

riscontrata una grande disponibilità verso la ricerca. Su 20 aziende del territorio della provincia padovana solo 5 si sono rifiutate di rispondere al questionario. Il fatto acquista ancor più valore se si considera che molte interviste si sono svolte nel periodo natalizio e quindi in un momento di sovraccarico di lavoro per le aziende. Inoltre, molte delle persone intervistate hanno espresso il loro interesse per conoscere i risultati dell'indagine, considerandola di grande utilità.

Il primo contatto con l'azienda è stato di tipo telefonico, nella maggior parte dei casi, con il responsabile delle risorse umane o, se la ditta era di piccole dimensioni, direttamente con il proprietario, quando le due figure non coincidevano. Nel corso della telefonata venivano esplicitati gli obiettivi e la metodologia della ricerca nonché i suoi promotori.

Poiché, come già detto nella parte introduttiva a questo lavoro, l'indagine è stata finanziata in larga parte dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Padova, è possibile che l'aspetto istituzionale di questa figura abbia facilitato l'ingresso in alcune aziende, anche se non tutte quelle contattate ne conoscevano l'esistenza e l'attività. Allo stesso tempo, però, un'azienda a cui sono stati esplicitati i compiti della Consigliera di Parità ha reagito malamente alla proposta di intervista, con l'interruzione brusca della telefonata. Comunque, con la maggior parte delle ditte intervistate la comunicazione è stata facilitata da rapporti precedentemente intercorsi tra queste e l'Associazione.

Una volta verificata la disponibilità all'intervista, veniva fissato un appuntamento per la compilazione del questionario; solo in

<sup>5</sup> Per tutelare la privacy delle persone contattate, sono stati dati loro nomi di fantasia.

un caso e non per nostra volontà, l'intervista non è avvenuta direttamente ma si è inviato il questionario per posta elettronica. Per attribuire maggiore scientificità al lavoro, quasi tutte le interviste, della durata di trenta minuti circa ciascuna, sono state registrate ma non sbobinate (i questionari sono stati compilati per iscritto). Nonostante la forma strutturata delle interviste, che come anticipato prima si sono concentrate su cinque aspetti in particolare, in alcuni casi si sono raccolti dati anche su: numero complessivo di dipendenti, percentuale di donne sul totale del personale, percentuale di personale straniero su quello italiano ed, infine, numero di dipendenti stranieri in relazione a personale maschile straniero. Ciò per verificare l'eventuale disparità di genere *tout court* all'interno dell'azienda ma anche quella dovuta alla provenienza e, ultima ma non meno significativa, quella di genere e provenienza assieme. In generale, molto spesso le interviste si sono trasformate in una conversazione durante la quale l'intervistata/o sfogava i suoi dubbi e problemi ed esprimeva le sue necessità ma anche le sue idee sul tema dell'immigrazione, a volte in maniera non sempre aperta.

## AZIENDE E PERSONALE FEMMINILE STRANIERO

Le quindici aziende prese a campione si trovano a: Padova (3), Rubano (2), Veggiano, Maserà, Camin, Albignasego (2), Mestrino, Saccolongo, San Pietro in Gu, Villafranca Padovana e Vigonza. I settori di appartenenza di queste ditte sono il metalmeccanico (3), elettronico, della ristorazione (2), tessile – abbigliamento (3) e dei servizi

(6) che comprende personale addetto alle pulizie civili ed industriali, alla manutenzione del verde e alla mediazione culturale. Una delle aziende appartenenti al settore della ristorazione è allo stesso tempo di tipo agricolo.

Relativamente al numero di personale femminile straniero assunto negli ultimi tre anni, nella maggior parte dei casi la percentuale di donne straniere è inferiore di molto a quella di donne autoctone, anche se il dato tende a subire un'inversione nelle aziende che offrono servizi. Ad esempio, in un'azienda di 203 dipendenti, di cui 171 sono donne, il 56,72% di queste sono straniere; o ancora, un'altra presenta il 61% di straniere contro il 73% di italiane.

Al di là dei numeri esatti e in base a quanto emerge dall'analisi di questi primi dati, è significativo il fatto che la maggior parte delle aziende che assumono personale femminile straniero siano quelle appartenenti al settore dei servizi, seguite da quelle del tessile e metalmeccanico. Così come è interessante rilevare che è solo nel settore dei servizi che le straniere trovano lavoro in misura maggiore rispetto alle italiane. Probabilmente tale fenomeno si può attribuire alla poca appetibilità che rivestono le attività di servizi dal punto di vista contrattuale, economico e sociale. Inoltre, il fatto che in questo settore si trovino occupate in misura sempre maggiore quasi esclusivamente donne immigrate contribuisce a fare del settore dei servizi una «nicchia etnica» con il conseguente rischio di dargli ancor meno riconoscimento sociale, con probabili ricadute negative sul potere contrattuale di chi lo svolge.

Rispetto al paese d'origine di queste donne, la maggior parte di loro proviene dalla Romania, seguita da Nigeria, Moldavia e Ucraina. I dati sono in linea, anche se non coincidenti, con quelli forniti dall'Istat (<http://demo.istat.it/str2003/index.html>, 14/02/06) sul numero di cittadini stranieri residenti nella provincia di Padova al 31 dicembre 2003: Romania, Moldavia, Nigeria ed Ucraina occupano rispettivamente il primo, quarto, sesto e ottavo posto nella graduatoria dei gruppi di immigrati presenti.

### PROFESSIONALITÀ RICHIESTA DALLE AZIENDE

Per favorire l'incontro tra domanda e offerta, è stato chiesto ai referenti aziendali contattati quale tipo di esperienze o professionalità costituiscano un valore aggiunto al fine di una possibile assunzione. Congiuntamente, si è cercato di approfondire atteggiamenti e caratteristiche personali che l'incaricato all'assunzione si aspetta di trovare nelle donne da impiegare nella sua azienda.

In quasi tutte le aziende prese a campione per l'indagine non è richiesta un'esperienza specifica, che verrà poi acquisita nel futuro ambiente lavorativo:

*"Non richiediamo nessuna esperienza in particolare perché l'esperienza si fa in azienda visto che ci sono poche ditte che producono filtri per l'aria (articolo prodotto dall'azienda interpellata), quindi è difficile farsi un'esperienza".*

Se talvolta il datore di lavoro considera scontata la mancanza di formazione specifi-

ca da parte della donna immigrata, in ragione della peculiare tipologia di lavorazione svolta presso la propria azienda, in alcuni casi l'esperienza non viene richiesta, tenendo in considerazione la tipologia delle candidate all'assunzione:

*"Esperienza? Anche nessuna: sono quasi tutte vittime di tratta inviate dal Comune".*

O ancora:

*"Difficilmente hanno esperienza di questo tipo (nell'ambito delle pulizie) perché al massimo hanno lavorato in fabbrica per mezzo di agenzie di lavoro temporaneo".*

Tra le aziende considerate, quelle in cui l'esperienza passata sembra essere una discriminante appartengono al settore della ristorazione e a quello agricolo: *"Relativamente all'azienda agricola, chiediamo che abbia esperienza passata nel campo. Per quanto riguarda la ristorazione: che abbia esperienza in sala come cameriera o in cucina. Anche noi facciamo formazione ma preferiamo chi ha esperienza."*

Al contrario, tutte le ditte richiedono che le persone posseggano alcune caratteristiche personali definite; in particolare:

- la buona volontà (*"...ma questo vale soprattutto per gli italiani che hanno sempre meno voglia di lavorare"*)
- la disponibilità ad essere seguite
- la passione per il lavoro da svolgere
- la predisposizione ad imparare
- la puntualità
- la disponibilità agli spostamenti e di orari, il che presuppone spesso anche la possibilità di potersi muovere autonomamente.

Queste ultime due richieste vengono fatte in particolar modo dalle aziende di ristorazione e quelle che offrono servizi.

Quanto alla disponibilità agli spostamenti, sembra che le donne straniere mostrino maggior disponibilità a questa richiesta rispetto alle autoctone:

*“Se è necessario muoversi in bici, fare anche 6 km, loro lo fanno mentre gli autoctoni si spaventano per le distanze”.*

Tuttavia, il dover percorrere una distanza significativa, magari in un orario non coperto dal servizio di mobilità pubblica, può diventare un fattore discriminante per quella donna che non è munita di mezzi di trasporto propri. Rispetto alla disponibilità di orari, invece, ad essere discriminate sono le donne straniere con figli in quanto devono far fronte ai problemi di conciliazione tra lavoro e compiti di cura:

*“L’aver i figli piccoli è un fattore discriminante perché non riescono a far conciliare gli orari. Se hanno tutta la famiglia qui o hanno figli grandi sono più disponibili”.*

Se questo discorso può valere per qualunque donna, quando si parla di straniere la conciliazione diviene particolarmente difficile se consideriamo quelle donne che non sono inserite in una rete amicale o familiare che le possa aiutare nella cura dei figli, ma anche ammesso che siano inserite, difficilmente i componenti della loro comunità di appartenenza possono permettersi di spendere in altre attività ore che devono invece essere dedicate al lavoro remunerativo. D’altro canto, e come vedremo analizzando le interviste fatte alle donne, il fatto che alcune aziende di pulizie richiedano la disponibilità lavorativa in orari spesso “scomodi” può andare incontro alle esigenze delle madri, le quali riescono così almeno ad andare ad accompagnare e a prendere il loro bambino all’asilo o a scuola, potendo dedicare al lavoro di produzione pochissime ore (3-4 al giorno), o qualcuna in più se hanno

chi si può prendere cura del loro bambino. Nelle aziende di pulizie e di ristorazione si richiede anche la conoscenza della lingua italiana, soprattutto scritta nel caso di ditte di pulizie:

*“Devono saper leggere i cartelli che avvertono di un pericolo”*

e buone capacità relazionali:

*“Nella mensa, ad esempio, è importante essere accoglienti, materne con il cliente (la clientela di questa mensa è composta quasi prevalentemente da studenti) e di bella presenza”.*

### LAVORATRICI STRANIERE: PROBLEMATICITÀ E PUNTI DI FORZA

È stato chiesto quali sono, per i datori di lavoro, i problemi che più frequentemente incontrano con le dipendenti straniere.

La problematicità che è emersa in quasi tutte le interviste ha a che vedere con la poca conoscenza della lingua italiana, in particolare per le donne provenienti dalla Nigeria e da altri paesi dell’Africa sub-sahariana piuttosto che a donne di altre nazionalità, che causa, spesso, molte incomprensioni.

Queste possono essere strettamente legate al lavoro:

*“Alle volte non capiscono certe mansioni”;*

o di tipo relazionale:

*“Abbiamo avuto problemi con una ragazza del Ghana, forse anche per la sua personalità, di fatto era molto diffidente, ma non capendo la lingua era anche difficile spiegarle che era diffidente”.*

Per tentare di risolvere questi problemi, all'interno di un'azienda si sta cercando di attivare un corso di lingua italiana; altre aziende ricercano un corso nel territorio a cui far partecipare le proprie dipendenti.

Altri tipi di problemi emersi dalle interviste hanno a che fare con il comportamento delle lavoratrici, ed in questo caso sembra che le difficoltà siano più frequenti con le donne nigeriane:

*“Con le nigeriane abbiamo riscontrato una certa difficoltà di relazione e di comprensione, alcune dimostrano indifferenza, un certo lassismo, è un problema di atteggiamento”;*  
*“Le nigeriane sono timide e quindi hanno poca capacità di relazionarsi con il cliente”;*  
*“Con le nigeriane abbiamo avuto moltissimi problemi perché quelle che abbiamo conosciuto noi erano aggressive, non rispondenti al lavoro, con un cattivo comportamento, senza senso di responsabilità, violente; (al contrario) con le rumene, moldave, camerunesi, ucraine i rapporti sono buonissimi e non ci sono problemi”.*

Per quanto fondate sul tipo di esperienza che l'azienda ha vissuto con la dipendente straniera, affermazioni generalizzanti di questo tipo non appaiono a nulla di costruttivo e appaiono discriminatorie nei confronti di un'etnia piuttosto che di un'altra se ad esse non fa seguito una riflessione sulle motivazioni che stanno alla base di certi atteggiamenti:

*“È un problema di atteggiamento ma credo che dipenda anche dal nostro modo di interpretare certi atteggiamenti e sto cercando di farlo capire anche ai miei colleghi ma è difficile”, “C'è una differenza di cultura per cui non sanno il significato di certe cose e interpretano in modo sbagliato certi atteggiamenti italiani. La differenza culturale è un grosso*

*problema perché rende tutto più complicato”.*

Le differenze culturali, che possono essere più o meno accentuate tra una nazionalità e l'altra, causano inevitabilmente incomprensioni che entrambe le parti in causa devono e possono superare avvicinandosi agli atteggiamenti e categorie di pensiero dell'altro. Ecco quindi l'importanza di figure come quella del mediatore culturale, a cui alcune aziende hanno deciso di fare riferimento per risolvere problemi come quelli sopra descritti. O la necessità di attivare corsi di intercultura, tanto per italiani come per stranieri, che facilitino la comunicazione tra le culture. O, ancora, il fondamentale ruolo che alcune associazioni che si occupano di inserimento socio-lavorativo per stranieri, rivestono per le aziende nel momento in cui non riescono ad affrontare da sole certi problemi:

*“Le associazioni che ci mandano le ragazze vengono considerate punti di riferimento importanti se ci sono problemi con le dipendenti”.*

In alcune aziende si è fatto riferimento alla non idoneità a certi tipi di mansioni da parte delle donne straniere in relazione all'etnia:

*“Le nigeriane non sono portate per i lavori manuali che richiedono velocità”:*

*“Le nigeriane hanno bisogno di molto tempo per fare le cose”.*

Affermazioni come queste rischiano di discriminare una etnia piuttosto che un'altra in quanto generalizzanti e basate su esperienze isolate. È stato comunque positivo l'aver constatato che non in tutte le aziende viene attuato un processo di generalizzazione né in un senso né nell'altro:

*“Non ho notato caratteristiche differenze tra*

*straniere ed italiane; se ci sono, sono personali e non legate all'etnia".*

I referenti aziendali hanno comunicato altri due tipi di problemi legati alle lavoratrici straniere: il fatto che queste donne non conoscano quasi mai le norme che regolano i rapporti tra azienda e dipendente e il fatto che, spesso, si fanno assumere in funzione dell'ottenimento del permesso di soggiorno, ottenuto il quale o non si presentano più al posto di lavoro o lavorano con meno vigore: *"L'unico problema è che alcune lavorano per 2-3 mesi e poi spariscono, giusto il tempo per fare i documenti".*

*"Alcune cercano lavoro solo per l'ottenimento del permesso di soggiorno poi spariscono: è successo con una".*

*"C'è il rischio che una volta raggiunto l'obiettivo (lavoro e quindi permesso di soggiorno) mollano il lavoro, sono meno attive".* Altri problemi emersi dalle interviste riguardano l'odore di certe donne straniere, sentito come sgradevole dai colleghi italiani.

Un altro elemento di difficoltà è la mancanza di mezzi di trasporto propri che condiziona le lavoratrici agli orari del trasporto pubblico.

Per quanto riguarda i punti di forza rispetto all'assunzione di una lavoratrice immigrata, la qualità che viene evidenziata da quasi tutti i referenti aziendali è l'adattabilità delle lavoratrici straniere messa a confronto con quella del personale femminile italiano:

*"Le ragazze italiane non hanno voglia di fare questo lavoro".*

*"Sono meno schizzinose delle italiane".*

Da alcuni questa maggiore adattabilità viene giustificata come un atteggiamento

strettamente collegato ai decreti attuativi della legge "Bossi-Fini" il cui principio ispiratore vede l'immigrato esclusivamente come forza lavorativa in cui è molto forte la correlazione tra immigrato e lavoro:

*"Sono più disponibili delle italiane forse a causa della Bossi-Fini che le ricatta, perché hanno paura di essere mandate via"*

*"Disponibilità di quasi tutte, ... cosa che non si vede con gli italiani, mi chiedo a questo proposito quanto conta l'ottenimento del permesso di soggiorno".*

Oltre alla capacità di adattamento, viene messa in evidenza la disponibilità delle lavoratrici straniere agli orari e alle differenti tipologie di lavoro, aspetti questi che possiamo ricondurre all'adattabilità ed una flessibilità dettata in molti casi da situazioni economiche e di vita molto dure, oltre alla poca possibilità contrattuale che queste donne hanno.

### METODOLOGIA DELLA RICERCA

Parallelamente alle aziende, è stato somministrato un questionario a donne migranti occupate in una qualunque attività lavorativa al momento della ricerca.

