



Progetto cofinanziato dall'Unione Europea



GUIDA ALLE IMPRESE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI RIFUGIATI





TENT

TENT PARTNERSHIP FOR REFUGEES

LA 'TENT PARTNERSHIP FOR REFUGEES' mobilita il settore privato al fine di migliorare la vita e il sostentamento di quasi 26 milioni di rifugiati che sono stati costretti a lasciare forzatamente i loro paesi di origine. Mentre gli attori tradizionali lottano per far fronte a una crisi globale – con un numero sempre crescente di persone costrette a lasciare la propria casa e a vivere come sfollate per periodi di tempo molto lunghi – le imprese hanno un ruolo più importante che mai. Tent lavora a stretto contatto con le aziende per aiutarle a identificare e comprendere le opportunità per aiutare i rifugiati.

Per saperne di più vai su: tent.org

RINGRAZIAMENTI

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

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

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

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

Grazie anche a Fondazione Adecco per le pari opportunità.

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

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

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

L'indagine di IRES Piemonte sui percorsi lavorativi dei richiedenti asilo e dei titolari di protezione dal punto di vista degli enti gestori dell'accoglienza e quella, ancora in corso, sulla prospettiva dei titolari di protezione nei percorsi di inserimento lavorativo in Piemonte realizzata nell'ambito del progetto Progetto Prima - Pensare Prima al Dopo, da cui sono tratte molte delle citazioni delle interviste ai titolari di protezione. L'indagine del punto di vista delle aziende nell'inserimento lavorativo dei rifugiati in Piemonte è stata realizzata da Ceipiemonte Scpa - Centro Estero per l'Internazionalizzazione in Piemonte nell'ambito del medesimo progetto, da cui sono tratte parte delle interviste e il Manuale ad uso delle aziende realizzato nell'ambito del progetto Erasmus+ Brefe.



AUTORI

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

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

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

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



INDICE

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





INTRODUZIONE



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

Alcuni possibili ostacoli, quali le procedure amministrative legate all'assunzione, la molteplicità dei permessi di soggiorno e il rinnovo degli stessi, le barriere linguistiche, le difficoltà nell'individuazione di qualifiche e competenze maturate all'estero, potrebbero impensierire i datori di lavoro. Affrontare consapevolmente queste sfide contribuisce allo sviluppo di un sistema di imprese in grado di accrescere il loro business, includendo positivamente le diversità. Come evidenziato dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) e dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite (UNHCR) nel proprio Piano di azione congiunto¹, «può essere difficile capire quale fonte di informazioni tenere in considerazione e quali informazioni sono più aggiornate». In linea con le raccomandazioni del Piano, l'obiettivo principale di questa guida è di fornire a tutte le aziende italiane risposte utili a facilitare l'assunzione e l'integrazione di rifugiati e richiedenti asilo.

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

– Lead of Refugee Program, Barilla ▲

La **guida** si inserisce tra le azioni del progetto FAMI **PRIMA - PROgetto per l'Integrazione lavorativa dei MigrAnti 'Pensare prima al Dopo'**², con capofila la Regione Piemonte e partner Agenzia Piemonte Lavoro e IRES Piemonte, cui

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

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

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

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

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

1 OCSE-UNHCR, Promuovere con le imprese l'occupazione dei rifugiati. Un piano d'azione multistakeholder in 10 punti per datori di lavoro, rifugiati, governi e società civile, 2018. www.unhcr.it/wp-content/uploads/2019/09/OECD-UNHCR-Action-Plans.pdf

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



CAPITOLO 1



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

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

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

Di chi stiamo parlando?

La persona può lavorare o ci sono dei limiti?

Quali permessi di soggiorno permettono di lavorare?

I rifugiati sono persone che «si trovano al di fuori del loro Paese di origine a causa di persecuzioni, conflitti, violenze o altre circostanze che minacciano l'ordine pubblico»³. Vengono internazionalmente riconosciute come “rifugiati” poiché è troppo pericoloso per loro tornare a casa e hanno bisogno quindi di “protezione internazionale”.

Nel mondo i rifugiati sono circa 26 milioni. I Paesi più poveri accolgono un terzo di tutti i rifugiati su scala mondiale e circa l'80% dei rifugiati vive in Paesi confinanti con i Paesi di origine⁴.

In Italia il numero di persone arrivate via mare è crollato dalle oltre 180 mila nel 2017, alle 23 mila nel 2018, alle 11 mila del 2019⁵. Nel 2019 le principali nazionalità per numero di richieste di asilo sono state: Pakistan 19%, Nigeria 8%, Bangladesh 7%, Perù 6%, El Salvador 6% (Eurostat).

«Lo straniero, al quale sia impedito nel suo Paese l'effettivo esercizio delle libertà democratiche garantite dalla Costituzione italiana, ha diritto d'asilo nel territorio della Repubblica, secondo le condizioni stabilite dalla legge»⁶: in Italia possono quindi essere riconosciute altre forme di protezione a chi non è bisognoso di “protezione internazionale”. Soltanto per comodità di linguaggio nella guida utilizzeremo il termine “rifugiato” anche per queste forme di protezione benché giuridicamente il termine indichi soltanto i rifugiati ai sensi della Convenzione di Ginevra del 1951⁷.

In questa guida tratteremo quindi di:

- persone **“richiedenti asilo”**, che hanno presentato domanda di asilo e che sono in attesa di risposta riguardo al riconoscimento di una forma di protezione;
- persone **“titolari di protezione internazionale”**: rifugiati ai sensi della Convenzione di Ginevra del 1951, cioè titolari di un permesso di soggiorno per “asilo”, e beneficiari di “protezione sussidiaria”⁸, cioè titolari di un permesso di soggiorno per “protezione sussidiaria”;
- persone che hanno ottenuto **un permesso di soggiorno per “motivi umanitari”**;
- persone che hanno ottenuto **permessi di soggiorno introdotti dalla Legge n. 132/2018**, che ha abrogato il permesso di soggiorno per “motivi umanitari” e ha introdotto nuove tipologie di permessi che possono essere rilasciati a chi fa richiesta di asilo⁹.

3 UNHCR, “Rifugiati” e “Migranti” (FAQs), 2015, www.unhcr.it/wp-content/uploads/2015/12/FAQ-Rifugiati-e-Migranti-1.pdf

4 “Global Trends”, pubblicato ogni anno dall'UNHCR e disponibile online.

5 <https://data2.unhcr.org/en/situations/mediterranean/location/5205> e www.libertaciviliimmigrazione.dlci.interno.gov.it/it/documentazione/statistica/cruscotto-statistico-giornaliero

6 Costituzione italiana, art. 10 comma 3.

7 Convenzione sullo statuto dei rifugiati, www.unhcr.it/wp-content/uploads/2016/01/Convenzione_Ginevra_1951.pdf

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


9 Legge 1 dicembre 2018, n. 132 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 ottobre 2018, n. 113, recante disposizioni urgenti in materia di protezione internazionale e immigrazione, sicurezza pubblica (Cosiddetto “Decreto Sicurezza” o “Decreto Salvini”). Cfr. www.piemonteimmigrazione.it/normativa/novita-legislative/item/1365-circolare-del-ministero-dell-interno-sulla-l-132-2018

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

Chi sono i richiedenti asilo?

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

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



MOD. AA.EE.
N. 298

Mod. C/3

**VERBALE DELLE DICHIARAZIONI DEGLI STRANIERI CHE CHIEDONO IN ITALIA
IL RICONOSCIMENTO DELLO STATUS DI RIFUGIATO AI SENSI DELLA
CONVENZIONE DI GINEVRA DEL 28 LUGLIO 1951**

(Legge n.189 del 30 luglio 2002 - G.U. n. 173/L del 26-8-2002; D.P.R. del 16 settembre 2004 n. 303 del 15-5-1990 - G.U. n. 299 del 22/12/2004)

1.

<small>(cognome)</small>	<small>(nome)</small>
<small>(paternità)</small>	<small>(maternità)</small>
<small>(sesso) – M/F</small>	<small>(data di nascita)</small>
	<small>(luogo, Stato)</small>
<small>(domicilio in Italia: Città)</small>	<small>(Via)</small>

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

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

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

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

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

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

Esempio di modello C3.

