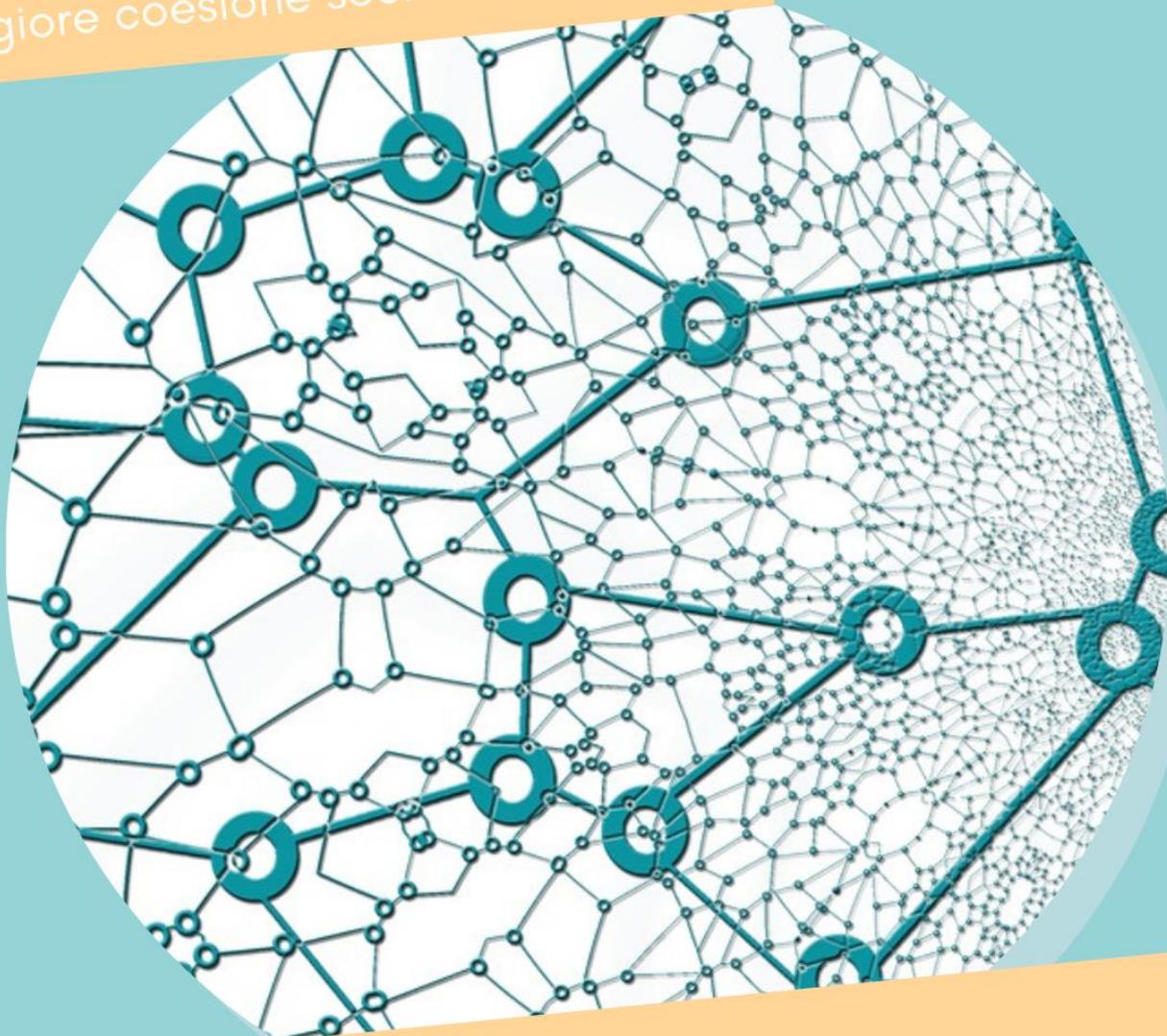


Includ-EU

Rafforzamento di competenze regionali e locali, promozione di scambi tra autorità locali per una maggiore coesione sociale in Europa.



Inclusione lavorativa



The project is funded by the Asylum, Migration and Integration Fund of the European Union



Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat
i Feminismes



Le opinioni espresse nella pubblicazione sono quelle degli autori e Le opinioni espresse nella pubblicazione sono quelle degli autori e non riflettono necessariamente le politiche o le posizioni dell'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM). In nessun modo, l'OIM e i suoi partner possono essere considerati legalmente responsabili per l'accuratezza, la completezza o l'utilità delle informazioni contenute nella guida. Le denominazioni impegnate in questa pubblicazione e la presentazione dei materiali non implicano da parte dell'OIM l'espressione di una qualsiasi opinione sulla posizione giuridica di paesi o territori, città o aree o delle sue autorità, oppure in merito alla delimitazione delle sue frontiere.

L'OIM è vincolata al principio che una migrazione ordinata e nel rispetto della dignità umana porti beneficio sia ai migranti che alla società. Come principale Organizzazione internazionale che si occupa di migrazioni, l'OIM opera con i suoi partner nella comunità internazionale per contribuire a rispondere alle crescenti sfide operative nella gestione delle migrazioni, migliorare il livello di comprensione della migrazione, difendere la dignità e il benessere dei migranti.

Questo briefing è stato finanziato dal Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione dell'Unione Europea.

Il contenuto di questo briefing rappresenta solo il punto di vista dell'autore/dell'autrice ed è di sua esclusiva responsabilità. La Commissione europea non si assume alcuna responsabilità per l'uso che può essere fatto delle informazioni in esso contenute.

Publicato da: Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM)
OIM Ufficio di Coordinamento per il Mediterraneo
Casale Strozzi Superiore
Via L.G. Faravelli snc 00195, Roma
Telefono: +39 06 44 23 14 28
Email: iomrome@iom.int
Sito web: www.italy.iom.int

Questa pubblicazione è stata rilasciata senza un editing formale da parte dell'OIM.
Questa pubblicazione è stata realizzata senza l'approvazione della Publications Unit (PUB) dell'OIM.
Questa pubblicazione è stata rilasciata senza la traduzione ufficiale dell'Unità TRS.

Foto di copertina: www.pixabay.com / Gerd Altmann

© IOM 2023



Alcuni diritti riservati. Questo lavoro è reso disponibile sotto la licenza [Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 3.0 OIG](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode) (CC BY-NC-ND 3.0 IGO)*

Per ulteriori specifiche, consultare il [Copyright e i Termini di utilizzo](#). Questa pubblicazione non deve essere utilizzata, pubblicata o ridistribuita per scopi principalmente intesi o diretti verso un vantaggio commerciale o una compensazione monetaria, ad eccezione degli scopi educativi per esempio, da includere nei libri di testo.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

INDICE



Introduzione.....	5
Includ-EU	5
Obiettivo del briefing.....	6
Integrazione nel mercato del lavoro, accesso alla formazione professionale e riconoscimento delle competenze nel Piano.....	6

Il diritto al lavoro.....	8
----------------------------------	----------



L'inclusione lavorativa nell'UE.....	9
L'impatto della pandemia da COVID-19 all'inclusione lavorativa dei cittadini di paesi terzi..	11
Misure in risposta alla pandemia.....	13
L'inclusione lavorativa durante la crisi umanitaria in Ucraina.....	14

L'inclusione lavorativa nei Paesi di Includ-EU.....	15
--	-----------

Grecia.....	16
Italia.....	17
Paesi Bassi.....	18
Romania.....	19
Slovenia.....	20
Spagna.....	21



INDICE

Promuovere l'inclusione dei cittadini di paesi terzi in Europa..... 22



Competenze linguistiche, formazione professionale e supporto all'impiego.....	22
Empowerment, coaching e mentorship.....	25
Valutazione e validazione delle competenze.....	27
Inserimento lavorativo.....	29
Bisogni specifici.....	31
Promozione del lavoro regolare.....	33

Il contributo di Includ-EU all'inclusione lavorativa..... 36



Conclusioni..... 37



Bibliografia..... 39



Introduzione



Includ-EU

Facendo tesoro della diversità degli approcci territoriali e delle competenze in materia di integrazione, Includ-EU intende contribuire alla costruzione di società europee più inclusive e coese, rafforzando lo scambio di conoscenze a livello transnazionale, la condivisione di esperienze, e la cooperazione e i partenariati tra autorità locali e regionali di Grecia, Italia, Paesi Bassi, Romania, Slovenia e Spagna. Finanziato dal Fondo per l'Asilo, la Migrazione e l'Integrazione (FAMI) dell'Unione Europea (UE), il progetto si pone i seguenti obiettivi:

- a) migliorare conoscenze e capacità per facilitare l'integrazione dei cittadini di paesi terzi;
- b) implementare e valutare progetti pilota che promuovano l'integrazione dei cittadini di paesi terzi a livello regionale e locale;
- c) creare una rete informale di autorità regionali e locali con diversi livelli di competenza sul tema dell'integrazione, diffondendo le buone pratiche esistenti in questo campo.

Obiettivo del briefing

Nello specifico il progetto mira a rafforzare le capacità degli attori locali e regionali di attuare misure innovative di integrazione, anche attraverso l'analisi di buone pratiche e la formulazione di raccomandazioni tematiche.

Questo briefing fa parte di un complesso esercizio che ha incluso la mappatura di partenariati multi-stakeholder, multilivello e tra settore pubblico e privato già attivi nel campo dell'inclusione dei cittadini di paesi terzi nei sei Paesi target di Includ-EU, in linea con quanto delineato nel Piano d'Azione sull'Integrazione e l'Inclusione 2021-27 dell'UE.

Nello specifico, questo briefing analizza l'inclusione lavorativa e l'accesso al mercato del lavoro per i cittadini di paesi terzi residenti in Grecia, Italia, Paesi Bassi, Romania, Slovenia e Spagna, concentrandosi su azioni di inclusione di ampio spettro. Il documento presenta inoltre iniziative virtuose che contribuiscono a migliorare l'inclusione lavorativa di questo gruppo di riferimento nel contesto di ogni singolo Paese.

Integrazione nel mercato del lavoro, accesso alla formazione professionale e riconoscimento delle competenze nel Piano

Sebbene la responsabilità delle politiche di integrazione spetti in primo luogo agli Stati Membri, l'UE ha stabilito una serie di misure per incentivare e sostenere le autorità nazionali, regionali e locali, nonché la società civile, nella promozione dell'integrazione. In questo contesto, il Piano d'Azione della Commissione Europea per l'Integrazione e l'Inclusione 2021-2027 (il Piano d'Azione) stabilisce le priorità delle politiche di integrazione, propone azioni concrete, fornisce orientamenti e delinea le opportunità di finanziamento.

Nel campo dell'inclusione nel mercato del lavoro, il Piano d'Azione riconosce l'importanza dell'occupazione come elemento cruciale per l'integrazione, in particolare per l'inserimento nella vita economica e sociale del Paese ospitante e per il raggiungimento di condizioni di vita dignitose. L'integrazione rapida nel mercato del lavoro risponde anche alla necessità di forza lavoro in molti Paesi ospitanti, in particolare in settori essenziali che soffrono a causa della carenza di manodopera e dell'invecchiamento della popolazione. Per questi motivi, la Commissione intende supportare gli Stati Membri nel **miglioramento delle opportunità di lavoro** e nel **riconoscimento delle competenze** per valorizzare appieno il potenziale di tutti i migranti, in particolare dei rifugiati e delle donne.

Nel quadro della **New Skills Agenda for Europe** (Nuova Agenda per le Competenze per l'Europa), la Commissione si impegna a sviluppare lo **Skills and Qualifications Toolkit** (kit di strumenti per le competenze

e le qualifiche) per sostenere l'identificazione tempestiva delle competenze e delle qualifiche; a garantire una **migliore informazione** in merito ai criteri per il riconoscimento delle qualifiche nei diversi Paesi attraverso il portale [Europass](#); a migliorare la **trasparenza** sulle qualifiche acquisite nei paesi terzi, attraverso la revisione dello [European Qualifications Framework](#) (Quadro Europeo delle Qualifiche).

La Commissione ha inoltre individuato nel **Vocational Education and Training (VET)** (Istruzione e Formazione Professionale) uno strumento particolarmente prezioso che dovrebbe essere ulteriormente rafforzato in tutti gli Stati membri.

Infine, il Piano d'Azione prevede un sostegno specifico per i progetti nell'ambito del Fondo Asilo Migrazione e Integrazione (FAMI) e del Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+), per promuovere un inserimento "rapido" nel mercato del lavoro e nella formazione professionale, in particolare per le donne.

