



Progetto cofinanziato dall'Unione Europea



GUIDA ALLE IMPRESE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI RIFUGIATI

AGGIORNAMENTO
SETTEMBRE 2023





TENT

TENT PARTNERSHIP FOR REFUGEES

LA 'TENT PARTNERSHIP FOR REFUGEES' mobilita il settore privato al fine di migliorare la vita e il sostentamento di oltre 27 milioni di rifugiati che sono stati costretti a lasciare forzatamente i loro paesi di origine. Mentre gli attori tradizionali lottano per far fronte a una crisi globale – con un numero sempre crescente di persone costrette a lasciare la propria casa e a vivere come sfollate per periodi di tempo molto lunghi – le imprese hanno un ruolo più importante che mai. Tent lavora a stretto contatto con le aziende per aiutarle a identificare e comprendere le opportunità per aiutare i rifugiati.

Per saperne di più vai su: tent.org

RINGRAZIAMENTI

La redazione di questa guida è stata possibile grazie al lavoro congiunto e alle diverse esperienze degli autori che hanno condiviso le proprie competenze maturate nell'ambito della ricerca sulle migrazioni e sul mercato del lavoro, della tutela dei diritti dei cittadini migranti e del supporto alla loro inclusione lavorativa, e dall'esperienza concreta di relazione con il mondo delle aziende.

È stata poi arricchita dai numerosi consigli e suggerimenti ricevuti da un gruppo ampio di soggetti.

Si ringrazia innanzitutto il team di Tent per il puntuale lavoro di revisione e per la promozione della guida ad un più ampio bacino di imprese, nonché per aver messo gli autori in contatto con importanti aziende italiane con le quali è stato utile confrontarsi e 'testare' la guida.

Tra queste, si ringraziano in particolare, per il tempo dedicato a questo lavoro: UNIQLO, Barilla e Randstad.

Grazie anche a Fondazione Adecco per le pari opportunità.

Un grazie particolare va ai colleghi di UNHCR che, con le loro osservazioni, hanno evidenziato il valore aggiunto apportato dai rifugiati anche in questo specifico ambito; a Regione Piemonte, IRES Piemonte e Agenzia Piemonte Lavoro, per la realizzazione del Progetto Pensare Prima al Dopo (FAMI 2014- 2020), senza il quale la redazione di questa guida non sarebbe stata possibile.

Un grazie va anche agli operatori e alle operatrici della Cooperativa O.R.So. che, condividendo la loro esperienza quotidiana di rapporto con le aziende, hanno contribuito a rendere questa guida più aderente ai bisogni e alla realtà.

È stato fondamentale anche poter contare sui risultati di recentissime ricerche.

Le ricerche di Ires Piemonte sui percorsi lavorativi dei richiedenti asilo e dei titolari di protezione dal punto di vista degli [enti gestori dell'accoglienza](https://www.byterfly.eu/islandora/object/librib:1210348/datastream/PDF/content/librib_1210348.pdf)¹ sulla prospettiva dei titolari di protezione nei percorsi di inserimento lavorativo in Piemonte realizzata nell'ambito del progetto *Progetto Prima - Pensare Prima al Dopo*² e l'indagine del punto di vista delle aziende nell'inserimento lavorativo dei rifugiati in Piemonte, realizzata da Ceipiemonte Scpa - Centro Estero per l'Internazionalizzazione in Piemonte, con il Manuale ad uso delle aziende realizzato nell'ambito del progetto *Erasmus+ Brefe*³.

Da queste indagini sono anche tratte molte delle citazioni delle interviste ai titolari di protezione.

⁴ https://piemonteimmigrazione.it/index.php?option=com_mtree&task=att_download&link_id=461&cf_id=60

⁵ https://www.byterfly.eu/islandora/object/librib:1210348/datastream/PDF/content/librib_1210348.pdf

⁶ <https://www.centroestero.org/it/sviluppo-business-all-estero/i-nostri-servizi/servizi-formazione/progetti-integrati-e-internazionali/brefe-boosting-refugees-access-to-employment.html>



AUTORI

Massimo Gnone è Integration Associate nella Protection Unit dell'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR) in Italia. Si è occupato per molti anni di accoglienza a richiedenti asilo e rifugiati. Sul tema dell'integrazione socio-lavorativa ha scritto, fra gli altri, l'articolo "L'integrazione dei rifugiati: il refugee gap e l'attivazione dei territori" (Politiche Piemonte 2018) e un capitolo nel volume "Cibo per l'inclusione. Pratiche di gastronomia per l'accoglienza" (a cura di Maria Giovanna Onorati, Franco Angeli 2020). Ha un Master in Peacekeeping management conseguito all'Università di Torino.

Giulia Henry ha conseguito un dottorato in "Ricerca Sociale e Comparata" al Dipartimento di Scienze Sociali all'Università di Torino. È ricercatrice presso Ires Piemonte sui temi dell'immigrazione e dell'asilo. Collabora al Progetto FAMI 'PRIMA' - Piano regionale per il rafforzamento dell'integrazione lavorativa dei migranti della Regione Piemonte e ha collaborato al Piano Integrato degli interventi in materia di inserimento lavorativo e di integrazione sociale dei migranti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Sul tema, ha pubblicato il rapporto di ricerca "L'inserimento sociale e lavorativo dei richiedenti asilo e dei titolari di protezione in Piemonte" (2018).

Francesco Tarantino ha conseguito un dottorato di ricerca in "Scienza Politica e Relazioni Internazionali" presso l'Università di Torino, occupandosi di partecipazione politica e immigrazione. Lavora presso la Cooperativa O.R.So. come project manager dell'Agenzia Migranti dove coordina progetti di accoglienza per richiedenti asilo e rifugiati e svolge attività di supporto legale per persone rifugiate. È ricercatore presso ASVAPP (Associazione per lo Sviluppo della Valutazione e l'Analisi delle Politiche Pubbliche) dove si occupa di valutazione e indagini qualitative nell'ambito di politiche educative e di integrazione. Ha collaborato, come ricercatore, con FIERI (Forum Internazionale ed Europeo di Ricerche sull'Immigrazione) e Ires Piemonte.

Roberta Valetti è ricercatrice presso l'Ires Piemonte dove si occupa dell'Osservatorio sull'Immigrazione e il Diritto d'Asilo e della redazione del portale www.piemonteimmigrazione.it. È inoltre impegnata nell'individuazione e selezione delle fonti di finanziamento, nell'ideazione, progettazione e coordinamento di progetti di capacity building rivolti ad operatori su temi socio giuridici legati ai flussi migratori e di progetti di ricerca-azione per una efficace integrazione socio-economica dei migranti nel contesto piemontese. Laureata con una tesi in Antropologia sociale ha svolto attività di ricerca in ambito sociale, con particolare riferimento allo studio dei fenomeni migratori, per l'Università degli Studi di Torino, istituti di ricerca, enti e organizzazioni nazionali ed internazionali.



INDICE

1. Rifugiati e richiedenti asilo: Chi sono? Possono lavorare?	9
Assumere o includere in azienda un rifugiato o un richiedente asilo può sollevare una serie di domande	9
Chi sono i richiedenti asilo?	10
I richiedenti asilo possono lavorare? A partire da quando?	11
I richiedenti asilo possono essere iscritti all'anagrafe e avere la residenza?	
Anche senza carta d'identità possono lavorare?	12
Se una richiesta di asilo viene respinta, la persona ha ancora diritto di lavorare?	13
Nel periodo di attesa per il rilascio/rinnovo dei documenti si può lavorare?	13
I richiedenti asilo e i rifugiati possono viaggiare?	13
Quali permessi di soggiorno? Quale accesso al lavoro?	14
Che tipo di accoglienza possono ricevere i richiedenti asilo e i rifugiati?	17
2. Perché assumere richiedenti asilo e rifugiati? Vantaggi e opportunità per le aziende	21
I rifugiati spesso parlano molte lingue e la conoscenza dell'italiano può essere rapidamente migliorata proprio sul luogo di lavoro	23
La diversità è una leva competitiva per le aziende	24
I rifugiati hanno spesso competenze nascoste: come individuarle e valorizzarle?	25
Come condividere le regole sul posto di lavoro?	26
Le reti sono strumenti essenziali nell'inserimento lavorativo di richiedenti asilo e rifugiati	26
3. Come assumere richiedenti asilo e rifugiati e consolidare il rapporto di lavoro	29
Come individuare un candidato che abbia le caratteristiche e le competenze richieste?	
Quali strumenti sperimentati può utilizzare un'azienda per selezionare un richiedente asilo o un rifugiato?	
Come si può consolidare il rapporto di lavoro?	29
Come facilitare la selezione di candidati richiedenti asilo e rifugiati?	31
Come inserire un rifugiato o un richiedente asilo in azienda?	31
Quali sono gli strumenti che permettono ad un'azienda di accogliere e inserire al lavoro un rifugiato o un richiedente asilo?	31
Quali incentivi per assumere rifugiati e richiedenti asilo in azienda?	35
Come consolidare il rapporto di lavoro con i rifugiati?	35
Focus 1. Le competenze linguistiche: conoscere l'italiano per lavorare	39
Focus 2. Identificare e valutare le competenze dei rifugiati	41
Focus 3. L'esperienza della Regione Piemonte	45
Le politiche attive del lavoro in Piemonte	45
Le esperienze piemontesi e le opportunità per le aziende	47
Quali opportunità ed esperienze sull'emersione e la valorizzazione delle competenze e supporto alla ricerca del lavoro in Piemonte?	49





INTRODUZIONE

Photo credit: Unsplash



L'accesso di richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale al mercato del lavoro rappresenta un risultato rilevante sia per i rifugiati, sia per la società che li accoglie. Per i rifugiati è un tassello fondamentale nel loro percorso di inclusione perché consente di raggiungere un'autonomia economica e ritrovare un proprio ruolo nella comunità che li accoglie. Per la società ospitante, integrare i rifugiati nel mondo del lavoro porta innovazione, fa crescere le imprese, anche arricchendo le relazioni tra i dipendenti, e ha un impatto positivo sul gettito fiscale e sul sistema economico.

Alcuni possibili ostacoli, quali le procedure amministrative legate all'assunzione, la molteplicità dei permessi di soggiorno e il rinnovo degli stessi, le barriere linguistiche, le difficoltà nell'individuazione di qualifiche e competenze maturate all'estero, potrebbero impensierire i datori di lavoro. Affrontare consapevolmente queste sfide contribuisce allo sviluppo di un sistema di imprese in grado di accrescere il loro business, includendo positivamente le diversità. Come evidenziato dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) e dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite (UNHCR) nel proprio Piano di azione congiunto⁴, «può essere difficile capire quale fonte di informazioni tenere in considerazione e quali informazioni sono più aggiornate». In linea con le raccomandazioni del Piano, l'obiettivo principale di questa guida è di fornire a tutte le aziende italiane risposte utili a facilitare l'assunzione e l'integrazione di rifugiati e richiedenti asilo.

***Inizia con uno, prova con uno.
Allora capirai: solo così avrai
modo di comprendere.***

– Lead of Refugee Program, Barilla

La **guida** si inserisce tra le azioni del progetto FAMI **PRIMA - PROgetto per l'Integrazione lavorativa dei MigrAnti 'Pensare prima al Dopo'**⁵, con capofila la Regione Piemonte e partner Agenzia Piemonte Lavoro e IRES

Piemonte, cui aderisce l'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR). 'PRIMA' ha l'obiettivo di favorire l'inclusione socio-lavorativa dei rifugiati e dei cittadini di paesi terzi con una pluralità di interventi, tra cui il coinvolgimento delle imprese del territorio e la promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro per persone, come i richiedenti asilo e i rifugiati, che hanno minore accesso a reti sociali e quindi maggiori difficoltà a trovare un impiego.

La guida è indirizzata ai datori di lavoro, ai responsabili delle risorse umane, ma anche ai consulenti del lavoro, ai centri per l'impiego, alle agenzie per il lavoro e agli operatori delle organizzazioni del Terzo Settore che si occupano di orientamento e inserimento lavorativo di richiedenti asilo e rifugiati.

È composta di 3 parti generali, seguite da 3 focus tematici:

2. la prima parte è dedicata a fornire informazioni normative sulla **condizione giuridica dei richiedenti asilo e rifugiati**, con particolare attenzione ai diversi permessi di soggiorno e alla possibilità di lavorare collegata ad ognuno di questi;
3. la seconda parte si concentra sul **valore economico e sociale** che deriva dall'assunzione di un richiedente asilo o un rifugiato, presentando opportunità e suggerimenti pratici per affrontare e superare eventuali sfide;
4. la terza parte propone **strumenti sperimentati** attraverso cui includere un richiedente asilo o un rifugiato, consolidando successivamente il rapporto di lavoro.

Il primo focus tematico approfondisce l'**apprendimento della lingua italiana**; il secondo l'emersione e il riconoscimento delle **competenze di richiedenti asilo e rifugiati**; il terzo è dedicato all'**esperienza specifica della Regione Piemonte** come esempio di pratica territoriale.

⁴ OCSE-UNHCR, Promuovere con le imprese l'occupazione dei rifugiati. Un piano d'azione multistakeholder in 10 punti per datori di lavoro, rifugiati, governi e società civile, 2018. <https://www.oecd.org/els/mig/OECD-UNHCR-Action-Plan.pdf>

⁵ www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/politiche-di-integrazione-sociale/Pagine/Attivita-e-servizi.aspx

CAPITOLO 1



Photo credit: FCA Italy S.p.A - Sevel S.p.A.

1. RIFUGIATI E RICHIEDENTI ASILO: CHI SONO? POSSONO LAVORARE?

Assumere o includere in azienda un rifugiato o un richiedente asilo può sollevare una serie di domande.

Di chi stiamo parlando?

La persona può lavorare o ci sono dei limiti?

Quali permessi di soggiorno permettono di lavorare?

Il rifugiato è una persona che «temendo a ragione di essere perseguitata per motivi di razza, religione, nazionalità, appartenenza ad un determinato gruppo sociale o per le sue opinioni politiche, si trova fuori del Paese di cui è cittadina e non può o non vuole, a causa di questo timore, avvalersi della protezione di questo Paese»⁶.

Sono persone che vengono internazionalmente riconosciute come “rifugiati” poiché è troppo pericoloso per loro tornare a casa e hanno bisogno quindi di “protezione internazionale”.

Nel mondo i rifugiati sono oltre 35 milioni. I Paesi più poveri accolgono un terzo di tutti i rifugiati su scala mondiale e circa il 70% dei rifugiati vive in Paesi a medio e basso reddito⁷.

In Italia il numero di persone arrivate via mare è passato dalle oltre 180 mila nel 2017, alle 11 mila del 2019, alle 105 mila nel 2022. Oltre 56mila persone hanno presentato domanda di protezione internazionale in Italia nel 2021, più del doppio rispetto al 2020 (Commissione nazionale per il diritto di asilo). Nel 2022 quasi 170 mila persone in fuga dalla guerra in Ucraina hanno presentato domanda di protezione temporanea (Protezione Civile).

«Lo straniero, al quale sia impedito nel suo Paese l'effettivo esercizio delle libertà democratiche garantite dalla Costituzione italiana, ha diritto d'asilo nel territorio della Repubblica, secondo le condizioni stabilite dalla legge»⁸: in Italia possono quindi essere riconosciute altre forme di protezione a chi non è bisognoso di “protezione internazionale”. Soltanto per comodità di linguaggio nella guida utilizzeremo il termine “rifugiato” anche per queste forme di protezione benché giuridicamente il termine indichi soltanto i rifugiati ai sensi della Convenzione di Ginevra del 1951.

In questa guida tratteremo quindi di:

- persone **“richiedenti asilo”**, che hanno presentato domanda di protezione internazionale e che sono in attesa di risposta riguardo al riconoscimento di una forma di protezione;
- persone **“titolari di protezione internazionale”**: rifugiati ai sensi della Convenzione di Ginevra del 1951, cioè titolari di un permesso di soggiorno per “asilo”, e beneficiari di “protezione sussidiaria”⁹, cioè titolari di un permesso di soggiorno per “protezione sussidiaria”;
- persone **“titolari di protezione speciale”**¹⁰.
- persone **“titolari di protezione temporanea”** (persone in fuga dalla guerra in Ucraina arrivate in Italia dopo il 24 febbraio 2022)¹¹.
- persone alle quali sia stato rilasciato un altro tipo di permesso di soggiorno a seguito della loro richiesta di asilo (casi speciali, ecc).