I richiedenti asilo possono lavorare? A partire da quando?

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

Contestualmente alla verbalizzazione della domanda tramite il “modello C3” viene rilasciata dalla Questura competente una ricevuta (talvolta conosciuta, impropriamente, come “attestato nominativo”) che attesta la presentazione della richiesta di protezione internazionale.

Questa ricevuta costituisce permesso di soggiorno provvisorio¹⁰, è valida come documento di riconoscimento e consente di lavorare (trascorsi, come già accennato, 60 giorni dalla compilazione del modello C3). La ricevuta contiene generalmente una fototessera, la data di nascita, il codice fiscale e un codice, detto ID Vestanet, cioè un numero identificativo del richiedente asilo.

QUESTURA di

ID
(Nr. Fascicolo Vestanet)
Codice CLI

Foto

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

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

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

(data di rilascio)

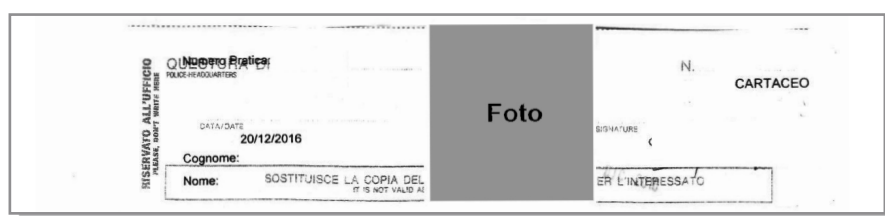
IL DIRIGENTE UFFICIO IMMIGRAZIONE
(timbro e firma)

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

Esempio di ricevuta che attesta la presentazione della richiesta di asilo e costituisce permesso di soggiorno provvisorio.

¹⁰ Ai sensi dell'art. 4, comma 3 del Decreto Legislativo n. 142 del 18 agosto 2015.

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



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

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



Esempio di Permesso di soggiorno per richiesta asilo.

I richiedenti asilo possono essere iscritti all'anagrafe e avere la residenza? Anche senza carta d'identità possono lavorare?

La previsione contenuta nella Legge n. 132/2018 è controversa: in una serie di sentenze molti Tribunali ritengono che i richiedenti asilo debbano essere iscritti all'anagrafe, tuttavia molti Comuni continuano a non iscriverli e a non rilasciare la carta d'identità.

Ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs 142/2015, se non sono iscritti all'anagrafe, quindi anche in mancanza di residenza e di carta di identità, i richiedenti asilo possono essere regolarmente assunti e iscritti ai Centri per l'impiego: il domicilio è sufficiente per il rilascio della DID (Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro) e per l'accesso agli altri servizi forniti dai Centri per l'impiego. I richiedenti asilo devono infatti avere accesso a tutti i servizi pubblici e a tutte le prestazioni erogate sul territorio anche quando questi siano riservati alle persone residenti: «deve essere quindi garantito, sulla base del domicilio dichiarato, l'accesso ai servizi relativi all'istruzione (asili nido, scuole dell'infanzia), l'iscrizione ai Centri per l'Impiego, la possibilità di seguire tirocini formativi e in ogni caso qualsiasi misura di welfare predisposta dalle autorità locali»¹¹.

¹¹ Sull'accesso ai servizi dei richiedenti asilo si veda la Nota dell'UNHCR: www.unhcr.it/wp-content/uploads/2019/08/Nota-UNHCR-su-residenza-anagrafica-e-accesso-ai-servizi-dei-richiedenti-asilo.pdf

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

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

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

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

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

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

I richiedenti asilo e i rifugiati possono viaggiare?

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

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

DA SAPERE:

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

DA SAPERE:

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

PER APPROFONDIRE:

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

La tutela della protezione internazionale e altre forme di protezione. Manuale giuridico per l'operatore a cura del Servizio Centrale SIPROIMI e dell'ASGI: <https://www.sprar.it/wp-content/uploads/2019/11/La-tutela-della-protezione-internazionale-e-altre-forme-di-protezione.pdf>

La protezione internazionale e umanitaria, area “protezione Internazionale” del portale: <http://www.integrazionemigranti.gov.it/Pagine/default.aspx>

Quali permessi di soggiorno permettono di lavorare? http://www.piemonteimmigrazione.it/images/progetti/Approfondimento_immigrazione_10.7.2019_PRIMA_CMeMEDIATORI.pdf
Slide del progetto PRIMA a cura di APL

Guida pratica per cittadini stranieri e operatori a cura dell'Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione (ASGI): <http://www.piemonteimmigrazione.it/images/diritti/guidapratica.pdf>

Video lezioni e materiali progetto Prima: www.piemonteimmigrazione.it/risorse/materiali/item/1436-slide-incontri-formazione-giuridica-progetto-prima-pensare-prima-al-dopo

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

Quali permessi di soggiorno? Quale accesso al lavoro?

Al termine della procedura, che può essere anche molto lunga, il richiedente asilo può ricevere una forma di protezione, internazionale o non. A ogni permesso di soggiorno corrisponde una diversa durata, una diversa possibilità di svolgere attività lavorativa e una differente possibilità di convertirlo in permesso per lavoro¹³. In sintesi, vedi tabella a fianco.



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



Esempio di Permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo

¹³ Le prassi relative al permesso di soggiorno per lavoro subordinato ottenuto tramite conversione di un precedente permesso di soggiorno possono variare: si consiglia quindi di contattare sempre la Questura competente. In generale, la durata del permesso per lavoro subordinato, in caso di contratto a tempo determinato coincide con la durata del contratto e non può essere superiore a un anno; in caso di contratto a tempo indeterminato la durata è di due anni ed è possibile procedere ad un rinnovo stante la continuità del rapporto di lavoro.

DA SAPERE:

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

I minori titolari di permesso di soggiorno per asilo, protezione sussidiaria, motivi umanitari, casi speciali, motivi familiari o affidamento possono lavorare alle stesse condizioni dei minori italiani; i minori titolari di permesso di soggiorno per richiesta asilo possono lavorare dopo 60 giorni dalla verbalizzazione della domanda d'asilo. Per maggiori informazioni:

Servizio Centrale SIPROIMI, "La tutela dei minori stranieri non accompagnati", <https://www.sprar.it/wp-content/uploads/2019/11/La-tutela-dei-minori-straniero-non-accompagnati.pdf>
Save the Children, numero verde 800141016, legale@savethechildren.org

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

www.ricongiungimento.it
e nella guida Asgi <http://www.piemonteimmigrazione.it/images/diritti/guidapratica.pdf>

TIPO DI PERMESSO	DURATA	CONSENTE DI LAVORARE?	CONVERTIBILE IN PDS PER LAVORO SUBORDINATO?	ALTRE INFORMAZIONI
Permesso di soggiorno per richiesta asilo	6 mesi rinnovabile per tutto l'iter di richiesta asilo in prima istanza.	Sì, a partire dal 60° giorno dalla richiesta di asilo	No	Può essere sostituito da una "ricevuta", che attesta la verbalizzazione della richiesta di asilo e costituisce permesso di soggiorno provvisorio (sovente, in maniera impropria, definito "attestato nominativo"). In fase di rilascio / rinnovo può essere sostituito da un "cedolino".
Permesso di soggiorno per richiesta asilo (rilasciato a seguito di ricorso)	6 mesi rinnovabile fino all'ottenimento dell'esito del ricorso di fronte al tribunale	Sì	No	Rilasciato a seguito di ricorso dopo eventuale diniego della Commissione. Può essere sostituito da "cedolino".
Permesso di soggiorno per asilo (status di rifugiato, rilasciato a seguito della decisione della Commissione Territoriale)	5 anni rinnovabili	Sì	Sì	I titolari di Pds per asilo hanno diritto di godere dello stesso trattamento che è previsto per i cittadini italiani in materia di lavoro. I titolari dello status di rifugiato possono accedere anche al pubblico impiego, con le stesse limitazioni previste per i cittadini comunitari. Per i titolari di pds per asilo sono previsti tempi dimezzati per la richiesta della cittadinanza italiana per naturalizzazione. Potranno quindi fare richiesta dopo 5 anni di residenza in Italia.
Permesso di soggiorno per protezione sussidiaria (rilasciato a seguito della decisione della Commissione Territoriale)	5 anni rinnovabili fino a quando sussistono le esigenze di protezione	Sì	Sì	I titolari di permesso per protezione sussidiaria hanno diritto di godere dello stesso trattamento che è previsto per i cittadini italiani in materia di lavoro e possono accedere anche al pubblico impiego, con le stesse limitazioni previste per i cittadini comunitari.
Permesso di soggiorno per motivi umanitari (abrogato)	2 anni, non rinnovabile ma convertibile in permesso per protezione speciale qualora vi siano i presupposti.	Sì	Sì	Permesso abrogato dal Decreto n.113/2018, restano validi fino alla scadenza. Va segnalato tuttavia che con la sentenza n. 29460/2019 le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno ribadito l'irretroattività del Decreto Sicurezza e confermato la necessità della valutazione comparativa per il riconoscimento della protezione umanitaria. Le Commissioni territoriali stanno riesaminando alcuni casi suggerendo il rilascio di permesso di soggiorno per motivi umanitari: viene rilasciato un permesso di soggiorno per "casi speciali" della durata di due anni.