Poiché l'indagine si prefiggeva di valutare i percorsi di orientamento lavorativo per straniere, le interviste sono state somministrate sia a donne che hanno seguito un percorso strutturato da un'associazione sia donne che autonomamente sono riuscite ad ottenere un posto di lavoro.

Non solo: considerati i tre livelli sui quali si è voluto sviluppare la ricerca (interviste a donne, aziende ed associazioni), inizialmente si era pensato di intervistare quelle donne occupate nelle aziende e accolte dalle associazioni a cui avremmo somministrato il questionario, al fine di fornire un quadro organico sui punti di forza e sulle problematiche legate ai percorsi di orientamento lavorativo per straniere. Tuttavia, nel corso dell'indagine, ci si è resi conto che non sempre era possibile seguire questo metodo di campionamento, il quale richiedeva un coinvolgimento attivo, sia da parte dei referenti aziendali sia da parte degli operatori delle associazioni, nel creare un contatto con le donne.

Nel complesso, è stato grazie all'intermediazione delle associazioni (cfr. Capitolo 3) e del Centro per l'Impiego di Padova che abbiamo trovato le donne da intervistare; in un solo caso, il contatto è stato facilitato da un'azienda.

Tra dicembre 2005 e gennaio 2006, sono state intervistate 27 donne<sup>6</sup> provenienti dalla Nigeria (13), dalla Romania (2),

dall'Albania (2), dalla Moldavia (1), dal Camerun (1), dal Marocco (1), dal Congo (1), dal Benin (1), dalla Bolivia (1), dalla Cina (1), dalla Serbia (1), dall'Ucraina (1) e dalla Bulgaria (1). La fascia di età di queste donne è compresa tra i 18 e i 45 anni e il loro periodo di permanenza in Italia va da un minimo di 8 mesi ad un massimo di 17 anni.

Per quanto riguarda il grado di istruzione: 5 si sono laureate nel paese d'origine (una di queste ha preso un'altra laurea in Italia); 10 sono in possesso di un diploma di scuola superiore (ad un'undicesima mancano due anni per il conseguimento del medesimo); 5 hanno frequentato la scuola dell'obbligo nella nazione di provenienza mentre 1 ha ottenuto il diploma di scuola secondaria di primo grado in Italia. Fra tutte queste, 8 hanno frequentato, quasi sempre in Italia, un corso di formazione, il più delle volte finanziato dal Fondo Sociale Europeo, per cameriera ai piani (3), per parrucchieri e di taglio e cucito (1), per mediatori culturali (1), alberghiera (3). Infine, solo 5 di loro non hanno mai seguito alcun tipo di percorso scolastico. Relativamente alle esperienze lavorative di queste donne nel paese d'origine: 5 hanno dichiarato di non aver mai lavorato; 2 hanno lavorato come segretarie, come parrucchiere (3), come commesse (2), come sarte (2), 3 hanno lavorato in una fabbrica come operai e addette rispettivamente alla tintura di vestiti, alla produzione di quaderni e a quella di pane e biscotti, 3 nel campo della ristorazione come cameriere o aiuto cuoche. Altri tipi di occupazioni precedenti spesso esercitate nei propri paesi di provenienza emerse dall'indagine sono quelle di: insegnante (di lettere, di scuola materna, di francese, di arte), infermiera, conduttrice di taxi, giornalista, responsabile di un'azienda farmaceutica, imbianchina, illustratrice di libri per bambi-

<sup>6</sup> Per un'informazione sintetica sulle caratteristiche delle intervistate cfr. Appendice..

ni, raccoglitrice di prodotti agricoli, titolare di un negozio di abbigliamento.

Attraverso le interviste, strutturate, si è voluto inoltre indagare su: aspettative di lavoro all'arrivo in Italia; tipologie di attività svolte (anche in nero), compreso il lavoro attuale e canali attraverso cui si sono trovate tali occupazioni; aspetti che piacciono oppure no del lavoro che la donna sta svolgendo; elementi che l'intervistata considera importanti nel lavoro; aspettative di occupazione futura ed, infine, una valutazione sull'eventuale percorso lavorativo seguito.

Quasi tutte le interviste sono state registrate (non tutte le donne si sentivano a loro agio a parlare davanti ad un registratore) ma non sbobinate. I colloqui, della durata di 30 minuti circa ciascuno, si sono tenuti nelle case di accoglienza per donne straniere, nelle associazioni che si occupano di inserimento socio-lavorativo per immigrate e presso il Centro per l'Impiego.

Le interviste si sono svolte in lingua italiana salvo, poi utilizzare quella inglese quando sono sorti problemi di comprensione da parte delle donne; nella maggioranza dei casi, ciò è avvenuto con quelle di origine nigeriana. Durante un'intervista con una ragazza cinese ci sono stati grossi problemi di lingua poiché lei non sapeva molto bene l'italiano e nulla di inglese; con l'aiuto di un dizionario cinese-italiano si è riusciti a raggiungere un livello di comprensione soddisfacente.

In alcuni casi, la difficoltà di comunicazione non era tanto dovuta a differenze linguistiche quanto concettuali: ad esempio, alla domanda: "Cosa pensi o come vorresti fosse il tuo lavoro nel prossimo futuro?" moltissime donne nigeriane non sapevano rispondere non capendo completamente la

possibilità di pianificare la vita lavorativa per il futuro, oltre a dare l'impressione che mai avessero contemplato l'idea di svolgere un'attività diversa da quella in cui erano occupate.

Non avendo ben chiaro il concetto di futuro così come è inteso nella società occidentale, viene da sé che queste donne manchino di progettualità. Molte nigeriane intervistate, inoltre, avevano difficoltà ad esprimere quali fossero per loro le cose importanti nel lavoro: l'impressione dell'intervistatrice è che non riuscissero a distinguere i diversi aspetti significativi del lavoro stesso.

### IL LAVORO IN ITALIA

Quando sono arrivate in Italia alcune (17) delle donne intervistate avevano aspettative di trovare un particolare tipo di lavoro. Altre, invece, dichiarano di essere già convinte di accontentarsi di svolgere qualunque tipo di attività (5) o, addirittura, non aver pensato precedentemente al lavoro (5):

*"Non sono arrivata per cercare lavoro, sono dovuta fuggire dal mio paese per motivi politici; ero una giornalista e sono arrivata in Italia incinta, come rifugiata politica"; "Sono venuta in Italia con il ricongiungimento familiare, pensavo di poter andare a scuola per finire i miei studi. Poi mi sono resa conto che era impossibile e che dovevo lavorare"; "Non pensavo di dover lavorare perché sono arrivata in Italia con il ricongiungimento familiare e in Camerun non ci sono possibilità di lavoro. Poi ho capito che era necessario lavorare".*

La maggior parte delle donne che provengono da Paesi in cui il lavoro femminile è considerato ancora un'eccezione, al loro arrivo in Italia, o in altra nazione occidentale, con ricongiungimento familiare, molto spesso è stata costretta a trovarsi un'occupazione da svolgere parallelamente al lavoro di cura e domestico. È doveroso comunque sottolineare che non sempre è solo la necessità a spingere queste donne a cercare un lavoro: in alcuni casi è anche la prospettiva di una vita più autonoma, indipendente, a modello di quella della donna occidentale, possibilità che può non essere facilmente accettata in un nucleo familiare tradizionale: *“Volevo lavorare in un ristorante come cameriera ma mio marito non mi lasciava perché era geloso”*. A questo proposito, sono stati fatti numerosi studi (cfr. Decimo, 2005) sulle conseguenze che l'occupazione femminile comporta all'interno di una famiglia immigrata: nel momento in cui una donna emigra per raggiungere il marito nel paese di destinazione ed inizia qui un lavoro di tipo produttivo, le relazioni tra i componenti del suo nucleo familiare subiscono una riorganizzazione, quasi mai indolore, in termini di ruoli rivestiti all'interno della famiglia stessa.

Per quanto riguarda le donne che sono immigrate in Italia con un'aspettativa lavorativa, questa ultima o si è sviluppata in base a idee e proiezioni del tutto personali, formate cioè in base al desiderio di miglioramento, titolo di studio o occupazione nel paese d'origine:

*“Pensavo di trovare nel mio settore, tipo in aziende farmaceutiche”, “Pensavo di fare la mia professione cioè la pittrice”,* o si è creata sulla base dei racconti che i migranti portano con sé nei soggiorni in patria:

*“Mi avevano detto che si poteva trovare lavoro in fabbrica”;*

*“Pensavo di fare la venditrice ambulante perché potevo fare solo quello senza documenti”.*

Comunque ambedue le aspettative possono essere ricondotte a quello che viene definito come 'processo di socializzazione anticipatoria', meccanismo grazie al quale il potenziale migrante viene introdotto ai modelli di comportamento e agli stili di vita di consumo delle società verso cui ha intenzione di emigrare, destando una previsione di una vita migliore che, molto spesso, non corrisponde alla realtà.

I tipi di lavori che le donne intervistate pensavano di poter fare una volta arrivate in Italia sono: parrucchiera (2), infermiera (1), badante, baby-sitter o domestica (4), raccogliitrice di prodotti agricoli (1), operaia in fabbrica (2), venditrice ambulante (1), pittrice (1), barista (1), analista (1). Coloro che pensavano di fare l'infermiera e l'analista non hanno potuto svolgere la mansione per il mancato riconoscimento del titolo di studio: *“Non sapevo che non potevo lavorare col titolo di studio africano”;* *“Ho provato a fare il riconoscimento della laurea, ma richiede molto tempo e adesso non ne ho proprio. Ho provato anche a fare altri corsi FSE di biologia ma non mi accettavano perché non ho la cittadinanza italiana”.* *In alcuni casi, una laurea straniera può essere equiparata a quella italiana attraverso un'integrazione degli esami già sostenuti, procedimento che richiede tempo ma soprattutto molto denaro, che, nella maggioranza dei casi, un immigrato non dispone, costretto a rinunciare così alla possibilità del riconoscimento del titolo di studio.*

Di fatto, una volta giunte in Italia, le donne hanno trovato un'occupazione<sup>7</sup> come: badanti (4), addette alle pulizie<sup>8</sup> (8),

<sup>7</sup> Otto delle donne intervistate non hanno un passato lavorativo in quanto vittime di tratta. Fra queste, una è uscita dalla situazione di sfruttamento a 16 anni e, supportata da un'associazione di accoglienza, ha studiato per ottenere il diploma di scuola secondaria di primo grado.

cameriere (6), baby-sitter (2), aiuto cuoco (2), addetta alla mensa (1), tirocinio in un centro per disabili all'interno di un corso OSS (1), operaie generiche (8), magazziniera (1), insegnante di lingua albanese (1), cassiera di supermercato (1), lavapiatti (1), addetta ad un call centre (1), contabile, con modalità di stage finanziato da "Progetto Donna" (1), sarta (1), venditrice ambulante (1), grafica in tirocinio presso una galleria d'arte finanziato dal FSE.

Da questi dati è possibile desumere che i lavori a cui più facilmente possono accedere le donne straniere sono quelli che rientrano nel settore dei servizi<sup>9</sup>, seguiti da quelli in fabbrica come operaie. È significativo che le esperienze come insegnante, cassiera e addetta ad un call center si riferiscano alla stessa persona, laureata sia nel suo Paese che in Italia.

Tutte le esperienze sopra elencate hanno avuto durata breve, dimostrazione della realtà della precarietà lavorativa italiana, a cui sono esposti tutti, in modo particolare gli stranieri:

*"[...] quando trovo lavoro è sempre precario, per brevi periodi, così non posso mandare soldi ai miei figli in Nigeria".*

L'incertezza lavorativa ha una conseguenza diretta sulla possibilità di rinnovo del permesso di soggiorno, che non risulta facile con contratti precari e ampici.

Non tutte le donne che abbiamo intervistato attualmente stanno lavorando:

- 3 di loro hanno finito la stagione lavorativa come cameriere ai piani e generiche in cucina di alberghi, occupazione che avevano trovato dopo aver frequentato un corso specifico;

- un'altra ha concluso da poco uno stage in una fabbrica come operaia, senza essere poi assunta;
- due stanno frequentando un corso OSS, finanziato da un progetto provinciale;
- due stanno svolgendo i tirocini in ospedali come addette alle pulizie, finanziati da vari progetti;
- una donna pur avendo seguito il corso OSS per cameriera ai piani, non sta lavorando per maternità.

Le donne che invece hanno allo stato attuale un'occupazione sono

- coordinatrice di un reparto di cure in un albergo<sup>10</sup>;
- operaie<sup>11</sup>(6, di cui 3 assunte in seguito ad un periodo di tirocinio finanziato);
- addette alle pulizie in un'impresa (7, di cui 3 a seguito di uno stage finanziato); assistente ai clienti di un'azienda (assunta dopo un periodo di stage);
- cameriera in un albergo;
- addetta alla cassa di un call center;
- insegnante di inglese.

L'attivazione di corsi di formazione e/o stage da parte di Centri per l'Impiego e associazioni diviene un punto di partenza importante per trovare un'occupazione lavorativa più stabile e sicura, anche se, spesso, non garantisce una soluzione definitiva. Altri canali significativi attraverso cui le donne prese a campione hanno trovato lavoro sono: la rete amicale e parentale (6 casi), giornali di annunci come Portobello (2 casi), agenzie di lavoro temporaneo (3 casi, in due dei quali è stata fondamentale l'intermediazione di un'operatrice della casa di accoglienza che ospitava le donne). Ed è ai canali per cercare lavoro che si riferisce l'opinione, secondo noi interessante, di una donna:

*"Ho trovato lavoro grazie ad un annuncio su*

<sup>8</sup> Per addetta alle pulizie intendiamo sia all'interno di un'azienda che in una famiglia, come colf. Tuttavia, la maggioranza delle donne intervistate che hanno lavorato in questo settore, lo hanno fatto presso una ditta.

<sup>9</sup> A questo proposito, cfr. con quanto detto al paragrafo 1.2.

<sup>10</sup> Questo tipo di mansione le è stata affidata dopo aver svolto attività di receptionist, iniziata con modalità di stage a seguito di un corso FSE. L'intervistata ci racconta che "Progetto Donna" le ha finanziato l'esame della patente, senza il quale non avrebbe potuto svolgere questo lavoro.

*un quotidiano [...] ho saputo che alcune persone pagano per avere l'annuncio di lavoro prima che esca sulle riviste specializzate così è difficile trovare delle buone offerte di lavoro. Consulto i giornali in emeroteca perché se fai il conto si spendono 7 euro per comperare queste riviste. Non mi sono trovata bene nelle agenzie di lavoro temporaneo. Mi sembra che il Centro per l'Impiego adesso faccia un buon lavoro ma non quando sono arrivata in Italia (nel 2003)".*

È stato chiesto alle donne quali sono state le maggiori difficoltà che hanno incontrato durante la fase di ricerca del lavoro.

7 donne su 27 hanno risposto che la scarsa conoscenza della lingua italiana è stato un ostacolo all'assunzione. Sei donne hanno fatto riferimento alla loro condizione di straniere:

*"Ci sono tanti datori di lavoro che non accettano le persone di colore",*

e quindi ad un atteggiamento razzista dei possibili datori di lavoro nei loro confronti: *"Forse perché siamo stranieri e i padroni sono cattivi".*

Per altre donne, madri, la difficoltà più grande è stata quella di incontrare un lavoro che permettesse loro di conciliare i tempi di cura con quelli di produzione:

*"Avrei voluto lavorare in fabbrica ma non ho potuto perché ho un bambino da tenere".*

Altri tipi di difficoltà che sono emerse dalle interviste riguardano la mancanza di mezzi di trasporto propri e della patente di guida e quindi l'impossibilità di muoversi autonomamente; o la difficoltà di trovare alloggio che: *"non dà forza per trovare lavoro".* Un'altra difficoltà emersa si basa sulla mancanza di opportunità lavorative che offre il territorio, la cui causa è quindi contestuale

e colpisce stranieri e autoctoni indistintamente: *"Il fatto che c'è poco lavoro in giro"; "Ho fatto fatica trovare lavoro perché non c'è lavoro".*

Una intervistata, parlando di lavoro domestico, ha fatto riferimento alla vendita dell'occupazione che sappiamo molto frequente<sup>12</sup> tra migranti provenienti dai Paesi dell'Est: *"Le moldave non mi vendevano il lavoro perché sono rumena".*

Le donne che hanno trovato un'occupazione dopo aver seguito un percorso di inserimento lavorativo e che quindi sono state accompagnate durante la ricerca del lavoro non hanno vissuto in prima persona le difficoltà legate alla stessa:

*"Nessuna difficoltà perché le ragazze dell'Associazione hanno trovato il mio lavoro".* Ciò può implicare in alcuni casi poca consapevolezza da parte di queste donne dell'importanza dell'aver un lavoro e delle difficoltà incontrate per trovarlo. Tale impressione è stata riscontrata anche da alcuni datori di lavoro. A questo proposito si riporta la risposta di un responsabile delle risorse umane di un'azienda al quale era stato chiesto se esisteva, secondo lui, una differenza, in termini di rendimento ed atteggiamento, tra ragazze che si erano presentate alla ditta da sole e donne che erano state accompagnate da un operatore/trice di associazione: *"Sì, c'è una differenza in negativo nel senso che quelle arrivate da... sono meno preparate e meno pronte al lavoro. Le altre forse si sono rese forti dal fatto che hanno cercato lavoro da sole. Le prime non hanno colto l'opportunità che avevano, erano crude".*

<sup>11</sup> Una di queste lavora in nero.