⁶ UNHCR, “Rifugiati” e “Migranti” (FAQs), 2015, https://www.unhcr.org/it/wp-content/uploads/sites/97/2016/01/Convenzione_Ginevra_1951.pdf.

⁷ “Global Trends”, pubblicato ogni anno dall'UNHCR e disponibile online: <https://www.unhcr.org/globaltrends.html>

⁸ Costituzione italiana, art. 10 comma 3.

⁹ La protezione sussidiaria è stata introdotta dalla Direttiva 2004/83/CE.

¹⁰ Il II D.L. 20/2023 convertito in L. 50/2023 ha circoscritto l'ambito di rilascio del permesso per protezione speciale ai casi in cui lo straniero non possa fare ritorno nel proprio Paese per il rischio di subire persecuzione o essere sottoposto a tortura o trattamenti inumani e degradanti, o qualora ricorrano gli obblighi di carattere costituzionale e internazionale assunti dallo Stato italiano (art. 19, c. 1 e 1.1, e art. 5, c. 6, D. Lgs. 286/98). La norma ha altresì abrogato la possibilità di chiedere il rilascio del permesso di soggiorno direttamente al Questore. Per altre informazioni: <https://integrazioneimmigranti.gov.it/it-it/Ricerca-news/Dettaglio-news/id/3235/Permesso-di-soggiorno-per-protezione-speciale-come-e-cambiato-dopo-il-Decreto-Cutr>.

¹¹ <https://www.protezionecivile.gov.it/it/normativa/dpcm-del-28-marzo-2022-0/> e <https://www.protezionecivile.gov.it/it/normativa/decreto-legge-n-16-del-2-marzo-2023/>

Gran parte delle persone che arriva nel nostro paese fugge da situazioni di conflitto, violenze e da persecuzioni oltre che, spesso, da condizioni di profonda miseria. Molti migranti che hanno l'obiettivo di migliorare la propria condizione economica e cercare un lavoro spesso condividono con i rifugiati percorsi di viaggio estremamente difficili e pericolosi che accrescono la loro condizione di vulnerabilità. Inoltre, migranti e rifugiati sono frequentemente costretti a pagare smuggler e trafficanti.

Chi sono i richiedenti asilo?

Dal momento in cui una persona arriva in Italia e manifesta la volontà di richiedere la protezione internazionale è un “richiedente asilo” e rimane tale fino al completamento dell’iter della sua richiesta, che può durare a lungo, anche anni.

Un richiedente asilo è considerato tale dal momento in cui manifesta la volontà di richiedere protezione internazionale, ma la formalizzazione avviene in Questura quando il richiedente compila il “modello C3”, un documento con una serie di informazioni relative alla propria storia e all’arrivo in Italia.



Mod. AA EE
N. 299

Mod. C/3

**VERBALE DELLE DICHIARAZIONI DEGLI STRANIERI CHE CHIEDONO IN ITALIA
IL RICONOSCIMENTO DELLO STATUS DI RIFUGIATO AI SENSI DELLA
CONVENZIONE DI GINEVRA DEL 28 LUGLIO 1951**
(Legge n. 189 del 30 luglio 2002 - G.U. n. 173/L del 26-8-2002; D.P.R. del 16 settembre
2004 n. 303 del 15-5-1990 - G.U. n. 299 del 22/12/2004)

1.

(cognome)
(nome)

(paternità)
(maternità)

(sesso) – M/F
(data di nascita)
(luogo, Stato)

(domicilio in Italia: Città)
(Via)

2. Cittadinanza a) alla nascita b) attuale.....

.....

(specificare i motivi d'eventuali cambiamenti di cittadinanza: naturalizzazione, opzione, matrimonio)

c) apolide (specificare motivi).....

3. a) Gruppo etnico..... b) Religione

4. Documenti d'identità o di viaggio di cui è in possesso.

.....

(specificare tipo e numero, data e luogo di rilascio, data di scadenza)

Esempio di modello C3.

I richiedenti asilo possono lavorare? A partire da quando?

In Italia i richiedenti asilo **possono svolgere attività lavorativa dopo 60 giorni dalla formalizzazione della domanda d'asilo**, cioè dalla compilazione del “modello C3”. In altre parole, **dopo 2 mesi dalla domanda formale di protezione internazionale in Italia alla persona richiedente asilo è consentito lavorare e iscriversi al Centro per l'impiego**.

Contestualmente alla verbalizzazione della domanda tramite il “modello C3” viene rilasciata dalla Questura competente una ricevuta che attesta la presentazione della richiesta di protezione internazionale.

Questa ricevuta costituisce permesso di soggiorno provvisorio (Art.4, comma 3 D.Lgs. 142/2015), è valida come documento di riconoscimento e consente di lavorare (trascorsi, come già accennato, 60 giorni dalla compilazione del modello C3). La ricevuta contiene generalmente una fototessera, la data di nascita, il codice fiscale e un codice, detto ID Vestanet, cioè un numero identificativo del richiedente asilo.




QUESTURA di

ID
(N. Fascicolo Vestanet)
Codice CUI

Foto

Si attesta che il/la Sig./Sig.ra _____, sesso _____ nato/a a _____, il _____, con codice fiscale _____, alla via _____, data _____, ha formalizzato istanza di riconoscimento della protezione internazionale.

Si fa presente che, il/la Sig./Sig.ra _____, decorso sessanta giorni dal presente verbale, è autorizzato a svolgere attività lavorativa se il procedimento in esame non si è concluso ed il ritardo non è attribuito al richiedente (art. 22, c. 1, D.Lgs 142/2015).

La presente attestazione costituisce permesso di soggiorno provvisorio (art. 4 c. 3 del D.Lgs 142/2015).

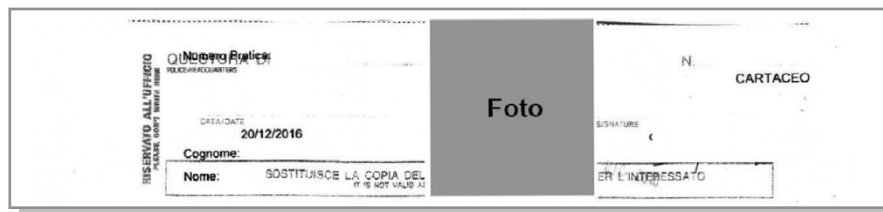
(data di rilascio) _____

IL DIRIGENTE UFFICIO IMMIGRAZIONE
(timbro e firma)

*ATTENZIONE: IL RICHIEDENTE NON DEVE PRESENTARSI ALL'UFFICIO DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE, con il codice fiscale provvisorio, la ASI può procedere all'iscrizione del soggetto quale assistito del SSN e all'acquisizione della scelta del medico.

Esempio di ricevuta ("attestato nominativo") che attesta la presentazione della richiesta di asilo e costituisce permesso di soggiorno provvisorio.

Oltre al permesso di soggiorno provvisorio, fino al rilascio del permesso di soggiorno per richiesta asilo, molti richiedenti asilo possono avere con sé il cosiddetto “cedolino” rilasciato dalla Questura competente, che attesta l'avvenuta richiesta di rilascio del permesso di soggiorno e lo sostituisce fino alla sua emissione; il “cedolino” contiene la fototessera e riporta il codice ID Vestanet. **Anche questo “cedolino” consente di lavorare (trascorsi i 60 giorni dalla richiesta di asilo).**



Esempio di “cedolino” che attesta l'avvenuta richiesta di rilascio del permesso di soggiorno. Analogo “cedolino” attesta la richiesta di rinnovo.

Il rilascio del **permesso di soggiorno per richiesta asilo** (il cosiddetto “permesso giallo”), valido 6 mesi e rinnovabile fino al completamento dell’iter della richiesta, può avvenire molti mesi dopo l’arrivo e la verbalizzazione della domanda di asilo.



Esempio di Permesso di soggiorno per richiesta asilo.

Richiedenti asilo e rifugiati possono essere iscritti all'anagrafe? Anche senza carta d'identità possono lavorare?

Richiedenti asilo e rifugiati presenti sul territorio hanno il diritto e il dovere di ottenere la residenza e la carta di identità, tuttavia, anche in mancanza di residenza o di carta di identità, possono lavorare: il domicilio è sufficiente per il rilascio della DID (Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro) e per l'accesso agli altri servizi forniti dal Centro per l'impiego.

Se una richiesta di asilo viene respinta, la persona ha ancora diritto di lavorare?

Nel caso in cui un richiedente asilo non ottenga una risposta positiva dalla Commissione Territoriale¹² circa la sua domanda di protezione si dice, comunemente, che il richiedente “è stato denegato” o “diniegato” (sic). In questo caso è possibile fare un ricorso contro questa decisione, in primo grado, presso il Tribunale Ordinario, attraverso il supporto di un avvocato che può fare richiesta di gratuito patrocinio.

Una volta depositato il ricorso, al richiedente asilo è rinnovato il permesso di soggiorno come “richiedente-ricorrente” e per tutta la durata del ricorso può svolgere attività lavorativa.

In questo periodo, tuttavia, così come accade per il periodo di attesa della risposta, è molto probabile che la Questura non rilasci fisicamente il permesso di soggiorno come richiedente/ricorrente ma continui a rinnovare, con una serie di timbri, la validità del “cedolino”.

Nel periodo di attesa per il rilascio/rinnovo dei documenti si può lavorare?

Sì, nella fase di rilascio o di rinnovo di un permesso di soggiorno la persona ha diritto di lavorare e i rapporti di lavoro in essere non vanno interrotti. In questo periodo la persona è regolarmente soggiornante sul territorio, quindi non vanno interrotti eventuali rapporti di lavoro in essere¹³.

I richiedenti asilo e i rifugiati possono viaggiare?

Il richiedente asilo può muoversi e lavorare su tutto il territorio italiano ma non può uscire dai confini nazionali.

A tutti i rifugiati è garantita la libertà di circolare e lavorare in tutto il territorio italiano, mentre nello spazio Schengen è possibile la sola circolazione, senza bisogno del visto, per un massimo di tre mesi: per recarsi all'estero, il titolare del permesso di soggiorno per asilo ha diritto di richiedere alla Questura un “documento di viaggio”; i titolari di un permesso per protezione sussidiaria possono ottenere un “titolo di viaggio” per stranieri, ma solo se non possono ottenere il passaporto dalle autorità del proprio Paese di origine.

I titolari di un permesso di soggiorno per protezione temporanea ottenuto in Italia, se non hanno un passaporto, possono richiedere il rilascio di un titolo di viaggio per spostarsi negli altri paesi dell'Unione europea.¹⁴

LA PROTEZIONE TEMPORANEA

La protezione temporanea è una forma eccezionale di protezione concessa alle persone sfollate dall'Ucraina in Italia a partire dal 24 febbraio 2022. Il relativo permesso di soggiorno è valido 1 anno, prorogabile. Il decreto-legge n. 16/2023 ha prorogato al 31 dicembre 2023 i permessi di soggiorno in scadenza al 4 marzo 2023 rilasciati ai beneficiari di protezione temporanea, senza modifica del permesso.

I beneficiari di protezione temporanea possono svolgere attività lavorativa in forma subordinata, anche stagionale, o autonoma. Per accedere al mercato del lavoro è sufficiente la sola ricevuta che attesta la domanda di protezione temporanea rilasciata dalla Questura, anche se ancora non è stato rilasciato il relativo permesso di soggiorno.

Consultare le FAQ sul portale Integrazione Migranti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: <https://www.integrazionemigranti.gov.it/it-it/Ricerca-news/Dettaglio-news/id/2487/Lavoro-e-protezione-temporanea-risposte-alle-domande-piu-frequenti>

DA SAPERE:

Avere un contratto di lavoro non dà diritto al richiedente asilo di ottenere un permesso di soggiorno per motivi lavorativi. Il suo soggiorno in Italia dipende infatti dalla sua domanda di asilo. Non è possibile convertire un permesso per richiesta di asilo in permesso di lavoro.

Il “cedolino” consente l'attivazione o la prosecuzione di un contratto di lavoro o di un tirocinio nel periodo in cui la persona è in fase di ricorso. Per tutta la durata del ricorso in primo grado lo status è ancora quello di richiedente asilo con tutti i diritti e i doveri che ne derivano.

PER APPROFONDIRE:

Vademecum per la gestione degli aspetti burocratici amministrativi legati alla disciplina dei permessi di soggiorno redatto da ANPAL Servizi: <https://immigrazione.it/docs/2019/anpal-vademecum.pdf>

Vivere, Studiare, Lavorare in Italia. Guida pratica per cittadini stranieri e operatori (ASGI, 2022): https://piemonteimmigrazione.it/images/Guida/0_Guida_It_aliano_22nov_compressed.pdf

¹² In tutta Italia le Commissioni Territoriali per il riconoscimento della protezione internazionale hanno il compito di valutare la domanda di asilo.

¹³ Direttiva del Ministero dell'Interno del 5 agosto 2006 prot. n.11050/M.

¹⁴ Opuscolo informativo protezione temporanea in Italia (Ministero dell'Interno, EUAA e Protezione Civile), <https://www.protezionecivile.gov.it/it/pagina-base/protezione-temporanea-italia-lopuscolo-informativo-0>

Quali permessi di soggiorno? Quale accesso al lavoro?

Al termine della procedura, che può essere anche molto lunga, il richiedente asilo può ricevere una forma di protezione, internazionale o non. A ogni permesso di soggiorno corrisponde una diversa durata, una diversa possibilità di svolgere attività lavorativa e una differente possibilità di convertirlo in permesso per lavoro¹⁵. In sintesi, vedi tabella a pagina 15.



Esempio di Permesso di soggiorno per asilo (status di rifugiato)



Esempio di Permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo

DA SAPERE:

Dopo il rigetto di un ricorso davanti al Tribunale ordinario la persona può lavorare se presenta un ricorso alla Corte di Cassazione. In caso di decisione negativa del Tribunale Ordinario, se non prosegue con un ricorso alla Corte di Cassazione o se non ha la possibilità di ottenere un permesso di soggiorno per altri motivi (familiari, ecc.), la persona non ha più titolo per soggiornare in Italia. Nel caso quindi in cui stia lavorando o svolgendo un tirocinio dovrà interrompere il rapporto di lavoro o l'esperienza di tirocinio poiché non ha più un titolo di soggiorno valido per restare sul territorio italiano. Ciò vale anche in presenza di un contratto a tempo determinato o indeterminato.

I minori titolari di permesso di soggiorno per minore età, asilo, protezione sussidiaria, motivi familiari o affidamento possono lavorare alle stesse condizioni dei minori italiani; i minori titolari di permesso di soggiorno per richiesta asilo possono lavorare dopo 60 giorni dalla verbalizzazione della domanda d'asilo.

I rifugiati possono raggiungere l'Italia da soli o con la propria famiglia. Talvolta i familiari sono rimasti nel Paese di origine e in questo caso i rifugiati possono fare richiesta di ricongiungimento familiare. Ai titolari di protezione internazionale non sono richiesti requisiti né di reddito né di idoneità alloggiativa, che sono invece previsti per gli altri cittadini stranieri extracomunitari. Per informazioni dettagliate e in diverse lingue su quali familiari si possono far arrivare in Italia, sui documenti necessari e sulla procedura, si può visitare il sito dedicato, curato da Consorzio Communitas, Caritas Italiana e UNHCR:

www.ricongiungimento.it

e nella guida ASGI (2022):

https://piemonteimmigrazione.it/images/Guida/0_Guida_Italiano_22nov_compressed.pdf

¹⁵ Le prassi relative al permesso di soggiorno per lavoro subordinato ottenuto tramite conversione di un precedente permesso di soggiorno possono variare: si consiglia quindi di contattare sempre la Questura competente. In generale, la durata del permesso per lavoro subordinato, in caso di contratto a tempo determinato coincide con la durata del contratto e non può essere superiore a un anno; in caso di contratto a tempo indeterminato la durata è di due anni ed è possibile procedere ad un rinnovo stante la continuità del rapporto di lavoro.

