



LABOUR-INT

Gruppo di Esperti in
Competenze e
Migrazione

RAPPORTO FINALE

Ester Salis e Ferruccio Pastore

01/10/2017

With the financial support of the European Commission



Indice

1. PREFAZIONE.....	2
1.1 Raccogliere la sfida: l'integrazione dei rifugiati e dei richiedenti asilo nel mercato del lavoro	3
RIQUADRO 1. LA SITUAZIONE DEI RIFUGIATI NEL MERCATO DEL LAVORO	6
1.2 Obiettivi e metodologia del gruppo di esperti sulle competenze e la migrazione.....	6
1.3 Le sfide chiave della trasferibilità	8
2. UN APPROCCIO INTEGRATO E COOPERATIVO ALL'INTEGRAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO	10
2.1 Il processo di integrazione nel mercato del lavoro	10
2.2 Il ruolo delle parti economiche e sociali.....	11
3. REVISIONE E VALUTAZIONE DELLE PRATICHE SELEZIONATE.....	14
4. PRINCIPALI IMPLICAZIONI POLITICHE.....	19
5. L'APPROCCIO DI LABOUR-INT	20
ALLEGATO 1	27

1. PREFERAZIONE

Come riconosciuto dalla comunità politica e accademica, una corretta e riuscita integrazione nel mercato del lavoro è la pietra angolare del processo di integrazione degli immigrati: in linea con quanto affermato nei principi comuni fondamentali della politica di integrazione degli immigrati nell'UE "L'occupazione è una componente fondamentale del processo di integrazione ed è essenziale per la partecipazione degli immigrati, per il loro contributo alla società ospite e per la visibilità di tale contributo."¹ Il recente aumento dei flussi migratori verso l'Europa, costituito in particolare da persone in cerca di protezione internazionale, ha reso più urgente la necessità di politiche di integrazione più efficaci e mirate. Nel Piano d'Azione per l'integrazione dei cittadini di paesi terzi presentato nel giugno 2016,² la Commissione europea (CE) si è impegnata a sostenere misure integrate e specifiche per migliorare l'integrazione dei cittadini di paesi terzi di recente ingresso, inclusi i rifugiati, attraverso una maggiore inclusione nella formazione professionale, nel mercato del lavoro e nella società più in generale.

Per quanto riguarda l'integrazione lavorativa degli immigrati, un'attenzione particolare viene rivolta all'importanza di una rapida identificazione e del riconoscimento delle competenze e delle qualifiche. In seguito alla Comunicazione su una Nuova agenda per le competenze per l'Europa,³ del giugno 2016, la Commissione europea ha sviluppato un nuovo strumento mirato a redigere un profilo delle competenze individuali (*Skills Profile Tool for third country nationals*), che dovrebbe consentire una migliore e più immediata comprensione delle competenze dei rifugiati, dei migranti e di altri cittadini di paesi terzi.⁴

In tale contesto, sebbene il lavoro principale debba essere attuato sul territorio nei diversi contesti locali e nazionali, le parti sociali ed economiche europee (la CES, BUSINESSEUROPE, il CEEP, l'UEAPME ed EUROCHAMBRES) hanno già sottolineato la loro disponibilità a sostenere le azioni che aiuteranno a rafforzare l'integrazione degli immigrati e dei rifugiati nel mercato del lavoro: al vertice sociale tripartito del 16 marzo 2016 hanno infatti presentato una dichiarazione congiunta sulla crisi dei rifugiati nella quale sottolineano l'impegno e la volontà a collaborare con i governi e con gli altri soggetti interessati per definire e sviluppare politiche a sostegno dell'integrazione.⁵ Il progetto "LABOUR-INT – Integrazione dei migranti nel mercato del lavoro: un approccio cooperativo" rappresenta un primo contributo concreto in questa direzione.

Questo rapporto rappresenta il risultato finale del lavoro svolto, tra aprile e settembre 2017, dal Gruppo di Esperti sulle Competenze e la Migrazione (GECM) del progetto LABOUR-INT. LABOUR-INT intende promuovere percorsi di integrazione multilivello e cooperativi destinati ai migranti e ai rifugiati arrivati di recente in Europa. Da una parte, vengono prese in considerazione le diverse fasi del percorso di integrazione lavorativa dei migranti e dei rifugiati dal loro arrivo fino all'ingresso nel mondo del lavoro, passando attraverso l'istruzione, la formazione professionale e l'inserimento lavorativo.

¹ I Principi Comuni Fondamentali (*Common Basic Principles*) sono stati adottati dal Consiglio dell'Unione europea nel novembre 2004. Si veda <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/common-basic-principles-for-immigrant-integration-policy-in-the-eu>

² Si veda <https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/integration>

³ Si veda la Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni "Una nuova agenda per le competenze per l'Europa: Lavorare insieme per promuovere il capitale umano, l'occupabilità e la competitività", COM/2016/0381 finale <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:52016DC0381>

⁴ Si veda <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&intPagId=5019&langId=it>

⁵ Si veda https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/press-release/files/14.03.16_final_eco_soc_partners_message_refugee_crisis.pdf

Dall'altra, LABOUR-INT mira a stabilire un approccio innovativo basato sulla cooperazione, il dialogo e l'impegno delle parti sociali ed economiche in quanto attori chiave del mercato del lavoro ed a stabilire o rafforzare una collaborazione fruttuosa con altri soggetti interessati del settore pubblico, privato e del no profit.

LABOUR-INT sperimenta tale approccio innovativo attraverso la realizzazione di tre azioni-pilota in Belgio, Germania e Italia.⁶ Il GECM ha avuto dunque il compito di capitalizzare le conoscenze e le esperienze esistenti a livello europeo e nazionale nell'ambito del progetto LABOUR-INT, al fine di predisporre soluzioni comuni per l'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati e richiedenti asilo in tutti i livelli di governance appropriati, dall'europeo al locale.

Il rapporto è strutturato come segue: in primo luogo vengono definiti i beneficiari e descritte le sfide principali per l'integrazione (paragrafo 1.1); gli obiettivi specifici e la metodologia adottata dal GECM sono presentati nel paragrafo 1.2, che contiene una breve disamina della necessità e fattibilità di elaborare soluzioni comuni a una sfida che può assumere forme diverse in contesti differenti (paragrafo 1.3). Nel secondo capitolo vengono descritte le caratteristiche principali dell'approccio generale adottato nel progetto LABOUR-INT, vale a dire il carattere multilivello (2.1) e cooperativo (par. 2.2) dei processi di integrazione. Una rassegna di iniziative promettenti nel campo dell'integrazione, recentemente messe in atto dalle parti sociali ed economiche, è presentata nel terzo capitolo, seguita da una breve descrizione delle principali implicazioni politiche che si possono trarre da tale rassegna. Infine, nel capitolo 5 viene presentato un modello per un approccio cooperativo generale volto all'integrazione dei richiedenti e beneficiari di protezione internazionale (RBP) nel mercato del lavoro.