<sup>12</sup> Per un approfondimento sul fenomeno della vendita del lavoro cfr C. Mazzacurati, *Il Blat: reti di solidarietà e reciprocità in trasformazione dall'Urss alla Russia post-sovietica, 2001-2002.*

### COS'È PIÙ IMPORTANTE NEL LAVORO

Alla domanda "Quali sono per te le cose importanti in un lavoro?" la maggioranza delle donne intervistate (17 su 27) ha risposto: *"L'ambiente, la relazione con gli altri colleghi, la comunicazione";*  
*"Un buon rapporto con il datore di lavoro e i colleghi";*  
*"La serietà delle persone con cui lavoro";*  
*"Il riconoscimento e rispetto da parte del datore di lavoro";*  
*"Un ambiente accogliente e socievole";*  
*"Lavorare bene, andare d'accordo con i colleghi";*  
*"Tranquillità con le persone con cui lavoro".*

La comunicazione, il rispetto e il riconoscimento da parte di superiori o colleghi risultano essere bisogni molto sentiti dalle donne intervistate. La maggior parte di loro ritiene che il rispetto della loro persona e dei diritti di lavoratrice sia l'elemento più importante nel lavoro: fattori come la realizzazione nel lavoro, la messa in pratica delle conoscenze pregresse, il fattore pecuniario risultano essere assolutamente secondari rispetto ad un ambiente tranquillo e rispettoso, che permetta di sentirsi accettate, ben volute ed apprezzate.

Questa priorità è interessante in quanto lascia trasparire la paura di queste donne di non riuscire ad integrarsi, ed essere accettate e rispettate. Molto probabilmente questo atteggiamento nasce anche da esperienze negative vissute in passato, come rifiuti di assunzione o discriminazioni sul luogo di lavoro, dovuti unicamente al fatto di non essere italiane:  
*"La cosa più importante per me è un ambiente accogliente, socievole (non mi*

*sento a mio agio se il capo mi sgrida, è scorbutico, si sente superiore)...".* E ancora:  
*"È importante che il datore tratti bene le persone: anche se uno sbaglia, spiegare con calma senza dire parolacce: così si impara. A me non è capitato ma so che succede..."*

D'altra parte queste risposte, permettono di comprendere anche il bisogno estremo di accettazione, riconoscimento, rispetto, che queste donne hanno.

Diversamente invece da quanto si tenda ad immaginare, poche donne (8) hanno citato "i soldi" come aspetto importante del loro lavoro...  
In genere l'aspetto economico è visto dalle intervistate come un fattore importante, ma non unico e primario:

*"La cosa importante per me è andare d'accordo con i colleghi. Inoltre, avere uno stipendio giusto, in base alle ore che fai..."*  
*"Le cose importanti sono i soldi, l'ambiente, i colleghi".*

Solo poche donne (2) hanno citato il fattore economico come lo scopo del loro lavoro:  
*"La cosa più importante è guadagnare tanti soldi".*  
*"È importante che il lavoro mi dia la possibilità di comperare le cose, di vivere..."*

Solo 3 donne ritengono che la cosa più importante nel lavoro sia fare un lavoro è che piace, che potenzi i propri interessi, che permetta di "realizzarsi" e di stare bene.  
*"La cosa importante del lavoro che ti dà gioia e che quindi fai con piacere, senza arrabbiarti. Ad esempio, lavorando in hotel, la gente è gentile con te se tu fai il lavoro con gioia, sorridendo..."*

## CAPITOLO 2

*“Importante che mi piaccia il lavoro, che mi dia la possibilità di esprimermi”.*

*“La cosa importante del lavoro è che ti permetta di cambiare aria e mentalità, di imparare e vedere cose nuove...”*

Evidentemente, considerate le difficoltà di inserimento, le aspirazioni di realizzazione nella maggioranza dei casi vengono accantonate, in quanto il bisogno di avere una qualsiasi occupazione è più forte.

Alcune donne (3) considerano la sicurezza come l’aspetto fondamentale del lavoro: l’aver un contratto a tempo indeterminato è visto da alcune come una garanzia di stabilità, che oltre a permettere di avere un’entrata costante, risolve anche la problematica del rinnovo del permesso di soggiorno.

Un altro aspetto, che riguarda soprattutto quelle donne che stanno studiando per diventare operatrici socio-sanitarie (2), è il sentirsi utili, l’aiutare persone che hanno bisogno.

### COSE CHE PIACCIAMO E NON PIACCIAMO NEL LAVORO ATTUALE

#### COSE CHE PIACCIAMO

Due delle donne intervistate non hanno risposto alle prime due domande, in quanto non stanno attualmente lavorando.

Quasi la metà delle donne intervistate afferma che ciò che piace maggiormente del loro lavoro è il contatto con il pubblico, la relazione con la gente, il rapporto umano che si instaura.

Questo vale soprattutto per quelle donne intervistate che stanno studiando per diventare operatori socio-assistenziali professionali (3) e che evidentemente apprezzano soprattutto l’aspetto umano del loro lavoro. A tal proposito, una signora camerunese dice: *“mi piace sentirmi utile; mi piace questo lavoro perché essendo camerunese conosco bene gli anziani e i disabili. Mi mancava il contatto con gli anziani che in Camerun avevo”*, o ancora, una signora nigeriana:

*“Mi piace assistere i vecchi perché sembrano dei bambini!”*. E ancora:

*“Mi piace la relazione con la gente: l’umanità richiesta per soddisfare i bisogni primari della gente...”*.

In realtà, dalle interviste emergono anche gli aspetti ‘difficili’ di questo tipo di lavoro:

*“Fare l’addetta all’assistenza è un lavoro molto pesante, inoltre in un lavoro di relazione ci sono persone che non accettano gente di colore, soprattutto le persone anziane...”*

Tuttavia, anche altre intervistate che svolgono lavori diversi, come insegnante, cameriera, guardarobiera, receptionist in hotel, pulizie, concordano nel ritenere il contatto con la gente, o la possibilità di conoscere persone nuove, l’aspetto che più dà piacere nel loro lavoro.

Alcune persone (8) affermano che a loro piace tutto del loro lavoro, e a due piace il lavoro in sé, o meglio il fatto di lavorare, in quanto:

*“qualunque lavoro mi piace, basta lavorare”*.

Altre (3) sostengono che provano soddisfazione a mettere in pratica nel lavoro ciò che hanno studiato nel paese d’origine (ad esempio all’università), o in Italia (soprattutto durante corsi professionali).

Una signora marocchina laureata in biologia nel paese d'origine, ad esempio, in seguito ad un corso di tre mesi per receptionist e ad un periodo di stage in un albergo ad Abano, è stata assunta dallo stesso albergo con mansione di assistente ad un dottore che si occupa delle cure:

*“Mi piace il fatto che metto in pratica un po' la mia esperienza scientifica, ad esempio quando i clienti mi chiedono informazioni sulle proprietà del fango”.*

Un'altra signora nigeriana che ha svolto un corso FSE per cameriera ai piani afferma: *“Del lavoro di cameriera ai piani mi piace il fatto che ho studiato per questo, e quindi mi sento più competente rispetto ad un lavoro in fabbrica...”*

### COSE CHE NON PIACCONO

Per quanto riguarda gli aspetti che non piacciono del proprio lavoro 8 donne affermano che non c'è niente che non piaccia, che va tutto bene.

In realtà, queste stesse donne che sembrano non avere problemi nel lavoro attuale, alla domanda sulle aspettative di lavoro future, esprimono una gran voglia di svolgere dei lavori totalmente diversi da quello che stanno realmente facendo. Il bisogno di avere un lavoro, e la felicità di averne uno, sembra perciò, ancora una volta, più forte di qualsiasi dubbio o lamentela o insoddisfazione riguardante l'occupazione attuale.

Diverse donne (5) hanno espresso la preoccupazione per l'orario di lavoro incompatibile con i tempi della famiglia e soprattutto dei figli:

*“L'orario non è compatibile con la mia famiglia (ho una figlia di tre anni): in teoria dovrei lavorare dalle 5 alle 13, in realtà esco ogni*

*giorno alle 19, perché c'è tanto lavoro. Questo tuttavia mi dà soddisfazione, anche perché mi pagano tanto...”*, *“siccome lavoro di pomeriggio e sera non posso vedere tanto la mia bambina...”*

e una signora che lavora come cameriera ai piani:

*“lavoro troppe ore: dalle 7 alle 19”.*

Le lamentele provengono anche dal fronte opposto, e cioè da chi vorrebbe invece lavorare di più (2 donne che svolgono un lavoro di pulizie, con turni di tre ore), da chi ha un contratto di apprendistato e quindi guadagna poco (1), da chi soffre per un contratto precario e cioè a tempo determinato (2).

Anche il fatto di non riuscire ad utilizzare appieno le proprie capacità viene nominato da tre donne come aspetto negativo del proprio lavoro: una ragazza albanese laureata in lingue che lavora in un'azienda come addetta al 'customer service' dice:

*“Non posso utilizzare appieno le mie capacità perché parlo poco in inglese e quindi non mi sento molto gratificata”;*  
un'altra ragazza moldava: *“Fare la cameriera non è il sogno della mia vita...”*.

Ai fini di monitorare i diversi modelli di inserimento lavorativo per donne straniere presenti sul territorio, le difficoltà nella ricerca del lavoro e i punti di forza e di criticità dei modelli, sono state intervistate **20 realtà** operanti sul territorio di Padova e Provincia. Si è trattato principalmente di associazioni Onlus, cooperative sociali di tipo A e B, sportelli di orientamento al lavoro (gestiti dal Centro per l'Impiego di Padova, sindacati, associazioni di categoria e associazioni), che si occupano principalmente, o in alcuni casi marginalmente, di inserimento lavorativo di donne straniere.

Le interviste sono state somministrate a realtà di Padova e del territorio: sono state interpellate anche associazioni operanti nei comuni di Cadoneghe, Albignasego, Fossò, S. Pietro in Gu e Vigonza.

I questionari erano rivolti principalmente agli operatori responsabili dell'inserimento lavorativo, tuttavia in molti casi sono stati sottoposti ai coordinatori o agli educatori delle strutture.

Il questionario è formato da 18 domande volte a comprendere l'organizzazione, la storia, gli obiettivi del servizio, le peculiarità del modello di inserimento, le difficoltà, i risultati ottenuti, i punti di forza e di debolezza, ed eventuali proposte ai fini di monitorare la pratica degli inserimenti lavorativi.

Di seguito viene riportato lo schema del questionario utilizzato:

- sesso dell'intervistato
- età
- ruolo professionale all'interno del servizio
- descrizione del servizio offerto
- da chi è gestito il servizio (ente pubblico o privato)

- natura dell'associazione
- data di inizio dell'attività
- descrizione sintetica degli obiettivi del servizio
- problematiche presentate dalle donne inserite in struttura (tipo di utenza)
- l'inserimento lavorativo è successivo ad un periodo di formazione?
- durata standard dei percorsi di inserimento lavorativo
- durata effettiva dei percorsi di inserimento lavorativo
- modello di inserimento lavorativo (tappe essenziali)
- quali occupazioni vengono cercate?
- quali occupazioni realmente si trovano?
- quali difficoltà si incontrano più frequentemente durante la fase di ricerca di lavoro?
- quali modifiche sono state apportate al modello di base durante le fasi di applicazione?
- quali sono i punti di criticità ancora presenti nel modello?
- quali i punti di forza?

Vengono di seguito riportati i dati principali emersi da una rielaborazione delle interviste.

### DATI SUGLI OPERATORI INTERVISTATI

Gli operatori intervistati sono stati prevalentemente donne (15 su 20), appartenenti ad una fascia di età molto varia (in media 35 anni): ricoprono un ruolo di coordinatore del servizio o di responsabile dell'inserimento lavorativo.

Le realtà intervistate sono in prevalenza associazioni Onlus; sono stati poi intervistati

# ENTI CHE SI OCCUPANO DI INSERIMENTO LAVORATIVO DI DONNE MIGRANTI NELLA PROVINCIA DI PADOVA

sei “sportelli” e cinque cooperative. Si tratta di realtà alquanto giovani (in media nate attorno all’anno 2000, eccetto due nate negli anni ‘80) e sono gestite da enti privati (eccetto uno sportello all’interno del Centro per l’Impiego di Padova e un’associazione).

## TIPO D’UTENZA, SERVIZIO OFFERTO E OBIETTIVI

Tutti i servizi intervistati aiutano in vari modi donne straniere: si tratta per la maggioranza di donne che necessitano di essere accompagnate nella ricerca del primo lavoro (o del secondo, nel caso ad esempio delle badanti: *“le badanti, una volta regolarizzate, cercano un lavoro nuovo con un orario normale perché si sentono sfruttate”*), che spesso necessitano di soldi da mandare a casa dove risiede ancora la loro famiglia, spesso in Italia da qualche anno, con figli piccoli a carico, con una scarsa conoscenza dell’italiano e inconsapevoli di questa mancanza: ciò che può essere definita “schiavitù culturale”.

Questa tipologia di donne si rivolge principalmente agli sportelli di orientamento al lavoro, strumento di grande aiuto, che presuppone tuttavia un certo grado di autonomia e organizzazione dell’utente.

Dai questionari risulta che vi è tuttavia anche un altro tipo di target di donne a cui molte altre associazioni si rivolgono: si tratta di donne straniere vittime di tratta, per le quali, secondo l’art. 18 del T.U. sull’immigrazione, è previsto, in seguito alla denuncia della ragazza, l’accoglienza in comunità e un percorso di inserimento socio-lavorativo.

Molte realtà intervistate rientrano in questa categoria di comunità, laboratori, cooperative che operano attraverso un percorso di sostegno e autonomia dal punto di vista abitativo, legale, lavorativo, di questa particolare tipologia di utenza.

Altre associazioni si occupano invece unicamente di mamme con bambini (in genere attraverso strutture d’accoglienza), donne vittime di abuso sessuale e maltrattamento intrafamiliare, minori non accompagnate, donne segnalate dagli assistenti sociali in quanto particolarmente bisognose di sostegno ed accompagnamento al lavoro.

La maggior parte delle associazioni intervistate ha come obiettivo l’inserimento socio-lavorativo delle utenti, all’interno di un percorso di accompagnamento che le porta all’autonomia; la maggior parte di queste associazioni gestisce anche delle strutture d’accoglienza (pronta, prima e seconda accoglienza).

Tre associazioni intervistate hanno come particolari obiettivi il sostegno alla mamma, e l’accoglienza e la protezione del minore.

Gli obiettivi dei servizi di sportello intervistati sono principalmente quello di permettere l’incontro domanda-offerta di lavoro e facilitare l’inserimento lavorativo di donne; da segnalare anche l’obiettivo di *“promuovere la partecipazione delle cittadine in modo da essere più occupabili sul territorio, per farle uscire dall’isolamento, che non aiuta di certo l’inserimento”*.

Altri sportelli si pongono come obiettivi unicamente l’ascoltare, l’informare e l’orientare sul territorio.

### MODELLO DI INSERIMENTO LAVORATIVO E DURATA

Il dato più rilevante che emerge da un confronto tra i diversi modelli di inserimento lavorativo relativi alle realtà intervistate, è la grande importanza data ad un periodo di formazione, quale presupposto indispensabile per una reale integrazione della persona nel territorio ed in un ambiente lavorativo.

La maggioranza delle realtà intervistate si occupa primariamente di inserire le proprie utenti in corsi di alfabetizzazione, in scuole per ottenere la licenza elementare, media o superiore.