TIPO DI PERMESSO	DURATA	CONSENTE DI LAVORARE?	CONVERTIBILE IN PDS PER LAVORO SUBORDINATO?	ALTRE INFORMAZIONI
Permesso di soggiorno per richiesta asilo	6 mesi rinnovabile per tutto l'iter di richiesta asilo in prima istanza.	Sì, a partire dal 60° giorno dalla richiesta di asilo	No	La "ricevuta" (o "attestato nominativo") che attesta la verbalizzazione della richiesta di asilo costituisce permesso di soggiorno provvisorio valido per lavorare.
Permesso di soggiorno per richiesta asilo (rilasciato a seguito di ricorso)	6 mesi rinnovabile fino all'ottenimento dell'esito del ricorso di fronte al tribunale	Sì	No	Rilasciato a seguito di ricorso dopo eventuale diniego della Commissione. Può essere sostituito da "cedolino".
Permesso di soggiorno per asilo (status di rifugiato, rilasciato a seguito della decisione della Commissione Territoriale)	5 anni rinnovabili	Sì	Sì	I titolari di Pds per asilo hanno diritto di godere dello stesso trattamento che è previsto per i cittadini italiani in materia di lavoro. I titolari dello status di rifugiato possono accedere anche al pubblico impiego, con le stesse limitazioni previste per i cittadini comunitari. Per i titolari di pds per asilo sono previsti tempi dimezzati per la richiesta della cittadinanza italiana per naturalizzazione. Potranno quindi fare richiesta dopo 5 anni di residenza in Italia.
Permesso di soggiorno per protezione sussidiaria (rilasciato a seguito della decisione della Commissione Territoriale)	5 anni rinnovabili fino a quando sussistono le esigenze di protezione	Sì	Sì	I titolari di permesso per protezione sussidiaria hanno diritto di godere dello stesso trattamento che è previsto per i cittadini italiani in materia di lavoro e possono accedere anche al pubblico impiego, con le stesse limitazioni previste per i cittadini comunitari.
Permesso di soggiorno per protezione temporanea.	Il Decreto Legge 16/2023 ha prorogato per tutto il 2023 la validità dei permessi di soggiorno per protezione temporanea, che restano validi fino al 31 dicembre 2023 senza bisogno di richiedere il rinnovo.	Sì	Non espressamente previsto	Opuscolo informativo protezione temporanea in Italia: https://www.protezionecivile.gov.it/it/pagina-base/protezione-temporanea-italia-lopuscolo-informativo-0
Permesso di soggiorno per "protezione speciale"	2 anni	Sì	No	A seguito delle modifiche introdotte dalla legge n. 50/23 il pds per "protezione speciale" non può più essere convertito in pds per motivi di lavoro. I pds per "protezione speciale" rilasciati prima dell'11 marzo 2023 possono essere rinnovati per una sola volta e con durata annuale, a decorrere dalla data di scadenza, e, in via transitoria, questi pds per "protezione speciale" possono essere convertiti in pds per motivi di lavoro. Informazioni: https://integrazionemigranti.gov.it/it-Ricerca-news/Dettaglio-news/id/3235/Permesso-di-soggiorno-per-protezione-speciale-come-e-cambiato-dopo-il-Decreto-Cutro

TIPO DI PERMESSO	DURATA	CONSENTE DI LAVORARE?	CONVERTIBILE IN PDS PER LAVORO SUBORDINATO?	ALTRE INFORMAZIONI
Permesso di soggiorno per “casi speciali” (regime transitorio) (rilasciato a seguito della decisione della Commissione Territoriale)	2 anni	Si	Si	Pds rilasciato a chi, alla data di entrata in vigore del Decreto 113/18 era in attesa del rilascio del pds per motivi umanitari. Sostituisce quest'ultimo e va ad esaurimento.
Permesso di soggiorno per cure mediche (rilasciato dalla Questura)	Valido il tempo attestato dalla certificazione sanitaria	Si	No	
Permesso di soggiorno per calamità (rilasciato dalla Questura)	6 mesi rinnovabili	Si	No	
Permesso di soggiorno per atti di particolare valore civile (concesso dal Ministro dell'Interno su proposta del Prefetto)	2 anni	Si	Si	
Permesso di soggiorno – “casi speciali” – per protezione sociale (tratta), vittime di violenza domestica o particolare sfruttamento lavorativo (rilasciato dalla Questura)	6 mesi rinnovabile fino ad 1 anno	Si	Si	
Permesso di soggiorno Ue per soggiornanti di lungo periodo	Durata illimitata	Si, anche fuori dal Paese UE dove ha ricevuto protezione, secondo regole stabilite da ciascun Paese	Si	Anche i beneficiari di protezione internazionale (con permessi per asilo o protezione sussidiaria) hanno la possibilità di ottenere questo Permesso di soggiorno, sul quale viene annotato che è stata riconosciuta la protezione internazionale. Occorre dimostrare di essere regolarmente presenti in Italia da almeno cinque anni, di essere residente, di avere la disponibilità di un reddito non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale.

Che tipo di accoglienza possono ricevere i richiedenti asilo e i rifugiati ?

Poiché molti inserimenti lavorativi avvengono attraverso la collaborazione delle organizzazioni del terzo settore è importante avere qualche informazione su che tipo di supporto possono avere i richiedenti asilo e i rifugiati in Italia. I richiedenti asilo che si trovano in situazioni di indigenza hanno diritto all'accoglienza e i beneficiari di protezione possono usufruire di un periodo limitato di accoglienza finalizzato a sostenere il loro percorso d'integrazione. Va sottolineato come le opportunità di accoglienza siano eterogenee e assai differente il supporto che richiedenti asilo e rifugiati possono ricevere nell'accesso al mercato del lavoro.

I richiedenti asilo possono essere accolti in Centri di prima accoglienza e nei Centri di Accoglienza Straordinaria ("CAS")¹⁶. Ai richiedenti asilo accolti è garantito un posto letto, il vitto e un pocket money (circa 2,5 euro al giorno). I servizi di orientamento al lavoro riservati ai richiedenti asilo sono generalmente molto scarsi.

I beneficiari di protezione internazionale e di altre forme di protezione¹⁷ possono trovare posto nei progetti territoriali del Sistema di Accoglienza e Integrazione (SAI), che però non riescono a soddisfare tutte le richieste. I progetti SAI, in capo agli enti locali e gestiti quasi sempre dal terzo settore (cooperative e associazioni), offrono un'accoglienza integrata. Oltre all'accoglienza materiale (vitto, alloggio, pocket money), operatori specializzati che lavorano in equipe multidisciplinari definiscono con i rifugiati un progetto personalizzato che prevede supporto legale, formazione linguistica, accompagnamento sociosanitario e orientamento e supporto all'ingresso nel mondo del lavoro. I budget dei progetti SAI prevedono risorse per le borse lavoro e i tirocini, per l'orientamento e per altri percorsi di supporto all'inserimento lavorativo. Nei progetti SAI le persone sono accolte per sei mesi e sono previste proroghe soltanto in particolari situazioni.

CASI PARTICOLARI: RESETTLEMENT, CORRIDOI UMANITARI E CORRIDOI UNIVERSITARI

Un numero limitato di rifugiati raggiunge l'Italia attraverso canali legali e sicuri. Con il programma di "reinsediamento"¹⁸, o resettlement, le persone sono accolte nei progetti del sistema SAI. L'ospitalità delle persone arrivate con i "Corridoi umanitari" è garantita, anche finanziariamente, dalle associazioni che promuovono il progetto e può avvenire con la collaborazione di altri enti non profit, parrocchie e realtà locali¹⁹.

Il progetto dei Corridoi Universitari (UNICORE) è promosso dalle università italiane con il supporto di UNHCR, Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, Caritas Italiana, Diaconia Valdese, Centro Astalli e altri partner; i beneficiari dei Corridoi universitari: <https://universitycorridors.unhcr.it/>.

La maggioranza delle persone fuggite dall'Ucraina a partire dal 24 febbraio 2022 è stata accolta in Italia nelle abitazioni di parenti e amici oppure in strutture gestite dall'associazionismo; altri hanno trovato posto in alberghi e strutture ricettive o nell'accoglienza diffusa attivati dalla Protezione civile e gestiti dal terzo settore.

Non tutti i richiedenti asilo e i rifugiati vivono in centri di accoglienza o sono inseriti in specifici progetti: alcuni di loro abitano in autonomia, ospitati da familiari o conoscenti, altri vivono in soluzioni abitative messe a disposizione da associazioni o altre realtà della società civile, altri ancora sopravvivono in condizioni molto difficili.

¹⁶ A seguito dell'approvazione della legge 50/2023 nel Sistema di Accoglienza ed Integrazione (SAI) possono essere accolti soltanto richiedenti asilo delle categorie vulnerabili (minori, minori non accompagnati, disabili, anziani, donne in stato di gravidanza, genitori singoli con figli minori, vittime della tratta, persone affette da gravi malattie o disturbi mentali, persone vittime di torture, stupri o altre forme gravi di violenza, vittime mutilazioni genitali) o che sono arrivati in Italia attraverso corridoi umanitari, evacuazioni o programmi di reinsediamento.

¹⁷ <https://www.retesai.it/attivita-e-servizi/>

¹⁸ <https://www.unhcr.org/resettlement.html>

¹⁹ Nati dalla collaborazione tra istituzioni (Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale e Ministero dell'Interno) e società civile, i 'Corridoi umanitari' sono un programma di trasferimento e integrazione in Italia rivolto a rifugiati e migranti in condizione di particolare vulnerabilità.

Oltre al sistema di accoglienza, a livello locale e regionale così come a livello nazionale, possono esserci altre progettualità attive sul territorio finanziate generalmente da fondi europei, o da fondazioni private che hanno l'obiettivo specifico di supportare l'inserimento lavorativo di richiedenti asilo, rifugiati e/o titolari di altre forme di protezione. Più avanti ci soffermeremo su alcuni di questi progetti attivi sul territorio nazionale e regionale.

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

Può essere molto utile appoggiarsi a organizzazioni o esperti che possano fornire consulenza legale o fugare dubbi sui diritti connessi ai diversi permessi di soggiorno. Anche nei progetti SAI è presente un operatore dedicato all'accompagnamento legale delle persone accolte. In Italia esistono numerose organizzazioni che offrono supporto legale.

Per conoscere i punti di riferimento più vicini si può consultare la mappa online realizzata dall'ARCI con il supporto dell'UNHCR:

<https://www.jumamap.com/>

L'ASGI (Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione) propone sul suo sito una raccolta di schede e materiali utili anche sul tema del lavoro:

www.asgi.it/le-schede/

DA SAPERE:

Può accadere che una persona vi racconti un'esperienza di violenza, di seguito alcuni spunti su come supportarla: offrite ascolto, senza giudicare e lasciate che la persona sopravvissuta a violenza prenda le decisioni in maniera autonoma. Fornite informazioni esaustive e corrette sui servizi disponibili. Spiegate alle persone che, anche se in quel momento rifiutano l'assistenza, possono comunque richiederla in futuro. Rimanete al corrente di tutti i servizi disponibili nella vostra zona e servizi/numeri attivi a livello nazionale. Il numero nazionale antiviolenza è il 1522, attivo h24 e risponde in cinque lingue. Sul sito del Ministero per la famiglia, la natalità e le pari opportunità trovate una mappatura dei centri antiviolenza del territorio divisi per regione. Se volete approfondire, leggete la Guida Tascabile "Come fornire un primo supporto alle persone sopravvissute a violenza di genere", che trovate sul sito di UNHCR:

<https://www.unhcr.org/it/wp-content/uploads/sites/97/2020/11/GBV-Pocket-Guide.pdf>

DA SAPERE:

Le persone richiedenti asilo e rifugiate LGBTQ+, in particolare le persone trans, non binarie e di genere non conforme, possono avere maggiori difficoltà ad accedere al mondo del lavoro in quanto esposte a forme di discriminazione relative all'orientamento sessuale, all'identità e all'espressione di genere e alle caratteristiche sessuali. Spesso tali esperienze di discriminazione interagiscono e si combinano con altri fattori – quali il razzismo, l'origine etnica, l'abilismo, l'età, lo status migratorio, la nazionalità, la religione, la salute, le condizioni economiche, le esperienze di detenzione – determinando ulteriori ostacoli a livello occupazionale. In questi casi, ove necessario, è possibile costruire percorsi specifici per l'inserimento lavorativo, consultando organizzazioni che si occupano della tutela e dell'accesso al lavoro delle persone richiedenti asilo e rifugiate LGBTQ+ quali, tra le altre:

MIT – Movimento identità trans
<https://mit-italia.it>

Libellula Italia APS
<https://www.libellulaitalia.com>

Quore
<https://www.quore.org/>



Photo credit: Unsplash



CAPITOLO 2

Photo credit: Reale Group - Powercoders

2. PERCHÉ ASSUMERE RICHIEDENTI ASILO E RIFUGIATI? VANTAGGI E OPPORTUNITÀ PER LE AZIENDE

*Le aziende che assumono rifugiati lo fanno
perché funziona per il loro business²⁰*

Numerose aziende, piccole e grandi, in Italia e nel mondo, hanno sperimentato e stanno vivendo con successo ed entusiasmo le opportunità e il valore economico di assumere richiedenti asilo e rifugiati. Come riassunto in una recente guida²¹ curata dalla società di consulenza aziendale Deloitte, in partnership con Tent, **i vantaggi principali derivanti dall'inclusione di rifugiati in azienda sono quattro:**

- 1. La soddisfazione e la fidelizzazione dei propri dipendenti aumentano.** Un ambiente inclusivo accresce la soddisfazione dei dipendenti per il proprio ruolo e il basso turnover è un elemento molto redditizio per il business. Uno studio indipendente condotto dal Fiscal Policy Institute (FPI) ha rilevato come i dipendenti rifugiati abbiano un tasso di fedeltà alla propria azienda superiore del 15% rispetto ai dipendenti non rifugiati; nel settore manifatturiero, i dipendenti rifugiati hanno un tasso di turnover del 4% rispetto al dato medio dell'11% nel settore. Il guadagno per il basso turnover supera di molto gli eventuali costi per l'integrazione dei rifugiati in azienda.
- 2. I dipendenti delle aziende inclusive sono generalmente più produttivi.** Investire nello sviluppo delle competenze dei dipendenti rifugiati può aiutare a sbloccare il loro potenziale, portando ad un aumento di produttività a lungo termine. Inoltre, studi Deloitte dimostrano che un team inclusivo porta ad un aumento del 20% dell'innovazione; nell'87% delle volte i team inclusivi prendono decisioni migliori in termini di business rispetto a team non inclusivi.
- 3. Si favoriscono l'impegno e la crescita di tutto il personale.** Coinvolgere i dipendenti nella costruzione di un ambiente inclusivo promuovendo un senso di comunità che includa i colleghi rifugiati può migliorare la partecipazione, la soddisfazione professionale, le prestazioni e la collaborazione all'interno del team.
- 4. Migliorano la reputazione dell'azienda e del marchio.** Un luogo di lavoro che include i rifugiati stimola l'impegno di tutti i collaboratori e favorisce il processo di assunzione di nuovi dipendenti. L'azienda accresce il proprio impatto sociale e può migliorare la sua reputazione pubblica: secondo uno studio approfondito condotto recentemente anche in Italia dalla Leonard N. Stern Business School (New York University)²², i consumatori sono più propensi ad acquistare i prodotti di quelle aziende che si impegnano a favorire l'integrazione dei rifugiati.

Per il Fondo Monetario Internazionale (FMI)²³ **i migranti inseriti in azienda tendono ad aumentare la produttività del lavoro.** In Europa l'investimento di un euro nell'assistenza ai rifugiati – perlopiù a carico delle istituzioni pubbliche – porterà quasi due euro di benefici economici in soli cinque anni²⁴.

