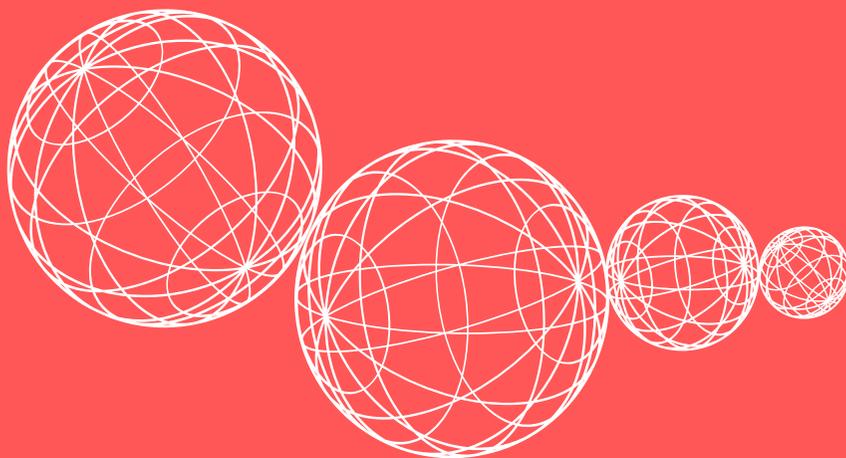


STRATEGIE INTERCULTURALI PER COSTRUIRE COESIONE SOCIALE



**Manuale per Autorità locali, Forze
dell'ordine e Terzo settore**

STRATEGIE INTERCULTURALI PER COSTRUIRE COESIONE SOCIALE

**Manuale per Autorità locali,
Forze dell'ordine e Terzo
settore**



Pubblicazione a cura dello staff del Centro Interculturale Mondinsieme



Il **Centro Interculturale Mondinsieme** è una Fondazione del Comune di Reggio Emilia, la cui missione principale è promuovere il valore e il rispetto della diversità culturale nei diversi contesti sociali. Diventata, negli anni, un'importante organizzazione accreditata a vari livelli (locale, regionale, nazionale e internazionale), non solo per le sue spiccate competenze interculturali, ma anche per le sue capacità progettuali e formative, che ne hanno fatto un organo consultivo per lo sviluppo di politiche e il capacity building.

Centro Interculturale Mondinsieme
Via Marzabotto, 3 - 42122
Reggio Emilia - Italia
Tel. +39 0522 456525

E- mail: info@mondinsieme.org
Website: www.mondinsieme.org
Facebook: [@mondinsieme](https://www.facebook.com/mondinsieme)
Instagram: [@centro_mondinsieme_re](https://www.instagram.com/centro_mondinsieme_re)

Indice

Prefazione	7
<i>A cura del Prefetto di Reggio Emilia, Iolanda Rolli</i>	
Introduzione	9
Glossario	10
PARTE PRIMA - Costruire strategie interculturali: un inquadramento teorico	19
Capitolo 1 - Il contesto di riferimento	
1.1. La complessità della pluralità	23
1.2. Modelli di gestione dell'immigrazione	26
1.3. Principi e approcci interculturali: da inclusione a valorizzazione	32
Capitolo 2 - Agire in modo interculturale nel proprio contesto lavorativo	
2.1. Contrastare stereotipi, pregiudizi e discriminazioni: la piramide dell'odio	39
2.2. Le competenze interculturali	42
PARTE SECONDA - Indicazioni operative	
1. Ruolo e contributo delle Nuove Generazioni	48
2. Luoghi di culto e welfare	49
3. Comunicazione interculturale	50
4. Competenze interculturali nel pubblico impiego	51
5. Mediazione dei conflitti	52
CONCLUSIONI	
<i>A cura del Presidente della Fondazione Mondinsieme, Professore Matteo Rinaldini</i>	53

ALLEGATI

1. Ricerche sulla devianza giovanile	61
<i>A cura della Professoressa Stefania Crocitti, Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università di Bologna e della Regione Emilia-Romagna</i>	
2. Le competenze interculturali: comportamenti osservabili per un'autovalutazione	65
3. Agire le competenze interculturali in dinamiche di gruppo	69
4. Checklist per autovalutare l'impatto interculturale di politiche e azioni	72
5. Conflitto e giustizia riparativa: strumenti operativi	74
<i>A cura della Professoressa Caterina Pongiluppi, Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Modena e Reggio Emilia</i>	
Riferimenti bibliografici e sitografici	77

Prefazione

Il dialogo e il saper dialogare.

Questi gli ingredienti, forse non troppo segreti, della ricetta alla base di un'efficace interazione tra persone che condividono uno stesso territorio, e di una coesa società civile, formata da un'umanità sempre più variegata.

Questi gli elementi che abbiamo deciso di porre, come prefettura, insieme ai nostri partner, a fondamento del progetto FAMI SICCS "Strategie Interculturali per Costruire Coesione Sociale".

In effetti, in tutte le attività progettuali, che abbiamo prima immaginato e poi realizzato, il filo conduttore sono stati il dialogo e la capacità di costruirlo.

Siamo partiti con l'indagare, attraverso il confronto con chi vive e gestisce il territorio e un'intensa attività di studio e ricerca, il fenomeno della marginalità dei giovani – che tanta preoccupazione sta creando in tutto il Paese –, al fine di valutare l'efficacia delle risposte fornite finora a livello locale.

Abbiamo pensato e realizzato un percorso formativo indirizzato agli operatori pubblici e del Terzo settore, che rafforzasse le competenze interculturali di chi parla con persone dal background linguistico, sociale e culturale estremamente eterogeneo.

Abbiamo costituito il Tavolo per il dialogo interreligioso nella Prefettura di Reggio Emilia, all'interno del quale enti locali, forze di polizia e comunità di culto, dando risalto ai diversi punti di vista, potessero sviluppare un continuo e fruttuoso confronto sui temi più rilevanti per il territorio.

Abbiamo incontrato le nuove generazioni che abitano la Provincia di Reggio Emilia, per dare loro voce e coglierne i bisogni, e, per farlo efficacemente, abbiamo progettato delle azioni sperimentali e innovative con chi dialoga quotidianamente, per vocazione professionale, con i giovani.

Volgendo lo sguardo verso il futuro, ci siamo posti l'obiettivo di costruire una strategia provinciale per il dialogo interculturale e interreligioso, attraverso un percorso partecipativo che renda il confronto sul territorio una best practice da istituzionalizzare.

In altre parole, vogliamo far emergere e valorizzare i contributi di tutti coloro che condividono il territorio, mettendo a fattor comune le esperienze di chi è italiano da sempre con quelle di chi vive questa provincia da solo qualche mese, delle istituzioni statali e di quelle territoriali, dell'associazionismo e delle forze di polizia.

È proprio al dialogo e al saper dialogare, dunque, che è dedicato questo manuale.

Partendo dall'esperienza maturata a Reggio Emilia con il progetto SICCS e con le iniziative da esso promosse, infatti, verranno passati in rassegna i temi legati al linguaggio e al suo utilizzo, alle politiche di integrazione e allo sviluppo di attitudini e abilità alla comunicazione.

Questo piccolo strumento, quindi, ha l'ambizione di fornire qualche utile indicazione operativa a chi si rapporta quotidianamente con l'Altro, specie nel contesto lavorativo, evidenziando, in particolare, l'importanza del riconoscimento del ruolo delle seconde generazioni dal background migratorio nel creare dialogo, confronto, conoscenza.

Educarsi ed educare a fornire e a cogliere una chiara e corretta rappresentazione di Sé e dell'Altro, d'altronde, sono le chiavi per la conoscenza e, in definitiva, per la convivenza all'interno di una società sempre più interculturale come quella contemporanea dove costruire insieme l'alfabeto del NOI.

*Il Prefetto di Reggio Emilia,
Iolanda Rolli*

Introduzione

Il tema migratorio è al centro del dibattito pubblico nazionale ed internazionale da decenni: sono oggetto di particolare attenzione le risposte politiche adottate dai paesi verso cui i flussi tendono, nonché gli effetti di tali politiche in termini di integrazione socio-economica.

L'esperienza di diversi territori, tanto a livello internazionale quanto a livello italiano, ci restituisce un dato incontrovertibile: la diversità culturale che caratterizza le comunità territoriali dell'oggi, se riconosciuta e messa a valore dalle autorità locali attraverso politiche e pratiche tese alla costruzione di una relazione interculturale tra i cittadini, può rappresentare una significativa risorsa per l'innovazione, la crescita e lo sviluppo locale.

La Provincia di Reggio Emilia, dalla Bassa Reggiana agli appennini, ha saputo cogliere negli anni le numerose opportunità derivanti dalla diversità culturale presente sul suo territorio, mitigando, per quanto possibile, conflitti potenziali e in essere: questo è stato possibile grazie alla scelta di dialogare con le diaspore, nella piena valorizzazione del contributo di carattere educativo, economico, sociale e culturale che esse hanno saputo offrire alla comunità.

Il presente manuale, nell'illustrare i principali temi sottesi al più ampio e multifaccettato tema del dialogo interculturale, inclusi gli strumenti principali di promozione di un dialogo in grado di consolidare la coesione sociale, tenta di capitalizzare l'esperienza reggiana, arricchendola di contributi da parte di altre realtà.

Pensato per gli addetti ai lavori, in particolare autorità locali, forze dell'ordine e Terzo settore, destinatari dell'intervento formativo messo in campo nell'ambito del progetto SICCS (Strategie interculturali per costruire coesione sociale), questo manuale intende offrire solo alcuni spunti concettuali ed esempi di strumenti pratici (data l'impossibilità di esaurire la complessità dei temi proposti), nella speranza di instillare nel lettore il desiderio di proseguire questo viaggio conoscitivo ed esperienziale in autonomia. Finanziato dal Fondo Asilo Migrazione e Integrazione 2014-2020 (FAMI), il progetto SICCS si è posto l'ambizioso obiettivo di favorire

una pacifica convivenza nella diversità, attraverso la prevenzione del conflitto e della marginalità sociale (con particolare riferimento ai giovani di origine straniera).

A tal fine è stata portata avanti un'indagine sul fenomeno di marginalità dei giovani, volta a rilevare fattori di rischio e indicatori di disagio sociale, e a valutare l'efficacia delle iniziative territoriali in atto, tanto per una messa a sistema di quelle già in essere, quanto per la costruzione di una cornice di riferimento comune per la creazione di nuove azioni.

Tali attività sono state ideate e portate avanti con l'intento di facilitare la partecipazione istituzionale delle comunità migranti e delle comunità religiose del territorio, in un'ottica di condivisione dei valori costituzionali.

I risultati emersi dall'indagine hanno, infine, permesso di adattare il percorso formativo menzionato, al fine di sviluppare competenze il più possibile attinenti ai bisogni del territorio.

La Prefettura di Reggio Emilia, in virtù delle funzioni che le competono nel campo dell'ordine e della sicurezza pubblica, dell'immigrazione, dei rapporti con gli enti locali e della mediazione sociale, ha guidato il progetto operando una sintesi fra le diverse esperienze di dialogo interculturale e interreligioso identificate.

Per facilitarne la fruizione, il manuale è organizzato in due parti principali: una prima parte teorica tesa a ricostruire il contesto di riferimento (capitolo 1), nonché le variabili da contemplare nella messa in campo di un approccio interculturale nei rispettivi contesti lavorativi (capitolo 2), e una parte operativa contenente indicazioni operative relative ai singoli temi affrontati durante il percorso formativo.

Glossario

Assimilazionismo: modello culturale, politico e legislativo che si configura come processo di progressiva riduzione dei confini che separano i gruppi etnici. Mira alla costruzione di una società culturalmente omogenea, attraverso l'abbandono, da parte dei gruppi minoritari, della propria identità culturale, negando in radice il diritto alla differenza.

Bias cognitivi: pregiudizi fondati su percezioni errate o distorte, al di fuori del giudizio critico. Sono “errori di sistema” che portano l'individuo a prestare attenzione a ciò che conferma l'idea sull'argomento, minimizzando tutto il resto o negandolo.

Competenza interculturale: processo dinamico in cui un individuo competente mobilita e utilizza tutto un insieme di risorse psicologiche in modo attivo e adattivo per affrontare situazioni nuove. Le competenze interculturali sono un insieme di abilità e caratteristiche cognitive (mentalità/comprendimento critica pertinente), affettive (*heartset*) e comportamentali (*skillset*) che supportano un'interazione efficace e appropriata in vari contesti.

Consiglio d'Europa: è la principale organizzazione di difesa dei diritti umani in Europa. Include 46 Stati membri, tra cui i 27 membri dell'Unione Europea. A seguito dell'adozione nel 2008 del “Libro bianco sul dialogo interculturale”, il Consiglio d'Europa ha dato inizio a diversi programmi per la formazione degli insegnanti, la protezione delle minoranze, la coesione sociale e il dialogo con le comunità religiose e i rappresentanti di credi non religiosi. Il Consiglio d'Europa svolge inoltre un ruolo guida nella lotta contro le discriminazioni e il razzismo.

Cultura: l'insieme dei tratti distintivi, spirituali e materiali, intellettuali e affettivi che caratterizzano una società o un gruppo sociale, che inglobano, oltre alle arti e alle lettere, i modi di vita, i diritti fondamentali dell'essere umano, i sistemi di valori, le tradizioni e le credenze. Le culture non sono entità autonome o statiche, nonostante la tendenza a considerarle fisse. I processi di globalizzazione rendono possibili incontri, prestiti e scambi sistematici, per cui le culture vanno intese come in continua evoluzione mediante le interazioni reciproche.

Cultura prevalente: la cultura del gruppo sociale o politico che detiene più potere e influenza in una società; a volte chiamata cultura dominante.

Dialogo interculturale: il dialogo che intercorre tra individui o gruppi che si percepiscono come aventi affiliazioni culturali differenti gli uni dagli altri.

