

4WORK
INTEGRATION
EUROPE

Italia, Belgio, Svezia

L'integrazione lavorativa per migranti vulnerabili

UN TOOLKIT PER OPERATORI

PROGETTO COORDINATO DA

 **soleterre**

TOOLKIT ELABORATO DA



ONLUS

l'Albero della Vita

PROGETTI D'AMORE PER I BAMBINI

PROGETTO COORDINATO DA

Soleterre-Strategie di Pace Onlus

TOOLKIT COORDINATO DA

Fondazione l'Albero della Vita

Claudia Cui

FADV EU Projects Coordinator

TOOLKIT ELABORATO DA

Andrea Panico

Esperto legale in migrazione

FASE DI SPERIMENTAZIONE COORDINATA DA

Roberta Spiniello

Psicologa/psicoterapeuta

SI RINGRAZIA LA

Cooperativa Farsi Prossimo

per la disponibilità e la professionalità dello staff coinvolto nella fase di sperimentazione

Alice Lofoco

Educatrice Cooperativa Farsi Prossimo

Ghislain Muteteri

Educatore Cooperativa Farsi Prossimo

Paolo Grassini

Responsabile Housing Sociale Cooperativa Farsi Prossimo

CONTATTI

Fondazione l'Albero della Vita Onlus

Via Vittor Pisani 13, 20124 Milano, Italia

T. +39 02 90751517

www.alberodellavita.org

Soleterre-Strategie di Pace Onlus

Sede legale: Via Stresa 6, Milano

Ufficio: Via Privata Filippo Abbiati 4, Milano

workisprogress@soleterre.org

Project W4Integration Europe - Italia

info@program4integration.org

telefono: +39 335 675 1623

FOTO

Albero della vita, Umberto Isman e unsplash.com

(Zachary Nelson, Ian Stauffer, Leon, Tamarus Brown, Ety Fidele, Felicia Buitenwerf)

PROGETTO GRAFICO

Guido Bertola - marketing°

PUBBLICATO A MARZO 2021

4WORK INTEGRATION EUROPE

Italia, Belgio, Svezia

4 INTRODUZIONE

5 [IL PROGETTO WORK 4 Integration – Europe](#)

9 IL TOOLKIT

10 [MODULO I. L'importanza del supporto psicosociale](#)

14 [MODULO II. Come identificare e affrontare le diverse vulnerabilità](#)

SEZIONE I. Il colloquio e i professionisti coinvolti

SEZIONE II. L'ascolto

31 [MODULO III. Metodologia e gestione dei casi](#)

58 [MODULO IV. L'inserimento nel mercato del lavoro](#)

68 [MODULO V. La fase di sperimentazione](#)

113 ALLEGATO 1 IMMIGRAZIONE E LAVORO IN ITALIA

114 [SEZIONE I. Fenomenologia del flusso migratorio italiano](#)

117 [SEZIONE II. Il quadro legislativo per l'accesso al lavoro](#)

127 [SEZIONE III. L'inserimento lavorativo in Italia](#)

131 [SEZIONE IV. Il lavoro irregolare](#)

134 GLOSSARIO E NOTE

142 PARTNERS

INTRODUZIONE

Il PROGETTO WORK 4 Integration – Europe

1. Il lavoro quale mezzo di inclusione sociale e di integrazione per i migranti
2. Il progetto Work 4 Integration – Europe
3. Il Toolkit: principali obiettivi

IL PROGETTO WORK 4 Integration – Europe

Ogni paese, per usanze e tradizioni, per posizione geografica e momento storico, è coinvolto da flussi migratori in entrata – regolari e irregolari – estremamente differenti tra di loro.

Si pensi anche solo ai paesi che si affacciano sul Mediterraneo. Alcuni sono la de-

stinazione di comunità che condividono lingua per la passata colonizzazione, altri di persone provenienti dal *maghreb* e dal Corno d’Africa per la prossimità territoriale al continente africano, altri ancora scelti da cittadini provenienti dalla lontana Cina per ragioni politiche e accordi economici.

1. Il lavoro quale mezzo di inclusione sociale e di integrazione per i migranti

Immigrazione, emigrazione e lavoro sono tre concetti da sempre strettamente correlati e intrinsecamente dipendenti l’uno dall’altro. Le politiche migratorie attuate dai Governi, avendo un forte impatto a livello economico, sono oggetto di dibattito a livello nazionale che troppo spesso viene strumentalizzato in modo pericoloso e fuorviante.

Il lavoro “è alla base di un sistema di rapporti capace di legare intensamente gli individui fra loro e con la società nel suo insieme¹”.

Il lavoro è un importantissimo mezzo di inclusione sociale e di integrazione della persona, all’interno del contesto e del territorio in cui si trova e vive². Il tasso di disoccupazione e quello di occupazione (oltre ai dati concernenti la c.d. segregazione occupazionale³) sono infatti importanti indicatori economici che denotano quanto una comunità migrante può considerarsi integrata⁴. La possibilità di lavorare permette alla per-

sona di accrescere la propria autostima vivendo in modo autosufficiente e in molti casi, come per i migranti maggiorenni non richiedenti asilo e a cui non sono state riconosciute particolari vulnerabilità, è anche il solo modo per continuare a vivere nel paese di accoglienza in modo legale.

Quest’assioma è condiviso dalla stessa Unione Europea, che ha riconosciuto l’inclusione lavorativa come uno dei pilastri dell’integrazione dei migranti: si veda la European Agenda on Migration and the Action Plan on the Integration of Third Country Nationals, lanciata nel 2016, e l’iniziativa avviata nel 2017 “**Employers Together for Integration**” (https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/integration/integration-labour-market_en, e “https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/integration-pact_en).

2. Il progetto Work 4 Integration – Europe

Su queste fondamentali considerazioni, si inserisce il progetto Work4Integration – Europe (<https://program4integration.org/work4integration>), progetto co-finanziato dal Fondo Asilo e Migrazione

dell’Unione Europea, e coordinato da Soletterre Onlus; il progetto coinvolge Italia, Belgio e Svezia, attraverso una partnership innovativa, costituita da organizzazioni del terzo settore e rappresentan-

ti del mondo del lavoro: Fondazione Albero della Vita, Sodalitas, Punto.Sud, Randtsad Italia, Risemart in Belgio e Antemn Consulting in Svezia.

Obiettivo del progetto è di aumentare l'inclusione lavorativa e migliorare le condizioni di lavoro dei migranti. Grazie all'accompagnamento nell'uso di nuove strategie e modalità per la ricerca del lavoro, si mira a offrire ai migranti nuove opportunità per rafforzare la propria autonomia in modo che possano sottrarsi al mercato del lavoro nero e allo sfruttamento di posizioni lavorative precarie e non riconosciute.

3. Il Toolkit: principali obiettivi

Una raccolta di strumenti per facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro per

il migrante vulnerabile: un connubio di due argomenti entrambi particolarmente complessi e quanto mai delicati, a cui il presente toolkit si indirizza. Per il solo fatto di essere straniero in terra straniera, ogni migrante è portatore di una generale vulnerabilità dovuta al fatto di trovarsi in una società con un sistema di regole, usi e costumi anche profondamente diversi dai propri. A tale generale e diffusa vulnerabilità, si devono aggiungere ulteriori elementi di media o forte fragilità che identificano e accomunano alcuni di loro: l'essere un richiedente asilo o un rifugiato, una mi-

grante donna, un minore non accompagnato o una persona con una vulnerabilità psicologica e/ o psichiatrica sono aspetti di forte vulnerabilità.

In questi casi, ad esempio, le incertezze relative al percorso giuridico da seguire per l'ottenimento dello status di rifugiato, il rischio di cadere nella tratta e di essere assorbiti dal circuito della prostituzione, o ancora la forte possibilità che esiste di essere reclutati dalla criminalità organizzata e di entrare in meccanismi di lavoro sommerso o di vero e proprio sfruttamento, rappresentano degli ostacoli forti

e concreti all'integrazione nella società ospitante.

Focus del toolkit è quindi fornire ai professionisti strumenti, competenze e conoscenze volte a favorire e supportare i migranti portatori di particolari vulnerabilità nell'accesso al mondo del lavoro.

I DESTINATARI DEL TOOLKIT

Questo toolkit è stato ideato per essere consultato **dagli operatori** che giornalmente si confrontano con le complessità della migrazione, in particolare per gli aspetti relativi all'ingresso nel mondo del

lavoro del beneficiario portatore di vulnerabilità, argomento che presuppone l'intervento di professionisti specializzati in diverse materie (legali, psicologi, sociologi etc.).

Allo stesso tempo, si ritiene che il percorso di crescita del migrante all'interno della nuova società in cui ha scelto (o è stato costretto) di vivere, inizi dalla sua effettiva partecipazione finalizzata ad un'emancipazione piena all'interno della società. Per questa ragione, alcune schede sono state pensate per essere consultate anche **dai beneficiari**.



Infine, ci si augura che anche quei soggetti chiamati ad essere i più diretti interlocutori degli operatori e dei beneficiari, ovvero le **agenzie deputate oggi ad essere gli intermediari tra la domanda e l'offerta del mercato del lavoro**, possano usufruire e trovare utili le informazioni presenti in questo documento.

Il toolkit, all'interno della strategia di azione del progetto Work4Integration-Europe, mira quindi a:

» fornire una metodologia di approccio alla questione migratoria, ed in particolare alla gestione della vulnerabilità del beneficiario, dalla sua prima presa in carico - tenendo in considerazione le peculiarità che accompagnano ogni singolo individuo - fino alla costruzione di un programma di crescita individuale e ai suggerimenti relativi alla redazione del suo CV. Tali nozioni e metodologie sono fruibili a 360° e senza limitazioni geografiche o ambientali (seppur con i dovuti distinguo che potrebbero caratterizzare ad esempio le prassi adottate in contesti emergenziali). **La metodologia indicata nel toolkit, segue le linee adottate dalla letteratura scientifica e le migliori prassi sperimentate sul field dagli operatori del settore, che si auspica vengano adottate e replicate sul territorio europeo.**

» permettere di fruire delle informazioni di carattere giuridico che descrivono la situazione specifica di alcuni paesi di accoglienza (Appendice 1 sul contesto dell'Italia), fruibile pertanto sia dai beneficiari che si trovano in tale paese, sia da coloro che stanno per giungervi.

FINALITÀ E OBIETTIVI

La finalità di questo documento è supportare operatori, beneficiari e *stakeholders* nel loro contributo a facilitare l'accesso al mondo del lavoro da parte del migrante. Abbiamo cercato di affrontare il tema sotto diversi aspetti focalizzandoci sulla corretta costruzione di un piano di crescita individuale (da parte di un'equipe multidisciplinare nell'ottica dell'importanza di un approccio olistico) che tenga in considerazione le diverse vulnerabilità di cui è portatore il beneficiario, la normativa nazionale in merito all'accesso al lavoro da parte dei singoli gruppi vulnerabili (richiedente asilo, vittima di tratta, minore straniero prossimo alla maggior età etc.), per identificare le skills su cui lavorare nell'ottica di un procedimento di empowerment della persona. I principali obiettivi del *toolkit*:

- » *inclusione* nel mercato del lavoro per le categorie di migranti maggiormente vulnerabili
- » aumento delle competenze dei professionisti coinvolti nel settore dell'accoglienza e, in modo indiretto, dei beneficiari,
- » miglioramento del *matching* tra domanda e offerta di lavoro.

IL TOOLKIT

MODULO I. L'importanza del supporto psicosociale

1. Il supporto psicosociale: obiettivi e metodologia

MODULO II. Come identificare e affrontare le diverse vulnerabilità

SEZIONE I. Il colloquio e i professionisti coinvolti

1. L'equipe multidisciplinare
2. Il colloquio individuale. Tempi e modalità
3. L'esperienza del colloquio di gruppo

SEZIONE II. L'ascolto

1. L'approccio individuale e il beneficiario
2. Le categorie di migranti vulnerabili: rischi e accorgimenti

MODULO III. Metodologia e gestione dei casi

1. Il piano di crescita individuale

MODULO IV. L'inserimento nel mercato del lavoro

1. L'assunzione da parte delle aziende: criticità riscontrate e consigli per i datori di lavoro.
2. La candidatura
3. L'importanza dell'apprendimento della lingua autoctona
4. Il riconoscimento del titolo di studio
5. Il riconoscimento delle qualifiche professionali
6. La validazione delle competenze

MODULO V. La fase di sperimentazione:

1. Case study
2. La programmazione
3. Dalla teoria alla pratica: la fase di sperimentazione
4. Gli strumenti

MODULO I

L'importanza del supporto psicosociale

1. Il supporto psicosociale: obiettivi e metodologia

Con il termine composito di salute mentale e supporto psicosociale – *Mental health and psychosocial support (MHPSS)* – adottato dalla comunità internazionale e dagli attori maggiormente coinvolti nell'integrazione e accoglienza di salute mentale e sostegno psicosociale, si intende "ogni tipo di supporto locale o internazionale finalizzato a tutelare o a promuovere il benessere psico-sociale e/o a prevenire o trattare un disturbo mentale⁵".

Il supporto psicosociale si fonda sul principio della interdisciplinarietà, enfatizzando l'importanza del coordinamento dell'azione multi settoriale che prevede interventi differenti e complementari. Il supporto psicosociale non si arresta alla salute mentale della persona, ma allarga la sua azione ai bisogni fisici di base e a quelli che necessitano di aiuti mirati non specializzati e specializzati.

Differenti tipologie di vulnerabilità, un sistema condiviso di azione.

I principi generali che muovono gli interventi di supporto psico-sociale sono stati individuati in:

DIRITTI UMANI ED EQUITÀ Coloro che lavorano nel campo umanitario sono chiamati a promuovere la tutela dei diritti umani e a proteggere i gruppi sociali che si trovano ad alto rischio "garantendo la disponibilità e l'accessibilità degli aiuti psicosociali e di salute mentale a tutti i gruppi, senza distinzione di genere, età, lingua, etnia o religione, secondo i bisogni identificati".

PARTECIPAZIONE L'azione deve sempre avere l'obiettivo di costruire un percorso di vita che parta dal pieno coinvolgimento della persona, affinché abbia la possibilità di mantenere o riassumere il controllo in merito alle decisioni più importanti che riguardano la sua vita "e a costruire il senso di auto-stima necessario a conferire qualità, equità e sostenibilità al programma". È importante collocare la **persona al centro**

di tale percorso. Nelle situazioni di crisi, infatti, un alto numero di persone manifesta generalmente una buona capacità di resilienza⁶, facendo sì che in molti casi gli aiuti psicosociali e di salute mentale provengano proprio da quelle stesse persone colpite che riescono ad attivare interventi che sono più rapidi di quelli provenienti dagli attori esterni.

NON NUOCERE L'operatore chiamato a lavorare sul supporto psicosociale e sulla tutela della salute mentale del beneficiario ha un ruolo estremamente delicato in quanto si confronta con tematiche altamente sensibili. È possibile ridurre il rischio di danneggiare il beneficiario:

- » coordinandosi con gli altri gruppi di supporto presenti sul territorio al fine di migliorare la qualità del proprio intervento, per minimizzare le sovrapposizioni e colmare eventuali lacune nelle risposte;
- » programmando la scelta degli interventi sulla base di informazioni sufficienti;
- » dimostrandosi disponibili alla valutazione, al controllo e alla revisione esterna;
- » possedendo la sensibilità culturale e la competenza necessaria all'area in cui si sta intervenendo o si è scelto di intervenire;
- » restando sempre aggiornati in merito alle prassi e alle pratiche più efficaci da adottare, nonché ai loro risultati;
- » prestando attenzione e riflettendo in merito ai rapporti di potere che si vengono a creare tra gli attori esterni e le persone che si trovano in contesti di emergenza, nonché al valore che rappresenta l'approccio partecipativo alla gestione della crisi.

COSTRUIRE SULLE RISORSE DISPONIBILI E BASARSI SULLE COMPETENZE LOCALI

Da una parte, poiché "tutti i gruppi colpiti hanno gli assets e le risorse per supportare gli interventi di salute mentale e di supporto psico sociale" che li coinvolgono, i beneficiari devono essere parte attiva nella definizione dell'intervento. Dall'altra, per migliorare la portata e l'efficacia dell'azione, è di fondamentale importanza che l'equipe adotti un approccio di apertura e di collaborazione con gli stakeholders presenti sul territorio (questura, prefettura, centri per il lavoro, ospedali e centri specialistici etc.).

SISTEMI INTEGRATI DI AIUTO Le attività di supporto al beneficiario che sono integrate in un sistema più ampio di servizi offerti dal territorio (sistemi formali ed informali di supporto alla comunità già esistenti a livello ad es. formativo, di assistenza sanitaria etc.) sono più sostenibili e hanno la possibilità di raggiungere un numero maggiore di beneficiari. Al contrario, la proliferazione di servizi di sostegno isolati e riservati a singoli gruppi di beneficiari vulnerabili può creare un sistema di aiuti altamente frammentato.

Supporto multi-livello. Le persone vengono colpite in modo diverso da un trauma (anche se il trauma è il medesimo), per tale ragione la cura delle

vulnerabilità che ne conseguono richiedono diverse modalità di supporto. Il supporto di salute mentale e psicosociale c.d. "multi-livello" consiste nello sviluppare un sistema stratificato di aiuti complementari su più livelli che soddisfino i bisogni di differenti gruppi di persone.

Un sistema del genere è stato illustrato con una piramide⁷ in cui tutti i livelli sono importanti e necessitano di essere implementati in concorrenza tra loro.

SERVIZI DI BASE E SICUREZZA →

"Il benessere di tutta la popolazione colpita va tutelato in primo luogo attraverso il (ri)stabilimento di condizioni di sicurezza, un'adeguata governance e l'offerta di servizi che soddisfino i bisogni fisici di base (cibo, riparo, acqua, assistenza sanitaria di base, controllo delle malattie trasmissibili)".

Interventi adeguati a questo livello di base potrebbero includere:

- a. il sostenere che l'attivazione di questi servizi sia affidata ad attori responsabili, preparati e adeguatamente formati;
- b. il documentare la forza del loro impatto sulla salute mentale e sul benessere psicosociale del gruppo e della persona.

Tali servizi di base dovrebbero essere attivati in modo partecipativo al fine di rafforzare gli aiuti sociali locali e di mobilitare le reti locali.



AIUTI ALLE COMUNITÀ E ALLE FAMIGLIE →

Nella maggior parte delle situazioni di crisi e di emergenza, come le migrazioni, si verificano delle gravi interruzioni delle reti familiari e comunitarie (es. perdita, separazione etc.). Questo livello della piramide consiste nel supporto proprio a quelle persone "che sono in grado di mantenere la propria salute mentale e il benessere psicosociale se ricevono sostegno per accedere ad aiuti chiave di tipo comunitario e familiare".

Alcune risposte utili in tal senso, a questo livello, potrebbero comprendere programmi che si occupano del rintracciamento e del ricongiungimento dei familiari, assistenza nei momenti di lutto, informativa su larga scala di metodi costruttivi di coping, il supporto alla genitorialità, le attività educative formali/ informali, l'attivazione e il supporto delle reti sociali.

AIUTI NON SPECIALIZZATI MIRATI →

La risposta a questo livello consiste – oltre che nell'accesso agli interventi dei precedenti livelli – in "interventi maggiormente focalizzati sull'individuo, sulla famiglia o sul gruppo condotti da operatori formati e supervisionati".

Ad esempio, tra gli interventi a questo livello, c'è il caso delle vittime di violenza sessuale che ricevono il sostegno emotivo e sociale da parte degli operatori del centro.

Tra questo tipo di aiuti rientrano anche il primo soccorso psicologico (PFA) e gli interventi di salute mentale di base condotti dagli operatori sanitari.

SERVIZI SPECIALIZZATI →

Tali interventi sono destinati ai beneficiari "la cui sofferenza, nonostante i supporti già citati, è intollerabile" e può causare "difficoltà significative nelle attività quotidiane di base". Questo tipo di assistenza "dovrebbe includere il supporto psicologico o psichiatrico per le persone con gravi disturbi mentali ogni volta che i loro bisogni superano le capacità dei servizi sanitari primari / generali esistenti".

Un esempio di azioni esperibili a questo livello potrebbe essere:

- a. indirizzare il beneficiario a servizi specializzati, qualora esistano sul territorio,
- b. avviare una presa in carico a lungo termine da parte dei servizi sanitari di base.

MODULO II

Come identificare e affrontare le diverse vulnerabilità

SEZIONE I

1. Il colloquio e i professionisti coinvolti

L'ascolto di una persona vulnerabile è un'attività estremamente delicata che presuppone il coinvolgimento di operatori adeguati per formazione ed esperienza.

1.1. L'équipe multidisciplinare

Un'équipe multidisciplinare può definirsi come un gruppo di professionisti con un background, delle conoscenze e delle competenze eterogenee, che lavora di concerto con l'obiettivo di dare una risposta ad un problema o una richiesta complessa la cui soluzione necessita dell'impegno di esperti in diversi settori. In una équipe multidisciplinare, ogni singolo professionista deve occuparsi della sua area specifica preoccupandosi allo stesso tempo del lavoro dei suoi colleghi, in un flusso costante e cadenzato di scambio di informazioni finalizzato al raggiungimento dell'obiettivo finale.

Un approccio multidimensionale e multidisciplinare di presa in carico del beneficiario, caratterizzato dall'interazione di interventi tecnici eterogenei si caratterizza per:

1. **offrire una più efficace e migliore risposta ai suoi problemi e al raggiungimento degli obiettivi che sono stati individuati.** Una presa in carico da parte di un'équipe multidisciplinare dovrebbe garantire una risposta a 360° riducendo sensibilmente la possibilità di errori e di ritardi nelle decisioni da parte del team
2. **essere un forte stimolo per gli operatori** che si trovano a lavorare fianco a fianco in un ambiente in cui riescono a confrontarsi su temi spesso molto delicati, supportandosi nelle decisioni da prendere.

Il lavoro di squadra favorisce la riduzione dell'ansia, la condivisione e la gestione collettiva dello stress e accresce la sicurezza del singolo membro del gruppo - grazie sia ai continui scambi reciproci di opinione (scambio di informazioni, dialogo interdisciplinare) sia alla condivisione delle scelte - diminuendo il rischio di burnout del professionista.

3. Un'équipe dovrebbe avere un **coordinatore** capace di mediare tra le singole posizioni dei professionisti, scandire i tempi del lavoro di gruppo, garantire che ogni membro del team abbia lo spazio per esprimersi mantenendo la propria autonomia e indipendenza tecnica, facilitare la risoluzione di conflitti dovuti a opinioni divergenti.
4. **In un'équipe multidisciplinare che si occupa dell'inserimento lavorativo di un migrante portatore di vulnerabilità dovrebbe fare parte necessariamente: uno psicologo con competenze transculturali/etnopsichiatriche, un consulente legale, un assistente sociale, un educatore e un mediatore culturale;**
5. È opportuno tenere un **diario** in cui trascrivere le note e descrivere la cronologia di tutti i tipi di interventi che vengono effettuati dai singoli specialisti, e con particolare riferimento alle attività e alle decisioni prese durante le attività di *briefing* e di *debriefing*.

1.2. L'importanza del ruolo del mediatore culturale

Il mediatore linguistico culturale è, molte volte, il fattore determinante per la riuscita positiva di un colloquio. Dobbiamo infatti immaginarlo come la persona chiamata a codificare il messaggio che il beneficiario cerca di inviarcì e, per converso, ogni nostra comunicazione che abbiamo intenzione di veicolare al migrante; generalmente è una persona che è a sua volta emigrata e avente la stessa lingua madre del beneficiario.

Esiste un'importante differenza che intercorre tra il lavoro del traduttore e quello del mediatore culturale. Il primo si limita a tradurre da un idioma all'altro. Il mediatore, al contrario, oltre a tradurre deve *"saper mediare tra due o più persone, paesi e culture"* conoscendone *"le aspettative e i pregiudizi, l'etica, il modo in cui concretano le idee nell'espressione linguistica"*, consapevole che *"esprimono in modo diverso emozioni e informazioni"*⁸.

È compito del mediatore essere il ponte e il tramite non solo tra due lingue differenti ma soprattutto tra due differenti culture, facilitando l'integrazione del migrante nel nuovo contesto sociale fungendo da ponte tra i bisogni del beneficiario e le risposte offerte dal territorio e più in generale dalla comunità ospitante.

Per il ruolo di responsabilità che ha il mediatore durante i colloqui, è importante che:

- » conosca perfettamente l'idioma che sarà utilizzato dal beneficiario durante il colloquio

- » occupi il posto giusto nella sala (si consiglia equidistante dall'operatore e dal beneficiario)
- » i membri dell'équipe coinvolti nel colloquio si rivolgano al mediatore sempre con frasi non eccessivamente lunghe per dargli la possibilità di tradurre tutto il pensiero senza tralasciare alcunché
- » l'operatore si rivolga sempre al beneficiario in prima persona e mai attraverso il mediatore (parlando quindi all'interprete e chiedendogli di tradurre) che è seduto generalmente al suo fianco
- » l'operatore verifichi che il mediatore non abbia alcun tipo di relazione con il beneficiario
- » laddove è possibile, il sesso del mediatore (così come quello dell'operatore) si consiglia sia lo stesso del beneficiario, soprattutto nel caso di donne per le quali sussiste il rischio di aver subito violenze psichiche o fisiche o di essere/ essere state vittime di sfruttamento sessuale. Il medesimo problema sussiste anche per uomini che si trovano a dover raccontare episodi particolari della propria vita e che si potrebbero trovare a disagio nell'interloquire con operatrici o mediatrici donne.
- » l'operatore verifichi che il mediatore non appartenga a gruppi etnici o provenga da paesi in aperto conflitto con quello del beneficiario, che per timore potrebbe voler censurare parte della propria narrazione.
- » il mediatore non esprima mai opinioni o consigli durante il colloquio, agendo sempre in modo neutrale ed imparziale.

1.3. Lo psicologo e l'etnopsichiatra⁹. Il processo terapeutico

Il beneficiario vulnerabile si trascina quasi sempre, nel raccontare la sua vita, una particolare situazione psicologicamente tesa, dovuta alle esperienze traumatiche che ha vissuto e agli effetti che quest'ultime gli hanno lasciato nel corpo e nella psiche. Questo particolare status di malessere involontario può essere esternato con un *modus operandi* che varia sensibilmente da persona a persona: atteggiamenti aggressivi, estrema reattività, senso di attaccamento, oppure, al contrario, apatia comportamentale e sociale, noncuranza della propria persona, relazioni conflittuali o confusionali col mondo che lo circonda.

In tale situazione di vulnerabilità, il beneficiario prima di riuscire a fare propri degli obiettivi cristallizzati all'interno di un percorso di inserimento nel mondo del lavoro, deve innanzitutto essere aiutato a "curare" la propria persona nel senso più profondo ed emozionale del termine, attraverso un percorso di presa di coscienza di quanto avvenuto, elaborazione dei propri traumi e infine di guarigione interiore e superamento delle proprie vulnerabilità.

Solo nel caso di esperienze migratorie non particolarmente traumatiche, tale fase di "cura della persona" potrebbe non essere strettamente necessaria (preliminarmente all'inserimento lavorativo), o potrebbe semplicemente essere il lavoro stesso il mezzo con cui lenire e curare eventuali lievi ferite psicologiche. Negli ultimi anni, tuttavia, i flussi migratori verso l'Europa, soprattutto verso l'Europa del Sud, sono fortemente caratterizzati da arrivi irregolari di uomini, donne e bambini che hanno vissuto viaggi estremi (in tal senso si pensi al tasso di mortalità e di incidenti riportati dalle cronache lungo le principali rotte migratorie).

Lo **psicologo** ha la funzione di interpretazione dei bisogni del beneficiario, e il ruolo di mediazione tra le esigenze e le richieste di quest'ultimo e l'équipe, al fine di evitare potenziali situazioni di conflittualità che potrebbero mettere a rischio il percorso di crescita personale.

Il contesto delle migrazioni impone allo psicologo di avere necessariamente una formazione transculturale.

L'**etnopsichiatria** ha l'obiettivo di studiare il disturbo della psiche del beneficiario in relazione al contesto culturale e all'ambiente in cui si manifesta tenendo conto delle sue origini, usanze e tradizioni.

Il membro dell'équipe specializzato in etnopsichiatria – e lo psicologo con formazione transculturale ed etnopsichiatrica – sono due figure di rilievo non solo durante l'indagine finalizzata al rilevamento delle vulnerabilità ma durante tutto il percorso di crescita del beneficiario, finalizzato all'inserimento lavorativo ma che passa necessariamente dalla cura della sua persona. Questi due professionisti sviluppano una terapia della persona vulnerabile che avviene con un approccio interculturale che tenga conto e rispetti la sua cultura e la sua religione.

In particolare gli specialisti del settore sono chiamati ad intervenire nelle "procedure operative da seguire per le differenti misure di accoglienza, dall'ingresso nella struttura fino alla gestione delle situazioni di crisi e di carattere emergenziale" sia nella definizione vera e propria del suo "progetto personalizzato di accoglienza, inclusione, supporto e riabilitazione"¹⁰.

Un'ulteriore tutela per i minori in età lavorativa è il coinvolgimento di uno **psicologo dell'età evolutiva**, quella branca della psicologia che si occupa di studiare i "diversi aspetti della personalità e delle varie forme di comportamento nel periodo che va dalla nascita sino al termine dell'adolescenza".

2. Il colloquio individuale, tempi e modalità

La modalità con cui si svolge un colloquio non può prescindere da alcune regole basilari che si sono delineate nel corso degli anni attraverso il modus operandi e l'esperienza degli specialisti del settore.

2.1 L'indagine preliminare per rilevare eventuali vulnerabilità

Ci sono alcune regole che gli operatori sono tenuti a seguire durante tutti i colloqui, alcuni accorgimenti sono invece propri dei primi incontri e in particolare del primo colloquio di indagine preliminare.

Per prepararsi al meglio e con professionalità a tale incontro, l'operatore deve:

- » Trovare informazioni sul paese di origine, prestando particolare attenzione alle possibili implicazioni relative all'etnia, al sesso del beneficiario e la sua sessualità, alla sua appartenenza a determinati gruppi politici, alla sua possibile esclusione o marginalizzazione sociale dovute ad altre cause (cfr. documenti e banche dati di UNHCR, Amnesty International etc.).
- » Reperire le informazioni necessarie già raccolte sul beneficiario (fascicolo della sua primissima accoglienza, documenti sanitari, etc.) che potrebbero permettere di individuare più facilmente o più velocemente le sue vulnerabilità.
- » Individuare eventuali procedimenti legali e/ o burocratici che la documentazione iniziale reperita suggerisce o impone di avviare nel brevissimo termine (es. documento di soggiorno, segnalazione per potenziale vittime di tratta etc.).