²⁰ Cfr. FPI e Tent, Refugees as employees: good retention, strong recruitment, 2018 www.tent.org/wp-content/uploads/2018/05/TENT_FPI-Refugees-as-Employees-Report.pdf

²¹ Cfr. Deloitte e Tent, A new home at work. An employer's guidebook to fostering inclusion for refugee employees, 2019, www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4988_a-new-home-at-work/DI_A-new-home-at-work.pdf

²² Leonard N. Stern Business School (New York University) e Tent, In che modo il sostegno ai rifugiati aiuta anche i brand. Un'analisi delle percezioni dei consumatori francesi, tedeschi e italiani, 2019, www.tent.org/wp-content/uploads/2019/06/Tent_ECP_ITALIAN_V6-single-page.pdf

²³ International Monetary Fund, Immigration and economic prosperity, 2017, <https://voxeu.org/article/immigration-and-economic-prosperity>

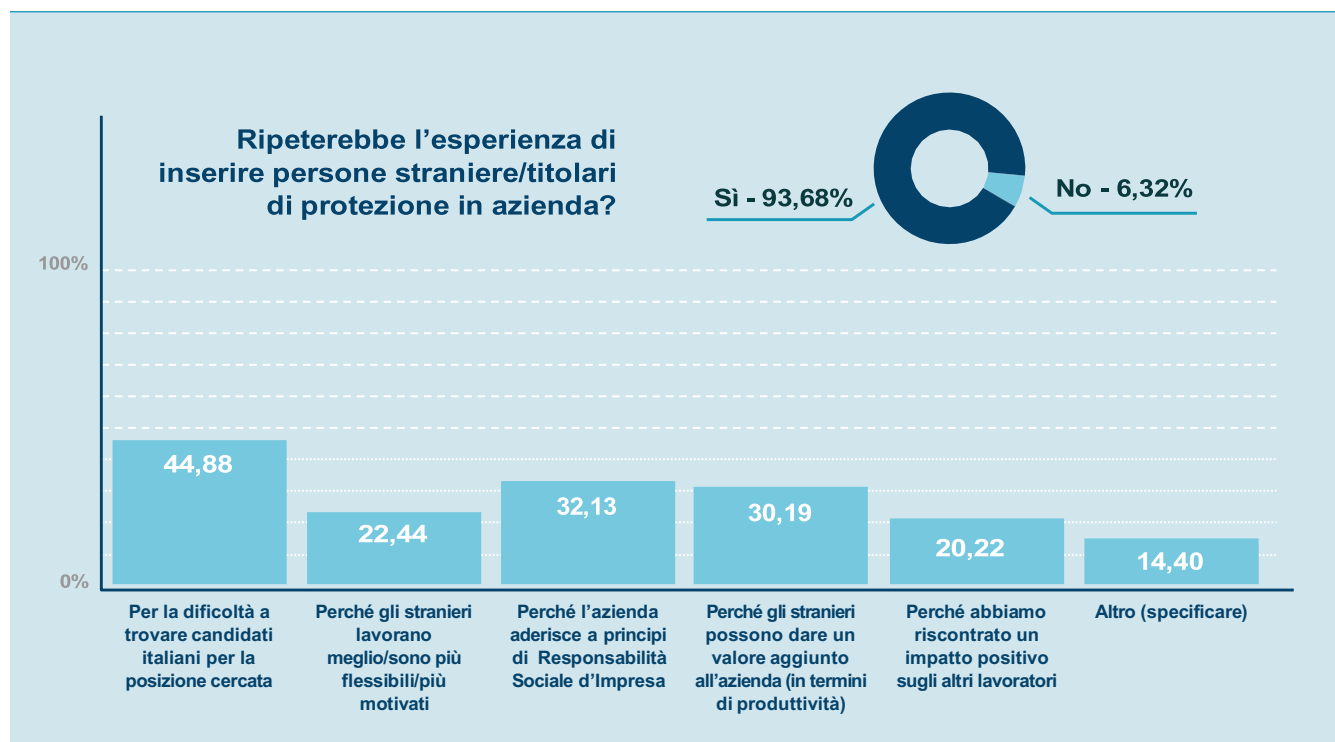
²⁴ International Monetary Fund, The Refugee Surge in Europe: Economic Challenges, 2016, www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2016/sdn1602.pdf, citato nella ricerca di Philippe Legrain, Refugees work: a humanitarian investment that yields economic dividends, www.tent.org/wp-content/uploads/2016/05/Tent-Open-RefugeesWork_VFFINAL-singlepages.pdf

IL PROGETTO WELCOME. WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION

Il progetto è promosso da UNHCR e prevede l'assegnazione di un riconoscimento in forma di logo alle aziende italiane che si impegnano per favorire i processi d'integrazione lavorativa dei beneficiari di protezione internazionale nel nostro Paese. Dal 2017 sono centinaia le aziende italiane che hanno ricevuto questo riconoscimento. Il progetto Welcome comprende anche un'ampia attività di informazione e formazione su temi dell'accesso al lavoro dei rifugiati. Inoltre, l'UNHCR e i suoi partner possono accompagnare le aziende interessate nella co-progettazione di percorsi di inclusione lavorativa. Per maggiori info sul progetto:

<https://welcome.unhcr.it/>
info.welcome@unhcr.org

Per quanto riguarda l'Italia, dai risultati di un questionario somministrato ad aziende piemontesi a fine 2019²⁵ emerge che **il 41% delle imprese che ha inserito persone straniere nel proprio organico 'non ha riscontrato alcuna criticità. Il 94% di queste ripeterebbe infatti l'esperienza.**



Fonte: Progetto PRIMA, Indagine sulle aziende di Rilevazione sugli inserimenti lavorativi dei cittadini stranieri, elaborazione e raccolta dati di Ceipiemonte Scpa, gennaio 2020.

²⁵ Progetto Fami Prima 'Pensare Prima al Dopo', rilevazione del punto di vista delle aziende del territorio piemontese, indagine realizzata da Ires Piemonte in collaborazione con Ceipiemonte Scpa.

L'ESPERIENZA DI BARILLA

Barilla investe sulle diversità in azienda e ha uno stretto partenariato strategico con Tent. L'attenzione ai lavoratori rifugiati fa parte della politica aziendale sulla diversity.

La nostra azienda punta moltissimo a creare occasioni di interazione e comunicazione tra rifugiati e colleghi... eventi, pranzi, momenti informali e attività di team building, si tratta di prassi fondamentali per includere le diversità e facilitare l'inclusione dei nuovi assunti.

Sono 75 i rifugiati che Barilla ha coinvolto in Svezia, Francia, Italia e Germania, 9 di questi nelle sedi italiane; 7 hanno ora un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

La chiave per il successo è avere un forte partenariato locale. Ciac onlus di Parma ci ha aiutato a trovare le persone giuste per quel lavoro.

Barilla collabora con partner pubblici e privati per individuare, formare e assumere rifugiati tra le fila dei propri dipendenti. Nel 2019, Barilla è stata insignita da UNHCR del premio "Welcome. Working for refugee integration".

Nell'incontro domanda - offerta di lavoro dei rifugiati ci sono **sfide da vincere e opportunità da cogliere**.

Non hanno mai fatto assenze, se non per rinnovare il permesso di soggiorno, sono molto disponibili e motivati

Titolare grande impresa provincia di Cuneo

Dato che siamo ubicati in un quartiere altamente multietnico, avere collaboratori appartenenti a diverse nazioni e culture facilita la relazione e la comunicazione con la clientela

Titolare microimpresa rivendita alimentare provincia di Torino

I rifugiati spesso parlano molte lingue e la conoscenza dell'italiano può essere rapidamente migliorata proprio sul luogo di lavoro

Se la scarsa conoscenza dell'italiano è indicata da molte aziende come un ostacolo all'inserimento lavorativo (affronteremo il tema delle opportunità di **insegnamento dell'italiano al Focus 1**), è anche vero che molti rifugiati e richiedenti asilo, oltre alla loro lingua madre, parlano altre lingue, come l'inglese, il francese, l'arabo, e questo può rivelarsi molto utile per l'azienda e per gli altri lavoratori. Secondo una ricerca della Banca Mondiale su un significativo campione di richiedenti asilo presenti in Italia, circa l'80% conosceva almeno una lingua europea²⁶.

La conoscenza della lingua non è stato un criterio di selezione, abbiamo considerato solo l'atteggiamento e l'attitudine, l'apertura ad imparare cose nuove

Sustainability Lead per UNIQLO

²⁶ World Bank, Asylum seekers in the European Union. Building evidence to inform policy making, 2018, p.60. <http://documents.worldbank.org/curated/en/832501530296269142/pdf/127818-V1-WP-P160648-PUBLIC-Disclosed-7-2-2018.pdf>

Alcuni richiedenti asilo e, in misura minore, alcuni rifugiati potrebbero avere un'iniziale difficoltà con l'italiano che nel tempo e con qualche accortezza può essere facilmente superata. Sono le persone analfabete nella propria lingua di origine ad avere maggiori difficoltà. Per tutti gli altri migliorare in tempi rapidi il proprio livello di italiano è assolutamente possibile, grazie anche alla collaborazione con i datori di lavoro e i propri colleghi.

Un elemento chiave nell'apprendimento è la motivazione personale: il riscontro dell'effettiva utilità della lingua rispetto ai propri progetti lavorativi e di vita è fondamentale. Oltre all'aspetto motivazionale, i contesti lavorativi sono ideali per velocizzare i processi di apprendimento in quanto consentono di aumentare le opportunità di interazione con persone che parlano italiano.

Fattore decisivo per l'inserimento positivo in azienda può essere l'attivazione di corsi di lingua all'interno dell'azienda stessa e mirati all'acquisizione della terminologia tecnica. Ancor più di successo si sono rivelate le esperienze di chi ha consentito alle persone di seguire i corsi anche durante gli orari di lavoro.

La diversità è una leva competitiva per le aziende

Un'azienda inclusiva, in cui la diversità è valorizzata, ha un vantaggio competitivo importante e il suo rendimento può aumentare. Molte aziende, soprattutto quelle più grandi e strutturate, si sono per questo dotate di specifiche policies di diversity management e hanno iniziato a investire proprio sull'inclusione delle diversità.

Creare occasioni di interazione che favoriscano la conoscenza reciproca consente di fare della diversità culturale e religiosa della propria forza lavoro un'opportunità di crescita dell'azienda. Se da un lato è fondamentale adattarsi alla cultura di impresa, è altresì importante che la cultura di impresa possa essere ricettiva e accogliente dei contributi derivanti dall'ingresso in azienda di nuovi lavoratori e nuove lavoratrici.

Sicuramente avere competenze tecniche derivanti da mondi diversi dai nostri, ad esempio avere uno sviluppatore software che arriva da un percorso lavorativo in Pakistan o in Africa, ci dà una visione diversa del nostro lavoro e integrare mondi di altra natura ci dà spunti per altre tipologie di lavoro che al momento non stiamo valutando semplicemente per mancanza di opportunità

Titolare media impresa settore meccatronica, provincia di Torino

E.M.M.E. ENTERPRISES MEET MIGRANTS FOR EMPLOYMENT

Il progetto prevede giornate informative, focus group rivolti alle aziende finalizzati a identificare il fabbisogno aziendale, in termini di profili e competenze richieste e workshop per le aziende per promuovere l'integrazione dei migranti nel luogo di lavoro mediante strumenti innovativi di "Gestione della Diversità" (Diversity Management).

<http://www.emme-project.eu/azienda/?lang=it>

IL PROGETTO ERASMUS+ BREFE – BOOSTING REFUGEES ACCESS TO EMPLOYMENT

Nell'ambito del progetto è stato realizzato un manuale ad uso delle imprese che propone metodi e strumenti per l'inserimento efficace di lavoratori stranieri e consigli pratici per gestire la diversità in azienda.

<http://www.centroestero.org/it/sviluppo-business-all-estero/i-nostri-servizi/servizi-formazione/progetti-integrati-e-internazionali/bre-fe-boosting-refugees-access-to-employment.html>

Spesso i rifugiati hanno affrontato viaggi molto complessi, sono sopravvissuti a situazioni difficili e per questo vivono l'esperienza lavorativa offerta come una possibilità straordinaria di iniziare una nuova vita, contribuendo positivamente al clima aziendale.

Inoltre, in un mondo globalizzato, la provenienza da aree geografiche diverse può rilevarsi strategica e fonte di nuove dinamiche per l'azienda, ad esempio, nella relazione con una clientela sempre più diversificata.

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

Nel caso di un richiedente asilo o un rifugiato inserito in un centro o progetto di accoglienza, prendere contatti con il formatore linguistico e richiedere la documentazione attestante il percorso di apprendimento della lingua italiana. Può essere utile inoltre prevedere un tutor aziendale o un job coach che possa sostenere il rifugiato, anche dal punto di vista linguistico, nel suo primo periodo di lavoro o di tirocinio.

IL PROGETTO SAFE-IN

Il progetto, promosso da Fondazione Adecco per le Pari Opportunità e JPMorgan Chase Foundation, ha previsto l'avvio di percorsi di orientamento al lavoro e inserimento in azienda per rifugiati: 188 persone prese in carico nei primi due anni di progetto, di cui 159 inserite in un percorso di orientamento che ha portato, per 116 di loro, a un'esperienza lavorativa vera e propria.

<http://www.vita.it/it/article/2019/08/27/reale-fondazione-adecco-linclusion-crea-valore-il-progetto-safe-in-lo/152472/>

I rifugiati hanno spesso competenze nascoste: come individuarle e valorizzarle?

I rifugiati arrivano da contesti socioeconomici molto diversi e ogni individuo è portatore della sua storia personale. Alcuni hanno già esperienze lavorative o di istruzione elevate, altri hanno livelli di istruzione più bassi. Alcuni vengono da contesti urbani, altri da contesti rurali.

Sia per problemi legati alla conoscenza della lingua italiana, sia per la difficoltà di reperire delle referenze dei datori di lavoro precedenti o documentazione attestante le proprie esperienze professionali e il proprio percorso di studi, anche perché i rifugiati non possono rivolgersi alle autorità del proprio Paese di origine, può essere difficile per un'azienda valutare le competenze in possesso di un candidato rifugiato o richiedente asilo.

Così come suggerito anche nel Piano di azione congiunto UNHCR-OCSE "Promuovere con le imprese l'occupazione dei rifugiati", le aziende possono offrire l'opportunità ai rifugiati di dimostrare le proprie competenze e chiedere ai candidati di fornire testimonianze o referenze, per esempio da parte di operatori sociali, mentor o tutor. Da sole o con altri partner, inoltre, le aziende possono organizzare direttamente attività di formazione professionalizzante coinvolgendo richiedenti asilo e rifugiati.

FCA: UN PARTENARIATO STRATEGICO PER LA FORMAZIONE E L'INSERIMENTO LAVORATIVO

A Torino, Fiat Chrysler Automobiles (FCA) ha organizzato, insieme all'agenzia CNOS-FAP, un percorso di formazione professionalizzante per 15 rifugiati dell'occupazione dell'Ex Moi, che ha compreso 200 ore di formazione di base, 160 ore di formazione professionale con docenti del Polo produttivo di Torino e 40 ore di modulo carrellista. I Partner del progetto MOI, che ha promosso il percorso formativo, sono Comune di Torino, Prefettura di Torino, Compagnia di San Paolo, Diocesi di Torino, Regione Piemonte e Città metropolitana. Per il successivo job placement, che ha dato buoni risultati, sono state coinvolte agenzie per il lavoro partner (Adecco, GI Group, Manpower, Randstad) e società appartenenti al gruppo FCA.

Bisognerebbe poi stare attenti alle capacità e alle potenzialità che hanno queste persone al momento del loro arrivo perché magari ci sono dei tecnici eccezionali o persone che hanno competenze che non si vedono; ci sono laureati che si devono adeguare a fare lavori che non sono i loro.

Titolare media impresa settore meccatronica, provincia di Torino

Metodi di rilevazione e validazione delle competenze (skills assessment tools) saranno approfonditi al **Focus 2 link**.

Come condividere le regole sul posto di lavoro?

All'inizio i rifugiati possono ignorare le regole e il funzionamento di un posto di lavoro in Italia. Potrebbero infatti aver avuto esperienze di lavoro in contesti molto meno formalizzati o dotati di un diverso sistema di norme. Basta poco per condividere le regole essenziali, gli orari che si chiede di rispettare e alcune prescrizioni che caratterizzano un posto di lavoro e le sue dinamiche. A volte, i progetti di accoglienza prevedono brevi percorsi di orientamento e accompagnamento al lavoro; anche il tirocinio può avere l'obiettivo di far familiarizzare il lavoratore straniero con un nuovo ambiente lavorativo.