Discriminazione: qualsiasi trattamento differenziato basato su motivi quali "razza", colore della pelle, lingua, religione, nazionalità o origine nazionale o etnica, nonché discendenza, credo, sesso, genere, identità di genere, orientamento sessuale o altre caratteristiche personali o status, che non ha giustificazione oggettiva e ragionevole.

Discriminazione multipla: si verifica quando la discriminazione avviene sulla base di più fattori, che agiscono separatamente l'uno dall'altro ma nei confronti dello stesso individuo. Ogni discriminazione avviene in situazioni diverse e si basa su fattori differenti.

Discriminazione additiva: avviene quando la discriminazione ha luogo nella stessa situazione, ma sulla base di fattori discriminatori diversi che si sommano l'uno all'altro. Ogni fattore aggrava la discriminazione.

Discriminazione intersezionale: si verifica quando i vari fattori interagiscono dinamicamente, rafforzandosi a vicenda, in molteplici situazioni.

Etnocentrismo: la tendenza a giudicare i membri, la struttura, la cultura e la storia di gruppi diversi dal proprio, con riferimento ai valori, alle norme e ai costumi ai quali si è stati educati. Quasi sempre comporta la supervalutazione della propria cultura e, di conseguenza, la svalutazione della cultura altrui.

Generalizzazione culturale: la tendenza a presumere che alla maggioranza delle persone di un particolare gruppo corrispondano determinati valori, credenze e modelli di comportamento.

Intercultural Cities - Città Interculturali (ICC): programma del Consiglio d'Europa che supporta le città aderenti alla Rete delle Città Interculturali (più di 150) nella revisione delle loro politiche attraverso una lente interculturale e nello sviluppo di strategie interculturali, per aiutarle a gestire la diversità in modo positivo e realizzare il vantaggio della diversità. La Rete italiana "Città del Dialogo" fa parte del Programma delle Città Interculturali (ICC).

Inclusione: approccio che valorizza la diversità e mira a garantire pari diritti e opportunità a tutti creando condizioni che consentano la piena e attiva partecipazione di ogni membro della società.¹

1. La definizione di inclusione è fornita da ECRI (Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza), una emanazione del Consiglio d'Europa composta da membri indipendenti il cui scopo principale è la pubblicazione di relazioni periodiche sul diffondersi di fenomeni di xenofobia, razzismo e antisemitismo negli Stati membri del Consiglio d'Europa. La Fondazione Mondinsieme non si riconosce in questa definizione in quanto dal suo osservatorio non sempre vede applicate pratiche di valorizzazione in politiche e strategie inclusive.

Interculturale: si riferisce all'interdipendenza e all'interazione tra varie comunità linguistiche ed etniche. Una prospettiva interculturale richiede di riconoscere che la realtà è plurale, complessa e dinamica e che l'interazione è parte integrante di tutta la vita e di tutta la cultura.

Intersezionalità: descrive i modi in cui i sistemi di disuguaglianza basati su genere, razza, etnia, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, classe e altre forme di oppressione si intersecano e operano al livello delle strutture sociali (le istituzioni entro cui le persone agiscono, e che a loro volta producono quelle persone), della costruzione delle identità (ciò che le persone dicono su sé stesse, per chiarire agli altri chi esse sono) e delle rappresentazioni simboliche (le norme, i valori e le ideologie alle quali ogni persona si riferisce).

ius culturae: principio del diritto per cui gli stranieri minori acquisiscono la cittadinanza del Paese in cui sono nati e vivono, a patto che ne abbiano frequentato le scuole o vi abbiano compiuto percorsi formativi equivalenti per un determinato numero di anni

ius sanguinis: principio del diritto per cui un individuo ha la cittadinanza di uno Stato se uno dei propri genitori o entrambi ne sono in possesso.

ius scholae: il riconoscimento della cittadinanza italiana per i giovani con background migratorio nati in Italia o arrivati prima del compimento dei 12 anni, che risiedano legalmente e che abbiano frequentato regolarmente almeno 5 anni di studio in uno o più cicli scolastici. Se i 5 anni includono la frequenza della scuola primaria, è richiesto il superamento del ciclo di studi con esito positivo.

ius soli: principio del diritto per cui la cittadinanza si acquisisce automaticamente per il fatto di essere nati nel territorio di un determinato Stato.

Ius soli temperato: principio del diritto basato sullo ius soli per cui la cittadinanza si acquisisce se si è nati nel territorio di un determinato Stato e almeno uno dei due genitori vi risiede legalmente da un certo numero di anni.

Integrazione: l'incorporazione di una certa entità etnica in una società, con l'esclusione di qualsiasi discriminazione razziale; estens., l'inserimento dell'individuo all'interno di una collettività, attraverso il processo di socializzazione.

Mediazione: azione compiuta da un terzo tra persone o gruppi che lo consentono liberamente/vi partecipano e alle quali spetterà la decisione finale, destinata sia a fare nascere o rinascere tra loro relazioni nuove, sia a prevenire o a sanare tra loro delle relazioni perturbate.

Melting pot: «crogiolo» eterogeneo di gruppi, individui e religioni, molto diversificati tra loro per ceto, condizione, appartenenza etnica, che convivono entro la stessa area territoriale geografica e politica. Riferita inizialmente alla società americana, l'espressione è usata per indicare un particolare modello o ideale di società multietnica in cui dopo un certo tempo, segnato dal succedersi delle generazioni, le culture e le identità specifiche degli immigrati sarebbero destinate a fondersi con quelle dei paesi di accoglienza.

Micro aggressione: comportamento, atto, anche linguistico, in apparenza non eclatante che rivela una mentalità di tipo razzista o una postura discriminatoria volontaria o involontaria.

Minoranza: qualsiasi gruppo etnico, linguistico o religioso all'interno di uno Stato, in posizione non dominante, costituito da individui individui che possiedono un senso di appartenenza a quel gruppo e sono determinati a preservare e sviluppare la propria identità.

Multiculturale: fa riferimento a una realtà sociale caratterizzata dalla compresenza di varie comunità dalle origini, abitudini e culture differenti, che vivono fianco a fianco in una comunità e interagiscono a vari livelli, ma conservano le loro caratteristiche distintive.

Multiculturalismo: politica volta a riconoscere e a tutelare l'identità culturale, linguistica e religiosa delle varie componenti autoctone e immigrate di un dato paese. Uno dei difetti delle politiche multiculturali è la tendenza a mantenere fissi i confini tra i vari gruppi.

Pregiudizio: in senso generale, è un giudizio anticipato rispetto alla valutazione dei fatti. In senso più stretto, serve a designare qualsiasi atteggiamento sfavorevole o ostile; ha aspetti motivazionali di carattere emotivo.

Profilazione razziale: l'uso da parte della polizia, senza giustificazione obiettiva e ragionevole, di motivi quali "razza", colore, lingua, religione, nazionalità o origine nazionale o etnica in attività di controllo, sorveglianza o indagine.

Razza: raggruppamento di individui che presentano un insieme di caratteri fisici ereditari comuni. Nel caso dell'uomo, tali caratteri venivano nel passato riferiti ad aspetti somatici (colore della pelle, tipo di capelli, forma del viso, del naso, degli occhi, ecc.), indipendentemente da nazionalità, lingua, costumi. Oggi il concetto di razza umana è considerato destituito di validità scientifica, dacché l'antropologia fisica e l'evoluzionismo hanno dimostrato che non esistono gruppi razziali fissi o discontinui. Al contrario, i gruppi umani mutano e interagiscono continuamente. Il concetto di razza umana è stato sostituito con quello di popolazione, e dunque legato a studi di tipo geografico, genetico e culturale.

Razzializzare: processo attraverso cui si assegnano unilateralmente a determinati individui e gruppi identità fisse e naturali naturali - anche disumanizzanti e inferiorizzanti, sulla cui base si pretende di spiegare il loro comportamento, si attribuisce loro un maggiore o minore valore sociale, si autorizzano trattamenti di preferenza o discriminazione. Ciò avviene allo scopo primario di neutralizzare le istanze egualitarie presenti nella società, riproducendo le gerarchie sociali, economiche e politiche. Allo stesso tempo, rappresentano un modo per gestire l'ansia e l'incertezza, attraverso la generazione e la circolazione di affermazioni e supposizioni che ci aiutano a comprendere e interpretare situazioni ambigue o incerte.

Razzismo: concezione fondata sul presupposto che esistano razze umane biologicamente e storicamente superiori ad altre razze. I razzismi contemporanei non hanno più bisogno di nominare esplicitamente le "razze" in senso storico-biologico: non più solo il colore della pelle, anche le nozioni di identità, cultura, etnia, status giuridico sono alla base di profondi e radicati pregiudizi sociali da cui possono originare manifestazioni o atteggiamenti di intolleranza, forme di disprezzo ed emarginazione nei confronti di individui o gruppi.

Relativismo culturale: concezione secondo la quale i valori e le istituzioni di ogni singola cultura si impongono e si giustificano per sé stessi: non devono quindi essere giudicati sulla base di criteri appartenenti ad altre culture.

Rumour: voce o diceria che circola intensamente, ma non è confermata in modo ufficiale. I *rumours* vanno a corroborare idee o credenze precedenti di coloro che li accolgono, sono infatti fondati su stereotipi e pregiudizi consolidati. Allo stesso tempo, rappresentano un modo per gestire l'ansia e l'incertezza, attraverso la generazione e la circolazione di affermazioni e supposizioni che ci aiutano a comprendere e interpretare situazioni ambigue o incerte.

Seconde generazioni: definizione sociologica per indicare i figli degli immigrati. Nella sua accezione più ampia – e maggiormente condivisa dai diretti interessati – si riferisce sia a chi è nato in Italia da genitori immigrati che ai minori giunti qui al seguito dei genitori.

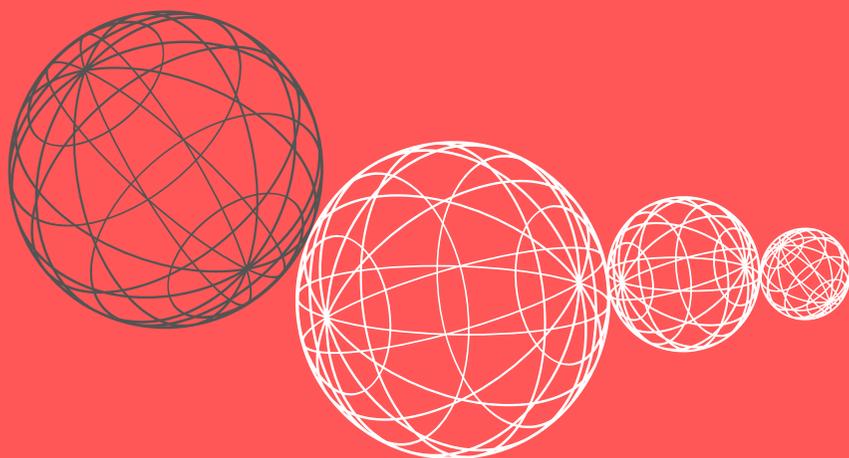
Stereotipo: opinione preconstituita su persone o gruppi, che prescinde dalla valutazione del singolo caso, e dunque ignora le differenze individuali, ed è frutto di una generalizzazione e semplificazione.

PARTE PRIMA

**COSTRUIRE STRATEGIE
INTERCULTURALI:
UN INQUADRAMENTO
TEORICO**

Capitolo 1

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO



1.1. La complessità della pluralità

L'Italia contemporanea è un paese sempre più culturalmente complesso e plurale, dove il fenomeno delle migrazioni ha vissuto negli anni un'evoluzione rispetto ai profili socio culturali di chi migra, al background di provenienza e alle miriadi di motivazioni che hanno spinto chi si sposta a scegliere questa nazione come terra d'approdo.

Già a partire dagli anni '70 del XX secolo emerge un cambiamento della natura dei fenomeni migratori che investono il paese e, sebbene, la politica, i media tradizionali e la stessa comunità scientifica continuano a rappresentare l'Italia come un paese di emigranti in cui arrivano pochi stranieri, il saldo migratorio inizia però in quegli anni a diventare progressivamente positivo. Nel 1988 sono un milione i cittadini che decidono di arrivare in Italia, anche per l'effetto delle crisi dei paesi del blocco sovietico.

All'inizio degli anni '90 chi risiede sul territorio nazionale con origini straniere, per la prima volta, viene toccato da normative specifiche che disciplinano aspetti riguardanti le migrazioni e la cittadinanza, come la Legge Martelli e la Legge per l'acquisizione della cittadinanza italiana.

Il ritmo di regolarizzazioni e il trend di crescita si accompagna a una distribuzione su tutto il territorio nazionale, con fenomeni di diffuso radicamento territoriale e sociale delle diaspore. Sono principalmente migranti economici, per la maggioranza uomini, a cui si ricongiungono nel tempo coniugi e figli, una volta ottenuto il nulla osta al ricongiungimento familiare.

Negli anni 2000 subentrano altri condizionamenti geopolitici: le note primavera arabe, la crisi libica e siriana, i flussi migratori da Africa subsahariana, Pakistan e Bangladesh.

Dunque l'Italia cambia nuovamente la sua configurazione demografica: prime generazioni di migranti, seconde o nuove generazioni di migranti, richiedenti protezione internazionale o rifugiati, minori non accompagnati, vittime di tratta internazionale e sempre più figli di coppie miste e/o adottivi.

Gli ultimi dati ISTAT del 2020 rilevano che risiedono in Italia circa 5 milioni di cittadini stranieri, l'8,4% del totale dei residenti, mentre i cittadini non comunitari regolarmente presenti sono circa 3 milioni e 600 mila, pari al 5% del totale.

Significativa è anche la crescita del tasso annuo di acquisizione di cittadinanza italiana, cresciuto del 4,5% tra il 2019 e il 2020 sul totale degli stranieri residenti. Al 1° gennaio 2020, risiedono in Italia oltre 1 milione 250 mila persone nate con cittadinanza di un Paese non comunitario e che hanno, in seguito, acquisito quella italiana. La maggioranza della popolazione straniera residente in Italia è di genere femminile (51,9%) e per quasi la metà è europea, comunitaria per il 30% del totale.