Sono inoltre ritenuti di grande utilità i corsi professionalizzanti, come quelli finanziati dal FSE, organizzati dalle Agenzie Interinali (ad es. corsi di informatica, per fare la cassiera o il verniciatore), o da Associazioni (es. corso di cucito o per badanti). Come afferma un'operatrice di una casa d'accoglienza per mamme:

*"Nel tempo si è cercato di rivolgersi sempre più all'esterno per cercare corsi di formazione importantissimi per le donne prima di iniziare un lavoro vero e proprio"*

o ancora un'altra operatrice:

*"L'obiettivo per il 2006 è far ottenere il diploma di III media a chi è in grado".*

In molti casi, la scolarizzazione o la formazione professionale esterna all'associazione o comunità è quindi concepita come la prima fase del modello di inserimento socio-lavorativo.

In altri casi, invece, (ma si tratta di una netta minoranza), la formazione al lavoro viene organizzata anche all'interno della struttura. Si tratta di laboratori di "formazio-

ne umana", o in altri casi di laboratori di formazione al lavoro dove le persone inserite svolgono lavori di assemblaggio, affiancati ad attività creative, sostegno psicologico e corsi di italiano. In questo caso, come nel caso delle cooperative,

*"la formazione serve principalmente per insegnare loro i ritmi lavorativi, ad essere presenti, a rispettare gli orari e le regole del lavoro, la pulizia della persona".*

Un'altra associazione ha attivato al suo interno due laboratori, retribuiti, di stiratura e giardinaggio, con lo scopo di toglierle dall'apatia: dai laboratori si è ottenuto: senso della puntualità, il saper sottostare ad un ordine, capire che è necessaria una resa qualitativa.

*"Il progetto funziona. Ci siamo accorte che non c'era il senso del lavoro, della fatica, né dell'attenzione verso gli strumenti di lavoro: per questo è stata imposta una tassa per chi rompe gli strumenti di lavoro".*

In generale, il modello di inserimento lavorativo prevede per molte associazioni e sportelli, un periodo di formazione e orientamento ai fini di permettere una ricerca autonoma dell'occupazione:

*"Si accompagnano le donne in agenzia una volta, poi si mandano da sole, si insegna come si gestisce un colloquio di lavoro, come scrivere un curriculum",* o ancora, come afferma la responsabile di uno sportello di orientamento al lavoro per donne:

*"Non facciamo incontro domanda-offerta, ma diamo strumenti per trovare lavoro autonomamente, attraverso la partecipazione della donna ad un'ampia rete socio-economica. Alcune volte vengono fornite liste di aziende o associazioni interessanti per la persona per fornirle un'alternativa di metodo*

# ENTI CHE SI OCCUPANO DI INSERIMENTO LAVORATIVO DI DONNE MIGRANTI NELLA PROVINCIA DI PADOVA

*nella ricerca del lavoro, e creare nuovi contatti attraverso un'attivazione personale".*

Alcuni operatori poi, si attivano personalmente ai fini di trovare un'occupazione per le utenti: si tratta molto spesso di un'attivazione "informale", basata sul passaparola, sulle offerte di lavoro che si trovano sulle bacheche nelle parrocchie, o su ricerche in internet, su riviste specializzate (come "Portobello" o "Il lavoro"), o presso i Centri per l'Impiego.

In molti casi, tuttavia, per effettuare un reale inserimento lavorativo, quasi la metà delle associazioni intervistate fa riferimento ai laboratori di formazione descritti sopra, soprattutto nel caso di utenti particolarmente "difficili" (scarsa conoscenza della lingua e conoscenza del territorio, scarsa esperienza lavorativa).

Solo in pochi casi si ricorre allo strumento dello stage aziendale per facilitare l'inserimento lavorativo. Lo stage prevede un periodo di circa tre mesi di formazione in azienda, durante il quale la ragazza può effettivamente lavorare in un reale ambiente di lavoro, costantemente monitorata da un tutor (facilitatore aziendale), con lo scopo primario di mediare eventuali problemi e conflitti. L'inserimento nel mondo del lavoro si attua quindi gradualmente, attraverso un accompagnamento/affiancamento costante, fino all'ottenimento di un lavoro, e anche nelle fasi successive.

La durata dei percorsi è molto varia e flessibile rispetto ai diversi casi (*"dipende se ha figli e dalle caratteristiche personali"*): in media tuttavia si tratta di otto - nove mesi di percorso.

## IL LAVORO CERCATO E QUELLO TROVATO

Nella maggioranza dei casi, le occupazioni cercate corrispondono a quelle che sono effettivamente disponibili: tutti gli operatori intervistati concordano sul fatto che è possibile inserire questo target di donne straniere solo in posti di lavoro di bassa qualifica: addette alle pulizie (in famiglie, in alberghi o in imprese di pulizia), operaie generiche, nell'ambito della ristorazione.

È importante anche sottolineare come per le donne provenienti dai paesi dell'est o dai paesi sudamericani, sia più semplice inserirsi anche come badanti, addette all'assistenza, baby-sitter, infermiere, parrucchiere, bariste, cameriere, addette alla vendita (commesse, cassiere). Questo è dovuto principalmente a una scolarizzazione più alta rispetto alle donne africane (si pensi soprattutto alle donne nigeriane), a una conoscenza migliore della lingua italiana, e ad una minore discriminazione razziale nei loro confronti rispetto alle persone di colore.

Da alcuni operatori viene messa in evidenza la problematica dei titoli di laurea conseguiti all'estero e non riconosciuti in Italia:

*"I lavori cercati e trovati sono sempre di basso livello, come cameriera, operaia; questo succede nonostante le alte qualifiche (lauree) a causa dei tempi e dei costi di conversione dei titoli. L'unico accordo esistente è con la Romania, per il titolo di infermiera, che viene quindi riconosciuto in Italia ed è così facilmente collocabile in Italia".*

A causa della diversa preparazione scolastica, si verifica quindi una differenza di aspettative strettamente correlata alla nazio-

nalità: mentre le donne con bassa scolarizzazione, si adattano a svolgere qualsiasi lavoro, per le donne con un titolo di studio, l'aspettativa (e spesso la conseguente frustrazione) è più alta:

*“Le occupazioni cercate si collocano sempre su un gradino superiore al lavoro precedente: se erano badanti cercano un lavoro solo diurno, se lavoravano nelle pulizie, cercano lavoro in fabbrica, se lavoravano in fabbrica vogliono tentare una riattivazione delle competenze precedenti, come la laurea. In realtà, il più delle volte, le occupazioni realmente trovate sono di livello basso”.*

A questo riguardo, è importante riportare l'attenzione sull'importanza dei corsi di formazione professionale e degli stage aziendali, sia per le donne con un'alta scolarizzazione, sia per quelle con bassa scolarizzazione.

Si è notato che la laurea nel paese d'origine non garantisce, né facilita, un inserimento lavorativo in Italia, nemmeno di basso livello. I corsi professionalizzanti permettono a molte donne di ottenere una qualifica riconosciuta in Italia, rimettere in gioco conoscenze pregresse, fare esperienza in azienda attraverso lo stage, e di trovare in seguito un lavoro qualificato, relativo al campo di studi, (il più delle volte all'interno dell'azienda dove hanno svolto lo stage). Si è notato che questo periodo di formazione risulta risolutivo ai fini dell'assunzione, spesso dopo mesi o anni di ricerca di lavoro priva di risultati.

Un corso di formazione è ugualmente valido per persone con bassa scolarizzazione (chiaramente si tratta di corsi di basso livello, come “cameriera ai piani”), in quanto permette di acquisire una conoscenza specifica, da applicare nel lavoro, e, attraverso lo stage, permette di fare esperienza ed entrare nel mondo del lavoro.

### DIFFICOLTÀ INCONTRATE NELLA RICERCA DEL LAVORO

Alla domanda “Quali sono le difficoltà si incontrano durante la ricerca di lavoro?”, gli operatori intervistati sono stati per lo più concordi per quanto riguarda alcuni elementi forti; vi sono stati però anche delle interessanti sottolineature di aspetti particolari.

Le difficoltà principali, che quasi tutti gli intervistati hanno menzionato, sono state:

- La discriminazione, la diffidenza, i pregiudizi da parte dei datori di lavoro, nei confronti delle persone extracomunitarie, (soprattutto per quanto riguarda le donne di colore, nigeriane nel nostro caso, molto meno per le donne rumene, moldave, ecc.);
- La scarsa conoscenza della lingua italiana.

Vi sono però altri elementi che alcuni intervistati hanno messo in evidenza:

- La scarsa esperienza di lavoro;
- La crisi del mercato del lavoro italiano;
- La difficoltà nella “*conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di cura o meglio degli orari di asilo del/i figlio/i*”;
- I titoli di studio non riconosciuti in Italia;
- La difficoltà nel raggiungere il posto di lavoro (mancanza di un mezzo proprio);
- Una “*tendenza ad emarginare gli extracomunitari dal punto di vista contrattuale (molti datori di lavoro preferiscono farli lavorare in nero)*”.

Analizziamo ora più approfonditamente alcune problematiche:

#### La discriminazione, la diffidenza, i pregiudizi.

Molto spesso questo tipo di atteggiamento può essere spiegato come una paura verso il diverso, come un rifiuto del diverso,

<sup>13</sup> Si veda, a tal proposito, il Capitolo 1, riguardante interviste ad aziende con personale femminile.

## ENTI CHE SI OCCUPANO DI INSERIMENTO LAVORATIVO DI DONNE MIGRANTI NELLA PROVINCIA DI PADOVA

come un voler preservare gli interessi degli italiani (“c’è tanta gente italiana senza lavoro”). In molti casi tuttavia, questo atteggiamento che potrebbe essere definito razzista, nasce come reazione in seguito ad esperienze pregresse negative:

*“Molte lasciano il lavoro da un giorno all’altro senza dare il preavviso di licenziamento”, “molte ragazze hanno un atteggiamento sbagliato in quanto ritengono che tutto sia loro dovuto”;*

*“Molti stranieri non hanno senso di responsabilità e nemmeno il senso di partecipazione, nel senso che sviluppano un rapporto di antagonismo con il datore di lavoro”:*

*“Hanno una cultura del lavoro diversa dalla nostra”;*

*“Vi sono difficoltà culturali rispetto gli orari e i ritmi occidentali a cui fanno fatica ad abituarsi”.*

Interessante è notare che questi commenti non vengono fatti dai datori di lavoro, quanto dagli operatori stessi, i quali, quotidianamente, si confrontano con questa reale diffidenza da parte delle aziende “scottate” da esperienze negative passate (maternità frequenti, mancanza di costanza nel lavoro, e cioè ritorni frequenti al paese d’origine, spesso senza preavviso, scarsa conoscenza delle regole di un ambiente lavorativo, mancanza di rispetto degli orari, ecc<sup>13</sup>), e che riconoscono una reale ‘diversità’ delle tradizioni, abitudini, cultura delle loro utenti rispetto la cultura italiana.

È doveroso sottolineare tuttavia, che molti responsabili di aziende che hanno assunto personale femminile straniero, molte volte, accanto alla lamentela che riguarda gli extracomunitari, precisa che spesso anche gli italiani non si comportano correttamente, soprattutto se giovani apprendisti (“lasciano

*il lavoro dopo poco, sono svogliati, non hanno voglia di lavorare, non sono affidabili”).*

Risulta quindi da quest’analisi, che i motivi di discriminazione nei confronti delle persone straniere, non sempre nascono da un atteggiamento razzistico di chiusura verso il diverso. Emerge che diverse aziende hanno assunto personale straniero ed in seguito a fatti sgradevoli, spesso legati alla differenza di cultura, abitudini, ritmi, bisogni, hanno deciso di assumere solo personale italiano (o in molti casi di nazionalità diverse da quelle già “sperimentate”)<sup>14</sup>.

Uno degli scopi delle associazioni di inserimento lavorativo è, a nostro avviso, anche questo: aiutare a scardinare stereotipi o generalizzazioni, porre l’attenzione sulla singola persona, facilitare un avvicinamento al mondo del lavoro italiano di persone che provengono da realtà completamente diverse (attraverso orientamento al lavoro, informazione sul territorio, abitudine al rispetto di orari e ritmi, ecc.). A tal proposito, un’operatrice intervistata afferma che:

*“Quelle donne che svolgono il percorso presso un laboratorio di formazione al lavoro sono avvantaggiate”, per quanto riguarda l’acquisizione dei ritmi, orari, rispetto delle regole, ecc.*

Da sottolineare anche l’importante figura del facilitatore culturale, che viene citata solo da alcune realtà intervistate:

*“La difficoltà principale è il superamento dell’impatto culturale con i datori che hanno paura di certe nazionalità (dipende dalle esperienze che hanno avuto). Per questo è importante la figura del facilitatore culturale che media fra datore e dipendente. Sarebbe auspicabile questa figura fin dal tirocinio per garantire l’assunzione futura”.*

<sup>14</sup> Ad esempio, si pensi che per certe tipologie di occupazioni (come ad esempio, nella ristorazione, soprattutto per quanto riguarda i fast food) sono molto richiesti giovani apprendisti provenienti dalle Filippine, Cina, Pakistan, in quanto sono considerati grandi lavoratori, veloci, corretti, rispettosi. Per quanto riguarda le donne africane il luogo comune più diffuso le stigmatizza come lente, poco rispettose, e poco responsabili. Le donne dell’est danno in genere più affidamento, anche se certe aziende dove magari una ragazza rumena ha abbandonato il lavoro per tornare nel proprio paese, vogliono lavorare sono con donne africane, perché ritenute grandi lavoratrici. È chiaro da questi esempi, che i luoghi comuni, in quanto tali, non tengono conto delle reali diversità da persona a persona all’interno di una stessa nazionalità.

### La scarsa conoscenza della lingua italiana.

Anche questo fattore è citato da quasi tutti gli intervistati: la lingua, come fattore di integrazione, comprensione, comunicazione, è essenziale, oltre che per una vita rispettabile e rispettata nel nostro paese, anche in un ambiente lavorativo, seppur di bassa qualifica.

Il problema si pone soprattutto con le donne provenienti da paesi come la Nigeria: molte sono analfabete o semi-analfabete, la preparazione di chi ha studiato è nettamente inferiore rispetto alla preparazione italiana, essendo di madrelingua inglese l'apprendimento della lingua italiana non risulta immediato.

L'incapacità di utilizzare propriamente la lingua italiana di molte donne, preclude loro la possibilità di lavori diversi da quello di operaia, addetta alle pulizie, addetta all'assistenza, colf. In alcuni casi, la difficoltà con la lingua italiana si riscontra anche in questi tipi di lavoro, in quanto la comprensione del linguaggio tecnico, la necessità di contare o scrivere (anche poche parole, ad esempio su una bolla di spedizione), la necessità di usare strumenti di misurazione, fino all'elementare leggere la data o l'orario del proprio turno su una tabella, sebbene operazioni ritenute comunemente semplici, possono rappresentare scogli difficilmente superabili, e impedimenti gravi ai fini di un inserimento lavorativo.

Diversa è invece la situazione per le persone provenienti dall'est Europa o dal Sud America, le quali in genere non hanno grosse difficoltà a leggere e comunicare in italiano: in alcuni casi conoscono la lingua italiana già prima del loro ingresso e il più

delle volte possiedono un'alta scolarizzazione (e quindi un'abitudine e un metodo di studio simili ai nostri), che facilita lo studio dell'italiano come seconda lingua.

### La scarsa esperienza professionale.

Con questa espressione ci si riferisce principalmente all'esperienza maturata in Italia: vi sono infatti molti casi di persone laureate nel paese d'origine, con esperienze anche lunghe di lavori altamente qualificati (in banche, ospedali, scuole), che non vedono riconosciuti i loro titoli, e faticano a trovare un'occupazione, al pari di persone che non hanno alcuna esperienza.

Considerando quindi le esperienze lavorative in Italia, il problema della mancanza di esperienza, del *"curriculum sterile"*, *"dei percorsi spezzati (brevi lavori per brevi periodi)"*, accomuna molte donne straniere, che sentono questa instabilità come un pericolo e un fattore di insicurezza, paura, preoccupazione.<sup>15</sup>

A tal proposito, è interessante riportare questo intervento, fatto da un operatore di uno sportello di incontro-domanda lavoro e formazione: *"Una grossa difficoltà nella ricerca del lavoro è la mancanza di formazione professionale che garantisca l'inserimento lavorativo; sarebbe necessario convincere le persone che è necessaria la formazione; se vi fossero dei corsi che assicurano l'inserimento lavorativo le straniere lo farebbero"*.

Soprattutto le donne africane faticano ad accettare (razionalmente, e a causa di un fattore economico, in quanto la borsa di studio arriva alla fine) un periodo lungo (4-5

<sup>15</sup> Si veda, a tal riguardo, il capitolo 2 sulle donne.