Oltre a questi obiettivi programmatici, la Commissione Europea promuove una **maggiore mobilità dei lavoratori e skills matching**. Nel 2020, la Commissione ha infatti rilanciato il **Partenariato Europeo per l'Integrazione**, coinvolgendo i principali partner sociali ed economici. Il partenariato è stato firmato per la prima volta nel 2017 per migliorare l'integrazione precoce dei rifugiati nel mercato del lavoro e promuovere un approccio multi-stakeholder. Successivamente, nel 2021, la Commissione ha lanciato **Talent Partnerships** (Partenariati per i Talenti), un'iniziativa nell'ambito del Nuovo Patto sulla Migrazione e l'Asilo che mira ad affrontare le carenze di competenze nell'UE e a rafforzare partenariati reciprocamente vantaggiosi con i paesi terzi.

In modo analogo, nella comunicazione **"Attirare competenze e talenti nell'UE"** dell'aprile 2022, la Commissione ha delineato tre pilastri di misure per favorire la migrazione lavorativa, nello specifico azioni di tipo legislativo, operativo e orientate al futuro. Rispetto alle misure legislative, esse comprendono la semplificazione delle procedure di ammissione dei lavoratori, la loro mobilità all'interno dell'UE, e la tutela dei loro diritti. Per quanto riguarda i pilastri operativi proposti dalla Commissione, essa propone lo sviluppo di talent partnerships (partenariati per i talenti) e un talent pool a livello UE. Infine, le proposte a lungo termine della Commissione riguardano i lavoratori nel campo dell'assistenza alla persona, la mobilità dei giovani e lo sviluppo delle start-up. Un'altra iniziativa faro nel campo dell'inclusione lavorativa è **Employers together for Integration** (Datori di lavoro insieme per l'integrazione), avviata dalla Commissione nel 2017 per sensibilizzare l'azione dei datori di lavoro a sostegno dell'inclusione nel mercato del lavoro.

Il diritto al lavoro

La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani riconosce **il diritto al lavoro come un diritto fondamentale**. All'articolo 23.1 essa afferma che "ogni persona ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro e alla protezione contro la disoccupazione."

Altri trattati internazionali codificano il **carattere universale e fondamentale** di questo diritto, come il Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali (art. 6); la Convenzione sull'Eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne (art. 11.1.a); la Carta Sociale Europea (art. 1); la Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE (art. 15). Il diritto al lavoro è riconosciuto anche ai rifugiati dalla Convenzione sullo Status dei Rifugiati del 1951.

Il lavoro è fondamentale anche per la realizzazione di altri diritti economici e sociali. È una condizione essenziale per condizioni di vita dignitose e la partecipazione alla vita economica e sociale. In un contesto caratterizzato dall'invecchiamento della popolazione e dalla mancanza di forza lavoro in alcuni settori in Europa, l'inclusione dei cittadini di paesi terzi nel mercato del lavoro è diventata **cruciale anche per rispondere alla domanda di lavoro e garantire la sostenibilità del sistema di welfare.**

Nonostante la natura universale di questo diritto e l'importanza dell'inclusione lavorativa, **molti Paesi continuano a non riconoscere pienamente il diritto al lavoro dei migranti**, in particolare di quelli più vulnerabili, compresi i rifugiati, o limitano il loro accesso al mercato del lavoro. Questa riluttanza è spesso il risultato di timori e preoccupazioni circa la limitata capacità del mercato del lavoro, eccesso di offerta di manodopera in alcuni settori, competizione con i cittadini di quei Paesi, riduzione dei salari, deterioramento delle condizioni di lavoro e discriminazione. Di fatto, quasi la metà dei 145 stati firmatari della Convenzione sullo Status dei Rifugiati pone delle condizioni all'accesso al mercato del lavoro per questo gruppo (Zettel e Ruadel 2018).

L'inclusione lavorativa nell'UE

Nonostante il carattere universale e fondamentale del diritto al lavoro, **permangono differenze significative tra un Paese e l'altro** nell'accesso al mercato del lavoro e nella garanzia dei diritti ad esso legati per alcune categorie di individui.

Secondo i risultati dello studio MIPEX, la maggior parte dei Paesi considerati (33 su 56 in sei continenti) ritarda l'accesso al mercato del lavoro per i residenti stranieri e 15 di essi negano l'accesso ai migranti con permesso temporaneo (MIPEX 2022).¹ È importante notare che la situazione non è cambiata in modo significativo negli ultimi cinque anni nella maggior parte dei Paesi considerati e non sono state intraprese riforme rilevanti per l'inclusione nel mercato del lavoro (MIPEX 2022).

Allo stesso modo, il **riconoscimento delle competenze e delle qualifiche** varia notevolmente da un Paese all'altro e rappresenta un ostacolo importante all'inclusione nel mercato del lavoro. Dei 56 Stati considerati nell'indice MIPEX, 34 garantiscono parità di accesso, 13 applicano procedure diverse per i migranti e i propri cittadini, con requisiti più onerosi per i primi, e 9 hanno procedure ad hoc o nessuna procedura per il riconoscimento dei titoli (MIPEX 2022).

A causa di requisiti onerosi per il riconoscimento delle competenze, unitamente a discriminazione e pregiudizi, i migranti non riescono ad accedere a posti di lavoro in linea con le loro qualifiche. Si ritrovano costretti a svolgere **mansioni poco qualificate** o devono affrontare **lunghe e costose procedure burocratiche** presso consolati e ambasciate. Il riconoscimento delle competenze è un ostacolo ancora più grande per i titolari di protezione internazionale che non possono ottenere i documenti dal loro Paese d'origine e per i migranti che hanno **competenze non formali**.

L'accesso a un sostegno mirato all'inclusione nel mercato del lavoro è un'altra grande debolezza. La maggior parte dei Paesi considerati dall'indice MIPEX non dispone di servizi o misure di supporto sufficientemente specifici per i lavoratori migranti che hanno completato la loro formazione all'estero o sono poco qualificati, in particolare donne e giovani (MIPEX 2022). Ad esempio, la formazione linguistica e professionale per stranieri, il tutoraggio, gli incentivi all'occupazione o le misure per giovani e donne migranti sono disponibili solo in pochi Stati.

Per quanto riguarda i diritti dei lavoratori, i migranti con permesso di soggiorno permanente hanno generalmente lo stesso accesso alla **previdenza sociale** dei cittadini dell'UE.² Per i residenti temporanei, invece, tale accesso varia significativamente da Paese a Paese (MIPEX 2022). In aggiunta, i lavoratori migranti hanno maggiori probabilità di incontrare ostacoli giuridici e pratici all'accesso alle prestazioni di protezione

¹ Il MIPEX misura le politiche di integrazione in tutti gli Stati membri dell'UE (compreso il Regno Unito), in altri Paesi europei (Albania, Islanda, Macedonia del Nord, Moldavia, Norvegia, Serbia, Svizzera, Russia, Turchia e Ucraina), nei Paesi asiatici (Cina, India, Indonesia, Israele, Giappone, Giordania, Arabia Saudita, Corea del Sud, Emirati Arabi Uniti), del Nord America (Canada, Messico e Stati Uniti), del Sud America (Argentina, Brasile, Cile), in Sudafrica, nonché in Australia e Nuova Zelanda in Oceania.

² Nonostante ciò, permangono forti limitazioni nella portabilità dei contributi a livello internazionale. Gli Stati membri dell'UE hanno avviato accordi bilaterali con paesi terzi per migliorare questo aspetto (si veda ILO 2021).

sociale a causa del loro status, della durata insufficiente dell'impiego o della residenza, delle barriere amministrative e dello scarso coordinamento tra i regimi di previdenza sociale nel Paese d'origine e nel Paese ospitante, nonché a causa della mancanza di informazioni sui loro diritti (ILO 2021, 20).

Più in generale, i lavoratori migranti sono spesso impossibilitati ad **assicurarsi un impiego che corrisponda alle loro effettive competenze** e aspirazioni. Questo limita la loro inclusione e ostacola il loro contributo alla vita economica e sociale.

Oltre agli ostacoli sopra menzionati, le **barriere linguistiche e le scarse competenze a riguardo** rappresentano una sfida importante nell'individuare e garantire opportunità di lavoro. Inoltre, le scarse conoscenze linguistiche fanno sì che i migranti non siano pienamente consapevoli dei loro diritti.

Allo stesso modo, **i datori di lavoro spesso non conoscono il quadro normativo** che disciplina l'assunzione di cittadini di paesi terzi e la validità delle certificazioni da questi possedute, in particolare nel caso dei richiedenti asilo e dei titolari di protezione internazionale, o sono scoraggiati dai notevoli ostacoli amministrativi che si frappongono alla loro assunzione (OECD and UNHCR 2018).

Sia nel caso dei migranti che dei datori di lavoro, lo snellimento dei processi e la diffusione di informazioni sui diritti dei lavoratori **non sono garantiti in modo trasversale in tutti i servizi relativi all'integrazione**. Questo, di fatto, limita anche l'esercizio di diritti specifici, come il diritto a partecipare ai programmi statali per la promozione dell'occupazione (OECD 2019b).

Inoltre, **le barriere procedurali e gli ostacoli burocratici** scoraggiano sia i potenziali lavoratori migranti sia i datori di lavoro dall'avviare contratti di lavoro regolari. I datori di lavoro sono spesso scoraggiati dalle regole e dalle procedure previste per assumere cittadini extracomunitari. In aggiunta, non le conoscono, o non sono preparati a gestire le diversità sul luogo di lavoro (OECD 2019b).

Per quanto riguarda i richiedenti asilo, i ritardi nell'esame delle domande di protezione internazionale possono comportare **periodi prolungati di esclusione dal lavoro regolare**. Ciò ostacola le possibilità di trovare lavoro in seguito, ha un effetto negativo sulla salute mentale e sulla motivazione e spinge i richiedenti asilo verso rapporti di lavoro informali e di sfruttamento (Hainmueller et al. 2016).

L'imprenditorialità dei migranti rimane un fenomeno di impatto limitato sull'inclusione nella maggior parte dei Paesi di Includ-EU a causa delle barriere che impediscono l'accesso ai finanziamenti o al sostegno finanziario. Oltre a questo, molti Paesi non dispongono di formazione all'imprenditorialità e sull'accesso al capitale.³

Infine, **le donne migranti sono spesso escluse dalle possibilità di impiego** nei Paesi di destinazione a causa di una cattiva distribuzione delle responsabilità di cura che le penalizza e non le mette in condizioni di accedere al mercato del lavoro a parità di condizioni con gli uomini. Inoltre, la mancanza di formazione professionale mirata, misure di sostegno all'occupazione e assistenza all'infanzia adeguata e a prezzi accessibili pone le donne cittadine di paesi terzi in una posizione particolarmente svantaggiata.

A causa di queste barriere tra loro strettamente interconnesse, i cittadini di paesi terzi, soprattutto coloro che si trovano in una situazione di particolare vulnerabilità, sono più esposti ai rischi del lavoro informale, allo sfruttamento, alla deprivazione abitativa, alla segregazione e all'esclusione sociale).

In aggiunta, l'incidenza di fenomeni di sfruttamento del lavoro migrante è maggiore in settori come l'agricoltura, l'edilizia, il lavoro domestico e l'ospitalità (FRA 2019, 959).

Più in generale, anche quando i lavoratori migranti hanno accesso a qualche forma di occupazione, continuano a **cadere vittima di abusi** come il mancato pagamento dei contributi che incide sulla sicurezza

³ Sulle sfide e opportunità dell'imprenditoria migrante, si veda anche UNCTAD, 2018. *Policy Guide on Entrepreneurship for Migrants and Refugees*. Geneva. Disponibile online: https://unctad.org/system/files/official-document/diae2018d2_en.pdf.

sociale, i congedi per malattia non retribuiti e l'esclusione dall'assicurazione sociale, che possono portare al mancato ottenimento del permesso di lavoro e di soggiorno.

Da ultimo, i lavoratori migranti devono spesso affrontare forme di **discriminazione e diffidenza** che incidono sulle loro possibilità di trovare un impiego regolare. Le narrazioni negative sulla migrazione come minaccia alla cultura, all'identità, all'economia e al mercato del lavoro tendono infatti ad essere profondamente radicate nelle nostre società anche quando non si basano su nessuna evidenza empirica (Banulescu-Bogdan et al. 2021, 25). Recentemente queste narrazioni hanno acquisito maggiore importanza con l'ascesa dei partiti populistici di estrema destra in Europa (Dennison and Geddes 2018) e la comprensione del loro funzionamento è fondamentale per garantire un dibattito pubblico e una definizione delle politiche di inclusione sociale più equilibrati (Banulescu-Bogdan et al. 2021, 25).



L'impatto della pandemia da COVID-19 all'inclusione lavorativa dei cittadini di paesi terzi

L'emergenza sanitaria ha dato risalto al **ruolo essenziale** dei lavoratori cittadini di paesi terzi in settori cruciali dell'economia, tra cui la sanità e l'assistenza, il lavoro domestico e l'agricoltura, mettendo in luce le precarie condizioni di impiego che questi lavoratori si trovano a dovere affrontare. La pandemia ha avuto un grave impatto anche sulle opportunità di lavoro dei migranti dal momento che molte attività hanno chiuso o hanno dovuto ridurre significativamente i loro organici.