Ogni rifugiato o richiedente asilo porta con sé la sua storia personale e il suo bagaglio di esperienza e si approccerà in modo diverso ad un nuovo posto di lavoro. A volte può essere complesso far comprendere immediatamente le regole, per questo è essenziale sperimentarsi sul posto di lavoro attraverso una visita aziendale o un tirocinio

Operatrice sociale, Cooperativa O.R.So.

Fondamentale è il dialogo tra il tutor aziendale e il tutor del soggetto che attiva il tirocinio o dell'ente che ha inviato il candidato o la candidata. Nella fase di prova del tirocinio o di inizio di un rapporto di lavoro è infatti importante dedicare il tempo adeguato alla formazione del nuovo assunto, non solo su aspetti tecnici del lavoro ma anche su questioni legate alla cultura dell'impresa, alle regole aziendali, al funzionamento di alcune procedure e al rispetto di alcune norme.

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

Per facilitare la comunicazione potrebbe rivelarsi molto utile avvalersi anche di un mediatore linguistico-culturale che possa aiutare il confronto e la reciproca comprensione di regole e bisogni espressi dal nuovo assunto.

Quando lavori con uno che conosce la tua lingua madre, ti aiuta molto ad inserirti, a capire la dinamica del lavoro, ti fa mutuare la tua esperienza, ti dice le cose che nella tua lingua ti è più facile comprendere

Rifugiato sudanese

Le reti sono strumenti essenziali nell'inserimento lavorativo di richiedenti asilo e rifugiati

Una caratteristica che distingue richiedenti asilo e rifugiati arrivati da poco nel nostro paese, rispetto a migranti entrati con altri canali o in passato, è la debolezza delle reti familiari e amicali tramite cui inserirsi nei nuovi contesti sociali e lavorativi. Ciò acuisce le possibili difficoltà di mobilità legate alla mancanza di un'auto, della patente e alla carenza di trasporto pubblico locale.

DA SAPERE:

Alcuni progetti di accoglienza o associazioni di volontariato offrono attività di ludoteca o di babysitteraggio che consentono alle donne rifugiate o richiedenti asilo di poter accedere al mercato del lavoro e alle attività formative. Anche i costi di iscrizione ai nidi comunali possono essere coperti da alcuni progetti di accoglienza.

Supportare l'inserimento lavorativo di una donna rifugiata con figli minori in età prescolare è possibile appoggiandosi a una rete sul territorio. Molte donne richiedenti asilo o rifugiate sono disponibili a lasciare i bambini per qualche ora al giorno e dedicarsi ad un tirocinio... esistono anche reti di solidarietà informali tra le mamme straniere che possono rivelarsi molto utili

Operatrice sociale, cooperativa O.R.So.

Efficaci per accompagnare richiedenti asilo e rifugiati nei loro percorsi lavorativi e di integrazione sociale si sono rivelate le esperienze di **mentoring**, **tutoring** o di **job coaching**²⁷.

La mancanza di reti acuisce anche l'instabilità della situazione alloggiativa. Rifugiati o richiedenti asilo che si trovano ancora ospitati nei progetti di accoglienza potrebbero avere meno difficoltà dal punto di vista della stabilità abitativa, ma potrebbero avere più difficoltà legate al fatto che sono ancora all'inizio del loro percorso di inserimento. Viceversa, chi è uscito dai progetti di accoglienza o non vi è mai entrato può vivere un maggiore livello di stress abitativo. Anche a causa di fenomeni di discriminazione la ricerca di una soluzione alloggiativa autonoma può rappresentare una vera e propria barriera per i rifugiati.

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

I datori di lavoro possono contribuire alla ricerca di soluzioni abitative mettendo a frutto i propri contatti sul territorio e collaborando con diverse esperienze e progettualità che favoriscono soluzioni di housing sociale o forme di accoglienza in famiglia ad esempio la rete Refugees Welcome:

<https://refugees-welcome.it/>

IL MENTORE O TUTOR

La figura del mentore è prevista nel progetto "A fianco a fianco: cittadini e giovani migranti insieme", promosso a Palermo da Refugees Welcome Italia e supportato dall'UNICEF in collaborazione con il Comune di Palermo. Altri progetti si sono concentrati sulla dimensione lavorativa della rete e del mentoring: è il caso, ad esempio, del progetto Professional Mentoring del network Singa, attivo anche in Italia, o del progetto europeo REST (Refugee Employment Support and Training), che ha attivato un corso di formazione e un sistema di supporto. La figura dei tutor territoriali dell'integrazione è sperimentata da CIAC onlus di Parma, in Emilia-Romagna, e dal Progetto In Stradaaaa promosso dal Consorzio di cooperative sociali CIS nei territori di Alba e Bra, in Piemonte.

<https://rest-eu.org/>

<http://www.instradaaaa.it/>

Il progetto Community Matching di UNHCR con CIAC onlus e Refugees Welcome ha l'obiettivo di mettere in contatto rifugiati e rifugiate con volontari e volontarie che possano affiancarli nel loro percorso di integrazione in Italia.

<https://buddy.unhcr.it/>

²⁷ Un tutor affianca una persona, gli dà sicurezza e supporto sia dal punto di vista tecnico che dal punto di vista emotivo. Il mentore è una persona, dotata di maggiore esperienza professionale, che affianca e aiuta un allievo a sviluppare particolari competenze. Può anche essere una persona alla pari (peer) ma è sempre dotato di esperienza specifica in un determinato settore o ambiente. Il coach, che in inglese significa allenatore, è sempre una persona che affianca e che aiuta un allievo ma focalizzando la sua azione soprattutto sulla motivazione e sulla consapevolezza della persona che è sostenuta.

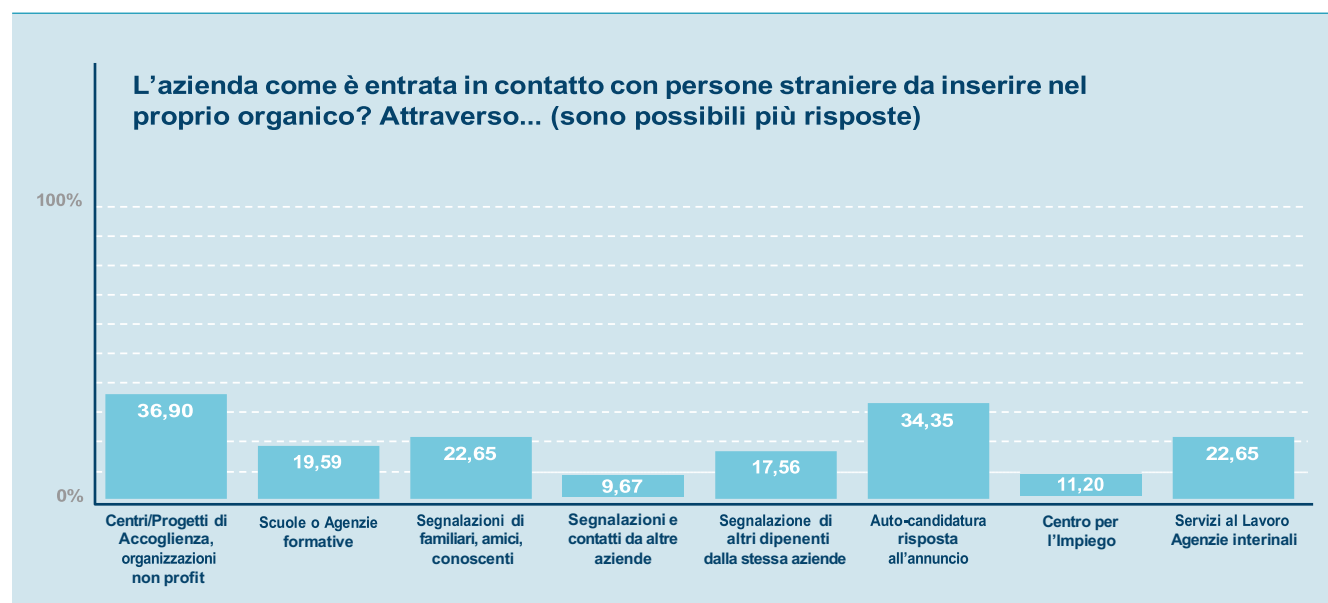
CAPITOLO 3

Photo credit: Davide Dutto per Inalpi S.p.A

3. COME ASSUMERE RICHIEDENTI ASILO E RIFUGIATI E CONSOLIDARE IL RAPPORTO DI LAVORO?

Come individuare un candidato che abbia le caratteristiche e le competenze richieste? Quali strumenti sperimentati può utilizzare un'azienda per selezionare un richiedente asilo o un rifugiato? Come si può consolidare il rapporto di lavoro?

Secondo i dati del questionario sottoposto a oltre 450 aziende piemontesi nell'ambito del progetto PRIMA e realizzato da Ceipiemonte Scpa, la maggior parte delle aziende (37%) ha reclutato persone straniere da inserire nel proprio organico tramite Centri o Progetti di **accoglienza attivi sul territorio regionale**, il 34% tramite **autocandidatura**, il 23% tramite **amici, familiari e conoscenti** e il 23% tramite **servizi del lavoro o agenzie interinali**. Infine, il 19% ha dichiarato di aver reclutato candidati stranieri tramite le **agenzie formative e le scuole**, il 18% tramite **segnalazioni dei dipendenti stessi dell'azienda**. L'11% delle aziende ha utilizzato un **Centro per l'Impiego** e il 10% **segnalazioni** e contatti da altre aziende.



(Fonte: Progetto PRIMA, Indagine di Rilevazione sugli inserimenti lavorativi dei cittadini stranieri, elaborazione e raccolta dati di Ceipiemonte Scpa, gennaio 2020)

Rifugiati e richiedenti asilo hanno un'elevata motivazione alla ricerca del lavoro e possono attivarsi mandando o portando curricula e candidature direttamente in azienda. Questo canale rimane valido specie nel caso di piccole e medie imprese.

Cerco tramite amici italiani o all'ufficio della cooperativa, per cercare insieme su internet.

Rifugiato gambiano

Spesso gli operatori degli enti gestori dei progetti di accoglienza o delle associazioni territoriali svolgono un ruolo molto importante, collaborando con le imprese nella ricerca di candidati.

Una cooperativa ci sta proponendo delle persone e visto che ci siamo trovati bene continuiamo a collaborare con loro. Facciamo una selezione conoscitiva tramite un colloquio che può avvenire in presenza dell'associazione nel caso di necessità particolari, oppure anche solo con i rifugiati

Titolare media impresa, settore ristorazione, provincia di Torino

LA COLLABORAZIONE FRA UNHCR E LA FONDAZIONE ADECCO PER LE PARI OPPORTUNITÀ SU ORIENTAMENTO E INSERIMENTO LAVORATIVO

Dopo il progetto LOCUS è stato avviato DOMUS, cui hanno fatto seguito MEP (Modelling Employability Process for Refugees) e Design Thinking Talent. Attraverso questi progetti è stato sperimentato un modello di inclusione che ha coinvolto rifugiati, aziende e operatori dell'accoglienza, agevolando anche la mobilità sul territorio nazionale dei rifugiati.

https://fondazioneadecco.org/wp-content/uploads/2018/12/Progetto_DOMUS.pdf

<https://fondazioneadecco.org/i-nostri-progetti/lavori-in-corso/design-thinking-talent-for-refugees/>

Oltre all'autocandidatura e alla segnalazione da parte di altre aziende, l'impresa può:

- **Contattare gli enti gestori dei progetti di accoglienza** presenti nel territorio di riferimento. In particolare, si consiglia di mettersi in contatto con gli operatori dei progetti SIPROIMI che hanno personale dedicato all'integrazione socio-lavorativa e che potrebbero segnalare candidati da inserire in azienda.
- **Contattare i Centri per l'Impiego.** Per trovare il Centro per l'Impiego più vicino si può consultare il sito dell'ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro): <https://www.anpal.gov.it/centri-per-l-impiego>. Alcune politiche regionali e diverse progettualità in questi anni stanno cercando di potenziare i servizi dei Centri per l'Impiego per adattarli a un'utenza sempre più eterogenea (ad esempio con la presenza di referenti immigrazione, case manager e mediatori culturali).
- **Contattare un'Agenzia del Lavoro** accreditata presso il Ministero del Lavoro, autorizzata da ANPAL e iscritta all'apposito albo informatico: <https://www.anpal.gov.it/agenzie-per-il-lavoro>. Le Agenzie per il Lavoro sono imprese che si occupano principalmente della ricerca di personale per le aziende e di attivare strumenti di politiche attive per il lavoro. Possono svolgere attività di somministrazione di lavoro (generalista o specialista), effettuare intermediazione, ricerca e selezione, supporto alla ricollocazione professionale. Tutte le agenzie mettono a disposizione una banca dati in cui sono inseriti i candidati che si rivolgono e che si iscrivono presso quell'agenzia. Può essere quindi utile rivolgersi in particolare ad un'agenzia che si occupi del settore di interesse o che abbia una particolare specializzazione con il target dei candidati rifugiati o richiedenti asilo.

RANDSTAD E IL PROGRAMMA "WITHOUT BORDERS"

Il progetto prevede interventi formativi e programmi di inserimento lavorativo dedicati a stranieri e rifugiati per sviluppare e valorizzare le loro competenze pregresse e aiutarli a trovare un lavoro. Per intercettare il target, Randstad collabora con le associazioni che nelle diverse città sostengono rifugiati.

<https://www.randstad.it/candidato/formazione-e-lavoro/randstad-without-borders/>

Come facilitare la selezione di candidati richiedenti asilo e rifugiati?

Per facilitare la comunicazione in sede di selezione dei candidati rifugiati può essere utile:

- **Instaurare forme di collaborazione o partenariati con ONG, Associazioni, centri e progetti di accoglienza per richiedenti asilo e rifugiati, centri per l'impiego o agenzie per il lavoro.** Spesso i progetti prevedono all'interno delle loro azioni interventi di supporto all'inserimento lavorativo e alla selezione di candidati rifugiati o richiedenti asilo e fanno un breve colloquio ai richiedenti asilo e titolari di protezione per verificare le loro competenze di base e le loro aspettative. Progetti sul territorio possono prevedere azioni specifiche di supporto alla preparazione al colloquio di lavoro e di orientamento.
- **Informarsi preventivamente con gli operatori sulle possibilità di assunzione del candidato, sulle prospettive del suo progetto di accoglienza e di permanenza in Italia** può evitare di dover affrontare il tema durante il colloquio di lavoro. Il coinvolgimento di consulenti legali e del lavoro può essere utile in questa fase.

È BENE RICORDARSI DI:

Verificare sempre che il candidato abbia un permesso di soggiorno idoneo a lavorare (come evidenziato al cap. 1 cui si rimanda per dettagli e approfondimenti)

COME IN, COMPETENCES IN ENTERPRISES ON INTEGRATION

Il progetto mira a sostenere direttamente imprenditori e aziende nel processo di assunzione. A partire da un'analisi dei bisogni formativi dei datori di lavoro europei, è stato messo a punto un corso di formazione gratuito articolato in 5 moduli che intende aiutare le imprese europee ad assumere e interagire efficacemente con persone dal background migratorio, in particolare rifugiati.

<https://welcomingenterprises.eu/>

Come inserire un rifugiato o un richiedente asilo in azienda?

Per un'azienda non c'è solo la possibilità di assumere direttamente un rifugiato con un contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

Un'impresa può offrire a un rifugiato la possibilità di vivere un'opportunità formativa importante e un'esperienza di **training on the job** senza che ci siano le condizioni per un'assunzione stabile.

L'UNIVERSITÀ PUÒ FACILITARE IL RAPPORTO CON LE AZIENDE: IL CASO DI UNISG

L'Università di Scienze Gastronomiche di Pollenzo e l'UNHCR hanno promosso il progetto "Food for inclusion" coinvolgendo numerosi ristoranti e aziende attive nel settore food. I rifugiati hanno svolto un periodo di tirocinio e hanno accresciuto le proprie competenze; alcuni di loro sono stati assunti con un contratto di lavoro. Su questa esperienza si può consultare il libro, a cura di Maria Giovanna Onorati, "Cibo per l'inclusione. Pratiche di gastronomia per l'accoglienza" (Franco Angeli 2020). <http://www.foodforinclusion.it/>

Quali sono gli strumenti che permettono ad un'azienda di accogliere e inserire al lavoro un rifugiato o un richiedente asilo?