# ENTI CHE SI OCCUPANO DI INSERIMENTO LAVORATIVO DI DONNE MIGRANTI NELLA PROVINCIA DI PADOVA

mesi) di formazione, se non garantisce un lavoro sicuro al termine.

Il ruolo degli operatori, come è emerso dalle interviste, è anche quello di sensibilizzare le utenti in questo senso, aiutandole, motivandole e supportandole in questi percorsi di formazione, in alcuni casi indispensabili ai fini di trovare un'occupazione stabile.

Ecco nuovamente in primo piano la necessità della formazione professionale che dia un titolo, una specializzazione, un'esperienza e un canale preferenziale per entrare nel mondo del lavoro (attraverso lo stage). Altro elemento che emerge dalle interviste, è la difficoltà di inserire persone extracomunitarie in corsi professionalizzanti a causa della mancanza di titolo di studio, o della mancanza di riconoscimento dello stesso: i corsi preparati ad hoc per stranieri, infatti, per i quali il titolo di studio non è previsto, sono una percentuale molto bassa rispetto alla totalità dei corsi promossi.

## **Punti di forza e criticità dei percorsi di inserimento lavorativo.**

Alla domanda "Quali sono i punti di forza e le criticità del vostro modello?" tutte le associazioni intervistate hanno risposto, eccetto una sola cooperativa che ha affermato di non avere nessuna criticità.

È interessante analizzare le risposte, soprattutto al quesito relativo ai punti di "debolezza", perché solo analizzando le problematiche e le carenze espresse dagli operatori (parallelamente alle considerazioni fatte dalle donne seguite e dalle aziende), è possibile elaborare delle proposte utili per l'organizzazione di percorsi futuri.

Cominciamo tuttavia dai punti **di forza**. La maggioranza degli operatori intervistati ha indicato come punto di forza *"L'attenzione alla persona", "Il tentativo di aiutare le persone", "Il contatto umano"*.

Quest'attenzione all'individualità si esplicita il più delle volte in *"elasticità, duttilità, flessibilità dei percorsi"*, tarati di volta in volta in base alla persona in questione (per quanto riguarda i tempi del percorso, il tipo di aiuto dato, ecc.).

In altri casi l'attenzione alla persona si realizza attraverso:

*"Un supporto psicologico, per farli uscire dall'isolamento";*

*"L'ascolto della persona e la condivisione dei problemi";*

*"Il fatto stesso che una educatrice si prende cura di una sola donna, permette di riconoscere le sue competenze, valorizzare le sue risorse. Vivono un momento di passaggio importante che si conclude con l'indipendenza economica, che permette loro di recuperare un'identità"*.

La maggior parte delle realtà intervistate quindi, al di là dell'inserimento lavorativo vero e proprio, considerano come obiettivo primario e come punto di forza, il sostegno psicologico della donna, il suo benessere personale, un bilancio delle competenze e delle aspirazioni, un modus operandi che si modella sulle esigenze delle singole persone.

Altro elemento ritenuto importante da pochi operatori (3), ma che riteniamo utile far notare, è la possibilità di attivare tirocini aziendali, seguiti da un facilitatore aziendale (tutor aziendale), operatore che conosce la persona che inizia a lavorare, e facilita l'in-

serimento, mediando con l'azienda ospitante: *"Attraverso lo stage il datore di lavoro può appurare se la ragazza gli va bene oppure no a costo zero. In generale, il datore di lavoro considera l'associazione come una garanzia e le attribuisce un importante ruolo di mediazione nel caso ci siano problemi con la futura dipendente"*.

È interessante notare che solo un'associazione considera lo stage una tappa fondamentale del percorso di inserimento lavorativo, quale momento di formazione e di passaggio dalla realtà "protetta" di laboratorio (dove le attività sono: lavorazioni di assemblaggio, orientamento al lavoro, corso di italiano, supporto psicologico, regolarizzazione dei documenti) e il lavoro vero.

Successivamente a due - tre mesi di formazione interna la persona viene inserita in azienda attraverso un tirocinio della durata di due, tre mesi, durante il quale è costantemente seguita da un tutor dell'associazione. Al termine del tirocinio, se positivo, la persona inizia a lavorare e viene così condotta verso un'autonomia totale, anche dal punto di vista abitativo.

Altre due associazioni utilizzano lo stage come strumento per facilitare l'inserimento: tuttavia si tratta di un utilizzo più sporadico, talvolta sostituito (per ragazze dell'est Europa) da un inserimento diretto in azienda, o dall'inserimento dei casi più "difficili" in laboratori esterni, come quello descritto sopra.

Vi è poi uno sportello (all'interno del Centro per l'Impiego di Padova) e una cooperativa sociale di tipo B, che attiva tirocini all'interno della struttura stessa: alcune persone poi, al termine dello stage:

*"Vengono assorbite in cooperativa, o la cooperativa insegna loro a cercare lavoro, soprattutto tramite internet. Alcune ragazze vengono accompagnate al possibile posto di lavoro. Negli anni abbiamo cercato di intensificare il rapporto tutor-donna"*.

A tal proposito, un'associazione ha citato tra i punti di criticità :

*"La mancanza di una persona che si occupi solo di inserimento lavorativo e la possibilità di fare i tirocini in azienda"*.

Ultimo punto di forza citato da due operatrici di sportello è:

*"La buona rete di contatti con i servizi" che sono riuscite ad instaurare, ed in particolare "con aziende, enti di formazione, l'ufficio stage e con "gli industriali, come Unindustria, l'UPA, la Camera di Commercio". Questo ha permesso una "sensibilizzazione dell'industriale verso il sociale"*.

Riteniamo fondamentale sottolineare la reale importanza dell'instaurazione di una rete tra associazioni, istituzioni pubbliche, e soprattutto associazioni di categoria, rete che è spesso difficile creare, a causa di una chiusura (o di una mancanza di interesse), soprattutto da parte delle associazioni di categoria (come lamenta un'altra operatrice, che definisce la mancanza di rete uno dei punti di debolezza della sua struttura).

Passiamo ora ad analizzare i **punti di debolezza**.

Il fattore di debolezza che emerge da circa metà delle interviste, è la mancanza di sistematicità nella ricerca del lavoro, intesa come:

*"Mancanza di rapporti sinergici con grandi imprese"*;

## ENTI CHE SI OCCUPANO DI INSERIMENTO LAVORATIVO DI DONNE MIGRANTI NELLA PROVINCIA DI PADOVA

*“Mancanza di una persona che si occupi solo di inserimenti lavorativi”;*

*“Mancanza di un servizio di orientamento al lavoro strutturato: bisognerebbe potenziarlo maggiormente”.*

Sembra che per la maggior parte dei servizi intervistati, le donne vengano aiutate ad appropriarsi di strumenti utili per una ricerca autonoma del lavoro, o in altri casi la ricerca viene svolta dagli operatori in modo un po' casuale, informale, attraverso agenzie interinali, giornali, conoscenze e passaparola.

In alcuni casi, soprattutto quando il numero delle persone da inserire non è alto, e queste godono già di un certo grado di autonomia, questo metodo produce dei buoni risultati, anche in tempi abbastanza rapidi, ma in altri casi (e si ritorna all'importante differenziazione in base alla nazionalità), questo metodo non è sufficiente.

Ecco che allora molti operatori lamentano che:

*“Sarebbe necessario prendere contatti con gli alberghi di Abano Montegrotto, e con nuove aziende, per l'inserimento delle donne. Ma è necessario tempo e personale”;*  
*“Ci sono pochi operatori”;*

*“Ci sarebbe bisogno di più tempo da dedicare all'utenza prima che questa si attivi autonomamente”.*

Un'altra operatrice mette in luce un altro fattore importante:

*“Le iniziative sono legate a progetti e quindi sono discontinue”.*

Molti progetti che prevedono finanziamenti per borse lavoro o borse di studio (per stage, corsi a pagamento, o rimborsi spese) hanno una durata limitata, e spesso, una volta, scaduti, non vengono rifinanziati.

Questa discontinuità non facilita di certo il lavoro degli operatori.

Altro fattore di difficoltà espressa da tre associazioni è:

*“La necessità di una formazione maggiore: sono necessari corsi di lingua, corsi di preparazione al lavoro, corsi professionalizzanti, accessibili anche per chi ha figli”.*

O ancora: *“dovrebbero esserci più corsi di formazione e più stage, non solo per le vittime di tratta!”*

Per ultimo, ma non meno importante, le lungaggini della burocrazia e i tempi dei tribunali... Alcuni punti di criticità, che riguardano soprattutto associazioni che lavorano con donne che hanno avuto problemi con la giustizia (ad esempio, donne che escono dalla prostituzione):

*“I tempi burocratici troppo lunghi della Questura e del Comune quando finiscono i soldi ...”;*

*“Lentezza burocratica che dipende dai tempi decisionali del tribunale”.*

O ancora, una cooperativa che lavora soprattutto con donne agli arresti domiciliari o in semi libertà, che hanno scontato 2/3 della pena: *“Un limite è il decreto di espulsione, che la Bossi Fini prevede subito dopo aver scontato la pena: si fa fatica a lavorare perché le donne sanno che alla fine vengono espulse. È un limite anche per la cooperativa perché sa che non ci sarà uno sbocco lavorativo dopo il percorso”.*

## CONCLUSIONI

Da questa pur breve istantanea scattata sulla realtà della provincia di Padova rispetto al rapporto tra mondo imprenditoriale, femminile migrante e associativo, risulta una realtà piuttosto varia e difficilmente imbrigliabile in ordinate riflessioni conclusive. Se pure il progetto iniziale prevedeva di riuscire a rintracciare delle linee di comunicazione e punti di contatto tra questi tre mondi così lontani ma che sempre più spesso si trovano a collaborare a stretto contatto tra loro, come già è stato detto, la ricerca in realtà è formata da tre piccoli approfondimenti che hanno una propria autonomia e conclusioni indipendenti.

Dalla ricerca sviluppata sulle donne risultano predominanti alcune linee portanti. Alcune prime difficoltà sono state riscontrate nella somministrazione dei questionari: non tutte le domande infatti, risultavano direttamente comprensibili da tutte le donne. Al di là di un semplice problema linguistico, tale difficoltà comunicativa risulta invece più direttamente correlata ad un differente concetto di lavoro che le culture qui rappresentate racchiudono in sé. A ciò si aggiunge la circostanza, assolutamente non secondaria, per la quale molte donne prima di arrivare in Italia non solo non avevano mai lavorato, ma neppure avevano mai pensato di doverlo o poterlo fare. Pertanto la domanda posta dall'intervistatrice sulle aspettative personali rispetto al proprio futuro lavorativo, ha generato diverse incomprensioni. Il lavoro in molti casi non è stata una scelta ma una necessità dettata dalla nuova realtà incontrata in Italia dopo il processo migratorio.

Un'altra parte delle donne intervistate invece ha affrontato il mondo del lavoro come una necessità da accettare senza possibilità di scelta o di miglioramento, nutren-

do quindi poche aspettative verso il lavoro inteso unicamente come fonte di reddito.

La maggioranza delle donne intervistate invece è arrivata in Italia con un personale bagaglio culturale e una propria formazione professionale o in numero ancora maggiore con delle aspettative precise create sulla base di racconti di immigrati non sempre fedeli alle reali situazioni incontrate nel paese ospitante. In realtà nella ricerca è stato solo sfiorato un aspetto fondamentale e molto intricato che riguarda il riconoscimento del titolo di studio per donne (e uomini) che hanno studiato nei propri paesi di origine e che si trovano in Italia prive di qualsiasi riconoscimento. Spesso le pratiche sono piuttosto lunghe e laboriose e non sempre consentono di ottenere i risultati sperati.

Circa uno straniero su tre è in possesso di un diploma di scuola superiore, ma nella stragrande maggioranza dei casi trova spazio solo nelle occupazioni più basse. Tale dato non va a confermare una ricerca del Cnel da cui risulta che il Veneto è secondo in Italia per integrazione, dopo la Lombardia. Un ragazzo cinese di 24 anni che risiede a Rovigo afferma *"Da voi ci sono persone gentili, anche troppo gentili: ti dò un aiuto, ti dò una mano; pare che ci consideriate sempre in stato di bisogno."* Un nigeriano da 15 anni risiedente in Veneto afferma: *"Ci date sempre del tu anche se non ci conoscete. E siccome date del tu pure ai bambini, ho pensato che in questo modo ci trattate da bambini. E questo mi fa arrabbiare".*<sup>16</sup>

Nel caso in cui un migrante decida di riqualificare il proprio titolo di studio in Italia, aggirando le lentezze burocratiche legate al riconoscimento, le cose non vanno molto meglio. Non raramente capita infatti, che anche l'accesso ai corsi del Fondo

<sup>16</sup> Veneto, la fabbrica parla 169 lingue, Repubblica 20 dicembre 2006.

Sociale Europeo prevedano che la persona possenga un documento che certifichi l'iter scolastico compiuto nel proprio paese, non permettendo un'autocertificazione. Tale sbarramento rappresenta una forte limitazione nell'accesso ad opportunità formative che potrebbero rappresentare un buon trampolino di lancio per il mondo del lavoro.

Inoltre i corsi FSE spesso sono articolati su un orario di frequenza a tempo pieno, che rendono molto difficile la frequenza a donne con prole. Tale situazione diventa uno sbarramento molto forte nell'accesso al mondo della formazione orientata al lavoro.

Risulta anche particolarmente difficile nell'attuale sistema, il riconoscimento e la certificazione di competenze, ossia "l'insieme di conoscenze, abilità e atteggiamenti che consentono ad un individuo di ottenere risultati utili al proprio adattamento negli ambienti per lui significativi e che si manifesta come capacità di affrontare e padroneggiare problemi attraverso l'uso di abilità cognitive e sociali".<sup>17</sup>

Alla luce di quanto detto diventa più intelligibile il dato per cui le aspettative di molte donne soprattutto legate a professioni con un maggior coinvolgimento intellettuale non si sono riuscite a realizzare: una forte motivazione è sicuramente rintracciabile in questa serie di impedimenti pratici verificatisi una volta giunte in Italia.

Altro dato che risulta dalla ricerca e che si trova tristemente in sintonia con il mondo del lavoro attuale è la situazione di precarietà degli impieghi trovati, per la maggior parte a tempo determinato e che quindi non favoriscono una reale stabilità e un effettivo radicamento nel territorio in cui si decide o ci si

trova a vivere. Tale precarietà inoltre crea spesso difficoltà nel riuscire a rinnovare il permesso di soggiorno e rischia di riportare nella clandestinità anche coloro che erano riuscite ad ottenere il documento.

Lo strumento più efficace per l'inserimento lavorativo riconosciuto sia dalle donne intervistate che dalle aziende e da alcune associazioni, risulta essere lo stage. Sorprendentemente, però, tra le associazioni che si occupano di percorsi di inserimento tra queste solo una delle associazioni intervistate dichiara di farne un uso sistematico.

Molte delle donne intervistate, dichiarano di aver trovato un lavoro perché sostenute ed indirizzate da enti ed associazioni che si occupano specificatamente di inserimento lavorativo di donne straniere. In alcuni casi il sostegno accordato dall'ente è stato solo di orientamento e informativo, in altri invece è consistito in percorsi di alcuni mesi di formazione ed addestramento al lavoro. Risulta comunque piuttosto difficoltosa una ricerca autonoma del posto di lavoro; pertanto, anche chi non si rivolge ad enti pubblici e/o privati, fa riferimento al proprio gruppo culturale di appartenenza. Un esempio importante è la rete di sostegno che si viene a creare tra le donne dell'Est Europa con il fenomeno del "Blat" definito da Gori (2002) "una forma di welfare nascosto"<sup>18</sup> che si concretizza in forme molto sviluppate di compravendita di lavori legati al mondo del lavoro domestico e dell'assistenza agli anziani.

Se poi da un lato tra le cose che una donna considera maggiormente importante da trovare nel proprio lavoro, risulta fondamentale l'ambiente ospitale, dall'altra una tra le cause che più frequentemente viene additata come d'ostacolo al raggiungimento

<sup>17</sup> Lawless: dalla certificazione delle competenze alla costruzione di reti di relazione. Dall'esperienza del Progetto Penelope, a cura della Camera di Commercio, Industria, Artigianato, Agricoltura, Padova e ACLI, p. 11.

<sup>18</sup> Il Blat: reti di solidarietà e reciprocità in trasformazione dall'Urss alla Russia post-sovietica, Cristina Mazzacurati-Corso di perfezionamento 'Master di studi Interculturali'-Tesina finale di approfondimento.