1.1 Raccogliere la sfida: l'integrazione dei rifugiati e dei richiedenti asilo nel mercato del lavoro

Durante le discussioni iniziali nell'ambito del GECM, gli esperti e i ricercatori di FIERI hanno concordato di concentrarsi sui migranti umanitari quali principali destinatari di analisi ed intervento. In questo rapporto viene dunque utilizzata l'espressione "richiedenti e beneficiari di protezione" (RBP) per indicare una vasta categoria che comprende sia i richiedenti asilo che i beneficiari di protezione internazionale (o di altre forme di protezione umanitaria stabilite dalle leggi nazionali) a condizione che abbiano legalmente accesso al mercato del lavoro, alla formazione professionale o a misure di sostegno all'occupazione⁷

⁶ Al momento della pubblicazione del presente rapporto le attività delle tre azioni pilota stanno venendo avviate o sono ancora in una prima fase di attuazione. L'azione pilota italiana verrà realizzata dal sindacato FISASCAT-CISL (la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali, Affini e del Turismo) insieme all'ANOLF, un'associazione nazionale che promuove l'integrazione e i diritti degli immigrati. È finalizzata a selezionare, formare e inserire nel mercato del lavoro circa 40 rifugiati che vivono nell'area di Milano. L'azione pilota tedesca è promossa da DGB Bildungswerk e AgenturQ (un'agenzia per la promozione della formazione professionale nel settore metalmeccanico e dell'elettronica nel Baden-Wuerttemberg) e mira a sviluppare AiKomPass, uno strumento online per l'autovalutazione delle competenze acquisite informalmente, con il fine di adattarlo alle competenze dei rifugiati. L'azione pilota belga è promossa dal CEPAG (un'organizzazione senza fini di lucro basata in Vallonia) ed è finalizzata allo sviluppo e alla sperimentazione di una metodologia per la valutazione e validazione delle competenze dei rifugiati e ad attuare una piattaforma collaborativa con le imprese locali e le camere di commercio per identificare le competenze necessarie e facilitare l'incontro tra domanda ed offerta.

⁷ L'espressione "richiedenti e beneficiari di protezione" comprende diverse categorie di migranti umanitari con diverse dotazioni di diritti connessi al loro status. I richiedenti asilo (o protezione) sono persone che hanno formalmente presentato domanda di asilo, ma la cui richiesta è ancora in corso di esame. La Direttiva 2013/33/UE che stabilisce le norme per l'accoglienza dei richiedenti protezione internazionale (rifusione) stabilisce che i richiedenti asilo debbano avere accesso al mercato del lavoro entro 9 mesi dalla presentazione della domanda di protezione qualora una decisione di primo grado non

Infatti, sebbene l'ambito del progetto LABOUR-INT non si limiti a promuovere l'integrazione di questa specifica categoria di migranti, il GECM ha deciso di adottare un approccio più mirato. Tale scelta è motivata tenendo conto sia della rilevanza quantitativa che delle caratteristiche di tali soggetti specifici nel quadro dei flussi migratori recenti e delle sfide specifiche di integrazione che i RBP affrontano una volta giunti a destinazione.

Come noto, a partire dal 2013, l'Unione europea ha infatti assistito ad un aumento senza precedenti di nuove richieste di asilo: circa 1,3 milioni di nuove domande sono state presentate in tutti gli Stati membri nel 2015 e nel 2016, aggiungendosi alle oltre 431.000 domande del 2013 e alle circa 627.000 del 2014. Il numero di nuove richieste registrate nel 2015 è stato circa il doppio rispetto a quello registrato nell'UE-15 durante il picco avvenuto agli inizi degli anni '90. La maggioranza dei nuovi richiedenti asilo ha cercato protezione in Germania (circa il 60% del totale nel 2016), Italia (10%), Francia (7%), Grecia (4%) o Austria (3%), mentre altri paesi dell'UE sono stati notevolmente meno interessati, in particolare quelli dell'Europa orientale o i paesi baltici. I primi cinque paesi d'origine durante il periodo 2015-2016 – che coprono il 60% di tutte le domande di asilo – sono stati la Siria (27%), l'Afghanistan (15%), l'Iraq (10%), il Pakistan e la Nigeria (ciascuno con il 4% delle domande). I richiedenti asilo di recente arrivo sono prevalentemente giovani uomini: circa un terzo (32%) di coloro che presentavano domanda di asilo per la prima volta nel 2016 aveva meno di 18 anni, mentre il 51% aveva un'età compresa tra i 18 e i 34 anni; circa il 16% di tutti i richiedenti minori erano non accompagnati. Nel 2016, quasi i tre quarti dei nuovi richiedenti asilo di un'età compresa tra i 14 e 34 anni erano uomini (EUROSTAT, 2017).

A prescindere dal mero dato quantitativo, l'importanza di concentrarsi sui richiedenti e beneficiari di protezione è legata anche alle sfide specifiche che questo gruppo si trova ad affrontare per integrarsi nel mercato del lavoro e nella società. Come evidenziato da ricerche accademiche e *policy-oriented*, i rifugiati e i loro familiari al seguito si trovano infatti in una posizione svantaggiata nel mercato del lavoro rispetto non solo ai lavoratori nativi, ma anche ad altre categorie di lavoratori immigrati (si veda il Riquadro 1). Tali difficoltà sono dovute sia a fattori connessi alle caratteristiche specifiche della popolazione rifugiata (lato dell'offerta) sia a fattori collegati al contesto economico ed ai singoli datori di lavoro (lato della domanda).

I RBP si differenziano da altri gruppi di immigrati sotto diversi aspetti e questo si riflette in modelli di integrazione diversi nel mercato del lavoro: guardando alle precedenti coorti di rifugiati, i RBP tendevano ad essere mediamente più anziani e meno istruiti di altri gruppi di immigrati e con una conoscenza inferiore della lingua del paese ospitante (Commissione europea, 2016, p. 114-115). Si hanno invece pochi dati, e non omogenei, sul livello di istruzione dei RBP di recente arrivo, con differenze significative a seconda dei paesi di provenienza e di destinazione: per esempio, un'indagine condotta dall'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM) in Italia nel 2016, su un campione di circa mille RBP ospitati nel sistema di accoglienza, ha mostrato che molti di loro (circa il 30%) erano poco o affatto istruiti, mentre solo il 3,2% aveva terminato un corso di studi di livello superiore (IOM-MPC, 2016). Secondo le indagini condotte dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati (UNHCR) tra i RBP siriani e afgani presenti sulle isole greche, gli afgani possedevano un livello di istruzione molto più basso rispetto a quello dei siriani (UNHCR, 2016).

sia stata ancora adottata. Tuttavia, permangono ancora differenze notevoli tra gli Stati membri per quanto riguarda i termini stabiliti dalle legislazioni nazionali in tema di accesso al mercato del lavoro per i richiedenti asilo. Per beneficiari di protezione internazionale si intendono sia coloro a cui è stato riconosciuto lo status di rifugiato, in base ai criteri stabiliti nella Convenzione di Ginevra del 1951 e nell'art.2 (lettera d) della Direttiva 2011/95 /UE (Direttiva qualifica) sia le persone a cui è concessa una protezione sussidiaria in base ai criteri stabiliti dall'art. 2 (lettera f) della direttiva. Il GECM ha deciso di includere nella vasta categoria dei RBPP anche le persone che, sebbene non posseggano lo status di rifugiato o non abbiano ottenuto protezione sussidiaria, ricevono una qualche forma di protezione umanitaria, laddove tale possibilità sia prevista dalla legislazione nazionale degli Stati membri.