In Italia, cittadine e cittadini stranieri rappresentano quasi 200 collettività estere, 14 delle quali contano più di 100mila residenti e le prime 5 più numerose -romena, albanese, marocchina, cinese e ucraina- coprono il 49,3% del totale. Nonostante la durata e le caratteristiche del fenomeno migratorio, la percezione risulta particolarmente distorta in Italia. La conoscenza del fenomeno migratorio è raramente il frutto dell'esperienza diretta o di un'indagine approfondita: la maggior parte dei cittadini italiani ha una visione astratta del fenomeno, filtrata e influenzata per lo più dall'immagine veicolata dai media di maggior diffusione, dalle reti televisive e dai quotidiani di tiratura nazionale.

I luoghi di lavoro e di formazione, lo sport e gli spazi di socialità, le organizzazioni solidali e i sindacati sono caratterizzati oggi dalla partecipazione strutturale e qualificante di persone che, a vario titolo, hanno un background migratorio nella biografia personale o familiare.

Fra tutte, la dimensione scolastica è quella più rappresentativa del cambio di paradigma, poiché rappresenta una cartina tornasole del cambiamento socio culturale avvenuto nel Paese.

Il ricongiungimento, unito alle nuove nascite, segna la comparsa nei contesti scolastici delle regioni di nuovi profili di studenti. Secondo i dati MIUR, nell'a.s. 2020-2021, la percentuale di studenti di nazionalità non italiana si attesta al 10,3% del totale, mentre quella

di studenti nati nel nostro Paese che non hanno nazionalità italiana arriva al 6,8%.

Questo aspetto di esclusione dalla cittadinanza italiana, anche dopo un lunghissimo soggiorno nel paese, è un evento comune, tutt'altro che remoto e produce e riproduce diseguaglianze strutturali.

Chi è escluso dalla cittadinanza ha spesso, ad esempio, una posizione subalterna e più precaria nel mercato del lavoro e nei confronti del welfare, è escluso dal diritto di voto, ha molte limitazioni negli spostamenti, ha limitazioni nell'attività sportiva agonistica, può non avere le stesse possibilità formative scolastiche o extrascolastiche dei propri coetanei con cittadinanza italiana.

È generalmente vincolato al rinnovo costante del permesso di soggiorno e, in caso di impossibilità, è esposto al rischio di trasferimento coatto in un altro Paese.

Se questo breve excursus ci restituisce un quadro identitario plurimo e multifaccettato rispetto a chi detiene oggi un background migratorio, restringendo il focus alla popolazione giovanile, attenzionata dal progetto SICCS, si incontrano condizioni altrettanto variegata: il fermarsi alla diversità visibile del giovane (leva su cui spesso agiscono piccoli attacchi quotidiani, le cosiddette micro aggressioni), senza indagare i reali vissuti esperienziali, non riducibili a processi di categorizzazione, porta a forme e schemi di astrazione molte pericolosi poiché slegati dalla realtà.

L'equazione *baby gang* uguale giovani stranieri è un esempio di astrazione in quanto attiva un processo di riduzionismo, che rischia non solo di colpevolizzare giovani estranei a questo fenomeno (esponendoli a possibili discriminazioni e micro aggressioni in diversi contesti), ma anche di generare interventi inefficaci in quanto pensati per altri target. Prendere piena consapevolezza della complessità di questa pluralità e saperla leggere come un qualcosa in costante divenire è, dunque, la competenza fondamentale che i destinatari di questo manuale sono tenuti a sviluppare.

1.2. Modelli di gestione dell'immigrazione

L'adeguatezza, l'efficacia e l'applicabilità dei diversi paradigmi teorici in relazione all'inclusione dei migranti nelle società di accoglienza ha animato il dibattito delle scienze sociali negli ultimi decenni. Progettare e attuare politiche di inclusione sociale per una popolazione culturalmente diversificata costituisce una sfida cruciale per i territori, in quanto mette questi davanti ad una complessità senza precedenti.

I modelli di gestione della diversità culturali, affermatasi nel tempo e nei diversi paesi toccati dal fenomeno immigratorio, sono plurimi e variegati. Le variabili che maggiormente incidono sull'adozione di un determinato approccio, a scapito di altri, sono molteplici, tra queste: le dinamiche e le percezioni sottese ai processi migratori, presenti nel contesto di approdo (temporaneità vs. permanenza), la comprensione e l'interpretazione delle libertà individuali, il rispetto delle identità e delle differenze culturali, incluse specifiche misure legali derivanti.

La tabella che segue riassume i modelli maggiormente diffusi e consolidatisi nel tempo. Nell'evidenziare i diritti garantiti da ciascun modello, tale matrice consente di cogliere il livello di integrazione e coesione atteso da ciascun modello. Se a livello teorico i tratti distintivi di ciascuno sono ben definiti, a livello di applicazione pratica si può assistere ad una compenetrazione tra questi, soprattutto a diversi livelli di governo: per esempio è possibile vedere applicato un modello a livello nazionale, parallelamente ad altri su scala locale, così come è possibile vedere progressive evoluzioni, nel corso del tempo, di un modello verso altri.

	Diritti economici	Diritti sociali e civili	Diritti culturali	Sviluppo della comunità e coesione sociale
Lavoratore ospite	+			
Assimilazionismo	+	+		
Multiculturalismo	+	+	+	
Interculturalismo	+	+	+	+

TABELLA 1.1. - Matrice delle politiche di gestione dell'immigrazione
 Fonte: Intercultural Cities, Consiglio d'Europa

Il modello più soft, in termini di adeguamento e riconfigurazione del contesto territoriale di approdo, è il modello che inquadra il migrante come “lavoratore ospite” (*guest worker*), facendo leva su un’oggettiva temporaneità. Non è un caso che questo modello sia maggiormente diffuso in paesi aventi una significativa carenza di forza lavoro.

Le regole sottese a questo modello consentono a lavoratori stranieri di risiedere e lavorare temporaneamente in un paese ospitante con il vincolo di ritorno nel proprio paese di origine, una volta scaduto il contratto.

Si tratta, nella maggior parte dei casi, di lavori non o semi-qualificati in ambito agricolo e industriale, o in contesti domestici.

Alla luce di un riconoscimento puramente strumentale, non stupisce come i soli diritti garantiti al lavoratore ospite siano di natura economica.

La Germania è da considerarsi come l'esempio paradigmatico di un modello d'incorporazione ispirato all'esclusione differenziale, che prevede l'inserimento dei migranti soltanto in alcuni ambiti sociali (in particolare nel mercato del lavoro), negando loro, al contempo, il diritto di partecipare alla vita politica e di acquisire la cittadinanza.

Alla base di questo modello vi è la nozione di *Gastarbeiter* (per l'appunto traducibile in lavoratore ospite) e l'idea di soddisfare i fabbisogni del sistema produttivo nazionale immettendo lavoratori stranieri per un tempo determinato, senza prevedere un loro stanziamento definitivo.

È evidente come il modello d'integrazione tedesco così formulato dia origine a numerose problematiche e criticità, a partire dal trattamento riservato alle seconde generazioni. Tuttavia, negli anni Novanta si è fatta strada una nuova concezione del fenomeno migratorio, dando avvio ad un progressivo processo di ripensamento e mutamento, a moderazione di tale modello.

È con il passaggio al modello assimilazionista che il processo immigratorio smette di essere percepito come temporaneo. Come illustra la matrice, oltre ai diritti economici, il modello assimilazionista garantisce anche diritti civili e sociali, ma all'interno di un disegno politico ben preciso: il patto sotteso è che il neo arrivato acquisisca nel più breve tempo possibili la lingua, i comportamenti e le mentalità del paese d'accoglienza.

Rinunciando ad ogni tentativo di mediazione e riconoscimento del patrimonio culturale della persona, al paese di approdo è rimesso il compito di facilitare il processo di integrazione attraverso l'immersione totale nella cultura, nella lingua e nella mentalità, spesso in cambio di tempi ridotti e agevolati per l'ottenimento della cittadinanza.

Si parla a giusto titolo di assimilazione nella misura in cui l'espressione dell'identità culturale di origine viene limitata, se non annullata (soprattutto a partire dalle seconde generazioni).

La Francia rappresenta l'esperienza paradigmatica del modello assimilazionista, fondato sull'idea di uno stato laico garante dell'uguaglianza di tutti i cittadini di fronte alla legge.

In questa cornice i migranti sono tenuti a conformarsi completamente alla cultura e alla società francese, escludendo così ogni espressione della differenza dalla vita pubblica.

L'assimilazione culturale non è, tuttavia, garanzia di piena inclusività e partecipazione: i giovani di discendenza extraeuropea sono frequentemente vittime di discriminazione e pregiudizio, di difficoltà di inserimento lavorativo e di condizioni abitative disagiate.

Il modello multiculturale, così come il modello assimilazionista appena descritto, affonda le sue radici nella visione colonialista europea, ma si contraddistingue significativamente dal precedente, proprio per il riconoscimento e la valorizzazione delle diverse culture, ragion per cui la matrice integra una terza categoria di diritti, che sono per l'appunto i diritti culturali. Garantire la piena espressione identitaria, senza prevedere meccanismi di facilitazione di relazioni tra diversità, ha però un rovescio della medaglia, che è quello di spingere le diverse comunità a rimanere chiuse in se stesse, come avulse dal contesto territoriale che le circonda.

La Gran Bretagna è il primo paese a cui si fa riferimento quando si riflette sul modello multiculturale, nella misura in cui esso fa appello al principio di pari opportunità e al riconoscimento della diversità culturale.

La legislazione che si è sviluppata a partire dal secondo dopoguerra, infatti, ha preso in riferimento il modello nordamericano, enfatizzando i temi dei diritti civili e della partecipazione al mercato del lavoro, ponendosi come principale obiettivo la lotta contro la discriminazione su base etnica e razziale.

L'ultimo modello, quello interculturale, parte dai traguardi raggiunti dal modello multiculturale, in termini di riconoscimento della diversità e dei diritti, ma con importanti correttivi ai suoi effetti collaterali (ossia il ripiegamento delle diverse comunità in se stesse), grazie al ruolo affidato al dialogo e alla relazione tra le diverse comunità.

Poiché la coesione sociale si realizza nei territori, il modello interculturale è tendenzialmente adottato a livello locale, manifestandosi nelle scelte politiche e strategiche di numerose amministrazioni comunali.

Gli esempi che afferiscono al modello interculturale sono plurimi e variegati. Guardando anche solo alle esperienze raccolte e sistematizzate dal programma Intercultural Cities del Consiglio d'Europa (ICC), troviamo più di cento possibili declinazioni in percorsi esperienziali che, avviati in momenti diversi e in territori dalle differenti caratteristiche, hanno reso i programmi implementati unici (come unico è per l'appunto il programma DITUTTI, ideato dal Comune di Reggio Emilia).²

I riferimenti teorici alla base della scrittura del progetto SICSS (Strategie Interculturali per Costruire Coesione Sociale) e delle attività svolte per la sua attuazione, trovano ispirazione e mettono radici in quest'ultimo modello, in particolare nelle indicazioni del Parlamento Europeo per quanto concerne il tema delle politiche interculturali.

Dal 2014 grazie alla risoluzione n° 375, il Consiglio d'Europa promuove la diversità culturale attraverso l'acquisizione di una strategia interculturale, sia da un punto di vista dell'educazione, che della comunicazione, fino alla valorizzazione del dialogo interculturale e della diversità in campo economico. Una scelta ponderata nel tempo che intende orientare il futuro della coesione dei cittadini europei.

Non sfugge a questo sviluppo l'Italia, che come emerge dai dati demografici, è tra gli stati europei che ha avuto uno sviluppo della sua dimensione di arrivi di immigrati che ha riguardato in modo particolare gli ultimi quarant'anni con un aumento di intensità notevole dal 2014.

Non è un caso che l'Italia sia uno dei pochi paesi in cui si è costituita una rete nazionale di città interculturali (*Rete italiana delle Città del Dialogo*), volta a supportare le città aderenti (ad oggi 26) nel disegno e nell'attuazione di politiche cittadine interculturali.

2. DITUTTI è il piano di azioni strategiche promosso dall'Amministrazione comunale e realizzato in sinergia con la Fondazione Mondinsieme per accrescere le politiche interculturali e la coesione sociale con azioni da realizzare attraverso il coinvolgimento delle realtà sociali, educative, culturali ed economiche della città, per costruire reti e connessioni nuove da sviluppare negli ambiti: educazione e integrazione linguistica, diversity management, reti internazionali, dialogo interreligioso, partecipazione interculturale.

A livello locale ha potuto probabilmente prendere piede con maggiore facilità il modello interculturale, in quanto a livello nazionale non vi è adesione a nessuno degli altri modelli descritti. I paesi mediterranei, infatti, hanno raggiunto molto lentamente la consapevolezza del loro nuovo ruolo nel sistema migratorio internazionale, in particolare dell'esistenza di un fabbisogno di manodopera di importazione (nella logica *guest worker*).

In Italia, un ritardo di comprensione di questo tipo, ha rallentato l'elaborazione di un modello di politica migratoria, lasciando spazio a un alternarsi di politiche incerte, con una forte delega della gestione agli enti locali e istituzioni religiose e laiche della società civile.

L'approccio scelto per lo sviluppo del progetto SICCS si ispira, dunque, al modello interculturale, nella misura in cui intende cogliere e valorizzare la mescolanza e l'interazione tra persone di differente origine, cultura e storie personali nella prospettiva di costruire un'identità collettiva che abbracci il pluralismo culturale, i diritti umani, la democrazia, la parità di genere e la non-discriminazione.