2.2 L'organizzazione dei colloqui con i beneficiari

Durante la preparazione di tutti i colloqui è necessario tenere in considerazione diversi fattori che potrebbero influire in modo negativo sulla predisposizione del beneficiario ad aprirsi nei confronti



dell'operatore e raccontare il suo vissuto, le sue paure i suoi progetti per il futuro. In particolare, è fondamentale:

- » Creare un'atmosfera accogliente e di fiducia, un ambiente protetto, che faccia sentire il beneficiario al sicuro. Prestare particolare **attenzione alle eventuali disabilità fisiche del beneficiario** qualora queste impongano una diversa organizzazione degli spazi (barriere architettoniche etc).
- » Prestare particolare **attenzione al fatto che il beneficiario sia o meno un richiedente asilo** e, qualora non lo fosse ma il suo vissuto lasci emergere tutti i requisiti per presentare domanda di protezione internazionale, indirizzarlo immediatamente ad un avvocato o un consulente esperto in materia¹¹.
- » **Considerare il sesso del beneficiario nella selezione dell'operatore.** Soprattutto nel caso di coloro che sono portatori di particolari vulnerabilità - come ad esempio essere o essere stati in passato vittime di sfruttamento sessuale - il successo del colloquio e la concreta possibilità di interagire e di interloquire può dipendere fortemente dal sesso dell'operatore e del mediatore culturale.
- » Prestare particolare **attenzione all'età del beneficiario.**

COLLOQUIO CON UNA DONNA SOLA →

Durante il colloquio con una beneficiaria sola, o madre di figli ma che è giunta nel paese di accoglienza senza il coniuge o il compagno, è importante reperire ulteriori informazioni tra cui:

- » Le garanzie che il diritto privato concede alla donna nel suo paese di origine. Ad esempio nel caso in cui la donna intenda ottenere il divorzio o la separazione nel paese di accoglienza è importante - tra le altre - sapere se ella gode di tale diritto nel suo paese di origine (se il diritto privato nel suo paese prevede tale istituto), se può essere titolare del diritto di proprietà su un bene o su cose, o ancora a che condizioni può chiedere l'interruzione della gravidanza.
- » Il sistema penale relativo alla protezione della donna nel senso più ampio del termine, quindi la possibilità di denunciare le molestie e le violenze domesti-

che, l'obbligo di matrimonio contro la sua volontà e eventuali sanzioni per punire tali reati.

- » I diritti politici attivi e passivi di cui è titolare.
 - » I diritti sociali quali la possibilità di accedere all'istruzione, la libertà di espressione, il poter scegliere il proprio abbigliamento senza costrizioni
- È bene inoltre ricordare che le donne provenienti da particolari aree geografiche possono:
- » essere state soggette ad atti di persecuzione per trasgressione delle norme sociali nel loro paese di origine;
 - » aver subito violenza sessuale come atto di persecuzione;
 - » aver subito violenza sessuale non solo durante il viaggio ma anche nel paese di arrivo.

COLLOQUIO CON POTENZIALE VITTIMA DI TRATTA →

Qualora gli operatori rilevino un potenziale caso di tratta è importante conoscere le figure competenti sul territorio nazionale a cui rivolgersi per attivare le necessarie misure di tutela.

Diversi indicatori possono far emergere un caso di tratta nelle sue differenti fasi, in particolare si presti particolare attenzione a:

- » la fase del reclutamento e dei mezzi di coercizione che possono essere impiegati, quali le false promesse, l' approfittarsi di una situazione di particolare vulnerabilità della vittima etc.
- » la fase del viaggio della vittima, ovvero il percorso seguito dal momento in cui quest'ultima ha lasciato il suo Paese di origine per arrivare in Europa, il finanziamento del progetto migratorio, i documenti utilizzati etc.
- » la fase dello sfruttamento, quindi la libertà di movimento della vittima, la sua sistemazione abitativa, la violenza psicologica a fisica che subisce, la condizione di subalternità dovuta al dover ripagare il debito etc.

Si sottolinea che l'emersione della tratta, in considerazione dell'eccezionale delicatezza del tema, compete a personale qualificato e formato!

Tra le fonti internazionali di soft e hard law si veda in merito:

- » Protocollo addizionale della Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone, in particolare di donne e bambini <https://file.asgi.it/protocollo.addizionale.tratta.it.pdf>
- » Convenzione del Consiglio d'Europa n. 197 sulla lotta alla tratta di esseri umani <https://www.coe.int/it/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/09000016805a9379>
- » Direttiva 2004/81/CE del Consiglio del 29 aprile 2004 riguardante il titolo di soggiorno da rilasciare ai cittadini di paesi terzi vittime della tratta di esseri umani o coinvolti in un'azione di favoreggiamento dell'immigrazione illegale che cooperino con le autorità competenti <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0081&from=IT>
- » Direttiva 2011/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime, e che sostituisce la decisione quadro del Consiglio 2002/629/GAI <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011L0036&from=IT>

COLLOQUIO CON MINORE (> 16 ANNI) →

Prestare particolare attenzione a:

- » Non condurre mai il colloquio da solo col minore. Se possibile è bene che uno psicologo dell'età evolutiva sia sempre presente.
- » Concedergli particolare spazio nella narrazione.
- » Non creare aspettative nel minore.

- » Non esercitare pressione.
- » Nel caso di minore straniero accompagnato può essere utile ascoltarlo separatamente dai genitori per comprendere effettivamente quali siano le sue volontà e i suoi obiettivi nel futuro. Tale procedura si raccomanda in particolar modo se si ha la percezione di essere in

presenza di un rapporto conflittuale e/o ostile genitori/ figlio, al fine di valutare eventuali influenze da parte della famiglia (es. vorrebbe studiare ma i genitori premono affinché entri sin da subito nell'attività familiare). È importante che seguano ulteriori incontri sia separata-

mente con i genitori che congiuntamente minore/ genitori.

- » Nel caso di minore straniero non accompagnato coinvolgere sempre il suo tutore dandogli sempre pronta conoscenza della volontà di confrontarsi con quest'ultimo con un colloquio.

- » Delineare uno schema di come verrà svolto il colloquio (es. professionisti che intervengono). È importante avere chiari gli argomenti che verranno affrontati e preparare uno schema di domande da seguire in modo elastico, contestualizzandolo al flusso narrativo del beneficiario. Lo schema si deve adeguare all'andamento del colloquio e alla predisposizione o meno del beneficiario di esplorare la sua biografia (es, se il beneficiario sembra disposto a approfondire il suo periodo di prigionia in Libia gli si può chiedere se ha subito delle violenze, in caso contrario o qualora dovesse negare anche se in modo non convincente è importante passare a un'altra domanda, ad un altro tema). Avere chiare le domande che si porranno eviterà inoltre da una parte "incidenti culturali" e dall'altra una duplicazione delle domande. Lo schema di colloquio può seguire una struttura logica, cronologica o tematica.
- » È consigliabile, per quanto riguarda l'incontro di indagine preliminare finalizzato a rilevare e/o accertare eventuali vulnerabilità e il primo colloquio di ascolto conoscitivo della volontà del beneficiario e della mappatura delle sue competenze pregresse, di non superare i 45/ 60 minuti per non stancare il proprio interlocutore, anche e soprattutto in ragione della complessità emotiva che potrebbe rappresentare per il medesimo il racconto della sua vita. I successivi incontri possono avere durata più lunga, presentando sempre molta attenzione a non stancare eccessivamente il beneficiario e, qualora questo avvenga, a fermarsi e rimandando a successivi colloqui.
- » Definire l'agenda degli incontri ad intervalli non eccessivamente lunghi: privilegiare appuntamenti a cadenza settimanali, nel caso della fase di aggiornamento periodico e verifica anche bisettimanale/tri-settimanale.

2.3 Schema per i colloqui con i beneficiari

Il *modus operandi* dell'operatore e dell'équipe impegnati nei colloqui, ha di norma un impatto molto forte sulla quantità e sulla qualità delle informazioni raccolte durante gli incontri. L'incontro con il beneficiario si modula in alcuni passaggi che si consiglia di seguire in questo ordine:

1. Verificare l'effettiva comprensione con il mediatore culturale (ci sono problemi con l'etnia del mediatore o non si trova a suo agio?). Incoraggiare il beneficiario a segnalare ogni possibile incomprensione con il mediatore culturale.
2. Chiedere al beneficiario se ha esigenze e richieste particolari.
3. Presentarsi spiegando i ruoli dei membri dell'équipe presenti al colloquio e, se si è in un centro di accoglienza/ in una casa rifugio/ in una comunità etc. ed è il primo incontro, motivare perché il beneficiario si trova in quel posto.
4. Illustrare il motivo del colloquio e delle domande che gli verranno poste, nonché l'importanza della programmazione degli incontri che si susseguiranno.
5. Spiegare l'importanza per l'operatore del prendere appunti scritti e, qualora si intenda registrare, chiedere al beneficiario sempre prima il suo consenso scritto sottolineando che le registrazioni non verranno divulgate e che le informazioni raccolte sono coperte dal segreto professionale. È bene tenere a mente che il diritto alla *privacy* in alcuni dei paesi da cui provengono i beneficiari è qualcosa che non solo non è scontato, ma in alcuni casi non garantito dalla legge.

È sempre bene ricordare che il colloquio consiste in un dialogo tra operatore/operatori (ad esempio l'esperto legale, gli operatori specializzati nell'inserimento lavorativo, lo psicologo) e il beneficiario, che resta protagonista. È importante:

- » Gestire in modo ottimale il dialogo con il beneficiario e il ruolo dell'interprete. In tal senso, rivolgersi in modo diretto al beneficiario
- » Mostrare professionalità. Controllare le proprie emozioni bilanciando in modo adeguato empatia e coinvolgimento mantenendo sempre il giusto distacco professionale.
- » Prestare particolare attenzione a non fare mai attendere il beneficiario ma essere sempre puntuali.
- » Calibrare in modo adeguato il proprio linguaggio del corpo (es. mantenere una distanza adeguata col beneficiario, soprattutto se di un altro sesso, prestare attenzione in particolare se si è donne ai vestiti indossati etc.) e il tono della voce.
- » Cercare in ogni modo di allentare l'ansia e il disagio del beneficiario. Chiedere, soprattutto durante il racconto di momenti dolorosi, se vuole fare una pausa e mettere a disposizione acqua e fazzoletti.
- » Incoraggiare il beneficiario alla narrazione libera soprattutto durante il primo colloquio di indagine preliminare e durante l'incontro conoscitivo volto a delineare le sue aspirazioni per il futuro.



- » Per approfondire gli argomenti porre domande precise, coincide esponendole in modo semplice tenendo sempre conto dell'età del proprio interlocutore, della sua estrazione sociale e di eventuali deficit psichici.
- » Gli operatori devono tenere in considerazione che la capacità di ricordare, può essere fortemente correlata all'età del beneficiario, inoltre alcuni ricordi legati ad esperienze traumatiche potrebbero essere stati rimossi come meccanismo di autodifesa inconscio della persona (a causa di disturbi quali memoria selettiva, amnesia dissociativa etc.).
- » Nel caso il beneficiario si dimostri riluttante a partecipare al colloquio, è compito dell'operatore assumere con delicatezza un ruolo più attivo interagendo con domande e spunti che possano aprire a una narrazione aperta o quantomeno a stimolare delle risposte nel beneficiario.
- » Non interrompere il racconto del beneficiario ma aspettare che termini il suo discorso prima di porre le domande.
- » Lasciare sempre il tempo necessario al beneficiario per ricordare, elaborare e quindi esprimersi.
- » Non c'è bisogno di conoscere subito tutti i dettagli della storia personale del beneficiario e approfondire tutti gli argomenti correlati alla vulnerabilità del beneficiario. Spesso, soprattutto nel caso di vittime di tratta o che hanno subito violenze fisiche e psichiche, si tratta di un percorso molto doloroso. È importante soprattutto in questo caso lasciargli il tempo necessario per sentirsi pronto a raccontare senza mai sentirsi forzato a farlo, ciò potrebbe innescare un meccanismo di autodifesa spingendolo a chiudersi a riccio.
- » Nel caso l'operatore noti incongruenze durante alcuni passaggi della narrazione del beneficiario (*Quando è accaduto? Dove è accaduto? Chi è stato? etc.*), è importante farlo notare a quest'ultimo con delicatezza, cercando di non lasciare percepire il proprio pensiero come un pregiudizio.
- » Mostrare un atteggiamento mai critico nei confronti delle scelte prese del beneficiario ma neutrale. È importante non farsi mai influenzare dalle proprie opinioni personali o convinzioni dettate da stereotipi, anche inconsci.
- » Essere pazienti se non si capisce subito la risposta del beneficiario qualora sia confusa e poco chiara.

Altri accorgimenti, quali ad esempio il giorno della settimana in cui effettuare il colloquio (diverse religioni implicano differenti giorni festivi), sono lasciati a discrezione dell'operatore e al suo intuito professionale¹⁸.

ALLA FINE DEL COLLOQUIO VERIFICARE →

1. **Sono stati affrontati tutti gli argomenti?** In caso negativo, l'operatore dovrebbe valutare, in base alla condizione psico-fisica del beneficiario, se approfondire oppure programmare un altro incontro ad hoc.
2. **Il beneficiario ha delle domande da porre?** Ha degli aspetti che non sono stati toccati durante il colloquio ma che vuole aggiungere?
3. **Fare il punto su quanto detto** per accertarsi di avere compreso quanto detto dal beneficiario.
4. **Definire/ o ridefinire l'agenda dei colloqui**, che dovrebbero essere regolari e non a troppa distanza l'uno dall'altro (es. una settimana).

3. L'esperienza del colloquio di gruppo

All'interno di una dinamica di gruppo, il beneficiario si ritrova in uno spazio di incontro e confronto entro cui potrebbe avere la possibilità di esprimersi in modo più naturale e spontaneo, rispetto ad un incontro in cui è solo con l'operatore e il mediatore (o con altri membri dell'équipe). Circondato da suoi coetanei, o da persone che hanno condiviso esperienze simili, potrebbe sentirsi più libero di condividere le sue aspirazioni, i suoi dubbi e le sue preoccupazioni.

Il Focus Group, inteso come una riunione di breve durata cui prende parte un gruppo di sei-dodici persone chiamate a discutere su un certo tema, è il mezzo ideale per fare raccolta di informazioni, tramite delle domande stimolo e, in presenza "di un coordinatore (solitamente uno psicologo) che ha anche il compito di promuovere l'interazione fra i partecipanti, nonché di coglierne e interpretarne gli orientamenti", del pensiero dei beneficiari.

Ad esempio potrebbe essere utile svolgere dei focus group, di 5/6 beneficiari, sia all'inizio del percorso per un colloquio di orientamento generale al lavoro, sia sul finire per raccogliere i primi feedback generali dei beneficiari sul supporto che gli è stato dato.

Si tenga in particolare presente che:

- » alcune vulnerabilità (es. lo sfruttamento sessuale) è difficile e allo stesso tempo sconsigliato che emergano nel contesto di un focus group;
- » durante l'attività di preparazione del focus group, prestare particolare attenzione alla composizione del gruppo (sesso, etnia, gruppi politici etc.).

SEZIONE II

1.L'ascolto

1.1. L'approccio individuale e il beneficiario

L'obiettivo finale per tutte le categorie di beneficiari, con cui l'operatore inizia la pianificazione di un piano di crescita individuale finalizzato all'ingresso nel mondo del lavoro (o reingresso), è l'emancipazione e l'indipendenza economica. Un obiettivo comune che presuppone tuttavia **modalità di approccio differenti a seconda della vulnerabilità che caratterizza il beneficiario**. Più il piano di crescita individuale è tagliato su misura, maggiori sono le possibilità di raggiungere gli obiettivi a breve, medio e lungo termine, che comporteranno l'inserimento lavorativo e la crescita personale del beneficiario permettendo una sua migliore integrazione sul territorio e un accrescimento del suo benessere personale.

Per elaborare un percorso corretto di inserimento lavorativo personalizzato che tenga davvero conto delle peculiarità della persona, come spiegato precedentemente, è importante **individuare sin dal primo colloquio le specifiche vulnerabilità che caratterizzano il beneficiario**. Solo nel successivo step, l'équipe ha quindi l'importante compito (laddove sia possibile) di fare in modo che i deficit che accompagnano il beneficiario non gli impediscano di inserirsi nel mondo del lavoro, e al contempo valorizzarne la resilienza e le capacità di far fronte a situazioni complesse.

1.2. Le patologie¹³ psicologiche e psichiatriche maggiormente riscontrabili nei migranti fuggiti da contesti di crisi

Nelle persone che fuggono **da contesti di crisi** (guerre, persecuzioni, carestie etc.) **e hanno subito traumi** (abusi sessuali, rapimenti, etc.) si possono registrare compromissioni a livello cognitivo (alterazione della percezione e della realtà, regolazione degli affetti etc.), a livello somatico (disturbi delle emozioni, abuso di sostanze come automedicazione etc.), a livello relazionale (sociopatie¹⁴).

ALCUNE PATOLOGIE – quali 1) *Post Traumatic Stress Disorder*¹⁵, 2) *Acute Stress Disorder*¹⁶, 3) *Disturbi Psicotic*¹⁷, 4) Disturbo d'Ansia Generalizzata¹⁸, Disturbi della Personalità (borderline, dipendenze, sociopatie etc.) e dell'Adattamento – **prescindono dalle singole categorie indicate di seguito** (rifugiato, neomaggiorenne, vittima di tratta etc.) **e possono essere riscontrate in beneficiari con delle storie personali, una biografia e delle vulnerabilità differenti** (es. tratta, minore età, sfruttamento lavorativo etc.).

In alcuni casi si registra la rimozione inconscia del trauma come strumento di auto difesa¹⁹. In altri, la persona presenta forti difficoltà ad esprimere le proprie emozioni, situazione che può sfociare in fenomeni di forte depressione, ansia e alienazione.

Non di rado, soprattutto relativamente ad alcune specifiche culture ed etnie di provenienza nel paese di accoglienza è possibile che questa situazione di forte stress psicofisico sfoci nell'autolesionismo (o nell'uso indiscriminato di farmaci, droghe e alcool).

Il sostegno di medici specialisti, con cui l'etnopsichiatra e lo psicologo con formazione transculturale ed etnopsichiatrica sono chiamati a collaborare, è fondamentale per valutare la somministrazione di una terapia psico-farmacologica a supporto del sostegno psicoterapico, nonché, qualora la situazione lo imponga, di attivare un percorso continuativo di supporto alla persona finalizzato alla sua guarigione. Per tale ragione, in presenza di persone con una vulnerabilità psicologica e/ o psichiatrica è raccomandata la collaborazione dei professionisti dell'équipe con l'Azienda Sanitaria Locale²⁰ e il Dipartimento di Salute Mentale²¹ territorialmente competente.

1.3. Le principali categorie di vulnerabili che un operatore potrebbe incontrare: rischi e accorgimenti

TITOLARI DELLO STATUS DI PROTEZIONE INTERNAZIONALE

RISCHI SPECIFICI:

- » possibili conflittualità con altri beneficiari/ richiedenti accolti nel centro appartenenti a etnie, o provenienti da paesi, in potenziale conflitto tra di loro.
- » difficoltà a ottenere documenti ufficiali (casellari giudiziari, dichiarazioni reddituali, attestazioni etc.) del paese di provenienza
- » sofferenza causata dall'impossibilità di rientro nel Paese di origine e dalla difficoltà di contatto con i familiari lì rimasti a vivere
- » sofferenza causata dalla recisione delle proprie radici culturali

RACCOMANDAZIONI PARTICOLARI:

- » prestare sempre attenzione affinché il mediatore culturale e il beneficiario non appartengano ad etnie, o provengano da paesi, in potenziale conflitto tra di loro.

RICHIEDENTI ASILO

RISCHI SPECIFICI:

- » incertezza in merito alla regolarità o meno sul territorio, che dipende dalla decisione della loro domanda di protezione internazionale,
- » possibili conflittualità con altri beneficiari/ richiedenti accolti nel centro appartenenti a etnie, o provenienti da paesi, in potenziale conflitto tra di loro.

- » Difficoltà a ottenere documenti ufficiali (casellari giudiziari, dichiarazioni reddituali, attestazioni etc.) del paese di provenienza.

RACCOMANDAZIONI PARTICOLARI:

- » prestare sempre attenzione affinché il mediatore culturale e il beneficiario non appartengano ad etnie, o provengano da paesi, in potenziale conflitto tra di loro.
- » Informarlo in merito a cosa prevede la normativa nazionale circa la possibilità di accesso al lavoro per il richiedente asilo.

RISCHI SPECIFICI:

- » Tratta, lavoro illegale, lavoro nero;
- » Abbandono scolastico;
- » Sofferenza personale dovuta all'allontanamento dalla famiglia di origine.
- » Ansia di trovare un lavoro per poter inviare il denaro alla famiglia rimasta nel paese di origine

RACCOMANDAZIONI PARTICOLARI:

- » coinvolgere uno psicologo dell'età evolutiva durante i colloqui,
- » non considerare i minorenni che fuggono da situazioni di conflitto o di persecuzione alla stregua dei minorenni autoctoni (le vicende che li hanno coinvolti li hanno nella maggior parte dei casi obbligati a crescere più rapidamente). A ciò si aggiunga inoltre il forte senso di rivalsa e di rivincita personale che accomuna la maggior parte di loro uniti dal desiderio di poter svolgere un lavoro gratificante e costruirsi una vita felice nel nuovo paese in cui sono arrivati.
- » Lavorare col minore sui suoi timori in merito al passaggio alla maggiore età, in particolare sulle sue possibili paure relative i) al fatto di dover abbandonare un contesto protetto (il centro di accoglienza), ii) alle possibilità che offre il mercato del lavoro italiano, iii) all'indipendenza economica e conseguentemente abitativa iv) alla conversione del permesso di soggiorno.

RISCHI SPECIFICI:

- » Sfruttamento sessuale, lavoro illegale, lavoro nero;
- » Incertezza in merito alla regolarità o meno sul territorio al passaggio alla maggiore età correlato all'obbligo di conversione del permesso di soggiorno per minore età.
- » Difficoltà economica e abitativa

RACCOMANDAZIONI PARTICOLARI:

- » coinvolgere uno psicologo dell'età evolutiva durante i colloqui
- » Lavorare col neomaggiorenne in particolare sulle sue possibili paure relative i) al fatto di dover abbandonare un contesto protetto (il centro di accoglienza), ii) alle possibilità che offre il mercato del lavoro italiano, iii) all'indipendenza economica e conseguentemente abitativa iv) alla conversione del permesso di soggiorno.

RISCHI SPECIFICI:

- » sfruttamento sessuale, lavoro illegale, lavoro nero,
- » rischio di favori sessuali per avere accesso a particolari beni e servizi (affitto della casa, posto di lavoro etc.)
- » marginalizzazione, esclusione dal mercato del lavoro per discriminazione legate alla propria cultura, usanze e religione (islamofobia) (es. indossare il velo)
- » difficoltà di conciliazione vita/lavoro in assenza di adeguate reti di supporto amicali, familiari ecc. o per fattori culturali

RACCOMANDAZIONI PARTICOLARI:

- » si raccomanda un forte coordinamento con i servizi territoriali di welfare sociale per supportare la donna, tra le altre, nella conciliazione vita/lavoro.
- » si raccomanda la lettura attenta dei documenti indicati al MODULO relativo al rischio Tratta.
- » necessità di una ricerca attiva si aziende sensibili sul tema della diversità culturale per ricercare inserimenti lavorativi che non vedano culture e usanze diverse come un ostacolo

RISCHI SPECIFICI:

- » interruzione non volontaria e/ o non pienamente consapevole della gravidanza (anche e soprattutto a causa dell'asimmetria informativa relativa ai diritti delle madri nel paese di accoglienza e alle paure indotte dai *rumors* etc),
- » maggiore rischio di aborto spontaneo dovuto a situazione di stress psico-fisico.
- » Forte difficoltà di accesso al mercato del lavoro causata dalla gravidanza

RACCOMANDAZIONI PARTICOLARI:

- » rivolgersi al Consultorio territorialmente competente.
- » Attivare i servizi territoriali competenti per elaborare una strategia più ampia di supporto alla donna e alla gravidanza che comprenda la tutela della persona e del figlio che deve nascere, la ricerca del lavoro etc.

RISCHI SPECIFICI:

- » tratta (donna),
- » rischio di favori sessuali per avere accesso a particolari beni e servizi (affitto della casa, posto di lavoro etc.)
- » uscita o mancata entrata dei figli minorenni nel mondo dell'istruzione.
- » difficoltà di conciliazione vita/lavoro in assenza di adeguate reti di supporto amicali, familiari ecc. o per fattori culturali

RACCOMANDAZIONI PARTICOLARI:

- » si raccomanda un forte coordinamento con i servizi territoriali di welfare sociale per supportare la donna, tra le altre, nella conciliazione vita/lavoro.

RISCHI SPECIFICI:

- » fortissimo rischio di marginalizzazione e di esclusione sociale,
- » alto rischio di peggioramento dello stato di salute fisica qualora si ritardi la presa in carico del beneficiario
- » Impossibilità di intraprendere o di proseguire percorsi di integrazione lavorativa a causa della situazione psico fisica in cui si trova il beneficiario

RACCOMANDAZIONI PARTICOLARI:

- » verificare i tipi di assistenza che il servizio sanitario nazionale mette a disposizione della persona (ausili, ortesi, presidi, protesi/ certificazione di invalidità e misure di supporto quali sussidi specifici e misure per l'accompagnamento).
- » prestare particolare attenzione alle procedure di profilassi e igiene all'interno delle strutture, massima riservatezza.

RISCHI SPECIFICI:

- » schiavitù,
- » forte dipendenza economica nei confronti del datore di lavoro
- » difficoltà di emersione del lavoro nero

RACCOMANDAZIONI PARTICOLARI:

- » valutare la possibilità di procedere a forme di protezione particolari previste dalle legislazioni nazionali (ad esempio in Italia ex art. art. 22 comma 12 bis del D.Lgs 286/1998).

RISCHI SPECIFICI:

- » difficoltà di adattamento al nuovo contesto sociale
- » difficoltà di emersione del trauma
- » Impossibilità di intraprendere o di proseguire percorsi di integrazione lavorativa a causa della situazione psico-fisica in cui si trova il beneficiario

RACCOMANDAZIONI PARTICOLARI:

- » prestare particolare attenzione al mediatore culturale affinché sia un professionista che abbia esperienza pregressa a trattare tale tematica,
- » si raccomanda sempre il coinvolgimento di uno psicologo durante i colloqui

RISCHI SPECIFICI:

- » difficoltà nell'emersione, difficoltà di uscita, pericolo di ricaduta.

RACCOMANDAZIONI PARTICOLARI:

- » prestare particolare attenzione al mediatore culturale affinché sia un professionista che abbia esperienza pregressa a trattare tale tematica,
- » attivare senza ritardi le eventuali misure di contrasto allo sfruttamento predisposte dalle singole legislazioni nazionali (ad esempio in Italia la rete di sostegno individuata dal PNA)

MODULO III**Metodologia
e gestione dei casi****1. Il piano di crescita
individuale**

La **pianificazione dello sviluppo personale finalizzato all'inserimento lavorativo** è quel processo di formulazione di un piano di crescita personalizzato - il c.d. *Customized Life Project* - che si basa sulla consapevolezza del beneficiario delle proprie capacità e dei propri limiti, sull'individuazione di obiettivi che portino al miglioramento della persona in diversi aspetti della propria vita: l'educazione, la crescita sotto il profilo professionale e l'indipendenza economica, le relazioni personali e l'integrazione sul territorio.

Questo processo, declinato in modo individuale, attraverso il quale il beneficiario prende coscienza delle proprie capacità, riacquista consapevolezza delle proprie doti e potenzialità da cui trarrà la forza per riaccendere le proprie aspirazioni e rimodulare nuovi progetti, è anche definito come *empowerment* della persona.

Per quanto visto nei precedenti moduli, l'operatore chiamato ad elaborare il **piano di crescita individuale finalizzato all'inserimento lavorativo del beneficiario**, deve essere consapevole di alcuni importanti punti in particolare:

1. Il **piano di crescita individuale** è uno strumento olistico. Tanto più i professionisti dell'équipe (psicologo, mediatore culturale, responsabile sanitario etc.) collaborano nella creazione del percorso, maggiore è la possibilità di successo. Lavorare in team con operatori specializzati nei diversi settori permette infatti di delineare un quadro completo del beneficiario per poi disegnare il percorso individuale tagliato esattamente su misura per lui.
2. Il piano di crescita è individuale e flessibile, necessariamente diversificato per ogni beneficiario (vedi Modulo I e Modulo II). L'équipe lo elabora con il diretto interessato e lo modella tenendo conto del suo passato e della sua situazione personale attuale, definendo obiettivi specifici per i diversi ambiti di intervento.
3. Anche se l'ottenimento di un lavoro e l'indipendenza economica è l'obiettivo del beneficiario, è importante valutare tutto il percorso che egli ha compiuto per arrivare a tale risultato (impegno

personale, capacità di gestire lo stress, rapporti con il datore di lavoro etc.).

4. È bene ricordare, sempre, che anche se l'ottenimento di un lavoro e l'indipendenza economica sono gli obiettivi del beneficiario, in alcuni casi le patologie psico-fisiche di cui potrebbe essere affetto non possono essere curate in modo tale da rendere possibile il suo impiego. In tali è necessario che l'operatore e l'equipe si attivino per sostenere il beneficiario con le misure di supporto previste dalla legislazione del paese.
5. È bene tenere presente che essere in regola con il permesso di soggiorno rappresenta sempre il primo scoglio per il migrante che intende trovare un impiego e non rischiare di restare intrappolato tra le maglie del lavoro illegale, dello sfruttamento e della prostituzione!
L'operatore deve pertanto effettuare sin da subito un controllo accurato in merito alla validità del permesso di soggiorno del beneficiario.
6. Per il beneficiario, avere cognizione della normativa comunitaria e nazionale, vuol dire essere cosciente dei propri diritti e dei propri doveri. Per chi è chiamato a diverso titolo ad affiancarlo e sostenerlo nel suo percorso di inserimento sociale, tali conoscenze sono imprescindibili per lavorare sulle sue vulnerabilità e facilitarne l'integrazione. L'operatore, di base, potrebbe anche non avere conoscenze legali approfondite per strutturare un percorso di avvio al lavoro con il suo beneficiario, è tuttavia di fondamentale importanza che nel momento in cui egli si renda conto della necessità di uno specialista in materia, non esiti a rivolgersi ad un consulente.

1.1. Metodologia di indagine e di valutazione: le fasi per elaborare il piano di crescita individuale

L'elaborazione di un piano di crescita individuale si struttura in varie fasi:

- » **Incontro di indagine preliminare finalizzato a rilevare e/o accertare eventuali vulnerabilità** → Per elaborare il piano di crescita individuale con una persona migrante che versa in una particolare situazione di vulnerabilità è molto importante definire *in primis* la sua situazione familiare, le cause della migrazione, l'itinerario di viaggio seguito e **la sua situazione psico-fisica personale** (pregressa e attuale), al fine di individuare con chiarezza e sin dall'inizio eventuali profili di vulnerabilità - anche legati al rischio di *trafficking* - e fornirgli quindi un'assistenza di qualità (*Da dove proviene il beneficiario? Quali sono state le tappe del suo viaggio? Ha subito violenze psico-fisiche? etc.*).

- » **Primo colloquio di ascolto conoscitivo della volontà del beneficiario e della mappatura delle sue competenze pregresse** → Durante il colloquio conoscitivo è importare ascoltare il beneficiario indagando quali sono/ potrebbero essere le sue aspirazioni (*"Chi voglio essere? Cosa voglio diventare? Che lavoro voglio svolgere? Qual è il mio progetto migratorio? Quali sono le mie priorità?"*). L'ascolto dovrebbe servire inoltre a effettuare una prima mappatura delle competenze del beneficiario ripercorrendo il suo percorso scolastico e/o lavorativo svolto nel paese di origine (*"Che lavoro svolgevo nel mio paese? Che competenze ho acquisito in famiglia/ a scuola/ svolgendo il mio lavoro? Quali sono le abilità che vorrei acquisire o sviluppare meglio?"*).

COSA SONO LE COMPETENZE?