Inoltre, anche quando istruiti, i rifugiati in genere non dispongono di documenti ufficiali che certifichino i loro titoli di studio, il che rende particolarmente difficoltoso il riconoscimento di tali titoli nei paesi di destinazione. I RBP possono presentare vulnerabilità specifiche legate alla loro salute fisica o mentale. Considerate le circostanze che li hanno spinti ad emigrare, possono non essere in contatto con reti di connazionali nei paesi ospitanti. Inoltre, c'è una minore probabilità (rispetto ad altri gruppi di migranti) che i RBP si stabiliscano nel paese di destinazione nel medio e lungo termine, sia perché possono decidere di tornare nei propri paesi d'origine quando le condizioni che hanno determinato la loro partenza mutano sia perché alla fine della procedura di riconoscimento dello status non viene concessa loro protezione.

Dal lato della domanda, sebbene molti datori di lavoro intravedano delle opportunità nell'impiegare e/o formare i RBP, molti di loro si confrontano con una serie di difficoltà quando assumono o offrono una formazione professionale a questo gruppo di persone (OCSE, 2016b). L'incertezza riguardo allo status giuridico dei RBP e la mancanza di informazioni sul quadro legale relativo ai diritti all'impiego e alla formazione possono rappresentare un ostacolo. L'accesso alle informazioni, le pratiche amministrative di accompagnamento, la necessità di procurare un alloggio e altre questioni di ordine pratico sono particolarmente problematiche per le piccole e medie imprese. I datori di lavoro hanno inoltre difficoltà a riconoscere le qualifiche dei RBP o a convalidare le loro competenze (incluse quelle linguistiche), specialmente quando manca una documentazione formale e non sono disponibili sistemi efficaci di validazione o di certificazione. I canali di reclutamento utilizzati dalle imprese, quali ad esempio la pubblicazione di annunci di lavoro online o tramite agenzie di collocamento private, non sono gli stessi utilizzati dai RBP che cercano lavoro, che in genere si affidano maggiormente ai canali informali. I collegamenti tra i datori di lavoro e i servizi per l'impiego pubblici locali, le ONG o altre organizzazioni del terzo settore che aiutano i RBP nella ricerca di lavoro sono generalmente deboli. Inoltre, i datori di lavoro possono aver bisogno di adattare le loro politiche di gestione delle risorse umane, e le misure di formazione, al fine di gestire efficacemente una forza lavoro sempre più diversificata.

RIQUADRO 1. LA SITUAZIONE DEI RIFUGIATI NEL MERCATO DEL LAVORO

Le ricerche comparative realizzate in passato hanno dimostrato che i RBP rappresentano uno dei gruppi più vulnerabili presenti nel mercato del lavoro (Dumont et al, 2016). La diversità di fattori individuali (legati per es. a qualifiche o competenze linguistiche dei rifugiati) e degli specifici contesti locali e nazionali (per es. rispetto ai bisogni di forza lavoro e al quadro istituzionale e normativo), contribuiscono a spiegare le differenze esistenti in termini di livelli di occupazione tra i rifugiati e i lavoratori nativi o gli altri lavoratori immigrati.

Alcuni studi recenti, basati sull'Indagine europea sulle forze di lavoro del 2014 (contenente un modulo specifico sui lavoratori migranti che consente, tra l'altro, di individuare diversi gruppi di immigrati a seconda del motivo dell'ingresso), hanno messo in luce ovunque in Europa uno svantaggio significativo dei lavoratori rifugiati rispetto ai nativi e ai migranti per motivi economici o familiari. Sulla base dei parametri menzionati prima, i rifugiati presentano minori tassi di occupazione, maggiori probabilità di essere lavoratori atipici o a tempo parziale, in alcuni casi sono sovra-qualificati per il lavoro che svolgono. Essi hanno anche minori possibilità di trovare un lavoro se disoccupati o inattivi e affrontano un rischio maggiore di lavorare in nero. Nonostante le differenze sostanziali esistenti tra i vari paesi europei, nel 2014, in media, il 56% dei rifugiati era occupato rispetto al 65% dei lavoratori nativi e al 71% degli immigrati per motivi di lavoro o di studio (Commissione europea, 2016, p.119); inoltre, un rifugiato economicamente attivo su cinque era disoccupato nel 2014 (20%), più della metà (60%) da oltre un anno (Dumont et al, 2016). Tra i lavoratori rifugiati, le donne presentano uno svantaggio ancora maggiore rispetto alle donne native o alle altre immigrate, nonché rispetto ai rifugiati di sesso maschile: solo il 57% delle donne rifugiate è attivo nel mercato del lavoro (contro il 77% degli uomini rifugiati, il 61% delle altre donne immigrate e il 66% delle donne native), mentre il tasso di occupazione è in media del 45% e il loro tasso di disoccupazione è il più alto tra tutti i gruppi (21%).

Lo svantaggio dei rifugiati sul mercato del lavoro può durare per diversi anni prima di raggiungere i livelli dei nativi: i rifugiati devono in media aspettare fino a 20 anni per raggiungere un tasso di occupazione simile a quello dei nativi (Dumont et al, 2016, p. 22). Infatti, la durata del soggiorno è positivamente associata al miglioramento delle competenze linguistiche e delle prospettive di occupazione: più a lungo i rifugiati vivono nel paese ospitante, tanto più forte è la padronanza della lingua del paese ospitante, tanto maggiori sono le loro prospettive di occupazione.

1.2 Obiettivi e metodologia del gruppo di esperti sulle competenze e la migrazione

Nell'ambito del progetto LABOUR-INT, il GECM ha voluto mettere insieme le conoscenze e l'esperienza per elaborare soluzioni comuni alla sfida dell'integrazione dei RBP nel mercato del lavoro, volgendo un'attenzione specifica al tema delle competenze e delle qualifiche. Più specificatamente, l'obiettivo è stato quello di sostenere le parti sociali ed economiche a svolgere un ruolo più attivo ed efficace nelle politiche e nelle pratiche che sostengono l'integrazione dei RBP nel mercato del lavoro, basandosi sulle conoscenze esistenti e traendo lezioni da esperienze recenti e promettenti realizzate a livello locale o nazionale. Il risultato atteso dal GECM è la definizione di un approccio generale, da adattare nei diversi contesti nazionali e locali, che potrebbe aiutare le parti sociali ed economiche a sviluppare azioni e strategie volte a migliorare l'integrazione nel mercato del lavoro. Inoltre, un obiettivo più pratico del GECM è quello di fornire linee guida per l'attuazione delle tre azioni pilota LABOUR-INT.