1.3. Principi e approcci interculturali: da inclusione a valorizzazione

Se il paragrafo precedente ha introdotto il modello interculturale in termini generici, in questo capitolo vengono analizzati in profondità principi ed elementi costitutivi, partendo dalla definizione stessa di interculturalità.

L'enciclopedia Treccani definisce il concetto di interculturalità come "l'instaurazione e il mantenimento di rapporti culturali come forme di dialogo, di confronto e di reciproco scambio di conoscenze tra paesi o istituzioni o movimenti diversi".

Da questa definizione si coglie chiaramente il perno attorno al quale ruota l'approccio interculturale, ossia la relazione.

Perché vi sia relazione, occorre che due o più termini (siano essi unitari, come unitari sono gli individui, o collettivi, come lo sono i gruppi comunitari) vengano in contatto.

Il concetto di pluralità è, dunque, intrinsecamente legato al concetto di interculturalità, in quanto costituisce una *conditio sine qua non* (tuttavia non sufficiente) affinché si possano adottare approcci relazionali di natura interculturale tra singole persone e/o comunità di individui.

Pluralità indica, dunque, il riconoscimento di differenze in essere tra i termini presi a riferimento (siano esse differenze di identità, pratiche, visioni etc.), ma resta una nozione quantitativa, ossia un riconoscere le diversità in gioco senza capire se e come queste entrano in relazione.

È il passaggio da pluralità a pluralismo a determinare l'assunzione di una prospettiva interculturale: lungi dal voler ricomporre la pluralità in essere in unità, secondo spinte universalistiche, il pluralismo valorizza tanto le differenze, quanto possibili elementi comuni. In una visione pluralistica, difficilmente ci sarà un termine che predomina sugli altri, la tendenza sarà quella di considerati di pari dignità e importanza.

Alla luce di queste considerazioni, è importante sottolineare come l'adozione di una prospettiva interculturale in politiche ed interventi pubblici porti ad un'evoluzione del concetto stesso di integrazione, quantomeno nel significato che viene comunemente attribuito al termine.

Quando nel dibattito comune si parla di integrazione dei migranti, si tende a pensare a tale processo in termini assimilazionisti o multiculturali, nella dinamica “noi-loro”.

A sostenere questa dicotomia è la convinzione di un determinismo culturale. tale da giustificare la richiesta, anche implicita, di un'integrazione unilaterale da parte di chi viene da fuori in un contesto che, proprio alla luce di quel determinismo, si immagina immutabile.

L'esperienza pandemica causata dalla malattia Covid-19 ci insegna che non vi è nulla di immutabile, che i contesti di riferimento cambiano a prescindere dalla presenza di persone provenienti da altri paesi, e ci insegna anche che è proprio nel relazionarsi con la diversità che si possono sviluppare e rafforzare quelle competenze sottili fondamentali per poter affrontare il cambiamento, come la flessibilità e l'adattabilità.

Lo stesso termine integrazione avrebbe già in sé il fondamento della bidirezionalità e della reciprocità, sebbene lo si continui spesso ad applicare in chiave assimilazionista.

Rifacendosi nuovamente all'enciclopedia Treccani, in essa troviamo la parola integrazione così definita: “con valore reciproco, integrarsi a vicenda, unione, fusione di più elementi o soggetti che si completano l'un l'altro, spesso attraverso il coordinamento dei loro mezzi, delle loro risorse, delle loro capacità”. L'idea che vi sia un ente super partes che faciliti questo processo è fondamentale.

Come anticipato nel paragrafo precedente, in quella che è la divisione di competenze tra i diversi livelli di governo, questo ruolo è rimesso alle amministrazioni comunali, chiamate a farsi garanti, attraverso i propri interventi, dei tre pilastri su cui il modello interculturale poggia: equità, diversità ed interazione.

- **Equità** - Per contrastare possibili forme di esclusione (frutto di razzismo, xenofobia, discriminazione e segregazione), occorre mettere in campo politiche e programmi a sostegno di un'effettiva uguaglianza su più fronti (per es. uguaglianza giuridica, parità di trattamento, pari opportunità e uguaglianza di genere). Quando si parla di uguaglianza, occorre tuttavia fare una precisazione importante: mentre il concetto di uguaglianza si riferisce ad un trattamento uguale, ad una competizione giusta e a esiti determinati in modo imparziale, il concetto di equità, spesso accompagnato al termine uguaglianza, rimanda ad esiti uguali, conseguiti se necessario attraverso un trattamento impari, una competizione limitata e un trattamento preferenziale. È dunque fondamentale che chiunque scelga di adottare un approccio interculturale si ponga l'obiettivo di garantire un'uguaglianza negli esiti, implementando azioni e attivando processi che possono portare a tali esiti (anche adottando trattamenti impari, se necessario, poiché potrebbero essere i soli, in quella determinata situazione, in grado di rimuovere possibili ostacoli a discapito di gruppi svantaggiati).
- **Diversità** - L'enciclopedia Treccani definisce il concetto di diversità come "la condizione di chi è, o considera sé stesso, o è considerato da altri "diverso". Questo concetto implica un posizionamento in una logica dicotomica, come se la diversità fosse un discostamento da una presunta normalità. Il programma ICC del Consiglio d'Europa ci ricorda poi come il termine diversità sia spesso utilizzato come concetto ombrello inclusivo di una serie di differenze umane, comprensive ma non limitate a 'razza', etnia, sesso, genere, identità, orientamento sessuale, età, classe sociale, capacità o attributi fisici, sistemi di valori religiosi o etici, origine nazionale e convinzioni politiche. La diversità che troviamo riflessa nelle diverse comunità territoriali (incluse le forme di disuguaglianza e segregazione che ne derivano) sarebbe il risultato di una maggiore urbanizzazione, combinata ai processi di globalizzazione, di digitalizzazione e al transnazionalismo.

Prendere consapevolezza delle diversità presenti nel contesto a cui afferiscono le proprie politiche e azioni interculturali è un prerequisito fondamentale, ma di per sé non sufficiente ad ottenere gli esiti attesi. Occorre riconoscere e dare dignità a queste diversità, in maniera rispettosa, senza cadere in trappole paternaliste.

- **Interazione** - come ricorda il programma ICC, l'interazione tra la persone nella diversità rappresenta la pietra angolare della pedagogia urbana dell'integrazione interculturale. Secondo la teoria del contatto (Allport, 1954), il pregiudizio può essere contrastato grazie all'incontro tra chi lo esercita e chi lo subisce. Questo terzo pilastro consiste nella creazione delle condizioni affinché possano avvenire incontri quotidiani positivi e costruttivi, oltre a favorire la piena partecipazione di persone e gruppi a rischio di marginalizzazione.

Se il primo pilastro, equità, precede i successivi due, in quanto pone i prerequisiti perché quanto da essi perseguito possa trovare piena compiutezza, occorre, tuttavia, fare un salto ulteriore: se l'equità (o l'uguaglianza di esiti, a seconda del termine su cui si vuole mettere l'accento) è garanzia di pari trattamento e dunque di assenza di discriminazioni istituzionali, non è però garanzia di assenza di pregiudizio e stereotipi (tanto che la discriminazione può sussistere negli atteggiamenti delle persone).

In un determinato contesto (per es. lavorativo), può esserci piena inclusione formale, ma può persistere una tendenza a mantenere la persona inclusa in una posizione di subalternità (rimanendo nell'esempio dei luoghi di lavoro, come se ci fossero lavoratori di serie A e lavoratori di serie B).

Per scoraggiare qualsiasi rischio di subalternità, occorrerebbe ragionare in termini di valorizzazione: cogliere nella persona (o nel gruppo) che si cerca di includere tutte le risorse di cui è portatore e che possono essere condivise a beneficio dell'intero gruppo.

Il concetto di valorizzazione chiama in causa il concetto di *Diversity Advantage*, oggetto di attenzione non solo del Programma ICC del Consiglio d'Europa, ma anche di numerosi studi e ricerche di portata internazionale.

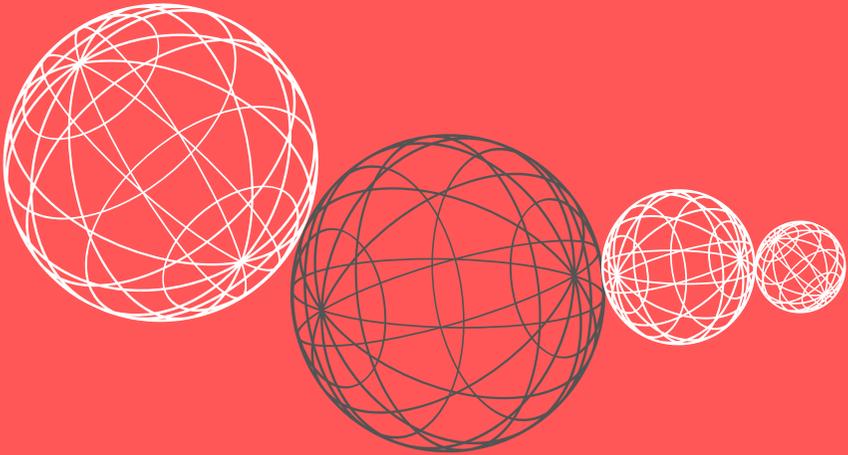
Gli effetti della diversità sono molteplici e multifaccettati: alcuni di questi possono essere negativi e costituire un costo per la comunità (per es. conflitti sociali o interpersonali), altri possono essere positivi nella misura in cui ampliano il patrimonio di conoscenze e punti di vista messi in condivisione.

Solo una diversità gestita (attraverso politiche e azioni poggianti sui tre pilastri del modello di integrazione interculturale) può consentire di contrastare (o quantomeno attenuare) gli effetti negativi, ampliando al contempo gli effetti positivi. Il valore netto positivo che ne emerge è il cosiddetto *Diversity Advantage*.

Ogni soggetto, ente o singolo, intenzionato a progettare politiche e/o interventi in chiave interculturale è invitato a prevedere da subito (già nella fase di diagnosi) i vantaggi attesi dalla diversità.

Capitolo 2

AGIRE IN MODO INTERCULTURALE NEL PROPRIO CONTESTO LAVORATIVO



2.1. Contrastare stereotipi, pregiudizi e discriminazioni: la piramide dell'odio

L'approccio interculturale in qualsiasi ambito di lavoro o di relazioni è quello che, stando all'esperienza della Fondazione Mondinsieme, meglio risponde all'etica dell'uguaglianza, della parità nei rapporti e del rispetto reciproco.

L'esperienza insegna che alimentare o non-contrastare rumours, stereotipi e pregiudizi ha come diretta conseguenza la normalizzazione di comportamenti *discriminatori*, che a loro volta possono contribuire a rendere strutturali determinate discriminazioni e socialmente accettabili anche discorsi e crimini d'odio.

Questo è quanto ci dimostra il modello della Piramide dell'odio, messo a punto nel 2005 dall'Anti Defamation League: un'organizzazione non governativa internazionale ebraica con sede negli Stati Uniti d'America, fondata nel 1913 per combattere l'antisemitismo e che oggi ha come mission il contrasto a tutte le forme di pregiudizio, la difesa degli ideali democratici e la tutela dei diritti civili.

In Italia il modello teorico della Piramide dell'odio è stato adottato dalla Commissione "Jo Cox" su fenomeni di odio, intolleranza, xenofobia e razzismo, istituita nel 2016 alla Camera dei Deputati del Parlamento italiano. Nella versione italiana, la piramide mostra i comportamenti condizionati da stereotipi, in una scala di gravità crescente.

Alla base della piramide vi sono stereotipi, rappresentazioni false o fuorvianti, insulti e linguaggio ostile 'normalizzato' o banalizzato; nei tre livelli superiori vi sono nell'ordine: discriminazioni, linguaggio d'odio e crimini di odio.

Ci limiteremo ad analizzare i primi gradini della piramide, poiché riguardano chiunque: rispetto alla produzione di stereotipi e pregiudizi infatti, ciascuno di noi è al contempo carnefice e vittima, per uno o più elementi che costituiscono la propria identità.

I fattori che permettono di interrompere l'escalation evidenziata nella piramide sono:

- la consapevolezza che stereotipi e pregiudizi fungono da base di sostegno per i livelli successivi;
- l'autoconsapevolezza dei propri stereotipi, pregiudizi e delle emozioni che ad essi associamo.

STEREOTIPI

Convinzioni condivise e generalizzate (positive, neutre, negative) relative a caratteristiche, attributi e comportamenti dell'insieme dei membri di un gruppo. Afferiscono all'area delle conoscenze (componente cognitiva) e rispondono alla necessità di categorizzare per semplificare la realtà. Tendono a ridurre tutti gli individui di uno stesso gruppo a un'unica dimensione.

PREGIUDIZI

Giudizi a priori, opinioni preconette (generalmente negative) rispetto a una persona o una categoria sociale in assenza di dati empirici. Scaturiscono dall'erronea generalizzazione causata dagli stereotipi e dalle categorizzazioni. Afferiscono alla dimensione emotiva e influenzano la disposizione d'animo nei confronti delle persone e delle situazioni.

Se socialmente legittimati stereotipi e pregiudizi diventano la base per la pratica e la perpetuazione di discriminazioni.

DISCRIMINAZIONI

Diversità di trattamento esplicitate in scelte e comportamenti, volte intenzionalmente a penalizzare una persona in virtù dell'appartenenza ad una categoria (ascendenza od origine nazionale, etnica o sociale, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età, orientamento sessuale o identità di genere, e ogni altra condizione personale e sociale).

Si ha discriminazione diretta quando si agisce intenzionalmente per mettere una persona o un gruppo di persone in condizione di svantaggio. Tuttavia, la discriminazione è spesso implicita, occulta, apparentemente neutra, oppure non percepita tale dalla stessa vittima.

Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un comportamento apparentemente neutri possono mettere in particolare svantaggio rispetto ad altri le persone che appartengono a una determinata categoria/gruppo. Queste disposizioni o comportamenti non costituiscono una discriminazione se oggettivamente giustificati da una finalità legittima (ad esempio garantire pari opportunità a tutt*) e i mezzi impiegati per il conseguimento della stessa sono appropriati e necessari: persone che si trovano in situazioni diverse devono ricevere un trattamento diverso le une dalle altre, nella misura in cui ciò sia loro necessario per fruire di determinate opportunità su un piano di parità con gli altri (ad es. le misure specifiche stabilite nel diritto del lavoro a tutela delle donne in stato di gravidanza).

Un esempio per comprendere meglio la differenza tra discriminazione diretta e indiretta:

- *discriminazione diretta* si verifica quando un locale aperto al pubblico vieta l'accesso a persone appartenenti ad una determinata etnia;
- *discriminazione indiretta* si verifica quando un locale vieta ai commessi e alle commesse di indossare un copricapo durante il lavoro. Questo comportamento è indirettamente discriminatorio nei confronti di coloro che indossano abitualmente un copricapo per motivi di credo religioso (es. il velo per le donne musulmane oppure il kippah ebraico). È una discriminazione in quanto illegittima: non è oggettivamente necessario avere il capo scoperto per svolgere le funzioni di commesso/a in un negozio.

Le persone possono essere esposte contemporaneamente anche a più discriminazioni (*multiple, additive e intersezionali*)³ a seconda degli elementi della propria identità discriminati in momenti diversi o contemporaneamente o che associati portano a discriminazioni più gravi e difficili da sradicare.

2.2. Le competenze interculturali

Il Consiglio d'Europa definisce le competenze interculturali (anche detta competenza interculturale al singolare) come “la capacità di mobilitazione e di attuazione di risorse psicologiche rilevanti per fornire un'adeguata ed efficace risposta alle richieste, sfide e le opportunità presentate da situazioni interculturali”⁴. Si tratta di un concetto sempre più presente, tanto nei dibattiti che ruotano intorno al tema della diversità culturale, quanto in quei contesti e settori che da tempo integrano (o iniziano ora ad integrare) la tematica nei propri interventi, in primis il mondo del lavoro e dell'educazione.

Dettagliare le competenze interculturali è un compito arduo. Si tratta, infatti, di un termine ombrello, comprensivo di molteplici componenti, di diversa natura: competenze, abilità e attitudini specifiche. Non esiste ad oggi una definizione standard che riunisca e organizzi in sottocategorie tutte le singole componenti. La Fondazione Mondinsieme ha deciso di utilizzare la lista, elaborata da un gruppo di esperti internazionali riunitosi in un Think Tank (ossia un gruppo di esperti in diverse discipline chiamati a collaborare per analizzare e risolvere problemi di natura complessa), guidato dal Consiglio d'Europa, nel 2011 ad Oslo, perché considerata come la più esaustiva e funzionale all'agire quotidiano dei professionisti a cui i suoi interventi formativi si rivolgono⁵. Lo sforzo di questo think tank è andato ben oltre l'elaborazione delle singoli componenti delle competenze interculturali, identificando per ciascuna componente una sottolista di comportamenti osservabili.

3. Per le definizioni di discriminazioni multiple, additive e intersezionali, si veda il glossario.

4. Council of Europe (2018). Reference framework of competences for democratic culture – Volume 1. Context, concepts and model, Strasbourg, pg. 32.

5. La lista completa è disponibile all'Allegato 2, pag. 54

Questo passaggio è di fondamentale rilevanza, nella misura in cui le componenti rimandano a concetti astratti difficilmente valutabili proprio per il loro elevato livello di astrazione. Ancorare ciascuna componente a comportamenti direttamente osservabili apre la strada a possibili azioni valutative, sempre tenendo presente che, così come non esiste una definizione universale, non esistono strumenti e processi valutativi standard.

La lista elaborata dal think tank ha, inoltre, il vantaggio di organizzare le componenti in funzione della loro efficacia rispetto alla messa in campo di azioni di contrasto a stereotipi, pregiudizi e discriminazioni. La tabella che segue evidenzia tale relazione.

Conoscenze	Attitudini	Abilità
<p>Le conoscenze afferiscono alla dimensione cognitiva. Permettono dunque di contrastare possibili stereotipi, poiché questi, implicando credenze, agiscono su un piano cognitivo.</p>	<p>Le attitudini afferiscono alla dimensione affettiva. Permettono dunque di contrastare possibili pregiudizi, poiché questi, implicando emozioni e sentimenti, agiscono su un piano affettivo.</p>	<p>Le abilità afferiscono alla dimensione comportamentale. Permettono dunque di contrastare possibili discriminazioni, poiché queste, implicando azioni concrete, agiscono su un piano comportamentale.</p>

TABELLA 1.2. - I tre pilastri delle competenze interculturali

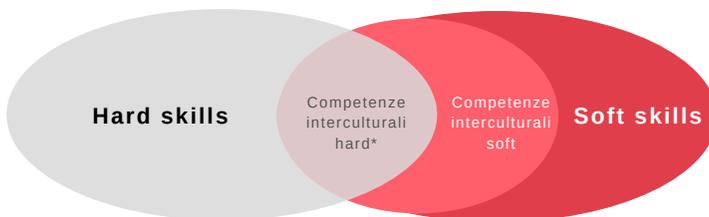
Spesso le competenze interculturali vengono confuse o integrate al concetto di *soft skills*.⁶ Per poterle comprendere appieno, occorre dunque definire i confini tra i due concetti. Le competenze trasversali (*soft skills*) rappresentano l'insieme di conoscenze, capacità e qualità personali che caratterizzano il modo d'essere di ogni persona nello studio, sul lavoro e nella vita quotidiana. Esempi di *soft skills* sono la flessibilità, la resistenza allo stress, le competenze relazionali e comunicative, il saper analizzare e risolvere problemi.

6. Invece, con riferimento alle competenze interculturali (le quali differiscono dalle *soft skills*) si rimanda all'Allegato 2, pag. 54: "Le competenze interculturali: comportamenti osservabili per un'autovalutazione".

Mettendo in relazione le due definizioni si evince come entrambe le competenze si contrappongono alle cosiddette *hard skills*, ossia le competenze tecniche acquisibili attraverso percorsi di studio e percorso professionali e verificabili in maniera oggettiva attraverso titoli e test valutativi.

Essendo le competenze interculturali un processo intersoggettivo e interattivo, esse afferiscono in larga misura alle *soft skills* (in particolare per tutte le singole competenze di natura relazionale). Fanno eccezione quelle conoscenze e competenze di carattere culturale acquisite attraverso percorsi formali di studio e/o lavoro. Lo schema che segue mette in relazione i tre macro-gruppi di competenze.

Definite le competenze interculturali, anche in relazione alle competenze *soft* e *hard*, è importante comprendere i meccanismi alla base del loro processo di acquisizione e sviluppo. Trattasi, in particolare, di un apprendimento situato: lungi dall'essere il risultato di un insieme di nozioni teoriche apprese, le competenze interculturali sono il frutto di un processo dinamico, fondato sulla partecipazione attiva del soggetto, che ne è portatore, all'interno di un dato contesto, grazie alle opportunità di interazione con altri soggetti e con la situazione circostante. La capacità di interagire in maniera appropriata ed efficace in una data situazione non presuppone la stessa capacità in situazioni e contesti diversi: per questo motivo la valutazione delle competenze interculturali non dovrebbe prescindere dal contesto di riferimento.



Fonte: Centro Interculturale Mondinsieme

PARTE SECONDA
INDICAZIONI
OPERATIVE

I temi esplorati nei capitoli precedenti, e affrontati nel corso della formazione implementata all'interno del progetto SICCS, si traducono in una serie di indicazioni operative rispetto ai comportamenti attesi dal target di riferimento (operatori di enti pubblici e Terzo settore, forze dell'ordine).

La lista delle indicazioni operative offerta di seguito, divisa per tema, non è da intendersi come esaustiva, essendo i contenuti proposti in costante evoluzione. Le indicazioni sono, inoltre, numericamente limitate per non appesantire l'operato delle figure interessate: l'idea è quella di favorire un apprendimento progressivo, a consolidamento di ciascun step qui riportato.

1 - Ruolo e contributo delle Nuove Generazioni⁷

Con il termine *nuove generazioni* si fa riferimento ai giovani con background migratorio, giovani cittadine e cittadini del nostro contesto socio culturale. Le nuove generazioni italiane nascono, crescono e si formano in Italia a cavallo tra due mondi. Si misurano fin da piccoli quotidianamente con codici linguistici e culturali differenti, quello familiare e quello del contesto sociale in cui vivono, che li portano ad essere dei costruttori di ponti, dei saltatori di muri. Le nuove generazioni italiane rappresentano un ponte nell'incontro tra visioni differenti tra quello di provenienza e quella italiana. In questo senso occorre renderle consapevoli del ruolo che possono agire nel creare dialogo, confronto e conoscenza. Le sollecitazioni seguenti servono a creare un clima proficuo su fronti differenti per poter agire al meglio inclusione sociale:

1. Potenziare il sostegno del mondo educativo scolastico e formativo promuovendo una formazione specifica dei docenti rivolta alla gestione di contesti scolastici multiculturali, coinvolgendo le famiglie e valorizzando il patrimonio linguistico culturale di cui sono portatrici;
2. Riconoscere e valorizzare le competenze non formali e informali all'interno del mondo accademico, imprenditoriale, lavorativo;
3. Valorizzare e favorire la conservazione della cultura del paese d'origine e rafforzare il legame con la cultura italiana attraverso l'associazionismo, la partecipazione attiva e la promozione delle pari opportunità;
4. Sostenere iniziative che garantiscano pari diritti civili e politici, percorsi per rimuovere le ingiustizie sociali, le discriminazioni e che favoriscano a tutti le medesime opportunità d'accesso;
5. Favorire il protagonismo dei giovani quali attori della cooperazione internazionale, sostenere il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile.

7. Per approfondimenti, si veda: CONNGI-Coordinamento Nuove Generazioni italiane, Il Manifesto <http://conngi.it/il-manifesto/>

2 - Luoghi di culto e welfare⁸

I luoghi di culto possono rappresentare una risorsa preziosa all'interno dei territori, se si è in grado di riconoscere e valorizzare il contributo che offrono nella presa in carico di alcuni bisogni sociali e non solo. L'esperienza reggiana e di altre importanti città europee dimostra che possono divenire dei potenziali interlocutori e alleati nelle fasi di *welfare planning*. La conoscenza del proprio territorio permette agli Enti locali di coinvolgere di più e con maggiore attenzione le comunità religiose di origine straniera nella definizione delle problematiche e nella pianificazione di risposte adeguate in termini culturali, sociali, civili ed educativi, rivolte, in particolare, alle giovani generazioni.

Qui di seguito alcune raccomandazioni:

1. Prevedere un riferimento alla realizzazione di politiche per l'armonizzazione del dialogo interreligioso e spirituale all'interno dello Statuto dell'autorità locale;
2. Attivare un protocollo di collaborazione con quelle organizzazioni religiose che si riconoscono nel rispetto della legalità, la trasparenza delle attività svolte, la promozione della parità tra donne e uomini e riconoscono la neutralità dell'ente locale e dei principi non discriminatori;
3. Promuovere tavoli o coordinamenti con i rappresentanti delle comunità religiose, le associazioni di ispirazione laica o le realtà collegate alla spiritualità, per la definizione di progettazioni comuni e la condivisione di proposte di lavoro che possano coinvolgere anche altri dipartimenti della municipalità;
4. Ipotizzare di istituire un albo comunale dei luoghi di culto, i quali si impegnano a depositare i loro statuti che devono essere in armonia con lo Statuto del Comune e con le Carte Costituzionali di riferimento;
5. Attivare percorsi di definizione di regolamenti condivisi con le comunità religiose al fine di promuovere la realizzazione di "stanze del silenzio" all'interno dei luoghi di cura, detenzione, residenza (es. campus universitari, centri per anziani, etc).

8. Per approfondimenti, si veda: "Valorizzare le comunità religiose come attori chiave della coesione sociale" - Manuale per Enti Locali <https://rm.coe.int/valuing-religious-communities-as-key-actors-of-social-cohesion-in-ita/1680a0b9aa>

3 - Comunicazione interculturale

La comunicazione interculturale svolge un ruolo fondamentale nel promuovere una convivenza plurale rispettosa della dignità e dei diritti di tutti. Imparare a comunicare in maniera efficace secondo un approccio interculturale può facilitare il processo di condivisione, scambio e apertura verso altre culture.

Per questi motivi, dal 2014 la Regione Emilia-Romagna si è dotata di un "Protocollo d'intesa sulla comunicazione interculturale".

L'investimento in questo ambito risulta strategico: potenziare in ottica interculturale la comunicazione pubblica sulle politiche e le iniziative istituzionali genera anche una maggiore partecipazione dei cittadini con background migratorio alla vita della comunità.

Per educarsi ed educare ad una corretta percezione e rappresentazione dell'Altro, sono fondamentali una formazione e un aggiornamento continui sugli strumenti conoscitivi e comunicativi (linee guida, codici deontologici, glossari) più idonei a raccontare i fenomeni sociali che caratterizzano le nostre società senza alimentare e diffondere visioni stereotipate e discriminatorie.

1. Veicolare una rappresentazione autentica della società;
2. Curare la terminologia utilizzata per evitare la diffusione di stereotipi e pregiudizi;
3. Promuovere il pluralismo nell'informazione e la diversità come risorsa;
4. Prestare attenzione ai bisogni comunicativi di tutti e impegnarsi a predisporre iniziative di ascolto e co-progettazione.