- **Il tirocinio extracurricolare** è un'esperienza formativa e di orientamento e rappresenta uno strumento di politica attiva volto a facilitare l'ingresso o il reinserimento nel mercato del lavoro. Per un cittadino straniero in cerca di

lavoro spesso rappresenta una concreta opportunità di avvicinamento al mercato del lavoro e di acquisizione di nuove competenze. Non si configura in alcun caso come rapporto di lavoro. Le Linee Guida approvate dalla Conferenza Stato Regioni nel 2017²⁸ hanno superato le precedenti tipologie di tirocinio (formativo e di orientamento, di inserimento/reinserimento, per svantaggiati e disabili), che sono state unite nell'unica categoria del tirocinio extracurricolare. La durata del tirocinio può variare: le Linee guida stabiliscono la durata massima del tirocinio extracurricolare in 12 mesi. Per attivare un tirocinio è indispensabile una convenzione tra un soggetto promotore (agenzia per l'impiego, centro di formazione, ecc.) e un soggetto ospitante (azienda, cooperativa, ente pubblico, ecc.) e si deve prevedere un piano formativo. Il soggetto promotore e il soggetto ospitante nominano un tutor ciascuno. I tirocini disciplinati nelle Linee Guida sono soggetti all'obbligo di comunicazione obbligatoria da parte del soggetto ospitante, che deve provvedere alle coperture assicurative INAIL e per la responsabilità civile verso terzi. Attenzione: non tutte le Regioni si sono adeguate allo stesso modo alle Linee Guida nazionali; è quindi fondamentale verificare la normativa regionale in vigore²⁹.

- **Il tirocinio estivo di orientamento**³⁰, rivolto agli adolescenti di età compresa tra i 15 e i 18 anni e i giovani tra i 18 e i 25 anni compiuti regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso gli istituti scolastici di ogni ordine e grado e l'università, inclusi quindi i richiedenti protezione o titolari di protezione che rientrano nei requisiti previsti di età e di iscrizione ad un ciclo scolastico. Ha una durata non superiore a tre mesi e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno scolastico o accademico e l'inizio di quello successivo. I soggetti promotori dei tirocini sono gli stessi previsti per i tirocini formativi, anche in questo caso è necessario che al tirocinante sia garantita la copertura INAIL e quella RC.

DA SAPERE:

I tirocini devono prevedere un'indennità di partecipazione, a meno che il soggetto beneficiario non riceva altri tipi di indennità dallo Stato. L'importo è deciso nelle diverse normative regionali.

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

Rivolgersi ai progetti di accoglienza del sistema SAI perché possono coprire, interamente o parzialmente, le spese per l'indennità di tirocinio. Alcuni enti gestori dei progetti di accoglienza chiedono una compartecipazione dell'azienda specie in caso di proroga della durata del tirocinio.

DA RICORDARE:

Se durante lo svolgimento di un tirocinio di cui sta beneficiando un richiedente asilo interviene un diniego della Commissione Territoriale, il tirocinio può continuare in attesa del ricorso (il richiedente che ha ricevuto il diniego ha 30 giorni di tempo per fare ricorso in primo grado). Il tirocinio va chiuso solo se il richiedente non intende procedere con il ricorso, passato il termine dei 30 giorni. Il tirocinio va altresì chiuso nel caso in cui intervenga un rigetto del ricorso presentato presso il Tribunale Ordinario di primo grado (o presso la Corte d'Appello per i ricorrenti con la vecchia normativa) qualora il ricorrente rigettato non intenda procedere con un ricorso presso la Corte di Cassazione che è l'ultimo grado di giudizio previsto.

LO SVILUPPO DI RETI LUNGHE PER L'INSERIMENTO IN TIROCINIO

Bee My Job è un progetto promosso dall'APS Cambalache di Alessandria e conta su una fitta rete di collaborazioni con il settore privato. Prevede un percorso professionalizzante in apicoltura e agricoltura biologica, che comprende lezioni teoriche e pratiche di italiano tecnico; segue l'inserimento in tirocinio di richiedenti asilo e rifugiati presso aziende apistiche e agricole in tutta Italia. www.beemyjob.it/

²⁸ <http://www.regioni.it/download/news/516912/>

²⁹ Per ulteriori informazioni: ANPAL, Secondo rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari, maggio 2021, https://www.anpal.gov.it/documents/552016/587068/n.14-volume_monitoraggio_tirocini.pdf/ebfa7c09-bbb8-2262-b5ae-62061ec5ee8a?1622712458639

³⁰ CIRCOLARE 2 agosto 2004, n. 32/2004 "Tirocini estivi di orientamento di cui all'art. 60 del decreto legislativo n. 276 del 2003".

L'ESPERIENZA DI LAVAZZA: FORMAZIONE E TIROCINI PER RICHIEDENTI ASILO

Lavazza promuove, insieme alla Rete Italiana di Cultura Popolare, il progetto di community engagement "A.A.A. – Accoglie Avvicina, Accompagna" rivolto a un gruppo di richiedenti asilo e italiani appartenenti a fasce deboli della popolazione. Il progetto comprende un percorso formativo intensivo per diventare baristi presso il training center Lavazza a Torino, cui segue un periodo di tirocinio presso bar e ristoranti che partecipano al progetto.

Il tirocinio è un'esperienza valida sia per conoscere la persona, sia al fine di permettere alla persona di conoscere com'è il lavoro in una realtà completamente diversa dalla loro.

Titolare media impresa, provincia di Vercelli

- **La borsa lavoro** è uno strumento che può supportare l'ingresso nel mercato del lavoro attraverso un'esperienza di formazione in azienda, con caratteristiche molto simili a quelle del tirocinio. È necessario prevedere una copertura assicurativa e rispettare, per i minorenni, il vincolo dell'assolvimento dell'obbligo scolastico e dei 16 anni compiuti. Generalmente questo tipo di strumento permette un inserimento in azienda per la durata di 3 mesi, per un impegno settimanale dalle 20 alle 40 ore, da concordare con l'azienda. È possibile anche in questo caso prevedere una proroga sebbene sia importante che l'azienda manifesti il desiderio di investire direttamente o sostenendo i costi della proroga o prevedendo la possibilità di un'assunzione successiva all'esperienza di borsa lavoro.

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

Anche se la normativa sulle borse lavoro non è così stringente come per il tirocinio, è sempre consigliabile stipulare accordi scritti a tutela sia del borsista che dall'azienda che ospita l'esperienza.

L'INSERIMENTO DI RICHIEDENTI E RIFUGIATI COME VALORE AZIENDALE

Inalpi SpA, azienda attiva nel settore lattiero caseario, con l'Associazione Comunità Papa Giovanni XXIII Onlus, ha avviato un progetto finalizzato all'inserimento lavorativo di alcuni richiedenti asilo, rifugiati e vittime di tratta. Alcuni di loro, al termine di un periodo di tirocinio, lavorano oggi nello stabilimento di Moretta (Cuneo). Questo progetto di integrazione è diventato il fil rouge del Bilancio sociale 2018 dell'azienda:

- **L'apprendistato.** Se tirocini e borse lavoro sono strumenti di "formazione on the job" l'apprendistato è un vero e proprio contratto di lavoro finalizzato alla formazione e all'inserimento lavorativo delle persone più giovani, che consente all'azienda di assumere e formare dei giovani potendo accedere a condizioni vantaggiose e incentivi ma, allo stesso tempo, deve garantire - oltre alla retribuzione - una formazione professionale all'apprendista. L'apprendistato consente quindi di ottenere le competenze, le qualifiche o eventuali titoli di studio relativi al contratto stipulato. Esistono tre tipi diversi di contratti di apprendistato che un'azienda può attivare:

DA SAPERE:

Al termine del periodo di formazione, se l'azienda o l'apprendista non esercitano la facoltà di recesso, il rapporto di apprendistato prosegue per tacito consenso, come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La durata del contratto di apprendistato è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire ed è strettamente legata alla tipologia di contratto (varia in genere tra i 2 e i 5 anni).

- **Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale** rivolto a giovani di età compresa fra i 15 e i 25 anni, che consente di completare l'obbligo di istruzione e di assolvere il diritto-dovere di istruzione e formazione fino a 18 anni di età. Questa tipologia risulta utile nello specifico per l'inserimento lavorativo dei minori, perché possono essere assunti in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, le persone minori che abbiano compiuto 15 anni.
- **Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**, rivolto a giovani di età compresa fra i 18 (talvolta 17) e i 29 anni, per acquisire una qualificazione professionale, come prevista dai contratti collettivi di lavoro e maturare competenze di base trasversali, oltre che tecnico-professionali. Questo contratto consente quindi all'apprendista di coniugare l'acquisizione di competenze tecnico-professionali/specialistiche relative al profilo professionale di interesse con un monte orario specifico per l'apprendimento di competenze di base e trasversali.
- **Apprendistato di alta formazione e di ricerca** per giovani di età compresa tra i 18 (talvolta 17) e i 29 anni, per inserirsi in un'azienda e conseguire allo stesso tempo un titolo universitario o di alta formazione.

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

Per l'attivazione rivolgersi sempre al centro per l'impiego o ad un'agenzia per il lavoro del proprio territorio. Visitare il portale <https://apprendistato.info/> e la pagina del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dedicata all'apprendistato: www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/Apprendistato/Pagine/default.aspx

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

Per trovare e approfondire tutte le misure di politica attiva del lavoro in Italia si può consultare: Primo Rapporto annuale congiunto ANPAL, Regioni e Province Autonome:

"Le politiche attive del lavoro in Italia".

BUSINESS E SOSTEGNO ALLE VITTIME DI TRATTA

Progetto Quid è un brand di moda etica e sostenibile che crea capi di abbigliamento e accessori in edizione limitata, in provincia di Verona. L'impresa sociale favorisce il lavoro di persone con trascorsi di fragilità e utilizzando eccedenze di tessuti messe a disposizione da prestigiose aziende di moda.

<https://piemonteimmigrazione.it/progetti/item/1556-progetto-fairjob>.

Il progetto FAIR JOB ha realizzato piani individuali di inserimento socio-economico per persone titolari di protezione internazionale che sono state vittime di tratta e sfruttamento sessuale o lavorativo.

<https://www.progettoquid.com/>

È possibile passare all'apprendistato dopo un tirocinio extracurricolare, se si vuole consentire al beneficiario di continuare la frequenza di un corso di formazione professionale. La formazione professionale è dunque un elemento centrale all'interno di questo tipo di contratto di lavoro, la cui causa è lo scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione a cui si aggiunge l'obbligo formativo a carico del datore di lavoro.

DA SAPERE:

Anche la remunerazione dei lavoratori richiedenti asilo deve avvenire con mezzi tracciabili e non in contanti (nota n. 5293/19 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro). L'obbligo non vale per i tirocini (nota n. 4538/18). Anche in mancanza di residenza, i richiedenti asilo hanno diritto all'apertura di un conto corrente di base sul quale è possibile versare la remunerazione: è sufficiente che la persona sia in possesso del permesso di soggiorno per richiesta asilo e di un codice fiscale numerico o alfanumerico e non sono necessari altri documenti (passaporto, tessera sanitaria, carta di identità o altro). La ricevuta che attesta la verbalizzazione della domanda di protezione internazionale, in quanto munita di fotografia e data di nascita, costituisce permesso di soggiorno provvisorio, quindi è valida per l'apertura del conto. L'ABI (Associazione Bancaria Italiana) e Poste Italiane hanno emanato specifiche note informative: <https://www.asgi.it/wp-content/uploads/2020/03/circolare-ABI.pdf> <https://www.asgi.it/wp-content/uploads/2019/06/La-comunicazione.pdf>

Quali incentivi per assumere rifugiati e richiedenti asilo in azienda?

Esistono incentivi e bonus per le aziende che assumono diverse tipologie di lavoratori e lavoratrici (giovani under 35, apprendisti, donne, beneficiari di reddito di cittadinanza) all'interno delle quali possono rientrare anche i rifugiati o i richiedenti asilo. Ogni anno, dopo l'approvazione della Legge di Bilancio e dei decreti collegati, è possibile verificare l'elenco completo dei bonus e degli incentivi per l'assunzione di particolari categorie³¹. Al momento non risultano essere attivi incentivi specifici per l'assunzione di richiedenti asilo o rifugiati.

Abbiamo cercato di non sfruttare solo le agevolazioni, ma poi di inserire le persone perché si crea un rapporto, un'interazione. Abbiamo cercato di investire sul capitale umano

Titolare media impresa settore ristorazione, provincia di Torino

Alcuni progetti prevedono un sostegno economico alle aziende che assumono richiedenti asilo e rifugiati:

PERCORSI DI INTEGRAZIONE SOCIO-LAVORATIVA PER MINORI NON ACCOMPAGNATI E GIOVANI MIGRANTI

Il progetto si è basato sullo strumento della "dote individuale", monetaria e di erogazione di servizi di supporto alla valorizzazione e sviluppo delle competenze, all'inserimento socio-lavorativo e all'accompagnamento verso l'autonomia (formazione "on the job", tirocinio), attraverso la costruzione di piani di intervento personalizzati.

www.anpalservizi.it/attivita/transizioni/progetto-percorsi1

PUOI - PROTEZIONE UNITA A OBIETTIVO INTEGRAZIONE

Il progetto si basa sullo strumento della "dote individuale", che consente la costruzione di Piani di Azione Individuali, l'erogazione di servizi specialistici di orientamento, valorizzazione e sviluppo delle competenze e accompagnamento alla ricerca di un lavoro e l'offerta di tirocini della durata di 6 mesi.

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Nuovo-avviso-Puoi-progetto-per-l-inserimento-socio-lavorativo-di-migranti-vulnerabili.aspx>

Come consolidare il rapporto di lavoro con i rifugiati?

Dopo aver assunto una persona rifugiata è importante:

- **Facilitare i flussi informativi** e condividere, periodicamente, gli obiettivi di impresa con i tirocinanti e i lavoratori;
- **Spiegare e fornire dettagli**, riguardo questioni che possono sembrare scontate in un contesto mono-culturale, nella comunicazione quotidiana con i propri lavoratori rifugiati o richiedenti asilo; verificare che le persone con cui stiamo comunicando abbiano compreso il senso e il significato della comunicazione;
- **Monitorare**, attraverso brevi colloqui con la funzione risorse umane o con il tutor aziendale, l'andamento dell'esperienza lavorativa e la presenza di eventuali difficoltà; informarsi periodicamente sull'andamento del progetto personale e migratorio del rifugiato o richiedente asilo;
- **Chiedere supporto ad un legale** per avere chiaro il quadro della durata del permesso di soggiorno (o delle eventuali ricevute attestanti il prossimo rilascio) in possesso del richiedente asilo o del titolare di altre forme di protezione per capire se ci possono essere difficoltà a poter restare sul territorio italiano (in caso ad esempio di diniego, cfr capitolo 1);

³¹ <https://www.anpal.gov.it/incentivi>

- **Collaborare** con le ONG, gli attori del privato sociale e i progetti di accoglienza per testimoniare i progressi o semplicemente le esperienze di lavoro o tirocinio in azienda; le testimonianze potrebbero rivelarsi un elemento utile anche nel percorso di riconoscimento dello status di rifugiato;
- **All'interno dell'azienda, dotarsi di strumenti di comunicazione e coinvolgimento** dei lavoratori o dei tirocinanti può contribuire notevolmente ad aumentare il grado di soddisfazione dei lavoratori e aumentare, di conseguenza, l'efficienza aziendale.

Le aziende dovrebbero sempre considerare i benefici derivanti da un approccio strategico che – al di là della loro nazionalità e origine – pone la valorizzazione dei collaboratori, tirocinanti, lavoratori, al centro delle politiche di gestione delle risorse umane.





FOCUS 1

Photo credit: Reale Group

FOCUS 1 – LE COMPETENZE LINGUISTICHE: CONOSCERE L'ITALIANO PER LAVORARE

La conoscenza di base della lingua italiana è un utile requisito per inserirsi nel mercato del lavoro. Per conoscere le regole e il funzionamento della propria mansione, comunicare con i colleghi, comprendere le norme obbligatorie sulla sicurezza occorre un livello minimo di conoscenza dell'italiano.