Alcuni settori in cui i cittadini di paesi terzi rappresentano una quota significativa della forza lavoro sono stati **particolarmente esposti** alle conseguenze della crisi sanitaria. Molte professioni poco qualificate non possono essere svolte a distanza o virtualmente (raccolta della frutta, pulizie, lavori edili, ospitalità), lasciando molti migranti senza lavoro e senza interazioni sociali significative. Inoltre, i migranti tendono a lavorare con contratti di lavoro temporanei e, di conseguenza, molti hanno perso il lavoro senza indennità di licenziamento o alcun altro tipo di supporto.

Mentre alcuni settori, come quello dell'ospitalità, hanno subito un crollo, altri hanno dovuto affrontare una **grave mancanza di forza lavoro**. Ad esempio, le restrizioni alla mobilità hanno impedito ai lavoratori stagionali di raggiungere l'Italia per la stagione del raccolto, mettendo a dura prova il settore agricolo del Paese. In aggiunta, questa categoria di lavoratori si è rivelata difficile da sostituire a causa della mancanza di competenze adeguate allo svolgimento di queste mansioni tra i cittadini italiani. In Italia, infatti, la piattaforma [Job in the Country' Platform](#), creata proprio per far fronte alla mancanza di lavoratori in agricoltura, si è rivelata inefficace nell'affrontare la carenza di manodopera. Durante la crisi, ciò ha spinto varie campagne di sensibilizzazione a riconoscere l'importanza dei cittadini di paesi terzi in settori chiave come la sanità, l'agricoltura e i servizi di consegna.

Le restrizioni alla mobilità hanno colpito in particolare i lavoratori dei **servizi di trasporto**. In Slovenia, ad esempio, molti di loro sono rimasti bloccati senza un alloggio o un modo per tornare al loro Paese d'origine. Allo stesso modo, i lavoratori migranti del **settore edile** si sono trovati in una situazione di vulnerabilità: pur potendo mantenere il loro impiego, hanno dovuto lavorare

in condizioni di sovraffollamento, esposti a maggiori rischi di contagio e con contratti che limitano il loro accesso all'assistenza sanitaria.

Al di là dell'impatto sui singoli settori dell'economia, **la pandemia ha esacerbato i problemi esistenti nell'accesso al mercato del lavoro.**

In primo luogo, **le restrizioni hanno compromesso l'applicazione e la tutela dei diritti dei lavoratori.** In Slovenia, ad esempio, le misure di confinamento hanno provocato un aumento dei licenziamenti e degli abusi delle norme sul lavoro. Lo stesso vale per la già insufficiente supervisione della sicurezza sul lavoro da parte delle autorità governative.

In secondo luogo, **l'accesso alle informazioni su diritti, doveri e opportunità di lavoro** è diventato ancora più difficile di quanto non lo fosse in circostanze non emergenziali, esponendo ulteriormente i lavoratori migranti a ritardi amministrativi e sfruttamento. Le norme relative al contenimento della pandemia da COVID-19 si sono rivelate spesso contraddittorie o poco chiare e i cittadini di paesi terzi più di altre categorie hanno avuto difficoltà ad accedere tempestivamente ad informazioni accurate.

Nei Paesi Bassi, ad esempio, l'Agenzia Olandese per i Rifugiati ha riferito che i migranti hanno faticato a orientarsi tra le informazioni sui loro diritti relativi a lavoro, reddito, requisiti di integrazione, tasse e benefici. Le piattaforme informative standard erano disponibili solo in lingua olandese mentre i centri di assistenza specializzati sono stati costretti a chiudere in base alle misure di sicurezza nazionali. Soprattutto durante la cosiddetta "prima ondata" della pandemia, nel 2020, la mancanza di informazioni chiare ha avuto importanti ripercussioni per i cittadini di paesi terzi residenti nei Paesi Bassi, almeno fino a quando il governo nazionale e le autorità locali, le ONG e i datori di lavoro non hanno messo in atto i rispettivi piani di emergenza per la pandemia.

Un terzo elemento da considerare è l'impatto dei **ritardi amministrativi** dovuti alla pandemia sulle assunzioni e sul rilascio dei permessi di soggiorno e di lavoro. Secondo il rapporto ***International Migration Outlook*** (Prospettive Migratorie Internazionali) dell'OECD (2020), ad esempio, in Spagna l'intero sistema ha risentito di questi ritardi amministrativi, ad eccezione delle procedure per il rilascio dei permessi di lavoro per i lavoratori del settore sanitario e agricolo. Lo stesso rapporto sottolinea che nel 2020 sono state sospese tutte le procedure di assunzione collettiva di lavoratori stranieri, con notevoli ripercussioni sull'assunzione di lavoratori agricoli stagionali.

In Grecia, i migranti con documenti scaduti sono stati considerati non idonei all'impiego sebbene il Servizio Greco per l'Asilo abbia anche prolungato la validità di altri documenti. I migranti che risiedevano nei centri di accoglienza temporanea non hanno potuto completare le procedure amministrative richieste nei tempi previsti e, di conseguenza, sono stati esclusi dall'accesso ai servizi principali.

In quarto luogo, **soddisfare i requisiti per l'integrazione e frequentare corsi di lingua e tirocini** è diventato molto difficile o impossibile al culmine della pandemia, con conseguenze a lungo termine per l'inclusione sociale. Le attività online, anche se prontamente attivate in tutti i Paesi parte di Includ-EU, non sono riuscite a compensare la mancanza delle attività in presenza sia per la mancanza di contatti interpersonali che per la frequente mancanza di computer e connessione internet.

A questo proposito, i lavoratori cittadini di paesi terzi sono stati particolarmente esposti agli effetti della pandemia sulla **salute mentale**, con conseguenze anche per lo sviluppo delle loro competenze. La quarantena obbligatoria e la perdita del lavoro hanno messo i lavoratori migranti sotto forte pressione mentale, in condizioni di isolamento e di profonda incertezza.

Infine, i **migranti irregolari**, che già si trovavano ad affrontare condizioni di lavoro precarie, si sono ritrovati in situazioni di indigenza, senza redditi da lavoro informale e con minori possibilità di accedere alle abituali reti di supporto per il loro sostentamento.

In conclusione, è importante sottolineare che i ritardi accumulatisi nel processo di integrazione lavorativa sono destinati ad avere un **effetto prolungato**: l'impossibilità di praticare la lingua locale, di acquisire utili soft skills, di costruire una rete di contatti, di rafforzare le competenze lavorative e di mantenere una buona salute mentale per affrontare il mondo del lavoro ostacoleranno le prospettive occupazionali individuali negli anni a venire.

Misure in risposta alla pandemia

In molti Paesi partner di Includ-EU, i **governi centrali hanno concentrato i loro sforzi sulla regolarizzazione dei lavoratori migranti e sull'estensione della durata dei permessi di soggiorno**. Per sopperire alla carenza di manodopera in settori chiave, in particolare in agricoltura, l'Italia ha intrapreso una regolarizzazione mirata per i cittadini di paesi terzi già impiegati nei settori dell'agricoltura, dell'allevamento, della pesca, dell'assistenza alla persona e del lavoro domestico. In una prima fase, la regolarizzazione ha previsto permessi di 6 mesi per cittadini di paesi terzi i cui documenti erano scaduti dopo il 31 ottobre 2019, a condizione che si trovassero in Italia al momento delle prime misure di confinamento e che avessero lavorato in precedenza nei settori di cui sopra. La seconda fase della regolarizzazione ha invece riguardato i cittadini di paesi terzi presenti in Italia con un nuovo impiego o con contratti irregolari nei settori già menzionati (EMN and OECD 2020b). Nonostante queste misure, sono state presentate solo 207.542 richieste, di cui meno del 15 per cento nel settore agricolo (Ministero dell'Interno italiano 2020).

Inoltre, l'Italia ha esteso tutti i permessi di soggiorno (art. 103, legge 27/2020) e la validità di altri documenti necessari per accedere alle misure di sostegno finanziario (EMN/OECD 2020a). Tuttavia, è emerso che i datori di lavoro non sempre erano a conoscenza di questa proroga e non volevano assumere cittadini di paesi terzi con "permessi scaduti".

Nonostante le restrizioni alla mobilità, in Italia i cittadini di paesi terzi con permesso di soggiorno che si trovavano temporaneamente all'estero al momento dell'entrata in vigore delle misure di confinamento sono stati autorizzati a rientrare. Questa misura ha certamente messo un freno alla potenziale perdita di posti di lavoro, anche se molti lavoratori migranti hanno comunque dovuto affrontare alti costi materiali e mentali a causa della quarantena obbligatoria.

In Spagna, tra le altre misure, il governo nazionale ha concesso permessi di soggiorno e di lavoro per almeno due anni a tutti i giovani immigrati impiegati nel settore agricolo durante la pandemia. Sebbene certamente necessarie, queste misure di mitigazione non hanno raggiunto molti altri lavoratori migranti che si sono trovati in una situazione di vulnerabilità a causa del loro status o del settore di impiego.

I **sussidi di disoccupazione e il sostegno sociale** sono state altre misure di mitigazione messe in atto durante l'emergenza. In Italia, ad esempio, i migranti in possesso di un regolare permesso di soggiorno hanno avuto accesso ai sussidi di disoccupazione e alle indennità previste per i cittadini italiani, a condizione di soddisfare determinati criteri, anche se purtroppo questi ultimi non erano sempre compatibili con i contratti di lavoro della maggior parte dei cittadini di paesi terzi. In altri Paesi, come la Slovenia, le ONG hanno concentrato i loro sforzi di advocacy sull'espansione di tutte le misure legate alla risposta all'emergenza anche ai lavoratori migranti.



L'inclusione lavorativa durante la crisi umanitaria in Ucraina

L'attacco della Russia all'Ucraina ha causato **una crisi umanitaria senza precedenti in Europa**. Dopo mesi di guerra, un terzo degli ucraini ha dovuto lasciare la propria casa: di questi, oltre 7,1 milioni di sfollati interni e circa 15,7 milioni di persone che necessitano di assistenza e protezione umanitaria (UNHCR 2022).

Per offrire protezione in modo rapido ed efficace a chi fugge dall'Ucraina, la Commissione Europea ha sollecitato l'attivazione della **Direttiva sulla Protezione Temporanea**. In base alla direttiva, i cittadini ucraini e i cittadini non ucraini che non possono tornare nel loro Paese d'origine ricevono protezione immediata inclusa la tutela dei diritti di residenza, l'accesso al mercato del lavoro e il riconoscimento delle qualifiche, l'accesso all'alloggio, l'assistenza sociale, l'assistenza medica e i mezzi di sussistenza (European Commission 2022).

I rifugiati provenienti dall'Ucraina in Europa fino al mese di giugno 2022 sono almeno 5,5 milioni e 3,6 si sono registrati per la protezione temporanea o per analoghi programmi nazionali di protezione. Sono inoltre stati registrati circa 8,4 milioni di attraversamenti di frontiera in uscita dall'Ucraina e 3,1 in entrata nel Paese da febbraio 2022 (UNHCR 2022).

A diversi mesi dall'inizio del conflitto, le prospettive della crisi umanitaria all'interno e all'esterno dell'Ucraina sono ancora poco chiare. Allo stesso tempo, dopo la prima fase di risposta all'emergenza, **l'accesso al lavoro è diventato una delle sfide principali** per la sussistenza e l'integrazione a lungo termine delle persone fuggite dall'Ucraina.

Tra maggio e giugno 2022, l'UNHCR ha condotto 4.871 interviste per il monitoraggio della protezione e la profilazione dei rifugiati ucraini in Europa (UNHCR 2022). I partecipanti alla ricerca hanno descritto come bisogni urgenti risorse finanziarie, occupazione e alloggio (circa il 40% degli intervistati per ciascuno), seguiti da cure mediche e assistenza materiale (circa il 20% l'uno) (UNHCR 2022, 14). Inoltre, gli intervistati hanno risposto che le barriere linguistiche sono uno dei problemi principali per accedere al mercato del lavoro e hanno segnalato difficoltà nel reperire informazioni affidabili e aggiornate sulle opportunità di lavoro disponibili (UNHCR 2022, 18).

La crescente domanda di inclusione lavorativa è emersa anche durante lo [scambio online del maggio 2022 condotto dal team di Includ-EU con l'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni \(OIM\) Romania](#). Lo scambio si è concentrato su come trarre lezioni dalla risposta alla crisi in Ucraina per una migliore inclusione a lungo termine. Durante l'incontro, i partner del progetto, le autorità locali e le istituzioni dell'UE che hanno partecipato hanno constatato che i partenariati multi-livello con il settore privato sono particolarmente importanti. È inoltre fondamentale affrontare la domanda di inclusione nel campo dell'istruzione, del lavoro, dell'alloggio e dei servizi contemporaneamente, adottando un approccio olistico all'inclusione.