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

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

Poiché molti inserimenti lavorativi avvengono attraverso la collaborazione delle organizzazioni del terzo settore è importante avere qualche informazione su che tipo di supporto possono avere i richiedenti asilo e i rifugiati in Italia. I richiedenti asilo che si trovano in situazioni di indigenza hanno diritto all'accoglienza e i beneficiari di protezione possono usufruire di un periodo limitato di accoglienza finalizzato a sostenere il loro percorso d'integrazione. Il sistema nazionale di accoglienza è attualmente organizzato su due livelli: i centri di prima accoglienza o i centri CAS (Centri di Accoglienza Straordinaria), dove sono ospitati i richiedenti asilo, e i progetti SIPROIMI¹⁴, ovvero gli ex progetti SPRAR, cui hanno accesso i beneficiari di protezione e i minori stranieri non accompagnati¹⁵.

Alle persone accolte nei CAS è garantito un posto letto, un pocket money (circa 2,5 euro al giorno) e il vitto. Di recente è diminuita la quota giornaliera prevista per gli enti che gestiscono questi centri riducendo i servizi di formazione linguistica, orientamento legale, tutela psico-sociosanitaria, supporto all'inserimento nel territorio e sostegno all'inserimento lavorativo. L'accoglienza nei CAS coincide con il tempo, anche molto lungo, che intercorre fra la domanda di protezione internazionale e l'eventuale riconoscimento di una forma di protezione.

I progetti SIPROIMI¹⁶, in capo agli enti locali e gestiti quasi sempre dal terzo settore (cooperative o associazioni), offrono un'accoglienza integrata. Oltre all'accoglienza materiale (vitto, alloggio, pocket money), operatori specializzati che lavorano in equipe multidisciplinari definiscono con i rifugiati un progetto personalizzato che prevede supporto legale, formazione linguistica, accompagnamento sociosanitario e orientamento e supporto all'ingresso nel mondo del lavoro. I budget dei progetti SIPROIMI prevedono risorse per le borse lavoro e i tirocini, per l'orientamento e per altri percorsi di supporto all'inserimento lavorativo. Nei progetti SIPROIMI le persone sono accolte per sei mesi e sono previste proroghe soltanto in particolari situazioni.

CASI PARTICOLARI: REINSEDIAMENTO E CORRIDOI UMANITARI

Un numero limitato di rifugiati raggiunge l'Italia attraverso canali legali e sicuri. Con il programma di "reinsediamento"¹⁷, o resettlement, le persone sono accolte nei progetti del sistema SIPROIMI, mentre l'ospitalità delle persone arrivate con i "Corridoi umanitari" è garantita, anche finanziariamente, dalle associazioni che hanno promosso il progetto¹⁸ e può avvenire con la collaborazione di altri enti non profit, parrocchie e realtà locali. In tutti i casi ai rifugiati viene garantito supporto nei percorsi d'inserimento lavorativo.

Per ragioni diverse non tutti i richiedenti asilo e rifugiati vivono in centri di accoglienza o sono inseriti in specifici progetti: alcuni di loro abitano in autonomia, ospitati da familiari o conoscenti, altri vivono in soluzioni abitative messe a disposizione da associazioni o altre realtà della società civile, altri ancora sopravvivono in condizioni molto difficili¹⁹.

14 Sistema di protezione per titolari di protezione internazionale e per i minori stranieri non accompagnati.

15 L'accesso ai progetti SIPROIMI è riservato ai titolari di protezione internazionale, a tutti i minori stranieri non accompagnati e ai titolari di permesso di soggiorno per: vittime di violenza o tratta, vittime di violenza domestica, motivi di salute, vittime di sfruttamento lavorativo, calamità naturali, atti di particolare valore civile.

16 www.sprar.it/ oppure Atlante Sprar/Siproimi 2018: www.sprar.it/eventi-e-notizie/presentazione-dellatlante-sprar-siproimi-2018

17 www.unhcr.it/cosa-facciamo/soluzioni-durevoli/reinsediamento

18 I "Corridoi umanitari" sono frutto di un Protocollo d'intesa tra la Federazione delle Chiese Evangeliche in Italia, la Tavola Valdese, la Comunità di Sant'Egidio, la Cei-Caritas e il Governo Italiano: www.santegidio.org/pageID/34176/langID/it/Dossier-sui-corridoi-umanitari-in-Europa.html

19 Rapporti "Fuori Campo" di Medici Senza Frontiere: www.medicisenzafrontiere.it/cosa-facciamo/progetti-in-italia/fuori-campo/

Oltre al sistema di accoglienza, a livello locale e regionale così come a livello nazionale, possono esserci altre progettualità attive sul territorio finanziate generalmente da fondi europei, soprattutto FAMI²⁰, o da fondazioni private che hanno l'obiettivo specifico di supportare l'inserimento lavorativo di richiedenti asilo, rifugiati e/o titolari di altre forme di protezione. Più avanti ci soffermeremo su alcuni di questi progetti attivi sul territorio nazionale e regionale.

IL PROGETTO FAMI "PENSARE PRIMA AL DOPO"

Questo progetto, con capofila la Regione Piemonte, comprende un servizio di consulenza giuridica online all'interno del Forum dell'Osservatorio sull'immigrazione e il diritto di asilo del Piemonte. Aziende e consulenti del lavoro possono ottenere risposta entro 48 ore.

<http://www.piemonteimmigrazione.it/forum>

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

Può essere molto utile appoggiarsi a organizzazioni o esperti che possano fornire consulenza legale o fugare dubbi sui diritti connessi ai diversi permessi di soggiorno. Anche nei progetti SIPROIMI è presente un operatore dedicato all'accompagnamento legale delle persone accolte. In Italia esistono numerose organizzazioni che offrono supporto legale. Per conoscere i punti di riferimento più vicini si può consultare la mappa online realizzata dall'ARCI con il supporto dell'UNHCR:

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

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

www.asgi.it/le-schede/.

20 Il Fondo asilo migrazione e integrazione 2014-2020 (FAMI) è uno strumento finanziario dell'Unione Europea con l'obiettivo di promuovere una gestione integrata dei flussi migratori sostenendo tutti gli aspetti del fenomeno: asilo, integrazione e rimpatrio.