Il lavoro del GECM è stato guidato e coordinato da FIERI per conto dei partner del progetto.⁸ Il ruolo di FIERI è stato quello di proporre una metodologia, raccogliere e rivedere alcuni studi e ricerche oltre che le informazioni disponibili sulle buone pratiche di integrazione nel mercato del lavoro; inoltre, i ricercatori di FIERI sono stati incaricati di elaborare i risultati presentati in questo rapporto, e, attraverso il contributo degli esperti del GECM, di definire l'approccio LABOUR-INT per l'integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro. Il GECM era composto da esperti selezionati e designati dai rappresentanti delle organizzazioni partner del progetto LABOUR-INT.⁹

Il lavoro del GECM è durato sei mesi, durante i quali il gruppo si è riunito due volte. La prima riunione, tenutasi il 9 maggio 2017 a Bruxelles, era finalizzata a discutere gli obiettivi generali, la metodologia e l'approccio specifico. In quell'occasione, gli esperti e FIERI hanno concordato una definizione della popolazione target (cioè i RBP, piuttosto che tutti i tipi di migranti in generale); hanno discusso le differenze esistenti tra i vari paesi europei ed i fattori che potrebbero ostacolare la definizione di soluzioni comuni; hanno delineato gli elementi chiave dell'approccio concettuale e teorico che avrebbe dovuto strutturare il lavoro del GECM; hanno definito la metodologia generale basata sulla selezione e la valutazione delle pratiche esistenti attuate dalle parti sociali ed economiche in Europa. Durante la seconda riunione, tenutasi il 12 settembre 2017 a Bruxelles, sono stati presentati e discussi i risultati preliminari e una prima versione di questo rapporto finale. Nel frattempo gli esperti hanno scambiato idee ed informazioni sia a distanza che in occasione di altre riunioni del progetto LABOUR-INT.

Come concordato durante la prima riunione, il GECM ha inizialmente effettuato, attraverso la rete degli esperti, una ricognizione mirata di pratiche e iniziative esistenti in materia di integrazione nel mercato del lavoro dei RBP, al fine di fornire spunti ed idee su come rafforzare il ruolo delle parti sociali ed economiche in quest'ambito. È bene però sottolineare che uno studio ampio e approfondito del ruolo delle parti economiche e sociali nell'integrazione lavorativa dei RBP andava ben al di là degli obiettivi e della portata del lavoro del GECM. Pertanto, l'esercizio di ricognizione non si poneva lo scopo di produrre una raccolta e analisi sistematica e rappresentativa di tutte le azioni sviluppate dalle parti economiche e sociali in tutta Europa.

Nel corso del 2016 sono stati pubblicati diversi studi che descrivono e discutono le buone pratiche di integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro (si veda il Riquadro 2). Tuttavia, il GECM ha riscontrato un significativo divario di conoscenza per quanto riguarda le iniziative realizzate o che coinvolgono le parti economiche e sociali.

Il GECM ha definito alcuni criteri generali, volti ad individuare le iniziative pertinenti. Un primo elemento di interesse è stato quello di concentrarsi sulle pratiche **che (i) coinvolgono attivamente le parti economiche e sociali** sia come promotori che come attori chiave nell'attuazione dell'iniziativa. In secondo luogo, si è deciso di dare priorità alla raccolta di informazioni sulle iniziative che **(ii) affrontano più di una o addirittura tutte le principali fasi fondamentali del processo di integrazione nel mercato del lavoro** (si veda più avanti).

⁸ I partner del progetto LABOUR-INT sono: la CES (capofila del progetto), CEEP, EUROCHAMBRES, DIESIS, FISASCAT- ANOLF, CEPAG, AGENTURQ, DGB BILDUNGSWERK, CITUB, FIERI, ITC-ILO. Molte altre organizzazioni internazionali, europee e nazionali sostengono inoltre il progetto. Per maggiori informazioni si veda: <http://www.labour-int.eu/>

⁹ Il GECM era composto da rappresentanti delle organizzazioni seguenti: CES (Confederazione europea dei sindacati); BusinessEurope (Confederazione europea dell'industria), EUROCHAMBRES (Associazione europea delle camere di commercio e dell'industria), CEEP (Centro europeo dei datori di lavoro e delle imprese che forniscono servizi pubblici), UEAPME (Associazione europea delle Piccole e Medie Imprese) insieme a DIESIS (Servizio europeo per la ricerca e lo sviluppo dell'economia sociale), BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, la Confederazione tedesca dell'industria) e Cedefop.

Infine, attenzione prioritaria è stata data a pratiche realizzate nei tre paesi destinatari del progetto LABOUR-INT, vale a dire il Belgio, la Germania e l'Italia (ovvero dove vengono realizzate le azioni pilota), sebbene anche le pratiche di altri paesi dell'UE fossero benvenute. Le iniziative sono state individuate sia attraverso un'analisi della letteratura sia grazie agli input provenienti dalle reti degli esperti e dalle organizzazioni partner.

1.3 Le sfide chiave della trasferibilità

Il GECM ha discusso a lungo la possibilità e l'opportunità di elaborare soluzioni comuni – ipoteticamente applicabili a tutti gli Stati membri dell'UE – per affrontare la sfida dell'integrazione dei RBP. I membri del GECM hanno tuttavia concordato sull'importanza di prestare la dovuta attenzione a fattori critici, di natura contestuale e strutturale, che potrebbero influire sull'efficacia di determinate politiche e pratiche sul territorio. Tra i vari fattori si dovrebbero tenere presente, tra gli altri:

- a) le dimensioni e le caratteristiche specifiche della popolazione dei RBP in determinati paesi e regioni, in termini di origine, età, sesso, competenze e livello di istruzione, conoscenza della lingua, ecc.;
- b) la struttura e il funzionamento del mercato del lavoro in ciascun paese di residenza;
- c) il quadro istituzionale e normativo di ciascun paese di residenza del mercato del lavoro, relativo a politiche del lavoro, forme e modi delle relazioni industriali e del dialogo sociale, sistemi di istruzione e formazione professionale, politiche in materia di asilo, ecc.;
- d) i quadri nazionali delle qualifiche e delle competenze, oltre ai meccanismi e agli strumenti di validazione esistenti;
- e) il ruolo specifico delle parti economiche e sociali nel processo decisionale e di attuazione delle politiche in ciascun paese di residenza;
- f) le forme locali prevalenti di governance multilivello delle politiche di integrazione e di asilo; nonché
- g) il livello e le forme degli investimenti pubblici nelle politiche di integrazione.