## CONCLUSIONI

al lavoro stesso è la situazione di discriminazione in cui ancora si trovano a vivere le donne straniere nel paese ospitante.

Fondamentalmente due sono le forme di discriminazione che rivendicano le donne intervistate:

- legata al colore della pelle;
- legata al fatto di essere donna ed in particolare alla maternità.

In effetti forme discriminatorie sono state riscontrate in alcune interviste somministrate alle aziende. Non è stato semplice avvicinare all'intervista il mondo imprenditoriale che in alcuni casi si è sottratto all'intervista adducendo come causa la mancanza di tempo o più esplicitamente il disinteresse verso la ricerca spingendosi fino all'affermazione di non volere stranieri nel proprio organico. Anche tra le persone che invece si sono dimostrate disponibili, in molti casi è emerso che causa dell'esperienza vissuta all'interno dell'azienda hanno sviluppato luoghi comuni ed in alcuni casi preconcetti, anche positivi nei confronti di popoli di cui hanno conosciuto solo individui singoli.<sup>19</sup>

Tra le aziende contattate e che hanno risposto positivamente alla proposta, circa la metà rispecchiano il modello aziendale del Nord-Est, ossia piccole aziende a conduzione familiare in cui il proprietario è anche il responsabile della produzione e del personale ed in cui il numero dei dipendenti varia tra sei e dieci. Tra questi il numero di personale femminile è circa la metà e molte di esse, solitamente più della metà sono donne migranti. Il settore a cui appartengono queste ditte è quello produttivo, legato all'ambito dell'elettronica, (1), tessile (3), alla ristorazione (2) ed all'industria metalmeccanica (3).

Le restanti aziende contattate sono grosse cooperative di servizi con un numero di personale molto elevato ed in cui il numero di donne straniere spesso supera la metà del personale assunto. Il personale assunto presso queste aziende ha provenienze piuttosto varie, che vanno dall'Africa (in particolare molto rappresentative sono le lavoratrici nigeriane, camerunesi e dell'area del Maghreb) all'Est Europa (con le maggiori rappresentanti tra Romania e Moldavia).

In molti casi l'assunzione di una lavoratrice proveniente da uno specifico paese non è affatto casuale ma dipende dalle esperienze fatte precedentemente con altro personale assunto, oltre che dalle caratteristiche richieste per lo svolgimento di un determinato lavoro e che spesso vengono attribuite ad una più ampia popolazione in molti casi basandosi su esperienze di lavoratrici/tori precedenti che però difficilmente può essere rappresentativa di un intero popolo.

I lavori in cui viene impiegato personale femminile straniero non richiedono competenze specifiche pregresse se non una conoscenza della lingua italiana sia parlata che scritta, indispensabile per la comunicazione. Pertanto anche donne che posseggono un titolo di studio nel proprio paese, difficilmente riescono a valorizzarlo o ancor più raramente ad utilizzarlo in modo appropriato in Italia. Per gli stessi datori di lavoro la cosa non appare per nulla importante così come spesso non viene richiesta un'esperienza lavorativa pregressa: i lavori proposti sono semplici e si possono acquisire direttamente sul campo.

Fondamentale invece, quasi per l'unicità risultano essere le caratteristiche della persona, ed in particolare l'atteggiamento verso il mondo del lavoro, quindi quella che

<sup>19</sup> Per un maggior approfondimento rispetto alla formazione di stereotipi e categorizzazioni si confronti *Conflitti e mediazione*, E. Arielli, G. Scotto, Mondadori 2003.

potrebbe essere definita come la “predisposizione appresa e durevole, conscia e inconscia, a reagire in modo costante nei confronti di determinati soggetti, non tanto secondo il modo in cui essi sono, bensì secondo come li percepisce il soggetto”.<sup>20</sup>

Altro fattore determinante risulta essere la motivazione, ossia la spinta che “attiva e dirige un individuo verso una meta spingendolo all’azione e al raggiungimento di un determinato obiettivo”. In realtà è proprio la spinta emotiva la caratteristica maggiormente sottolineata tra i punti di forza che le aziende riscontrano tra le lavoratrici migranti: se ne sottolinea in particolare proprio la motivazione e la flessibilità che in un certo senso possono apparire collegate.

In particolare la motivazione è una delle caratteristiche maggiormente richieste per lavori come il settore delle pulizie in cui sono richiesti turni di lavoro flessibili ed orari spesso piuttosto “scomodi”. In particolare un problema gravoso legato al mondo delle lavoratrici migranti è la possibilità di conciliare il tempo di cura ed il tempo di lavoro, problematica comune a molte donne ma che spesso diventa preponderante per le donne straniere, che non hanno aiuti da parte della rete parentale e che non si possono permettere spese legate alla cura esterna della propria prole.

Oltre a ciò sembra necessario sottolineare come tali linee comportamentali siano fortemente legate al complesso processo comunicativo. Tale processo, definito come un “atto volontario, programmato, consapevole di scambiare messaggi per perseguire il proprio fine”<sup>21</sup>, si sostanzia di segni. Tali segni, che solitamente vengono interscambiati, risultano essere assai complessi, poi-

ché oltre a quelli verbali la comunicazione si nutre anche di segni grafici, gesti, icone, oggetti, indicatori di ruoli.

Secondo la teoria di Malinowsky e Fishman ripresa da Balboni una situazione comunicativa si definisce rispetto a quattro variabili:

- luogo, inteso come *setting fisico* e *scena culturale*, elementi comprensivi ma che non sempre coincidono, in particolare quando si parla di comunicazione interculturale;
- tempo: anche questo elemento è una variabile fortemente connotata dal punto di vista culturale;
- argomento, che può essere formalmente condiviso, ma che spesso sottintende valori diversi che sottostanno a tale argomento;
- ruolo dei partecipanti, anch’esso strettamente legato a valori culturali di riferimento, spesso molto distanti tra le diverse culture.

Tali variabili si intrecciano e ridefiniscono costantemente come in una partita a scacchi, sempre per usare una metafora di Balboni, in cui si intrecciano una serie di ruoli, regole, leggi e tattiche da seguire che se ad esempio fortemente autorizzate in una cultura risultano vietate in altre o considerate fortemente inappropriate, o ancora non assumono nessun significato.

Avendo ripresentato se pur in sintesi, ciò che si intende per competenza comunicativa, se ne deduce la complessità di tale atto e la necessaria attenzione da dedicare ad esso.

È chiaro inoltre, ritornando all’argomento di partenza, come in una situazione produttiva, quale ad esempio una fabbrica, tali atti siano compiuti con estrema velocità, sinteticità e spesso non tengano conto delle differenze di codice contenute in essi.

<sup>20</sup> E. Spaltro *Dizionario di psicologia del lavoro*, Sergio Ghisoni Editore 1976.

<sup>21</sup> P. Balboni, *Parole comuni, culture diverse. Guida alla comunicazione interculturale*, Marsilio 1991, p. 23

Questa situazione, inoltre, spesso risulta sia nella comunicazione del datore di lavoro verso il proprio dipendente e viceversa del dipendente verso il datore di lavoro, o dei dipendenti tra loro. Risulta evidente dalla complessità del processo, che l'approccio comunicativo dovrebbe poter disporre di maggiori strumenti per una più corretta decodificazione e sicuramente di una maggiore preparazione sia da parte dei datori di lavoro ma anche degli stessi lavoratori. Si potrebbero ad esempio supporre brevi corsi di preparazione alla comunicazione per datori di lavoro interessati ad avere nel proprio organico personale straniero, così come per cittadini migranti sarebbe necessario strutturare appositi corsi che oltre all'insegnamento della lingua italiana, approfondissero temi di educazione civica e cultura legati in particolar modo al lavoro ed all'ambiente lavorativo.

Nella ricerca in un caso si sottolinea come l'idea di lavoro sia diversa e che vari da cultura a cultura, oltre che tra individui di una stessa cultura e come molto spesso ci sia la necessità di decodificare comportamenti ed atteggiamenti attraverso un codice diverso da quello usato abitualmente.

In realtà se si passa a confrontare questi risultati con i risultati ottenuti chiedendo alle donne quali sono gli aspetti che più piacciono nell'attuale occupazione e quelli che invece non sono troppo graditi si trova al primo posto l'ambiente di lavoro e la possibilità di essere accettate dai colleghi; una parte delle donne parla di remunerazione ed una minima parte, solo tre donne, parla dell'importanza di realizzarsi attraverso il lavoro e di utilizzare le proprie competenze pregresse. L'ambiente di lavoro, il sentirsi accettate e rispettate risultano essere elementi net-

tamente dominanti per le donne nella valutazione degli elementi positivi di un ambiente di lavoro; elementi che, se riportati alle maggiori richieste avanzate dalle aziende in larga misura coincidono. Risulta estremamente importante per la motivazione al lavoro ed all'inserimento in un ambiente lavorativo che tale ambiente accolga ed integri la persona, la faccia sentire parte di un gruppo creando dei meccanismi di identificazione/appartenenza.

Più in generale risulta che all'interno di contesti produttivi "Il lavoratore immigrato è più disponibile e motivato ad accettare il nuovo contesto culturale aziendale che non quello sociale esterno, da cui oltretutto è formalmente escluso..."<sup>22</sup>

Il lavoro secondo questa teoria, risulterebbe essere un elemento importantissimo non solo di integrazione ma una leva facilitante che favorisce e facilita l'integrazione.

### Dentro

- Meccanismi e ruoli formali di integrazione
- Regole esplicite
- Chiarezza fra comportamenti conformi e non
- Criteri finalizzati di valutazione dei comportamenti
- Sistema chiuso
- Organizzazione tayloristica-ruolo vs persona
- Tendenza a limitare la diversità con la monocoltura etnica
- Prospettive di crescita

### Fuori

- L'integrazione è più complessa e quindi più difficile coinvolgendo molteplici aspetti ed attori
- Mancano o sono deboli ruoli formali dedicati
- Le appartenenze, le norme, i valori (in una parola la cultura) da ricombinare sono più

<sup>22</sup> G. Bernardi- *Dimeg Investire nella Diversità Organizzativa per crescere. Politiche del personale e di integrazione sociale: diversità, identità e appartenenze*, Padova 17 novembre 2006.

numerosi e diversi

- Il sistema è aperto
  - La differenziazione è multietnica (in Italia-Veneto più che altrove)
  - Ruoli istituzionali deboli o comunque non molto diffusi
  - Ruoli sostitutivi (azienda stessa, volontarismo)
- Infine possibilità di Identificazione/appartenenza

*“Il lavoratore immigrato è più disponibile e motivato ad accettare il nuovo contesto culturale aziendale che non quello sociale esterno, da cui oltretutto è formalmente escluso (veda-si la diversità fra il livello di cittadinanza organizzativa e cittadinanza civile)”.*<sup>23</sup>

Nella costruzione dell'identità di una persona, sempre secondo la teoria del Diversità Management la partecipazione all'organizzazione in cui lavorano è molto importante.

*“L'intensità dell'identificazione con l'impresa è dunque descritta dal grado di sovrapposizione tra identità personale e identità organizzativa, cioè da quanto l'affiliazione organizzativa è saliente a livello individuale”.*<sup>24</sup>

Per quanto riguarda il mondo delle Associazioni intervistate, la situazione a cui ci si è trovati di fronte è stata molto varia e diversificata: le diverse realtà associative si occupano a vario titolo dell'accompagnamento al mondo del lavoro di donne straniere. Tale situazione è motivata da un target di riferimento molto disomogeneo per bisogni espressi e situazioni di partenza.

Ci sono realtà associative specializzate in target particolari come:

- Donne con bambino
- Vittime di tratta
- Richiedenti e rifugiati politiche

<sup>23</sup> Bernardi, *Investire nella diversità*.

<sup>24</sup> Bernardi, *Investire nella diversità*.

<sup>25</sup> Per alcuni articoli di legge ( Art. 18 D.Lgs 286/98 e Legge Regionale 41 le donne denuncianti i propri sfruttatori hanno diritto all'ottenimento di un permesso di soggiorno per protezione sociale).

Altre invece si occupano in senso più ampio di accompagnamento al lavoro.

Per quanto riguarda le donne che rientrano in “target particolari”, dal punto di vista legislativo esse pur beneficiando di sovvenzioni statali e/o regionali per un periodo limitato che permetta e favorisca l'inserimento sociale, non sono riconosciute come categorie svantaggiate. Questa realtà si traduce in una situazione paradossale.

Facendo l'esempio delle donne vittime di tratta, esse beneficiano solitamente per un periodo di 10 mesi della possibilità di essere ospitate in una comunità di accoglienza e in alcuni casi usufruiscono di borse lavoro.<sup>25</sup>

Al termine di questi mesi le donne dovrebbero essere autonome dal punto di vista abitativo e lavorativo. In molti casi la durata di questi percorsi non risulta essere adeguata per rispondere alle necessità formative di queste donne (in particolare provenienti dall'area centro africana) spesso analfabete nella propria lingua madre, o comunque con bassa scolarità; molte di loro inoltre non hanno precedenti esperienze lavorative o esperienze significative che abbiano una certa spendibilità. Data inoltre la tristemente diffusa situazione di analfabetismo di partenza non risulta semplice per queste donne apprendere la lingua italiana, strumento come si è visto più volte nel corso della ricerca, indispensabile per un reale inserimento nella società italiana.

Anche dal punto di vista comportamentale per molte donne non risulta semplice un positivo inserimento, anche in conseguenza di traumi e situazioni vissute durante il periodo di sfruttamento della ragazza e i pochi strumenti di decodificazione culturale in possesso della stessa.

## CONCLUSIONI

Per alcune di queste donne sarebbe necessario il riconoscimento dello stato di svantaggio almeno temporaneo anche una volta terminato il percorso di inserimento. Molte associazioni che si occupano dell'accoglienza e dell'inserimento lavorativo di queste donne denunciano la difficoltà nel portare a termine i percorsi nei tempi stabiliti dalle convenzioni. In molti casi, sono "costrette" a seguire le donne anche oltre il termine stabilito perché è molto frequente la perdita del posto di lavoro ed il conseguente rischio di un ritorno ad una situazione di precarietà e indigenza. Anche per le aziende, inoltre, risulta spesso impegnativo assumere personale senza esperienza, con un basso livello di istruzione e spesso con differenze culturali nel comportamento che si presentano spesso in un periodo successivo al loro inserimento.

Anche le problematiche presentate dalle associazioni per l'inserimento di donne con bambino sono numerose le problematiche per il loro inserimento lavorativo. In primo luogo fondamentale risulta la problematica legata alla conciliazione tra tempi di cura e tempi di lavoro. Molto spesso, infatti, appare piuttosto faticoso trovare un posto in un asilo pubblico e conciliare gli orari dell'asilo con quelli del lavoro che nella maggior parte dei casi è part-time e spesso, ad esempio nel settore delle pulizie, è all'inizio o al termine della giornata. Anche in questi casi risulta piuttosto complesso conciliare le esigenze legate ad una donna sola con un figlio a carico e le esigenze delle aziende. Per ora non ci sono leggi che favoriscono o supportano queste donne. La stessa problematica, come già accennato, si ripresenta nel momento in cui una donna vuole avvicinarsi ad un corso di formazione, ad esempio i corsi FSE che solitamente si propongono per otto ore al giorno, difficilmente accessibili a donne con figli a carico.

Altra problematica sollevata dalle associazioni è legata alle diversità culturali che si presentano anche sul lavoro come già rilevato da alcune aziende. Alcune associazioni per poter far fronte a tali difficoltà, e più in generale alle difficoltà di natura interculturale, si sono dotate di una figura nuova all'interno del proprio organico, ossia la figura del facilitatore aziendale. Tale figura è risultata fortemente incidente sul processo di inserimento lavorativo di molte donne in quanto, rispetto ad esse:

- svolge un ruolo di accompagnamento alla ricerca del posto di lavoro;
- favorisce il contatto azienda/ personale da inserire;
- media possibili incomprensioni, conflitti e difficoltà creatisi nel rapporto tra il lavoratore e l'azienda;
- sostiene la motivazione della lavoratrice o stagista durante il delicato periodo di inserimento lavorativo.

La figura del facilitatore conosce la cultura di riferimento ma anche le diverse culture rappresentate dalle lavoratrici e quindi svolge una funzione di mediazione focalizzata sul lavoro e sull'ambiente lavorativo.