Le competenze possono essere considerate *"l'insieme delle conoscenze, abilità, atteggiamenti che consentono di ottenere dei risultati utili"* manifestandosi come la *"capacità di affrontare e padroneggiare i problemi"* mediante *"l'uso di abilità cognitive e sociali"*²³.

Devono essere ricondotte alle capacità di una persona, a ciò che dimostra di saper fare in relazione ad un compito, ad una attività o un obiettivo, alla sua capacità di arrivare ad una soluzione.

L'attività cosiddetta di *"bilancio delle competenze"* - la mappatura delle abilità della persona, delle sue capacità, dei suoi interessi e aspirazioni - avviene attraverso la narrazione della biografia del beneficiario.

L'Unione Europea²⁴ ha definito le competenze *"una combinazione di conoscenze, abilità e attitudini appropriate al contesto"* identificando tra tutte otto competenze chiave necessarie a tutti *"per la realizzazione e lo sviluppo personali, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione"*:

1. comunicazione nella madrelingua;
2. comunicazione nelle lingue straniere;
3. competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia;
4. competenza digitale;
5. imparare a imparare;
6. competenze sociali e civiche;
7. spirito di iniziativa e imprenditorialità;
8. consapevolezza ed espressione culturale.

- » **Assessment individuale della situazione attuale** →

Dopo aver individuato la volontà del beneficiario e aver effettuato un'indagine preliminare relativa alle esperienze pregresse maturate, è necessaria una valutazione approfondita relativa alla sua attuale situazione personale investigando i suoi punti di forza e di debolezza, nonché eventuali problemi che si potrebbero frapponere alla realizzazione del piano di crescita individuale e al raggiungimento dell'obiettivo finale.

In particolare:

1. **quali le skills da incrementare** in funzione dei risultati che si intendono raggiungere (livello di conoscenza della lingua del paese ospitante, livello di autonomia e di orientamento al contesto sociale etc.).

Relativamente al livello di autonomia e di orientamento al contesto sociale, si pensi ad esempio al caso di un migrante che si trova in un paese europeo da diversi anni e ha interagito durante questo periodo col territorio che lo circonda. Alcune azioni quotidiane risultano per quest'ultimo familiari e immediate, come prendere il bus, pagare una bolletta. Al contrario, nel caso di una donna che non abbia avuto possibilità di interagire col territorio (perché ad esempio si è occupata per tutto il tempo esclusivamente dei figli), anche tali azioni quotidiane potrebbero risultare di estrema difficoltà e di ostacolo alla ricerca di un impiego e intrinsecamente al suo percorso di emancipazione.

2. **quali le qualità personali che è necessario sviluppare:**

capacità di prendere decisioni opportune al momento giusto, individuazione e risoluzione dei problemi, pensiero creativo, pensiero critico, capacità comunicative, abilità nelle relazioni interpersonali, gestione dello stress, gestione delle emozioni, empatie, resilienza.

3. **quali gli ostacoli alla realizzazione del progetto**

individuale da superare, derivanti da un lato, dalla situazione familiare, psicologica e da eventuali barriere culturali, dall'altro da eventuali barriere esterne burocratiche e amministrative (es. ottenimento di un permesso di soggiorno, riconoscimento del titolo di studio etc.)

Relativamente agli **ostacoli derivanti dalla situazione familiare** del beneficiario, si pensi ad esempio ad una madre che vorrebbe/ ha la necessità di lavorare ma 1) non ha a disposizione un luogo dove poter lasciare i propri figli ancora piccoli perché il territorio ha delle carenze in termini di servizi (asilo, dopo scuola etc.), 2) non è inserita all'interno di una rete sociale (familiare o di amicizie) che la può supportare.

Relativamente agli ostacoli derivanti dalla **situazione psicologica**

del beneficiario, si pensi ad esempio ad una persona affetta da *Post Traumatic Stress Disorder* (si veda **MODULO II § Schede pratiche** → *Vulnerabilità: patologie, rischi e raccomandazioni A*) Le patologie psicologiche e psichiatriche maggiormente riscontrabili nei migranti che sono fuggiti da contesti di crisi (guerre, persecuzioni etc.) e hanno subito traumi (abusi sessuali, rapimenti etc.). La patologia potrebbe costringerlo a evitare persone, luoghi, e situazioni che potrebbero far affiorare i ricordi traumatici e creargli dello stress

psicologico. Tra i sintomi della persona affetta da PTSD c'è l'iper-vigilanza che tende a sviluppare la tendenza a spaventarsi o a sobbalzare facilmente e potrebbe impedire alla persona, ad esempio, di poter svolgere un lavoro in fabbrica o in altri contesti caotici o rumorosi.

Ancora, problemi di concentrazione, tensione, irritabilità legati alla patologia potrebbero impedirgli di svolgere lavori in ufficio o per i quali è richiesta concentrazione e precisione.

Relativamente **agli ostacoli derivanti da eventuali barriere culturali**,

si pensi ad esempio al caso del velo. Indossare il velo⁸⁵ può essere tanto una scelta imposta dalla famiglia, quanto una decisione personale della donna, presa in autonomia e senza costrizioni. Nonostante la multiculturalità dei paesi europei, ancora oggi in Italia indossare un velo che copre il capo può comportare per la donna un forte ostacolo alla sua assunzione da parte del datore di lavoro. Si pensi, ad esempio, ad un ristoratore che impone alla donna di lavorare senza velo quando è a contatto con la clientela, dietro minaccia di non essere assunta o essere relegata a ruoli lontani dal pubblico.

Ulteriori forti problematiche potrebbero riguardare:

- » La necessità di denaro legata all'obbligo di ripagare il viaggio con cui il migrante è arrivato in Italia, che comporta il fortissimo pericolo di restare intrappolati nelle maglie del lavoro nero o della prostituzione.
- » La necessità di denaro che comporta per il migrante l'esigenza di trovare nel brevissimo termine occupazione in lavori spesso precari e sottopagati (è l'esempio dei riders), con il forte rischio di preclusione all'accesso ad una migliore posizione lavorativa nel medio/ lungo periodo.

I legami forti del migrante con la propria comunità che spesso veicola informazioni errate. Difficoltà nell'attutire il peso che i rumors hanno nelle scelte di vita del migrante. Le difficoltà oggettive ad accedere alle informazioni (es. normativa complessa, siti internet che veicolano informazioni contraddittorie, etc.). Usi e costumi del migrante che impediscono una sua corretta integrazione nel tessuto sociale o che possono comportare difficoltà sul luogo di lavoro (es. ritardi sul lavoro).

I progetti migratori conflittuali tra il beneficiario e la sua famiglia, o tra il beneficiario e la sua comunità di origine.

Durante queste prime fasi (ascolto e assessment), il beneficiario ha la possibilità di scoprire meglio sé stesso, le sue potenzialità e i suoi limiti, contestualizzati in particolare al tessuto sociale e culturale di cui adesso è parte.

È in particolare durante queste fasi che può emergere in modo più o meno forte la capacità di **resilienza** del beneficiario.

La resilienza è quella capacità che permette, a chi ha vissuto o continua a vivere una situazione di sofferenza, di reagire in tempi ridotti senza affondare nello scoraggiamento, rialzarsi e affrontare le difficoltà in modo positivo. È l'incredibile forza di riorganizzare la propria vita partendo da un evento traumatico.

Proprio per l'adattabilità e la capacità di non rompersi del resiliente, questa sua *skill* deve essere evidenziata nel CV del beneficiario e in sede di colloquio.

» **Lavorare per obiettivi** → Dopo l'*assessment* della situazione attuale della persona, durante il quale sono state individuate le capacità da migliorare e i problemi da risolvere, è necessario identificare degli obiettivi di breve e medio periodo per raggiungere un passo alla volta l'obiettivo finale.

Gli obiettivi intermedi comprendono il miglioramento e/o l'acquisizione di nuove competenze e il superamento degli ostacoli. Tali obiettivi minori devono essere raggiungibili, precisi, monitorabili e monitorati, con scadenze precise.

Un importantissimo obiettivo, ad esempio, a brevissimo termine è l'avvio dell'apprendimento della lingua italiana.

Inoltre, anche se l'ottenimento di un lavoro e l'indipendenza economica sono gli obiettivi di questo percorso - che passano come appena indicato per obiettivi di breve/medio periodo finalizzati al miglioramento delle proprie competenze e per il superamento degli ostacoli - alcune tappe intermedie sono altrettanto importanti e devono essere valutate attentamente anche per stabilire o meno, alla fine del percorso del beneficiario, il suo successo. Alcune di queste potrebbero essere:

- » la conoscenza del territorio (uffici postali, farmacie, banche, centri commerciali) e dei servizi che offre (sportello per l'impiego, incubatori d'impresa, mediazione culturale, giornate di formazione etc.);
- » nel caso il beneficiario abbia dei deficit psichici o fisici, la conoscenza dei servizi garantiti non solo a livello nazionale (es. sussidio d'invalidità etc.) ma anche servizi ad hoc garantiti dalle amministrazioni locali (accompagnamento, associazioni e gruppi di ascolto etc.);
- » la comprensione e il rispetto di alcune leggi nazionali che proibiscono pratiche culturali/religiose diffuse in alcuni paesi. L'accettazione di tali disposizioni normative è fondamentale per l'integrazione del beneficiario e in prospettiva per il suo futuro ingresso nel mondo del lavoro;
- » l'adattamento al nuovo contesto sociale (es. il rispetto di genere).

» **Abitudini di sostegno** → Abitudini che aiutano ad essere costanti e a raggiungere i propri obiettivi con meno fatica e con più possibilità.

Un esempio di abitudine di sostegno all'apprendimento della lingua italiana:

Obiettivo → imparare a leggere e scrivere in italiano

Abitudine di sostegno → leggere 5 pagine ogni sera di un libro e scrivere un resoconto della propria giornata ogni fine settimana

» **Monitoraggio, periodico aggiornamento e ridefinizione del piano** → L'efficacia del piano in termini di crescita personale deve essere monitorata dagli operatori attraverso incontri periodici di verifica col beneficiario, in cui trarre un bilancio di quanto è stato fatto rispetto a quanto inizialmente determinato nel piano.

La definizione delle finestre temporali entro cui operare la valutazione periodica, deve essere definita dal principio.

Per la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi specifici previsti in ciascun ambito, si fa riferimento agli indicatori specifici predeterminati in sede di elaborazione del piano. Gli indicatori possono essere sia qualitativi che quantitativi.

Ad esempio, se per raggiungere l'obiettivo dell'apprendimento della lingua italiana si è deciso di utilizzare quale strumento la partecipazione al corso di lingua, si potranno considerare quale indicatore quantitativo il numero di ore di lezione seguite e quale indicatore qualitativo la sicurezza nell'espressione percepita dal beneficiario.

Segue il lavoro di periodico monitoraggio degli operatori relativo all'andamento del time-sheet, un'eventuale - laddove si renda necessaria - ridefinizione delle scadenze.

SCHEDA PRATICA 1 → IL PIANO DI CRESCITA INDIVIDUALE

fac-simile del modulo del piano di crescita individuale.

SITUAZIONE SOCIO-LAVORATIVA

Numero cronologico

Nome

Cognome

Data di nascita

PADRE (nome cognome)

Lavoro
nel paese di origine

Formazione
scolastica e professionale
nel paese di origine

Titolo
di studio

Riconoscimento
titoli di studio

Apprendimento
lingua italiana

Stesura
curriculum europeo

Redazione bilancio
delle competenze

Certificazione
delle competenze

Formazione
professionale

Iscrizione
centri per l'impiego

Tirocinio
formativo / borsa lavoro

Esperienze
lavorative in Italia

ATTIVITÀ CULTURALI, SPORTIVE, RICREATIVE

Attività sportive

Attività associative

Laboratori

Attività di sensibilizzazione

Attitudini

Aspettative

Altro...

VALUTAZIONE E OSSERVAZIONE DURANTE LA PERMANENZA NEL PROGETTO DI ACCOGLIENZA

DATA	ELEMENTI POSITIVI EMERSI	CRITICITÀ EMERSE	OPERATORE
	<i>In termini di:</i> <ul style="list-style-type: none">» attitudini e risposte da parte della persona;» potenzialità espresse o inesprese;» corrispondenza e adattabilità della rete di riferimento;» opportunità impreviste condizionamenti da vicende personali;» ecc.	<i>In termini di:</i> <ul style="list-style-type: none">» attitudini e risposte da parte della persona;» potenzialità espresse o inesprese;» corrispondenza e adattabilità della rete di riferimento;» opportunità impreviste condizionamenti da vicende personali;» ecc.	

SCHEDA PRATICA 2 → IL LIBRETTO DELLE COMPETENZE

fac-simile del libretto delle competenze.

PADRE (nome cognome)

Data di ingresso nel progetto di accoglienza:

Data di uscita dal progetto di accoglienza:

CONSEGUIMENTO DOCUMENTI

OBIETTIVI	AZIONI E STRUMENTI	INDICATORI	VALUTAZIONE INTERESSATO/A	VALUTAZIONI ÉQUIPE
Permesso di soggiorno Richiesta. Rilascio Rinnovo				
Titolo di viaggio Richiesta. Rilascio Rinnovo				
Tessera sanitaria				
Codice fiscale				

PARTECIPAZIONE AL PROGETTO TERRITORIALE DI ACCOGLIENZA

OBIETTIVI	AZIONI E STRUMENTI	INDICATORI	VALUTAZIONE INTERESSATO/A	VALUTAZIONI ÉQUIPE
Accettazione regole di convivenza	<i>Per es. Firma del patto di accoglienza e del regolamento; Condivisione di turni e di orari; Condivisione di spazi comuni e di mobili; ecc.</i>			
Gestione di attività del progetto e collaborazione con altri ospiti e operatori	<i>Per es. Attività di sensibilizzazione; Accompagnamento degli ospiti più giovani o di recente ingresso nell'accoglienza; Servizio di asilo nido per minori; Autogestione di laboratori e corsi interni per passaggio di competenze; Collaborazioni con iniziative promosse dall'ente locale o dall'ente gestore; ecc.</i>			
Cura e gestione della struttura	<i>Per es. Turni di pulizia e spesa; Servizio di portierato; Lavori di piccola manutenzione; ecc.</i>			
Trasferimento in altro territorio				

APPRENDIMENTO DELLA LINGUA ITALIANA

OBIETTIVI	AZIONI E STRUMENTI	INDICATORI	VALUTAZIONE INTERESSATO/A	VALUTAZIONI ÉQUIPE
Prima alfabetizzazione				
Conseguimento livello L2				
Livello avanzato e/o italiano specialistico				

FORMAZIONE SCOLASTICA E PROFESSIONALE

OBIETTIVI	AZIONI E STRUMENTI	INDICATORI	VALUTAZIONE INTERESSATO/A	VALUTAZIONI ÉQUIPE
Conseguimento diploma di terza media				
Conseguimento attestato/i e diploma/i e formazione professionale				
Acquisizione di nuove competenze				

DEFINIZIONE DELLO STATUS DI PROTEZIONE

OBIETTIVI	AZIONI E STRUMENTI	INDICATORI	VALUTAZIONE INTERESSATO/A	VALUTAZIONI ÉQUIPE
Preparazione della memoria personale				
Preparazione dell'audizione con la commissione territoriale				
Predisposizione della documentazione necessaria				
Reazione al diniego				

CONOSCENZA E PARTECIPAZIONE AL TERRITORIO

OBIETTIVI	AZIONI E STRUMENTI	INDICATORI	VALUTAZIONE INTERESSATO/A	VALUTAZIONI ÉQUIPE
Conoscenza dei servizi e delle differenti realtà del territorio (Dalle Asl, alle scuole, ai supermercati, alle poste, ecc.) <i>Per es. Interlocazione diretta con Asl, scuole, poste; Autogestione per la spesa e per il pagamento delle utenze; ecc.</i>				
Collaborazioni con associazioni ed enti				
Promozione di iniziative di sensibilizzazione e informazione <i>Per es Giornate di apertura delle strutture di accoglienza al pubblico; Attività nelle scuole, ecc.</i>				

PERCORSO DI AUTONOMIA ABITATIVA

OBIETTIVI	AZIONI E STRUMENTI	INDICATORI	VALUTAZIONE INTERESSATO/A	VALUTAZIONI ÉQUIPE
Conoscenza delle condizioni base della locazione (contratto di locazione, regole condominiali, utenze)				
Ricerca delle occasioni di locazione	Per es. Monitoraggio di agenzie immobiliari; Monitoraggio di annunci, ecc.			
Individuazione di eventuali possibilità di coabitazione				

PERCORSO DI INSERIMENTO LAVORATIVO

OBIETTIVI	AZIONI E STRUMENTI	INDICATORI	VALUTAZIONE INTERESSATO/A	VALUTAZIONI ÉQUIPE
Individuazione delle esperienze e delle competenze	Per es. Bilancio delle competenze; Ricostruzione del CV in formato europeo; Certificazione delle competenze; ecc.			
Identificazione delle aspettative				
Svolgimento di tirocini formativi o borse lavoro				
Reazione al diniego	Per es. Monitoraggio di annunci sui giornali; Individuazione di lista di aziende a cui presentare il CV			

PERCORSO DI INSERIMENTO SOCIALE

OBIETTIVI	AZIONI E STRUMENTI	INDICATORI	VALUTAZIONE INTERESSATO/A	VALUTAZIONI ÉQUIPE
Esperienze di volontariato e di vita associativa				
Tessitura rete sociale	Per es. Monitoraggio di annunci sui giornali; Individuazione di lista di aziende a cui presentare il CV			
Tutela della salute e benessere psico-fisico	Per es. Dialogo e costruzione del rapporto con il medico di base; Attività ricreative e sportive; Autogestione delle eventuali terapie farmacologiche; ecc.			

MADRE (nome cognome)

Data di ingresso nel progetto di accoglienza:

Data di uscita dal progetto di accoglienza:

CONSEGUIMENTO DOCUMENTI

OBIETTIVI	AZIONI E STRUMENTI	INDICATORI	VALUTAZIONE INTERESSATO/A	VALUTAZIONI ÉQUIPE
Permesso di soggiorno Richiesta. Rilascio Rinnovo				
Titolo di viaggio Richiesta. Rilascio Rinnovo				
Tessera sanitaria				
Codice fiscale				

PARTECIPAZIONE AL PROGETTO TERRITORIALE DI ACCOGLIENZA

OBIETTIVI	AZIONI E STRUMENTI	INDICATORI	VALUTAZIONE INTERESSATO/A	VALUTAZIONI ÉQUIPE
Accettazione regole di convivenza	<i>Per es. Firma del patto di accoglienza e del regolamento; Condivisione di turni e di orari; Condivisione di spazi comuni e di mobili; ecc.</i>			
Gestione di attività del progetto e collaborazione con altri ospiti e operatori	<i>Per es. Attività di sensibilizzazione; Accompagnamento degli ospiti più giovani o di recente ingresso nell'accoglienza; Servizio di asilo nido per minori; Autogestione di laboratori e corsi interni per passaggio di competenze; Collaborazioni con iniziative promosse dall'ente locale o dall'ente gestore; ecc.</i>			
Cura e gestione della struttura	<i>Per es. Turni di pulizia e spesa; Servizio di portierato; Lavori di piccola manutenzione; ecc.</i>			
Trasferimento in altro territorio				

APPRENDIMENTO DELLA LINGUA ITALIANA

OBIETTIVI	AZIONI E STRUMENTI	INDICATORI	VALUTAZIONE INTERESSATO/A	VALUTAZIONI ÉQUIPE
Prima alfabetizzazione				
Conseguimento livello L2				
Livello avanzato e/o italiano specialistico				

FORMAZIONE SCOLASTICA E PROFESSIONALE

OBIETTIVI	AZIONI E STRUMENTI	INDICATORI	VALUTAZIONE INTERESSATO/A	VALUTAZIONI ÉQUIPE
Conseguimento diploma di terza media				
Conseguimento attestato/i e diploma/i e formazione professionale				
Acquisizione di nuove competenze				

DEFINIZIONE DELLO STATUS DI PROTEZIONE

OBIETTIVI	AZIONI E STRUMENTI	INDICATORI	VALUTAZIONE INTERESSATO/A	VALUTAZIONI ÉQUIPE
Preparazione della memoria personale				
Preparazione dell'audizione con la commissione territoriale				
Predisposizione della documentazione necessaria				
Reazione al diniego				

CONOSCENZA E PARTECIPAZIONE AL TERRITORIO

OBIETTIVI	AZIONI E STRUMENTI	INDICATORI	VALUTAZIONE INTERESSATO/A	VALUTAZIONI ÉQUIPE
Conoscenza dei servizi e delle differenti realtà del territorio (Dalle Asl, alle scuole, ai supermercati, alle poste, ecc.) <i>Per es. Interlocazione diretta con Asl, scuole, poste; Autogestione per la spesa e per il pagamento delle utenze; ecc.</i>				
Collaborazioni con associazioni ed enti				
Promozione di iniziative di sensibilizzazione e informazione <i>Per es Giornate di apertura delle strutture di accoglienza al pubblico; Attività nelle scuole, ecc.</i>				

PERCORSO DI AUTONOMIA ABITATIVA

OBIETTIVI	AZIONI E STRUMENTI	INDICATORI	VALUTAZIONE INTERESSATO/A	VALUTAZIONI ÉQUIPE
Conoscenza delle condizioni base della locazione (contratto di locazione, regole condominiali, utenze)				
Ricerca delle occasioni di locazione	Per es. Monitoraggio di agenzie immobiliari; Monitoraggio di annunci, ecc.			
Individuazione di eventuali possibilità di coabitazione				

PERCORSO DI INSERIMENTO LAVORATIVO

OBIETTIVI	AZIONI E STRUMENTI	INDICATORI	VALUTAZIONE INTERESSATO/A	VALUTAZIONI ÉQUIPE
Individuazione delle esperienze pregresse e delle competenze	Per es. Bilancio delle competenze; Ricostruzione del CV in formato europeo; Certificazione delle competenze; ecc.			
Identificazione delle aspettative				
Svolgimento di tirocini formativi o borse lavoro				
Reazione al diniego	Per es. Monitoraggio di annunci sui giornali; Individuazione di lista di aziende a cui presentare il CV			

PERCORSO DI INSERIMENTO SOCIALE

OBIETTIVI	AZIONI E STRUMENTI	INDICATORI	VALUTAZIONE INTERESSATO/A	VALUTAZIONI ÉQUIPE
Esperienze di volontariato e di vita associativa				
Tessitura rete sociale	Per es. Monitoraggio di annunci sui giornali; Individuazione di lista di aziende a cui presentare il CV			
Tutela della salute e benessere psico-fisico	Per es. Dialogo e costruzione del rapporto con il medico di base; Attività ricreative e sportive; Autogestione delle eventuali terapie farmacologiche; ecc.			

1.2 Essere parte attiva della propria crescita personale.

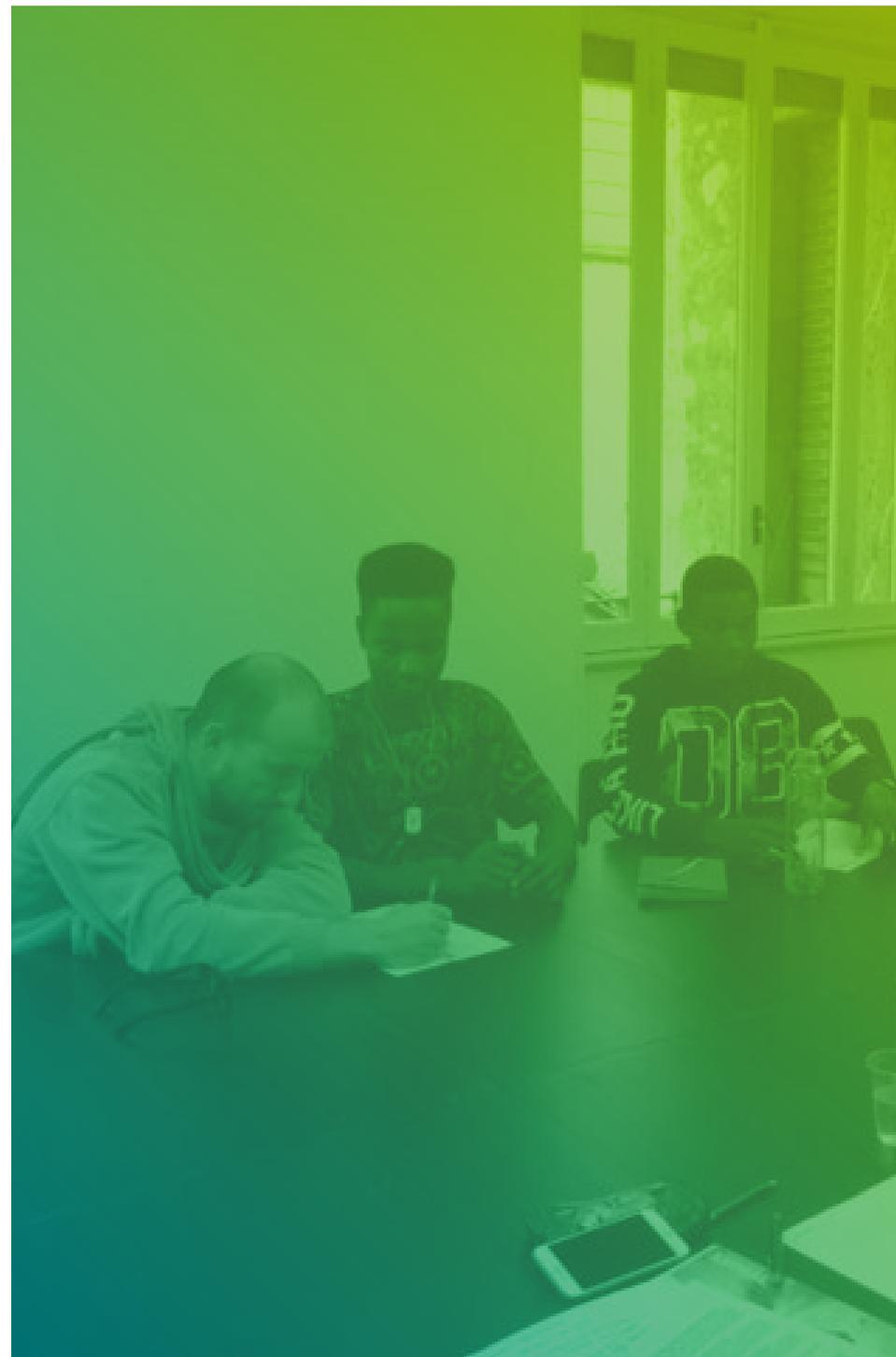
È di fondamentale importanza che il beneficiario si riconosca nelle scelte e nel percorso finalizzato al suo inserimento lavorativo che è stato individuato da e con gli operatori.

I risultati dell'indagine introspettiva svolta durante le prime fasi, nonché le metodologie utilizzate durante la seconda parte del percorso per individuare gli obiettivi, accresceranno nel beneficiario - consapevole e convinto delle singole decisioni prese di concerto con l'équipe durante le diverse fasi del piano di crescita individuale - la sua generale capacità di reagire nel futuro a nuovi stimoli e nuove sfide, arrivando quindi a definire in modo completamente autonomo come raggiungere gli obiettivi venturi.

1.3 Il supporto degli stakeholders.

È importante lavorare in équipe ma è anche molto importante lavorare di concerto con gli altri attori istituzionali (ASL, Ufficio del Comune, Centro per l'Impiego etc.) e non (associazioni di categoria, organizzazioni non governative etc.) presenti sul territorio, così come è fondamentale creare una rete che riesca a consolidare e valorizzare il lavoro svolto dall'operatore.

Il sostegno di un network composto da attori che operano sul territorio, infatti, permette da una parte di usufruire di canali diretti con enti o altri soggetti terzi all'équipe che potrebbero comportare un accesso più veloce ai servizi, dall'altra un rapido accesso a professionisti che hanno elaborato negli anni delle procedure specifiche per la soluzione di problemi che possono coinvolgere i soggetti vulnerabili (ad esempio gli operatori della rete anti tratta potrebbero affiancare il lavoro dell'équipe nell'elaborazione del piano, sottolineando gli indicatori più importanti e i campanelli di allarme a cui prestare attenzione) oppure, ancora, di usufruire di un ventaglio di partner che sul territorio si sono già dimostrati particolarmente sensibili alla questione delle migrazioni (ad esempio gli Uffici per l'Impiego che hanno collezionato negli anni un'agenda di professionisti disposti all'inserimento di persone svantaggiate nelle loro aziende).



MODULO IV

L'inserimento nel mercato del lavoro

È compito dell'operatore indicare al beneficiario con cui ha avviato un piano di crescita personalizzato finalizzato al suo inserimento lavorativo:

- 1. la struttura e le peculiarità del mercato del lavoro**, ovvero es. diritti dei lavoratori, differenti tipi di contratto etc.
- 2. le richieste del mercato**, ovvero i settori in cui la richiesta è alta, mansioni più ricercate
- 3. le modalità di accesso al mercato del lavoro** (CV, colloquio etc.), ai servizi che supportano la persona nell'entrata nel mercato del lavoro (patronati, sportelli di orientamento etc.) e gli strumenti messi in campo dal legislatore (tirocinio, borsa lavoro, apprendistato etc.), con particolare riferimento alle politiche di inserimento lavorativo dedicate alle persone vulnerabili (ad esempio le misure che gli enti locali hanno creato ad hoc per favorire l'inserimento lavorativo di soggetti con disabilità psico-fisiche).

1. L'assunzione da parte delle aziende: criticità riscontrate e consigli per i datori di lavoro.

Una delle prime criticità cui vanno incontro i datori di lavoro è legata al **labirinto burocratico e amministrativo dei permessi di soggiorno, e in generale, al diritto del lavoro relativo all'assunzione di migranti.**

Mancando di sovente, soprattutto nelle piccole e medie imprese, un ufficio specializzato nella gestione delle risorse umane, la scelta aziendale potrebbe così essere indirizzata verso lavoratori non stranieri, ignorando già in fase iniziale le candidature proposte da persone migranti.

Il datore di lavoro potrebbe inoltre avere **incertezze legate ad eventuali difficoltà connesse alla continuità del lavoro del titolare, ad esempio, di un permesso per richiesta asilo (ed in genere di un permesso**

temporaneo o di breve durata) che potrebbe scoraggiarlo nel procedere con l'assunzione e/o nell'investire nel miglioramento delle sue competenze e della sua formazione.

Inoltre, le **aziende potrebbero essere intimorite dai problemi che potrebbero insorgere nel proprio personale che potrebbe mostrarsi inizialmente scettico nel lavorare con colleghi stranieri.** Ciò potrebbe essere dovuto a timori legati, ad esempio, alle barriere linguistiche o alle differenze culturali il cui appianamento comporterebbe dei costi per l'azienda.

Infine, durante la fase del *recruiting*, è **spesso difficile per un'azienda individuare il vero potenziale professionale del migrante**, soprattutto di coloro che non possono provare il conseguimento di un titolo di studio o fornire referenze dei datori di lavoro precedenti perché arrivano da particolari contesti di crisi. Ciò comporta una possibile sottovalutazione delle competenze del candidato.

ALCUNI CONSIGLI ANCHE PER IL DATORE DI LAVORO

Le aziende che decidono di assumere un lavoratore straniero dovrebbero prestare particolare attenzione ad alcuni aspetti particolarmente importanti tra cui:

- » sviluppare programmi di pre-boarding e di on boarding
- » avviare programmi di mentorship e tutoraggio
- » svestirsi di ogni pregiudizio legato alla differente cultura e religione del candidato, mantenendo sempre un atteggiamento di rispetto e apertura. Non rinunciare a porre domande in modo rispettoso per arricchire le reciproche conoscenze.
- » promuovere l'uso della lingua veicolare per non far sì che la non conoscenza della lingua autoctona sia ostativa all'assunzione (soprattutto quando non è così indispensabile per il tipo di lavoro); allo stesso tempo si raccomanda anche di favorire il

processo di apprendimento della lingua locale on the job (es. con percorsi di formazione, promozione di scambi tra colleghi etc.).