Infatti, tali fattori contestuali e strutturali devono essere presi attentamente in considerazione sia quando si valuta che quando si stabilisce una determinata politica o pratica, ovvero quando si propongono soluzioni condivise specifiche per fronteggiare tale sfida: un semplice sguardo ai quadri normativi e istituzionali – in una prospettiva multilivello – permette di meglio comprendere i fattori che possono ostacolare o facilitare il successo di una determinata azione. Una politica o una pratica possono avere successo in un dato contesto ma essere difficilmente trasferibili in un altro paese o in un'altra località. Di conseguenza, la trasferibilità non deve essere data per scontata. Inoltre, la valutazione delle politiche in questo campo è ancora scarsamente sviluppata e molto frammentata (Martin et al., 2016), il che non consente una comprensione approfondita sull'impatto reale di determinate azioni e dei loro punti di forza e di debolezza.

IL GECM ha pertanto deciso di adottare un approccio basato sull'apprendimento a partire dalle politiche piuttosto che sul trasferimento delle politiche: quando si esaminano iniziative di integrazione promettenti, si dovrebbe ritenere che mentre le idee generali possono essere trasferite e riadattate, non è così per le soluzioni amministrative o tecniche che sono spesso fortemente collegate a specifici contesti normativi o istituzionali. Pertanto, è stato concordato che l'esito finale del GECM sarebbe stato quello di elaborare un approccio generale, contenente linee guida da adattare a situazioni concrete in ciascun paese dell'UE.

RIQUADRO 2: RICERCA ORIENTATA ALLE POLITICHE E ALLE PRATICHE DI INTEGRAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO

La sfida dell'integrazione dei RBP nel mercato del lavoro ha attirato molta attenzione a seguito degli sviluppi della crisi dei rifugiati sin dal 2015. Molte istituzioni e centri di ricerca hanno prodotto numerosi studi focalizzati sulle politiche e pratiche di integrazione, che analizzano le realtà sul terreno e propongono importanti insegnamenti che dovrebbero caratterizzare futuri interventi strategici in quest'ambito. Nel gennaio 2016 l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) ha pubblicato lo studio *"Making Integration Work"* (OCSE, 2016a), dove ha riassunto le sfide principali, presentato alcune buone pratiche a sostegno dell'integrazione dei RBP e delle loro famiglie e delineato insegnamenti politici chiave. Questi ultimi sono stati riassunti in dieci raccomandazioni:

1. Fornire quanto prima servizi di attivazione e di integrazione per i migranti per motivi umanitari e per i richiedenti asilo con elevate prospettive di ottenere una forma di protezione;
2. Facilitare l'accesso al mercato del lavoro dei richiedenti asilo con elevate prospettive di ottenere una forma di protezione;
3. Prendere in considerazione le prospettive di occupazione nell'ambito delle politiche di distribuzione sul territorio nazionale;
4. Identificare e valutare le qualifiche, l'esperienza lavorativa e le competenze acquisite che i migranti per motivi umanitari hanno ottenuto all'estero;
5. Tener conto della crescente diversità dei migranti per motivi umanitari e sviluppare approcci su misura;
6. Identificare tempestivamente i problemi di salute mentale e fisica e fornire un sostegno adeguato;
7. Sviluppare programmi di sostegno specifici per i minori non accompagnati che superano l'età della scuola dell'obbligo;
8. Cercare il sostegno della società civile per integrare i migranti per motivi umanitari;
9. Promuovere un accesso equilibrato dei migranti per motivi umanitari ai servizi di integrazione in tutto il paese;
10. Riconoscere che l'integrazione dei migranti per motivi umanitari poco istruiti richiede una formazione e un sostegno di lungo termine.

Poco dopo lo studio dell'OCSE, il Parlamento europeo ha pubblicato un rapporto sulle strategie e le buone pratiche di integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro prendendo in esame la letteratura esistente, al fine di identificare gli elementi chiave di una strategia di integrazione di successo (Konle-Seidl e Bolits, 2016). Nell'ottobre 2016 il Migration Policy Centre dell'istituto universitario europeo (Martin et al., 2016) ha poi pubblicato uno studio approfondito sui diversi tipi di misure di sostegno all'integrazione nel mercato del lavoro destinate ai rifugiati (REFMISMES) nei diversi paesi dell'UE: lo studio ha individuato e discusso le buone prassi e gli insegnamenti appresi nei vari paesi, nonché i fattori di contesto che influenzano l'efficacia delle diverse misure.

Infine, nel dicembre 2016 la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (EUROFOUND) ha pubblicato il rapporto *"Approcci all'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati e dei richiedenti asilo"*, che include una discussione sul ruolo e il coinvolgimento delle parti sociali nei processi di integrazione (EUROFOUND, 2016).

Oltre a questi esempi di ricerca orientata alle politiche, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha fornito orientamenti strategici con i 34 'Principi Guida' adottati nel luglio 2016 nel corso dell'incontro tecnico tripartito sull'accesso dei rifugiati e i migranti forzati al mercato del lavoro¹⁰.

2. UN APPROCCIO INTEGRATO E COOPERATIVO ALL'INTEGRAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO

Secondo il GECM, l'integrazione nel mercato del lavoro è intesa come un processo a più livelli e di natura cooperativa. Infatti, una riuscita integrazione nel mercato del lavoro è il risultato di varie fasi attraverso cui dovrebbe passare un nuovo entrante del mercato del lavoro: prima di tutto le competenze devono essere identificate e valutate, poi migliorate e rafforzate e, infine, l'offerta di lavoro dei RBP deve essere incrociata con i posti di lavoro disponibili sul mercato. .

Molti attori, incluse le parti economiche e sociali, le autorità pubbliche e le agenzie per il lavoro, le ONG o gli istituti di formazione, svolgono un ruolo fondamentale in ciascuna di queste fasi. In particolare, le autorità pubbliche svolgono un ruolo cruciale nella fase iniziale di accoglienza e nel compiere i primi passi verso la creazione di condizioni adeguate che favoriscono l'integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro. Anche le parti economiche e sociali hanno un ruolo da svolgere in questo processo, sebbene il grado e la forma del loro coinvolgimento vari in Europa a seconda (fra gli altri fattori) della rilevanza e urgenza della questione in ciascuno stato membro e del ruolo effettivo in materia di definizione e attuazione delle politiche, secondo le caratteristiche prevalenti a livello nazionale del sistema di relazioni industriali e le pratiche associate.