4 - Competenze interculturali nel pubblico impiego

Come si è visto nel capitolo dedicato al tema delle competenze interculturali (CI), tale concetto rimanda ad una dimensione composita in cui conoscenze, autoconsapevolezze, attitudini ed esperienze entrano in gioco per determinare il modo in cui l'individuo si relaziona con l'altro (il diverso da sé, sotto diverse componenti identitarie). Un dipendente pubblico, che, nell'agire per l'interesse pubblico, si trova a fare fronte alle molteplici sfide derivanti dalla diversità culturale dei cittadini a cui si rivolge, non può trovarsi sprovvisto di queste competenze, in particolare al fine di evitare letture stereotipate di fenomeni e comportamenti discriminatori nell'esercizio delle funzioni pubbliche.

Le indicazioni che seguono consentono di rafforzare le competenze interculturali di ogni singolo operatore, al fine di migliorare l'interazione con l'utenza e, dunque, la qualità del servizio offerto.

1. Acquisire piena consapevolezza dei comportamenti e degli atteggiamenti in grado di favorire una relazione interculturale appropriata ed efficace, anche attraverso percorsi formativi ripetuti a distanza di tempo (data la dinamica evolutiva delle CI);
2. Adottare strumenti di autovalutazione delle proprie competenze interculturali in accordo con i propri responsabili;
3. Inserire valutazioni, anche informali, delle competenze interculturali in incontri e strumenti di supervisione lavorativa già in essere;
4. Raccogliere feedback dall'utenza di origine straniera, anche a campione, rispetto alla qualità dell'interazione (solo includendo il punto di vista dell'interlocutore si può valutare pienamente l'efficacia e l'appropriatezza dell'interazione);
5. Prevedere meccanismi di riflessività,⁹ non solo in funzione capacitativa sull'*agency* professionale del singolo operatore, ma anche come occasione per apportare modifiche migliorative alle modalità di erogazione del servizio.

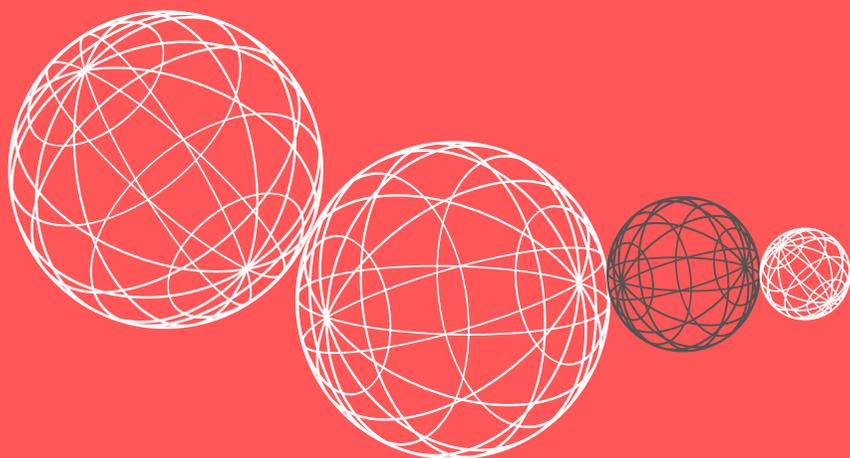
9. La riflessività in sociologia è un fenomeno che ha luogo in un sistema sociale quando l'auto-analisi di un attore o l'analisi da parte di un teorico ed i relativi sviluppi o modifiche della teoria e delle credenze influiscono sul sistema in esame trasformandolo.

5 - Mediazione dei conflitti

Nella società attuale, sempre più complessa, in cui i cambiamenti implicano una tensione nell'affrontare le nuove dinamiche – leggerle, capirle, decodificarle –, la capacità di gestire i conflitti diviene un fondamentale strumento di coesione. Affrontare i problemi attraverso azioni unilaterali e top-down implica, spesso, il tentativo, implicito o esplicito, di “eliminare” la controparte senza alcun tipo di incontro o di interazione con quest'ultima. Le indicazioni che seguono intendono creare le condizioni necessarie a costruire percorsi e tracciare possibili soluzioni insieme alle parti interessate.

1. Diffondere la conoscenza del paradigma della giustizia riparativa e dello strumento della mediazione come “occasione” personale e comunitaria;
2. Creare momenti di sensibilizzazione e confronto mirati, diversificati cioè per destinatari, nell'ottica della costruzione di reti anche operative, sulla base di una condivisione di senso;
3. Individuare per i diversi “stakeholders” prassi operative specifiche che consentano di organizzare i rapporti con i centri di giustizia riparativa, nel rispetto e nella valorizzazione delle rispettive competenze e professionalità, nell'ottica di un migliore e più efficace servizio alla persona;
4. Investire nello sviluppo di centri di giustizia riparativa e mediazione sui singoli territori.

CONCLUSIONI



Come il manuale mette in evidenza, i processi migratori - tutti i processi migratori, quelli del passato, quelli del presente e quelli che avverranno in futuro – producono una trasformazione delle società di destinazione.

Per gli addetti ai lavori a cui questa pubblicazione si rivolge, questo è un dato di fatto, normale, quasi scontato e nessun osservatore delle migrazioni contemporanee o del passato può negare che quando inizia un processo di immigrazione, si verifica un cambiamento della società ospitante.

L'immigrazione, quindi, è sempre stata e sempre sarà un potente vettore di cambiamento dell'ordine sociale e bisogna ammettere che ogni cambiamento comporta un costo.

Il cambiamento è faticoso e a tratti disorientante ed è giusto riconoscere che i cambiamenti introdotti dai processi migratori possono anche tradursi in nuove sfide e criticità da affrontare.

Ad esempio, non si può negare che le realtà che accolgono i flussi migratori e in cui si stabilizzano “nuove comunità” siano esposte al rischio di un aumento delle diseguaglianze sociali e di dinamiche disassociative.

D'altra parte l'unica strada percorribile a fronte dell'inevitabilità dei processi migratori (e la storia ci insegna che non c'è muro, confine o legge che nel lungo periodo possa arginare le migrazioni umane) è quella dell'integrazione, ma non integrazione intesa come processo di assimilazione del migrante alle proprie regole e alla propria cultura, ma piuttosto integrazione intesa come un processo ricorsivo di cambiamento reciproco, come ampiamente illustrato nel primo capitolo.

Integrare i nuovi arrivati - dunque cambiare anche sé stessi e il contesto in cui questi arrivano e si stabilizzano - significa mettersi in discussione, abbandonare (sopposte) certezze ed essere disposti ad affrontare il “nuovo”, che, per definizione, è incerto, faticoso e disorientante.

Certamente la fatica e il disorientamento che implica il cambiamento colpiscono in modo selettivo: per qualcuno, in primis per gli stessi migranti, ma anche per coloro che condividono con questi gli spazi e

i tempi pubblici e privati della vita quotidiana, il mondo risulta sconvolto, per qualcun altro, che vive in posizioni più “protette”, molto meno.

Tutto questo è vero, mai dimenticarsene, ma allo stesso tempo si tende a trascurare il fatto che la migrazione e il potenziale di cambiamento che si porta dietro è anche e soprattutto una risorsa vitale per le società ospitanti.

Quello stesso cambiamento di cui l'immigrazione è vettore è ciò che permette ad una società di essere viva.

Dove non c'è cambiamento c'è solo morte. “Il migrante è l'innovatore per eccellenza”, sostenevano i padri del pensiero sociale occidentale tra la fine del XIX e l'inizio del XX secolo, poiché chi migra si situa tra due mondi, ed è in grado di combinare in modo originale risorse materiali e immateriali provenienti da un mondo con quelle provenienti dall'altro; il migrante è colui che è più portato di altri a innovare regole e codici - in questo senso è un rule breaker – poiché non può contare sulle risorse tipiche dei percorsi di vita degli autoctoni e la sua ascesa sociale, la sua affermazione o anche semplicemente il suo progetto di vita deve essere svolto, almeno in parte, al di fuori delle convenzioni dominanti, il migrante deve inventarsi un modo nuovo per realizzare i propri progetti; e le innovazioni prodotte non rimangono confinate in un'enclave, ma si riverberano in tutta la società, trasformandola; e tutto questo vale tanto in campo sociale, quanto in campo culturale ed economico.

La sfida di fronte a cui ci troviamo oggi è proprio questa: affrontare i problemi che inevitabilmente accompagnano i processi migratori e allo stesso tempo riconoscere le risorse che l'immigrazione si porta appresso al fine di gestire i cambiamenti perché tutti ne possano beneficiare.

L'approccio interculturale di cui si tratta nelle pagine precedenti intende essere una pratica per raccogliere questa sfida di gestione delle criticità e di valorizzazione delle risorse.

Una pratica attraverso cui gestire la complessità che ci si palesa di fronte con l'immigrazione, attraverso cui la crescente diversità che

caratterizza le nostre società non è semplicemente riconosciuta, ma anche valorizzata e portata a sistema.

Una pratica da adottare in diversi ambiti, da quello urbano a quello lavorativo, da quello comunicativo a quello dell'associazionismo.

Una pratica che non intende ignorare i problemi e i conflitti, ma che anzi, al contrario, li riconosce e li affronta attraverso l'instaurazione di una dialettica tra diversità che può generare innovazione e cambiamento.

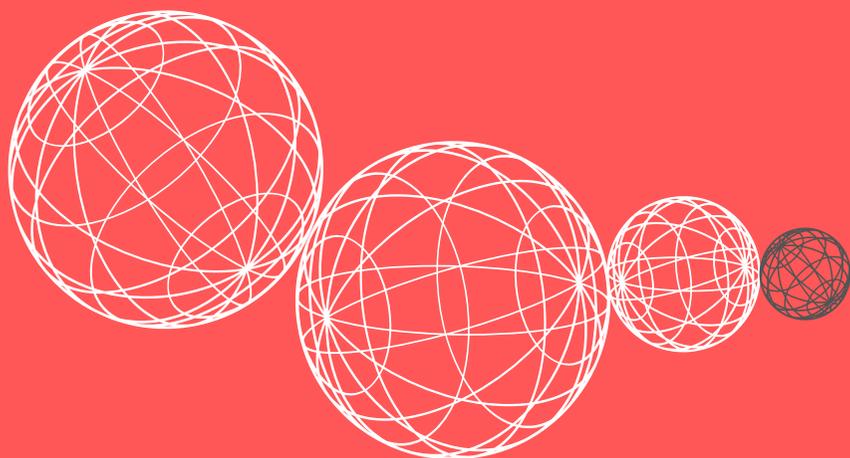
Una pratica che si fonda su competenze e sensibilità specifiche e sulla capacità di negoziare regole e codici e combinare culture diverse.

Una pratica che vede protagonisti non solo le istituzioni, ma anche gli uomini e le donne dell'immigrazione, rendendoli protagonisti, insieme a tutti gli altri cittadini, di un processo trasformativo generale.

L'Intercultura, in definitiva, è una strada che porta a generare dal basso innovazione e sta alla responsabilità dei soggetti, individuali e collettivi, percorrerla.

*Il Presidente di Mondinsieme,
Professore Matteo Rinaldini*

ALLEGATI



Allegato 1. Ricerche sulla devianza giovanile

(a cura del Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università di Bologna e della Regione Emilia-Romagna)

Il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università di Bologna e la Regione Emilia-Romagna si interessano, da anni, allo studio della devianza giovanile, con particolare attenzione ai comportamenti devianti e criminali messi in atto negli spazi pubblici.

Le indagini socio-criminologiche condotte sul territorio emiliano-romagnolo hanno avuto un duplice obiettivo: esplorativo e interpretativo. Esplorativo in quanto finalizzate a conoscere ed analizzare le principali caratteristiche del fenomeno, con riferimento ai percorsi biografici, familiari e scolastici dei ragazzi protagonisti dei comportamenti devianti, al loro background migratorio, confrontando le storie dei giovani di origine straniera con quelle degli italiani, e con riferimento ai fatti devianti e criminali compiuti e alla reazione sociale, mediatica ed istituzionale a tali fatti. Interpretativo in quanto la devianza giovanile analizzata in Emilia-Romagna è stata confrontata con i paradigmi teorici criminologici che spiegano la devianza, al fine di comprendere i fattori che possono collocarsi all'origine di tali comportamenti devianti e criminali.

Un primo filone di studi è stato basato sulle indagini di self-report (auto-confessione) realizzate attraverso la somministrazione di un questionario ad un campione di studenti delle scuole secondarie di I grado e di II grado della Regione, con l'obiettivo di analizzare il rapporto tra l'esperienza migratoria e la devianza giovanile, al fine di testare l'ipotesi che l'eventuale differenza nel livello di devianza tra italiani e stranieri non dipendesse dallo status di cittadino straniero, ma potesse invece spiegarsi attraverso una serie di fattori connessi alla condizione socio-economica della famiglia dei minori e alle relazioni tra questi ultimi e le autorità genitoriale e scolastica.

Elemento peculiare di tali indagini è stato il metodo utilizzato per misurare l'origine straniera dei minori intervistati, costruendo un indice di esterità che ha consentito di graduare la distanza tra l'essere del tutto stranieri o del tutto italiani.

La prima e più ampia ricerca di self-report ha coinvolto circa 5.000 studenti di 28 scuole secondarie di I grado della Regione Emilia-Romagna e ha restituito i seguenti risultati: l'assenza di una forte

relazione tra l'esterità e la devianza autorilevata, tale per cui l'essere straniero in sé non rappresenta un fattore predittivo del comportamento deviante. Al contrario, i fattori che producono gli effetti maggiori sulla devianza sono quelli che hanno origine dai legami familiari e coinvolgono il contesto scolastico: più forti legami con i genitori, una minore conflittualità all'interno della famiglia e un maggior attaccamento alle autorità scolastiche agiscono, infatti, quali fattori protettivi dal comportamento deviante, degli italiani ma anche degli stranieri.

I risultati di tale indagine sono descritti e analizzati nella seguente pubblicazione: Melossi Dario, Crocitti Stefania, Massa Ester, Gibertoni Dino (2011), Devianza e migrazione: una ricerca nelle scuole dell'Emilia-Romagna, "Quaderni di Città Sicure", n. 37, Regione Emilia-Romagna, Bologna.