Photo credit: Unsplash



CAPITOLO 2

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

*Le aziende che assumono rifugiati lo fanno
perché funziona per il loro business²¹*

Numerose aziende, piccole e grandi, in Italia e nel mondo, hanno sperimentato e stanno vivendo con successo ed entusiasmo le opportunità e il valore economico di assumere richiedenti asilo e rifugiati. Come riassunto in una recente guida²² curata dalla società di consulenza aziendale Deloitte, in partnership con Tent, **i vantaggi principali derivanti dall'inclusione di rifugiati in azienda sono quattro:**

- 1. La soddisfazione e la fidelizzazione dei propri dipendenti aumentano.** Un ambiente inclusivo accresce la soddisfazione dei dipendenti per il proprio ruolo e il basso turnover è un elemento molto redditizio per il business. Uno studio indipendente condotto dal Fiscal Policy Institute (FPI) ha rilevato come i dipendenti rifugiati abbiano un tasso di fedeltà alla propria azienda superiore del 15% rispetto ai dipendenti non rifugiati; nel settore manifatturiero, i dipendenti rifugiati hanno un tasso di turnover del 4% rispetto al dato medio dell'11% nel settore. Il guadagno per il basso turnover supera di molto gli eventuali costi per l'integrazione dei rifugiati in azienda.
- 2. I dipendenti delle aziende inclusive sono generalmente più produttivi.** Investire nello sviluppo delle competenze dei dipendenti rifugiati può aiutare a sbloccare il loro potenziale, portando ad un aumento di produttività a lungo termine. Inoltre, studi Deloitte dimostrano che un team inclusivo porta ad un aumento del 20% dell'innovazione; nell'87% delle volte i team inclusivi prendono decisioni migliori in termini di business rispetto a team non inclusivi.
- 3. Si favoriscono l'impegno e la crescita di tutto il personale.** Coinvolgere i dipendenti nella costruzione di un ambiente inclusivo promuovendo un senso di comunità che includa i colleghi rifugiati può migliorare la partecipazione, la soddisfazione professionale, le prestazioni e la collaborazione all'interno del team.
- 4. Migliorano la reputazione dell'azienda e del marchio.** Un luogo di lavoro che include i rifugiati stimola l'impegno di tutti i collaboratori e favorisce il processo di assunzione di nuovi dipendenti. L'azienda accresce il proprio impatto sociale e può migliorare la sua reputazione pubblica: secondo uno studio approfondito condotto recentemente anche in Italia dalla Leonard N. Stern Business School (New York University)²³, i consumatori sono più propensi ad acquistare i prodotti di quelle aziende che si impegnano a favorire l'integrazione dei rifugiati.

Per il Fondo Monetario Internazionale (FMI)²⁴ **i migranti inseriti in azienda tendono ad aumentare la produttività del lavoro.** In Europa l'investimento di un euro nell'assistenza ai rifugiati – perlopiù a carico delle istituzioni pubbliche – porterà quasi due euro di benefici economici in soli cinque anni²⁵.

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

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

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

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

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

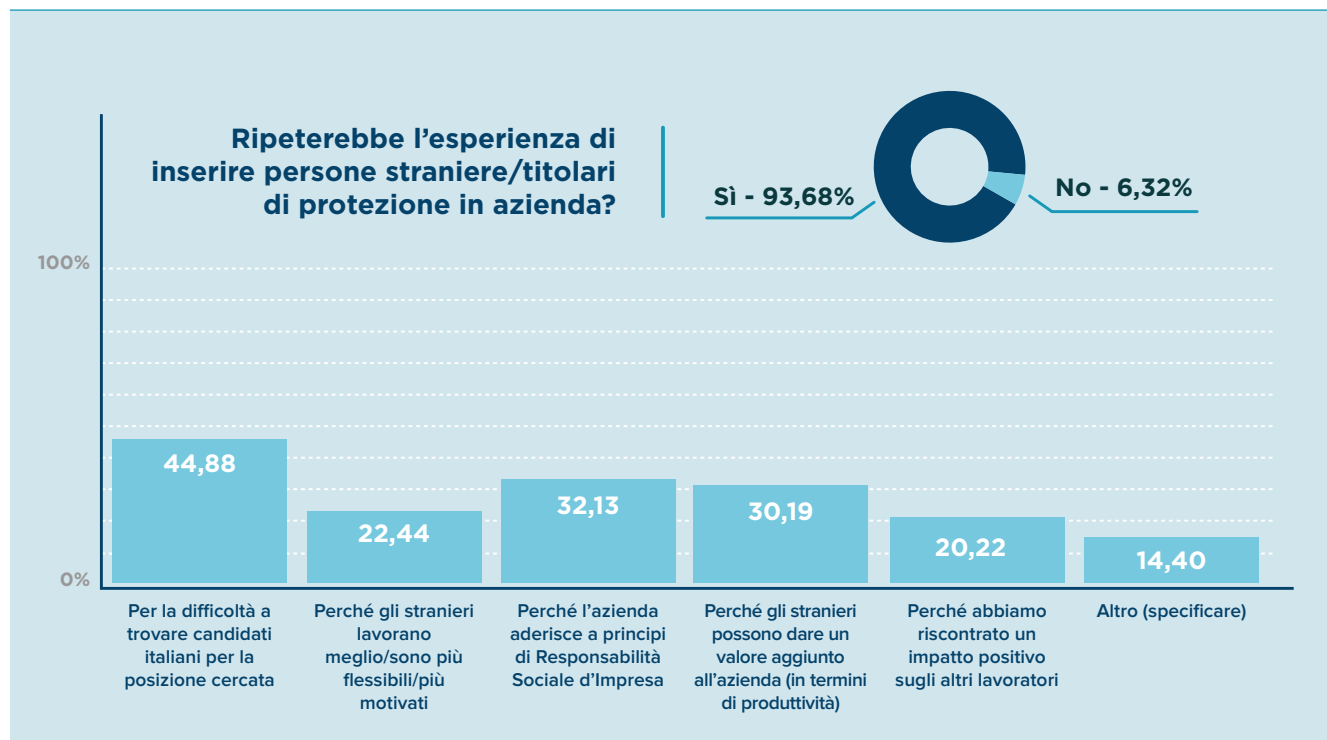
IL PROGETTO WELCOME. WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION

Il progetto è promosso da UNHCR e prevede l'assegnazione di un riconoscimento in forma di logo alle aziende italiane che si impegnano per favorire i processi d'integrazione lavorativa dei beneficiari di protezione internazionale nel nostro Paese. Il logo serve a testimoniare l'adesione a un modello di società inclusiva, prevenire e combattere sentimenti di xenofobia e razzismo nei confronti dei richiedenti asilo e dei beneficiari di protezione internazionale e ad assumersi, come aziende, una parte di responsabilità nella costruzione di una società più sensibile ai bisogni di chi è stato costretto ad abbandonare il proprio paese a causa di guerre, conflitti e persecuzioni.

Per maggiori info sul progetto e sulla prossima edizione per candidarsi come azienda:

www.unhcr.it/progetto-welcome

Per quanto riguarda l'Italia, dai risultati di un questionario somministrato ad aziende piemontesi a fine 2019²⁶ emerge che **il 41% delle imprese che ha inserito persone straniere nel proprio organico 'non ha riscontrato alcuna criticità'. Il 94% di queste ripeterebbe infatti l'esperienza.**



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

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

L'ESPERIENZA DI BARILLA

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

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

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

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

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

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

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

Titolare grande impresa provincia di Cuneo

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

Titolare microimpresa rivendita alimentare provincia di Torino

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

Se la scarsa conoscenza dell'italiano è indicata da molte aziende come un ostacolo all'inserimento lavorativo (affronteremo il tema delle opportunità di **insegnamento dell'italiano al Focus 1 link**), è anche vero che molti rifugiati e richiedenti asilo, oltre alla loro lingua madre, parlano altre lingue, come l'inglese, il francese, l'arabo, e questo può rivelarsi molto utile per l'azienda e per gli altri lavoratori. Secondo una ricerca della Banca Mondiale su un significativo campione di richiedenti asilo presenti in Italia, circa l'80% conosceva almeno una lingua europea²⁷.

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

Sustainability Lead per UNIQLO

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

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

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

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

La diversità è una leva competitiva per le aziende

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

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

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

Titolare media impresa settore mecatronica, provincia di Torino

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

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

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

IL PROGETTO ERASMUS+ BREFE – BOOSTING REFUGEES ACCESS TO EMPLOYMENT

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

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

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

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

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

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

IL PROGETTO SAFE-IN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Titolare media impresa settore meccatronica, provincia di Torino

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

Come condividere le regole sul posto di lavoro?

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

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

Operatrice sociale, Cooperativa O.R.So.

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

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

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

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

Rifugiato sudanese

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

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

DA SAPERE:

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

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

Operatrice sociale, cooperativa O.R.So.

Efficaci per accompagnare richiedenti asilo e rifugiati nei loro percorsi lavorativi e di integrazione sociale si sono rivelate le esperienze di **mentoring**, **tutoring** o di **job coaching**²⁸.