2.1 Il processo di integrazione nel mercato del lavoro

Il gruppo di esperti ha adottato un approccio basato sulle competenze per l'integrazione nel mercato del lavoro, che si concentra sulle competenze e le capacità acquisite in contesti formali, non formali o informali, come fattore chiave per aumentare l'occupabilità. Ciò implica l'esame di tre fasi principali dei processi di integrazione:

I. Valutazione delle competenze e definizione dei profili: in un primo momento le competenze e le qualifiche che i RBP posseggono devono essere identificate e valutate, al fine di renderle visibili e comprensibili da parte di potenziali datori di lavoro. Mentre questo non si verifica con altri gruppi di migranti con la stessa frequenza, i rifugiati di solito non dispongono dei titoli formali o della documentazione sulla loro istruzione e/o competenze lavorative. In molti casi le competenze in loro possesso sono state acquisite in contesti non formali o informali, e necessitano di metodi e strumenti specifici di validazione e certificazione. Il nuovo strumento volto a determinare un profilo delle competenze dei cittadini provenienti da paesi terzi lanciato di recente dalla Commissione europea¹¹ potrebbe rappresentare un buon punto di partenza per far emergere le competenze individuali in modo chiaro e conciso. Occorre però riconoscere che sono spesso necessari altri strumenti di valutazione specifici a seconda del settore o dell'occupazione.

¹⁰ Si veda:

http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/genericdocument/wcms_536440.pdf

¹¹ Si veda <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=88&eventsId=1210>

Le parti sociali ed economiche possono partecipare attivamente in questo processo, sviluppando strumenti specifici per la definizione dei profili esistenti (o di nuovi) nei vari settori e /o occupazioni, elaborando soluzioni innovative attraverso strumenti tecnologici dove possibile.

II. Formazione e Sviluppo delle competenze: una volta individuate le lacune, esse devono essere superate attraverso percorsi di formazione e di istruzione adeguati, che comprendano sia la formazione civico-linguistica che la formazione professionale. L'istruzione e la formazione devono essere adattate ai singoli profili e alle aspirazioni dei singoli candidati, da un lato, e basarsi su una valutazione approfondita e accurata delle competenze e dei profili ricercati nel mercato del lavoro a livello locale dall'altro. La partecipazione a percorsi di istruzione formali o alla formazione professionale può essere problematica poiché molti RBP hanno livelli di istruzione molto bassi se non assenti e, almeno inizialmente, hanno una scarsa conoscenza della lingua dei paesi ospitanti. Di conseguenza potrebbero essere più adeguate soluzioni alternative, che favoriscano la formazione direttamente sul luogo di lavoro. Le parti sociali ed economiche possono dunque contribuire a superare questi ostacoli promuovendo campagne di comunicazione e di sensibilizzazione rivolte agli attori economici e alle imprese sulla possibilità e le opportunità di offrire tirocini ai RBP. Inoltre, possono partecipare attivamente alla progettazione di corsi di istruzione e formazione per renderli più adatti alle esigenze del mercato.

III. Adeguamento delle competenze e collocamento: una volta che gli individui sono stati formati, hanno bisogno di orientamento e sostegno specializzato per adattare le loro competenze con i posti di lavoro disponibili sul mercato. Gli intermediari e i reclutatori hanno bisogno di competenze specifiche quando si tratta di prestare servizi di consulenza a RBP. Ciò comprenderebbe ad esempio una conoscenza specifica del quadro normativo relativo a questa determinata categoria di lavoratori; le competenze necessarie per lavorare con persone affette da stress psicologico; la capacità di trattare con persone che posseggono un background culturale diverso. Una volta inseriti nel mercato del lavoro, i RBP (e gli immigrati in generale) potrebbero avere bisogno di ulteriore sostegno individuale per adattarsi agli specifici ambienti lavorativi o elaborare piani di carriera futuri. Le singole imprese e le aziende potrebbero avere bisogno di adattare le politiche di gestione delle risorse umane, comprese le misure di formazione continua, per gestire una forza lavoro sempre più diversificata. Le parti economiche e sociali possono dunque contribuire in questo senso, sviluppando programmi di affiancamento e tutoraggio per facilitare l'integrazione nel luogo di lavoro.

2.2 Il ruolo delle parti economiche e sociali

Una integrazione riuscita nel mercato del lavoro è in genere il risultato di sforzi congiunti e del coordinamento di una varietà di attori rilevanti e interessati a livello locale, regionale, nazionale ed europeo. Tre principali categorie di soggetti interessati intervengono e interagiscono in quest'ambito specifico: gli attori pubblici, comprese le autorità centrali e locali e i centri per l'impiego locali; le parti sociali ed economiche; le organizzazioni non governative e del terzo settore che operano nel campo dell'accoglienza e dell'assistenza ai migranti e rifugiati.

Le parti economiche e sociali sono attori cruciali in questo processo, sebbene il loro ruolo possa variare a seconda della posizione all'interno dei processi decisionali e delle specifiche tradizioni di relazioni industriali o dall'importanza della questione nei singoli paesi. Uno studio recente condotto da EUROFOUND ha rilevato una variabilità significativa tra i paesi dell'UE a seconda del livello e del tipo di coinvolgimento delle parti sociali nelle politiche di integrazione dei rifugiati (si veda EUROFOUND, 2016).

Questo varia da nessun tipo di coinvolgimento, ad un certo coinvolgimento in forma di partecipazione come consulenti esterni e/o consiglieri, al coinvolgimento attivo nella definizione/formulazione di politiche di integrazione a livello nazionale e/o regionale, fino alla prestazione diretta di servizi (EUROFOUND 2016: 38-39). Il ruolo specifico delle parti sociali ed economiche nel campo dell'integrazione può essere distinto in due componenti principali: un ruolo di natura più politica e sociale che inquadra l'integrazione dei RBP in un discorso generale sulla coesione sociale e la competitività; un ruolo più tecnico che si basa sullo sviluppo di politiche concrete sull'occupazione attraverso la formazione e l'istruzione, l'apprendistato, i servizi di consulenza e informazione, ecc.

Negli ultimi mesi e anni, le parti economiche e sociali hanno intrapreso diverse iniziative in materia di integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro, sia a livello europeo, che nazionale e locale. In occasione del vertice sociale tripartito del 16 marzo 2016, le parti economiche e sociali europee hanno sottolineato "il loro impegno e la loro volontà a lavorare con i governi e gli altri soggetti interessati a definire e sviluppare politiche a sostegno dell'inclusione". Esse hanno inoltre chiesto una "soluzione a livello europeo che coinvolga tutti gli Stati membri dell'Unione europea, in modo giusto, equilibrato e responsabile, basato sull'analisi delle competenze e dei bisogni economici nazionali e regionali".¹²

A livello nazionale le parti sociali partecipano attivamente ai dibattiti politici interni e contribuiscono ad orientare l'opinione pubblica sulla questione dell'integrazione nel mercato del lavoro. Si possono inoltre impegnare attraverso il dialogo sociale con le autorità pubbliche per affrontare tale sfida. In taluni casi, ciò ha portato alla conclusione di accordi tripartiti o di memorandum di intesa finalizzati alla definizione di iniziative specifiche per facilitare l'accesso al lavoro.¹³

Oltre al livello più squisitamente politico, le parti sociali ed economiche possono offrire preziosi contributi al processo di integrazione sul terreno concreto, nell'ambito dei loro rispettivi ruoli, capacità e interessi in quanto attori chiave del mercato del lavoro. In particolare:

I sindacati possono svolgere un ruolo importante nel sostenere l'integrazione nel mercato del lavoro dei RBP, soprattutto quando si tratta di difendere gli stessi diritti e condizioni per i lavoratori nativi e per quelli stranieri. L'accento è solitamente posto sulla necessità di sostenere e informare i lavoratori sui propri diritti, cercando di assicurare loro l'accesso a un lavoro dignitoso. Infatti, i sindacati sono attori chiave per quanto riguarda le attività di pressione e di lobby volte a proteggere tutti i lavoratori immigrati (compresi i rifugiati), così come i diritti dei tirocinanti; per fornire informazioni e sostegno sui diritti del lavoratore e la loro violazione nei confronti dei lavoratori immigrati; garantire la parità di trattamento tra la forza lavoro nativa e quella straniera; realizzare campagne di informazione e di sensibilizzazione tra i suoi membri; sviluppare corsi di formazione

¹² Si veda la nota a piè di pagina nr 5. Altre dichiarazioni simili sono state rilasciate poco prima o dopo tale occasione dalle organizzazioni di categoria. Si veda in particolare [La posizione congiunta dell'EFFAT-HOTREC sul ruolo delle parti sociali nell'integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro e nella società](#), adottata dai datori di Lavoro e dai sindacati del settore alberghiero, della ristorazione e dei servizi di catering (18 dicembre 2015); le linee guida congiunte "[Immigrazione e come rafforzare la non-discriminazione nelle amministrazioni locali e regionali](#)", del Consiglio dei comuni e delle regioni d'Europa (CEMR) e della Federazione sindacale europea dei servizi pubblici (EPSU) adottate nel settembre 2014 e riviste il 5 dicembre 2016; la [Dichiarazione congiunta sul ruolo dei servizi di sicurezza privata alla luce del numero crescente di rifugiati in Europa](#), di UNI-Europa e della Confederazione dei servizi di sicurezza europei (CoESS) adottata nel febbraio 2016.

¹³ Ad esempio, è il caso del Protocollo d'intesa firmato dalla principale confederazione italiana dei datori di lavoro, Confindustria, e dal Ministero dell'Interno, che mira a promuovere l'accesso ai tirocini per richiedenti asilo ospitati nei centri di accoglienza locali. Accordi tripartiti per la realizzazione di programmi di integrazione sono stati conclusi in Danimarca nell'aprile 2016 e in Norvegia a maggio 2016.

contro il razzismo e la xenofobia che possano contribuire ad alleviare le tensioni sociali e l'ostilità verso i RBP e altri gruppi di immigrati.¹⁴

Anche il coinvolgimento delle organizzazioni datoriali è essenziale: possono infatti sostenere il processo di validazione delle competenze e il riconoscimento delle qualifiche e fornire informazioni e sostegno pratico ed amministrativo agli stessi datori di lavoro - ad esempio sullo status giuridico e l'accesso dei richiedenti asilo e dei rifugiati al mercato del lavoro. Possono collaborare con i servizi pubblici per l'impiego e le agenzie private per individuare le competenze ed i bisogni occupazionali che potrebbero essere colmati da lavoratori o tirocinanti rifugiati; informare e sensibilizzare i propri membri sulla possibilità di impiegare questa particolare categoria di lavoratori; offrire opportunità di formazione professionale e di occupazione futura; partecipare alla definizione e organizzazione dei moduli di formazione professionale; convalidare le competenze acquisite durante le esperienze di formazione; promuovere l'utilizzo di strumenti di gestione della diversità per rendere i luoghi di lavoro e le imprese più inclusivi verso la diversità culturale, ecc.

Sono già in atto diverse iniziative, sia a livello europeo che nazionale, per promuovere la partecipazione attiva delle imprese e delle organizzazioni datoriali a sostegno degli sforzi di integrazione. Vale la pena ricordare, tra le altre, l'iniziativa della Commissione europea "*Employers Together for Integration*"¹⁵, lanciata nel maggio 2017, volta a dare visibilità alle azioni che i datori di lavoro stanno compiendo per facilitare l'integrazione degli immigrati.

Infine, anche le camere di commercio svolgono un ruolo chiave e ibrido, specialmente nello sviluppo e nell'aggiornamento delle competenze. Non solo rappresentano le imprese, e quindi gli "utenti" delle competenze, ma svolgono un ruolo unico e fondamentale nello sviluppo delle competenze attraverso la definizione e l'attuazione della politica di istruzione e formazione professionale (VET). L'80% di tutte le Camere di Commercio e dell'Industria europee sono coinvolte nella definizione dei percorsi di istruzione e formazione professionale e il 48% di queste fornisce direttamente percorsi di formazione professionale iniziale o continua. Ogni anno quasi 1,8 milioni di persone ricevono una formazione attraverso la rete europea delle Camere di commercio e 600.000 apprendistati sono gestiti direttamente da queste ultime, soprattutto in Austria, Francia, Germania, Ungheria, Lussemburgo e Spagna. Grazie alla loro peculiare natura, le Camere di commercio svolgono anche un ruolo chiave nel sostegno all'integrazione nel mercato del lavoro degli immigrati e dei rifugiati; possono fornire, ad esempio, assistenza tecnica negli schemi di valutazione e validazione delle competenze, formazione professionale, informare le aziende sulle opportunità di accogliere i rifugiati, sostenere le imprese nella gestione delle pratiche amministrative, organizzare corsi di formazione e sostegno all'impiego autonomo e all'imprenditoria degli immigrati, fornire aiuto nel processo di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, ecc.

Mentre le parti economiche e sociali hanno un ruolo fondamentale da svolgere in questo ambito, è essenziale che interagiscano e collaborino con altri soggetti interessati per raggiungere obiettivi comuni. Le altre parti interessate possono essere le autorità pubbliche, gli enti di formazione o le agenzie per l'impiego, che sovrintendono e organizzano politiche di accoglienza e integrazione a livello locale. Anche le ONG e le altre organizzazioni del terzo settore sono attori di rilievo, le quali nella maggior parte dei casi sono coinvolte nella gestione quotidiana dei servizi di accoglienza e di integrazione e sono quelle che hanno contatti diretti con le persone che hanno bisogno di assistenza.

¹⁴ Si veda Bergfeld, 2017 per un'analisi della cosiddetta *Willkommenkultur* dei sindacati tedeschi sulla questione dei rifugiati.

¹⁵ Si veda https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/integration-pact_en

3. REVISIONE E VALUTAZIONE DELLE PRATICHE SELEZIONATE

L'esercizio di ricognizione effettuato dal GECM ha individuato diverse pratiche di successo o promettenti realizzate in diversi paesi dell'UE e in Turchia e volte a sostenere l'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati e dei richiedenti asilo. Come già accennato, la ricerca accademica e la raccolta di dati non erano parte del compito fondamentale svolto dal GECM. La raccolta di buone pratiche presentate in questo rapporto non deve dunque essere intesa come una rassegna sistematica dello stato dell'arte delle pratiche di integrazione dei rifugiati da parte delle parti economiche e sociali in tutta Europa. È piuttosto destinata a fornire idee e spunti pratici che potrebbero contribuire allo sviluppo di un approccio generale cooperativo per l'integrazione dei RBP nel mercato del lavoro. Inoltre, le pratiche selezionate potrebbero indicare possibili soluzioni concrete per aspetti specifici quali i criteri di selezione dei beneficiari o le caratteristiche degli strumenti di valutazione delle competenze. Tuttavia, dato il carattere esplorativo delle iniziative proposte e la quantità e il tipo di informazioni raccolte, non è possibile offrire una descrizione completa di tutti gli aspetti principali che determinano il grado di successo delle singole pratiche.