- » ricordare che ogni lavoratore ha le sue capacità e le sue skills. Inserire il lavoratore straniero affidandogli le mansioni che gli competono, mai sotto stimandolo generando situazioni di segregazione occupazionale.
- » Esplicitare i dubbi con il tutor/l'operatore di riferimento del lavoratore straniero prima che semplici incomprensioni possano trasformarsi in problemi.
- » Valutare referenze anche non professionali nell'ambito di processi di selezione in cui siano coinvolti lavoratori stranieri, nella consapevolezza che non è possibile avere riscontri da precedenti datori di lavoro in alcuni contesti



2. La candidatura

La candidatura e il colloquio sono i due momenti in cui la persona espone al datore di lavoro le sue esperienze, le sue capacità e le sue conoscenze. Due persone che hanno profili molto simili, o praticamente identici (stessa formazione scolastica o accademica e medesima esperienza lavorativa) è possibile che risultino uno idoneo e l'altro no per lo stesso tipo di incarico.

Ciò può accadere perché durante una delle fasi del c.d. *recruiting* uno dei due è riuscito, a differenza dell'altro, a farsi notare dal datore di lavoro evidenziando meglio le sue competenze e capacità.

L'operatore deve supportare il beneficiario nella delicatissima fase del *recruiting*. Per alcuni beneficiari, infatti, la preparazione del CV, così come il colloquio personale, potrebbero essere delle modalità di accesso al lavoro nuove o comunque molto diverse da quella avuta nel paese di origine (in luogo ad esempio del c.d. *passaparola* che resta per alcune nazionalità il modo più facile per trovare lavoro²⁶).

Il Curriculum Vitae

Il beneficiario (e colui che lo assiste eventualmente durante la redazione del CV) deve prestare la massima attenzione affinché:

- » le esperienze lavorative (incluse le esperienze di lavoro svolte nel paese di origine anche se in ambiti non formali e informali) e formative vengano visualizzate in ordine cronologico (dalle più recenti alle più datate);
- » indicare sempre il livello di conoscenza delle lingue, prestando particolare attenzione a non sottostimarsi ma neanche a dichiarare un grado di conoscenza maggiore di quello reale;
- » indicare il livello delle competenze informatiche;
- » indicare il possesso della patente di guida;
- » quanto esposto sia sintetico ma allo stesso tempo anche chiaro;
- » il CV sia adeguato alla posizione per cui si sta applicando, non è necessario inserire esperienze fuori contesto;
- » il testo non presenti errori grammaticali;
- » il CV sia aggiornato (devono essere sempre aggiornate sia le esperienze lavorative, sia i contatti come email e numero di telefono).

Per la compilazione online del CV modello Europass visita il sito internet: <https://europass.cedefop.europa.eu/it/documents/curriculum-vitae/templates-instructions/templates/doc>.

Ricorda che ogni paese europeo, predilige maggiormente un modello di formato CV rispetto ad altri. Ad esempio se in Italia è abbastanza diffuso il formato CV Europass, in altri paesi come la Francia, Regno Unito, etc. è richiesto il CV testuali prestando inoltre forte importanza alle referenze.

La preparazione al colloquio finalizzato all'assunzione

Qualora il CV sia stato apprezzato e ritenuto idoneo all'offerta lavorativa per la quale il beneficiario ha fatto domanda, egli sarà chiamato dal datore di lavoro o dall'ufficio risorse umane a sostenere un colloquio conoscitivo.

Alcuni suggerimenti per sostenere un buon colloquio²⁷ che per alcuni candidati italiani potrebbero risultare scontati, ma che invece per un migrante o richiedente non lo sono affatto, sono:

- » essere puntuali all'appuntamento, presentandosi possibilmente una decina di minuti prima dell'orario stabilito;
- » indossare un abbigliamento consono e adeguato (es. evitare assolutamente di tenere gli occhiali da sole in testa, cappelli, non indossare pantaloncini corti, camicie scollate o gonne troppo corte);
- » qualora il colloquio sia telefonico o via skype, preoccuparsi di trovare un luogo silenzioso e in cui ci sia una buona copertura di rete;
- » informarsi in merito alla posizione per cui si concorre;

- » essere preparati a raccontare in modo efficace la propria biografia e le caratteristiche che qualificano il candidato come la giusta persona per ricoprire l'incarico per cui è stata aperta la *posizione lavorativa*;
- » ascoltare bene le domande che vengono poste, essere coincisi nelle risposte, chiari nell'esposizione;
- » guardare negli occhi il proprio interlocutore, mantenere sempre il contatto visivo;
- » sedersi bene eretti sulla sedia, non muoversi troppo e non gesticolare (es. non toccarsi i capelli o il viso), non incrociare le braccia;
- » stringere la mano (né una stretta di mano poco convinta, né troppo "aggressiva") al proprio interlocutore quando ci si presenta e al termine del colloquio;
- » presentarsi di buon umore al colloquio.

Durante il colloquio il beneficiario si troverà davanti una persona che è inevitabilmente interessata non solo ad accertare le sue competenze, ma anche a comprendere meglio la sua storia personale (per capire la sua affidabilità, la presenza di eventuali comportamenti che potrebbero un giorno danneggiare l'azienda etc.). In tal senso è sempre bene sapere che il vissuto del beneficiario potrebbe diventare una causa di esclusione, da parte del recruiter, per la posizione a cui si concorre (si pensi, ad esempio, al caso in cui un vuoto temporale nelle esperienze lavorative sia stato dovuto a problemi legati alla giustizia). È bene inoltre tenere presente i dubbi che un recruiter potrebbe avere in merito alla continuità che un lavoratore titolare di un permesso temporaneo o di breve durata potrebbe garantire in azienda. In tal senso è molto importante non solo presentarsi in regola con tutti i documenti (regola generale che vale per ogni candidato) ma anche riuscire a dimostrare, qualora richiesto, di essere in grado di avere una continuità dell'alloggio anche dopo l'uscita dai progetti di accoglienza.

ATTENZIONE A TRUFFE, FALSI ANNUNCI E ALLO SFRUTTAMENTO LAVORATIVO

È importante che l'operatore metta in guardia il beneficiario da annunci e promesse di lavoro, soprattutto qualora provengono dal mondo dell'imprenditoria privata.

Le promesse di lavoro possono mascherare:

- » altri tipi di impiego sotto mansionati e/o sottopagati (es. accordo per essere assunti come capi cantiere e svolgere

invece effettivamente l'attività di semplice operaio)

- » lavori irregolari (es. con la promessa del datore di lavoro di un periodo di prova finalizzato poi all'assunzione che continua ad essere posticipata. Anche i periodi di prova obbligano il datore di lavoro alla regolarizzazione contrattuale del lavoratore!)
- » sfruttamento lavorativo

3. L'importanza dell'apprendimento della lingua autoctona

La conoscenza della lingua è un requisito spesso imprescindibile per poter avviare un corretto processo di integrazione sul territorio in cui si vive (capire ed essere capiti all'interno della nuova comunità di cui si è parte, fruire in modo indipendente dei servizi offerti dal territorio etc.), nonché per l'accesso al mondo del lavoro.

Per quanto appena detto, lo studio della lingua del paese di accoglienza può essere considerato dall'operatore come un forte indicatore della volontà del beneficiario di integrarsi effettivamente nella comunità e di inserirsi nel mondo del lavoro.

Peculiarità dell'insegnamento della lingua autoctona ai migranti

Lo studio della lingua autoctona dovrebbe essere funzionale alla sua utilità.

Nel caso dei beneficiari che necessitano di un inserimento rapido nel mercato del lavoro - in particolare nel caso di beneficiari che arrivano con livelli di istruzione molto bassi o non scolarizzati - l'insegnamento della lingua autoctona dovrebbe iniziare:

- » fornendo un insieme di conoscenze e di regole linguistiche basilari che potremmo definire *pronte all'uso*, grazie ad una metodologia di apprendimento che fornisca al beneficiario la conoscenza di una lingua immediatamente spendibile;
- » approfondendo i termini che con più probabilità verranno utilizzati in quell'ambito lavorativo (es. nel caso di un'impresa che tratta il legname o di costruzione di mobili, tutte quelle parole con cui si identificano i processi della lavorazione del legno);
- » in funzione della posizione per cui il beneficiario concorre (es. per una *vacancy* relativa ad una mansione meccanica nell'edilizia o invece ad un lavoro di consulenza specifica ingegneristica).

N.B. In merito all'affiancamento continuo che dovrebbe conservare l'operatore nei confronti del beneficiario, non solo durante i primi momenti di avvio all'attività lavorativa, ma anche con un monitoraggio durante il periodo di lavoro, uno dei problemi che è stato riscontrato è quello che potremmo definire come segregazione linguistica. Infatti, il lavoratore corre il rischio da una parte di subire processi di esclusione dovuti alla sua difficoltà di esprimersi correttamente, dall'altra che gli vengano affidate esclusivamente mansioni meccaniche in cui non ha la possibilità di migliorare l'apprendimento della lingua on the job.

4. Il riconoscimento del titolo di studio

L'accesso ad un lavoro qualificato, coerente con un piano di crescita professionale adeguato e tarato sulle proprie *skills*, potrebbe essere ostacolato dalla possibilità di poter provare il proprio titolo di studio (o un percorso di studi ancora in itinere) conseguito nel proprio paese di origine. Tale problema affligge in particolare il titolare dello status di rifugiato politico e di protezione sussidiaria per i quali il rientro nel paese di origine potrebbe essere causa di cessazione dello status. Per i rifugiati che vogliono chiedere il riconoscimento del proprio titolo in Europa, a differenza di titolari di altri permessi di soggiorno, vige infatti l'impossibilità pratica di avvalersi del supporto delle istituzioni del proprio paese di origine per recuperare i documenti necessari.

Per questa ragione la Convenzione di Lisbona²⁸ ha chiesto a tutti i Paesi europei che adottino *"tutte le misure possibili e ragionevoli nell'ambito del proprio sistema educativo, in conformità alle disposizioni costituzionali, legali ed amministrative, per elaborare procedure appropriate che permettano di valutare in modo equo ed efficace se i rifugiati, gli sfollati e le persone assimilate ai rifugiati, soddisfano le condizioni richieste per l'accesso all'insegnamento superiore, il proseguimento di programmi di insegnamento superiore complementari [...] anche qualora le qualifiche ottenute [...] non possano essere provate da documenti che le certifichino"*.

AD ESEMPIO, IN ITALIA:

- » **Se il rifugiato è in possesso materiale del documento che attesta il suo titolo di studio** → è necessario rivolgersi all'Ufficio VII del Ministero degli affari Esteri che, dopo aver ricevuto anche i documenti comprovanti lo status di rifugiato, chiederà all'ambasciata italiana nel paese di origine del rifugiato un attestato di valore, ovvero una dichiarazione che attesta la veridicità del titolo di studio di cui si chiede l'autenticazione.
- » **Se il rifugiato non è in possesso materiale del documento che attesta il suo titolo di studio** → per il prosieguo degli studi, l'università dovrebbe chiedere una dichiarazione auto certificata con il percorso di studi che sarà verificato da apposite commissioni. Si consiglia tuttavia, considerata la diversità delle prassi applicate sul territorio nazionale dai differenti atenei, di rivolgersi sempre preliminarmente agli sportelli appositamente dedicati e alle associazioni studentesche per apprendere il percorso da seguire e i documenti necessari da presentare.

5. Il riconoscimento delle qualifiche professionali

Nel caso in cui il Beneficiario sia in possesso di un titolo professionale conseguito nel suo paese di origine (Paese non U.E.), al fine di poter esercitare la sua professione in un Paese UE è di norma necessario chiederne il riconoscimento (è bene in tal senso valutare le procedure che cambiano da paese a paese chiedendo maggiori info al ministero competente e agli ordini professionali).

6. La validazione delle competenze

In Europa continua a crescere l'esigenza di riconoscere e dare una validità a tutte quelle competenze acquisite in ambiti non formali e informali.

Dare un riconoscimento formale a tali competenze acquisite può svolgere un ruolo molto importante, infatti, nel migliorare l'accusabilità delle persone, in particolare nel caso di coloro che possono essere socialmente ed economicamente svantaggiate o meno qualificate. L'Unione Europea ha più volte sottolineato l'importanza di costruire un sistema riconosciuto a livello europeo di validazione delle competenze²⁹.

Tale processo si divide in diverse fasi che dovrebbero essere (si veda Consiglio dell'Unione europea, 2012, punto 2):

- » L'individuazione dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale;
- » La documentazione dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale;
- » La valutazione dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale;
- » La certificazione della valutazione dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale sotto forma di qualifica o di crediti che contribuiscono all'ottenimento di una qualifica o, se del caso, in un'altra forma.

Al fine di rendere riconoscibili e confrontabili le competenze acquisite, L'UE ha creato una serie di strumenti finalizzati a tale scopo. Tra questi ci sono l'EQF (*European Qualifications Framework*), l'ECVET (*European Credit system for Vocational Education and Training*), EQARF (*European Quality Assurance Reference Framework*) e l'ESCO (*European Skills, Competencies and Occupation Taxonomy*), un dizionario multilingue il cui obiettivo è quello di creare una classificazione multilingue delle

qualifiche, competenze, abilità e professioni in Europa. Nell'ambito della Nuova Agenda per le competenze per l'Europa (*New Skills Agenda for Europe*), l'UE ha inoltre sviluppato uno strumento per la profilazione delle competenze dei cittadini di Paesi terzi, lo *EU Skills Profile Tool for non-EU nationals*. Si tratta di uno strumento online il cui scopo è quello di facilitare la mappatura delle competenze dei cittadini di Paesi terzi, inclusi i rifugiati. Multilingue, gratuito, lo strumento può essere utilizzato dagli enti impegnati per l'integrazione dei rifugiati che vorrebbero ricostruire il profilo professionale dei rifugiati, mappando le loro competenze, qualifiche ed esperienze lavorative pregresse; sebbene non sia da intendersi come utile al riconoscimento o autenticazione delle competenze, questo strumento offre però una consulenza personalizzata relativa, tra le altre, al riconoscimento dei titoli e alla convalida delle competenze.

Tra i Paesi dell'Unione Europea la situazione in merito al riconoscimento e alla validazione dell'apprendimento in contesti non formali e informali è molto variegata.

Ad esempio, in Italia il processo di riconoscimento delle competenze acquisite in contesti di apprendimento informale e non formale è stato avviato dal 2012⁵⁰.

Possono essere riconosciute tutte le competenze acquisite attraverso esperienze eterogenee e in contesti diversi. Il riconoscimento delle competenze avviene generalmente grazie a specifiche Agenzie accreditate dalle Regioni che hanno il mandato di:

- » **INDIVIDUARE E REGISTRARE TUTTE QUELLE COMPETENZE** acquisite durante il periodo di lavoro (contesti informali e non formali) che possono essere riconducibili ad una specifica figura professionale certificabile.
- » **VALIDARE LE COMPETENZE** con accertamenti che avvengono con colloqui tecnici con esperti del settore e con l'esibizione di prove. Al termine dell'accertamento è rilasciato un attestato di validazione delle competenze. Le competenze convalidate sono infatti riconosciute in termini di crediti formativi nel sistema dell'istruzione e della formazione, consentendo al beneficiario l'accesso alla certificazione per il conseguimento di titoli e di qualifiche.
- » **CERTIFICARE LE COMPETENZE** Dopo aver convalidato le competenze accertate, il sistema permette – a volte previo superamento di un esame – di ottenere il relativo Certificato di Qualifica Professionale.



MODULO V

La fase di sperimentazione: 3 Case Studies per supportare l'integrazione lavorativa di migranti vulnerabili

1. Case study

La *case study* è un metodo di ricerca impiegato, nell'ambito di questioni complesse, per estendere l'esperienza o rafforzare ciò che è già noto da precedenti ricerche. In questo caso verrà utilizzato un *case study* di tipo descrittivo al fine di verificare l'impatto della metodologia definita nell'intervento dei casi campione.

Le fasi individuate per la definizione del caso studio sono:

1. definizione e ricerca dei casi;
2. determinazione della raccolta dei dati;
3. preparazione alla raccolta dei dati;
4. raccolta dei dati "sul campo";
5. compilazione strumenti;
6. valutazione e analisi dei dati;
7. relazione finale.

Lo studio di caso generalmente risponde a uno o più quesiti che iniziano con "come" o "perché", avendo come obiettivo un numero limitato di eventi o condizioni e la loro correlazione. La fase successiva consiste nel determinare gli approcci per selezionare uno o più casi della vita reale da esaminare approfonditamente e quali strumenti e metodi di raccolta dei dati da usare. Quando si utilizzano casi multipli, ciascun caso è trattato come un singolo caso. Durante tutta questa fase di progettazione deve essere assicurata la validità e l'affidabilità dello studio. Bisogna predisporre l'organizzazione sistematica della grande quantità di dati che si otterranno gestendoli con l'ausilio di database che consentano la loro categorizzazione, classificazione, conservazione e il recupero per l'analisi.

Dopo avere raccolto i dati con indagini sul campo, il ricercatore si occupa di esaminarli per trovare i collegamenti tra l'obiettivo della ricerca e le conclusioni in riferimento ai quesiti iniziali che si sono posti. Triangolando i dati si rafforzano le scoperte della ricerca e

le conclusioni. Infine occorre redigere una relazione utilizzando un linguaggio semplice e comprensivo, consentendo al lettore di poter comprendere lo studio di caso in modo autonomo. La relazione può essere esposta trattando ciascun caso come un capitolo separato, descrivendo il caso in ordine cronologico, o sotto forma di storia.

2. La programmazione

Esempio della programmazione del metodo di *case study* →

	FASI CASE STUDY	TEMPI	RISORSE UMANE
Progettazione	Definizione e ricerca dei casi;	Due mesi, 8 incontri di tre ore	Coordinatore
	Determinazione della raccolta dei dati		Etnopsichiatra
	Riparazione alla raccolta dei dati		
Implementazione	Raccolta dei dati sul campo	Sei mesi, un colloquio a settimana di un'ora + 1ora di compilazione degli strumenti e condivisione	Etnopsichiatra
	Compilazione strumenti		Mediatore Educatore
Scrittura e presentazione	Valutazione analisi dei dati	Due mesi, otto incontri di tre ore	Esperto etnopsichiatra
	Relazione finale		

3. Dalla teoria alla pratica: La fase di sperimentazione

3.1. Premessa

La fase di sperimentazione si è svolta presso il **Centro di accoglienza "Casa Suraya" gestito dalla Cooperativa Farsi Prossimo**, struttura che accoglie donne e nuclei familiari richiedenti asilo. La nostra équipe di lavoro, composta da **una coordinatrice di progetto, due educatori e una psicologa**, ha svolto il lavoro di ricerca in un arco temporale di **quattro mesi**. Durante questo periodo, ci siamo regolarmente incontrati in occasione di riunioni di équipe e abbiamo creato reti con i coordinatori e gli educatori di riferimento dei beneficiari. Seguendo le indicazioni contenute nel toolkit, abbiamo selezionato, attingendo alla rete dei numerosi ospiti accolti presso le strutture dell'Associazione Farsi Prossimo, i beneficiari appartenenti alle tre categorie indicate:

» **MAMMA-BAMBINO**: C., 35 anni, proveniente dall'Angola (figlio di 3 anni)

» **MSNA/NEOMAGGIORENNE**: T., 19 anni, proveniente dall'Azerbaijan

» **SOGGETTO VULNERABILE**: A., 34 anni, proveniente dall'Ucraina

Per selezionare le persone da coinvolgere nella sperimentazione ci siamo affidati alla selezione del coordinatore dei centri di accoglienza che ci hanno indicato le persone più idonee. A partire dalle indicazioni contenute nel toolkit abbiamo progettato e costruito i questionari allegati in calce. Le interviste sono state effettuate durante la pandemia Covid; per questo motivo non tutti i colloqui si sono potuti svolgere in presenza. L'assetto "a distanza" non ha impedito, tuttavia, l'instaurarsi di una relazione positiva finalizzata all'indagine di aree personali e inerenti al lavoro. Nessun colloquio ha richiesto la presenza di un mediatore culturale, in quanto tutti e tre i beneficiari possedevano un livello di italiano sufficiente per sostenere la conversazione. Abbiamo svolto 8 colloqui con la signora riferibile al nucleo mamma-bambino, 7 con il ragazzo neomaggiorenne e 6 con la signora vulnerabile (on-line).

3.2. Le storie dei beneficiari

CASO 1: C., DONNA SOLA CON BAMBINO

C. è una donna di 35 anni, nata a Uige, una delle province dell'Angola. Professa la religione cristiana protestante. Vive in Italia da sei anni, attualmente presso un centro di accoglienza "Casa Suraya", insieme al figlio di tre anni. La signora è una richiedente asilo, in attesa di risposta della Commissione Territoriale. Parla oltre alla sua lingua madre, la lingua veicolare, il portoghese. C. si è mostrata agli educatori che l'hanno intervistata, come una donna solare e curiosa.

La signora non ha voluto narrare la sua storia personale né i motivi che l'hanno condotta a lasciare il suo paese e noi abbiamo rispettato la sua volontà. Sappiamo che è partita in aereo dall'Angola e che ha vissuto per un periodo nei Paesi Bassi. C. riferisce di non avere più contatti col proprio nucleo familiare di origine. Ha un livello di istruzione elevato, ha frequentato la scuola fino ai 19 anni. In Italia ha potuto svolgere una sola esperienza lavorativa (cameriera ai piani) che si è interrotta a causa dell'attuale pandemia. Il figlio è inserito con successo all'asilo. Tra i sogni della signora è presente quello di lavorare come maestra di asilo nido perché le piacciono molto i bambini, anche se lei sostiene che è più realistico, per la sua condizione, trovare lavoro nel campo delle pulizie. Sottolinea l'importanza di poter partecipare a qualche corso di formazione. Sostiene di essere una donna che non si dà per vinta e che questa caratteristica la aiuterà a raggiungere i suoi obiettivi, cioè nell'immediato, trovare un posto di lavoro.

CASO 2: T., NEOMAGGIORENNE

T. è un ragazzo di 19 anni, azero, che professa la religione musulmana. Si è mostrato agli educatori che l'hanno intervistato, come un ragazzo molto timido e riservato, ma desideroso di

partecipare al progetto a cui ha preso parte con impegno. T. ha lasciato l'Azerbaijan con la sua famiglia a causa di problemi connessi all'attività politica del padre, ha compiuto un lungo viaggio migratorio (ha vissuto anche in Germania) arrivando in Italia alla fine del 2019. Il ragazzo ha un livello di scolarizzazione elevato, in Azerbaijan frequentava infatti l'università, la facoltà di economia, e conosce molte lingue oltre alla sua lingua madre: turco, tedesco, inglese, e ora anche l'italiano. T. è richiedente asilo, in attesa di ricevere il risultato della Commissione. Al momento il ragazzo e la sua famiglia, madre, padre e due fratelli, sono ospitati all'interno del centro di accoglienza "Casa Suraya".

In Italia il ragazzo ha frequentato diversi corsi di italiano che gli hanno permesso di acquisire una buona conoscenza della lingua e altri due corsi professionali nel campo dell'agricoltura e della manutenzione dei pc. Nei suoi sogni rientra il progetto di terminare l'università iniziata nel suo paese e lavorare nel campo della finanza, ma ritiene sia una strada per ora poco realistica (per motivi economici e per validazione del titolo di studio). Riferisce di non sapere come funzioni il mondo del lavoro in Italia e quindi si sente incapace di esprimere obiettivi lavorativi a breve termine. La sua preoccupazione principale è quella di poter ricevere risposta negativa dalla Commissione e di dover, quindi, far ritorno nel suo paese di origine.

Il primo obiettivo che T. individua nell'immediato è rappresentato dal miglioramento del suo livello di italiano. Esprime anche un bisogno importante di socializzazione che rimanda anche ad aspetti connessi alla sua giovane età. Ritiene che la sua determinazione possa aiutarlo ad ottenere ciò che desidera.

CASO 3: A., DONNA VULNERABILE

A. è una donna ucraina di 36 anni, soggetto vulnerabile, collocata, insieme ai figli di 10 e 2 anni, presso una struttura di housing sociale della Cooperativa Farsi Prossimo. La signora è stata segnalata come vulnerabile perché vittima di episodi di violenza in passato. È arrivata in Italia 3 anni fa e ha vissuto inizialmente in autonomia, prima di essere intercettata da un'assistente sociale che le ha consigliato di fare richiesta per l'articolo 31 e che l'ha indirizzata verso l'housing sociale. Incontriamo A. tramite video-chiamate in quanto la situazione pandemica non permetteva l'organizzazione di incontri di persona. È di religione cristiana cattolica e conosce diverse lingue: ucraino, russo, italiano acquisito con l'esperienza e senza mai seguire un corso di lingua.

In Italia ha conosciuto un compagno (padre del figlio minore), ma lui ha tradito la sua fiducia e per questo A. è diventata sempre più diffidente nei confronti degli altri. Al momento attuale la

signora afferma di voler contare solo su sé stessa e di non essere interessata a intessere relazioni sentimentali o amicali con altre persone. A. è partita dall'Ucraina per motivi sostanzialmente economici, dato che nel suo paese sussisteva una grave crisi economica, il costo della vita si stava alzando e non intravedeva all'orizzonte buone prospettive di lavoro. Dopo poco sarebbe anche scoppiata la guerra. In autonomia, quindi, decide di lasciare il suo Paese con la bambina e di raggiungere l'Italia con un autobus. L'Italia è stata per lei un'intuizione, ha sentito che questo paese avrebbe potuto rappresentare il suo futuro. Al momento attuale la signora afferma di voler dimenticare l'Ucraina (ha diradato sempre più anche i contatti con il nucleo familiare di origine) e di voler investire tutte le sue energie solo sull'Italia. La signora vorrebbe lavorare come commessa, mansione che ha sempre svolto nel suo paese con la madre che gestiva un banco di fiori. Sente di avere buone competenze sociali e di essere brava a relazionarsi con il pubblico. Riporta il desiderio di trovare un'occupazione sia per mantenere la famiglia, sia, anche, per realizzare sé stessa.



3.3. Analisi degli strumenti e dei dati

A partire dalle indicazioni inserite nel toolkit abbiamo provato a costruire degli strumenti di indagine utili agli operatori per indagare le diverse aree di ricerca con i beneficiari.

Procediamo con la lettura delle risposte, seguendo la suddivisione per aree proposta nei questionari. Alla fine di ogni area abbiamo inserito un confronto tra gli strumenti che abbiamo utilizzato noi e quelli indicati nel toolkit, delle "raccomandazioni" che ci sentiamo di suggerire a partire dalle nostre interviste e i motivi per cui riteniamo quell'area di indagine utile alla stesura di un piano individualizzato.

IL PRIMO COLLOQUIO

Durante il primo colloquio abbiamo tentato di **esplicitare che si tratta di un progetto di ricerca**; l'apporto prezioso del beneficiario è proprio quello di rendere un servizio ad altre persone che possono trovarsi in una situazione di migrazione, e quindi di vulnerabilità, simile alla sua. Un punto che abbiamo chiarito durante il primo incontro è stato quello che **non avremmo trovato loro un lavoro**, bensì pensato con lui/lei un piano individualizzato e un eventuale invio ad enti del territorio per sviluppare le potenzialità e le possibilità della persona al fine poi di facilitare il suo ingresso nell'ambito del lavoro e della società italiana più in generale. Le risposte date, quindi, sono utili proprio per organizzare a livello europeo interventi adeguati per quanto riguarda l'accesso al lavoro e più in generale l'integrazione di persone migranti. **Se da un lato questo aspetto poteva valorizzare i beneficiari, attribuendo valore alle risposte che avrebbero fornito, dall'altro poteva rappresentare anche un punto di svantaggio.** Nello specifico, una donna, appartenente alle categorie vulnerabili, ha esplicitato di non voler partecipare al progetto proprio perché **non ne avrebbe ricavato un vantaggio immediato.** In seguito al rifiuto della signora, abbiamo effettuato un'altra selezione che ha determinato l'incontro con la signora A. con cui abbiamo portato a termine la sperimentazione.

Un altro punto che è stato necessario approfondire durante il primo incontro è stato quello di **presentare la funzione dei membri dell'equipe.** Nello specifico ci è sembrato che il ruolo dello psicologo fosse quello che suscitasse più timori: in alcune culture questa figura non esiste, oppure è associata a forme conclamate di patologie mentali. Abbiamo chiarito che tale figura fosse presente non per avere un occhio clinico sul singolo, per portare uno sguardo psicologico sul progetto in generale. La signora ucraina, infatti, ad un certo punto del percorso ha espresso timori in merito, che però sono stati velocemente fugati. Abbiamo anche esplicitato il fatto che avremmo chiesto **informazioni personali proprio per stilare un piano che fosse il più individualizzato possibile** e che avremmo mantenuto la **privacy** del soggetto.

CONFRONTO CON IL TOOLKIT: raccomandazioni presenti nel toolkit. Dopo il rifiuto di una signora alla partecipazione del progetto, abbiamo tentato di trovare modalità sempre più chiare di presentazione del progetto.

RACCOMANDAZIONI: esplicitare in maniera chiara obiettivi di ricerca, specificando che il fine non è quello di trovare un lavoro.

AREA ANAGRAFICA

La parte dell'anagrafica fa riferimento a tutti quei dati utili per **definire e inquadrare l'identità di una persona nel tempo e nello spazio**.

Abbiamo raccolto quindi i **dati** (nome, età, sesso, stato civile, figli, religione professata, lingue parlate). In seguito abbiamo indagato lo **stato di salute** del beneficiario per accertare particolari vulnerabilità. Nel questionario veniva chiesto inoltre se la persona fosse agganciata a qualche servizio sul territorio per indagare se fosse già attiva una **rete nel contesto**, con cui eventualmente dialogare o strutturare interventi.

CONFRONTO CON IL TOOLKIT: questa parte è presente nel toolkit. Abbiamo inserito rispetto alle sollecitazioni già esistenti, la domanda relativa al **significato del loro nome**, perché in alcune culture tradizionali questo è un dato importante che lega l'individuo alla famiglia e alla società e può essere portatore di significati importanti. Ad esempio la donna angolana ci ha riferito che il suo nome significa "nata con il cordone ombelicale attorno al corpo" e questa immagine la collega alla storia della nascita della propria nonna.

COSTRUZIONE DEL PIANO INDIVIDUALIZZATO: accertare eventuali vulnerabilità e prendere in considerazione rete nel contesto.

SITUAZIONE LEGALE

La compilazione di questa parte è complessa in quanto non si tratta solo di un'informazione burocratica, ma di dati portatori di **significati affettivi profondi**. È particolarmente importante secondo noi, ad esempio nel caso dei richiedenti asilo, indagare se hanno già effettuato la Commissione e l'esito. La questione dei documenti si presenta come dirimente rispetto a questioni legate **all'identità di una persona** (Chi sono io? Un rifugiato? Un possessore di permesso di lavoro?) e alla sua **relazione con il contesto di accoglienza** (La società mi accoglie o mi rifiuta?). Un altro tema riguarda la possibilità o meno di **poter investire** impegno, competenze e speranze rispetto ad un progetto di vita qui in Italia. Il non aver ancora ricevuto l'esito (2/3 dei nostri intervistati rientrano in questa casistica) può infatti condurre a stati di sospensione in cui l'investimento sul futuro appare bloccato e rimandato al momento dell'esito, con possibili conseguenze, ad esempio, per il raggiungimento di obiettivi a breve termine concordati nel piano individualizzato. A livello affettivo tale esito può rappresentare **un verdetto che sentenzia simbolicamente la vita - ovvero la possibilità di investire in un nuovo**



luogo - oppure la morte - dover ritornare nei luoghi poco sicuri o troppo poveri dai quali sono scappati; "Il pensiero che mi preoccupa di più è l'idea di dover tornare in Azerbaijan" riferisce il nostro ragazzo neomaggiorenne.