L'inclusione lavorativa nei Paesi di Includ-EU

La sezione che segue si concentra sullo stato dell'inclusione dei cittadini di paesi terzi nel mercato del lavoro nei sei Paesi partner di Includ-EU, compresi i principali ostacoli nell'accesso alla formazione, al riconoscimento e alla valutazione delle competenze a livello locale, regionale e nazionale.



Grecia

In Grecia la grave crisi finanziaria del 2009 ha portato all'adozione di una serie di misure di austerità per riformare il settore pubblico, i regimi pensionistici, la tassazione e il mercato del lavoro. La disoccupazione è aumentata in modo significativo e il PIL è diminuito costantemente negli anni successivi alla crisi. Nel 2019, la Grecia ha registrato il più alto tasso di disoccupazione (17,3%) tra tutti gli Stati dell'UE (Leivaditi et al. 2020).



I cittadini di paesi terzi legalmente residenti in Grecia hanno accesso al mercato del lavoro e alle misure di sostegno generali. Tuttavia, lo stato dell'economia brevemente descritto sopra, unito alla difficile situazione di accoglienza dei migranti, rende il mercato del lavoro locale poco inclusivo, in particolare per i richiedenti asilo. Di recente, la legge 4636/2019 ha introdotto un limite di tempo di sei mesi prima che i richiedenti asilo possano essere regolarmente assunti. I beneficiari di protezione internazionale, invece, possono avere un'occupazione retribuita o un lavoro autonomo alle condizioni dei cittadini greci, purché siano in possesso di un permesso di soggiorno valido (art. 69 della legge 4375/2016 e art. 27 della legge 4636/2019).

Per venire assunti, tutti i residenti in Grecia, compresi i richiedenti asilo e i beneficiari di protezione internazionale, devono ottenere un codice fiscale (AFM) e un codice di sicurezza sociale (AMKA). L'AFM viene rilasciato dall'ufficio delle imposte competente dietro presentazione della carta di richiedente asilo o del permesso di soggiorno e della prova di residenza. Il rilascio dell'AFM è di solito soggetto a ritardi, per lo più legati all'identificazione e alla prova di residenza (AIDA 2019). Il rilascio dell'AMKA è altrettanto problematico a causa di risposte tardive dagli uffici competenti e pratiche amministrative non omogenee. Inoltre, nel luglio 2019 il governo ha revocato la disposizione che concedeva ai richiedenti asilo l'idoneità a ricevere un'AMKA, lasciando molte persone in un limbo (Leivaditi et al. 2020). Più tardi, nel 2020, la disposizione è stata modificata e i richiedenti asilo hanno ottenuto il numero temporaneo per l'assicurazione e l'assistenza sanitaria per gli stranieri (PAAYPA), sebbene anche questa procedura sia soggetta a notevoli ritardi.

Italia



Secondo un recente rapporto dell'International Labour Organization (ILO), in Italia i cittadini di paesi terzi guadagnano il 30 per cento in meno degli italiani e in 3 casi su 4 questa differenza non può essere spiegata se non con forme di discriminazione nel mercato del lavoro e sul posto di lavoro (ILO 2020).

Nonostante ciò, i cittadini di paesi terzi contribuiscono al 9 per cento del PIL italiano (Fondazione Moressa 2021). Sebbene il loro contributo sia ampiamente riconosciuto, secondo i risultati del MIPEX 2020, le politiche italiane per

l'inclusione lavorativa dei migranti sono "solo leggermente favorevoli": i cittadini di paesi terzi hanno accesso all'occupazione e al lavoro autonomo, ma la mancanza di un sostegno mirato che affronti le sfide specifiche incontrate dai lavoratori formatisi all'estero o con un basso livello di istruzione fa sì che questi abbiano meno probabilità dei cittadini dell'UE di trovare un lavoro stabile che rispecchi le loro qualifiche e competenze (MIPEX 2020).

Secondo il Testo Unico sull'Immigrazione (TUI) (Decreto Legislativo 286/98, modificato dalla Legge 189/2002), i cittadini di paesi terzi che intendono lavorare in Italia devono ottenere prima dell'ingresso un'autorizzazione al lavoro da parte dello Sportello Unico per l'Immigrazione delle prefetture e un visto per motivi di lavoro da parte dell'Ambasciata italiana nel Paese di origine. Una volta arrivati in Italia, ricevono poi un permesso di soggiorno di durata pari a quella del loro contratto di lavoro. Poiché il loro soggiorno è legato a quest'ultimo, questa disposizione favorisce nettamente i datori di lavoro.

Inoltre, i permessi di lavoro per i cittadini di paesi terzi vengono rilasciati in numero limitato. Il governo è tenuto a sviluppare ogni tre anni un programma a lungo termine sulla politica di immigrazione e sugli stranieri nel territorio dello Stato. Tuttavia, il programma non viene pubblicato da oltre 15 anni e il numero delle quote di ingresso prestabilito è diminuito drasticamente, anche nei settori in cui si registra una grave carenza di manodopera.

I richiedenti asilo e i titolari di protezione internazionale ospitati nel sistema di accoglienza hanno diritto a lavorare dopo 60 giorni dalla registrazione della loro domanda e hanno accesso ai servizi di orientamento offerti dai fornitori di servizi di accoglienza. I richiedenti asilo e i titolari di protezione internazionale sono inoltre incoraggiati a registrarsi presso i servizi pubblici per l'impiego. I corsi di formazione professionale sono disponibili sia all'interno del sistema di accoglienza, con il sostegno del FAMI, sia attraverso programmi nazionali o finanziati dal Fondo Sociale Europeo (FSE), erogati dalle autorità locali.

Paesi Bassi

L'agenzia nazionale olandese per la previdenza sociale (UWV) riferisce che, a ottobre 2020, il 61 per cento dei residenti con background migratorio svolge una qualche forma di occupazione regolare e soggetta al pagamento delle tasse. Per coloro che non hanno un background migratorio, la stessa cifra è solo leggermente superiore (69%) (RTL News 2020).

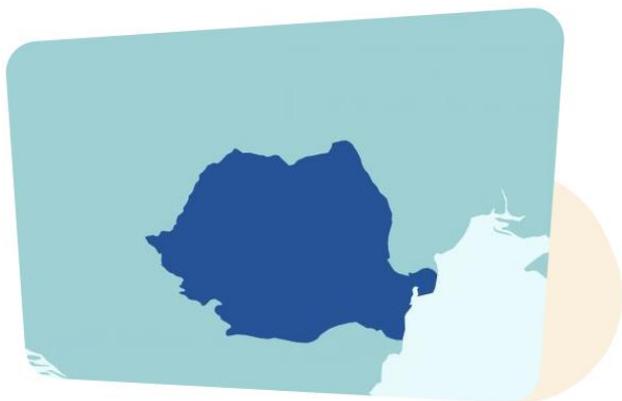
Chiunque abbia background migratorio riceve supporto e informazioni per accedere al mercato del lavoro olandese attraverso sportelli per stranieri, sia fisici che virtuali, presenti in almeno 12 città. Questi sportelli forniscono consulenze legali, workshop nonché informazioni su alloggi e servizi per i lavoratori stranieri che si preparano a trasferirsi nel Paese.



I richiedenti asilo non possono lavorare durante i primi sei mesi dalla presentazione della domanda di asilo. Successivamente hanno accesso limitato al mercato del lavoro fino a quando non ottengono un permesso di soggiorno. Durante il periodo iniziale di sei mesi, i richiedenti asilo possono lavorare per 24 settimane su 52, e solo se sono in possesso di un documento d'identità per cittadini stranieri e se il loro datore di lavoro è in possesso di un permesso di lavoro certificato ('*tewerkstellingsvergunning*'). Questo documento certifica la capacità del datore di lavoro di assumere migranti e di rispettare le norme statali in materia. I richiedenti asilo che percepiscono un reddito durante il periodo di permanenza nel sistema di asilo si vedono detrarre una parte del loro assegno di sussistenza standard dal *Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA)*, l'ente nazionale responsabile dell'alloggio e del benessere dei richiedenti asilo nei centri di accoglienza. Sebbene la logica di questa regola sia chiara, essa può anche dissuadere i migranti dal dichiarare di svolgere un lavoro retribuito durante la procedura di asilo.

Una volta ottenuto il permesso di soggiorno, i migranti sono autorizzati a lavorare senza restrizioni e presso tutti i datori di lavoro, e non solo presso quelli in possesso di un certificato di *tewerkstellingsvergunning*. Purtroppo, molti migranti faticano a trovare un impiego finché non migliorano la conoscenza della lingua, aggiornano le loro qualifiche in base al contesto nazionale e acquisiscono familiarità con la cultura locale.

Romania



I cittadini di paesi terzi in Romania hanno accesso al mercato del lavoro, alle informazioni e servizi ad esso connessi e alle procedure di riconoscimento delle qualifiche. Inoltre, godono dello stesso accesso alla formazione e alla previdenza sociale dei cittadini rumeni. Tuttavia, le prospettive occupazionali e di sviluppo delle competenze per gli immigrati sono limitate (MIPEX 2020).

Nel complesso, la Romania continua a essere un Paese di emigrazione. Secondo i dati del Dipartimento governativo per i romeni all'estero, essa ha una delle

più grandi popolazioni di emigranti dell'UE, con circa 5,6 milioni di cittadini che vivevano all'estero nel 2019 (Ministerul pentru Romani de Pretutindeni 2020). Questa cifra è aumentata del 64,29 per cento dal 2016 quando, secondo l'OCSE, circa 3,6 milioni di persone nate in Romania vivevano all'estero (OECD 2019a). I principali fattori che spingono all'emigrazione sono di natura socio-economica, tra cui la mancanza di opportunità di lavoro, i bassi redditi, il difficile accesso ai sistemi educativi e sanitari, soprattutto nelle aree rurali e nelle città di medie dimensioni, le condizioni di vita, la burocrazia, ecc.

Lo stato dell'economia e le tendenze demografiche negative hanno portato a una grave carenza di manodopera. Secondo il Dipartimento degli Affari Economici e Sociali, Divisione Popolazione del le Nazioni Unite (United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division 2017), si prevede che la Romania vedrà la sua popolazione ridursi del 17 per cento tra il 2017 e il 2050, arrivando a 16,3 milioni. Pertanto, si prevede che la migrazione di manodopera diventerà un fenomeno sempre più rilevante. Alcuni settori (ad esempio l'ospitalità e l'edilizia) e aree geografiche sono più colpiti, con conseguente crescente pressione da parte del settore privato sul governo per aumentare il numero di permessi di lavoro rilasciati ai cittadini di paesi terzi. In risposta a questo, infatti, il governo rumeno ha predisposto un aumento del numero annuale di permessi per lavoratori extra-UE, soprattutto nei settori dell'edilizia e dei servizi.

Slovenia

Il numero di cittadini di paesi terzi con un impiego regolare in Slovenia è aumentato di oltre l'80 per cento negli ultimi cinque anni. Alla fine di ottobre 2019, gli occupati appartenenti a questo gruppo erano 101.200, la maggior parte dei quali provenienti dalla Bosnia-Erzegovina (49.600), seguiti da Serbia (12.900) e Kosovo (9.600).⁴

Secondo i risultati del MIPEX, le politiche slovene sono 'leggermente sfavorevoli' per i lavoratori cittadini di paesi terzi. Questi ultimi devono affrontare ostacoli significativi e ricevono un sostegno mirato solo limitato per accedere al mercato del lavoro. Inoltre, solo alcune categorie hanno accesso al lavoro nel settore privato non regolamentato alle stesse condizioni dei cittadini sloveni. Allo stesso modo, l'accesso all'occupazione e alle misure di sviluppo delle competenze differisce tra cittadini dei paesi terzi e i cittadini dell'UE (MIPEX 2020).

In generale, in Slovenia i migranti sono spesso isolati e hanno limitate opportunità di entrare in contatto con i datori di lavoro locali e di creare reti locali (NIEM 2018). I richiedenti asilo incontrano maggiori difficoltà in questo senso perché non sono autorizzati a lavorare per i primi nove mesi dopo la richiesta di asilo, nel caso in cui questa non venga prima valutata. Anche in seguito, i richiedenti asilo e i rifugiati incontrano difficoltà a trovare un impiego a causa della loro scarsa conoscenza dei diritti oltre che della discriminazione e degli stereotipi (NIEM 2018).⁵



⁴ I riferimenti al Kosovo sono da intendersi secondo la risoluzione 1244 (1999) del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite.