La seconda indagine di self-report è stata condotta nei comuni di Sassuolo e Maranello, in provincia di Modena, coinvolgendo un campione di studenti degli istituti secondari di II grado del territorio. Obiettivo della ricerca era quello di analizzare le dinamiche relazionali esistenti nei contesti della famiglia, della scuola e del gruppo dei pari, le aspettative e prospettive future (anche lavorative) dei minori, le forme e i luoghi del divertimento giovanile nonché i comportamenti devianti e criminali degli stessi giovani, in un'ottica di comparazione tra italiani e stranieri. Come già nella precedente indagine, anche a Sassuolo e Maranello è emerso che la devianza non è influenzata dall'essere straniero o italiano. Centrali, anche in tal caso, si sono rivelati i legami familiari, che vengono in rilievo per l'aspetto dell'attaccamento e della fiducia dei minori nei confronti dei genitori (intesi come figure di riferimento e modelli educativi), ma anche per quanto riguarda il controllo esercitato dall'autorità genitoriale sui propri figli.

Analogo risultato è emerso in relazione all'ambito scolastico, nel senso che la debolezza dei legami tra studenti e insegnanti (misurata attraverso il grado di sostegno materiale e personale che gli alunni si aspettano e/o dichiarano di ricevere dai docenti) rappresenta un fattore predittivo di maggior devianza.

Peraltro, i contesti familiare e scolastico sono risultati collegati tra di loro: ad un minor attaccamento dei figli nei confronti dei genitori, infatti, corrisponde sia un debole legame degli studenti con gli insegnanti sia un basso rendimento scolastico.

Per una più ampia discussione dei risultati può consultarsi la seguente pubblicazione: Crocitti Stefania, I minori stranieri e italiani tra scuola, lavoro e devianza: un'indagine di self-report, in "Studi sulla questione criminale", VI(1), 2011, pp. 65-106.

Un secondo filone di studi ha avuto ad oggetto le aggregazioni giovanili di strada ("bande") le cui caratteristiche sono state analizzate sul territorio emiliano-romagnolo, nel periodo 2011/2013, attraverso interviste a testimoni privilegiati (educatori di strada, dirigenti scolastici, attori del sistema penale, esponenti delle amministrazioni locali, rappresentanti degli stranieri). Attraverso le testimonianze di tali osservatori privilegiati è stato possibile esplorare le forme di socialità degli adolescenti; ricostruire le traiettorie di vita e le aspettative future dei giovani che fanno parte dei gruppi, tenendo conto dei percorsi migratori e delle problematiche connesse con l'inserimento nella comunità di arrivo; comprendere le dinamiche di interazione tra gli adolescenti che scelgono gli spazi pubblici come luogo di ritrovo e le altre persone che frequentano le stesse aree urbane; analizzare i comportamenti illeciti e devianti dei gruppi e la risposta della giustizia penale. L'esperienza degli intervistati ha, inoltre, consentito di conoscere e valutare i programmi di intervento messi in atto in Emilia-Romagna nell'ambito delle politiche sociali, giovanili e di sicurezza.

Partendo dalle cronache locali di alcune città dell'Emilia-Romagna, che descrivevano episodi di devianza e violenza giovanile aventi come protagonisti «baby gang» e «baby bulli», la ricerca ha esplorato le caratteristiche dei gruppi giovanili di strada, decostruendo lo stereotipo descritto dai mass media.

Le aggregazioni giovanili sono risultate composte da ragazzi (e poche ragazze) sia italiani che stranieri che occupano lo spazio pubblico come luogo di socializzazione, data la mancanza di adeguati spazi privati (nelle abitazioni familiari) e data l'esclusione dai locali tipici del divertimento giovanile.

In chiave interpretativa, applicando ai gruppi analizzati in Emilia-Romagna i paradigmi criminologici che descrivono le bande, da un lato, come forme di ribellione ad una condizione subalterna e, dall'altro, come gruppi di mutuo aiuto che, senza alcun obiettivo di cambiamento, riproducono le condizioni di marginalità sociale, dalla ricerca è emerso che i giovani non utilizzano il gruppo per sviluppare un'identità di resistenza ed attuare una ribellione collettiva volta a rivendicare i propri diritti (negati) all'interno della società, quanto piuttosto come un mezzo per conservare "uno spazio, al margine, ma uno spazio", aderendo quindi alla seconda delle interpretazioni descritte sopra.

Le forme di devianza dei gruppi di strada riscontrate durante l'indagine consistono per lo più in comportamenti antisociali - solo in alcuni casi si tratta di illeciti penali (ad es., furti e rapine) – tra cui atti di disturbo della quiete pubblica, atteggiamenti di prepotenza nei confronti di coetanei e di sfida verso gli adulti. Comportamenti che, comunque, incidono sulla sicurezza urbana e che, anche in virtù delle rappresentazioni mediatiche, contribuiscono ad alimentare timori e preoccupazioni.

Per approfondire i risultati dell'indagine, si rinvia alla pubblicazione: Crocitti Stefania e Barbieri Viola, Baby gang, marginalità e devianza. Politiche giovanili e di sicurezza in Emilia-Romagna, in Autonomie Locali e Servizi Sociali, n.3, 2012, pp. 445-462.

*Università di Bologna,
Prof.ssa Stefania Crocitti*

Allegato 2. Le competenze interculturali: comportamenti osservabili per un'autovalutazione

Attitudini ("Attitudes")

Reciprocità, responsabilità e atteggiamento attivo nella vita

- Ascolto e traggo beneficio dalle idee degli altri ed offro le mie idee per sviluppare i nostri pensieri ed azioni

Empatia

- Mostro di capire le motivazioni ed i sentimenti dell'altro
- Cerco di adottare la prospettiva dell'altra persona
- Ripeto il punto di vista dell'altro

Apertura mentale, volontà di esplorare, curiosità

- Raccolgo informazioni su nuove cose e persone durante le discussioni e ponendo domande
- Mostro interessamento amichevole per cose e persone

Sicurezza nel confrontare gli altri

- Chiedo agli altri di spiegare in modo più approfondito i propri punti di vista ed azioni
- Mostro che non ho paura di essere in disaccordo con gli altri
- Suggerisco modi alternativi di vedere o fare le cose

Auto-consapevolezza, autostima, essere disponibili a sfidare se stessi

- Descrivo i miei punti forti e deboli
- Accetto e mi prendo la responsabilità dei miei errori
- Chiedo aiuto agli altri
- Modifico il mio comportamento quando sento che è necessario

Essere rispettoso

- Accetto le altre persone come pari ascoltando le loro argomentazioni e mostrando un linguaggio del corpo appropriato
- Lascio che l'altra persona esprima e difenda le proprie opinioni ed azioni

Abilità ("Skills")

Comunicazione, Mediazione, Interazione

- Ascolto con attenzione tutte le persone che mi circondano
- Parlo con gli altri e mi assicuro che mi capiscano
- Lascio che le persone parlino dei loro bisogni
- Descrivo le emozioni che vedo negli altri
- Spiego qual è il terreno comune

Capacità di cambiare

- Mi piace provare cose e situazioni nuove
- Esploro cose e situazioni e cambio i miei modi di fare le cose

Applicare diverse prospettive

- Estrapolo informazioni da diverse fonti ed illustro il mio punto di vista in relazione a quelle informazioni
- Uso la mia immaginazione per guardare il mondo da un punto di vista diverso

Problem solving e collaborazione

- Mostro un atteggiamento positivo rispetto alla risoluzione del problema
- Ascolto gli altri e offro prospettive diverse sul problema da risolvere
- Cerco attivamente una soluzione insieme alle altre persone coinvolte
- Faccio sentire gli altri a proprio agio nel gruppo usando diverse strategie comunicative

Capacità di sospendere il giudizio e tollerare l'ambiguità

- Riformulo ciò che ho compreso della posizione dell'altra persona prima di esprimere un giudizio sul suo valore
- Accetto interazioni positive con l'altro senza avere la certezza dei suoi pensieri e sentimenti e senza giudizi immediati
- Ascolto attentamente e mi informo in modo da non basare la mia valutazione di persone e situazioni solo su prime impressioni

Pensiero critico

- Uso le mie capacità analitiche, mettendo in discussione ciò che vedo, verificando le mie interpretazioni attraverso fatti prima di trarre conclusioni
- Offro diversi modi di interpretare problemi ed azioni delle persone
- Mi prendo la responsabilità delle mie scelte, basate su argomentazioni chiare ed esplicite.

Conoscenza ("Knowledge")

Conoscenza ed interazione

- Faccio riferimento all'interconnessione tra la comunicazione verbale e non verbale
- Chiarisco i contenuti per evitare incomprensioni tra persone che parlano lingue diverse e usano diversi registri linguistici
- Permetto agli altri interlocutori di esprimersi, ascoltando e rispondendo alle loro affermazioni

Comprensione di fede, religione e credenze non religiose

- Imparo a conoscere altri sistemi di credenze attraverso l'esplorazione attiva

Comprendere lo sviluppo sostenibile

- Ho un ruolo attivo nella protezione dell'ambiente, nel consumismo responsabile e nel supporto dello sviluppo economico

Comprendere il ruolo e la funzione dei soggetti sociali e politici

- Mi rivolgo al soggetto sociale o politico per una particolare informazione o per ricevere supporto quando mi trovo davanti ad un problema nel mio contesto
- Mobilito un gruppo di soggetti sociali o politici basandomi sulla loro interdipendenza nel momento in cui affronto un problema
- Assegno responsabilità per un problema specifico o un illecito al soggetto sociale/politico responsabile
- Intervengo quando gli altri incolpano il soggetto sociale/politico sbagliato per un problema

Conoscenza delle pratiche sociali

- Mostro di non essere sorpreso dal fatto che le altre persone possano fare le cose modo diverso da me, avere opinioni e sentimenti differenti
- Mostro di essere disponibile nell'imparare i modi in cui le altre persone fanno cose
- Mostro interesse e consapevolezza che le reazioni ed i comportamenti quotidiani degli altri possano essere diversi dai miei, chiedendo chiarimenti e non dando tutto per scontato.

COMPETENZE INTERCULTURALI

ATTITUDINI

- Reciprocità, responsabilità e atteggiamento attivo nella vita
- Empatia
- Apertura mentale, volontà di esplorare, curiosità
- Sicurezza nel confrontare gli altri
- Auto-consapevolezza, autostima, essere disponibili a sfidare se stessi
- Essere rispettoso

ABILITÀ

- Comunicazione, Mediazione, Interazione
- Capacità di cambiare
- Applicare diverse prospettive
- Problem solving e collaborazione
- Capacità di sospendere il giudizio e tollerare l'ambiguità
- Pensiero critico

CONOSCENZA

- Conoscenza ed interazione
- Comprensione di fede, religione e credenze non religiose
- Comprendere lo sviluppo sostenibile
- Comprendere il ruolo e la funzione dei soggetti sociali e politici
- Conoscenza delle pratiche sociali

Tabella riassuntiva della competenze interculturali.

Fonte: Fondazione Mondinsieme

Allegato 3. Agire le competenze interculturali in dinamiche di gruppo

Le dinamiche di gruppo descrivono gli effetti sui singoli membri di un gruppo e sul gruppo nel suo insieme di atteggiamenti, comportamenti e ruoli.

In virtù di questo, le dinamiche di gruppo (attraverso role play, attività di cooperative learning etc.) costituiscono una metodologia efficace tanto per l'acquisizione di competenze interculturali (grazie alla opportunità di interazione che attivano), quanto nell'auto-osservazione delle competenze già in essere (inclusa la possibilità di attivare un'osservazione esterna, seguita da un processo di restituzione).

Nel contesto della formazione attivata all'interno del progetto SICCS, come dinamica di gruppo si è scelto il metodo della "Deep Democracy" (democrazia profonda), sviluppato dal Deep Democracy Institute. Si tratta di un metodo pratico di facilitazione accessibile a tutti coloro che lavorano con gruppi o individui (per es. leader, manager, facilitatori, insegnanti e formatori).

La metodologia consente di esplorare tutto il potenziale creativo derivante dalla diversità del gruppo (dunque anche in chiave di *Diversity Advantage*): disaccordi e conflitti vengono, infatti, esplorati insieme in modo rispettoso e costruttivo. Questo porta a decisioni più forti che sono supportate da tutti.

Attraverso i modelli di conversazione e le tecniche che guidano la *Deep Democracy*, nessuno viene escluso: la diversità dei partecipanti, considerata un dato di fatto, porta alla valorizzazione di tutti i punti di vista (incluse le cosiddette minoranze) nel processo decisionale.

In termini pratici, la discussione tra i partecipanti avviene attraverso la loro collocazione fisica nello spazio.

Lo spazio fisico che viene scelto (un'area dell'aula da delimitare con tavoli, sedie o altri elementi fisici) assume significato in funzione degli enunciati dei partecipanti: prima avviene il posizionamento nello spazio e poi eventuali verbalizzazioni del proprio punto di vista sul tema.

Questa dinamica porta le persone che vogliono reagire a quanto detto da un altro partecipante a collocarsi in un punto dello spazio

che possa evidenziare il proprio accordo (in questo caso si posizionerà vicino alla persona che ha parlato per ultima) o disaccordo (scegliendo un punto distante).

Lo spazio restituisce così in tempo reale i diversi punti di vista espressi (anche quelli silenti, ossia di persone che scelgono di collocarsi nello spazio senza poi prendere parola): le persone sono costantemente in movimento, mano a mano che le posizioni si definiscono con maggiore ricchezza di dettaglio, la distanza fisica si può ridurre se si genera un accordo (gli altri partecipanti possono avvicinarsi se sentono affinità con quanto detto) o al contrario può aumentare se si generano disaccordi (allontanandosi fisicamente da chi sta parlando in quel preciso momento).

Rispetto alle tradizionali discussioni di gruppo intorno ad un tavolo, il doversi muovere nello spazio, in maniera coerente rispetto al pensiero che si sostiene, facilita l'ascolto attivo e la messa in campo di altre competenze soft/interculturali chiave.