CONFRONTO CON IL TOOLKIT: area presente nel toolkit.

COSTRUZIONE DEL PIANO INDIVIDUALIZZATO: importante per la stesura piano individualizzato conoscere lo stato del permesso per orientare la persona e **comprendere le eventuali implicazioni psicologiche che possono evidenziarsi nel raggiungimento (o non raggiungimento) degli obiettivi concordati**.

RACCOMANDAZIONI: nella maglia di permessi di soggiorno non validi o scaduti **possono insinuarsi lavoro nero, sfruttamento e prostituzione**. La signora ucraina non ha attualmente permesso di soggiorno valido, con nel piano individualizzato l'abbiamo inserita in un percorso di job counseling per prevenire questo rischio.

LE ORIGINI

La tematica delle origini è **carica di aspetti emotivi**. Parlare del proprio luogo di origine, può evocare, infatti, vissuti dolorosi di perdita e nostalgia oppure di angoscia. La signora ucraina, ad esempio, sembrava infastidita nel momento in cui la invitavamo a parlare del suo paese; ha affermato di voler dimenticare i luoghi e le persone della sua cultura e di voler investire solo su aspetti del mondo italiano. Ci

siamo avvicinati a questi temi con estrema cautela. Abbiamo anche indagato se i beneficiari avessero vissuto **trasferimenti** prima del grande viaggio. L'aver affrontato trasferimenti può essere un indice di buona adattabilità, per il fatto che la persona si è già confrontata in passato con modelli culturali e contesti differenti dal proprio. Anche la conoscenza di differenti lingue e un elevato livello di studio rappresentano un indice prognostico positivo rispetto al futuro processo di integrazione (cfr. studi di R. Vitale, R. Tarranova Cecchini). I nostri beneficiari non hanno sperimentato trasferimenti prima del viaggio, ma hanno vissuto in Paesi diversi durante il viaggio migratorio, parlano diverse lingue e hanno un elevato livello di istruzione.

Abbiamo indagato infine **l'appartenenza alla propria famiglia di origine e la posizione all'interno della fratria** che in alcune culture è portatrice di significati profondi rispetto a dinamiche di responsabilità che possono avere implicazioni nelle scelte lavorative. Ad esclusione del neomaggiorenne che vive con la propria famiglia, nessuna delle due donne ha più contatti col proprio nucleo familiare. La donna ucraina ha riferito che sta cercando di prendere sempre più le distanze dalla sua famiglia, dal suo paese e anche dalla sua cultura.

CONFRONTO CON IL TOOLKIT: area presente nel toolkit. Abbiamo aggiunto la specifica sui trasferimenti prima del viaggio migratorio.

RACCOMANDAZIONI: trattandosi di un'area ad impatto emotivo, lasciare libera la narrazione e non forzare la persona alle risposte.

ACCOGLIENZA IN EUROPA/ITALIA

Tutti e tre sono attualmente ospitati **presso strutture di accoglienza** nella città di Milano, anche se la signora ucraina ha vissuto anche in autonomia. La signora angolana ha vissuto in Olanda e il ragazzo neomaggiorenne in Germania, quindi si sono confrontati con situazioni abitative e contesti di vita differenti. In questa sezione abbiamo poi indagato **quanto i beneficiari conoscessero il contesto italiano di accoglienza**. Per il migrante abbandonare il proprio contesto di vita, infatti, significa perdere anche quella cornice culturale che dava significato a tutti gli aspetti della vita quotidiana. L'individuo, nel nuovo mondo, quindi, non riesce a rintracciare più nell'immediato i vecchi punti di riferimento, non conosce le modalità per l'accesso neanche ai servizi di base, e questo crea una forte insicurezza e fragilizzazione della persona. Ad esempio la signora angolana, nonostante sia in Italia da parecchi anni, riferisce di conoscere "per nulla" le questioni relative ai permessi di soggiorno/asilo e il ragazzo neomaggiorenne afferma che fa fatica ad immaginarsi un possibile lavoro qui in Italia perché non conosce come funziona il mondo dell'accesso al lavoro.

CONFRONTO CON IL TOOLKIT: area di indagine presente.

COSTRUZIONE DEL PIANO INDIVIDUALIZZATO: è importante capire quanto il migrante conosce il contesto italiano (procedure per i documenti,

ricerca del lavoro, muoversi su territorio, servizi esistenti ecc.) per organizzare delle azioni che colmino questo scarto con l'obiettivo di **aiutare la persona a decodificare il nuovo mondo al fine di renderlo più chiaro e meno portatore di fantasie di persecuzione e paura**. Conoscere informazioni a livello più razionale è il primo passo per una successiva integrazione a livello più affettivo e interiorizzato.

VIAGGIO MIGRATORIO

Il momento più delicato dell'intervista ha riguardato sicuramente la parte di indagine relativa ai motivi che hanno spinto le persone ad allontanarsi dal proprio paese. Spesso il motivo della fuga corrisponde a eventi di natura traumatica e non è facile esprimere questioni così delicate **all'interno di una relazione né continuativa né di lunga data come quella creata** in occasione di questa sperimentazione. Comprendiamo però, come indicato dal toolkit, che sia tuttavia fondamentale indagare quest'area perché profondamente connessa al progetto di vita che una persona vuole creare nel nuovo paese. Ad esempio A. riferisce che il motivo per cui ha deciso di lasciare l'Ucraina era proprio quello di trovare un buon lavoro e condizioni di vita migliori. È comprensibile quindi come A. abbia avuto modo di immaginare una situazione lavorativa qui in Italia prima della partenza, di sviluppare aspettative e fantasie nella sua mente; trovare nell'attualità un buon lavoro è quindi strettamente connesso al progetto migratorio. C., invece, ha preferito non rispondere a queste domande, e noi abbiamo rispettato il suo desiderio per non andare a toccare corde troppo emotivamente cariche, oppure addirittura di natura traumatica. T. invece ha fatto riferimento all'attività politica del padre che li ha costretti a lasciare le proprie origini. Possiamo quindi affermare che questa è stata la parte più delicata e ostica dell'intervista in cui **abbiamo registrato più chiusure nelle risposte**.

CONFRONTO CON IL TOOLKIT: area presente.

COSTRUZIONE DEL PIANO INDIVIDUALIZZATO: importante indagare il progetto migratorio al fine di tessere fili (nella stesura del piano) tra motivazioni/aspettative del progetto migratorio e l'attuale costruzione di un piano di vita nel presente. **Se la migrazione rappresenta una rottura netta, noi dobbiamo costruire azioni che diano continuità alla storia della persona**.

RACCOMANDAZIONI: è molto importante **lasciare libera la narrazione** e rispettare i momenti di chiusura del beneficiario senza mai forzare le risposte. Importante cercare di intuire se ci sono **segnali di tratta** per le donne o segnali di **traumatizzazione** per eventi intercorsi durante il viaggio (come indicato dal toolkit) anche se non è facile data la tipologia di relazione instaurata col beneficiario. Inoltre è importante indagare l'esistenza di **eventuali debiti** (non solo inerenti a condizioni di tratta) perché questo ha conseguenze sui progetti lavorativi.



LA RETE SOCIALE

Abbiamo poi approfondito un tema fondamentale e profondamente connesso alla condizione migratoria: la rete sociale. **Con la migrazione si interrompono bruscamente i legami, l'appartenenza al gruppo**, si sperimenta un vissuto di profondo **sradicamento** rispetto alla propria comunità. In alcune culture è molto presente il senso della collettività, quindi tale perdita diviene ancora più grave. Tutti gli intervistati hanno sostenuto di non poter contare su nessuna rete di riferimento qui in Italia. Abbiamo approfondito sia la **relazione con i connazionali** sia con **gli italiani**.

DAL TOOLKIT: area presente. Abbiamo ampliato l'area di indagine per capire la relazione con i connazionali e italiani e la disponibilità alla costruzione di nuove relazioni.

COSTRUZIONE DEL PIANO INDIVIDUALE: importante rinforzare tale rete **agganciando la persona a strutture che facilitano la socializzazione** (siamo stati in difficoltà a trovare le reti per le restrizioni dettate dall'attuale pandemia).

RACCOMANDAZIONI: prestare attenzione alla mancanza di rete sociale. **L'isolamento della persona migrante è un fattore di rischio che può comportare vissuti depressivi oppure, al contrario, di tipo persecutorio.**

GENDER MAINSTREAMING

Per le donne abbiamo inserito la questione del gender mainstreaming. Siamo partiti dal loro terreno culturale chiedendo come è considerato il ruolo della donna nei loro paesi. La signora ucraina non riporta ruoli di sottomissione femminile nel paese di origine, mentre la signora angolana afferma che la donna ha ancora nella sua cultura un ruolo di emarginazione. Entrambe però affermano che sono a conoscenza di quale ruolo la donna abbia in Italia.

CONFRONTO CON IL TOOLKIT: area già presente

COSTRUZIONE PIANO INDIVIDUALIZZATO: in caso avessimo avvertito la presenza di questioni attuali rispetto a questo importante tema, avremmo svolto **colloquio di approfondimento con eventuale invio ai servizi competenti** (es. sportello contro la violenza di genere, sportelli legali ecc.).

MAPPATURA DELLE COMPETENZE

Abbiamo iniziato ad indagare l'area del lavoro con la compilazione del **libretto delle competenze** tramite il quale si ripercorrono tutte le esperienze lavorative e formative effettuate sia nel paese di origine sia in Italia.

Nella lista delle competenze abbiamo inserito, anche se non si tratta di una competenza, il **livello di istruzione** raggiunto. Un elevato livello di istruzione sembra essere correlato ad una maggiore possibilità di trovare lavori più qualificati. È importante anche valutare la possibilità di **validazione del titolo di studio** in Italia. I nostri tre beneficiari hanno tutti un livello di studio elevato; nel caso del ragazzo neomaggiorenne, che desidererebbe in futuro continuare gli studi, esiste un problema relativo alla validazione del titolo di studio già acquisito nel suo Paese perché in Azerbaijan il sistema scolastico è suddiviso in maniera differente rispetto all'Italia. Un'altra competenza importante da approfondire riguarda la **conoscenza delle lingue**. I nostri beneficiari hanno buone competenze in questo senso; tutti conoscono diverse lingue. Questo è un punto importante per una futura buona integrazione. Tutti gli intervistati, inoltre, posseggono un buon livello di conoscenza della lingua italiana. Solo il ragazzo, però, ha effettuato un corso; le due donne, invece, lo hanno appreso in maniera

informale. **La lingua è un importante mezzo di integrazione, ma veicola anche aspetti affettivi profondi: imparare la lingua del nuovo contesto significa anche accettare di avvicinarsi ad esso, in alcuni casi possono subentrare paure rispetto al tradire, invece, la propria origine e la propria cultura.**

CONFRONTO CON IL TOOLKIT: area di indagine presente

COSTRUZIONE DEL PIANO INDIVIDUALIZZATO: obiettivo prioritario è la conoscenza della lingua del contesto di accoglienza, comprendere quali fattori possono facilitare/ostacolare tale apprendimento.

INDAGINE LAVORI SVOLTI

Ci è sembrato utile approfondire alcuni aspetti rispetto ai lavori già svolti, sia nel Paese di origine che in Italia. Questa parte ha riguardato esclusivamente le due donne dato che il ragazzo non ha mai vissuto esperienze lavorative (per lui abbiamo organizzato un questionario sulla relazione con lo studio). Abbiamo quindi chiesto **quali fossero stati i lavori più soddisfacenti e quelli invece che sono stati più deludenti**. Nonostante sia in Italia da tanti anni, la signora angolana ha riportato il lavoro di cameriera ai piani in un albergo come unica esperienza lavorativa (interrotta a causa della pandemia); la signora ucraina invece ha riferito che il lavoro come commessa è quello che è "nel suo sangue" perché lo ha sempre svolto, anche nel suo paese, insieme alla propria madre. Ci siamo incentrati anche sulle modalità con cui hanno trovato lavoro. La signora ucraina ha sempre trovato lavoro tramite reti informali di connazionali e senza mai accedere a un colloquio di lavoro. Questo è un punto importante, **migranti tendono a una marginalizzazione anche nella ricerca del lavoro il cui reclutamento sembra avvenire tramite reti informali tra connazionali che non seguono i sistemi di reclutamento più istituzionalizzati esistenti sul territorio** italiano.

Tra i punti riferiti ai lavori già svolti in Italia, abbiamo chiesto ai beneficiari quali fossero secondo loro **i fattori che trovano facilitanti rispetto al trovare lavoro in Italia rispetto al loro paese**. La signora angolana ha sottolineato l'opportunità di poter usufruire di **corsi di formazione** professionalizzanti. Sono emersi poi due fattori caratteristici del contesto italiano considerati, al contrario, come potenziali ostacoli: **l'occuparsi dei figli e il fatto di non essere italiani. L'organizzazione familiare è molto importante soprattutto nei casi di donne sole con bambini**, come le nostre beneficiarie. Per questo motivo abbiamo ritenuto utile creare una parte apposita all'interno del questionario nella quale abbiamo indagato quest'area. Nessuno delle due donne intervistate ha figure di riferimento a cui affidare la cura dei figli. Questo dato è strettamente correlato al fatto che posseggono una scarsa rete sociale. I figli di entrambe, però, sono inseriti in contesti scolastici e hanno gestito in maniera positiva la



separazione dalla madre. In previsione di un futuro lavoro, le due donne immaginano di poter trovare una baby-sitter (se il lavoro lo permetterà) oppure di accettare il lavoro solo se si concilia con gli orari scolastici di figli.

Il secondo punto evidenziato dalle beneficiarie, invece, fa riferimento a fantasie che possono intercorrere rispetto **all'essere stranieri in Italia**. Questo aspetto emerge da entrambe le donne in due momenti diversi dell'indagine. A. afferma che essere stranieri può essere un punto di svantaggio per trovare lavoro in Italia; C. invece riferisce parlando della scuola di suo figlio: *"spero che le maestre lo trattino bene; magari possono trattarlo male o picchiarlo perché è di colore. Adesso però non succede e lui è contento."* A posteriori, dopo quanto emerso, avremmo trovato utile dedicare qualche domanda a questo aspetto. Crediamo sia importante indagare il fenomeno che fa riferimento a pensieri di **discriminazione**, che attingono a fantasie persecutorie date anche dal fatto di trovarsi in un paese e in una comunità sconosciuta e quindi di conseguenza potenzialmente minacciosa. È importante però comprendere quanto questo tema sia connesso a vissuti e/o a fatti reali. È possibile infatti che le donne siano realmente venute in contatto con episodi di razzismo e potrebbe essere utile analizzare sia l'episodio in sé ma anche gli eventuali fattori protettivi (qualcuno ti ha difeso? Pensi che tutti gli italiani avrebbero reagito in quel modo? A chi ti potresti rivolgere per chiedere aiuto? Ecc.). Questo tema è particolarmente importante in relazione al processo di integrazione.

CONFRONTO CON IL TOOLKIT: area presente. **Noi abbiamo aggiunto l'area riferita alle fantasie di discriminazione o eventi di razzismo vissuti.**

COSTRUZIONE DEL PIANO INDIVIDUALIZZATO: ampio spazio verrà dato alla possibilità che i beneficiari vengano inseriti presso **corsi di orientamento al lavoro** (ricerca del lavoro, il CV, il colloquio di lavoro, la candidatura ecc). Importante, nella stesura del piano, **agganciare le donne sole con figli a strutture per il tempo extra-scolastico.** Inoltre, per abbassare le eventuali fantasie persecutorie può essere utile **connetterli con strutture che favoriscono la socializzazione** e, in generale, la maggiore conoscenza della società.

RELAZIONE CON LO STUDIO

Per quanto riguarda il neomaggiorenne abbiamo invece indagato la sua relazione con lo studio, in alternativa all'indagine sui lavori svolti. Abbiamo domandato **quanto fosse importante lo studio per lui, per la famiglia e per il suo contesto culturale in generale.** La relazione con lo studio è importante da indagare proprio per comprendere se c'è una **un investimento in questa area e un'intenzione** rispetto al proseguire gli studi o meno. In T.

CONFRONTO CON IL TOOLKIT: area presente, noi abbiamo declinato le domande relative alla relazione della persona con l'apprendimento.

COSTRUZIONE DEL PIANO INDIVIDUALIZZATO: importante **indagare l'investimento sullo studio e i problemi pratici ad esso connesso.**

Il ragazzo per esempio vorrebbe continuare a studiare, ma vede il progetto poco realizzabile nell'immediato.

DESIDERI E VOLONTÀ SUL FUTURO IN GENERALE

Dopo aver indagato la situazione inerente al passato, abbiamo iniziato a porre domande più incentrate sul futuro e in prima battuta **non specifiche sulle questioni lavorative.** La prima domanda aperta che abbiamo posto è stata "qual è il tuo progetto di vita qui in Italia" e "quali i passi da compiere". **Tutte e tre le risposte dei beneficiari hanno nominato il lavoro come priorità (insieme ai documenti) e questo conferma quanto sia centrale l'aspetto lavorativo.** Hanno indicato come aspetto connesso al lavoro, i temi **dell'indipendenza e dell'autonomia,** e così abbiamo avuto una ulteriore conferma del valore del lavoro come leva emancipativa.

CONFRONTO CON IL TOOLKIT: area presente.

COSTRUZIONE DEL PIANO INDIVIDUALIZZATO: importante capire **se anche per loro il lavoro è una priorità e per quali motivazioni, per creare premessa condivisa.**

GESTIONE EMOTIVA DEI PENSIERI

In seguito ci è sembrato importante indagare **la gestione emotiva rispetto a tutti questi pensieri relativi al futuro.** Tali pensieri sono

molto presenti nella testa di tutti e tre i beneficiari anche se 2/3 hanno risposto che si sentono comunque sereni e fiduciosi; la signora ucraina sembra fare affidamento sulle sue forze, invece la signora angolana si affida maggiormente alla fede religiosa. Le due signore però non hanno nessuno con cui condividere tali pensieri e questo rimanda ancora una volta alla scarsa rete sociale. Il ragazzo invece trova conforto all'interno del proprio nucleo familiare. **Il pensiero più preoccupante di tutti e tre è quello riferito all'ottenimento dei documenti.**

CONFRONTO CON IL TOOLKIT: area di indagine non presente

COSTRUZIONE DEL PIANO INDIVIDUALIZZATO: Se la preoccupazione emotiva rispetto ai progetti futuri fosse stata eccessiva, dopo aver approfondito con un colloquio ad hoc, avremmo consigliato **l'invio presso un servizio di psicologia competente.**

FUTURO CON FOCUS SU LAVORO

In seguito abbiamo indagato la dimensione futura riferita invece nello specifico al lavoro. La signora ucraina che ha vissuto una migrazione più "ragionata", ha avuto modo di immaginare il lavoro che avrebbe potuto svolgere in Italia, pensando ad un lavoro importante, poi in realtà ha trovato in Italia un compagno e il suo progetto nell'immediato ha cambiato direzione, anche se si sente ora pronta a metterlo nuovamente in atto. Nel suo caso la scelta del lavoro è strettamente correlata al progetto migratorio. Questo invece non è successo per gli altri due beneficiari che sembrano essere migrati per motivi differenti da quello economico e quindi, prima della partenza, non hanno potuto mettere a fuoco alcuna fantasia riguardante il lavoro in Italia. Tutti e tre ritengono il lavoro fondamentale e portatore di istanze di autonomia *"senza il lavoro non si può fare nulla"* e il lavoro serve per *"per diventare indipendente"*. La signora ucraina ha poi affermato che il lavoro può dare soddisfazione e può far sentire bene le persone, al di là dell'aspetto economico, confermando quanto scritto sul toolkit, cioè che il lavoro accresce anche l'autostima e di conseguenza il benessere di un individuo.

Abbiamo poi chiesto **quale fosse il lavoro che desidererebbero svolgere se tutto fosse possibile.** Secondo noi è importantissimo, come anche indicato dal toolkit, indagare la parte relativa ai desideri. Molto spesso non viene preso in considerazione questo piano quando si tratta il tema dei migranti. Alcuni studiosi sostengono che le società accolgono i migranti sulla base di un patto implicito: i migranti sono disposti ad accettare lavori pesanti, penalizzanti socialmente e poco pagati in cambio di una accoglienza e di una **integrazione che però è subalterna** (Ambrosini, 2017). All'interno di questo patto si fa fatica a intravedere desideri, aspettative, speranze e tra le maglie di questa integrazione subalterna è facile che si insinuino lavoro nero

e sfruttamento di vario genere. **Dai nostri beneficiari, invece, sono emersi tre desideri:** "commessa", "lavorare in borsa, nel campo della finanza" e "maestra di asilo nido". Questi tre desideri, almeno 2 su 3, rimandano anche al proprio paese di origine. La signora ucraina ha lavorato per anni con la madre come commessa e il ragazzo neomaggiorenne studiava economia prima della partenza. **Quel filo di continuità rispetto alla propria narrazione individuale così bruscamente reciso con la migrazione, sembra improvvisamente riannodarsi quando le persone vengono connesse con la dimensione del desiderio.** Anche la signora ucraina che durante tutta l'intervista ha sostenuto di voler allontanarsi dalle sue origini, sembra mantenere una continuità col proprio paese tramite il sogno di fare la commessa qua in Italia.

È interessante notare che quando viene chiesto **che tipo di lavoro realisticamente pensano che potrebbero svolgere qui in Italia,** entrambe le signore rispondono "le pulizie". La signora angolana aggiunge "noi africani siamo abituati fin da piccoli a fare le pulizie". **È evidente lo scarto che esiste tra il piano dei desideri e quello della realtà.** "Penso che mi fermerei al primo lavoro che trovo" continua la signora angolana.

CONFRONTO CON IL TOOLKIT: area di indagine presente, noi l'abbiamo declinata tenendo conto del piano dei desideri e quello della realtà.

COSTRUZIONE DEL PIANO INDIVIDUALIZZATO: importante tenere presenti i due piani per arrivare ad una integrazione che contenga però l'elemento di desiderio del beneficiario.

RACCOMANDAZIONI: Tenere vivo il piano del desiderio. **Se i desideri non vengono ascoltati, che fine fanno?** Il rischio è che vadano a finire sui figli che divengono depositari di desideri e ingenti aspettative che appartengono ai genitori. In alternativa, le persone private della possibilità di desiderare, possono intercorrere in stati depressivi, dove le emozioni sono spente, o al contrario possono insorgere quadri dirompenti riferibili ad aggressività repressa o a fantasie persecutorie. Alla fine abbiamo disegnato insieme ai beneficiari **una linea sulla quale hanno segnato un punto, il loro obiettivo da raggiungere, e abbiamo chiesto loro di pensare quale strumento fosse necessario per raggiungere quel punto.** Gli obiettivi sono stati individuati come cercare lavoro o imparare la lingua italiana (per il neomaggiorenne). Tutti sono stati in grado di dire quali skill sviluppare per raggiungere l'obiettivo. Infine abbiamo chiesto quali caratteristiche del proprio carattere fosse facilitante per la ricerca del lavoro e quale meno.

LA RAPPRESENTAZIONE DEL PAESAGGIO

Alla fine del questionario abbiamo pensato di avviare un'altra sperimentazione, per **far emergere le rappresentazioni affettive dei beneficiari sul tema dell'integrazione utilizzando strumenti grafici/**

narrativi alternativi alla modalità più razionale di domanda/risposta presente nei questionari. L'obiettivo era quello di vedere se tramite questo strumento più proiettivo emergessero informazioni aggiuntive più inerenti agli affetti e ai vissuti. Prendendo ispirazione (solo ispirazione, non ne abbiamo fatto un utilizzo competente!) da un test utilizzato in psicologia, abbiamo posto le seguenti domande ai nostri beneficiari per indagare come si rappresentano il nuovo contesto di vita e come si posizionano loro all'interno di questo contesto. *"Dopo le risposte che hai dato ai questionari, proviamo ora a fare un gioco. Immagina di fare un sogno; nei sogni le situazioni, le cose si trasformano. Se dovessi sognare l'Italia trasformata in un paesaggio, come sarebbe? Che paesaggio sarebbe l'Italia? Puoi raccontarlo a voce o fare un disegno (non devi disegnare o raccontare l'Italia come è davvero - es. montagne pianure ecc- , ma devi immaginare un paesaggio che rappresenta per te l'Italia) (se la consegna risulta troppo difficile, possiamo fare esempi noi, rispetto ad altre situazioni, "ad esempio se dovessi rappresentarmi con un paesaggio l'attuale situazione di pandemia, descriverei un paesaggio chiuso tutto recintato con molti pericoli")*.

Da questa narrazione può emergere come loro si rappresentano l'Italia (Un posto rassicurante? Pieno di pericoli? Caldo? Accogliente? Ecc.).

Successivamente abbiamo chiesto: *"Tu all'interno di questo paesaggio dove ti collocheresti? Immagina di essere un animale dentro questo paesaggio, che animale saresti e dove ti collocheresti?"*

Nell'analisi è importante capire che tipo di animale scelgono per descriversi (Un animale piccolo o grande? Una preda o un predatore? Ecc.). Il tipo di animale selezionato può avere anche significanti culturali che è interessante indagare insieme al beneficiario. Inoltre è significativo capire dove il beneficiario si colloca all'interno della scena (Ai margini? Al centro? Ecc.).

Successivamente si prosegue con le indagini: *"Ci sono dei personaggi significativi che hai incontrato o che sono con te in Italia che vuoi inserire nel paesaggio sotto forma di animale?"*

Alla fine può essere interessante fare una comparazione con il proprio Paese di origine: *"Il tuo paese di origine, invece, che paesaggio sarebbe?"* e infine *"Come vorresti cambiasse il paesaggio italiano nel futuro, ad esempio fra 5 anni?"*.

Prima di sottoporre questo "gioco" ai nostri beneficiari eravamo consapevoli della complessità della richiesta, difficoltà confermata dal fatto che solo 1 beneficiario su 3 è riuscito a creare una narrazione seguendo questa linea di immaginazione. Le altre due persone sono rimaste invece bloccate e hanno affermato di non riuscire a immaginare l'Italia come un paesaggio. Forse sono intercorsi anche fattori culturali che avevamo sottovalutato. La signora ucraina invece è riuscita a descrivere un paesaggio significativo. Ha immaginato **l'Italia come un parco molto bello, profumato, "dove c'è tutto"**, con erba, fiori e montagne. Si è immaginata lei stessa sotto forma di

gatto. Ha invece rappresentato i suoi figli come scoiattoli che giocano nel parco. Nel parco vanno e vengono diversi animali, la maggior parte sono animali "belli", ma compiano anche dei serpenti. Nel parco ci sono anche degli sciami di zanzare che danno fastidio. La signora ha, invece, rappresentato **il suo paese di origine come uno scenario di guerra**, e lei si è inserita nella scena immaginandosi come una lepre o un coniglio, "un animale che corre veloce" che scappa. Fra 5 anni si immagina l'Italia come un parco ancora più bello e con meno zanzare.

Da questa costruzione emerge un dato già evidente dopo le interviste: **la signora sta probabilmente mettendo in atto meccanismi scissionali che vedono l'Italia come un posto idealizzato e molto bello** (anche se emergono le figure dei serpenti che rimandano all'esistenza di una sorta di minaccia insidiosa e nascosta) **e, al contrario, il suo Paese come un luogo di guerra**. Queste rappresentazioni opposte sono difficili da tenere insieme e questo può rappresentare un fattore di rischio per il processo di integrazione che dovrà compiere. **L'integrazione**, infatti, si basa **sul conservare aspetti della propria cultura di origine, integrandoli con aspetti del nuovo contesto. La signora invece sembra tendere verso uno stile assimilativo**, come se volesse allontanarsi dalla cultura di origine investendo solamente i nuovi codici culturali. *"È come avere un cellulare. O scegli di mettere la Sim italiana o quella ucraina. Non le puoi usare entrambe."* Con questa immagine così efficace, la signora ha spiegato come sta interpretando la sua relazione con la cultura italiana e quella di origine. Anche le "zanzare" possono rimandare a quest'area: le zanzare corrispondono ai "neri", come lei ci ha riferito, e danno fastidio perché sono stranieri che, al contrario di quello che sta cercando di fare lei, vogliono mantenere la propria cultura anche qui, nel nuovo contesto: *"si vestono con i loro abiti"; "vogliono far valere le loro leggi"; "non si adeguano all'Italia"*. Anche la scelta degli animali è densa di significati: lei si immagina come un gatto, animale che effettivamente sembra rimandare al suo desiderio di stare da sola e di non intessere relazioni con nessuno. Ai figli invece sembra fare l'augurio più bello: di diventare degli scoiattoli, gli animali che sono più caratteristici, più ambientati all'interno di un parco.

CONFRONTO CON IL TOOLKIT: area non presente

COSTRUZIONE DEL PIANO INDIVIDUALIZZATO: **importante conoscere la relazione affettiva del beneficiario con il nuovo contesto confrontandola anche con il Paese di origine**. Ad esempio, se non ci fosse stata pandemia, avremmo proposto la partecipazione alla signora a qualche associazione culturale che valorizza la differenza tra le diverse culture, al fine di avvicinarla, rispettando i suoi tempi, alla propria.

RACCOMANDAZIONI: **Intercettare fattori di rischio rispetto ai processi di acculturazione**. Il fatto, ad esempio, di investire sulla cultura

ospitante, allontanando le proprie origini, può rappresentare un rischio perché si può avvertire, alla lunga, la sensazione di non aver alcun ancoraggio identitario profondo. Forse la signora potrebbe riconnettersi al suo passato e alle sue origini tramite lo svolgimento della professione di commessa, attività che svolgeva con sua madre nel suo paese di origine.

PIANO INDIVIDUALIZZATO

Alla fine dell'indagine abbiamo stilato i piani personalizzati, con obiettivi specifici che possono aiutare i beneficiari a sviluppare miglioramenti in diverse aree. Le aree principali che abbiamo inserito nel piano individualizzato sono state: **PROMOZIONE DELLA SOCIALIZZAZIONE – GESTIONE DELLA VITA QUOTIDIANA-SUPPORTO ALLA GENITORIALITÀ-INSERIMENTO/REINSERIMENTO LAVORATIVO-GESTIONE ECONOMICA**.

CONFRONTO CON IL TOOLKIT: area presente

RACCOMANDAZIONI: far sentire la persona **pensata e ascoltata nelle sue esigenze, nei suoi desideri e nella sua unicità** e renderla soggetto attivo nella stesura del piano.

3.4. CONCLUSIONI

In conclusione, ci sembra di poter affermare che il toolkit rappresenti uno strumento esaustivo rispetto agli obiettivi preposti e che riesca a orientare gli operatori, che lavorano nel campo della migrazione, nello stilare piani individualizzati che possano sostenere i migranti nel difficile processo di inserimento lavorativo e di integrazione nella società.

L'impressione è che senza questi piani, queste guide, sia davvero complesso per un migrante comprendere il funzionamento della cultura e della società italiana e accedere a quello che è lo strumento che favorisce maggiormente l'integrazione e la realizzazione stessa dell'individuo: il lavoro.