⁵ Per affrontare questa sfida, nel 2016 l'OIM ha condotto una ricerca sull'integrazione dei beneficiari di protezione internazionale nel mercato del lavoro in Slovenia, oltre che sui servizi di supporto disponibili e le misure pianificate in questo ambito dai principali stakeholder. L'OIM ha inoltre sviluppato un manuale per aiutare i datori di lavoro a reperire le informazioni necessarie sull'assunzione di richiedenti asilo e rifugiati e un kit di strumenti che descrivono il processo di ricerca del lavoro in Slovenia.

Spagna



Negli ultimi tre decenni, la Spagna è diventata un Paese di destinazione per molti cittadini di paesi terzi. Il suo sistema di immigrazione è guidato dalla domanda di manodopera straniera poco o mediamente qualificata ed è caratterizzato da uno scarso riconoscimento delle competenze e delle qualifiche e da una protezione generalmente debole dei diritti dei lavoratori migranti, in particolare nei settori in cui l'informalità è diffusa, come l'agricoltura e l'assistenza domestica (Hooper 2019).

A luglio 2022, il Ministero dell'Inclusione, della Previdenza Sociale e della Migrazione ha registrato un totale di 2.378.437 stranieri affiliati al sistema di previdenza sociale. Del numero totale di lavoratori stranieri, circa il 65,5 per cento proviene da Paesi non appartenenti all'UE e il 34,5 per cento dall'UE. I gruppi più numerosi di contribuenti stranieri provengono da Romania (339.053), Marocco (285.046), Italia (163.826), Colombia (122.192) e Venezuela (118.147). Circa il 56,8 per cento sono uomini, mentre il 44,2 per cento sono donne (Ministerio de la Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 2022).

I cittadini di paesi terzi residenti in Spagna hanno accesso al mercato del lavoro e alle misure di sostegno all'occupazione come i cittadini dell'UE. Le condizioni sono generalmente favorevoli, anche se i primi non ricevono un sostegno mirato che tenga conto delle esigenze specifiche delle persone che hanno acquisito le loro qualifiche all'estero o con basso livello di istruzione (ad esempio, formazione linguistica e professionale, tutoraggio e orientamento) (MIPEX 2020). Nonostante ciò, molti migranti lavorano nell'economia informale e spesso in condizioni di sfruttamento (Hooper 2019).

Promuovere l'inclusione dei cittadini di paesi terzi in Europa

L'accesso al mercato del lavoro si rivela difficile per i cittadini di paesi terzi sia per fattori strutturali che per le recenti conseguenze dell'emergenza sanitaria da COVID-19. In questo contesto, le buone pratiche sviluppatesi nei Paesi di Includ-EU dimostrano che è importante continuare a rafforzare la formazione e il sostegno all'occupazione, l'accompagnamento al lavoro e il tutoraggio, la valutazione e la validazione delle competenze e i servizi di inserimento lavorativo. Allo stesso tempo, è necessario rispondere ai bisogni specifici dei cittadini di paesi terzi e promuovere il lavoro regolare sia a livello giuridico che di policy.

1. Competenze linguistiche, formazione professionale e supporto all'impiego

Per migliorare le possibilità di entrare nel mercato del lavoro e assicurarsi un sostentamento, è fondamentale investire nello sviluppo del capitale umano, promuovendo **l'attivazione precoce di corsi di formazione professionale** combinati con **l'apprendimento della lingua** e altri **servizi di orientamento**, a partire dalla fase precedente alla partenza. I servizi per l'occupazione possono includere il sostegno al lavoro autonomo, la formazione e l'orientamento al lavoro, la fornitura di informazioni ai potenziali datori di lavoro sulle procedure di assunzione e il sostegno all'accesso al credito per gli imprenditori migranti attraverso servizi di informazione a livello nazionale e regionale.

Come suggeriscono gli esempi riportati di seguito, l'impegno attivo nei programmi di formazione e occupazione contribuisce



1 © Jopwell / pexels.com

all'inserimento dei cittadini di paesi terzi nel contesto locale e allo sviluppo di reti personali basate sulla fiducia che possono essere utili per trovare successive opportunità di lavoro. Inoltre, queste buone pratiche illustrano come la cooperazione tra datori di lavoro, ONG e società civile possa contribuire a migliorare l'occupabilità.



Buone pratiche in breve

'All'Opera nella Sanità' - Paesi Bassi

Soggetti attuatori: Ministero della Salute, Comuni di Lelystad, Almere, Dronten, Noord-Oostpolder e Urk, Axion, Zowelwerk

Tra il 2008 e il 2013 il Ministero della Salute olandese ha avviato otto progetti pilota a livello regionale per dare risposta sia al problema degli alti tassi di disoccupazione delle donne migranti che alla carenza di manodopera nel settore dell'assistenza sanitaria.

Degli otto progetti pilota regionali avviati, quello chiamato *Handen aan de Ploeg voor Handen in de Zorg* ('All'opera nella Sanità') ha dato i risultati migliori. Con la collaborazione di 10 datori di lavoro del settore sanitario, il progetto ha formato e dato impiego a 24 donne migranti nel settore sanitario. La formazione comprendeva lezioni di olandese, matematica e corsi di formazione specifici. Il progetto prevedeva anche corsi di formazione sulla diversità per i datori di lavoro e l'elaborazione di linee guida su come sostenere la transizione delle donne migranti dalla disoccupazione all'occupazione nel settore sanitario.

HELIOS – Sostegno all'occupazione - Grecia

Soggetti attuatori: Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM), Catholic Relief Services (CRS), Danish Refugee Council Greece (DRC Greece), Greek Council for Refugees (GCR), Solidarity Now, INTERSOS, Municipality Development Agency Thessaloniki S.A (MDAT), METAdrasi, PLOIGOS, KEDHL, Technology and Human Resources Institute (IATAP)

Il progetto HELIOS mira a promuovere l'inclusione dei beneficiari di protezione internazionale che attualmente risiedono in strutture di accoglienza temporanee attraverso corsi di integrazione, programmi di alloggio indipendente, sostegno all'occupazione, monitoraggio dell'integrazione e attività di sensibilizzazione rivolte alla comunità ospitante.

In particolare, i partecipanti al progetto HELIOS hanno accesso a servizi di sostegno all'occupazione che permettono loro di conoscere meglio il mercato del lavoro greco e le modalità di ricerca di un impiego. Parallelamente, il progetto consente di acquisire una maggiore consapevolezza del proprio profilo professionale. Ai beneficiari di HELIOS vengono infatti offerte sessioni strutturate di consulenza individuale per lo sviluppo professionale ed eventi in cui hanno la possibilità di incontrare potenziali datori di lavoro e chiedere informazioni su termini contrattuali e condizioni di lavoro.



ACOL - Programma di lavoro e formazione in Catalogna - Spagna

Soggetti attuatori: Generalitat de Catalunya (Governo Catalano); Servei d'Ocupació de Catalunya-SOC (Servizio pubblico per l'impiego della Catalogna); Secretaria d'Igualtat, Migracions i Ciutadania (Segreteria per l'uguaglianza, la migrazione e la cittadinanza); varie ONG

Il programma ACOL fa parte del Programma di Lavoro e Formazione del Servizio per l'Impiego della Catalogna. Si rivolge a organizzazioni senza scopo di lucro con sede in Catalogna per facilitare, attraverso di esse, l'ottenimento del permesso di soggiorno per i migranti con status irregolare.

L'ACOL finanzia le ONG che assumono e forniscono formazione agli immigrati privi di regolare permesso. L'importo della sovvenzione per ogni contratto di lavoro è di 18.759,96 euro e comprende lo stipendio e il contributo alla previdenza sociale. Le azioni formative obbligatorie possono essere svolte attraverso moduli di formazione e rilascio di un certificato professionale (tra le 80 e le 200 ore) o moduli di formazione trasversale (tra le 60 e le 80 ore).

Nel 2019, 123 migranti hanno trovato lavoro presso ONG locali per un periodo di 12 mesi e hanno potuto richiedere e ottenere i permessi di soggiorno e di lavoro. I familiari di questi migranti regolarizzati hanno beneficiato indirettamente del programma, ottenendo anch'essi la regolarizzazione attraverso il ricongiungimento familiare. I migranti assunti attraverso il programma hanno inoltre acquisito un'esperienza lavorativa che è diventata essenziale per accedere al mercato del lavoro.



Programma di Formazione sul luogo di lavoro - Slovenia

Soggetti attuatori: Servizio per l'Impiego della Slovenia (ESS)

Dal 2017, il Servizio per l'Impiego della Slovenia attua un programma di formazione sul luogo di lavoro per i titolari di protezione internazionale al fine di rafforzare le loro competenze e migliorare la loro competitività nel mercato del lavoro.

L'ESS fornisce anche servizi di consulenza personalizzati per rafforzare le competenze linguistiche e interculturali dei suoi utenti. Parte della consulenza riguarda anche la gestione delle aspettative relative alla retribuzione e alle prospettive di carriera.

L'ESS lavora a stretto contatto con i datori di lavoro per attuare il programma di formazione sul posto di lavoro. Anche agenzie governative e ONG sono formalmente o informalmente coinvolte nell'attuazione di questa buona pratica per assicurare il raggiungimento dei suoi obiettivi.

2. Empowerment, coaching e mentorship



2 © fauxels / pexels.com

Le percezioni negative delle migrazioni da parte dei datori di lavoro e, in generale, della società possono escludere i migranti dalle principali opportunità di formazione e di lavoro. Questo può portare a tassi di disoccupazione più elevati e contribuire all'esclusione sociale e a problemi di salute mentale per i migranti.

Le iniziative riportate nel riquadro 2 illustrano come sia possibile affrontare questo aspetto dell'inclusione lavorativa **migliorando la percezione** degli immigrati da parte dei datori di lavoro e **rafforzando al contempo le loro capacità di problem solving e di networking**. I progetti descritti combinano infatti strumenti per la ricerca del lavoro con un approccio olistico che si concentra anche sull'apprendimento e le competenze linguistiche, l'istruzione e il rafforzamento delle reti sociali attraverso un mix di attività (stage, formazione, volontariato) e la guida di mentori.

formazione, volontariato) e la guida di mentori.



Buone pratiche in breve

'Empowerment Brabantse Alloctonen' - Paesi Bassi

Soggetti attuatori: Stichting Palet, PSW Arbeidsmarktadvies, Provincie Noord-Brabant, ROC Koning Willem College, ROC Midden-Brabant, Stichting Marokkaanse Jongeren 's-Hertogenbosch, pact Brabant

Empowerment Brabantse Alloctonen è stata un'iniziativa che ha favorito l'inserimento lavorativo di giovani migranti nella provincia olandese del Brabante Settentrionale attraverso team di promozione e giovani mentori, nonché lo sviluppo di guide e workshop sui temi dell'empowerment dei giovani migranti e della sensibilità interculturale. Nello specifico, le équipes di promozione sono gruppi di giovani che intraprendono insieme attività per migliorare la propria posizione sul mercato del lavoro o nell'istruzione.

Le attività comprendevano la presa di contatto con potenziali datori di lavoro per ottenere stage e apprendistati, l'organizzazione di dibattiti e l'offerta di un supporto pratico a chi cerca lavoro.



La partecipazione attiva e l'empowerment dei beneficiari sono stati rafforzati dalla partecipazione di organizzazioni della diaspora marocchina e turca.

L'iniziativa è durata due anni (2005-2006) e ha adottato un approccio che teneva conto del genere e dell'età dei partecipanti, prevedendo una quota di genere (50% uomini e 50% donne) e un'età massima di 25 anni. In totale sono state create quindici équipes di promozione nella provincia, di cui quattordici erano ancora attive un anno dopo la conclusione dell'iniziativa. Gli sforzi di questi team di promozione hanno portato a 250 tirocini, alla nomina permanente di un rappresentante dei giovani migranti all'interno dell'organizzazione locale dei datori di lavoro e, secondo quanto riferito dai partecipanti, hanno aumentato i livelli di autostima dei giovani migranti.

L'ampia scala del progetto, su base provinciale, e il collegamento consolidato con le reti amministrative regionali hanno reso l'iniziativa particolarmente incisiva. Le informazioni sulle difficoltà riscontrate e le soluzioni individuate sono state diffuse facilmente all'interno della rete del progetto creando così processi virtuosi tra i soggetti attuatori in itinere.



ESIRAS Slovenia – Sostegno all'Occupazione - Slovenia

Soggetti attuatori: Croce Rossa Slovenia

Tra gennaio 2018 e agosto 2019, la Croce Rossa slovena ha attuato il progetto ESIRAS Slovenia – Occupazione e Integrazione Sociale di rifugiati e richiedenti asilo.