L'utilizzo dello spazio rende, dunque, visibili le dinamiche di gruppo e permette di intervenire.

L'attenzione non è solo sull'individuo che sta parlando (come avviene tradizionalmente), ma sul gruppo nel suo insieme.

Nei metodi decisionali sottesi alla democrazia classica (per es. il voto maggioritario), le persone spesso non si sentono ascoltate e questo può portare a resistenze.

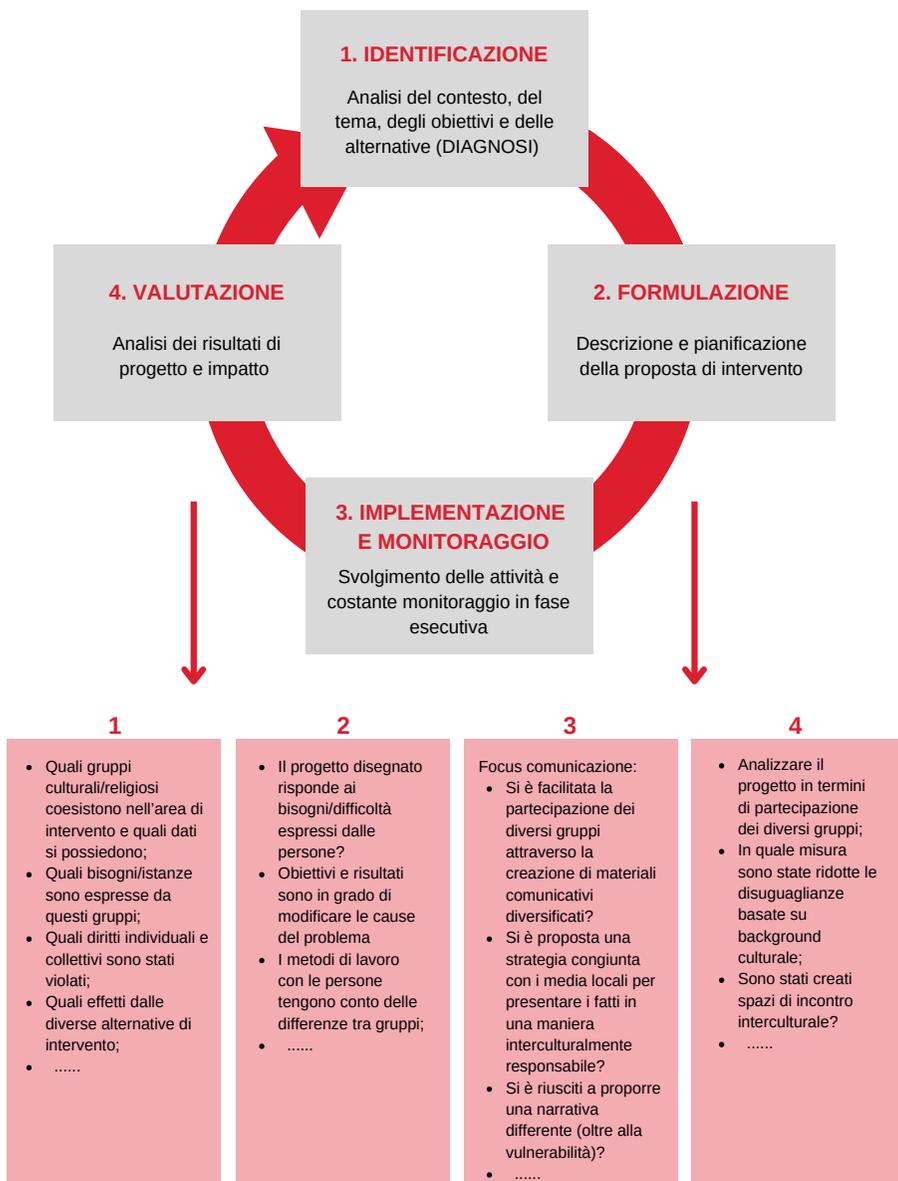
Si può tendere a dire "sì" a una decisione, ma si può agire come "no" in totale incoerenza (oltre al fatto che la cooperazione può essere ritardata dal prevalere di atteggiamenti oppositivi).

Il potersi muovere in contemporanea nello spazio, dando costanti feedback all'interlocutore del momento e al gruppo nel suo insieme, fa sì che ci si senta ascoltati e che anche le prospettive meno rappresentate vengano apprezzate.

Di seguito una sintesi delle principali fasi:

- Spiegazione del concetto di "Deep Democracy" e dell'attività – durata indicativa 15';
- Definizione del tema da sottoporre a discussione attraverso il metodo del consenso – durata indicativa 15';
- Discussione del tema, attraverso il posizionamento spaziale dei partecipanti. – durata min. 30' - max. 60';
- Restituzione della dinamica da parte degli osservatori esterni, con messa in evidenza delle competenze interculturali osservati. - durata indicativa 15'

Allegato 4. Checklist per autovalutare l'impatto interculturale di politiche e azioni



Fonte: costruito ed adattato sulla base dello schema "Managing projects with an intercultural focus" in "Council of Europe, Guide to intercultural competencies" (2021)

Di seguito una serie di domande che possono guidare i progettisti nel monitoraggio di un progetto interculturale:

- Il progetto prende in esame il Diversity Advantage dagli inizi (ossia dalla fase di identificazione)?
- Se è prevista una valutazione del progetto, questa permetterà di identificare gli effetti sui diversi membri della comunità?
- Il gruppo di lavoro è composto da persone con background culturali diversi (al fine di far emergere visioni variegata e complementari)?
- Se il progetto prevede il coinvolgimento di partner esterni, è stata diversificata la rappresentanza?
- Il progetto consente di massimizzare la partecipazione dei diversi residenti?
- Sono state prese in considerazione le barriere che possono impedire la partecipazione di alcuni gruppi? in caso positivo, come sono state superate?
- Avete pensato a come incoraggiare gli altri partner a valorizzare la diversità all'interno del partenariato (per esempio attraverso training)?
- Implementazione e monitoraggio
- Svolgimento delle attività e costante monitoraggio in fase esecutiva

Allegato 5. Conflitto e giustizia riparativa: strumenti operativi

Da cosa nasce un conflitto? Possiamo individuare tante differenti cause motrici di una dinamica conflittuale: rivalità, gelosie, contrasti di opinioni, incomprensioni, delusioni nelle aspettative personali e relazionali, etc.

Alla radice di ognuno di questi fattori sta un'essenza comune, un carattere essenziale che è "essenziale" all'uomo in genere: l'uomo è un essere che desidera. Ha un desiderio innato e profondo che rimanda ad una mancanza e ad una aspirazione alla compiutezza: "l'uomo è incompiuto, incompleto, in attesa. Durante tutta la sua esistenza, egli cerca la felicità.

Si tratta di un desiderio inscritto nel profondo della sua anima, nel suo cuore." (J. Morineau, 2018).

Ogni situazione conflittuale ripresenta l'esperienza originaria della separazione, ed anzi ne costituisce la declinazione "quotidiana": "questa esperienza si iscrive in una lunga storia, quella dell'uomo, quella che risale alla sua origine, al suo primo grido, quando si separa da colei che gli ha donato la vita.

La separazione crea la mancanza, la perdita dell'uno, che sarà necessario cercare di colmare, umanamente, attraverso l'altro e, metafisicamente, nella relazione tra il visibile e l'invisibile" (J. Morineau, 2018).

La giustizia riparativa, in particolare nel modello della "mediazione umanistica", si iscrive nel solco di tale premessa, in un attraversamento del conflitto visto in questa dimensione originaria, nella quale offrire e ricevere riparazione.

I programmi di giustizia riparativa sono diversi, ma tutti incentrati sull'incontro interpersonale profondo tra le parti di un conflitto, quelle direttamente coinvolte (nel caso di fatti di rilevanza penale, l'autore e la vittima del reato) ma anche le parti "allargate": si pensi ai famigliari, agli amici, ai conoscenti e via via alla comunità territoriale di appartenenza, o nella quale si è verificato un fatto offensivo.

Secondo la ricostruzione di McCold e Wachtel (2003), si hanno programmi *totalmente riparativi* quando tutti i soggetti (entrambe le parti del conflitto e la comunità) sono coinvolti nel processo, *prevalentemente riparativi* quando soltanto due di essi sono coinvolti

e, infine, *orientati ad una riparazione parziale* quando l'intervento riguarda solo uno dei tre soggetti.

Lo strumento della mediazione tra le parti ("*mediazione autore-vittima*" quando trattasi di fatto penalmente rilevante) consiste in un incontro custodito dai mediatori, presenza imparziale che come uno specchio rimanda ai soggetti le emozioni, i sentimenti trasmessi dai loro racconti, restituendo ad essi la parola, e consentendo loro di approfondire l'ascolto di sé stessi, e l'uno dell'altro.

La struttura del percorso di mediazione è semplice, e prevede l'accompagnamento da parte di un mediatore "responsabile" del caso (mediatore A), presente in tutti gli appuntamenti, e l'alternarsi di altri 4 mediatori, ognuno presente ad uno soltanto degli incontri previsti, secondo questo schema.

1. Colloquio preliminare con una parte, in presenza di due mediatori (mediatore A e mediatore B)
2. Colloquio preliminare con l'altra parte, in presenza di due mediatori (mediatore A e mediatore C)
3. Incontro di mediazione tra le due parti, in presenza di tre mediatori (mediatore A, mediatore D ed E).

Tale struttura consente di facilitare l'imparzialità e il non giudizio richiesti al mediatore, e così integrare uno dei requisiti di principio di ogni percorso di *Giustizia Riparativa*, accanto alla consensualità della partecipazione e alla riservatezza e confidenzialità dei contenuti dell'incontro.

L'incontro di mediazione ha esito positivo laddove le parti, grazie al progressivo affondo dal piano delle emozioni a quello dei valori che sottostanno ad esse, giungano a riconoscersi reciprocamente nella propria dignità di essere umano, senza disconoscere o minimizzare l'offesa accaduta, ma adottando così un punto di vista in grado di non rimanere inchiodati ad essa e al passato.

Questa è la base sulla quale, assieme ai mediatori, è possibile costruire gli elementi di un “accordo riparativo”, i cui contenuti potranno essere anche i più semplici e “quotidiani”, ma saranno significativi in quanto esito di quella occasione di riconoscimento reciproco e profondamente umano sperimentata nell'incontro.

*Università di Modena e Reggio Emilia,
Prof.ssa Caterina Pongiluppi*

Riferimenti bibliografici e sitografici

BIBLIOGRAFIA

- BARRET, M. (2013). *Intercultural competence: A distinctive hallmark of interculturalism?* In M. Barrett (Ed.), *Interculturalism and Multiculturalism: Similarities and Differences*
- MINDEL A. (2014) *Sitting in the Fire: Large Group Transformation Using Conflict and Diversity, Deep Democracy Exchange*, Florence (con particolare riferimento all'Allegato 3 "Agire le competenze interculturali in dinamiche di gruppo" pag. 57)
- MINDEL A. (2014) *Deep Democracy of Open Forums* (2003), Hampton Roads Publishing Co. Newburyport pp.147-168). Strasbourg: Council of Europe Publishing (con particolare riferimento all'Allegato 3 "Agire le competenze interculturali in dinamiche di gruppo" pag. 57)
- J. MORINEAU, *La mediazione umanistica. Un altro sguardo sull'avvenire: dalla violenza alla pace*, Erickson, 2018 (con particolare riferimento all'Allegato 5 "Conflitto e giustizia riparativa" pag. 61)
- P. MCCOLD, T. WACHTEL, *In Pursuit of Paradigm: A Theory of Restorative Justice. Paper, XIII World Congress of Criminology*, 10-15 August 2003, Rio de Janeiro (con particolare riferimento all'Allegato 5 "Conflitto e giustizia riparativa" pag. 61).

SITOGRAFIA

- Camera dei Deputati, Commissione Jo Cox: *La piramide dell'odio in Italia* (2017) camera.it/application/xmanager/projects/leg17/attachments/shadow_primapagina/file_pdfs/000/007/099/Jo_Cox_Piramide_odio.pdf
- Comune di Reggio Emilia, DiTutti - Intercultura <https://www.comune.re.it/argomenti/intercultura>
- CONNGI-Coordinamento Nuove Generazioni italiane, Il Manifesto <http://conngi.it/il-manifesto/>
- Council of Europe, A practical guide and checklist for the evaluation of intercultural project proposals (2021) <https://rm.coe.int/how-intercultural-is-your-policy-or-project-a-practical-guide-and-chec/1680a22938>
- Council of Europe, Discriminazione e intolleranza <https://www.coe.int/it/web/compass/discrimination-and-intolerance>

- Council of Europe, Guide to intercultural competencies (2021) <https://rm.coe.int/guide-to-intercultural-competencies-/1680a10d81>
- Council of Europe, White Paper on Intercultural Dialogue (2008) https://www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20paper_final_revised_en.pdf
- Council of Europe, Valorizzare le comunità religiose come attori chiave della coesione sociale (2020) <https://rm.coe.int/-valuing-religious-communities-as-key-actors-of-social-cohesion-in-ita/1680a0b9aa>
- Deep Democracy Institute International (DDI): <https://deepdemocracyinstitute.org/> (con particolare riferimento all'Allegato 3 "Agire le competenze interculturali in dinamiche di gruppo" pag. 57)
- Ministero dell'Istruzione - Ufficio Statistica e studi (2020) <https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Alunni+con+cittadinanza+non+italiana+2019-2020.pdf/f764ef1c-f5d1-6832-3883-7ebd8e22f7f0?version=1.1&t=1633004501156>



Progetto co-finanziato dall'Unione Europea



MINISTERO
DELL'INTERNO

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014 - 2020



Prefettura di
Reggio Emilia



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



Centro Interculturale
MONDINSIEME
Intercultural Centre