Nella preparazione degli strumenti di indagine abbiamo seguito le indicazioni del toolkit declinando le varie aree in modo tenere in considerazione gli aspetti culturali, di storia personale e i fattori connessi alla teoria della migrazione.

Abbiamo sentito la necessità di provare a introdurre anche uno strumento più proiettivo, cioè che andasse a indagare un piano riferito agli affetti e alle rappresentazioni, per sondare la relazione del beneficiario con il nuovo contesto di vita.

Oltre alla condivisione del piano individualizzato, crediamo (e speriamo) che ogni beneficiario abbia ricevuto utilità a ripercorrere la propria storia mettendo a fuoco, con le domande proposte, le proprie competenze, progetti, risorse e speranze.

4. Gli strumenti

QUESTIONARIO SU STORIA PERSONALE

PRIMA DEI COLLOQUI – PER L'EQUIPE

- » Incontro metodologico-informativo con equipe per condivisione del lavoro
- » Raccogliere info sui Paesi di provenienza dei beneficiari
- » Raccogliere info che già abbiamo sui beneficiari

I COLLOQUI CON L'UTENTE

Prevedere più colloqui per la raccolta dei dati e della storia personale. Si tratta di narrazioni che possono comportare l'emergere di importanti aspetti emotivi/traumatici. È importante creare un clima accogliente e non giudicante, non forzare mai la narrazione, ma rispettare i momenti di apertura/chiusura della persona intervistata. Le domande e il loro ordine sono da seguire in maniera flessibile adattandole al flusso narrativo della persona. Si predilige la libera narrazione, per approfondire porre invece domande più dirette, sempre nel rispetto dei tempi e del clima emotivo del colloquio. L'obiettivo principale nei primi colloqui è quello di creare relazione e alleanza.

Prima della somministrazione del seguente questionario

- » Presentazioni e verifica della comprensione tra mediatore e utente
- » Spiegazione del progetto e degli obiettivi (specificare che non siamo qui per trovare un lavoro a lui/lei bensì per costruire una rete e stilare un piano personalizzato composto di obiettivi che possa sostenerlo/a nella ricerca di un lavoro e più in generale nel processo di integrazione nel territorio)
- » Presentazione dei membri dell'equipe e delle loro funzioni (Spesso i beneficiari non conoscono le specificità delle diverse figure – educatore, psicologo ecc. –)

- » Rassicurazione su aspetti di Privacy (le informazioni riferite rimangono "nella stanza" e non siamo le Forze dell'Ordine e non comunichiamo con Commissione ecc.).
- » Far comprendere al beneficiario che lui/lei è parte attiva nel percorso, è un lavoro che si fa insieme
- » Verranno chieste alla persona anche informazioni personali proprio per strutturare un intervento personalizzato, adatto a lui/lei piano di crescita personalizzato
- » Il piano di crescita individualizzato verrà verificato regolarmente da utente e equipe e potrà essere modificato in base alle differenti esigenze del beneficiario
- » Qualora l'utente non si sentisse di rispondere ad alcune domande può tranquillamente comunicarlo
- » Rassicurazione sul fatto che scriviamo appunti per ricordare le informazioni che riferiscono
- » Stimolare il beneficiario a fare domande sul progetto
- » Spiegare e illustrare calendarizzazione colloqui

ANAGRAFICA

Nome _____

Cognome _____

Età _____

Genere Maschio Femmina

Conosci il significato del tuo nome? _____

Stato Civile Coniugato Libero Separato altro

(se coniugato, con matrimonio tradizionale?) _____

Figli Sì No

Età Figli _____

Dove si trovano attualmente i figli in Italia nel Paese di origine altro

Religione _____

Lingue conosciute _____

lingua tradizionale veicolare altre lingue

Soffri di qualche problema di salute? Sì No

Se sì, specificare _____

Se sì, quando l'hai scoperto? _____

Sei seguito da qualche struttura in Italia per questa problematica? _____

La persona è agganciata a qualche servizio sul territorio? _____

SITUAZIONE LEGALE

Codice Fiscale _____

Permesso di soggiorno _____

Segnalazione di situazioni particolari _____

Iter documenti richiedente asilo tipologia documento.....
 in possesso di protezione.....

Se richiedente asilo Commissione non effettuata
 in attesa di risposta diniegato/ricorrente

ORIGINI

Pese di provenienza

Luogo di nascita

Ti sei trasferito in luoghi diversi dalla tua città prima del viaggio verso l'Europa?

Sì No

Se sì, dove e per quale motivo?

Se sì, con chi ti sei trasferito?

da solo con la tua famiglia altro

Appartenenza ad etnia/gruppo?

Come è composta la tua famiglia di origine?

Madre

Padre

Fratelli

(posizione all'interno della fratria)

Sei attualmente in contatto con loro?

Sì No

Hai frequentato la scuola nel tuo paese?

Sì No

Fino a che età?

Hai svolto dei lavori nel tuo paese?

Sì No

ACCOGLIENZA IN ITALIA

Quando sei arrivato in Italia?

In quali città hai vissuto in Italia?

Hai vissuto in altri paesi europei?

Sì No

Se sì, dove?

Presso quali tipologie di strutture hai vissuto in Italia/Europa?

in autonomia centro di accoglienza altro

Con chi vivi attualmente in Italia?

figlio/i coniuge compagno/a parenti

altro

Segui un corso di italiano?

Quanto conosci il contesto italiano?

Lingua

Molto Abbastanza Poco Per nulla

Legislazione su diritto di asilo

Molto Abbastanza Poco Per nulla

Procedure di ricerca lavoro, contratti ecc.

Molto Abbastanza Poco Per nulla

Territorio (sapersi muovere in autonomia)

Molto Abbastanza Poco Per nulla

Servizi esistenti sul territorio

Molto Abbastanza Poco Per nulla

Altro?

VIAGGIO MIGRATORIO

(attenzione ai segnali di tratta per le donne)

**Quando hai lasciato
il tuo Paese per intraprendere
il viaggio verso l'Europa?**

Quali motivazioni ti hanno spinto a lasciare il tuo paese?

*(cercare di indagare anche se è partito per
se stesso/per il futuro dei figli/per i genitori..)*

**Con chi hai preso la
decisione di partire?**

**Qualcuno ti ha
consigliato?**

Se sì, chi?

**Chi era a conoscenza
della tua partenza?**

Con chi sei partito?

**Quali sono state le tappe del viaggio?
Ti si fermato in qualche luogo?**

(Con quali mezzi di trasporto?)

Quanto è durato il viaggio?

Come hai pagato il viaggio?

**Cercare di indagare se attualmente
ha debiti in sospeso e se è in contatto
con eventuale debitore**

Per operatore: Ci sono segnali di tratta? (in caso fossero presenti, valutare invio a servizio competente) Sono presenti traumatizzazioni? È possibile che la persona sia stata vittima di violenze? Ha trascorso giorni nei campi libici?

Se la persona mostrasse segnali che possono far pensare a PTSD (disturbo post traumatico da stress), approfondire con colloquio ad hoc e valutare invio a servizi competenti (es. Etnopsichiatria Niguarda).

Diversi indicatori possono far emergere un caso di tratta nelle sue differenti fasi, in particolare si presti particolare attenzione a:

- » la fase del reclutamento e dei mezzi di coercizione che possono essere impiegati, quali le false promesse, l'approfittarsi di una situazione di particolare vulnerabilità della vittima etc.
- » la fase del viaggio della vittima, ovvero il percorso seguito dal momento in cui quest'ultima ha lasciato il suo Paese di origine per arrivare in Europa, il finanziamento del progetto migratorio, i documenti utilizzati etc.
- » la fase dello sfruttamento, quindi la libertà di movimento della vittima, la sua sistemazione abitativa, la violenza psicologica a fisica che subisce, la condizione di subalternità dovuta al dover ripagare il debito etc.

RETE SOCIALE

Qui in Italia senti di poter contare su una rete sociale o su qualche persona in particolare? Sì No

Hai contatti/relazioni con persone italiane qui? Sì No

Hai contatti con connazionali? Sì No

I connazionali che conosci lavorano? Sì No

Se sì, dove e come hanno trovato lavoro?

Se non hai nessun contatto, ti piacerebbe allargare la tua rete sociale? Sì No

Perché sì? /Perché no?

Hai contatti (telefonici o on line ecc.) con persone della tua famiglia nel tuo paese? Sì No

Con chi?

Con amici nel tuo paese? Sì No

(Loro ti sono di aiuto/ conforto?)

Devi mandare dei soldi al tuo paese? Sì No

Per operatore: valutare aggancio a servizi sul territorio che amplino e sostengano la socializzazione

GENDER MAINSTREAMING

(da somministrare solo alle donne)

Nel tuo paese esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro, di istruzione, le norme sociali, la partecipazione politica? Sì No

Nella tua cultura com'è considerata la posizione/ruolo della donna all'interno della famiglia?

Al di fuori della famiglia la donna ha un ruolo? Sì No
Quale?

Esistono tutele/è possibile fare denuncia se la donna subisce violenze/maltrattamenti? Esistono sanzioni per chi mette in atto questi atti? Sì No

Le donne godono di diritto di istruzione? Sì No

Il vestiario femminile è soggetto a norme? Sì No

Conosci la situazione in Italia rispetto a questi temi? Sì No

Come ti immagini venga considerato in Italia l'essere donna in famiglia, nella società e nella politica?

Per operatore: in caso fosse tema utile per la donna (es. donna separata) o se ci fosse il sospetto che possa essere stata vittima di violenza di genere, organizzare incontro ad hoc con esperti del settore e valutare invio a servizio competente

LIBRETTO DELLE COMPETENZE

(non compilarlo nel dettaglio!)

NEL PAESE DI ORIGINE

Attività svolte

Dal _____ al _____

Mansioni _____

Tipologia di contratto _____

Attività svolte

Dal _____ al _____

Mansioni _____

Tipologia di contratto _____

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Titolo di studio

Anno di conseguimento: _____

Principali mansioni studiate: _____

Possesso del documento del titolo di studio: Sì No

Se sì, specificare se riconosciuto in Italia _____

Titolo di studio

Anno di conseguimento: _____

Principali mansioni studiate: _____

Possesso del documento del titolo di studio Sì No

Se sì, specificare se riconosciuto in Italia _____

ATTIVITÀ FORMATIVE

Tirocinio o stage

Ente o Azienda ospitante _____

Indicare se ottenuto contratto di lavoro _____

ESPERIENZE INFORMALI

Tipologia di attività svolte

Dal _____ al _____

Note _____

Tipologia di attività svolte

Dal _____ al _____

Note _____

IN ITALIA

Attività svolte

Dal _____ al _____

Mansioni _____

Tipologia di contratto _____

Attività svolte

Dal _____ al _____

Mansioni _____

Tipologia di contratto _____

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Titolo di studio

Anno di conseguimento: _____

Principali mansioni studiate: _____

Possesso del documento del titolo di studio: Sì No

Se sì, specificare se riconosciuto in Italia _____

Titolo di studio

Anno di conseguimento: _____

Principali mansioni studiate: _____

Possesso del documento del titolo di studio: Sì No

Se sì, specificare se riconosciuto in Italia _____

ATTIVITÀ FORMATIVE

Tirocinio o stage

Ente o Azienda ospitante _____

Indicare se ottenuto contratto di lavoro _____

ESPERIENZE INFORMALI

Tipologia di attività svolte

Dal _____ al _____

Note _____

Tipologia di attività svolte

Dal _____ al _____

Note _____

QUESTIONARIO SUL LAVORO

MAPPATURA DELLE COMPETENZE

Prima di procedere con i punti seguenti, compilare libretto delle competenze (allegato) dove si ripercorrono tutte le esperienze lavorative e formative effettuate sia nel Paese di origine sia in Italia. Per il neomaggiorenne, l'attenzione sarà maggiormente incentrata sulle esperienze di studio e sulle competenze acquisite in famiglia e a scuola.

In base a tutte le mie esperienze/formazioni sento di aver acquisito le seguenti competenze (narrazione libera, poi dettagliamo la risposta):

**Dopo la libera espressione aiutarlo con item:
Livello di istruzione raggiunto/titolo studio**

COMPETENZE LINGUISTICHE

- » madrelingua _____
- » lingue parlate _____
- » livello lingua italiana: _____
- » corsi di formazioni effettuati _____

COMPETENZE MANUALI

- » acquisite con esperienza/lavoro _____
- » corsi di formazione effettuati _____

COMPETENZE DIGITALI

- » acquisite con esperienza _____
- » corsi di formazione _____

COMPETENZE SOCIALI

- » relazione con equipe di lavoro _____
- » relazione con il pubblico _____
- » relazione con il datore di lavoro _____

SPIRITO IMPRENDITORIALE/DI INIZIATIVA

Competenze informali apprese a casa e in diversi contesti _____

Altro _____

INDAGINE SU ANDAMENTO LAVORI SVOLTI

(per chi ha già lavorato)

Qual è stata l'esperienza lavorativa (sia in Italia che nel tuo Paese) che ti ha maggiormente soddisfatto? _____

Perché? _____

Quella, invece, che non è andata bene? _____

Perché? _____

Come è avvenuto il reclutamento per il lavoro (sia in Italia che altrove)? _____

Hai svolto colloqui di lavoro? _____

Hai svolto colloqui di lavoro che ti hanno condotto all'assunzione? _____

Quali caratteristiche secondo te hanno comportato l'assunzione? _____

Hai svolto, invece, colloqui che non sono andati bene? _____

Perché, secondo te? _____

Che tipo di relazione hai generalmente instaurato con il datore di lavoro? _____

Hai svolto lavori in Italia? _____

Come sono andati? _____

Come ti sei trovato a livello linguistico (comprensione e parlato)? _____

Quali aspetti del contesto italiano pensi ti possano ostacolare? _____

E quali, invece, facilitare? _____

RELAZIONE CON LO STUDIO

(per il neo maggiorenne o per chi vuole acquisire attestato di terza media)

Eri bravo a scuola? _____

In quali materie/aspetti eri più bravo? In quali meno? _____

Perché? _____

Ti piace studiare? _____

Credi sia importante studiare? _____

Perché sì /perché no? _____

Nella tua cultura è importante studiare? _____

Perché? _____

Per la tua famiglia è importante? _____

Hai completato gli studi o sono stati interrotti? _____

Perché? _____

Sei diventato maggiorenne in Italia? _____

È cambiato qualcosa con il passaggio alla maggiore età? _____

Hai dei pensieri/preoccupazioni date dall'essere passato a maggiore età? _____

Intravedi invece dei vantaggi? _____

DESIDERI E VOLONTÀ SUL FUTURO IN GENERALE

Qual è il tuo progetto di vita qui in Italia? (lasciare libera la narrazione)

Quali sono i passi che vorresti compiere?

Ci sono delle persone da cui ti senti sostenuto in questo percorso?

Delle persone da cui, invece, ti senti ostacolato?

Quanto sono importanti secondo te questi aspetti da sviluppare qui in Italia?

Avere casa in autonomia

- Molto importante Importante
 Poco importante Per nulla importante

Trovare un lavoro

- Molto importante Importante
 Poco importante Per nulla importante

Seguire corsi di formazione

- Molto importante Importante
 Poco importante Per nulla importante

Continuare gli studi	<input type="checkbox"/> Molto importante	<input type="checkbox"/> Importante
	<input type="checkbox"/> Poco importante	<input type="checkbox"/> Per nulla importante
Imparare la lingua italiana	<input type="checkbox"/> Molto importante	<input type="checkbox"/> Importante
	<input type="checkbox"/> Poco importante	<input type="checkbox"/> Per nulla importante
Inserimento scolastico per eventuali figli	<input type="checkbox"/> Molto importante	<input type="checkbox"/> Importante
	<input type="checkbox"/> Poco importante	<input type="checkbox"/> Per nulla importante
Ricevere assistenza medica adeguata	<input type="checkbox"/> Molto importante	<input type="checkbox"/> Importante
	<input type="checkbox"/> Poco importante	<input type="checkbox"/> Per nulla importante
Costruire una rete sociale-amicale con persone italiane	<input type="checkbox"/> Molto importante	<input type="checkbox"/> Importante
	<input type="checkbox"/> Poco importante	<input type="checkbox"/> Per nulla importante
Costruire una rete sociale-amicale con connazionali	<input type="checkbox"/> Molto importante	<input type="checkbox"/> Importante
	<input type="checkbox"/> Poco importante	<input type="checkbox"/> Per nulla importante
Trovare una comunità religiosa qui in Italia	<input type="checkbox"/> Molto importante	<input type="checkbox"/> Importante
	<input type="checkbox"/> Poco importante	<input type="checkbox"/> Per nulla importante
Conoscere il territorio e sapersi orientare	<input type="checkbox"/> Molto importante	<input type="checkbox"/> Importante
	<input type="checkbox"/> Poco importante	<input type="checkbox"/> Per nulla importante
Avere documenti in regola/risposta da Commissione	<input type="checkbox"/> Molto importante	<input type="checkbox"/> Importante
	<input type="checkbox"/> Poco importante	<input type="checkbox"/> Per nulla importante
Essere agganciato a qualche servizio sul territorio	<input type="checkbox"/> Molto importante	<input type="checkbox"/> Importante
	<input type="checkbox"/> Poco importante	<input type="checkbox"/> Per nulla importante
Altri aspetti che ti vengono in mente?	_____	

GESTIONE EMOTIVA RISPETTO AL FUTURO

Quanto sono presenti nella tua mente i discorsi sui tuoi progetti futuri?

- Mai, non penso quasi mai al futuro
 Spesso penso ai miei progetti futuri
 A volte penso ai miei progetti futuri
 Sempre, sono pensieri che mi affollano continuamente la mente

Quando penso al futuro e ai progetti:

- Mi sento sereno e fiducioso
 Mi sento a volte fiducioso e a volte preoccupato
 Mi sento molto preoccupato
 Mi creano forte stress e angoscia

Qual è il pensiero relativo al futuro che ti crea maggiore stress?

Cioè qual è la tua maggior preoccupazione/paura riferita al futuro? _____

Se questi pensieri ti creano preoccupazione o forte stress, come li affronti? Cosa fai?

Ne parli con qualcuno? Sì No

Se sì, con chi? _____

Ti aiuta condividere con qualcuno le tue preoccupazioni? Sì No

IL FUTURO CON FOCUS SPECIFICO SU PROGETTO DI LAVORO

Prima di partire hai avuto occasione di pensare
a quale lavoro avresti svolto qui in Italia? Sì No
Se sì, quale? _____

Adesso pensi la stessa cosa o no? _____

Se no, perché? _____

Quanto è importante per te trovare lavoro? _____

Quali sono le motivazioni che ti spingono a cercare lavoro? _____

Ci sono delle persone che sarebbero contente o che beneficerebbero in qualche
modo se tu trovassi lavoro? _____

Qual è il lavoro che ti piacerebbe fare, se tutto fosse possibile? _____

Perché? _____

Qual è il lavoro che ti sembra realistico svolgere in base alle tue competenze
e alla tua condizione? (far motivare la risposta) _____

Qual è il lavoro che immagini che potresti fare a breve termine? _____

Hai un progetto lavorativo diverso a lungo termine? _____

Pensi che ce la farai a svolgere il lavoro che immagini?

Sì No Forse

DISEGNARE INSIEME UNA LINEA SEGNANDO DIVERSI PUNTI (PUNTO A-LAVORO A BREVE TERMINE;
PUNTO B LUNGO TERMINE SE DIFFERENTE DAL PRIMO)

PER IL NEOMAGGIORENNE (SE ESPRIMESSE DESIDERIO DI CONTINUARE GLI STUDI)
COSTRUIRE COLLOQUIO AD HOC PER ORIENTAMENTO O INVIO A SERVIZIO DI ORIENTAMENTO

PUNTI DI FORZA E DEBOLEZZA PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO

Per arrivare qui (PUNTO A) cosa ci serve? (narrazione libera, poi dettagliamo la
risposta)

Per capire quali aspetti ampliare o meno basarsi sulle risposte date in precedenza

Quali skills sviluppare?

- lingua italiana
- Capacità di orientarsi sul territorio
- Livello di autonomia
- Altro _____

Quali caratteristiche del tuo carattere/del tuo modo di essere possono sostenerti
in questo percorso? _____

Quali invece possono ostacolarlo?

Quindi, quali caratteristiche del tuo carattere possono essere da sviluppare?

- capacità di prendere decisioni opportune al momento giusto
- individuazione e risoluzione dei problemi
- pensiero creativo
- capacità comunicative
- abilità nelle relazioni interpersonali
- gestione dello stress
- gestione delle emozioni
- resilienza
- Altro _____

Quali ostacoli dati dalla tua situazione possono intercorrere?

- Organizzazione familiare
- Problematiche psicologiche
- Barriere culturali
- Problemi burocratici/legali
- Validazione titoli di studio
- Altro _____

Per operatore (dal Toolkit): esempi di ostacoli

- » La necessità di denaro legata all'obbligo di ripagare il viaggio con cui il migrante è arrivato in Italia, che comporta il fortissimo pericolo di restare intrappolati nelle maglie del lavoro nero o della prostituzione.
- » La necessità di denaro che comporta per il migrante l'esigenza di trovare nel brevissimo termine occupazione in lavori spesso precari e sottopagati (è l'esempio dei riders), con il forte rischio di preclusione all'accesso ad una migliore posizione lavorativa nel medio/ lungo periodo.
- » I legami forti del migrante con la propria comunità che spesso veicola informazioni errate. Difficoltà nell'attutire il peso che i rumors hanno nelle scelte di vita del migrante.
- » Le difficoltà oggettive ad accedere alle informazioni (es. normativa complessa, siti internet che veicolano informazioni contraddittorie, etc.).
- » Usi e costumi del migrante che impediscono una sua corretta integrazione nel tessuto sociale o che possono comportare difficoltà sul luogo di lavoro (es. ritardi sul lavoro).

I progetti migratori conflittuali tra il beneficiario e la sua famiglia, o tra il beneficiario e la sua comunità di origine.

ORGANIZZAZIONE FAMILIARE E RELAZIONE MAMMA BAMBINO

(per mamma sola con b.)

Età del /dei bambino/i? _____

È nato/sono nati qui in Italia? (Provare a indagare con delicatezza chi è il padre e se vede il bambino e con quale regolarità) _____

Come sta il tuo bambino? (cercare di indagare se emerge qualche problematica relativa a sonno, alimentazione ecc) _____

Hai qualcuno che ti aiuta con la gestione del bambino/a? _____

Il tuo bambino ha vissuto esperienze di inserimento scolastico? _____

Come sono andate? _____

Se bene, perché? _____

Se male, perché? _____

Come reagisce il tuo bambino alle separazioni da te (sia per scuola che altro)? _____

Come pensi di organizzare la tua vita familiare nel momento in cui troverai lavoro?

A chi pensi di affidare il bambino? Nel tuo paese si possono portare i bambini al lavoro? _____

L'idea di lasciarlo presso qualche struttura (nido, materna ecc.) come ti fa sentire?

Quali sono i vantaggi? _____

Quali, invece, gli aspetti che ti possono preoccupare? _____

Conosci altre mamme con bambini? Organizzate qualcosa insieme? _____

Per operatore: valutare se inserire il beneficiario in qualche progetto sul territorio per aiutare socializzazione o la relazione mamma bambino o i processi di separazione in vista di un futuro lavoro ecc



ALLEGATO 1

IMMIGRAZIONE E LAVORO IN ITALIA

SEZIONE I. Fenomenologia del flusso migratorio italiano

SEZIONE II. Il quadro legislativo per l'accesso al lavoro

SEZIONE III. L'inserimento lavorativo in Italia

SEZIONE IV. Il lavoro irregolare

SEZIONE I

Fenomenologia del flusso migratorio italiano

1. Gli stranieri in Italia. Quanti sono e da dove arrivano?

IL NUMERO DEGLI STRANIERI IN ITALIA Secondo i dati aggiornati a gennaio 2019³¹, gli stranieri in Italia sono, a fronte di una popolazione di 60 milioni e 360mila residenti, circa 6 milioni e 222 mila.

Dei presenti l'84% è regolarmente iscritto in anagrafe (circa 5 milioni e 256mila persone, pari all'8,7% del totale dei residenti in Italia, un trend in aumento di 111mila unità rispetto all'anno precedente), mentre il 6,5% di loro pur essendo regolarmente presente sul territorio non è iscritto all'anagrafe. Il 9% vive in Italia in posizione irregolare.

I PAESI DI PROVENIENZA Dei **6 milioni e 222 mila** presenti in Italia al 1° gennaio del 2019, 1 milione e 583mila sono cittadini dell'Unione europea (di cui 1,2 milioni provenienti dalla **Romania**).

I cittadini provenienti invece da Paesi Terzi sono 3 milioni e 673mila (4 milioni e 443mila persone se si considerano i non iscritti all'anagrafe e gli irregolari). Di quest'ultimi oltre un milione sono cittadini di paesi europei extra UE (soprattutto provenienti da **Albania e Ucraina**), un milione e 140mila provengono dal continente africano (soprattutto da **Marocco, Egitto, Nigeria, Senegal e Tunisia con un forte incremento**), 1,1 milione provengono dall'Asia (soprattutto **Cina, Filippine, India, Bangladesh, Pakistan e Sri Lanka**) e 380.000 dalle Americhe (quasi tutti dall'**America del Sud**).

I PERMESSI DI SOGGIORNO RILASCIATI DURANTE IL 2018 Durante il 2018 sono stati rilasciati **242 mila nuovi permessi di soggiorno** (- 8% rispetto al 2017).

Tale riduzione è in parte dovuta al drastico calo della concessione di permessi per protezione internazionale o per motivi umanitari (scesi del -36%, da oltre 100mila a meno di 65mila) che ha comportato l'uscita dalle prime dieci nazionalità per nuovi ingressi di paesi come Gambia e Senegal, una forte diminuzione dei cittadini nigeriani e un rientro tra le prime posizioni di Albania e Marocco. A fronte di tale riduzione, si è registrato invece un aumento dei permessi rilasciati per lavoro, studio, e famiglia. A crescere è anche la componente femminile che passa dal 39% del 2017 all'oltre 45% di nuovi ingressi del 2018.

Proprio a causa dell'eterogeneità di tali flussi migratori è di fondamentale importanza che l'operatore si tenga costantemente aggiornato sulle peculiarità delle comunità da cui provengono i suoi beneficiari. Saper leggere i flussi vuol dire essere preparati sul profilo degli operatori che dovranno essere coinvolti in funzione del profilo del migrante che si è chiamati ad affiancare (si pensi al mediatore culturale che, anche se arabofono, avrà un impatto profondamente differente su un beneficiario siriano qualora egli provenga dalla Giordania piuttosto che dalla Libia).

2. L'occupazione straniera in Italia. I lavori maggiormente svolti dagli stranieri in Italia

Secondo gli ultimi dati disponibili³² nel 2018, la popolazione straniera (UE ed extra UE) in età da lavoro (compresa tra i 15 e i 64 anni) superava le 3 milioni e 950 mila persone. I dati mostrano che 2.455.000 erano persone occupate, 399.746 erano persone in cerca di lavoro e 1.137.742 le inattive.

In termini percentuali gli stranieri occupati (UE ed extra UE) rappresentano in totale il 10,6% del totale degli occupati nel nostro paese. La loro distribuzione nel mercato del lavoro non è tuttavia

omogenea, ma emergono grandi differenze tra i differenti comparti produttivi. Nel settore dell'assistenza alla persona arrivano infatti al 36,6% (25,3% del totale sono extra UE), al 17,9% in quello della ristorazione (13,5% del totale sono extra UE), ad un ulteriore 17,9% nell'agricoltura, caccia e pesca (11,4% del totale sono extra UE), al 17,2% nell'edilizia (di cui 9,5% del totale sono extra UE). Seguono il trasporto e il magazzinaggio con l'11,1% (6,8% del totale sono extra UE), il settore industriale con l'9,4% (6,5% del totale sono extra UE), il commercio con il 7,6% (5,9% del totale sono extra UE) e le attività immobiliari e i servizi alle imprese con il 6,8% (4,5% del totale sono extra UE).

Alcuni settori per i quali esistono dei vincoli di accesso (vedi Modulo I § I.), come l'impiego nell'attività pubblica (0,1%, 0,1% del totale sono extra UE), o per i quali è richiesta una maggiore specializzazione, come nel campo finanziario e assicurativo (0,9% in totale, 0,5% extra UE), o ancora nell'istruzione/ sanità e altri servizi sociali (3,5% in totale, 1,8% sono extra UE) o nei servizi di informazione e comunicazione (2,1% in totale, 0,9% sono extra UE), rappresentano una percentuale residuale.

Questi dati rispecchiano fedelmente le mansioni spesso più richieste attualmente dal mercato (legale e sommerso) – soprattutto purtroppo per i lavoratori extra comunitari - ovvero badanti, camerieri e cuochi, impiegati saltuari nel volantinaggio o nel facchinaggio, muratori, braccianti.

Ciò avviene sia perché una parte del flusso migratorio che interessa l'Italia proviene da paesi con bassi livelli di scolarizzazione, sia a causa della fortissima difficoltà che i migranti hanno di farsi riconoscere eventuali titoli di studio precedentemente conseguiti oppure le competenze acquisite in ambiti spesso informali o non formali. Ciò costringe molti migranti a dover rinunciare (almeno nel breve periodo) alla ricerca di un impiego attinente alla loro formazione accettando quindi lavori sotto mansionati e *low skilled*. In tal senso, è emblematico il dato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali secondo il quale nel 2017³³ oltre il 70% degli stranieri che lavorano in Italia sono impiegati come operai. In particolare, relativamente agli extra comunitari, di tutti i laureati in una delle discipline STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e matematica), il 47,5% è assunto con mansioni *low skilled* (una percentuale estremamente alta se comparata al 1,8% degli italiani e al 21,9% degli stranieri comunitari).

Ancora, lo stesso Ministero³⁴ evidenzia che tale concentrazione degli stranieri nei settori meno qualificati ha comportato nel 2018 una retribuzione media annua inferiore del 35% rispetto a quella del totale dei lavoratori (13.992 euro annui mediamente percepiti dagli stranieri e 21.693 euro dal complesso dei lavoratori).

SEZIONE II

Legal Framework. La legislazione italiana che disciplina l'accesso al lavoro

1. Il sistema delle quote di ingresso

Il decreto flussi. L'immigrazione in Italia a fini lavorativi è regolata dal c.d. "Decreto Flussi"³⁵. In questo senso, gli stranieri che desiderano lavorare in Italia devono rientrare nelle quote stabilite annualmente dal decreto emanato dal Presidente del Consiglio dei Ministri (sentiti il Comitato di cui all'articolo 2-bis, comma 2, la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e le competenti Commissioni parlamentari).

Egli emana "entro il termine del 30 novembre dell'anno precedente a quello di riferimento del decreto"³⁶, sulla base dei criteri generali individuati nel documento programmatico, le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato per lavoro subordinato, anche per esigenze di carattere stagionale, e per lavoro autonomo, tenuto conto dei ricongiungimenti familiari e delle misure di protezione temporanea eventualmente disposte [...]"³⁷. Il numero viene calcolato sulla base "delle indicazioni fornite, in modo articolato per qualifiche o mansioni, dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale sull'andamento dell'occupazione e dei tassi di disoccupazione a livello nazionale e regionale, nonché sul numero dei cittadini stranieri non appartenenti all'Unione europea iscritti nelle liste di collocamento"³⁸.