I beneficiari hanno partecipato a laboratori per l'acquisizione di competenze professionali, tra cui la formazione nell'ambito della comunicazione, il conseguimento della patente di guida e laboratori sulle nuove tecnologie, sulla stesura del CV e la preparazione ai colloqui di lavoro.

Dei volontari con formazione specifica hanno supportato i beneficiari nella messa in pratica delle competenze acquisite con i corsi, nella stesura del curriculum e nella ricerca di offerte di lavoro. Con l'aiuto di interpreti, il progetto ha previsto anche servizi di mediazione culturale/professionale per facilitare la partecipazione ai corsi di formazione e la comunicazione con i datori di lavoro. Il Centro giuridico-informativo per le ONG (PiC), partner del progetto, ha offerto consulenze legali gratuite e corsi sul quadro giuridico relativo all'occupazione o alle condizioni di integrazione sociale dei beneficiari.



Rifugiati che investono nella partecipazione – il Progetto VIP - Paesi Bassi

Soggetti attuatori: Vluchtelingenwerk (Consiglio per i Rifugiati dei Paesi Bassi), 60 comuni e 250 aziende

Il progetto VIP (Refugees Investing in Participation) del Consiglio per i Rifugiati si è concentrato sul sostegno all'accesso dei migranti al mercato del lavoro attraverso stage, volontariato e visite alle aziende. A ogni partecipante è stato assegnato un coach personale per garantire che le attività rispondessero alle esigenze individuali. Il Consiglio per i Rifugiati, inoltre, ha offerto workshop e formazione alle aziende che partecipano al progetto per garantire sensibilità culturale e impegno reciproco nelle attività.



Il progetto è iniziato nel 2015 e si è concluso a dicembre 2017. In totale, quasi 1.200 rifugiati hanno completato il programma, 400 job coach sono stati impiegati, 60 comuni e 250 datori di lavoro hanno partecipato. Visto il successo, una seconda fase del progetto (VIP2) è stata lanciata nel novembre 2017 e si è conclusa nel novembre 2020.

3. Valutazione e validazione delle competenze

La valutazione e la validazione delle competenze dei cittadini di paesi terzi continuano ad essere tra i maggiori ostacoli all'inclusione lavorativa. Per affrontare questo problema, **i punti di forza, le competenze formali e informali così come le preferenze individuali dovrebbero essere valutati attraverso strumenti standard e riflessi nella progettazione dei piani individuali per l'impiego.** Oltre a valorizzare le competenze dei cittadini di paesi terzi, le procedure di valutazione delle competenze dovrebbero essere rapide, chiare, trasparenti, tempestive e accessibili per soddisfare le esigenze dei datori di lavoro.

I progetti del riquadro 3 mirano a promuovere il riconoscimento delle abilità e delle competenze, la loro valorizzazione in relazione alle esigenze specifiche del contesto locale e il potenziamento dei servizi pubblici per l'impiego in collaborazione con il terzo settore e i privati.



3 © Ono Kosuki / pexels.com



Buone pratiche in breve



'Curing the Limbo' - Grecia

Soggetti attuatori: Comune di Atene in collaborazione con l'Università nazionale e capodistriana di Atene (UoA), il Catholic Relief Services (CRS), l'International Rescue Committee (IRC) e l'Athens Development and Destination Management Agency (ADDMA)

Curing the Limbo (2018-2021) è un programma pilota europeo guidato dalla Città di Atene e cofinanziato dal Fondo europeo di sviluppo regionale attraverso l'iniziativa Urban Innovative Actions (UIA).



Il programma propone un modello olistico di inclusione sociale per affrontare il problema della "inattività" forzata a lungo termine che colpisce gran parte dei rifugiati. Il programma sostiene coloro che hanno ottenuto l'asilo e che vivono ad Atene a superare l'esclusione sociale.

Nell'ambito del progetto, l'IRC ha sviluppato servizi per l'occupazione, tra cui la formazione "Preparazione al lavoro" per imparare a gestire le aspettative, conoscere le regole del luogo di lavoro e come affrontare un colloquio. Il risultato di questa attività porterà alla pubblicazione di una guida con raccomandazioni applicabili anche in altri contesti.

Nel condurre la valutazione delle competenze dei rifugiati, il personale del progetto, con il supporto dell'IRC, lavorerà anche per identificare potenziali datori di lavoro in settori in crescita, fornitori di servizi di formazione e finanziari e altri soggetti del settore privato che possono contribuire a potenziare l'offerta di servizi per l'impiego dei rifugiati.



COMMIT – Competenze migranti in Toscana - Italia

Soggetti attuatori: Regione Toscana, ANCI Toscana, Consorzio Metropoli Scs Onlus, F.I.L Formazione Innovazione Lavoro Srl, Servizi Lavoro Società Consortile a R.L. e Solidarietà Caritas

COMMIT è un progetto finanziato dai fondi FAMI-PRIMA (2014-2020) e fa parte di un serie di più azioni realizzate in Toscana nell'ambito dell'inclusione sociale. Gli obiettivi del progetto includono il rafforzamento della governance multilivello dell'integrazione e delle competenze degli operatori dei servizi, il miglioramento della validazione e certificazione delle competenze dei migranti e il potenziamento di azioni innovative nel campo dell'inclusione lavorativa.

Nel perseguire questi obiettivi, COMMIT opera a livello regionale per rafforzare i servizi esistenti e a livello locale per sperimentare soluzioni innovative. Il progetto incoraggia anche la partecipazione diretta di tutti i soggetti interessati, compresi i beneficiari, e promuove la presenza di mediatori culturali nei servizi pubblici per l'impiego in collaborazione con il settore privato.

Il progetto si inserisce nel quadro legislativo regionale della Toscana e, nel lungo periodo, ciò contribuirà alla sua sostenibilità.



Skills2Work - Belgio, Ungheria, Irlanda, Italia, Paesi Bassi, Repubblica Slovacca, Slovenia, Spagna e Regno Unito

Implementing actor(s): IOM, in partnership with Društvo Odnos in Slovenia, Leone Moressa Foundation in Italy, Menedék in Hungary, African Young Professional Network in the Netherlands, Radboud University in the Netherlands and Foundation for Refugee Students – UAF in the Netherlands

Finanziato nell'ambito del FAMI, [Skills2Work](#) ha promosso l'impiego precoce e sostenibile per i rifugiati attraverso buone pratiche di validazione delle competenze, servizi di integrazione e con il coinvolgimento del settore privato. Il progetto è stato attuato in nove Stati Membri dell'UE, tra cui Belgio, Ungheria, Irlanda, Italia, Paesi Bassi, Repubblica Slovacca, Slovenia, Spagna e Regno Unito, nel periodo 2016-2018.

In particolare, le attività del progetto si sono concentrate sul rafforzamento della validazione delle competenze e sull'inserimento dei rifugiati nel mondo del lavoro sulla base di buone pratiche esistenti e consultazioni con gli stakeholder a livello nazionale. Skills2Work ha anche facilitato il coordinamento, il referral e l'accesso ai servizi di integrazione lavorativa per i rifugiati, sviluppando linee guida pratiche in questo senso. Allo stesso tempo, il progetto ha sensibilizzato i datori di lavoro sul tema, mostrando storie di successo di job-matching e facilitando la creazione di reti professionali.

I principali risultati di Skills2Work sono stati la creazione di una rete europea di esperti, enti locali, gruppi di interesse, datori di lavoro e accademici; un elenco di buone pratiche in tutta Europa; un manuale con linee guida a sostegno delle iniziative nel campo dell'integrazione nel mercato del lavoro e, infine, una piattaforma con informazioni per i datori di lavoro, i comuni e i titolari di protezione internazionale nei nove Paesi coinvolti.

4. Inserimento lavorativo



4 © Cedric Fauntleroy / pexels.com

L'inserimento lavorativo dei cittadini di paesi terzi risulta particolarmente difficile, soprattutto in un contesto di incertezza economica globale. In questo senso, il ruolo delle agenzie per il lavoro e dei servizi di collocamento è fondamentale per identificare opportunità di lavoro, accedere a servizi di orientamento per la ricerca attiva di un impiego e mantenere un dialogo costante con i potenziali datori di lavoro.

Gli esempi riportati nel riquadro 4 mostrano come le reti pubblico-privato possano aiutare a raggiungere questi obiettivi in diversi contesti nazionali.



Buone pratiche in breve

CELAV – Centro di Mediazione del Lavoro - Italia

Soggetti attuatori: Comune di Milano insieme ad A&I e al sistema locale e regionale dei servizi per l'impiego

Il CELAV (Centro di Mediazione del Lavoro) è un servizio del Comune di Milano che si occupa dell'inserimento lavorativo dei disoccupati. Il CELAV sostiene anche la creazione di reti con i servizi locali (ad esempio, i servizi sociali) e si rivolge in particolare ai gruppi più fragili e vulnerabili della società, tra cui i richiedenti asilo, i titolari di protezione internazionale e le persone con disabilità.

Nello specifico, le attività del CELAV mirano a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, a offrire corsi di formazione in collaborazione con altri enti pubblici e privati, ad attivare tirocini e training on the job, a ideare e realizzare progetti per l'integrazione di specifiche categorie, tra cui i cittadini di paesi terzi.

Inoltre, CELAV offre servizi di consulenza e capacity building alle aziende che necessitano di informazioni e orientamento sulle procedure di assunzione dei cittadini di paesi terzi, nonché ai richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale ospitati nei centri di accoglienza gestiti dal Comune.

Il CELAV contribuisce all'integrazione dei servizi di inclusione prestando attenzione alle esigenze specifiche degli utenti. I suoi team multidisciplinari e la vasta rete di datori di lavoro privati, centri di formazione, organizzazioni del terzo settore e agenzie di collocamento sono altri fattori importanti per il successo di questo servizio.

Il CELAV ogni anno sostiene 2.500 beneficiari, tra cui 600 cittadini di paesi terzi, e offre circa 1.500 tirocini e programmi di inserimento. Il tasso di occupazione dei suoi utenti è del 30 per cento e arriva al 60 per cento nel caso dei giovani.

Accordo tra l'Agenzia Nazionale per l'Impiego e GII - Romania

Soggetti attuatori: Ispettorato Generale per l'Immigrazione (GII) e Agenzia Nazionale per l'Impiego

L'obiettivo principale di questo accordo è sostenere i cittadini di paesi terzi legalmente residenti in Romania che hanno perso il lavoro a causa della pandemia a trovare un impiego. Secondo il sistema rumeno, i cittadini di paesi terzi con permesso di lavoro hanno 90 giorni di tempo per trovare un nuovo datore di lavoro alla scadenza del contratto in caso di dimissioni o di risoluzione dello stesso. Grazie a questo accordo, i servizi di contea del GII indirizzano gli utenti alle agenzie di collocamento locali. Queste ultime offrono servizi di consulenza e orientamento per aiutare i cittadini di paesi terzi a continuare a vivere e lavorare in Romania.



Partenariato tra OIM Romania e AFSRU - Romania

Soggetti attuatori: OIM Romania e Associazione Rumena degli Agenti per il Lavoro Temporaneo (AFSRU)

L'Associazione Rumena degli Agenti per il Lavoro Temporaneo (AFSRU) è la più grande associazione rumena di collocamento temporaneo. Il suo ruolo è quello di mettere in contatto le agenzie di collocamento e i loro clienti con i beneficiari del progetto. L'AFSRU fornisce supporto nell'individuazione di opportunità di lavoro temporaneo e/o permanente e assiste gli utenti nella redazione di CV e lettere di motivazione. Se necessario, l'AFSRU può anche fornire consulenza per i colloqui di lavoro o l'inserimento professionale.

Grazie a questa partnership, l'OIM Romania indirizza i cittadini di paesi terzi all'AFSRU affinché ricevano orientamento e consulenza sulle opportunità di lavoro. L'attuazione del progetto viene monitorata attraverso incontri mensili sui risultati dell'inserimento lavorativo.

5. Bisogni specifici

In un contesto caratterizzato da molteplici barriere all'accesso al mercato del lavoro, la **creazione di opportunità di lavoro** per i cittadini di paesi terzi con occupabilità limitata a causa di qualifiche e competenze formali insufficienti, scarse conoscenze linguistiche, debolezza delle reti sociali e pregiudizi è una soluzione di medio termine efficace che ha anche il potenziale di **migliorare le prospettive di impiego nel lungo periodo**.

Il riquadro 5 presenta gli esempi di una cooperativa casearia in Grecia e di un ristorante in Slovenia che creano opportunità di lavoro in contesti in cui queste non esistono o sono di difficile accesso per i richiedenti asilo e i rifugiati. Entrambe le iniziative contribuiscono anche a rivitalizzare l'economia e il tessuto sociale locale, con vantaggi sia per i nuovi arrivati che per le comunità che li accolgono.