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

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

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

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

IL MENTORE O TUTOR

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

www.singaitalia.com/

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

<http://www.ciaconlus.org/tutor-territoriale-dellintegrazione/>

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

²⁸ Un tutor affianca una persona, gli dà sicurezza e supporto sia dal punto di vista tecnico che dal punto di vista emotivo. Il mentore è una persona, dotata di maggiore esperienza professionale, che affianca e aiuta un allievo a sviluppare particolari competenze. Può anche essere una persona alla pari (peer) ma è sempre dotato di esperienza specifica in un determinato settore o ambiente. Il coach, che in inglese significa allenatore, è sempre una persona che affianca e che aiuta un allievo ma focalizzando la sua azione soprattutto sulla motivazione e sulla consapevolezza della persona che è sostenuta.

CAPITOLO 3

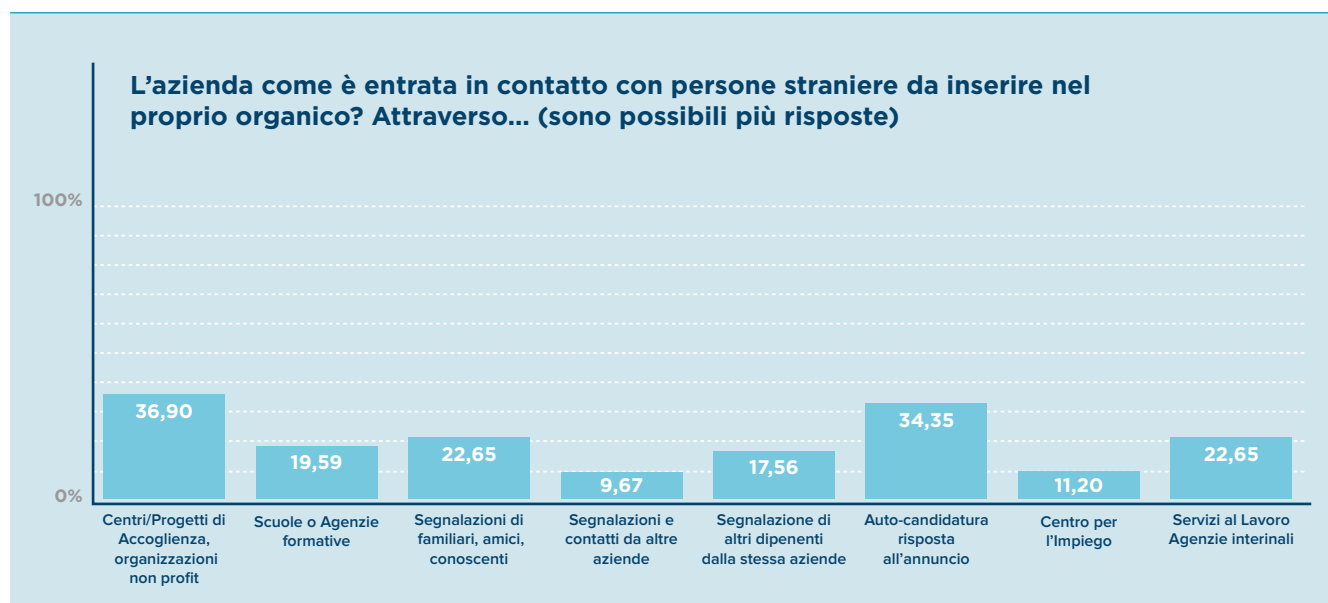


Photo credit: Davide Dutto per Inalpi S.p.A

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

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

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



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

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

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

Rifugiato gambiano

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

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

Titolare media impresa, settore ristorazione, provincia di Torino

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

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

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

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

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

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

RANDSTAD E IL PROGRAMMA "WITHOUT BORDERS"

Il progetto prevede interventi formativi e programmi di inserimento lavorativo dedicati a stranieri e rifugiati per sviluppare e valorizzare le loro competenze pregresse e aiutarli a trovare un lavoro. Ha coinvolto quasi 1.150 stranieri, tra cui i richiedenti e titolari di protezione internazionale, in 104 percorsi formativi di orientamento tra Milano, Torino, Firenze e Padova. Se il percorso formativo si conclude positivamente Randstad propone i profili alle aziende clienti. Per intercettare il target, si è rivolta alle associazioni che nelle diverse città sostengono rifugiati.

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

Come facilitare la selezione di candidati richiedenti asilo e rifugiati?

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

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

È BENE RICORDARSI DI:

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

COME IN, COMPETENCES IN ENTERPRISES ON INTEGRATION

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

<https://welcomingenterprises.eu/>

Come inserire un rifugiato o un richiedente asilo in azienda?

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

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

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

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

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

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

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

lavoro spesso rappresenta una concreta opportunità di avvicinamento al mercato del lavoro e di acquisizione di nuove competenze. Non si configura in alcun caso come rapporto di lavoro. Le Linee Guida approvate dalla Conferenza Stato Regioni nel 2017²⁹ hanno superato le precedenti tipologie di tirocinio (formativo e di orientamento, di inserimento/reinserimento, per svantaggiati e disabili), che sono state unite nell'unica categoria del tirocinio extracurricolare. La durata del tirocinio può variare: le Linee guida stabiliscono la durata massima del tirocinio extracurricolare in 12 mesi. Per attivare un tirocinio è indispensabile una convenzione tra un soggetto promotore (agenzia per l'impiego, centro di formazione, ecc.) e un soggetto ospitante (azienda, cooperativa, ente pubblico, ecc.) e si deve prevedere un piano formativo. Il soggetto promotore e il soggetto ospitante nominano un tutor ciascuno. I tirocini disciplinati nelle Linee Guida sono soggetti all'obbligo di comunicazione obbligatoria da parte del soggetto ospitante, che deve provvedere alle coperture assicurative INAIL e per la responsabilità civile verso terzi. Attenzione: non tutte le Regioni si sono adeguate allo stesso modo alle Linee Guida nazionali; è quindi fondamentale verificare la normativa regionale in vigore³⁰.

- **Il tirocinio estivo di orientamento**³¹, rivolto agli adolescenti di età compresa tra i 15 e i 18 anni e i giovani tra i 18 e i 25 anni compiuti regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso gli istituti scolastici di ogni ordine e grado e l'università, inclusi quindi i richiedenti protezione o titolari di protezione che rientrano nei requisiti previsti di età e di iscrizione ad un ciclo scolastico. Ha una durata non superiore a tre mesi e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno scolastico o accademico e l'inizio di quello successivo. I soggetti promotori dei tirocini sono gli stessi previsti per i tirocini formativi, anche in questo caso è necessario che al tirocinante sia garantita la copertura INAIL e quella RC.

DA SAPERE:

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

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

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

DA RICORDARE:

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

LO SVILUPPO DI RETI LUNGHE PER L'INSERIMENTO IN TIROCINIO

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

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

30 Per ulteriori informazioni: ANPAL, Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari, febbraio 2019, <https://www.anpal.gov.it/documents/20126/41598/Tirocini-extracurricolari-rapporto-di-monitoraggio-nazionale.pdf/>

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

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

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

<https://www.lavazza.it/it/chi-siamo/media-center/accogliere-avvicinare-e-accompagnare-attraverso-un-buon-caffe.html>

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

Titolare media impresa, provincia di Vercelli

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

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

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

L'INSERIMENTO DI RICHIEDENTI E RIFUGIATI COME VALORE AZIENDALE

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

www.inalpi.it/wp-content/uploads/Inalpi-Bilancio-Sociale-2018-compressed-21_9_19.pdf

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

DA SAPERE:

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

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

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

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

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

Per trovare e approfondire tutte le misure di politica attiva del lavoro in Italia si può consultare: Primo Rapporto annuale congiunto ANPAL, Regioni e Province Autonome, "Le politiche attive del lavoro in Italia": www.anpal.gov.it/documents/20126/41598/politiche+attive_rapporto+annuale_V6.pdf

BUSINESS E SOSTEGNO ALLE VITTIME DI TRATTA

Progetto Quid è un brand di moda etica e sostenibile che crea capi di abbigliamento e accessori in edizione limitata, in provincia di Verona. L'impresa sociale favorisce il lavoro di persone con trascorsi di fragilità e utilizzando eccedenze di tessuti messe a disposizione da prestigiose aziende di moda. Crimalis (CReative Initiatives in Social enterprises for Assistance, Labour Integration and Self-development) è un progetto pilota di inclusione lavorativa finanziato dal FAMI (Fondo Asilo Migrazione e Integrazione) a supporto di vittime della tratta condotto da Quid insieme ad altri due partner in Italia, Paesi Bassi e Grecia. Il progetto offre opportunità concrete di impiego insieme a laboratori di espressione creativa.