Nel computo delle quote la decisione del Consiglio dei Ministri può prevedere delle "restrizioni numeriche all'ingresso di lavoratori di Stati che non collaborano adeguatamente nel contrasto all'immigrazione clandestina o nella riammissione di propri cittadini destinatari di provvedimenti di rimpatrio"³⁹.



Di norma il Decreto Flussi contiene il numero di lavoratori ammessi:

- » per lavoro autonomo
- » per lavoro subordinato
- » per lavoro stagionale
- » con quota riservata a cittadini di determinati "Stati non appartenenti all'Unione europea, con i quali il Ministro degli affari esteri, di concerto con il Ministro dell'interno e con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, abbia concluso accordi finalizzati alla regolamentazione dei flussi d'ingresso e delle procedure di riammissione"⁴⁰.
- » con quota riservata ai "lavoratori di origine italiana per parte di almeno uno dei genitori fino al terzo grado in linea retta di ascendenza, residenti in Paesi non comunitari, che chiedano di essere inseriti in un apposito elenco, costituito presso le rappresentanze diplomatiche o consolari, contenente le qualifiche professionali dei lavoratori stessi"⁴¹.
- » con quota riservata per lavoro subordinato non stagionale, ai lavoratori inseriti in un elenco che abbiano partecipato ad attività formative nei loro Paesi di origine, anche sulla base delle indicazioni fornite dalle regioni⁴².

"I visti di ingresso ed i permessi di soggiorno per lavoro subordinato, anche per esigenze di carattere stagionale, e per lavoro autonomo, sono rilasciati entro il limite delle quote predette"⁴³. Qualora il Decreto Flussi non venga emanato (il Governo non è obbligato per legge ad emanarlo; vedi nota [...]) o se i posti a disposizione per l'annualità in corso sono esauriti, lo straniero non ha possibilità di entrare in Italia e ottenere un permesso di lavoro. L'ultimo Decreto Flussi emanato è stato a ottobre 2020⁴⁴.

La ripartizione delle quote avviene su base regionale e provinciale.

LA PROCEDURA PER L'ASSUNZIONE DEL LAVORATORE Volendo semplificare⁴⁵, il sistema del Decreto Flussi prevede, una volta che il datore di lavoro abbia presentato la domanda di **nulla osta per l'assunzione** del lavoratore extracomunitario - munendosi di tutti i documenti e i dati relativi al lavoratore che intende assumere quali passaporto, dati anagrafici etc. - e abbia ottenuto l'autorizzazione dallo Sportello Unico dell'Immigrazione (**FASE 1**), **la chiamata del lavoratore dall'estero** e la sua entrata in Italia con un apposito visto di ingresso rilasciato dall'ambasciata o del Consolato del paese del lavoro straniero che si intende assumere (**FASE 2**), **l'ingresso dello straniero in Italia (FASE 3)**, **l'obbligo di comparire entro 8 giorni dall'ingresso in Italia presso la Questura (Sportello Unico per il Lavoro) per la stipula del contratto di lavoro e la richiesta del relativo permesso di soggiorno (FASE 4)**, **il rilascio del permesso di soggiorno (FASE 5)**.

GLI INGRESSI FUORI QUOTA Alcune categorie di lavoratori e professionisti hanno la possibilità, per legge, di entrare in Italia con visto rilasciato al di fuori delle quote stabilite dal Decreto Flussi. Si tratta di lavoratori altamente specializzati o che esercitano mansioni particolari.

IN PARTICOLARE⁴⁶:

- » dirigenti o personale altamente specializzato di società con sede o filiali in Italia o di uffici di rappresentanza di società estere con sede principale di attività nel territorio di uno Stato membro dell'Organizzazione mondiale del commercio, oppure dirigenti di sedi principali in Italia di società italiane o di società di altro Stato membro dell'Unione Europea;
- » lettori universitari di scambio o di madre lingua;
- » professori universitari destinati a svolgere in Italia un incarico accademico;
- » traduttori e interpreti;
- » collaboratori familiari aventi regolarmente in corso all'estero, da almeno un anno, rapporti di lavoro domestico a tempo pieno con cittadini italiani o di uno degli Stati membri dell'Unione europea residenti all'estero, che si trasferiscono in Italia, per la prosecuzione del rapporto di lavoro domestico;
- » persone che, autorizzate a soggiornare per motivi di formazione professionale, svolgono periodi temporanei di addestramento presso datori di lavoro italiani;
- » lavoratori marittimi occupati nella misura e con le modalità stabilite nel regolamento di attuazione;
- » lavoratori dipendenti regolarmente retribuiti da datori di lavoro, persone fisiche o giuridiche, residenti o aventi sede all'estero e da questi direttamente retribuiti, i quali siano temporaneamente trasferiti dall'estero presso persone fisiche o giuridiche, italiane o straniere, residenti in Italia, al fine di effettuare nel territorio italiano determinate prestazioni oggetto di contratto di appalto stipulato tra le predette persone fisiche o giuridiche residenti o aventi sede in Italia e quelle residenti o aventi sede all'estero;
- » lavoratori occupati presso circhi o spettacoli viaggianti all'estero;
- » personale artistico e tecnico per spettacoli lirici, teatrali, concertistici o di balletto;
- » ballerini, artisti e musicisti da impiegare presso locali di intrattenimento;
- » artisti da impiegare da enti musicali teatrali o cinematografici o da imprese radiofoniche o televisive, pubbliche o private, o da enti pubblici, nell'ambito di manifestazioni culturali o folcloristiche;
- » stranieri che siano destinati a svolgere qualsiasi tipo di attività sportiva professionistica presso società sportive italiane;
- » giornalisti corrispondenti ufficialmente accreditati in Italia e dipendenti regolarmente retribuiti da organi di stampa quotidiani o periodici, ovvero da emittenti radiofoniche o televisive straniere;
- » persone che, secondo le norme di accordi internazionali in vigore per l'Italia, svolgono in Italia attività di ricerca o un lavoro occasionale nell'ambito di programmi di scambi di giovani o di mobilità di giovani o sono persone collocate "alla pari";
- » infermieri professionali
- » medici e professionisti sanitari al seguito di delegazioni sportive⁴⁷ e ancora: coloro che entrano per volontariato⁴⁸, ricercatori scientifici⁴⁹, lavoratori altamente qualificati⁵⁰, nell'ambito di trasferimenti infra societari⁵¹, grandi investitori⁵².

2. La parità di trattamento tra lavoratori italiani e stranieri

Il principio della parità di trattamento tra lavoratori italiani e stranieri è sancito sia dalla normativa nazionale⁵³ che da quella comunitaria⁵⁴ ed internazionale⁵⁵.

La legislazione stabilisce quindi uguaglianza in termini di orari di lavoro, salario, diritti previdenziali.

L'ACCESSO AL PUBBLICO IMPIEGO Alcune differenze permangono, tuttavia, tra i lavoratori italiani, quelli comunitari e coloro che sono extracomunitari. L'accesso al Pubblico Impiego in Italia è esteso per legge ai cittadini dei Paesi dell'Unione Europea⁵⁶ e ad alcuni cittadini extracomunitari (i titolari e i familiari di permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, di status di rifugiato o di protezione sussidiaria) ma con alcune limitazioni⁵⁷. Essi non hanno accesso a tutti i ruoli della Pubblica Amministrazione. Sono infatti consentiti i lavori che non implicano l'esercizio di pubblici poteri (come ad esempio il professore) restando pertanto esclusa la possibilità di accedere ai concorsi di polizia, della magistratura etc..

3. La normativa nazionale relativa all'accesso al mercato del lavoro delle differenti categorie di vulnerabili.

Durante le fasi di indagine e di *assessment* è necessario che gli operatori dell'*équipe* conoscano la normativa relativa all'accesso al lavoro. È importante consultare queste schede per capire come creare su misura un piano di crescita individuale e di accesso al mercato (non ha infatti senso, ad esempio, creare i presupposti per aprire un piccolo market se il beneficiario vive ancora una situazione incerta a causa del suo attuale permesso di soggiorno) che tenga effettivamente conto della situazione giuridica personale di ogni beneficiario e delle sue eventuali vulnerabilità.

IL/LA RICHIEDENTE ASILO⁶⁸

Quando è possibile iniziare a lavorare? Il beneficiario che ha presentato domanda di protezione internazionale ed è titolare di un permesso di soggiorno per richiesta asilo, può svolgere attività lavorativa trascorsi 60 giorni dalla formalizzazione della sua domanda (il C3).

Il permesso di soggiorno richiesta asilo può essere convertito?

È importante ricordare che il permesso di soggiorno per richiesta asilo non può in alcun modo essere convertito in un permesso di soggiorno per motivi di lavoro⁶⁹.

IL/LA TITOLARE DI PERMESSO DI SOGGIORNO PER ASILO POLITICO⁶⁰ / DI PROTEZIONE SUSSIDIARIA⁶¹ / PER MOTIVI UMANITARI⁶² / PER CASI SPECIALI (C.D. REGIME TRANSITORIO)⁶³ / PER PROTEZIONE SPECIALE⁶⁴

Tutti questi tipi di permesso consentono lo svolgimento di attività lavorativa e sono convertibili in un permesso di soggiorno per lavoro.

Il particolare, il permesso per Protezione Speciale è oggi convertibile, ad eccezione dei casi per i quali siano state applicate talune specifiche cause di esclusione della protezione internazionale (articoli 10, comma 2, 12, comma 1, lettere b) e c), e 16 del decreto legislativo 19 novembre 2007, n. 251).

IL PERMESSO DI SOGGIORNO PER CASI SPECIALI: PROTEZIONE SOCIALE (LO STRANIERO VITTIMA DI VIOLENZE O DI GRAVE SFRUTTAMENTO)⁶⁵

Ai titolari di un permesso di soggiorno per motivi di protezione sociale, cui viene rilasciato un permesso di soggiorno per casi speciali (vedi nota [...]), è consentito l'esercizio di un'attività lavorativa. Il permesso può essere convertito in un permesso per lavoro.

Tale permesso viene rilasciato allo straniero vittima di violenze o di grave sfruttamento (es. sfruttamento sessuale, lavori forzati, schiavitù etc.) quando emergano concreti pericoli per la sua incolumità, per consentirgli di sottrarsi alla violenza e ai condizionamenti dell'organizzazione criminale e di partecipare ad un programma di assistenza ed integrazione sociale.

In Italia, tra i più importanti strumenti, di contrasto allo sfruttamento e di emersione della tratta si tengano in considerazione:

» *"L'identificazione delle vittime di tratta tra i richiedenti protezione internazionale e procedure di referral. Linee Guida per le commissioni territoriali per il riconoscimento della protezione internazionale".*

Allegato A **"Elenco enti che realizzano programmi ex art. 18**

D.Lgs 286/98⁶⁶".

» *"Piano nazionale di azione contro la tratta⁶⁷"* (PNA). Allegato 1 **"Meccanismo Nazionale di Referral per le persone trafficate in Italia⁶⁸"** e Allegato 2 **"Linee guida per la definizione di un meccanismo di rapida identificazione delle vittime di tratta e grave sfruttamento⁶⁹"**.

In particolare, nelle Linee Guida (Allegato 2 al PNA) è stato definito un meccanismo al fine di poter identificare rapidamente vittime di tratta e di grave sfruttamento. Il PNA ha esposto degli utili consigli relativi a:

1. come approcciare le presunte vittime di tratta,
2. le modalità dell'intervista,
3. gli indicatori utili a identificare una presunta situazione di tratta e sfruttamento.

Qualora durante il colloquio dovessero emergere i segnali del pericolo di tratta non esitare a contattare il numero verde anti tratta **800-890-890**, attivo in Italia tutti i giorni della settimana, 24 ore su 24 e disponibile in più lingue tra le quali inglese, albanese, russo, francese, spagnolo, rumeno, ungherese, arabo, cinese, nigeriano.

IL PERMESSO DI SOGGIORNO PER CASI SPECIALI: VITTIME DI VIOLENZA DOMESTICA⁷⁰

Alle vittime di violenza domestica cui viene rilasciato un permesso di soggiorno per casi speciali, è consentito l'esercizio di un'attività lavorativa. Il permesso può essere convertito in un permesso per lavoro.

Tale permesso viene rilasciato allo straniero nei cui confronti è stata accertata una situazione di violenza o abuso⁷¹ subito all'interno della famiglia o del nucleo familiare.

IL PERMESSO DI SOGGIORNO PER CASI SPECIALI: VITTIME DI GRAVE SFRUTTAMENTO LAVORATIVO⁷²

Alle vittime di grave sfruttamento lavorativo cui viene rilasciato un permesso di soggiorno per casi speciali, è consentito l'esercizio di un'attività lavorativa. Il permesso può essere convertito in un permesso per lavoro⁷³. Ha diritto ad ottenere tale permesso di soggiorno che è rilasciato dal questore, su proposta o con il parere favorevole del Procuratore della Repubblica, lo straniero che denuncia il particolare sfruttamento lavorativo⁷⁴ e coopera nel procedimento penale che è instaurato nei confronti del suo datore di lavoro. Il permesso di soggiorno rilasciato ha la durata di sei mesi e può essere rinnovato per un anno o per il maggior periodo occorrente alla definizione del procedimento penale. Durante la procedura di denuncia si raccomanda vivamente di chiedere il supporto di un avvocato specializzato in materia.

IL MIGRANTE TITOLARE DI UN PERMESSO RILASCIATO DALL'ITALIA MA CHE INTENDE CERCARE LAVORO ALL'ESTERO.

Il titolare di un permesso di soggiorno per protezione internazionale che intendono muoversi all'interno dell'UE e lavorare in un altro stato membro.

Il permesso di soggiorno per Protezione Internazionale non dà il diritto al beneficiario di svolgere un'attività lavorativa in un altro Paese UE. Inoltre, i titolari di un permesso di soggiorno per asilo o per Protezione Sussidiaria, hanno la possibilità di circolare liberamente all'interno dei paesi che fanno parte dell'area Schengen per un periodo di tempo non superiore ai 90 giorni (senza richiedere un visto).

Pertanto, la sola possibilità per il beneficiario che vuole trasferirsi in un altro Paese UE al fine di iniziare un'attività lavorativa, è quella di ottenere un visto dal paese in cui intende iniziare a lavorare. Tale possibilità, è a discrezione degli stati membri, che spesso concedono il visto solo per lavori specifici e altamente qualificati (ad esempio ricercatore etc.).

È fortemente consigliato, qualora il beneficiario intenda cercare un'occupazione all'estero, di rivolgersi alle ambasciate e ai consolati interessati per ricevere maggiori informazioni, nonché ad associazioni e sindacati - del paese in cui si ha intenzione di andare - che si occupano di stranieri

Il permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo⁷⁵.

È bene tenere in considerazione che lo straniero che soggiorna per un periodo 5 anni di tempo in Italia (salvo talune eccezioni come il richiedente asilo, il titolare di protezione umanitaria e temporanea, il titolare di un permesso per studio o formazione professionale, nonché per coloro riconosciuti pericolosi per l'ordine pubblico o la sicurezza dello stato⁷⁶) può presentare richiesta per ottenere un permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo. Tra gli altri requisiti vi è la necessità di dimostrare un reddito non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale.

Il permesso è a tempo indeterminato e gli consentirà (maggiori informazioni sul sito: <https://www.poliziadistato.it/articolo/permesso-di-soggiorno-ue-per-soggiornanti-di-lungo-periodo.--carta-di-soggiorno-per-cittadini-stranieri>), tra le altre, di

- » circolare liberamente nel territorio dello Spazio Schengen per 90 giorni, per turismo;
- » soggiornare, anche per motivi di lavoro, in un altro Stato Schengen, anche per un periodo superiore ai 90 giorni, nel rispetto comunque della norma in vigore nell'altro Paese membro.

IL PERMESSO DI SOGGIORNO PER ASSISTENZA MINORI⁷⁷

I titolari di un permesso di soggiorno per assistenza minori hanno la possibilità di lavorare e hanno la possibilità di convertire il loro permesso in un permesso di soggiorno per lavoro⁷⁸.

I/ LE MINORENNI

Il minore ha la possibilità di intraprendere un'attività lavorativa solo se ha già compiuto i 16 anni e ha adempiuto all'obbligo di istruzione. Tale obbligo si assolve frequentando un istituto scolastico per almeno 10 anni e conseguendo un titolo di studio di scuola secondaria superiore o una qualifica professionale di durata almeno triennale.

Qualora il sedicenne non abbia adempiuto all'obbligo di istruzione egli può in alternativa:

1. scegliere di frequentare una scuola superiore o un corso triennale di istruzione e formazione professionale,
 2. inserirsi nel mercato del lavoro con un contratto di apprendistato che sia finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale,
 3. oppure frequentare un corso di istruzione per adulti presso un CPIA.
- Le assunzioni del contratto di apprendistato sono possibili in tutti i settori di attività, sia privati che pubblici, anche per i minori che hanno compiuto il quindicesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale⁷⁹.

L'assunzione dei minorenni comporta per il datore di lavoro l'obbligo al rispetto di particolari norme che hanno l'obiettivo di preservare la loro integrità psicofisica, e che riguardano in particolare agli orari di lavoro e alle mansioni che è possibile svolgere.

In particolare, per quanto riguarda l'orario di lavoro vige la regola generale del divieto di superare le 8 ore al giorno e le 40 ore settimanali, con un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni (dei quali uno di domenica)⁸⁰. I minorenni non possono lavorare nelle ore notturne comprese tra le 22 e le 6 o tra le 23 e le 7⁸¹.

In merito alle mansioni e alle attività che la legge permette vengano svolte da lavoratori minorenni, vige il divieto di essere impiegati nella somministrazione di alcolici, a contatto con sostanze nocive, con agenti chimici o nell'utilizzo di macchinari pericolosi, nel trasporto di materiale per un periodo superiore alle 4 ore giornaliere.

I/ LE NEO MAGGIORENNI

Il minorenni che si avvicina alla maggiore età ha la possibilità - qualora non ricorrano i presupposti per chiedere un rinnovo di un permesso di soggiorno per motivi familiari⁸² - di presentare domanda per convertire il suo permesso di soggiorno in uno per studio, per accesso al lavoro (attesa occupazione), oppure per lavoro subordinato o autonomo⁸³.

N.B. In merito ai beneficiari vulnerabili accolti nei SAI/ SIPROIMI, si ricorda che nonostante uno dei punti cardine dell'accoglienza italiana sia la temporaneità della permanenza, è sempre possibile chiedere una proroga per la loro accoglienza. La finalità del percorso di accoglienza è infatti quella di supportare il beneficiario durante il percorso giuridico e amministrativo nonché nel suo inserimento sociale e lavorativo con la finalità di finalizzare un percorso che lo renda autonomo e indipendente, integrato sul territorio. Proprio in ragione di ciò, qualora un prolungamento della permanenza sia ritenuto necessario dall'équipe che segue il beneficiario, è possibile chiedere un prolungamento della sua permanenza nella struttura di accoglienza.

Si ricorda inoltre che esistono specifici progetti SAI/ SIPROIMI destinati a persone affette da disagio *mentale e/o disabilità* (è possibile consultare la mappatura dei progetti al seguente link <https://www.siproimi.it/progetti-territoriali>).

4. La perdita dell'impiego per il lavoratore straniero

"La perdita del posto di lavoro non costituisce motivo di revoca del permesso di soggiorno al lavoratore extracomunitario ed ai suoi familiari legalmente soggiornanti⁸⁴".

Lo straniero che ha perso il posto di lavoro, anche se per sua volontà e quindi a seguito di sue dimissioni, ha il diritto all'iscrizione nelle liste di collocamento per un periodo non inferiore ai 12 mesi (ad esclusione dei lavoratori stagionali).

Il medesimo ha il diritto di ottenere un permesso di soggiorno per attesa occupazione **per una durata non inferiore ad un anno (per periodi più lunghi è rilasciato, ad esempio, per il tempo in cui il beneficiario ha diritto a fruire degli ammortizzatori sociali es. NASPI)⁸⁵.**

SEZIONE III

L'inserimento lavorativo in Italia

1. L'inserimento lavorativo: Gli strumenti a disposizione

Esistono diversi strumenti che la legislazione italiana mette a disposizione per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro (sia dei cittadini italiani sia dei migranti che si trovano in una situazione di regolarità sul territorio).

Le decisioni su quali misure di politica attiva utilizzare (borsa lavoro/ tirocinio/ laboratori, percorsi di istruzione scolastici e universitari, contratto di apprendistato etc.), e le modalità con cui avviare tali percorsi (tempo pieno/part time/teorico o pratico etc.), sono fortemente correlate alla situazione personale del beneficiario e conseguentemente a eventuali vulnerabilità legate alla sua situazione psico-fisica.

» **BORSA LAVORO** → È uno strumento educativo/ formativo, pensato per le fasce della popolazione considerate più deboli, che ha l'obiettivo di facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro attraverso un'esperienza professionale.

La caratteristica della borsa lavoro è che il beneficiario non instaura un rapporto di lavoro subordinato dipendente, e viene retribuito dall'Ente Pubblico che ha attivato tale misura.

Le borse lavoro hanno una durata che generalmente varia tra i 3 e i 6 mesi.

» **TIROCINIO EXTRA CURRICOLARE FORMATIVO⁸⁶** → È anch'esso uno strumento di formazione volto all'ingresso nel mercato del lavoro. I tirocini extra curricolari possono essere attivati per le persone disoccupate⁸⁷, per i beneficiari di ammortizzatori sociali, per i lavoratori a rischio di disoccupazione, per coloro che nonostante stiano lavorando sono in cerca di un altro impiego, per persone disabili⁸⁸ e svantaggiate⁸⁹, per i richiedenti protezione internazionale e i titolari di un permesso di soggiorno per asilo o per protezione sussidiaria⁹⁰, titolari di permesso di soggiorno per motivi umanitari, nuovo protezione speciale e casi speciali, per le vittime di violenza e di grave sfruttamento⁹¹, per le vittime di tratta⁹².

I tirocini non sono configurabili come rapporto di lavoro subordinato

e non comportano per il datore nessun obbligo di retribuzione, salvo un'indennità di partecipazione minima mensile che deve essere corrisposta al tirocinante. Neanche l'ente che attiva il tirocinio con l'ente ospitante è tenuto al pagamento di un corrispettivo, ma ha il solo obbligo di assicurare il tirocinante

La durata minima del tirocinio formativo è di 3 mesi. La durata massima del tirocinio formativo è di 6 mesi per i disoccupati e gli inoccupati, di 12 mesi per i soggetti svantaggiati e di 24 mesi per i portatori di handicap

Tra i soggetti che possono attivare i tirocini (soggetti promotori) vi sono anche le cooperative sociali iscritte negli appositi albi regionale che gestiscono i progetti SAI/ SIPROIMI (ex SPRAR).

» **CONTRATTO DI APPRENDISTATO**⁹³ → Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione professionale e all'assunzione. Per tale ragione il datore di lavoro oltre a retribuire l'apprendista ha il dovere di formarlo adeguatamente.

Normalmente il datore di lavoro conferisce ai lavoratori assunti con un contratto di apprendistato professionalizzante una retribuzione inferiore rispetto a quella di un dipendente dello stesso livello. Tale retribuzione dovrebbe partire dal 60% di quella prevista dai contratti nazionali per il proprio livello di assunzione, fino ad arrivare al 100% nel corso degli anni di apprendistato.

L'apprendistato è rivolto a tutti i giovani di età compresa tra i 17 e i 29 anni e ha una durata che varia da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 3 anni.

Contestualmente alla stipula del contratto viene redatto un Piano Formativo Individuale (PFI) in cui sono indicati gli obiettivi da raggiungere durante il percorso di formazione.

» **GARANZIA GIOVANI**⁹⁴ → È un programma di iniziative rivolte a tutti i giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni - italiani o stranieri - residenti in Italia che non sono impegnati in attività lavorativa, né sono inseriti in attività formative o scolastiche.

Durante il servizio di orientamento viene concordato con il ragazzo un percorso individuale che può consistere nel suo rientro nel sistema dell'istruzione oppure nel suo inserimento nel mondo del lavoro (apprendistato, tirocinio, borsa lavoro, servizio civile, mobilità transnazionale, sostegno all'auto imprenditorialità).

In tutti i casi sopra elencati – le borse lavoro, i tirocini, i contratti di apprendistato e le possibilità offerte da Garanzia Giovani – soprattutto qualora i beneficiari delle misure siano persone vulnerabili, il compito di estrema importanza di colui che redige il programma di crescita personale (e nel caso in cui la persona sia accolta in struttura degli operatori dell'équipe in generale) è quello di mantenere un colloquio stabile con i titolari del luogo di lavoro in cui il beneficiario è impegnato.

In tal senso, è importante monitorare non solo il livello di progresso del beneficiario in termini di accrescimento delle proprie competenze in relazione alla qualità del percorso attivato dall'azienda, ma anche la sua serenità personale che potrebbe incidere sul suo percorso di apprendimento/ formazione. Periodi di forte stress emotivo (dovuti ad esempio all'attesa della decisione della Commissione Territoriale relativamente alla domanda di protezione internazionale, alla somministrazione di medicinali di cura per patologie psico-fisiche, o ancora alle barriere culturali quali il linguaggio o i diversi usi e costumi) possono infatti compromettere il rendimento del beneficiario durante tale periodo.

Si ricorda che, sia per le borse lavoro sia per i tirocini extra curriculari, avendo ogni territorio adottato prassi differenti, è necessario recarsi presso gli sportelli dell'Ente Locale appositamente dedicati per acquisire le informazioni relative alla loro attivazione e conduzione.

» **LABORATORI PER MINORENNI** → Accade molte volte, che a causa dell'assenza dei requisiti per poter accedere al mercato del lavoro previsti dalla legge (vedi Modulo [...] § [...]), i minorenni non possano accedere alle borse lavoro e ai tirocini. In questo caso le strutture (sono state monitorate delle ottime prassi in particolare nei centri SAI/ SIPROIMI⁹⁵) possono attivare laboratori che permettano loro di apprendere o rafforzare eventuali esperienze acquisite precedentemente.

IL SERVIZIO CIVILE

Possono partecipare al bando tutti gli stranieri tra i 18 e i 28 anni regolarmente soggiornanti in Italia. La Corte Costituzionale⁹⁶ ha chiarito che hanno diritto a presentare domanda anche i richiedenti asilo, i beneficiari di protezione internazionale e di altre forme di protezione complementari quali permesso di soggiorno per casi speciali, protezione speciale etc. La domanda si può presentare esclusivamente online accedendo alla piattaforma DOL <https://domandaonline.serviziocivile.it>

PROGRAMMI DEDICATI. Anche in considerazione delle vulnerabilità di cui potrebbero essere portatori i migranti, che potrebbero inficiare o rendere difficoltoso il loro accesso al mercato del lavoro, esistono in ogni Paese dei programmi (di sovente finanziati anche in parte dall'UE) che nascono con l'obiettivo di facilitare tale inserimento.

Tra gli altri si indicano:

<https://program4integration.org/work4integration/>

<https://www.thehumansafetynet.org/it/programs/for-refugee>

<https://talentbeyondboundaries.org/>

<https://www.jumamap.com/p/14/capitale-rifugiato.html>

2. I Servizi pubblici e privati di supporto alla ricerca del lavoro

» Centro per l'Impiego (CPI)

<https://www.anpal.gov.it/operatori/centri-per-l-impiego>

https://www.anpal.gov.it/cittadini/cerca-lo-sportello?p_p_id=ricercasportelloapplication_INSTANCE_ELxo1N362OZD&p_p_state=normal&p_p_mode=view&ricercasportelloapplication_INSTANCE_ELxo1N362OZD_javax.portlet.action=setAttributes&p_auth=dS9MSEvn&p_lifecycle=0

» Centri di Orientamento al Lavoro (COL)

Roma: <http://www.informagiovanioroma.it/lavoro-e-impresa/indirizzi-utili/servizi-per-l-orientamento/col-centri-di-orientamento-al-lavoro-com>

» Agenzie per il Lavoro

https://www.anpal.gov.it/cittadini/cerca-lo-sportello?p_p_id=ricercasportelloapplication_INSTANCE_ELxo1N362OZD&p_p_state=normal&p_p_mode=view&ricercasportelloapplication_INSTANCE_ELxo1N362OZD_javax.portlet.action=setAttributes&p_auth=dS9MSEvn&p_lifecycle=0

» Sportelli di Orientamento al Lavoro (SOL)

<http://www.cgil.it/sol-orientamento-lavoro/>

» Informagiovani

https://www.anpal.gov.it/cittadini/cerca-lo-sportello?p_p_id=ricercasportelloapplication_INSTANCE_ELxo1N362OZD&p_p_state=normal&p_p_mode=view&ricercasportelloapplication_INSTANCE_ELxo1N362OZD_javax.portlet.action=setAttributes&p_auth=dS9MSEvn&p_lifecycle=0

QUALI SONO I DOCUMENTI NECESSARI PER POTER LAVORARE IN ITALIA?

CARTA D'IDENTITÀ O PASSAPORTO (in alternativa al passaporto, il Titolo di viaggio oppure il Documento di Viaggio).

PERMESSO DI SOGGIORNO VALIDO

se scaduto, va bene il permesso di soggiorno vecchio corredato però alla richiesta di rinnovo o di conversione per chi non ha ancora ricevuto il permesso di soggiorno elettronico, è sufficiente la ricevuta della richiesta di rilascio nel caso del richiedente asilo che ha formalizzato la domanda depositando il C3 ma non ha ancora ricevuto mate-

rialmente il permesso di soggiorno cartaceo per richiesta asilo, è sufficiente la ricevuta della richiesta di rilascio del primo permesso di soggiorno¹⁰⁶

CODICE FISCALE

Nel caso il beneficiario sia un richiedente asilo, può iniziare l'attività lavorativa solo trascorsi 60 giorni dalla formalizzazione della domanda. Nel caso il beneficiario sia un minorenni può iniziare l'attività lavorativa solo se ha adempiuto all'obbligo formativo.



SEZIONE IV

Il lavoro irregolare

1. Il lavoro irregolare e lo sfruttamento lavorativo

Con il termine "lavoro nero", o anche "irregolare", "sommerso", si definisce il rapporto che intercorre tra un datore di lavoro e una persona senza la sottoscrizione di un regolare contratto ed in assenza dell'espletamento degli oneri prescritti dalla legge che gravano sul datore di lavoro (es. comunicazione al Centro per l'Impiego, denuncia all'INAIL⁹⁷ etc.). Essere assunti in modo irregolare comporta per il lavoratore nessuna garanzia sotto il punto di vista retributivo, di copertura assicurativo in caso di incidente sul lavoro, o di licenziamento.

L'impiego del lavoratore in modo irregolare, può accadere per svariate ragioni. Spesso ciò avviene perché il lavoratore è irregolare sul territorio e, in assenza di un regolare permesso di soggiorno, non può essere assunto, oppure perché, anche se regolare, il datore di lavoro non lo assume per risparmiare sulle imposte.

1.1 Il reato commesso dal datore di lavoro che impiega un migrante irregolare

La legge italiana⁹⁸ **punisce il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze un lavoratore straniero che non è in regola col permesso di soggiorno** (non rinnovato, revocato o annullato) - e che quindi si trova in posizione irregolare sul territorio - con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato⁹⁹.

La pena è aumentata da un terzo alla metà in caso i lavoratori occupati irregolarmente:

1. siano superiori a tre;
2. siano minori in età non lavorativa;
3. siano sottoposti a condizioni di particolare sfruttamento lavorativo ex art. 603 comma 3 del Codice Penale (vedi § successivo)¹⁰⁰.