5 © Moe Magners / pexels.com



Buone pratiche in breve

Cooperativa casearia “Irina” a Tilos - Grecia

Soggetti attuatori: Comune di Meinier (Svizzera), Comune di Tilos, UNHCR, abitanti dell'isola di Tilos

La piccola cooperativa casearia "Irina" di Tilos è stata fondata nel 2018 per rilanciare l'allevamento e la lavorazione del formaggio, offrendo al contempo lavoro ai richiedenti asilo che risiedono sull'isola attraverso il progetto ESTIA, parte del sistema di accoglienza greco. Per l'amministrazione locale di Tilos, la crisi dei rifugiati ha rappresentato un'opportunità unica per rilanciare il settore primario dell'isola che ha risentito dello sviluppo del turismo di massa.

La cooperativa promuove l'inclusione dei richiedenti asilo e dei rifugiati nella comunità locale. Il Comune di Tilos e i suoi partner, tra cui agricoltori, pastori e lavoratori, contribuiscono attivamente al progetto con il loro know-how e il loro impegno, oltre che con terreni, macchinari agricoli, bestiame, supervisione e formazione dei beneficiari interessati. Il progetto giungerà a termine tra la fine del 2023 e l'inizio del 2024.

Cooperativa sociale Skuhna - Slovenia

Soggetti attuatori: Istituto per l'Apprendimento Globale e Istituto Voluntariat

Skuhna è un'impresa sociale che gestisce un ristorante che offre un menù con pietanze di Africa, Asia e Sud America. Attualmente è l'unico ristorante in Slovenia che offre in unico luogo cibo da diverse parti del mondo.

Presso Skuhna, richiedenti asilo, rifugiati o cittadini possono migliorare le proprie competenze e assicurarsi un impiego. Durante l'attuazione del progetto, 8 migranti hanno ricevuto formazione specifica nel settore dell'ospitalità e 6 di loro sono stati successivamente assunti nell'ambito del programma.

Skuhna è stato lanciato nel 2012 dall'Istituto per l'Apprendimento Globale in collaborazione con l'Istituto Voluntariat e ha ricevuto finanziamenti dall'Unione Europea e dal Ministero del Lavoro sloveno. Il ristorante ha aperto nel 2014 e, alla fine del progetto nel 2015, ha avviato una collaborazione con l'iniziativa Open Kitchen di Lubiana, vendendo cibo presso un mercato della città.

Skuhna continua ad avere successo e fa anche parte del programma di tutoraggio per le imprese sociali, un progetto finanziato dal Fondo di Coesione dell'UE e dal Ministero Sloveno dello Sviluppo Economico e della Tecnologia.

6. Promozione del lavoro regolare



6 © Quang Nguyen Vinh / pexels.com

Le barriere al riconoscimento e alla validazione delle competenze e il difficile accesso alle opportunità di lavoro regolare rendono i cittadini di paesi terzi, specialmente i richiedenti asilo, i rifugiati, i titolari di permessi temporanei e le donne, particolarmente esposti allo sfruttamento.

Nel quadro della risposta alla pandemia, soprattutto durante i mesi con le misure di confinamento in essere, è diventato prioritario garantire che i lavoratori migranti e rifugiati non si ritrovassero in condizioni di irregolarità e potessero continuare a svolgere il proprio lavoro, spesso in settori essenziali, o ad avere delle fonti di sostentamento.

In questo senso, diversi Paesi dell'UE, come l'Italia e la Spagna tra i partner di Includ-EU, hanno adottato misure per facilitare la proroga dei permessi di soggiorno o il rinnovo automatico dei

documenti relativi allo status di rifugiato per garantire l'accesso continuativo ai servizi di base

Il riquadro 6 presenta due esempi chiave di misure per prevenire e contrastare lo sfruttamento lavorativo diffuso in Spagna e in Italia, sia nel contesto specifico dell'emergenza COVID che in riferimento a soluzioni più strutturali.

In Spagna, il settore agricolo è stato duramente colpito dalla mancanza di lavoratori stagionali, la maggior parte dei quali sono cittadini di paesi terzi. Per creare opportunità di lavoro nell'economia formale, la Spagna ha permesso ai giovani tra i 18 e i 21 anni che non ne avevano diritto di lavorare con regolare permesso.

In Italia, il programma Su.Pr.Eme. fa parte del Piano nazionale per la lotta allo sfruttamento del lavoro in agricoltura nelle regioni meridionali di Puglia, Basilicata, Calabria, Campania e Sicilia, e promuove interventi specifici e una maggiore cooperazione interistituzionale in questo ambito.



Buone pratiche in breve

Ordinanza che stabilisce che tutti i giovani stranieri provenienti da paesi terzi che hanno lavorato in agricoltura durante la pandemia avranno un permesso di lavoro e di soggiorno rinnovabile della durata di 2 anni – Spagna

Soggetti attuatori: Segreteria di Stato Spagnola per la Migrazione, Direzione Generale della Migrazione

Nell'aprile 2020, al fine di fornire una risposta adeguata alla situazione di emergenza causata dalla pandemia da COVID-19, il Ministero spagnolo dell'Agricoltura, della Pesca e dell'Alimentazione ha adottato misure urgenti nel settore dell'occupazione agricola per incoraggiare l'assunzione temporanea di lavoratori. In questo quadro, il Ministero dell'Inclusione, della Sicurezza Sociale e della Migrazione ha concesso misure straordinarie per prolungare la durata dei permessi di lavoro che scadevano prima del 30 giugno 2020. Inoltre, la Spagna ha permesso ai giovani tra i 18 e i 21 anni che non ne avevano diritto di lavorare con contratti regolari, concedendo un permesso di due anni.

In conformità con la proroga decisa dal Regio Decreto Legge 19/2020, queste misure sono rimaste in vigore fino al 30 settembre 2020. Dopo la scadenza, i giovani che ne hanno beneficiato avranno accesso a permesso di soggiorno e di lavoro valido su tutto il territorio nazionale.

Inoltre, nell'ottobre 2021, la Spagna ha approvato un'ambiziosa riforma del regolamento per gli stranieri per promuovere l'inclusione dei minori non accompagnati, garantendo che non rimangano senza documenti e consolidando il loro accesso al mercato del lavoro a partire dai 16 anni. La riforma ha istituito un regime specifico per i giovani che hanno ottenuto la protezione internazionale, estendendo la durata dei permessi di soggiorno e consentendo ai giovani tra i 18 e i 23 anni di ottenere un permesso per motivi di lavoro (La Moncloa 2021).

A giugno 2022, oltre 9.300 minori e giovani tra i 18 e i 23 anni hanno potuto accedere al mercato del lavoro in questo modo. 3.504 di coloro che hanno ottenuto un permesso di lavoro sono minori e 5.817 sono ex giovani sotto tutela. Questi dati rappresentano più del 60 per cento dell'obiettivo previsto di 15.000 beneficiari (La Moncloa 2022).



Supreme e Più Supreme contro lo sfruttamento del lavoro in agricoltura - Italia

Soggetti attuatori: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Regione Puglia, 4 regioni del Sud Italia e altri partner

Lo sfruttamento dei lavoratori migranti nel settore agricolo è un fenomeno diffuso in Italia. Molte aziende agricole cercano di rimanere competitive abbassando i costi o affidandosi al lavoro informale. Su 430.000 lavoratori irregolari del settore agricolo, 100.000 – di cui l'80 per cento migranti – sono vittime del caporalato e di grave sfruttamento. Sebbene sia gli uomini che le donne migranti siano esposti allo sfruttamento lavorativo, le lavoratrici sono spesso vittime anche di sfruttamento sessuale, abusi e molestie.

Su.Pr.Eme. Italia (Sud Protagonista nel superamento delle Emergenze in ambito di grave sfruttamento e di gravi marginalità degli stranieri regolarmente presenti nelle 5 regioni meno sviluppate) è un programma finanziato dai Fondi di Emergenza AMIF della Commissione Europea attraverso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il programma mira a sostenere tra i 18 e i 21 mila lavoratori stagionali immigrati in agricoltura nelle cinque regioni coinvolte e a rafforzare la governance regionale e interregionale in questo settore.

Su.Pr.Eme. si inserisce nel quadro del Piano nazionale per affrontare lo sfruttamento del lavoro in agricoltura nelle regioni Puglia, Basilicata, Calabria, Campania e Sicilia, attraverso la promozione di interventi specifici e una maggiore cooperazione interistituzionale. Il programma prevede azioni volte a migliorare le condizioni abitative, soprattutto negli insediamenti informali, a combattere lo sfruttamento del lavoro attraverso la prevenzione, il controllo e il sostegno diretto ai lavoratori, e a promuovere l'accesso ai servizi sanitari e una maggiore partecipazione sociale. Inoltre, attraverso un'équipe specializzata di mediatori culturali dislocati in tutto il Paese, l'OIM garantisce un follow-up individuale con le potenziali vittime di sfruttamento lavorativo, indirizzandole alle reti di contrasto alla tratta.

Il contributo di Includ-EU all'inclusione lavorativa

Oltre a promuovere le buone pratiche presentate in questo briefing, Includ-EU ha lanciato un progetto pilota per sostenere l'integrazione precoce dei titolari di permesso di soggiorno e, in particolare, l'accesso a opportunità di lavoro significative.

In questo contesto, la città di Tilburg, nei Paesi Bassi, attua il progetto **Integration+**, che risponde alle priorità tematiche dell'UE in materia di **fornitura di servizi integrati** e di **inclusione nel mercato del lavoro**. Nello specifico, la città mira a centralizzare le informazioni e l'orientamento per i migranti residenti nella regione di Hart van Brabant durante la fase dell'accoglienza (circa 350 beneficiari e titolari di status). Il progetto pilota amplia la *Welkomhuis* (casa di accoglienza) esistente trasformandola in uno sportello unico.

Il progetto si concentra sull'**orientamento all'integrazione nelle prime fasi** dall'arrivo nel paese, ovvero prima che i titolari di permesso di soggiorno siano trasferiti dai centri di accoglienza ai vari comuni della regione. Il supporto viene offerto in modo coordinato attraverso una rete di fornitori di servizi, tra cui i datori di lavoro, con competenze specifiche, evitando la duplicazione dei ruoli e delle informazioni o la cattiva comunicazione tra di essi.

Le informazioni sono rese accessibili nelle **diverse lingue** parlate nella regione. È inoltre disponibile una **piattaforma che consente ai datori di lavoro di contattare gli utenti**.

Gli utenti possono partecipare alle attività di Integration+ a **partire da 3-6 settimane** dall'arrivo nella regione di Hart van Brabant e scelgono il percorso che più risponde alle loro esigenze e preferenze. Il progetto infatti **pone al centro le aspirazioni individuali** senza rinunciare a un approccio pratico all'inclusione lavorativa. Le attività previste comprendono anche il volontariato e il miglioramento delle soft skills.

Questo nuovo modello di integrazione precoce è gestito dai comuni della regione di Hart van Brabant sulla base della nuova legge olandese sull'integrazione civica, che riguarda la **partecipazione attiva dei beneficiari** e l'integrazione precoce a partire dall'apprendimento della lingua, dall'istruzione e dall'inclusione lavorativa.

Conclusioni

L'importanza di **tutelare il diritto fondamentale al lavoro e garantire condizioni dignitose a tutti i lavoratori** ha assunto nuova rilevanza nell'ambito dell'emergenza da COVID-19. La pandemia ha infatti contribuito ad una maggiore consapevolezza del ruolo essenziale dei lavoratori cittadini di paesi terzi che svolgono mansioni poco qualificate in settori chiave dell'economia.

Politiche complete per il riconoscimento e la validazione delle competenze, la formazione linguistica e professionale e l'accesso effettivo all'occupazione di qualità continuano a essere obiettivi mancati nei Paesi parte di Includ-EU. L'accesso effettivo a opportunità di lavoro dignitoso si rivela difficile per i cittadini di paesi terzi sia a causa di fattori strutturali che per via di shock esterni, come l'attuale congiuntura economica.

In questo contesto, quindi, è **fondamentale prendere a modello le esperienze e le buone pratiche esistenti nei Paesi partner di Includ-EU** per progettare, promuovere e attuare risposte a lungo termine per garantire condizioni di lavoro dignitose per tutti i migranti, soprattutto per quelli più vulnerabili.