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

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

DA SAPERE:

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

Quali incentivi per assumere rifugiati e richiedenti asilo in azienda?

Esistono incentivi e bonus per le aziende che assumono diverse tipologie di lavoratori e lavoratrici (giovani under 35, apprendisti, donne, beneficiari di reddito di cittadinanza) all'interno delle quali possono rientrare anche i rifugiati o i richiedenti asilo. Ogni anno, dopo l'approvazione della Legge di Bilancio e dei decreti collegati, è possibile verificare l'elenco completo dei bonus e degli incentivi per l'assunzione di particolari categorie³². Al momento non risultano essere attivi incentivi specifici per l'assunzione di richiedenti asilo o rifugiati.

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

Titolare media impresa settore ristorazione, provincia di Torino

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

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

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

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

PUOI - PROTEZIONE UNITA A OBIETTIVO INTEGRAZIONE

Il progetto comprende l'attivazione di 4.500 tirocini formativi della durata di 6 mesi, una dote individuale di servizi integrati finalizzati sia alla valorizzazione e allo sviluppo delle competenze individuali (servizi di accoglienza e presa in carico, orientamento specialistico, orientamento per l'individuazione delle opportunità occupazionali e formazione), che di un contributo monetario.

www.anpalservizi.it/attivita/transizioni/progetto-puoi1

Come consolidare il rapporto di lavoro con i rifugiati?

Dopo aver assunto una persona rifugiata è importante:

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

32 <https://www.anpal.gov.it/aziende/incentivi>

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

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





FOCUS 1

Photo credit: Reale Group

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

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

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

- corsi di italiano gratuiti organizzati dai **CPIA** (Centri per l'Istruzione degli Adulti)³³. Tutti i richiedenti asilo e i beneficiari di protezione possono accedere gratuitamente ai percorsi offerti dai CPIA che sono strutturati in moduli consequenziali da 40 e 50 ore, secondo il calendario scolastico³⁴.
- corsi di italiano possono essere organizzati **all'interno dei progetti e delle strutture di accoglienza**. Mentre l'insegnamento della lingua è uno dei servizi che devono essere garantiti dai progetti SIPROIMI (ex SPRAR), nei centri CAS, in base al nuovo capitolato dell'accoglienza, non è più obbligatorio erogare corsi di italiano.
- corsi gratuiti nell'ambito dell'offerta formativa linguistica regionale. Ogni Regione si è dotata di **Piani Regionali per l'offerta civico-linguistica dei Cittadini di Paesi terzi**³⁵, gestiti da partenariati pubblici e privati che coinvolgono i CPIA e realtà no profit e che prevedono corsi di italiano, attività e percorsi di orientamento, moduli brevi su temi specifici (tra cui temi legati alla ricerca del lavoro e al vocabolario del lavoro), servizi complementari quali la mediazione culturale, il babysitteraggio e il tutoraggio.
- corsi di italiano rivolti a lavoratori stranieri inseriti in azienda condotti da personale specializzato nell'insegnamento di italiano L2 organizzati da **realtà del privato e del privato sociale**.

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

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

IL PROGETTO NISABA 'LINGUA PER IL LAVORO'

È un progetto promosso da Enaip Piemonte, offre corsi di italiano specifico per il lavoro con moduli di lingua per diversi mestieri e rappresenta un'azione complementare al piano regionale per la formazione civico linguistica attuata in Piemonte. Per informazioni contattare Enaip Piemonte:
progettonisaba@enaip.piemonte.it

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

Rifugiato sudanese

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

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

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

▲

FOCUS 2



Photo credit: MagazziniOz

FOCUS 2 – IDENTIFICARE E VALUTARE LE COMPETENZE DEI RIFUGIATI

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

Alcuni strumenti per identificare e profilare le competenze sono:

- **L'EU skills profile tool**³⁶, uno **strumento multilingue di profilazione** delle competenze dei cittadini con background migratorio che contribuisce a mappare competenze, qualifiche ed esperienze lavorative pregresse, offrendo anche una consulenza personalizzata per il riconoscimento dei titoli, la convalida delle competenze, per proseguire il proprio percorso formativo o per rivolgersi ai servizi per il lavoro.
- **L'ESPoR, European Skills Portfolio for Refugees**³⁷, un percorso sperimentale di bilancio delle competenze che orienta la scelta di corsi di qualificazione o riqualificazione professionale, di tirocini, di percorsi di validazione o certificazione delle competenze, di riconoscimento della qualifica o di ricerca attiva del lavoro.
- Le **'prove mestiere'** sono utili a conoscere le competenze, tecniche o trasversali già in fase di selezione o formazione. Mettere le persone in situazioni reali, attraverso test pratici, simulazioni in cui possano dimostrare le proprie abilità contribuisce a testare le loro aspettative rispetto alle modalità lavorative in contesti diversi e consente alle aziende di osservare sul campo il candidato. Anche le visite aziendali possono essere utili per confrontare le proprie competenze rispetto alle esigenze del mercato del lavoro.

DA SAPERE:

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

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

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

LA PROVA MESTIERE IN FRANCIA

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

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

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

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

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

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

RIQUALIFICARE LE COMPETENZE DEI RIFUGIATI – UN ESEMPIO VIRTUOSO

A Torino l'ONG svizzera **Powercoders** organizza un'Academy di coding per rifugiati che ha l'obiettivo di riqualificarne le competenze, mettendo in campo la figura del **job coach aziendale** per facilitare l'inserimento lavorativo, nel settore dell'IT. Nelle precedenti edizioni circa il 60% dei rifugiati che ha avuto accesso a questo tipo di formazione intensiva ha poi trovato un impiego. In Italia, il programma è sostenuto da Reale Foundation, Compagnia di san Paolo, Fondazione Italiana Accenture, Fondazione La Stampa – Specchio dei Tempi e vede la collaborazione di UNHCR.
powercoders.org/city/turin/

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

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

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



Photo credit: Unsplash

▲

FOCUS 3

Photo credit: APS.Cambalache

FOCUS 3 – L'ESPERIENZA DELLA REGIONE PIEMONTE

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

Le politiche attive del lavoro in Piemonte

Per accedere alle politiche attive del lavoro occorre rivolgersi ai Centri per l'Impiego o ai Servizi al Lavoro. I Centri per l'Impiego regionali sono coordinati e gestiti dall'Agenzia Piemonte Lavoro³⁸. Sul territorio piemontese sono attivi **31 Centri per l'Impiego e 14 sedi decentrate**³⁹. È attiva anche una rete di operatori accreditati, i **Servizi al lavoro (SAL)**⁴⁰, che possono erogare servizi per l'orientamento e la ricerca del lavoro.

Le diverse misure di politica attiva del lavoro messe in campo dalla Regione hanno l'obiettivo di supportare le persone in cerca di occupazione o a rischio disoccupazione a trovare un lavoro. Possono prevedere percorsi di orientamento, ricerca attiva e accompagnamento al lavoro, creazione di impresa e autoimpiego, formazione e qualificazione professionale. Sono accessibili anche da parte dei cittadini stranieri e alcune, in particolare, prevedono come target specifico i richiedenti asilo e i rifugiati.

Di seguito, le principali misure di politica attiva del lavoro accessibili a richiedenti asilo e rifugiati in Piemonte.

- **Il Buono per Servizi al Lavoro** (POR FSE 2014-2020) è un insieme di servizi alla persona, personalizzato sulle caratteristiche dell'utente, per l'accompagnamento alla ricerca di impiego; non è un assegno in denaro ma i servizi, gratuiti per l'utente, vengono rimborsati a chi li eroga.