- M. Ambrosini, *La fatica di integrarsi - Immigrazione e lavoro in Italia*, Il Mulino, Bologna 2001.
- E. Arielli, G. Scotto, *Conflitti e mediazione*, Mondadori, Milano 2003.
- P. Balboni, *Parole comuni, culture diverse. Guida alla comunicazione interculturale*, Marsilio, Padova 1991.
- G. Bernardi - Dimeg, *Investire nella Diversità organizzativa per crescere. Politiche del personale e di integrazione sociale: diversità, identità e appartenenze*, Padova 17 novembre 2006.
- A cura di N. Benatelli, *Donne, qualità del lavoro e innovazione. Idee per coniugare sviluppo e responsabilità sociale*, in *I quaderni della Consigliera di Parità 1/2006*, Padova.
- G. Bolaffi, *I confini del patto. Il governo dell'immigrazione in Italia*, Einaudi, Torino 2001.
- A cura della CCIAA di Padova e ACLI, *Lawless: dalla certificazione delle competenze alla costruzione di reti di relazione. Dall'esperienza del Progetto Penelope*, Padova 2006.
- A. Dal Lago, *Non-persone. L'esclusione del migrante in una società globale*, Feltrinelli, Milano 1999.
- F. Jori, *Veneto, la fabbrica parla 169 lingue*, La Repubblica, 20 dicembre 2006.
- M. Martinello, *Le società multietniche*, Il Mulino, Bologna 2000.
- C. Mazzacurati, *Il Blat: reti di solidarietà e reciprocità in trasformazione dall'Urss alla Russia post-sovietica*, Corso di perfezionamento "Master in studi Interculturali"- Tesina finale di approfondimento, Padova 2002.
- A cura di F. Perocco, *Immigrazione e trasformazione della società*, Angeli, Milano 2002.
- E. Spaltro, *Dizionario di psicologia del lavoro*, Ghisoni, Milano 1977.
- A cura di G. Zincon, *Secondo rapporto sull'inserimento degli immigranti in Italia*, Il Mulino, Bologna 2001.

## SUGGERIMENTI E SPUNTI DI RIFLESSIONE

A conclusione di questa ricerca si inseriscono alcuni suggerimenti e sollecitazioni che partono dall'analisi delle realtà incontrate.

**Si ravvisa la necessità di sensibilizzare il territorio riguardo alle tematiche legate alle politiche di conciliazione ed a tematiche di pari opportunità promuovendo anche maggior collaborazione tra i vari enti e organizzazioni coinvolti al fine di**

- Creare maggior coordinamento e collaborazione tra associazioni, organizzazioni e enti pubblici;
- Informare aziende che ancora non ospitano lavoratrici straniere e mediare con quelle diffidenti;
- Esplorare nuovi sbocchi lavorativi per favorire un adeguato inserimento lavorativo di donne straniere;
- Favorire un corretto trattamento contrattuale in caso di inserimento in azienda.

**Nell'ambito dell'istruzione e formazione al lavoro si reputa prioritario**

- Istituire brevi corsi di formazione ad hoc secondo le esigenze del mercato, che favoriscano una reale possibilità di assunzione ed includano l'insegnamento settoriale della lingua italiana, (microlinguaggi);
- Istituire corsi di formazione con borsa di studio e/o servizio asilo nido;
- Istituire corsi di italiano avviati per questa tipologia di utenza;
- Istituire corsi di sicurezza sul lavoro (con attenzione particolare per principianti nell'apprendimento della lingua italiana scritta);
- Facilitare il riconoscimento dei titoli di studio conseguiti all'estero;
- Valorizzare maggiormente le competenze già acquisite, anche se non certificate ed isti-

tuire dei possibili criteri di certificazione;

- Potenziare laboratori di formazione al lavoro come luoghi di preparazione all'inserimento lavorativo;
- Istituire un sistema di certificazioni per donne svantaggiate, che favorisca e potenzi la possibilità di inserimento nelle cooperative sociali e gli incentivi per l'assunzione.

**Con riferimento all'apprendimento interculturale e alla facilitazione delle relazioni sociali sul posto di lavoro, si raccomanda:**

- L'apprendimento interculturale che favorisca il superamento di problemi causati da una non conoscenza delle abitudini e degli stili di pensiero dell'altro, aumentando la sensibilità e le competenze interculturali delle persone che collaborano all'interno dell'azienda: lavoratrici straniere, colleghi/e, superiori, datori di lavoro, operatori di servizi.
- La decostruzione di pregiudizi e stereotipi attraverso:
  - L'esplicitazione di regole (anche non scritte) del luogo di lavoro;
  - Il miglioramento dei rapporti tra colleghi e con altro personale facilitando la conoscenza reciproca;
  - L'inserimento di figure di facilitatori interculturali nei luoghi di lavoro, come personale specializzato nella mediazione e prevenzione di incomprensioni e conflitti nel luogo di lavoro e per favorire la comunicazione tra le parti; prevenire o decostruire pregiudizi su certi gruppi;
  - Un accompagnamento mirato a sostenere i primi mesi di inserimento di donne straniere nelle aziende;

**Rispetto alla facilitazione dell'inserimento nel territorio e a promozione della maggior possibilità di utilizzo dei servizi per tutti, si sottolinea l'importanza di**

- Strutturazione periodica di percorsi di orientamento al territorio ed alla ricerca del lavoro per rendere autonome le donne nella ricerca del lavoro e nell'approccio ai servizi del territorio.

**In tema di conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura e come strumenti di facilitazione alla mobilità sul territorio, si ritiene strategico:**

- Creazione di un numero maggiore di asili nido;
- Ideazione di spazi per la cura dei figli in orari extrascolastici;
- Soluzioni per la mobilità (fornire biciclette, corsi per imparare ad andarci, informazioni sul trasporto pubblico, facilitare in azienda forme di carpooling con altri dipendenti).

## APPENDICE

**Profilo:** Nana; 27 anni; Camerun      Anni in Italia: 6

Studi: Maturità Scientifica

Esperienza: segretaria, operaia, badante, cameriera, aiuto cuoco, addetta mensa.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** non pensavo di dover lavorare perché sono arrivata in Italia con il ricongiungimento familiare. Poi ho capito che era necessario. Per me nel lavoro sono importanti: l'ambiente, la relazione con i colleghi, la comunicazione, sentirsi utili, i soldi. Personalmente non mi è mai capitato di trovarmi male in un posto di lavoro; però ci sono tanti datori che non accettano le persone di colore.

**Percorso svolto e progetti futuri:** grazie al Progetto Donna C. I. Padova, sto facendo il corso OSS; mi piace aiutare le persone in difficoltà. Ho già fatto i tre tirocini, con ottimi voti e grandi soddisfazioni. Mi piace perché mi sento utile, ma bisogna avere tanta pazienza. Vorrei lavorare nell'assistenza agli anziani.

---

**Profilo:** Nadia; 34 anni; Marocco      Anni in Italia: 4

Studi: Laurea in Biologia

Esperienza: in Marocco ho lavorato in un laboratorio di analisi mediche e sono stata responsabile qualità di un'azienda farmaceutica.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** quando sono arrivata in Italia pensavo di trovare lavoro nel mio settore, nelle aziende farmaceutiche. Ho provato a fare il riconoscimento della laurea, ma richiede molto tempo; ho provato anche a fare altri corsi FSE di biologia, ma non mi accettavano perché non ho la cittadinanza italiana. Pensavo fosse facile trovare lavoro, in realtà ho cercato da sola per un anno senza trovare niente, nemmeno nelle pulizie. Solo con l'aiuto di Daniela ho capito che dovevo fare un corso di formazione. Le difficoltà, gli ostacoli che si incontrano sono: la mancanza della patente; la mancanza di esperienza lavorativa; il fatto di essere straniera; il titolo di studio non riconosciuto. Per me nel lavoro sono importanti: i soldi, l'ambiente e i colleghi.

**Percorso svolto e progetti futuri:** oggi sono coordinatrice del reparto cure in un albergo di Abano. Questo lavoro l'ho trovato grazie allo Sportello donna che mi ha aiutata a trovare il corso FSE per Receptionist ad Abano. Sempre il Progetto Donna mi ha poi finanziato l'esame della patente, senza la quale non potrei lavorare. Nel mio lavoro mi trovo bene: i colleghi mi hanno accettata subito perché sono abituati a gente straniera. Mi piace perché metto in pratica un po' della mia esperienza scientifica. Lavoro tanto ma mi pagano tanto e mi mandano anche in trasferta in occasione delle fiere. L'aspetto negativo è che non si concilia con la mia famiglia (ho una figlia di tre anni). Nel futuro mi piacerebbe fare ricerca all'Università.

---

**Profilo:** Jeronica; 42 anni; Nigeria      Anni in Italia: 17

Studi: scuola secondaria superiore; scuola di parrucchiera; corso di taglio e cucito.

Esperienza: parrucchiera; lavoro nel ristorante di famiglia, badante, colf, magazziniere, pulizie, assistenza.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** quando sono arrivata in Italia pensavo fosse molto facile trovare lavoro: pensavo di fare la parrucchiera. Faccio anche oggi difficoltà a trovare lavoro a causa della mia età. Nel lavoro per me è importante sentirsi utili e ricevere riconoscimento e rispetto da parte del datore di lavoro.

**Percorso svolto e progetti futuri:** ora non sto lavorando, sto facendo il tirocinio in ospedale del corso OSS che mi ha finanziato il Progetto Donna. Mi piace perché mi sento utile; mi piace assistere gli anziani perché sembrano dei bambini! Il corso mi ha permesso di imparare molte cose che non sapevo e di studiare. Nel futuro mi piacerebbe avere un'attività mia, un ristorante, una cooperativa di assistenza, un negozio africano.



## APPENDICE

**Profilo:** Albania; 31 anni; Albania      Anni in Italia: 6  
Studi: laurea in lettere in Albania, laurea in lingua Italiana, iscritta alla laurea specialistica.  
Esperienza: insegnante di lettere, baby-sitter; addetta call-center; insegnante di lingua albanese; cassiera al supermercato.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** sono venuta in Italia per motivi di studio; volevo andare via dall'Albania in quanto guadagnavo 200 euro al mese, sebbene fossi insegnante, e mi sentivo in una situazione "morta". Quando sono arrivata in Italia era difficile trovare lavoro: il permesso di soggiorno per motivi di studio mi permetteva di svolgere solo lavori part-time.

**Percorso svolto e progetti futuri:** ora sto facendo back office in un'azienda che si occupa di software. Ho questo lavoro grazie a uno stage di tre mesi finanziato da Progetto Donna, al termine del quale l'azienda mi ha assunto, convertendo il permesso di studio in un permesso di soggiorno per lavoro. Mi piace perché posso parlare ogni tanto in inglese e perché mi sento accettata ed integrata anche se sono l'unica straniera. Mi preoccupa il fatto che l'azienda sia in crisi e non mi piace il fatto di utilizzare poco le mie capacità. Lo Sportello Donna è stato molto positivo. Questi progetti sono veramente utili e dovrebbero finanziarli sempre! In futuro mi piacerebbe fare la guida turistica.

---

**Profilo:** Glory; 45 anni; Nigeria      Anni in Italia: 3  
Studi: diploma di infermiera in Nigeria; corso albergatori in Italia.  
Esperienza: infermiera; insegnante scuola materna; sarta; aiuto cuoco.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** quando sono venuta in Italia pensavo di poter fare l'infermiera, non sapevo che il mio titolo non era riconosciuto. Per me è importante trovare un lavoro stabile, a tempo indeterminato, invece quando trovo lavoro è sempre precario e non posso mandare soldi ai miei figli in Nigeria. Trovare lavoro è difficile, non vogliono assumere persone nigeriane, ho difficoltà con i colleghi di lavoro: mi prendono in giro e non toccano quello che ho toccato io.

**Percorso svolto e progetti futuri:** ho appena finito un lavoro stagionale in albergo come generica in cucina; infatti grazie allo Sportello Donna ho potuto fare un corso albergatori ad Abano. È un lavoro facile, perché lo fai anche a casa. Il corso mi è servito molto ma volevo trovare subito lavoro. Mi piacerebbe trovare lavoro in albergo, come guardarobiera o addetta alle pulizie.

---

**Profilo:** Imade; 25 anni; Nigeria      Anni in Italia: 6  
Studi: scuola superiore; corso cameriera ai piani in Italia.  
Esperienza: venditrice, lavapiatti, cameriera ai piani in hotel, badante, addetta pulizie, calzaturificio, operaia.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** quando sono arrivata in Italia pensavo di fare la badante o l'addetta alle pulizie. Ho lasciato un lavoro da apprendista quando ho visto lo stipendio (non sapevo che un apprendista prendesse così poco). Inoltre ho lasciato questo lavoro, che era a tempo indeterminato, per uno di un mese trovato con l'agenzia Adecco, solo perché non sapevo che i lavori con le agenzie interinali fossero per pochi mesi!

**Percorso svolto e progetti futuri:** dopo la stagione invernale in un hotel ad Abano non ho più lavorato. Fare la cameriera ai piani mi è stato possibile grazie allo Sportello Donna che mi ha finanziato un corso. Mi piaceva il contatto con il pubblico, il rapporto umano che si instaura con la gente e le soddisfazioni ricevute. Anche gli orari mi andavano bene perché sono libera, senza figli. È stato un percorso molto positivo. Vorrei lavorare in hotel: in cucina, come cameriera ai piani, guardarobiera, pulizie. L'importante è avere un lavoro. Ora mi piacerebbe fare un lavoro che ti dà gioia e farlo con gioia, con piacere, senza arrabbiarsi.

**Profilo:** Rakiatou; 28 anni; Benin      Anni in Italia: 4  
Studi: scuola superiore (mancano due anni); corso cameriera ai piani in Italia.  
Esperienza: tintura vestiti per un'ONG francese, cameriera ai piani in albergo.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** sono venuta in Italia con il ricongiungimento familiare, pensavo di poter andare a scuola per finire i miei studi. Mi sono resa poi conto che era impossibile e che dovevo lavorare. Ho allora capito che era necessaria una formazione perché ero senza esperienza.

**Percorso svolto e progetti futuri:** attraverso lo Sportello Donna ho fatto il corso per cameriera ai piani ad Abano. Non mi piaceva l'orario e dover lavorare sabato e domenica. Ma è stato un percorso molto positivo perché ho conosciuto molte cose: il tedesco, l'inglese, il giardinaggio, l'uso dei prodotti, le norme di sicurezza. Vorrei trovare lavoro in cucina o in mensa come lavapiatti e mettere in pratica le cose che ho studiato al corso. Mi piacerebbe trovare un lavoro che permette di uscire di casa, incontrare gente, cambiare aria e mentalità, vedere cose nuove. I soldi sono secondari.

---

**Profilo:** Nardy; 29 anni; Bolivia      Anni in Italia: 2  
Studi: laurea in economia  
Esperienza: impiegata in banca, segretaria, ausiliaria alla contabilità, addetta alle pulizie, stage di contabilità.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** quando sono arrivata in Italia sapevo che sarebbe stata dura perché sono straniera, sapevo che potevo fare solo pulizie. Però una mia amica ha trovato un lavoro come impiegata per un avvocato e quindi ho pensato che potevo cercare anch'io. E così sono andata al Centro per l'Impiego. Faccio fatica a trovare un lavoro per l'età, la lingua, le discriminazioni contro gli stranieri, la mancanza della patente. Nel lavoro cerco rispetto, organizzazione e obiettivi chiari da parte dei datori di lavoro.

**Percorso svolto e progetti futuri:** sto lavorando presso l'azienda dove ho fatto lo stage (promosso e finanziato da Progetto Donna). Mi piace quasi tutto, ma sono poco organizzati, non è un contratto a tempo indeterminato e non è il mio campo. Però sono contenta del percorso svolto perché mi ha permesso di trovare un impiego. Vorrei trovare un lavoro nell'ambito economico, come in uno studio commercialista.

---

**Profilo:** Dorina; 25 anni; Romania      Anni in Italia: 5  
Studi: liceo di matematica e fisica.  
Esperienza: cameriera, barista, commessa, domestica e badante.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** quando sono arrivata non avevo aspettative, mi andava bene qualunque cosa che mi permettesse di lavorare e in modo decente. Mi piace lavorare bene e andare d'accordo con tutti. Riuscire a fare la domestica e la badante è stato difficile perché sono rumena e le moldave non mi vendevano il lavoro domestico. Nelle aziende invece non mi volevano perché sono una ragazza e per la mia giovane età.

**Percorso svolto e progetti futuri:** ora lavoro nell'assemblaggio di schede elettroniche. Avevo trovato un annuncio su Portobello. Questo lavoro mi piace molto, a parte i colleghi. Sono invidiosi perché io sono rumena e dopo un anno e mezzo che lavoro qui sono diventata responsabile del reparto. In azienda ho fatto un percorso molto positivo perché ho imparato tante cose oltre a parlare meglio, anche se vorrei avere meno responsabilità.