1.2 Il reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro¹⁰¹

IL CAPORALATO¹⁰²

Con il termine *caporalato* s'intende quella "forma illegale di reclutamento e organizzazione della mano d'opera, specialmente agricola, attraverso intermediari (caporali) che assumono, per conto dell'imprenditore e percependo una tangente, operai giornalieri, al di fuori dei normali canali di collocamento e senza rispettare le tariffe contrattuali sui minimi salariali"¹⁰³.

Il caporalato è spesso strettamente collegato ad organizzazioni criminali. Le principali vittime di questo fenomeno – diffuso soprattutto nel meridione (sono note le tristi vicende di Rosarno, Foggia etc.) ma non solo (Emilia Romagna, Piemonte, Lombardia etc.) - colpisce principalmente le fasce più deboli della popolazione, tra cui i migranti che anche a causa della difficoltà di regolarizzare la loro posizione ne rimangono intrappolati.

La norma che disciplina il reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"¹⁰⁴ punisce con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato (salvo che il fatto costituisca più grave reato), chiunque:

"recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori; utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione [...] sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno".

Qualora colui che commetta tali fatti lo fa con violenza o minaccia, la pena della reclusione va dai cinque a otto anni e la multa dai 1.000 ai 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Gli indici di sfruttamento (individuati dall'art. 603 bis del Codice Penale comma 2)

- » la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- » la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- » la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- » la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Il fatto è aggravato, comportando l'aumento della pena da un terzo alla metà, se:

- » il numero di lavoratori reclutati è superiore a tre;
- » uno o più dei soggetti reclutati sono minori in età non lavorativa;
- » se è stato commesso "esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro".

1.3 La denuncia da parte lavoratore irregolare del datore di lavoro

Colui che intende denunciare il proprio datore di lavoro perché assunto in modo irregolare può farlo rivolgendosi al giudice del lavoro oppure all'Ispettorato Nazionale competente per territorio chiedendo un accertamento ispettivo. Si sottolinea che anche se assunto in modo irregolare lo straniero ha il diritto ad essere retribuito per il lavoro svolto¹⁰⁵.

È importante ricordare che attualmente solo il migrante vittima di particolare sfruttamento lavorativo che coopera nel procedimento penale che è instaurato nei confronti del suo datore di lavoro che ha denunciato ha diritto a ottenere un permesso di soggiorno (ex art. 22 comma 12 bis del D.lgs. 286/1998).

GLOSSARIO

SAI/ SIPROIMI

Il SAI – sistema di accoglienza e integrazione è stato istituito dal D.L. 130/ 2020 che lo ha sostituito al SIPROIMI - Sistema di protezione per titolari di protezione internazionale e per minori stranieri non accompagnati – e ancora prima allo SPRAR -Sistema di protezione per richiedenti asilo e rifugiati - attivato dalla L. 189/2002.

L'attuale forte differenza tra il CAS e il SAI/ SIPROIMI è il sistema integrato di servizi che quest'ultimo offre ai beneficiari, che in luogo della semplice accoglienza è tenuto invece ad assicurare il supporto legale, l'insegnamento dell'italiano, la mediazione linguistica e culturale, l'assistenza psicologica e l'orientamento e accompagnamento all'inserimento lavorativo.

Per maggiori info sul sistema SAI si rimanda al sito ufficiale:

<https://www.sprar.it/>

RICHIEDENTE ASILO

Colui che, temendo a ragione di essere perseguitato 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 cittadino e non può o non vuole, a causa di questo timore, avvalersi della protezione di questo Paese; oppure che, non avendo cittadinanza e trovandosi fuori del Paese in cui aveva residenza abituale a seguito di tali avvenimenti, non può o non vuole tornarvi per tale timore.

TITOLARE DI PROTEZIONE SUSSIDIARIA

Deve essere riconosciuta la protezione sussidiaria al cittadino straniero che non possiede i requisiti per essere riconosciuto come rifugiato ma nei cui confronti sussistono fondati motivi di ritenere che, se ritornasse nel Paese di origine, o, nel caso di un apolide, se ritornasse nel Paese nel quale aveva precedentemente la dimora abituale, correrebbe un rischio effettivo di subire un grave danno come definito dal presente decreto e il quale non può o, a causa di tale rischio, non vuole avvalersi della protezione di detto Paese.

NOTE

1. Cellini E. e Fideli R. *Gli indicatori di integrazione degli immigrati in Italia. Alcune riflessioni concettuali e di metodo* - disponibile al seguente link <https://journals.openedition.org/qds/1345>
2. La letteratura scientifica suggerisce un sistema di indicatori per misurare l'integrazione degli immigrati. In merito si veda:
 - Natale M., Strozza S. (1997), *Gli immigrati stranieri in Italia. Quanti sono, come sono, come vivono?*, Bari, Carucci,
 - Casacchia O., Strozza S. (1995), *Il livello di integrazione socio-economica degli immigrati stranieri: un quadro di riferimento*, Bollettino Sis, pp 553-568,
 - Golini A., S. Strozza, F. Amato (2001), *Un sistema di indicatori di integrazione. Un primo tentativo di costruzione*, in G. Zincone, pp 85-156.
3. Per meglio comprendere cosa sia la segregazione occupazionale si veda, tra gli altri: <https://www.isfol.it/highlights/highlights-8-esploraxor/target/target-immigrati/focus-1-immigrati-titolo-focus-1>
4. In Cellini E. e Fideli R. *Gli indicatori di integrazione degli immigrati in Italia. Alcune riflessioni concettuali e di metodo*, gli indicatori vengono classificati in culturali (tasso di iscrizioni al servizio sanitario nazionale, grado di conoscenza della lingua italiana, tasso di abbandoni scolastici, tasso di fecondità), economici (tasso di disoccupazione, tasso di avviamenti al lavoro, grado di segregazione settoriale dei lavoratori dipendenti) e sociali (tasso di esclusione abitativa, tasso di stabilità della presenza, tasso di ricongiungimenti familiari, grado di equilibrio per genere, grado di diversificazione demografica, tasso di nuzialità mista, tasso di denunciati / di condannati).
5. Si veda IASC, *IASC Guidelines on Mental Health and Psychosocial Support in Emergency Settings*, Giugno 2017. Disponibile al seguente link: https://www.who.int/mental_health/emergencies/guidelines_iasc_mental_health_psychosocial_june_2007.pdf
6. "Fin dalle prime fasi dell'emergenza, la popolazione locale deve essere il più possibile coinvolta nella verifica, nella progettazione, nell'implementazione, nel monitoraggio e nella valutazione dell'intervento". Infatti, "nella maggior parte delle emergenze, un numero significativo di persone manifesta una resilienza sufficiente per partecipare ai soccorsi e alla ricostruzione" da IASC Guidelines on Mental Health and Psychosocial Support in Emergency Settings
7. Man mano che si sale nella piramide diminuisce il numero di persone beneficiarie e il gruppo di beneficiari si rimpicciolisce.

8. da Morini M., *La traduzione: teorie, strumenti, pratiche*, Alpha Test, 2007
9. La figura dello psicologo di cui si tratta nel § 5 si riferisce al ruolo dello psicologo all'interno dell'equipe quale membro della stessa, e non come parte esterna nel ruolo di supervisore del lavoro svolto dal gruppo.
10. Cfr: "Manuale operativo per l'attivazione e la gestione di servizi di accoglienza integrata in favore di richiedenti e titolari di protezione internazionale e umanitaria. Con versione aggiornata dell'approfondimento 'La protezione internazionale delle persone vittime della tratta o potenziali tali' (Agosto 2018)", disponibile al link: <https://www.sprar.it/wp-content/uploads/2018/08/SPRAR-Manuale-Operativo-2018-08.pdf>
11. Si veda, tra gli altri, UNHCR, Intervistare i richiedenti asilo, 2016, disponibile al seguente link: <https://www.unhcr.it/wp-content/uploads/2016/01/6intervistare-i-richiedenti-asilo.pdf>
12. Cfr. anche "La guida pratica dell'EASO: il colloquio personale", disponibile al seguente link: <https://easo.europa.eu/sites/default/files/public/EASO-Practical-Guide-Personal-Interview-IT.pdf>
13. Cfr: Stanghellini G., *Antropologia e Vulnerabilità*. Milano: Feltrinelli, 1997.
14. Si veda l'interessante lavoro di Caroppo E., Del Basso G., Brogna P. "Trauma e vulnerabilità nei migranti richiedenti protezione internazionale", disponibile al seguente link: <http://www.scielo.br/pdf/remhu/v22n43/v22n43a07.pdf>
15. Cfr: <https://www.msmanuals.com/it/professionale/disturbi-psichiatrici/ansia-e-disturbi-correlati-allo-stress/disturbo-post-traumatico-da-stress>
16. Cfr: <https://www.msmanuals.com/home/mental-health-disorders/anxiety-and-stress-related-disorders/acute-stress-disorder-asd>
17. Cfr: <https://medlineplus.gov/psychoticdisorders.html> <https://www.jpsychopathol.it/article/sintomatologia-delle-psicosi-maggiori-analisi-fattoriale-di-1891-soggetti-psicotici/>
18. Cfr: <https://www.msmanuals.com/it-it/professionale/disturbi-psichiatrici/ansia-e-disturbi-correlati-allo-stress/disturbo-d-ansia-generalizzata-dag>

19. Cfr: Bromberg P. *Clinica del trauma e della dissociazione*, Raffaello Cortina Editore

20. Si faccia riferimento al Servizio Psichiatrico di Diagnosi e Cura (SPDC)

21. Il Dipartimento di Salute Mentale è l'insieme dei servizi di salute mentale che garantiscono l'attività diagnostica e di cura dei disturbi che riguardano la psiche.

22. Per le seguenti malattie infettive è prevista l'esenzione totale del ticket: HIV e HIV2, Tubercolosi primaria e tubercolosi polmonare, epatite cronica attiva, epatite B cronica attiva, epatite C cronica attiva. Maggiori informazioni sono disponibili sul sito del Ministero della Salute alla pagina: http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_824_allegato.xls Per maggiori info in merito alle prestazioni sanitarie esenti dal ticket cfr: <http://www.salute.gov.it/portale/esenzioni/dettaglioContenutiEsenzioni.jsp?lingua=italiano&id=4674&area=esenzioni&menu=vuoto>

23. Da Motivation reconsidered: The concept of competence, in Psychological Review di R.W. White

24. Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 recante "competenze chiave per l'apprendimento permanente (2006/962/CE)".

25. Si fa riferimento in particolare allo Hijab o al Chador, a dispetto di forme più invasive di copertura del viso quali il Niqab o il Burqa.

26. In merito si veda, tra gli altri, AA. VV. "Cinesi tra le maglie del lavoro", Franco Angeli, 2018, pag. 106 e seguenti.

27. Per maggiori info cfr anche <https://www.adecco.it/come-trovare-lavoro/colloquio>

28. La Convenzione è stata ratificata in Italia con Legge 11 Luglio 2002, n. 148 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione sul riconoscimento dei titoli di studio relativi all'insegnamento superiore nella Regione europea, fatta a Lisbona l'11 aprile 1997, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno".

29. Per comprendere meglio l'importanza di tale politica a livello europeo si veda la Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 recante "competenze chiave per l'apprendimento permanente (2006/962/CE)" disponibile al link <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=IT>, la Raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012 recante "convalida dell'apprendimento non formale e informale (2012/C 398/01)" disponibile

al link <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0006:IT:PDF>, la Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2018 recante "competenze chiave per l'apprendimento permanente (Testo rilevante ai fini del SEE)(2018/C 189/01)" disponibile al link [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(OJ\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(OJ)).

30. Legge 28 giugno 2012, n. 92 recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" e D.Lgs 16 gennaio 2013, n. 13 recante "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92".

31. Fondazione ISMU, XXV Rapporto sulle migrazioni 2019, <https://immigrazione.it/docs/2019/ismu-cs-xxv-rapporto.pdf>

32. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, IX rapporto annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia, Luglio 2019, disponibile al seguente link: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Nono%20Rapporto%20Annuale%20-%20Gli%20stranieri%20nel%20mercato%20del%20lavoro%20in%20Italia%202019/IX-Rapporto-annuale.pdf> Infografiche disponibili al seguente link: <https://infogram.com/ix-rapporto-gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-italia-2019-1hmr6g3ydw0e4nl?live>

33. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ottavo rapporto annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia, Luglio 2018, disponibile al seguente link: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Ottavo%20Rapporto%20Annuale%20-%20Gli%20stranieri%20nel%20mercato%20del%20lavoro%20in%20Italia%202018/Ottavo-Rapporto-Annuale-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia.pdf>

34. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, IX rapporto annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia, Luglio 2019

35. Il sistema c.d. del Decreto Flussi è stato introdotto con Legge 6 marzo 1998, n. 40 recante "Disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero" detta anche la Legge Turco-Napolitano.

36. La legge stabilisce che non è obbligatorio emanare il decreto quote, ma allo stesso tempo chiarisce ex art 3 comma 4 del D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286 che "Qualora se ne ravvisi l'opportunità, ulteriori decreti possono essere emanati durante l'anno".

37. Art. 3 comma 4 del D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286

38. Art. 21 comma 4 del D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286

39. Art. 21 comma 1 D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286

40. Art. 21 comma 1 D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286

41. Art. 21 comma 1 D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286

42. Art. 34 comma 7 del D.P.R. 31 agosto 1999, n. 394 recante "Regolamento recante norme di attuazione del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, a norma dell'articolo 1, comma 6, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286" che continua stabilendo che "qualora si verificano residui nell'utilizzo della quota riservata, trascorsi nove mesi dalla data di entrata in vigore del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, la stessa rientra nella disponibilità della quota di lavoro subordinato"

43. Art 21 comma 3 D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286

44. <https://www.interno.gov.it/it/notizie/decreto-flussi-2019-ingresso-30850-lavoratori-non-comunitari>

45. Per maggiori informazioni relative alla procedure cfr.: <https://immigrazione.it/rivista/articolo/7468> — <http://www.prefettura.it/napoli/contenuti/Rilascio-nulla-osta-per-lavoro-subordinato-9190347.htm> <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=52004>

46. Art 27 del D.Lgs 286/1998

47. Art. 21 comma 1 quinquies del D.Lgs 286/1998 continua precisando che sono ammessi "in occasione di manifestazioni agonistiche organizzate dal Comitato olimpico internazionale, dalle Federazioni sportive internazionali, dal Comitato olimpico nazionale italiano o da organismi, società ed associazioni sportive da essi riconosciuti o, nei casi individuati con decreto del Ministro della salute, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con il Ministro degli affari esteri e con il Ministro dell'interno"

48. Art. 27 bis del D.Lgs 286/1998

49. Art 27 ter del D.Lgs 286/ 1998

50. Art 27 ter del D.Lgs 286/ 1998

51. Art.27 quinquies del D.Lgs 286/ 1998

52. Art. 26 bis del D.Lgs 286/ 1998

53. Articoli 35, 36, 37, 38.39 e 40 della Costituzione Italiana.

54. Direttiva 2011/98/UE del 13 dicembre 2011 recante "procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro".

55. Convenzione OIL n. 143/1975 recepita dall'Italia con Legge 10 aprile 1981 n. 158.

56. Legge 6 agosto 2013, n.97 recante "disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2013" che ha modificato il D.Lgs n.165/2001.

57. L'art. 38 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 prevede che "i cittadini degli Stati membri dell'Unione europea (e i loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente) possono accedere ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche che non implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, ovvero non attengono alla tutela dell'interesse nazionale".

58. La Convenzione di Ginevra relativa allo status dei rifugiati - firmata il 28 luglio del 1951 e ratificata in Italia con la Legge 24 Luglio 1954, n. 722 - stabilisce all'articolo 1/a che il rifugiato è colui "che temendo a ragione di essere perseguitato 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 cittadino e non può o non vuole, a causa di questo timore, avvalersi della protezione di questo Paese; oppure che, non avendo cittadinanza e trovandosi fuori del Paese in cui aveva residenza abituale a seguito di tali avvenimenti, non può o non vuole tornarvi per il timore di cui sopra". <https://www.unhcr.it/wp-content/uploads/2017/01/Convenzione-di-Ginevra-del-1951.pdf>

59. Art. 22 recante "Lavoro e formazione professionale" del D.Lgs 18 agosto 2015, n. 142

60. L'art. 11 del D.Lgs. 19 novembre 2007, n. 251 recante "Attuazione della direttiva 2004/83/CE recante norme minime sull'attribuzione, a cittadini di Paesi terzi o apolidi, della qualifica del rifugiato o di persona altrimenti bisognosa di protezione internazionale, nonché norme minime sul contenuto della protezione riconosciuta" (aggiornato a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 19 novembre 2007, n. 251 recante "attuazione della direttiva 2011/95/UE recante norme sull'attribuzione, a cittadini di paesi terzi o apolidi, della qualifica di beneficiario di protezione internazionale, su uno status uniforme per i rifugiati o per le persone aventi titolo a beneficiare della protezione sussidiaria, nonché sul contenuto della protezione riconosciuta") stabilisce che "la domanda di protezione internazionale ha come esito il riconoscimento dello status di rifugiato quando la relativa domanda è valutata positivamente [...]".

61. L'art. 2, lett. G del D.Lgs. 19 novembre 2007, n. 251 recante "Attuazione della direttiva 2004/83/CE recante norme minime sull'attribuzione, a cittadini di Paesi terzi o apolidi, della qualifica del rifugiato o di persona altrimenti bisognosa di protezione internazionale, nonché norme minime sul contenuto della protezione riconosciuta" stabilisce che debba essere riconosciuta la protezione sussidiaria il "cittadino straniero che non possiede i requisiti per essere riconosciuto come rifugiato ma nei cui confronti sussistono fondati motivi di ritenere che, se ritornasse nel Paese di origine, o, nel caso di un apolide, se ritornasse nel Paese nel quale aveva precedentemente la dimora abituale, correrebbe un rischio effettivo di subire un grave danno come definito dal presente decreto e il quale non può o, a causa di tale rischio, non vuole avvalersi della protezione di detto Paese".

62. La possibilità del rilascio di tale permesso di soggiorno è stata eliminata dall'entrata in vigore del D.L 4 ottobre 2018, n. 113 convertito con Legge 1 dicembre 2018, n. 132

63. Ai sensi dell'art. 1 comma 9 del D.L. 4 ottobre 2018, n. 113, il permesso per Casi Speciali – cosiddetto regime transitorio - deve essere rilasciato **a coloro che sono in attesa del rilascio del permesso di soggiorno per motivi umanitari, con decisione della Commissione territoriale adottata prima del 5/10/18** (nella sostanza non ricevono il tesserino con la vecchia dicitura anche se nella sostanza coincide con il vecchio tipo di permesso per quel che riguarda il diritto all'accesso al lavoro e alla conversione in lavoro). **a coloro che hanno presentato domanda di protezione internazionale** (o ricorso) **prima del 5/10/18** e sono in attesa di una decisione qualora non abbiano i requisiti per ottenere riconoscimento della protezione internazionale ma si ritiene impossibile l'allontanamento dall'Italia per il rischio di subire persecuzioni (art. 19, c. 1, D.Lgs 286/98) o torture (art. 19, c. 1.1, D.Lgs 286/98) ha "durata di due anni, convertibile in permesso di soggiorno per motivi di lavoro autonomo o subordinato". Oltre a tali casi, **alcuni tipi di permesso che in precedenza venivano rilasciati con la dicitura "motivi umanitari", a seguito della citata riforma legislativa recano la dicitura "casi speciali"**:

1. il permesso per "**protezione sociale**" ex art. 18 D.Lgs 286/98,
2. il permesso per "**vittime di violenza domestica**" ex art. 18 bis D.Lgs 286/98, il permesso per "**particolare sfruttamento lavorativo**" ex art. 22 comma 12 quater D.Lgs 286/98).

64. Il nuovo art. 32 comma 3 del D.Lgs 28 gennaio 2008, n. 25 così come modificato dal D.L 4 ottobre 2020 n.130 – convertito con Legge 18 dicembre 2020, n. 173 - dispone che "nei Nei cas cui non accolla la domanda di protezione internazionale e ricorrono i presupposti di cui all'articolo 19, commi 1 e 1.1, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, la

Commissione territoriale trasmette gli atti al questore per il rilascio di un permesso di soggiorno biennale che reca la dicitura 'protezione speciale', salvo che possa disporsi l'allontanamento verso uno Stato che provvede ad accordare una protezione analoga. Il permesso di soggiorno [...] è rinnovabile, previo parere della Commissione territoriale, e consente di svolgere attività lavorativa, fatto salvo quanto previsto in ordine alla convertibilità dall'articolo 6, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286".

65. Art. 18 del D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286 recante "Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero"

66. Disponibile al link: <https://www.unhcr.it/wp-content/uploads/2018/02/Linee-Guida-identificazione-vittime-di-tratta.pdf>

67. Il Piano Nazionale d'Azione contro lo Tratta ed il Grave Sfruttamento è stato adottato dal Consiglio dei Ministri il 23 febbraio del 2016. Il 16 maggio 2016 è stato emanato il D.P.C.M. recante "Definizione del Programma unico di emersione, assistenza ed integrazione sociale a favore degli stranieri e dei cittadini di cui al comma 6 bis dell'art. 18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, vittime dei reati previsti dagli articoli 600 e 601 del codice penale, o che versano nelle ipotesi di cui al comma 1 dello stesso articolo 18".

68. Disponibile al link: <https://www.osservatoriointerventitratta.it/wp-content/uploads/2018/01/allegato-1-mecanismo-nazionale-referral.pdf>

69. Disponibile al link: <https://www.osservatoriointerventitratta.it/wp-content/uploads/2018/01/allegato-2-linee-guida-rapida-identificazione.pdf>

70. Art. 18 bis del D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286 recante "Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero"

71. La definizione adottata di violenza domestica ai fini del riconoscimento della concessione del permesso di soggiorno è indicata nel medesimo articolo stabilendo che debba intendersi per "violenza domestica uno o più atti, gravi ovvero non episodici, di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare o tra persone legate, attualmente o in passato, da un vincolo di matrimonio o da una relazione affettiva, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima".

72. Art 22 comma 12 quater del D.Lgs 286/1998



- 73.** Art 22 comma 12 sexies del D.Lgs 286/1998
- 74.** Si veda art. 22 comma 12 bis del D.Lgs 286/1998
- 75.** Direttiva 2003/109/CE del Consiglio del 25 novembre 2003 relativa "allo status dei cittadini di paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo" recepita in Italia con il D.Lgs. 8 gennaio 2007, n. 3.
- 76.** Tuttavia i precedenti periodi di possesso di queste tipologie di permesso, ad esclusione dei soggiorni di breve periodo, possono essere utili nel calcolo dell'anzianità del soggiorno (5 anni). Per maggiori info su come chiedere il permesso vedi <https://www.meltingpot.org/Il-Permesso-di-soggiorno-UE-per-soggiornanti-di-lungo.html#XrfSTnUzbNM>
- 77.** L'art. 31 del D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286 dispone che "Il Tribunale per i minorenni, per gravi motivi connessi con lo sviluppo psicofisico e tenuto conto dell'età e delle condizioni di salute del minore che si trova nel territorio italiano, può autorizzare l'ingresso o la permanenza del familiare, per un periodo di tempo determinato, anche in deroga alle altre disposizioni della presente legge [...]".
- 78.** Si veda la sentenza del Consiglio di Stato Sez. III 15 maggio del 2012 n. 2783.

- 79.** Cfr: Art. 43 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 Circolare I.N.P.S. del 14.11.2018, n. 108 disponibile al link: <https://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=%2FCircolari%2FCircolare%20numero%20108%20del%2014-11-2018.htm>
- 80.** Ai quindicenni che hanno un contratto di apprendistato è consentito di lavorare per un massimo di 7 ore al giorno e 35 settimanali.
- 81.** Ad eccezione, ad esempio, del settore culturale, artistico e sportivo nei quali è consentito il lavoro fino a mezzanotte ma solo se seguito da un riposo di almeno 14 ore consecutive. Un'ulteriore eccezione è prevista nel caso di eventi eccezionali e di natura temporanea (ad esempio necessità per il datore di lavoro di impiegare il minore in assenza del quale l'azienda non potrebbe funzionare regolarmente), solo per il tempo strettamente necessario.
- 82.** Il Ministero dell'Interno, con direttiva n. 17272/7 del 28 marzo 2008, ha precisato che gli ex minorenni titolari di permesso per motivi familiari hanno la possibilità, divenuti maggiorenni, di rinnovare se ancora a carico dei propri genitori il proprio titolo di soggiorno per la stessa durata di quello del genitore, purché siano soddisfatti i requisiti di reddito e di alloggio stabiliti dalla legge.

- 83.** Art. 32 del D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286 recante "Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero"
- 84.** Art. 22 comma 11 del D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286
- 85.** Cfr: https://www.meltingpot.org/IMG/pdf/circolare_ministero_dell'interno_n.40879.16.pdf
https://www.meltingpot.org/IMG/pdf/sent_cds_n._2730.16-osc.pdf
- 86.** Cfr. anche <https://www.sprar.it/wp-content/uploads/2018/07/Webinar-8-giugno-18-riposta-quesiti.pdf>
- 87.** Art. 19, del D.Lgs 4 settembre 2015, n. 150 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"
- 88.** Art.1, comma 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"
- 89.** Legge 8 novembre 1991, n. 381 recante "Disciplina delle cooperative sociali"
- 90.** D.P.R. 12 gennaio 2015, n. 21 recante "Regolamento relativo alle procedure per il riconoscimento e la revoca della protezione internazionale a norma dell'articolo 38, comma 1, del decreto legislativo 28 gennaio 2008, n. 25"

- 91.** D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286 recante "Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero"
- 92.** D.Lgs 4 marzo 2014, n. 24 recante "Attuazione della direttiva 2011/36/UE, relativa alla prevenzione e alla repressione della tratta di esseri umani e alla protezione delle vittime, che sostituisce la decisione quadro 2002/629/GAI"
- 93.** Maggiori informazioni disponibili al link: <https://www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/Contratto-di-Apprendistato.aspx>
Per approfondire le diverse tipologie di apprendistato previste dalla legislazione si veda: <http://www.garanziegiovani.gov.it/ScopriComeFunziona/Apprendistato/Pagine/default.aspx>
- 94.** <http://www.garanziegiovani.gov.it/ScopriComeFunziona/Pagine/default.aspx>
- 95.** Per approfondire visita l'indirizzo web <https://www.sprar.it/?s=laboratori>
- 96.** <https://www.asgi.it/notizie/la-corte-costituzionale-dichiara-licostituzionalita-della-esclusione-degli-stranieri-dal-servizio-civile/>

- 97.** Art.5 comma 9 del D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286
- 98.** Istituto nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro (INAIL)
- 99.** Art. 22 comma 12 del D.Lgs 286/1998.
- 100.** L'art. 22 comma 12 ter del D.Lgs. 286/1998 stabilisce inoltre che "Con la sentenza di condanna il giudice applica la sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente".
- 101.** Art. 22 comma 12 bis del D.Lgs 286/1998, introdotto dal D.Lgs 6 Luglio 2012, n. 109 recante "Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".
- 102.** Per approfondimenti si veda: Giuliani A., I reati in materia di «caporalato», intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, Padova University Press, 2015
- 103.** Per approfondimenti si veda:
1. Osservatorio Placido Rizzotto, Agromafie e Caporalato, Bibliotheka Edizioni
2. Giannelli D., Il delitto di caporalato, Lulu.com, 2017
- 104.** <http://www.treccani.it/vocabolario/caporalato/>
- 105.** Il reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" è disciplinato dall'art. 603 bis del Codice Penale italiano. L'articolo è stato introdotto dall'art. 12, del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, recante "Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo" e sostituito successivamente dall'art. 1, della L. 29 ottobre 2016, n. 199 recante "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo".
- 106.** Coerentemente con il disposto dell'art. 2 comma 1 D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286 e dell'art. 2016 del Codice Civile



Soleterre è una Fondazione che lavora per il riconoscimento e l'applicazione del Diritto alla Salute nel suo significato più ampio. La prevenzione, la denuncia e il contrasto delle disuguaglianze e della violenza, qualsiasi sia la causa che le genera, sono parte integrante dell'attività di Soleterre: perché salute è giustizia sociale.

www.soleterre.org



Randstad è una multinazionale che offre servizi di ricerca, selezione, formazione di Risorse Umane e somministrazione di lavoro. Randstad è consapevole di quanto sia importante l'aspetto lavorativo nella vita di ognuno di noi e supporta persone e imprese nel realizzare il loro vero potenziale.

www.randstad.it



Albero della Vita è stata fondata nell'aprile 1997 e sin dalla sua nascita si è impegnata nel promuovere azioni efficaci per garantire il benessere dei bambini, proteggere e promuovere i loro diritti e incoraggiare lo sviluppo loro, delle loro famiglie e delle comunità a cui appartengono, sia in Italia che nel mondo.

www.alberodellavita.org



Fondazione punto.sud è un'organizzazione senza scopo di lucro riconosciuta dall'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo. Opera dal 1999 nel campo della cooperazione internazionale e sociale, identificando e sperimentando nuove idee per la risoluzione di problemi sociali in Italia e nel mondo. La sua missione è sviluppare soluzioni efficaci per soddisfare le esigenze sociali locali e globali.

www.puntosud.org



Fondazione Sodalitas nasce nel 1995 su iniziativa di As-solombarda e di un primo gruppo di imprese e manager, affermandosi come la prima organizzazione in Italia a promuovere la responsabilità sociale di impresa. È un network di imprese, volontari e staff che ha come finalità l'educazione alla generazione di valore sociale condiviso, promuovendo in particolare la cultura della partnership.

www.sodalitas.it



Antenn supporta l'inserimento delle persone nel mercato del lavoro. È una delle aziende leader in Svezia per servizi di outplacement, coaching e consulenza alla carriera, con programmi per lavoratori, specialisti e manager. Ha uffici regionali su tutto il territorio svedese e offre ai propri clienti informazioni sul contesto lavorativo locale.

www.antenn.se



RiseSmart Employability è un dipartimento specializzato del Gruppo Randstad Belgio, che supporta oltre 9000 lavoratori all'anno in cerca di occupazione sia con training individuali che con momenti di formazione collettiva. Risesmart rafforza le risorse personali dei candidati e li accompagna all'inserimento sul mercato del lavoro. Esperta in ambito jobhunting e jobcrafting, guida circa il 75% dei lavoratori clienti al raggiungimento di un'effettiva occupazione.

www.risesmart.be



The Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) è un ente pubblico fiammingo, che svolge funzioni di centro per l'impiego in Belgio. Offre mediazione tra domanda e offerta di lavoro, orientamento e formazione nell'interesse di lavoratori, imprese e disoccupati, con una particolare attenzione all'inclusione sostenibile nel mercato del lavoro.

www.vdab.be

*Il lavoro è un importantissimo
mezzo di inclusione sociale
e di integrazione della persona,
all'interno del contesto e del
territorio in cui si trova e vive*

— European Agenda on Migration 2016

CONTATTI

Fondazione L'Albero della Vita Onlus

Via Vittor Pisani 13, 20124 Milano, Italia

T. +39 02 90751517

eu-projects@alberodellavita.org

www.alberodellavita.org

Soleterre-Strategie di Pace Onlus

Via Stresa 6, Milano

Project W4Integration Europe - Italia

info@program4integration.org

telefono: +39 335 675 1623



Questo toolkit è stato finanziato dal Fondo Asilo,
Migrazione ed Integrazione.

Il contenuto di questo toolkit rappresenta
l'opinione del solo autore e la Commissione Europea
declina ogni responsabilità dell'uso delle informazioni
in esso contenute.