Esistono due tipi di Buoni servizio in relazione al target di beneficiari:

- buono servizio **per disoccupati di lungo periodo** rivolto a disoccupati con età minima di 30 anni, con residenza o domicilio in Piemonte e con un periodo di disoccupazione uguale o superiore a 6 mesi;
- buono **per persone in condizione di particolare svantaggio** rivolto a persone disoccupate o con un lavoro da cui derivi un reddito inferiore al reddito minimo, residenti o domiciliate in Piemonte che appartengono a una delle categorie di particolare svantaggio tra cui i titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari e richiedenti o beneficiari di protezione internazionale, nonché minori stranieri non accompagnati. La condizione di svantaggio delle persone deve essere attestata/dichiarata dai soggetti pubblici competenti che seguono il

DA SAPERE:

Tutte le misure di politica attiva del lavoro della Regione Piemonte, le iniziative e le progettualità che prevedono interventi a supporto dell'inserimento lavorativo, nonché la modulistica e gli aggiornamenti normativi sono disponibili al sito web dedicato:

www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/lavoro/interventi-per-loccupazione

DA SAPERE:

Sul sito istituzionale di APL (Agenzia Piemonte Lavoro) è consultabile il catalogo online delle misure di politica del lavoro attive, con schede sintetiche contenenti le caratteristiche di ogni misura attivata. Il catalogo è periodicamente aggiornato:

<https://agenziapiemontelavoro.it/>

38 Ente strumentale della Regione Piemonte (art. 16 della L.R. 23/2015 che recepisce la riforma del D.Lgs 150/2015).

39 I contatti e gli orari dei Centri per l'Impiego del Piemonte si trovano ai seguenti link:

<https://agenziapiemontelavoro.it/images/documenti/comunicati/TabellacontattiCPI-12032020.pdf>
www.regione.piemonte.it/web/sites/default/files/media/documenti/2018-12/cpi_piemonte.pdf

40 L'elenco completo di tutti i SAL – Servizi al Lavoro è disponibile al link dedicato della Regione Piemonte: www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/lavoro/accreditamento-dei-servizi-al-lavoro/laccredito-dei-servizi-al-lavoro

percorso di inclusione sociale dei destinatari della misura. Tra i servizi che offre questo tipo di buono ci sono: orientamento di primo livello, orientamento specialistico, ricerca attiva e accompagnamento al lavoro, incontro domanda/offerta per contratti di lavoro, inserimento in impresa, con l'accompagnamento di un tutor, tramite tirocinio fino a 12 mesi oppure tramite contratti di lavoro.

- **Il tirocinio extracurricolare** (cfr. capitolo 3) prevede l'inserimento temporaneo presso aziende per acquisire un'esperienza pratica spendibile nel mercato del lavoro e di arricchire il proprio curriculum. Le tipologie di tirocinio che possono essere attivate in Piemonte dalle aziende per un richiedente asilo o un rifugiato sono:
 - **Tirocinio formativo e di orientamento:** è finalizzato ad agevolare le scelte professionali dei giovani, che hanno conseguito un titolo di studio da non più di 12 mesi, mediante un'esperienza formativa a diretto contatto con il mondo del lavoro.
 - **Tirocinio di inserimento/reinserimento al lavoro:** è destinato ai disoccupati, anche percettori di ammortizzatori sociali, persone occupate e persone disabili e svantaggiate.

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

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

Durata e indennità: la durata massima è di 6 mesi, proroghe comprese (fatta salva la durata superiore prevista per i tirocini per soggetti disabili e svantaggiati tra cui rientrano anche i richiedenti asilo e i rifugiati che possono arrivare a 12 mesi⁴¹). La durata minima è di 2 mesi. L'indennità di tirocinio minima è di 600 € per un impegno orario massimo di 40 ore settimanali. L'impegno orario minimo è di 20 ore settimanali.

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

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

Per accogliere nella propria azienda un beneficiario di buono servizio (disoccupato o appartenente a categoria di soggetti svantaggiati) e offrire un inserimento con tirocinio o contratto lungo o breve si può contattare uno dei soggetti attuatori accreditati operanti nella regione piemonte al seguente link:
<https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/lavoro/interventi-per-loccupazione/buono-servizi-al-lavoro>

PER APPROFONDIMENTI:

www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/lavoro/interventi-per-loccupazione/tirocini-extracurricolari

DA SAPERE:

Anche le aziende possono essere soggetti ospitanti, oltre a Enti pubblici e studi professionali. I soggetti ospitanti con più di 20 dipendenti possono ospitare tirocinanti oltre la quota di contingentamento prevista, se nei 24 mesi precedenti hanno assunto almeno il 20% di coloro che hanno svolto un tirocinio presso di loro. I tirocini attivati a favore di soggetti disabili e svantaggiati sono esclusi dal computo per i limiti numerici.

Nel caso di soggetti richiedenti asilo o beneficiari di protezione internazionale ospitati nei progetti di accoglienza CAS/SPRAR percepire l'indennità di tirocinio comporta, secondo alcuni parametri, una decurtazione o l'azzeramento della quota di pocket money giornaliero che viene erogato dagli enti gestori dei progetti di accoglienza.

41 L'elenco delle persone appartenenti alle categorie svantaggiate ai sensi della DGR 85/2017, oltre alle persone svantaggiate indicate nella Legge 381/91 include anche i richiedenti protezione internazionale e titolari di status di rifugiato, titolari di protezione umanitaria e vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte delle organizzazioni criminali, soggetti titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari e le vittime di tratta. Per conoscere in dettaglio le modalità di attivazione di tirocini rivolti a questo target e le cause di esclusione è possibile consultare la pagina <https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/lavoro/interventi-per-loccupazione/tirocini-extracurricolari>

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

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

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

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

DA SAPERE:

Per i richiedenti asilo e rifugiati è richiesta la presa in carico da parte di un servizio pubblico o dei soggetti gestori dei centri di accoglienza che svolgono tale attività su incarico ministeriale, i quali devono redigere un progetto personalizzato di inclusione richiesto dalla normativa.

- **Garanzia Giovani**⁴² è un programma europeo dedicato ai giovani tra i 15 e i 29 anni che non studiano, non lavorano e non sono stati avviati in tirocinio che possono accedere ai servizi di politica attiva erogati da Centri per l'impiego o dalle Agenzie per il lavoro accreditate. È attualmente attiva una seconda edizione e in Piemonte è previsto un investimento di 37 milioni di euro. Prevede percorsi di orientamento specialistico, servizi di identificazione e validazione delle competenze, accompagnamento al lavoro e tirocini extracurricolari della durata di sei mesi a tempo pieno. A parziale copertura dell'indennità di tirocinio, la Regione riconosce al giovane, attraverso l'Inps, un contributo economico di 1800 euro, mentre la restante parte è corrisposta dall'azienda. I richiedenti asilo e i titolari di protezione internazionale e umanitaria possono partecipare al programma come tutti gli altri giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni. Il richiedente asilo, però, nei primi due mesi dalla presentazione della domanda di protezione può partecipare alla Garanzia Giovani solo limitatamente alla possibilità di fruire delle misure di accoglienza, orientamento e formazione.

CONSIGLIO ALLE AZIENDE:

Attraverso Garanzia Giovani possono rinnovare il loro capitale umano e beneficiare delle agevolazioni previste in caso di assunzione, di tirocinio o attivazione di contratto di apprendistato o trasformazione di contratti a tempo indeterminato. In particolare, cfr. www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/lavoro/garanzia-giovani

IL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE

È un'esperienza di cittadinanza attiva aperta anche a giovani richiedenti asilo e rifugiati tra i 18 e i 29 anni (non compiuti) che possono così conoscere il mondo del lavoro. Solo gli enti pubblici o gli enti e soggetti privati senza scopo di lucro possono ospitare progetti di servizio civile. www.regione.piemonte.it/web/temi/diritti-politiche-sociali/servizio-civile

Quali opportunità per le aziende dai progetti attivi in Piemonte?