In Italia la formazione linguistica ai cittadini stranieri, compresi richiedenti asilo e titolari di protezione, è garantita attraverso:

- corsi di italiano gratuiti organizzati dai **CPIA** (Centri Provinciali per l'Istruzione degli adulti)³². Tutti i richiedenti asilo e i beneficiari di protezione possono accedere gratuitamente ai percorsi offerti dai CPIA che sono strutturati in moduli consequenziali da 40 e 50 ore, secondo il calendario scolastico³³.
- corsi di italiano possono essere organizzati **all'interno dei progetti e delle strutture di accoglienza**. L'insegnamento della lingua è uno dei servizi che devono essere garantiti dai progetti SAI. Dal 2021, anche il nuovo capitolato per i centri CAS prevede l'insegnamento della lingua italiana.
- corsi gratuiti nell'ambito dell'offerta formativa linguistica regionale. Ogni Regione si è dotata di **Piani Regionali per l'offerta civico-linguistica dei Cittadini di Paesi terzi**³⁴, gestiti da partenariati pubblici e privati che coinvolgono i CPIA e realtà no profit e che prevedono corsi di italiano, attività e percorsi di orientamento, moduli brevi su temi specifici (tra cui temi legati alla ricerca del lavoro e al vocabolario del lavoro), servizi complementari quali la mediazione culturale, il babysitteraggio e il tutoraggio.
- corsi di italiano rivolti a lavoratori stranieri inseriti in azienda condotti da personale specializzato nell'insegnamento di italiano L2 organizzati da **realtà del privato e del privato sociale**.

Diversi progetti prevedono inoltre collaborazioni con aziende che possono **ospitare corsi di italiano** o altre attività previste nell'ambito dei Piani Regionali.

L'esperienza lavorativa o di tirocinio rappresenta spesso l'opportunità di interazione con persone che parlano italiano e si rivela molto efficace per l'apprendimento della lingua specifica per il lavoro.

IL PROGETTO NISABA 'LINGUA PER IL LAVORO'

È un progetto promosso da Enaip Piemonte, che ha offerto corsi di italiano specifico per il lavoro con moduli di lingua per diversi mestieri e ha rappresentato un'azione complementare al piano regionale per la formazione civico linguistica attuata in Piemonte.

https://www.enaip.piemonte.it/mod/Notizie/page/migrazioni/dettaglioNotizia/NISABA__6553__

Quello che ho fatto a scuola serviva come base per leggere prima o poi un giornale, ma il rapporto con gli altri e il lavoro sono le due strade giuste per l'integrazione

Rifugiato sudanese

³² I CPIA (Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti) sono le scuole del sistema pubblico in cui si insegna l'italiano come lingua seconda (italiano L2) e sono distribuiti capillarmente su tutto il territorio nazionale. I corsi offerti dai CPIA sono organizzati nei seguenti percorsi: a) istruzione di primo livello (terza media), b) alfabetizzazione e apprendimento della lingua italiana.

³³ Una mappa di tutti i CPIA in Italia è consultabile su: www.ditals.com/insegnare-italiano-a-stranieri-in-italia-e-all-estero/mappa-cpia-in-italia/

³⁴ Piani finanziati attraverso fondi FAMI (Fondo Asilo Migrazione Integrazione, Obiettivo Specifico 2 "Integrazione / Migrazione legale" - Obiettivo Nazionale 2 "Integrazione") dell'Unione Europea.



FOCUS 2



Photo credit: MagazziniOz

FOCUS 2 – IDENTIFICARE E VALUTARE LE COMPETENZE DEI RIFUGIATI

Identificare e valorizzare le competenze di rifugiati e richiedenti asilo è importante per le aziende alla ricerca di abilità specifiche, siano esse tecniche (hard skills) o trasversali (soft skills). Il bagaglio di conoscenze ed esperienze che la persona ha accumulato nel corso della sua esperienza di vita, attraverso forme di apprendimento formale, non formale e informale, possono giocare un ruolo cruciale per l'inserimento nel mondo del lavoro e rappresentano un fondamento del percorso di inclusione nel paese di arrivo.

Alcuni strumenti per identificare e profilare le competenze sono:

- **L'EU skills profile tool³⁵**, uno **strumento multilingue di profilazione** delle competenze dei cittadini con background migratorio che contribuisce a mappare competenze, qualifiche ed esperienze lavorative pregresse, offrendo anche una consulenza personalizzata per il riconoscimento dei titoli, la convalida delle competenze, per proseguire il proprio percorso formativo o per rivolgersi ai servizi per il lavoro.
- **L'ESPoR, European Skills Portfolio for Refugees³⁶**, un percorso sperimentale di bilancio delle competenze che orienta la scelta di corsi di qualificazione o riqualificazione professionale, di tirocini, di percorsi di validazione o certificazione delle competenze, di riconoscimento della qualifica o di ricerca attiva del lavoro.
- Le **'prove mestiere'** sono utili a conoscere le competenze, tecniche o trasversali già in fase di selezione o formazione. Mettere le persone in situazioni reali, attraverso test pratici, simulazioni in cui possano dimostrare le proprie abilità contribuisce a testare le loro aspettative rispetto alle modalità lavorative in contesti diversi e consente alle aziende di osservare sul campo il candidato. Anche le visite aziendali possono essere utili per confrontare le proprie competenze rispetto alle esigenze del mercato del lavoro.

DA SAPERE:

Un titolo di studio rilasciato da un istituto o ente straniero ha valore soltanto se riconosciuto dalle autorità italiane competenti e la procedura può essere molto complessa, anche per la difficoltà a reperire la documentazione originale. Per informazioni si può contattare lo sportello Studenti Internazionali delle università o il CIMEA (Centro di Informazione sulla Mobilità e le Equivalenze Accademiche).

Per quanto riguarda il riconoscimento delle qualifiche professionali conseguite all'estero e abilitanti a svolgere una professione specifica, non tutte le professioni sono regolamentate in Italia. Inoltre, ciascuna Regione ha messo in campo un proprio modello in materia di formazione professionale e di riconoscimento delle competenze. Per informazioni:

https://www.isfol.it/temi/Formazione_apprendimento/certificazione-delle-competenze

LA PROVA MESTIERE IN FRANCIA

In altri paesi, come la Francia, la prova mestiere è piuttosto diffusa sotto forma di valutazione di preassunzione sul posto di lavoro. Si attiva su richiesta dell'azienda interessata ad inserire una risorsa, che voglia sincerarsi del reale possesso delle competenze richieste: può testare il candidato in situazioni reali di lavoro fino ad un massimo di 5 giorni (40 ore). La prova avviene in collaborazione con il Centro per l'Impiego (Pôle Emploi), che aiuta l'azienda a definire le competenze da valutare e le relative prove da assegnare al candidato. Durante la valutazione l'individuo mantiene lo status di disoccupato e la protezione sociale fornita dal centro per l'impiego o dall'agenzia di formazione; dopo la valutazione la domanda di lavoro può essere convalidata o meno.

Fonte: Metodi e Strumenti per l'inserimento efficace di lavoratori stranieri, Manuale ad uso delle aziende realizzato da Ceipiemonte nell'ambito del progetto Erasmus+ BREFE – Boosting Refugees Access to Employment, gennaio 2020, p. 18.

³⁵ L'EU skills profil tool è disponibile all'indirizzo <https://ec.europa.eu/migrantskills/>, è utilizzabile in diverse lingue, tra cui quelle degli Stati membri e di alcuni dei Paesi di origine.

³⁶ Per maggiori info sul progetto ESPOR visita la scheda di progetto al link: www.retemigrazionilavoro.it/wp-content/uploads/2019/10/Presentazione-ESPoR_approvata-1.pdf

In Italia la prova mestiere è ancora poco sperimentata e normalmente è inserita all'interno di specifici percorsi formativi che coprono le spese di assicurazione del soggetto.

Le imprese possono inoltre promuovere iniziative per rafforzare le competenze e riqualificare i profili dei rifugiati in ambiti professionali ritenuti strategici dal mercato.

RIQUALIFICARE LE COMPETENZE DEI RIFUGIATI – UN ESEMPIO VIRTUOSO

In Italia l'ONG svizzera **Powercoders** organizza un'Academy di coding per rifugiati che ha l'obiettivo di riqualificarne le competenze, mettendo in campo la figura del **job coach aziendale** per facilitare l'inserimento lavorativo, nel settore dell'IT.

<https://powercoders.org/country/italy/>

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

Consultare il manuale 'Metodi e Strumenti per l'inserimento efficace di lavoratori stranieri' realizzato dal progetto Erasmus+ BREFE – Boosting Refugees Access to Employment che contiene suggerimenti pratici per valutare le competenze di un candidato rifugiato ricorrendo anche a referenze esterne o a valutazioni dirette.

<http://www.centroestero.org/it/sviluppo-business-all-estero/i-nostri-servizi/servizi-formazione/progetti-integrati-e-internazionali/brefe-boosting-refugees-access-to-employment.html>



FOCUS 3



Photo credit: APS Cambalache

FOCUS 3 – L'ESPERIENZA DELLA REGIONE PIEMONTE

L'esperienza della Regione Piemonte, capofila del Progetto Prima nell'ambito del quale viene realizzata questa guida, offre un esempio di come possono essere organizzate le politiche attive del lavoro e gli strumenti di orientamento e inserimento lavorativo di richiedenti asilo e rifugiati.

Le politiche attive del lavoro in Piemonte

Per accedere alle politiche attive del lavoro occorre rivolgersi ai Centri per l'Impiego o ai Servizi al Lavoro accreditati. I Centri per l'Impiego regionali sono coordinati e gestiti dall'Agenzia Piemonte Lavoro. Sul territorio piemontese sono attivi 31 Centri per l'Impiego e 11 sedi decentrate. È attiva anche una rete di operatori accreditati dalla Regione Piemonte, i Servizi al lavoro (SAL), che possono erogare servizi per l'orientamento e la ricerca del lavoro.

Dal 2022 è attivo il Programma nazionale Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) che si inserisce nella riforma del sistema delle politiche attive del lavoro prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ed è connesso al Piano di rafforzamento dei Centri per l'impiego. Il Programma, che dovrà realizzarsi entro il 2025, ha come obiettivo principale la promozione di un percorso personalizzato e flessibile basato sulle esigenze delle persone, in chiave di maggiore occupabilità e crescita delle competenze.

È rivolto alle persone **disoccupate con priorità** verso i percettori di ammortizzatori sociali (NASPI e DIS-COLL), i percettori di Reddito di Cittadinanza e le persone in condizione di fragilità e svantaggio.

Il Programma prevede 4 percorsi, di tre di accompagnamento al lavoro, aggiornamento o riqualificazione professionale, e uno di inclusione socio-lavorativa:

1. **Reinserimento lavorativo:** per le persone più vicine al mercato del lavoro. Il bisogno prioritario è l'indirizzamento nella ricerca di lavoro.
2. **Aggiornamento (upskilling):** per lavoratrici e lavoratori più lontani dal mercato, ma comunque con competenze spendibili: gli interventi formativi sono prevalentemente di breve durata e dal contenuto professionalizzante.
3. **Riqualificazione (reskilling):** per lavoratrici e lavoratori lontani dal mercato e competenze non adeguate ai fabbisogni richiesti: formazione professionalizzante più approfondita, generalmente caratterizzata da un innalzamento del livello di qualificazione rispetto al livello di istruzione.
4. **Lavoro e inclusione:** in presenza di bisogni più complessi, che vanno oltre la dimensione lavorativa, oltre ai servizi precedenti, si prevede l'attivazione della rete dei servizi territoriali, allargando lo sguardo al nucleo familiare, in una logica multidimensionale e trasversale tra i servizi al lavoro, i servizi formativi e i servizi sociali (Il Programma GOL in Piemonte | Regione Piemonte).

L'individuazione del percorso risulta da un processo di valutazione e assessment del beneficiario, svolto dal Centro per l'Impiego, finalizzato ad identificare il suo posizionamento nel mercato del lavoro, gli specifici bisogni – in particolare in termini di competenze – e i conseguenti sostegni che ne permettano un incremento dell'occupabilità.

L'intervento realizzato in Piemonte si fonda sul rafforzamento, con nuove fonti di finanziamento, di un sistema di offerta già costruito su consolidata rete di servizi pubblico/privati accreditati e il contestuale potenziamento di strumenti integrati già attivi, trasversali alla formazione e alla ricerca attiva del lavoro.

Le azioni previste da Regione Piemonte riguardano da una parte la **formazione finalizzata al lavoro**, che offre percorsi per l'occupabilità, l'occupazione e l'aggiornamento delle competenze; dall'altra il **Buono Servizi Lavoro GOL**, che struttura un modello di intervento in cui i CPI e i soggetti accreditati concorrono, per le rispettive competenze, al raggiungimento degli obiettivi del Programma attraverso l'erogazione di servizi integrati (misure lavoristiche, formative e di inclusione socio-lavorativa previste).

Il Buono Servizi Lavoro GOL riprende la misura della Regione Piemonte relativa ai Buoni Servizi Lavoro, promossa già nella precedente programmazione dei Fondi europei, finalizzata a favorire l'inserimento occupazionale di persone disoccupate, svantaggiate e con disabilità.

Il Buono servizi al lavoro è un insieme di **servizi** gratuiti per persone disoccupate, erogati in forma individuale o per piccoli gruppi, finalizzati all'accompagnamento nella ricerca attiva di lavoro.

Le attività proposte tengono conto delle caratteristiche individuali di ognuno, valorizzandone il profilo professionale e personale:

- laboratori di politica attiva per il lavoro per rafforzare le proprie competenze e migliorare la propria occupabilità;
- ricerca attiva e accompagnamento al lavoro;
- attivazione tirocini o contratti di lavoro per l'inserimento in impresa.

Tutte le misure di politica attiva, sopra descritte sono accessibili alle persone straniere, regolarmente soggiornanti, compresi i richiedenti asilo e i rifugiati.

Per l'avvicinamento al mondo del lavoro, può essere altresì utile lo strumento del **tirocinio extracurricolare** (cfr. capitolo 3) che prevede l'inserimento temporaneo presso aziende per acquisire un'esperienza pratica spendibile nel mercato del lavoro e di arricchire il proprio curriculum.

Tutte le tipologie di tirocinio possono essere attivate dalle aziende per un richiedente asilo o un rifugiato:

Il tirocinio formativo e di orientamento: è finalizzato ad agevolare le scelte professionali dei giovani, che hanno conseguito un titolo di studio da non più di 12 mesi, mediante un'esperienza formativa a diretto contatto con il mondo del lavoro.

Il tirocinio di inserimento/reinserimento al lavoro: è destinato ai disoccupati, anche percettori di ammortizzatori sociali, persone occupate e persone disabili e svantaggiate.

Tra i **destinatari** anche i lavoratori disoccupati, beneficiari di strumenti di sostegno al reddito, soggetti disabili e svantaggiati, lavoratori occupati in cerca di nuova occupazione, nei limiti previsti dalla normativa di impegno orario massimo. Il limite di età minimo per svolgere il tirocinio è di 16 anni ed occorre aver assolto l'obbligo scolastico.

Tutorship: questi tirocini prevedono un tutor del soggetto promotore e un tutor aziendale (del soggetto ospitante) responsabile dell'inserimento e affiancamento del tirocinante sul luogo di lavoro.

Durata e indennità: la durata massima è di 6 mesi, proroghe comprese (fatta salva la durata superiore prevista per i tirocini per soggetti disabili e svantaggiati tra cui rientrano anche i richiedenti asilo e i rifugiati che possono arrivare a 12 mesi³⁷). La durata minima è di 2 mesi. L'indennità di tirocinio minima è di 600 € per un impegno orario massimo di 40 ore settimanali. L'impegno orario minimo è di 20 ore settimanali.

Il tirocinio di inclusione è un percorso di tirocinio extracurricolare finalizzato all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione in favore di persone prese in carico dal servizio sociale e/o dai servizi sanitari competenti.

Destinatari: disabili, soggetti svantaggiati e particolarmente svantaggiati (tra cui minori stranieri non accompagnati, richiedenti asilo, titolari di protezione internazionale e umanitaria).