## APPENDICE

**Profilo:** Nevenka; 36 anni; Serbia      Anni in Italia: 3  
**Studi:** laureata presso l'Accademia di Belle Arti a Belgrado.  
**Esperienza:** Insegnante di arte e disegno in una scuola media. Illustratrice di libri per bambini.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** quando sono arrivata pensavo di fare la mia professione, la pittrice. Ho avuto tantissime difficoltà perché sono straniera e per la professione stessa. A Belgrado trovavo lavoro attraverso conoscenze. Anche qui funziona più o meno così ma è difficile entrare. Inoltre quando cercavo lavoro avevo molta paura, ero appena arrivata, avevo una bambina piccola. Solo quando mia figlia ha cominciato ad andare all'asilo ho cercato davvero un lavoro. Un altro problema è la lingua. Ho avuto problemi anche con le agenzie di lavoro: quando dicevo che ero laureata e che lavori avevo fatto non si fidavano di me, non mi credevano. Così ho imparato che bisogna mentire: bisogna dire che non si è fatto quasi niente, apparire come un extracomunitario con le caratteristiche che loro si aspettano. Un po' li capisco: forse hanno avuto esperienze negative. Un altro problema è non avere la macchina per muoversi. Cerco tranquillità con le persone con cui lavoro ma anche sicurezza economica. È importante che mi piaccia il lavoro, che mi dia la possibilità di esprimermi.

**Percorso svolto e progetti futuri:** non ho fatto percorsi di inserimento; il fatto di essere laureata è un valore aggiunto non da poco per una straniera, offre strumenti in più. Ho fatto un corso di grafica FSE, grazie al quale ho svolto uno stage di 3 mesi presso la galleria Biosfera (PD), un'esperienza bellissima. Ora insegno inglese in una scuola privata a persone dai 13 ai 60 anni, È un lavoro part-time (corsi pomeridiani e serali, 4 lezioni alla settimana di 1,5 ore ciascuna), trovato con un annuncio sul Mattino di Padova. Avevo appena finito il corso di grafica. Insegnare mi piace per il contatto con le persone: finalmente qualcuno ascolta me. I posti dove lavoro sono lontani l'uno dall'altro e devo muovermi tanto. Siccome lavoro di pomeriggio e sera non posso vedere tanto la mia bambina, anche per questo non ho scelto di lavorare full-time anche se avrei potuto. In futuro vorrei fare l'illustratrice di libri.

---

**Profilo:** Mariana; 20 anni; Moldavia      Anni in Italia: 1 e mezzo  
**Studi:** liceo linguistico.  
**Esperienza:** baby-sitter, addetta alle pulizie, badante.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** quando sono arrivata in Italia ho fatto quello che mi aspettavo. Per me è importante avere un buon rapporto con il datore di lavoro e con i colleghi. Il lavoro mi ha aiutato tanto a integrarmi.

**Percorso svolto e progetti futuri:** grazie a un'amica ora faccio la cameriera in un albergo. Mi dà tranquillità dal punto di vista economico. Mi piace anche perché sono sempre vestita bene con pantaloni neri e camicia bianca. Anche se non è il sogno della mia vita, pensavo che non avrei mai fatto un lavoro così a contatto con la gente. Mi piacerebbe fare la commessa, ma il sogno della mia vita sarebbe quello di fare la criminologa in questura dopo aver studiato criminologia ovviamente.

---

**Profilo:** Helen; 22 anni; Nigeria      Anni in Italia: 3  
**Studi:** no  
**Esperienza:** parrucchiera in un negozio.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** quando sono arrivata in Italia pensavo di lavorare in fabbrica. Per me è importante capire l'italiano, lavorare e avere un datore di lavoro e dei colleghi seri.

**Percorso svolto e progetti futuri:** ora monto schede elettroniche alla Scalabrini. Ho trovato questo lavoro grazie a Progetto L. Mi piace e non ho difficoltà. Anche le altre ragazze di Progetto L hanno trovato il mio lavoro. È stata un'esperienza molto positiva. In futuro vorrei avere un lavoro che mi dia la possibilità di tornare in Nigeria e poi ritornare in Italia e continuare a lavorare.

**Profilo:** Helen; 18 anni; Nigeria      Anni in Italia: quasi 2  
Studi: nessuno  
Esperienza: sarta in Nigeria.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** in Italia pensavo di trovare lavoro nell'ambito delle pulizie. Per me nel lavoro è importante il rispetto: dei colleghi, del lavoro, delle ore di lavoro.

**Percorso svolto e progetti futuri:** ora sto lavorando in una cooperativa di pulizie grazie a Progetto L. Mi piace e vorrei fare più ore rispetto a quelle che faccio ora. Non ho avuto difficoltà a trovarlo, le ragazze di Progetto L hanno trovato il mio stesso lavoro. È un'esperienza positiva.

---

**Profilo:** Adesuwa; 33 anni; Nigeria      Anni in Italia: 7  
Studi: nessuno.  
Esperienza: sarta per 12 anni in casa.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** in Italia pensavo di raccogliere pomodori. Per la cosa importante nel lavoro è il lavoro stesso, poter lavorare.

**Percorso svolto e progetti futuri:** ora sto lavorando in un'impresa di pulizie, mi ha aiutata Progetto L. Mi piace, non ho difficoltà. Vorrei fare più ore. In futuro mi piacerebbe fare la sarta.

---

**Profilo:** Osarieme; 26 anni; Nigeria      Anni in Italia: 5  
Studi: No  
Esperienza: raccolta di mais e altri prodotti nel campo.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** prima di arrivare in Italia non avevo idee ma appena sono arrivata mi avevano detto che si poteva trovare lavoro in fabbrica. Per me un buon lavoro è un lavoro rispettabile con un datore di lavoro serio.

**Percorso svolto e progetti futuri:** ora non sto lavorando, ho fatto uno stage ma non mi hanno assunta. Durante lo stage lavoravo in un magazzino e dovevo inscatolare il prodotto. Ho avuto problemi con la lingua perché i datori di lavoro avevano bisogno di qualcuno che sapesse leggere e scrivere in italiano. L'esperienza è stata positiva. Tutto quello che ho fatto qui era completamente nuovo. I miei progetti futuri sono: trovare lavoro, andare a trovare la mia famiglia e poi tornare qui, avere i documenti, sposarmi ed avere dei figli.

---

**Profilo:** Jiaoqin; 38 anni; Cina      Anni in Italia: 5  
Studi: no  
Esperienza: conduttrice di taxi, venditrice ambulante, operaia.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** quando sono arrivata pensavo di fare la venditrice ambulante perché potevo fare solo quello senza documenti. Mi è difficile trovare lavoro perché non parlo bene l'italiano e non sto bene di salute.

**Percorso svolto e progetti futuri:** ho frequentato uno stage a Progetto L; mi è servito perché ho imparato un po' di italiano e ho fatto il corso di cucito. Mi dicevano che ero brava a cucire e per questo stavo bene. Adesso faccio le pulizie in una scuola per 3,5 ore al giorno. Mi ha trovato il lavoro un'amica. Mi piace lavorare, va bene qualsiasi lavoro. L'unica cosa è che mi stanca perché ho un problema ai reni. Vorrei lavorare in fabbrica perché mi consente di lavorare più ore (8-10).

## APPENDICE

**Profilo:** Ana; 28 anni; Albania                      Anni in Italia: 7

Studi: scuola dell'obbligo.

Esperienza: addetta al confezionamento per un mese in una fabbrica di scarpe.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** quando sono arrivata volevo lavorare in un ristorante come cameriera. C'era la possibilità di farlo ma mio marito non mi lasciava perché era geloso. È stato difficile trovare qualcosa che mi andasse bene, soprattutto per gli orari, perché ho 4 figli.

**Percorso svolto e progetti futuri:** oggi lavoro per un'impresa di pulizie per 3 ore al giorno. L'ho trovato attraverso un'agenzia di lavoro temporaneo, dove sono andata da sola. Lavoro insieme a due albanesi. Le cose positive sono che posso conoscere altre persone italiane e imparo a relazionarmi con loro, a comportarmi come si fa in Italia. Invece non mi piace il comportamento delle altre persone che lavorano con me (commessi/cassieri): ci trattano male, ci chiamano "donna di servizio" e non si rivolgono mai a noi per nome, perché siamo straniere. Nei giorni di festa ci aprono i locali più tardi dell'orario stabilito e noi aspettiamo fuori. Lasciano sempre molto sporco quando fanno le feste. Per Natale non ci hanno fatto neanche gli auguri. Vorrei lavorare come cameriera in un ristorante a tempo pieno. Avere un impiego regolare ed essere rispettata dalle persone con cui lavoro.

---

**Profilo:** Ese; 28 anni; Nigeria                      Anni in Italia: 1

Studi: fino alla scuola dell'obbligo (15 anni).

Esperienza: no

**Difficoltà e aspettative iniziali:** arrivata in Italia pensavo di lavorare in fabbrica per svolgere qualunque tipo di mansione, ma avendo un bambino non mi è stato possibile conciliare gli impegni.

**Percorso svolto e progetti futuri:** grazie a un'assistente sociale sono arrivata a Progetto L, che mi ha preparata per lavorare in fabbrica: ho imparato ad essere veloce nel lavoro, ad essere puntuale e ho capito che il lavoro è importante per il mio futuro. Grazie a questo percorso ora sto facendo una stage come addetta alle pulizie in pronto soccorso per 4 ore al giorno. Vorrei fare la dottoressa in ospedale e studiare per farlo. Comunque vorrei studiare.

---

**Profilo:** Felicia; 36 anni; Nigeria                      Anni in Italia: 12 anni

Studi: scuola superiore: Business Administration.

Esperienza: in Nigeria ho avuto un negozio di abbigliamento per 6-7 anni. In Italia ho lavorato in regola per 6 anni come domestica per una ditta di Brescia; contemporaneamente lavoravo in nero per un'altra ditta.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** quando sono arrivata in Italia sapevo che avrei trovato qualcosa. Mi interessa fare un lavoro serio, in cui tutti abbiano un buon comportamento: i colleghi, il datore di lavoro ed io. È importante essere puntuali, che il datore di lavoro tratti bene le persone e ricevere una giusta paga. Prima che nascesse il mio bambino non ho avuto difficoltà. Dopo sì perché non è facile trovare un lavoro flessibile. In più non potevo lasciarlo a casa da solo la sera, adesso posso perché non siamo soli in casa.

**Percorso svolto e progetti futuri:** ora faccio le pulizie per una ditta (dal lunedì al giovedì per 3 ore al giorno); mi ha aiutata un'amica italiana che sapeva che stavo cercando lavoro. In più lavoro per un'altra ditta che mi ha fatto un contratto per 6 mesi. Mi va bene perché mi permettono di accompagnare il mio bambino all'asilo e ricevo uno stipendio, senza il quale sarei disperata. Le persone a cui faccio le pulizie pretendono sempre di più ingiustamente e hanno dei pregiudizi sul colore della mia pelle; a volte sono maleducate. Non voglio fare le pulizie per tutta la vita (sono 9 anni che le faccio). Non voglio essere sempre di corsa. Vorrei aprire un negozio africano o di parrucchiera.

**Profilo:** Irina; 22 anni; Ucraina      Anni in Italia: 2,5  
**Studi:** conclusa la decima classe (dopo l'undicesima si può andare all'Università); corso di tre mesi per cameriera, cuoca e barista.  
**Esperienza:** cameriera, imbianchina, operaia in ditte alimentari, fruttivendola al mercato.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** all'arrivo in Italia speravo di fare la barista. Comunque ho sempre trovato lavoro, mi sono sempre arrangiata perché avevo un affitto da pagare. Sono fiera di me stessa, penso a quando racconterò a tutti i miei nipoti quanti lavoro ha fatto la loro nonna.

**Percorso svolto e progetti futuri:** attraverso un operatore di Welcome adesso lavoro alla Scalabrini e faccio schede elettriche. Ho dovuto fare un corso di apprendistato di tre mesi. Il corso era di economia, psicologia, informatica, sicurezza, diritto del lavoro. Mi è servito molto perché ora so leggere la busta paga, conosco i miei diritti e quelli del titolare. Prima lavoravo nel reparto di rasatura ora in quello di montaggio. Il trasferimento di reparto è dovuto a un infortunio al braccio. Mi hanno trasferita per paura di pagare le visite al braccio e non perché a loro interessi veramente la mia salute, altrimenti mi avrebbero trasferita quando ho cominciato a stare male. Ma a loro andava meglio tenermi al reparto rasatura perché sono molto veloce. Costruire le schede mi da soddisfazione, ma prendo pochi soldi e non ho un buon rapporto con la mia responsabile. Vorrei fare la barista ma non mi sento sicura dal punto di vista economico. Lavorerei in fabbrica o in un supermercato, in posti dove posso essere a contatto con le persone. Mi piace fare pubblicità, promuovere i prodotti ai clienti. Vorrei un lavoro sicuro, che ti permetta di pagare le spese e che non ti rovini la salute.

---

**Profilo:** Maria; 23 anni; Bulgaria      Anni in Italia: 3  
**Studi:** scuola superiore, ho studiato anche russo e francese.  
**Esperienza:** operaia in fabbrica di quaderni in Bulgaria. In Italia non ho mai lavorato, ho preso la licenza di terza media e ho fatto un corso di italiano.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** quando sono arrivata mi andava bene fare qualsiasi lavoro. Ho fatto fatica a trovare lavoro perché non ce n'è. Mi piace essere puntuale e andare d'accordo con i colleghi. È importante rispettare le regole del lavoro, ascoltare bene il titolare per capire cosa dice.

**Percorso svolto e progetti futuri:** non ho svolto nessun percorso di inserimento. Oggi, grazie a Laura di Welcome, faccio le pulizie in una casa di riposo, per 4 ore al giorno, sono in stage. Sono molto contenta, mi piace anche parlare con gli ospiti. Gli infermieri però sono lenti a fare i letti e ad alzare le persone e devo aspettare che finiscano. Vorrei lavorare in una fabbrica di quaderni.

---

**Profilo:** Nicoletta; 18 anni; Romania      Anni in Italia: 2,5  
**Studi:** ho finito la terza media in Italia.  
**Esperienza:** no

**Difficoltà e aspettative iniziali:** in Italia mi avevano detto che avrei fatto i massaggi ma mi sarebbe andata bene qualunque cosa. Nel lavoro è importante andare d'accordo con i colleghi e avere uno stipendio giusto. Ho fatto molta fatica a trovare lavoro perché ce n'è poco e perché ero piccola.

**Percorso svolto e progetti futuri:** grazie a Laura di Welcome adesso lavoro da 1 anno in una fabbrica che fa quadri elettrici. Preparo fili e cavi per fare i quadri. Non ho difficoltà ma devo alzare i cavi e sono pesanti, bisogna stare attenti alle macchine perché puoi farti male alle dita. Mi piacerebbe fare il lavoro di Laura. Ho cominciato a fare la scuola per diventare operatrice sociale al Bernardi, ma sono andata solo per 3 giorni: dovevo lavorare e mandare i soldi in Romania, perché i miei famigliari non hanno un lavoro stabile.

## APPENDICE

**Profilo:** Sonia; 31 anni; Nigeria                      Anni in Italia: 8

Studi: scuola dell'obbligo.

Esperienza: progetto di inserimento: composizioni di fiori finti.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** quando sono arrivata in Italia avevo la speranza di trovare un lavoro per guadagnare e condurre una vita dignitosa.

**Percorso svolto e progetti futuri:** grazie a un'amica albanese adesso lavoro in una impresa di pulizie, ma solo per 3 ore la settimana. Vorrei trovare un lavoro che mi impegni di più, ad esempio come operaia in fabbrica. Sto cercando, ma c'è poco lavoro. Se avrò i soldi mi piacerebbe aprire un negozio, ad esempio come parrucchiera.

---

**Profilo:** Queen; 23 anni; Nigeria                      Anni in Italia: 8 mesi

Studi: scuola dell'obbligo fino a 9 anni.

Esperienza: parrucchiera per tre anni in un negozio e cameriera ai piani per 1 mese nel periodo estivo.

**Difficoltà e aspettative iniziali:** all'arrivo in Italia speravo di fare la parrucchiera.

**Percorso svolto e progetti futuri:** non ho seguito corsi; adesso lavoro in un call centre, alla cassa. Mi ha aiutata il mio ragazzo a trovarlo. Mi piace fare bene il mio lavoro. Per il futuro ho ancora in mente di fare la parrucchiera.









via Due Palazzi, 16  
35136 Padova  
progettol@gruppopolis.it