Il Progetto PRIMA – Pensare Prima al Dopo⁴³ intende favorire l'inclusione socio-lavorativa dei cittadini di paesi terzi, con un approccio che riesca il più possibile ad affrontare i bisogni specifici dei target che presentano maggiore svantaggio. Prevede in particolare:

42 Fonte: Agenzia Piemonte Lavoro, https://agenziapiemontelavoro.it/index.php?option=com_content&view=article&id=726&Itemid=241

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

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

Il Progetto Forwork (Fostering Opportunities of Refugees Workers)⁴⁴ prevede la sperimentazione (e la conseguente valutazione rigorosa basata sul metodo controfattuale) di azioni a supporto dell'**integrazione lavorativa di richiedenti asilo e rifugiati** accolti nei Centri di accoglienza straordinari (CAS) della Regione Piemonte e in strutture di accoglienza in Albania. L'obiettivo specifico è quello di sperimentare l'adozione di un modello di presa in carico individualizzata dei beneficiari, potenziando i servizi a loro favore e le attività dei Centri per l'Impiego, tra cui:

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

⁴⁴ Il progetto è finanziato dalla Commissione Europea, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, nell'ambito del programma Easi-Progress. Capofila è l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL). Partner sono l'Agenzia Piemonte Lavoro, la Fondazione Rodolfo De Benedetti, l'ITC-ILO, Inforcoop, Exar Social Value Solutions e, per l'Albania, l'Agenzia nazionale di formazione professionale Adriapol. Prevede la collaborazione, come enti associati, della Direzione dell'immigrazione e delle politiche di integrazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dell'interno – Prefettura di Torino, e della Regione Piemonte

Il Progetto Petrarca per l'apprendimento della lingua⁴⁵ - alla sua sesta edizione Petrarca 6 – è il Piano Regionale del Piemonte per la formazione civico-linguistica dei cittadini di Paesi terzi. I corsi di italiano offerti dal progetto, negli anni, si sono specializzati e hanno risposto a bisogni sempre più peculiari e complessi. **I corsi sono accessibili anche ai richiedenti asilo e ai titolari di protezione internazionale e di permesso per motivi umanitari.** La presenza di partner del privato sociale, insieme al lavoro dei CPIA, garantisce la copertura anche territoriale di quelle aree regionali dove l'offerta formativa è più debole o in quei luoghi dove la scuola tradizionale non è riuscita ad arrivare. Sono organizzati **corsi di italiano in collaborazione con le aziende o negli stessi locali delle aziende.**

TRA LINGUA E LAVORO, DUE ESPERIENZE DAL PROGETTO PETRARCA 5

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

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

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

Progetto NISABA - Corsi di lingua per i lavoratori⁴⁶ promuove l'alfabetizzazione, l'apprendimento della lingua italiana, l'acquisizione di competenze chiave di cittadinanza e il **miglioramento delle capacità di adeguare l'uso della lingua al contesto lavorativo.** I destinatari sono, oltre a donne in condizione di vulnerabilità e minori, anche i lavoratori. Ogni corso – che prevede molte uscite fuori dall'aula e una metodologia formativa sperimentale – ha la durata di 24 ore ed è dedicato alla **micro-lingua dell'assistenza domiciliare, ristorazione, artigianato, edilizia, agricoltura, commercio, presentata attraverso visite a cooperative, aziende, servizi operanti in tali ambiti, laboratori.** È prevista la presenza di un tutor per ogni corso con competenze di mediazione linguistico-culturale.

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

In Regione Piemonte è la Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro ad avere competenze sul tema dell'individuazione e validazione delle competenze. Per conoscere il sistema regionale di certificazione delle competenze, si consulti l'elenco regionale dei soggetti titolari a validare le competenze e per avere aggiornamenti sui progetti formativi e di erogazione dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze è possibile consultare il link: www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/formazione-professionale/certificazione-delle-competenze.

⁴⁵ Per avere informazioni sui corsi attivi di Petrarca, per esprimere dei bisogni formativi è possibile scrivere a: petrarca@piemonteimmigrazione.it. Cfr. <http://piemonteimmigrazione.it/osservatorio/progetti/item/1416-petrarca-6-piano-regionale-per-la-formazione-civico-linguistica-dei-cittadini-di-paesi-terzi>

⁴⁶ Finanziato dal fondo FAMI, ha come capofila Enaip Piemonte, in partnership con diverse agenzie formative del territorio (Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri, CFIQ, Formazione 80, CPIA3 Torino e CPIA5 Torino. Per ulteriori informazioni: www.enaip.piemonte.it/ o scrivere a: progettonisaba@enaip.piemonte.it

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

- Il progetto **Non Solo Asilo**⁴⁷ mira, attraverso **l'informazione, l'orientamento e l'attivazione, a far emergere e a costruire insieme ai potenziali destinatari il proprio percorso professionale**. Prevede un accompagnamento da parte di orientatori in termini di counselling e di opportunità formative, un supporto nell'individuazione e costruzione di un proprio progetto professionale ed eventuali contributi economici..
- La **Città dei Mestieri di Torino**⁴⁸ è uno **spazio di informazione e consiglio sui mestieri e sulle professioni** in cui operatori qualificati offrono orientamento a tutti i cittadini; si sviluppa su tre poli tematici: Cercare Lavoro, Orientarsi nelle scelte e Fare impresa. Ad accesso libero e gratuito, prevede la consultazione autonoma del materiale informativo, sia cartaceo che digitale. È possibile richiedere consiglio per costruire e definire il proprio progetto formativo e/o lavorativo in modo coerente con i propri bisogni e le reali opportunità offerte dal mondo del lavoro.
- Presso la Città dei Mestieri è anche attivo lo sportello A.R.L.O. (Aiuto Ricerca Lavoro Organizzata)⁴⁹, rivolto a cittadini migranti. Si tratta di un'attività di affiancamento e ricerca assistita finalizzata a promuovere l'autonomia dei partecipanti richiedenti asilo o rifugiati nella ricerca di lavoro, attraverso l'assunzione di responsabilità, l'esperienza della propria efficacia e la cooperazione tra i partecipanti.
- Il progetto **VIC- Validating Integration Competences of Refugees** ha lo scopo di migliorare le abilità dei formatori che lavorano con cittadini stranieri per promuovere, attivare, sviluppare e validare le competenze trasversali dei migranti e, in particolare, le competenze necessarie a favorire un efficace processo di integrazione e di inclusione⁵⁰.
- Il progetto **ESPoR, European Skills Portfolio for Refugees**⁵¹ sperimenta un percorso di 'bilancio di competenze' per aumentare, nell'ambito del sistema dell'accoglienza, l'efficacia delle attività di supporto all'inserimento lavorativo dei migranti.
- Il progetto **Lavori Spaziali**⁵², finanziato da Compagnia di San Paolo nell'ambito del **programma Articolo+1**, è finalizzato all'inserimento lavorativo di giovani residenti nel territorio della Città Metropolitana di Torino e offre **molti servizi gratuiti per le aziende** del territorio.
- Il progetto **Extra-Titoli** e il progetto **Fatti Ri/conoscere!** nascono dall'esperienza **dell'Associazione A Pieno Titolo**⁵³ di supporto al riconoscimento in Italia dei titoli di studio e delle competenze professionali conseguiti all'estero. Si rivolgono a cittadini residenti sul territorio regionale in possesso di titoli di studio, qualifiche e

47 Il progetto è finanziato da Compagnia di San Paolo e realizzato dalla Cooperativa O.R.So. Cfr. www.compagniadisanpaolo.it/ita/News/Non-solo-asilo e www.cooperativaorso.it/prodotti/non-solo-asilo/

48 Cfr. www.cittadeimestieritorino.org

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

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

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

52 www.lavorispaziali.it/aziende/

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

competenze professionali acquisite nei paesi di provenienza o in altri paesi esteri. Gli obiettivi principali sono: la valorizzazione e il riconoscimento dei curricula di studio e professionali conseguiti all'estero, il supporto ad una integrazione del cittadino straniero nel mondo del lavoro e nel contesto territoriale, accrescere la spendibilità nel sistema economico locale di competenze e professionalità sviluppate in altri paesi, informare sulle opportunità del sistema educativo di istruzione e formazione in Italia e stimolare la prosecuzione di percorsi formativi.

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

Photo credit, in ordine di apparizione:

Giampaolo Ricò per Barilla S.p.A

Unsplash

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

Unsplash

Reale Group - Powercoders

Davide Dutto per Inalpi S.p.A

Reale Group - Powercoders

Reale Group

MagazziniOz

Unsplash

APS Cambalache

Design e impaginazione a partire dalle linee guida Tent:

Mirza Sokolija

Edizione digitale rilasciata nel mese di maggio 2020



UNHCR
The UN Refugee Agency



TENT