Durata: 12 mesi prorogabili per ulteriori 12 mesi (24 mesi per i soggetti disabili, prorogabili per ulteriori 24 mesi).

Tutorship: il soggetto ospitante dovrà individuare un tutor che può accompagnare fino ad un massimo di tre tirocinanti contemporaneamente. L'ente promotore può avvalersi di un tutor individuato dal servizio pubblico che ha in carico il soggetto.

Indennità: minima di 600 € per un impegno orario massimo di 40 ore settimanali. In caso di tirocini attivati per un impegno orario inferiore alle 20 ore settimanali è possibile riconoscere un importo pari a 3,40 euro/ora per la durata complessiva del tirocinio.

Le esperienze piemontesi e le opportunità per le aziende

Il Progetto PRIMA – Pensare Prima al Dopo³⁸ ha inteso favorire l'inclusione socio-lavorativa dei cittadini di paesi terzi, con un approccio volto il più possibile ad affrontare i bisogni specifici dei target che presentano maggiore svantaggio. Ha previsto in particolare:

³⁷ Fonte: <https://www.anpal.gov.it/garanzia-giovani>

³⁸ Il progetto è stato finanziato nell'ambito del programma FAMI. Capofila è la Regione Piemonte e partner sono IRES Piemonte (Istituto di Ricerche Economiche e Sociali del Piemonte) e APL (Agenzia Piemonte Lavoro). UNHCR è soggetto aderente. Cfr: www.piemonteimmigrazione.it/prima

- integrazione dei sistemi di accoglienza dei richiedenti asilo e titolari di protezione (CAS e SIPROIMI) con gli attori e i servizi del territorio che interagiscono con l'utenza straniera (Consorzi Socio-Assistenziali, Centri per l'Impiego, CPIA, Servizi Sociali, associazioni datoriali e parti sociali). In particolare, potenziando i nodi di rete che a livello provinciale sono da tempo attivi con il Progetto Petrarca;
- 'presa in carico' nel sistema regionale dei cittadini dei paesi terzi, in particolare dei titolari di protezione internazionale;
- informazione orientativa condotta da un case manager e da un mediatore culturale nei Centri per l'Impiego;
- percorsi di "profilazione" innovativi delle conoscenze, competenze e abilità possedute, servizi di orientamento al lavoro, laboratori di prova mestiere, sperimentazione dello 'skill profile tool for Third-country nationals';
- identificazione e validazione delle competenze non formali e informali e degli eventuali titoli di studio acquisiti nei paesi di origine;
- sensibilizzazione delle imprese sul territorio regionale, fornendo alle aziende questa guida informativa e conducendo un'attività di *scouting* della domanda;
- costruzione di un network di imprese sensibilizzate rispetto all'inclusione lavorativa di soggetti svantaggiati, arrivando a predisporre un elenco ragionato di aziende disponibili ad inserire rifugiati nel proprio organico.

Il Progetto Forwork (Fostering Opportunities of Refugees Workers)³⁹ ha previsto la sperimentazione (e la conseguente valutazione rigorosa basata sul metodo controfattuale) di azioni a supporto dell'**integrazione lavorativa di richiedenti asilo e rifugiati** accolti nei Centri di accoglienza straordinari (CAS) della Regione Piemonte e in strutture di accoglienza in Albania. L'obiettivo specifico è stato quello di sperimentare l'adozione di un modello di presa in carico individualizzata dei beneficiari, potenziando i servizi a loro favore e le attività dei Centri per l'Impiego, tra cui:

- Attività di **accompagnamento e tutoraggio** svolte da un *job mentor*
- **Valutazione delle competenze** dei beneficiari utilizzando lo "Skills Profile Tool for Third Country Nationals", uno strumento interattivo e plurilingue della Commissione Europea finalizzato all'identificazione delle competenze dei cittadini con background migratorio, acquisite in contesti formali e informali
- Elaborazione di un **Piano di Azioni Individuale**, condiviso e concordato tra beneficiario e job mentor
- Incontri di gruppo e interviste semi-strutturate ed approfondite, discussioni di gruppo finalizzate ad **incrementare motivazione personale, autostima e aspirazioni** (ispirati alla metodologia "reconnaissance des acquis")
- Laboratori di **educazione civica**
- **Laboratori tematici professionalizzanti e rinforzo delle competenze linguistiche specifiche** ("language for work"). L'innovazione principale rispetto alle alternative esistenti nel campo della formazione professionale regionale è data dall'attivazione di corsi brevi e flessibili, realizzati su misura rispetto alla domanda proveniente dal mercato del lavoro locale in Piemonte ed alle competenze e aspirazioni individuali emerse dalle precedenti attività.
- Servizi di **inserimento lavorativo**, forniti ai partecipanti da job coach nei servizi di placement, compresi gli **inserimenti in tirocinio**, per sostenere il completamento del percorso e la ricerca di offerte di lavoro.

³⁹ Il progetto è finanziato dalla Commissione Europea, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, nell'ambito del programma Easi-Progress. Capofila è l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL). Partner sono l'Agenzia Piemonte Lavoro, la Fondazione Rodolfo De Benedetti, l'ITC-ILO, Inforcoop, Exar Social Value Solutions e, per l'Albania, l'Agenzia nazionale di formazione professionale Adriapol. Prevede la collaborazione, come enti associati, della Direzione dell'immigrazione e delle politiche di integrazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dell'interno – Prefettura di Torino, e della Regione Piemonte

Il Progetto Petrarca per l'apprendimento della lingua⁴⁰ è il Piano Regionale del Piemonte per la formazione civico-linguistica dei cittadini di Paesi terzi. I corsi di italiano offerti dal progetto, negli anni, si sono specializzati e hanno risposto a bisogni sempre più peculiari e complessi. **I corsi sono accessibili anche ai richiedenti asilo e ai titolari di protezione internazionale e di permesso per motivi umanitari.** La presenza di partner del privato sociale, insieme al lavoro dei CPIA, garantisce la copertura anche territoriale di quelle aree regionali dove l'offerta formativa è più debole o in quei luoghi dove la scuola tradizionale non è riuscita ad arrivare. Sono organizzati **corsi di italiano in collaborazione con le aziende o negli stessi locali delle aziende.**

TRA LINGUA E LAVORO, DUE ESPERIENZE DAL PROGETTO PETRARCA 5

In classe al lavoro. Nell'interporto di Rivalta Scrivia, grazie alle sollecitazioni nate dal nodo di rete territoriale e ad un accordo tra il CPIA di Novi Ligure, la società Katoen Natie (multinazionale con sede in Belgio) che gestisce l'interporto, con le organizzazioni sindacali, ha analizzato i fabbisogni formativi dei lavoratori stranieri. È emerso che il 50% degli oltre 500 lavoratori/trici dell'interporto sono stranieri e molti hanno una scarsa conoscenza della lingua italiana, condizione che di fatto limita il pieno esercizio dei diritti e genera problemi di sicurezza a causa di incomprensioni sulla terminologia tecnica. L'accordo ha consentito di organizzare diversi corsi nei locali dell'interporto durante l'orario di lavoro e ha assicurato una frequenza assidua.

L'italiano per mungere. Nel territorio di Cuneo si è realizzato un corso di "italiano per la mungitura" rivolto ai dipendenti stranieri di aziende agricole, soprattutto indiani, che lavorano nelle stalle. L'idea è nata da una proposta di alcuni veterinari per superare la difficoltà di comprensione delle prescrizioni medico-veterinarie da parte degli stranieri ed è stata accolta favorevolmente dagli imprenditori agricoli interessati.

Fonte: L'esperienza del Progetto Petrarca, di C. Murazzano e M. Sabbadini, 2018 in <http://www.politichepiemonte.it/argomenti/colonna1/immigrazione-e-integrazione-sociale/625-l-insegnamento-dell-italiano-ai-cittadini-stranieri-l-esperienza-del-progetto-petrarca>

Progetto NISABA - Corsi di lingua per i lavoratori⁴¹ ha promosso l'alfabetizzazione, l'apprendimento della lingua italiana, l'acquisizione di competenze chiave di cittadinanza e il **miglioramento delle capacità di adeguare l'uso della lingua al contesto lavorativo.** I destinatari sono stati, oltre a donne in condizione di vulnerabilità e minori, anche i lavoratori. Ogni corso – che ha previsto molte uscite fuori dall'aula e una metodologia formativa sperimentale – ha la durata di 24 ore ed è stato dedicato alla **micro-lingua dell'assistenza domiciliare, ristorazione, artigianato, edilizia, agricoltura, commercio, presentata attraverso visite a cooperative, aziende, servizi operanti in tali ambiti, laboratori.** È stata prevista la presenza di un tutor per ogni corso con competenze di mediazione linguistico-culturale.

Quali opportunità ed esperienze sull'emersione e la valorizzazione delle competenze e supporto alla ricerca del lavoro in Piemonte?

In Regione Piemonte è la Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro ad avere competenze sul tema dell'individuazione e validazione delle competenze. Per conoscere il sistema regionale di certificazione delle competenze, si consulti l'elenco regionale dei soggetti titolari a validare le competenze e per avere aggiornamenti sui progetti formativi e di erogazione dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze è possibile consultare il link.⁴²

⁴⁰ Per avere informazioni sui corsi attivi di Petrarca, per esprimere dei bisogni formativi è possibile scrivere a: petrarca@piemonteimmigrazione.it. Cfr. <https://piemonteimmigrazione.it/lp/petrarca>

⁴¹ Finanziato dal fondo FAMI, ha avuto come capofila Enaip Piemonte, in partnership con diverse agenzie formative del territorio (Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri, CFIQ, Formazione 80, CPIA3 Torino e CPIA5 Torino).

⁴² www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/formazione-professionale/certificazione-delle-competenze.

In Piemonte sono stati attivati progetti e servizi, finanziati da fondi europei o da Fondazioni private di origine bancaria, sul tema del **sostegno alla ricerca del lavoro per rifugiati e richiedenti asilo e della valorizzazione delle loro competenze**. Tra questi:

- Il progetto **Non Solo Asilo**, attraverso l'informazione, l'orientamento e l'attivazione, fa emergere e costruisce insieme ai potenziali destinatari il proprio percorso professionale. Prevede un accompagnamento da parte di orientatori in termini di counselling e di opportunità formative, un supporto nell'individuazione e costruzione di un proprio progetto professionale ed eventuali contributi economici.
- La **Città dei Mestieri di Torino**⁴³ è uno **spazio di informazione e consiglio sui mestieri e sulle professioni** in cui operatori qualificati offrono orientamento a tutti i cittadini; si sviluppa su tre poli tematici: Cercare Lavoro, Orientarsi nelle scelte e Fare impresa. Ad accesso libero e gratuito, prevede la consultazione autonoma del materiale informativo, sia cartaceo che digitale. È possibile richiedere consiglio per costruire e definire il proprio progetto formativo e/o lavorativo in modo coerente con i propri bisogni e le reali opportunità offerte dal mondo del lavoro.
- Presso la Città dei Mestieri è anche attivo lo sportello A.R.L.O. (Aiuto Ricerca Lavoro Organizzata)⁴⁴, rivolto a cittadini migranti. Si tratta di un'attività di affiancamento e ricerca assistita finalizzata a promuovere l'autonomia dei partecipanti richiedenti asilo o rifugiati nella ricerca di lavoro, attraverso l'assunzione di responsabilità, l'esperienza della propria efficacia e la cooperazione tra i partecipanti.
- Il progetto **VIC- Validating Integration Competences of Refugees** ha lo scopo di migliorare le abilità dei formatori che lavorano con cittadini stranieri per promuovere, attivare, sviluppare e validare le competenze trasversali dei migranti e, in particolare, le competenze necessarie a favorire un efficace processo di integrazione e di inclusione⁴⁵.
- Il progetto **ESPoR, European Skills Portfolio for Refugees**⁴⁶ sperimenta un percorso di 'bilancio di competenze' per aumentare, nell'ambito del sistema dell'accoglienza, l'efficacia delle attività di supporto all'inserimento lavorativo dei migranti.
- Il progetto **Lavori Spaziali**⁴⁷, finanziato da Compagnia di San Paolo nell'ambito del **programma Articolo+1**, è finalizzato all'inserimento lavorativo di giovani residenti nel territorio della Città Metropolitana di Torino e offre **molti servizi gratuiti per le aziende** del territorio.
- Il progetto **Extra-Titoli** e il progetto **Fatti Ri/conoscere!** nascono dall'esperienza **dell'Associazione A Pieno Titolo**⁴⁸ di supporto al riconoscimento in Italia dei titoli di studio e delle competenze professionali conseguiti all'estero. Si rivolgono a cittadini residenti sul territorio regionale in possesso di titoli di studio, qualifiche e competenze professionali acquisite nei paesi di provenienza o in altri paesi esteri. Gli obiettivi principali sono: la valorizzazione e il riconoscimento dei curricula di studio e professionali conseguiti all'estero, il supporto ad una integrazione del cittadino straniero nel mondo del lavoro e nel contesto territoriale, accrescere la spendibilità nel sistema economico locale di competenze e professionalità sviluppate in altri paesi, informare sulle opportunità del sistema educativo di istruzione e formazione in Italia e stimolare la prosecuzione di percorsi formativi.

⁴³ Cfr. www.cittadeimestieritorino.org

⁴⁴ Cfr. www.cittadeimestieritorino.org/sportello-a-r-l-o/

⁴⁵ Cfr. www.enaip.piemonte.it/mod/Notizie/page/notizie/dettaglioNotizia/Progetto-VIC-un-workshop-sulla-valorizzazione-delle-competenze-dei-migranti__7456__8.html?lista=1

⁴⁶ Il progetto, partito nel settembre del 2018, si è concluso nel 2021 e ha come capofila l'Università Cattolica del Sacro Cuore e diversi partner nazionali (tra cui Engim Internazionale). Cfr. www.retemigrazionilavoro.it/wp-content/uploads/2019/10/Presentazione-ESPoR_approvata-1.pdf

⁴⁷ www.lavorispaziali.it/aziende/

⁴⁸ www.piemonteimmigrazione.it/images/eventi/presentazione_Extra-Titoli.pdf
piemonteimmigrazione.it/fattiriconoscere

Molte fondazioni di origine bancaria in Piemonte finanziano interventi volti a facilitare l'inserimento lavorativo di richiedenti asilo e rifugiati favorendo l'incontro domanda e offerta di lavoro.

Il percorso di formazione e capacity building 'MIGLIORA 2', finanziato dalla Fondazione Compagnia di San Paolo, con capofila Ires Piemonte, partner Fieri, Labins e Dislivelli, cui ha aderito anche l'UNHCR, ha voluto rafforzare le competenze dei soggetti non-profit, pubblici e for-profit attivi nell'incontro domanda e offerta di lavoro rispetto alla gestione della popolazione straniera che affronta la procedura di asilo, così da favorire l'accesso di questo target ai servizi generalisti per il lavoro rivolti all'intera popolazione:
<https://www.formazione-migliora.it/>

Il bando 'Territori Inclusivi', promosso dalla Fondazione Compagnia di San Paolo in collaborazione con la Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo e con l'adesione della Fondazione De Mari, ha accompagnato diversi territori del Piemonte e della Liguria nella costruzione di politiche e percorsi integrati di accoglienza, stimolando dinamiche di inclusione, coesione e solidarietà. In molti casi, i partenariati hanno portato avanti attività di inserimento lavorativo rivolte a soggetti svantaggiati.⁴⁹

⁴⁹ <https://www.compagniadisanpaolo.it/it/contributi/bando-territori-inclusivi/>

Photo credit, in ordine di apparizione:

Giampaolo Ricò per Barilla S.p.A

Unsplash

FCA Italy S.p.A - Sevel S.p.A.

Unsplash

Reale Group - Powercoders

Daphne Tolis/Refugee.Info, pp. 12, 14

Davide Dutto per Inalpi S.p.A

Reale Group - Powercoders

Reale Group

MagazziniOz

Unsplash

APS Cambalache

Design e impaginazione a partire dalle linee guida Tent:

Mirza Sokolija

Prima edizione maggio 2020.

Aggiornamento, a cura di Ires Piemonte, settembre 2023.



TENT