La panoramica delle pratiche di maggior successo attuate nei Paesi di Includ-EU suggerisce che le seguenti aree di intervento per l'inclusione lavorativa dovrebbero essere ulteriormente potenziate:

- ⇒ **Garantire un accesso tempestivo e mirato ai corsi di lingua, alla formazione professionale e al sostegno all'occupazione:** è fondamentale continuare a investire nell'attivazione di corsi di formazione professionale, nell'apprendimento della lingua finalizzato al lavoro e nei servizi di orientamento e sostegno all'occupazione, in particolare per le donne e sin dalla fase precedente alla partenza verso il Paese di destinazione. Migliorare la disponibilità e l'accesso a questi servizi fin dal "primo giorno" permette ai cittadini di paesi terzi di assicurarsi un lavoro che corrisponda alle loro qualifiche e competenze formali e non formali. Inoltre, l'impegno attivo nei programmi di formazione e occupazione contribuisce all'inclusione dei cittadini di paesi terzi e allo sviluppo di reti personali basate sulla fiducia. I servizi e i progetti per l'occupazione rivolti agli stranieri possono includere il sostegno al lavoro autonomo e l'orientamento alla formazione e all'occupazione. Attualmente, queste iniziative sono per lo più basate su progetti e dipendono dalle iniziative di singoli enti locali. Esse dovrebbero invece essere promosse e attuate su base sistematica in tutti i Paesi partner di Includ-EU. In particolare, il sostegno ai servizi pubblici è un approccio chiave per la sostenibilità degli interventi di inclusione lavorativa e dovrebbe essere rafforzato.
- ⇒ **Ampliare le opportunità di empowerment dei lavoratori migranti attraverso l'affiancamento e il tutoraggio:** l'orientamento da parte dei tutor, combinato con la formazione, i tirocini e l'uso di strumenti per la ricerca di lavoro, può contribuire all'empowerment dei cittadini di paesi terzi nel progettare il proprio futuro professionale e nel creare reti di fiducia con i datori di lavoro e, più in generale, con tutta la società ospitante. Questi interventi possono anche contribuire a migliorare la percezione pubblica e a creare consapevolezza sul ruolo significativo dei cittadini di paesi terzi nelle economie locali.
- ⇒ **Promuovere la valutazione e la validazione delle competenze per un rapido inserimento nei percorsi di formazione professionale e nel mercato del lavoro.** La valutazione e la convalida delle

competenze dei cittadini di paesi terzi continuano ad essere tra i maggiori ostacoli all'inclusione lavorativa e rischiano di confinare questo gruppo a mansioni poco qualificate. La valorizzazione delle competenze degli immigrati in relazione alle specifiche esigenze locali dovrebbe essere perseguita attraverso strumenti uniformi e piani di orientamento individuali che tengano conto dei punti di forza, delle competenze formali e non formali, e delle preferenze individuali. A tal fine, è fondamentale garantire una migliore informazione sulle pratiche di riconoscimento delle qualifiche, sulle procedure di assunzione e sui diritti dei lavoratori sia tra i potenziali datori di lavoro che tra i lavoratori.

- ⇒ **Consolidare e migliorare i servizi pubblici per l'impiego attraverso la collaborazione tra attori pubblici e privati e organizzazioni del terzo settore per migliorare l'incontro tra domanda e offerta.** Ciò dovrebbe avvenire attraverso una maggiore promozione dei servizi disponibili sia per i potenziali datori di lavoro che per i lavoratori. Le azioni in questo settore dovrebbero prevedere anche attività di sviluppo delle capacità di gestione della diversità rivolte ai datori di lavoro e servizi di mediazione per facilitare i rapporti prima e durante l'impiego.
- ⇒ **Sostenere l'imprenditoria sociale e altri progetti che favoriscono l'inserimento dei cittadini di paesi terzi nel mercato del lavoro.** Le cooperative sociali legate a progetti specifici possono creare opportunità di lavoro per i migranti con prospettive limitate di trovare un'occupazione a causa della scarsa conoscenza della lingua locale, di barriere culturali e pregiudizi. Queste opportunità possono essere decisive per fornire opportunità di lavoro regolare e in condizioni dignitose. Allo stesso tempo, l'imprenditoria sociale offre l'opportunità di sviluppare ulteriormente le competenze individuali e di creare legami con la comunità locale.
- ⇒ **Affrontare lo sfruttamento del lavoro attraverso riforme e politiche strutturali.** Gli sforzi per sradicare lo sfruttamento del lavoro, in particolare in settori chiave come l'agricoltura, si sono concentrati per lo più su misure e sanzioni specifiche per il contesto, con un'efficacia limitata. I progetti su larga scala avviati in questo campo suggeriscono che le autorità nazionali e locali dovrebbero intervenire con urgenza per progettare e promuovere misure strutturali di integrazione nel mercato del lavoro al fine di favorire la regolarizzazione dei lavoratori migranti, sostenere un maggiore dialogo tra tutti gli attori coinvolti, garantire l'accesso a un lavoro dignitoso, creare o fornire canali per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro al di fuori del settore informale, e sensibilizzare sulle opportunità di lavoro regolare.
- ⇒ **Promuovere iniziative di integrazione del mercato del lavoro trasversali e olistiche:** l'attuazione di misure di integrazione lavorativa è per sua natura trasversale. Richiede infatti azioni di concerto da parte di autorità nazionali e regionali, enti locali, servizi pubblici per l'impiego e altre parti interessate. Inoltre, per avere successo, l'inclusione lavorativa dovrebbe essere perseguita promuovendo l'integrazione anche in altri ambiti, in particolare l'alloggio, la salute, l'accesso ai servizi e l'istruzione. Queste dimensioni sono profondamente interdipendenti e richiedono un approccio olistico che si concentri sul benessere e sull'empowerment dei migranti in tutte le sfere della vita lavorativa e sociale. Per questi motivi, è fondamentale continuare a sostenere riforme strutturali e olistiche per pianificare, progettare e attuare le politiche in modo concertato e coerente tra le diverse aree tematiche e i livelli di governance coinvolti.

Bibliografia

- AIDA, 2019. *Country Report: Greece*. https://asylumineurope.org/wp-content/uploads/2020/07/report-download_aida_gr_2019update.pdf. Visualizzato il 4 luglio 2022.
- Banulescu-Bogdan, N., Malka, H., and Culbertson, S., 2021. *How We Talk about Migration. The Link between Migration Narratives, Policy, and Power*. Washington, DC: Migration Policy Institute.
- Commissione Europea, 2022. *Ukraine: Commission proposes temporary protection for people fleeing war in e and guidelines for border checks*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1469. Visualizzato il 4 luglio 2022.
- Dennison, J. and Geddes, A., 2018. "A Rising Tide? The Salience of Immigration and the Rise of Anti-Immigration Political Parties in Western Europe", *The Political Quarterly*, 90(1), 107-116.
- EMN, 2016. *EMN Focussed Study 2016. Illegal employment of Third-Country Nationals in the EU. National contribution from Slovenia*. Brussels: European Migration Network. https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/25a_slovenia_illegal_employment_final_en.pdf. Visualizzato il 4 luglio 2022.
- EMN/OECD, 2020a. *EU and OECD Member States responses to managing residence permits and migrant unemployment during the COVID-19 pandemic. Inform #1*. Brussels: European Migration Network. https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/inform-1-eu-and-oecd-member-states-responses-managing-residence-permits-and_en. Visualizzato il 4 luglio 2022.
- EMN/OECD, 2020b. *Maintaining labour migration in essential sectors in times of pandemic. Inform #3*. Brussels: European Migration Network. https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/inform-3-maintaining-labour-migration-essential-sectors-times-pandemic-covid-19_en. Visualizzato il 4 luglio 2022.
- Fondazione Moressa, 2021. *XI Rapporto sull'Economia delle Migrazioni*. Venezia: Fondazione Moressa. <https://integrazioneimmigranti.gov.it/it-it/Ricerca-news/Dettaglio-news/id/2038/Fondazione-Moressa-migranti-piu-colpiti-dalla-crisi-Covid-19>. Visualizzato il 4 luglio 2022.
- FRA, 2019. *Protecting Migrant Workers from Exploitation in the EU: Workers' Perspectives*. Lussemburgo: Agenzia dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives_en.pdf. Visualizzato il 18 ottobre 2022.
- Hainmueller, J., Hangartner, D., and Lawrence, D., 2016. "When lives are put on hold: Lengthy asylum processes decrease employment among refugees", *Science Advances*, 2(8), 1-7.
- Hooper, K., 2019. *Spain's Labour Migration Policies in the Aftermath of the Economic Crisis*. Brussels: Migration Policy Institute. <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/MPIE-SpainMigrationPathways-Final.pdf>. Visualizzato il 18 ottobre 2022.

- ILO, 2020. *The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals*. Geneva: International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_763803.pdf. Visualizzato il 4 luglio 2022.
- ILO, 2021. *Extending social protection to migrant workers, refugees and their families: A guide for policymakers and practitioners*. Geneva: International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf. Visualizzato il 4 luglio 2022.
- La Moncloa, 2021. “Reforma del Reglamento de Extranjería para favorecer la integración de menores extranjeros y jóvenes extutelados”. <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/191021-enlace-extranjeria.aspx>. Visualizzato il 25 agosto 2022.
- La Moncloa, 2022. “Más de 9.300 menores y jóvenes extutelados se han beneficiado de la reforma del reglamento de extranjería en sus primeros seis meses de vigencia”. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2022/030622-reforma-extranjeria-menores.aspx>. Visualizzato il 25 agosto 2022.
- Leivaditi, N., Papatzani, E., Ilias, A., and Petracou, E., 2020. *Integration Policies, Practices and Experiences. RESPOND Greece Country Report*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3886993>, <https://respondmigration.com/wp-blog/refugee-integration-policies-practices-experiences-greece-country-report>. Visualizzato il 4 luglio 2022.
- Ministerio de la Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2022. “La Seguridad Social registra 2.378.437 afiliados extranjeros en julio”. <https://www.inclusion.gob.es/en/w/la-seguridad-social-registra-2.378.437-afiliados-extranjeros-en-julio>. Visualizzato il 25 agosto 2022.
- Ministero dell’Interno della Repubblica Italiana, 2020. *Emergenza dei rapporti di lavoro 2020*. https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2020-08/dlci_-_analisi_dati_emersione_15082020_ore_24.pdf. Visualizzato il 4 luglio 2022.
- Ministerul pentru Romani de Pretutindeni, 2020. *Raport de Activitate Anul 2019*. <https://observatorulnational.ro/wp-content/uploads/2019/12/Raport-IULIE-2019.pdf>. Visualizzato il 4 luglio 2022.
- MIPEX, 2020. *Migrant Integration Policy Index*. <https://www.mipex.eu/>. Visualizzato il 4 luglio 2022.
- NIEM, 2018. *NIEM National Report. Slovenia*. Ljubljana: Mirovni Institut. https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2019/04/SLO_report_1-finalna-verzija-9-4-2019.pdf. Visualizzato il 7 novembre 2022.
- OECD, 2019a. *Talent Abroad: A Review of Romanian Emigrants*. Paris: OECD. <https://www.oecd.org/fr/publications/talent-abroad-a-review-of-romanian-emigrants-bac53150-en.htm>. Visualizzato il 4 luglio 2022.
- OECD, 2019b. *Building an EU Talent Pool – A New Approach to Migration Management for Europe*. Paris: OECD. <https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/6ea982a0-en.pdf?itemId=/content/publication/6ea982a0-en&mimeType=application/pdf>. Visualizzato il 18 ottobre 2022.

- OECD and UNHCR, 2018. *Engaging with Employers in the Hiring Refugees. A 10-Point Multistakeholder Action Plan for Employers, Refugees, Governments, and Civil Society*. Parigi e Ginevra: OECD e UNHCR. <https://www.unhcr.org/5adde9904>. Visualizzato il 21 ottobre 2022.
- RTL Nieuws, 2020. “*Nieuwkomers in Nederland komen moeilijk aan werk*”, 15 ottobre 2020. <https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5190389/nieuwkomers-niet-westerse-immigranten-arbeidsmarkt-moeite>. Visualizzato il 17 agosto 2022.
- UNHCR, 2022. “*Lives on Hold: Profiles and Intentions of Refugees from Ukraine*”, *UNHCR Regional Bureau for Europe*. https://data.unhcr.org/en/documents/details/94176#_ga=2.229088543.2050837122.1656522732-1817820738.1644335388. Visualizzato il 4 luglio 2022.
- *United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division* (2017). “*World Population Prospects: The 2017 Revision, Key Findings and Advance Tables*”. https://population.un.org/wpp/publications/Files/WPP2017_KeyFindings.pdf. Visualizzato il 4 luglio 2022.
- Zetter, R. and Ruaudel, H., 2018. “*Refugees’ Right to Work and Access to Labour Markets: Constraints, Challenges and Ways Forward*”, *Forced Migration Review*, 58, 1-7. <https://www.fmreview.org/sites/fmr/files/FMRdownloads/en/zetter-ruaudel.pdf>. Visualizzato il 4 luglio 2022.

Includ-EU

Inclusione lavorativa



The project is funded by the Asylum, Migration and Integration Fund of the European Union



Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat
i Feminismes



www.includeu.eu



Progetto finanziato dal Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione dell'Unione Europea