Una descrizione dettagliata degli elementi principali delle singole iniziative è contenuta nella tabella riepilogativa dell'allegato 1 del presente rapporto. Viene qui presentata una descrizione generale delle pratiche, ispirata all'approccio concettuale che definisce l'integrazione nel mercato del lavoro dei RBP come un processo a più fasi e che coinvolge molteplici soggetti (si veda il Capitolo 2). Pertanto, le singole pratiche sono state valutate attraverso la lettura di due parametri chiave: l'approccio integrato e l'approccio cooperativo.

1. **L'approccio integrato** analizza l'ambito e la portata di una determinata pratica/iniziativa in termini di copertura di tutte le fasi pertinenti all'inclusione nel mercato del lavoro, guardando dunque alla completezza e coerenza interna dell'intervento: dalla valutazione iniziale delle competenze e delle qualifiche dei richiedenti asilo e dei rifugiati, all'offerta di opportunità di ulteriore istruzione e formazione (sviluppo delle competenze) al sostegno dell'adeguamento delle competenze e la fase finale del collocamento.
2. **"L'approccio cooperativo"**, invece, riguarda il partenariato che ha progettato e attuato una determinata pratica, ovvero il tipo di attori coinvolti e il rispettivo contributo.

L'ipotesi generale di partenza è che, almeno in termini astratti, le pratiche di integrazione devono concepire il processo di inclusione nel mercato del lavoro in un modo ampio ed esteso, che comprende le fasi principali individuate in precedenza. Se i beneficiari degli interventi devono essere messi in condizione di lavorare, tutte le azioni necessarie devono essere combinate in modo coerente ed integrato.

In secondo luogo, si ritiene che il coinvolgimento attivo ed equilibrato di tutte le parti interessate sia fondamentale per determinare il successo di una determinata azione politica. Ogni soggetto può offrire un contributo prezioso, sulla base del proprio ruolo e capacità, per agevolare e sostenere l'inclusione dei RBP nel mercato del lavoro.

In base ad un'analisi degli aspetti più generali del campione di buone pratiche raccolto, non sorprende che il maggior numero di iniziative sia stato individuato nei principali paesi di destinazione dei flussi migratori degli ultimi anni, in particolare in Germania (IdA Bayern Turbo, Collocamento nelle aziende di trasporto, Kausa, Fiera del lavoro per i rifugiati, BIFF, Valikom), Austria (TIK, Lehrlingscoaching, programma di mentoring per gli immigrati) o Svezia (Fast-Tracks); gli altri sono stati individuati in Belgio (Formazione digitale e tirocini per i rifugiati, Rifugiati al lavoro, @Level2work, Task-Force sulla crisi dei rifugiati), Danimarca (Programma IGU), Italia (Anabasi, accordo bipartito Confindustria-Ministero degli Interni, Oltre la quota), Grecia (Workshop

tematico) e Turchia (SIPRVET, Skills'10) . Mancano pratiche provenienti dalla Francia, dai Paesi Bassi o dal Regno Unito (altri importanti paesi di destinazione dei richiedenti asilo), il che può essere dovuto alle modalità di selezione delle pratiche o, eventualmente, al minor coinvolgimento delle parti economiche e sociali in tali paesi.

Le pratiche selezionate variano notevolmente in termini di dimensioni, risorse stanziare e destinatari delle azioni. Infatti i contesti in cui queste pratiche sono state sviluppate sono altamente diversi tra loro rispetto al numero e alle caratteristiche dei RBP in ciascun paese, oltre che ad alcuni importanti fattori contestuali, quali il ruolo specifico e le competenze delle parti economiche e sociali, il livello della spesa pubblica in politiche di integrazione stanziata dalle autorità governative centrali e locali, il quadro normativo in relazione all'accesso alla formazione o all'occupazione dei RBP nei singoli paesi, ecc.

Ciò si riflette in notevoli differenze tra le pratiche individuate: accanto a programmi su larga scala, di portata nazionale e sostenuti da un ingente finanziamento pubblico (ad es. Fast-Tracks in Svezia o il Programma IGU in Danimarca) troviamo piccoli progetti pilota realizzati a livello locale con risorse proprie o progetti transnazionali sviluppati con fondi stanziati da programmi europei (per es. Fondo europeo per l'integrazione o programma Erasmus +). Inoltre, non tutte le pratiche avevano come destinatari principali i RBP: mentre alcuni erano interventi specifici per i rifugiati (ad esempio la task force di FEB-VBO per la crisi dei rifugiati, Anabasi), altri erano orientati maggiormente verso la popolazione immigrata in generale (ad esempio Mentoring per gli immigrati, KAUSA). Inoltre, sono disponibili pochissime informazioni sull'impatto effettivo delle azioni, in quanto la maggior parte delle pratiche sono state avviate di recente ed erano ancora in corso al momento dell'indagine.

Esaminando le pratiche selezionate attraverso il parametro dell'**approccio integrato**, il loro contenuto sembra riflettere il consolidamento di un "pacchetto standard" di intervento (in linea con i risultati dello studio di Martín e altri, 2016): un primo momento di valutazione delle competenze e delle qualifiche, seguito da sostegno e orientamento per un'ulteriore formazione professionale e di base, cui fanno seguito misure di sostegno per accedere agli apprendistati e ai posti di lavoro o ad ulteriori percorsi di carriera. Tuttavia, solo alcune delle pratiche individuate intervengono in ciascuna di queste fasi in maniera coerente e integrata (ad esempio Anabasi in Italia, Fast-Tracks in Svezia o IdA Bayern Turbo in Germania). Nella maggior parte dei casi le azioni si concentrano solo su una sola o due fasi-chiave, focalizzandosi o sull'analisi delle competenze e delle qualifiche (ad esempio TIK in Austria e VALIKOM in Germania) o sull'offerta di formazione professionale e generale finalizzata a migliorare le competenze e l'occupabilità (ad esempio SIPRVET e Skills '10 in Turchia o KAUSA in Germania) oppure sul facilitare l'incontro domanda e offerta di lavoro attraverso gli apprendistati o altri servizi di intermediazione (ad es. Lehrlingscoaching e Mentoring per gli immigrati in Austria o BIFF in Germania). In almeno un caso (VALIKOM), l'obiettivo della pratica era quello di sviluppare uno strumento innovativo per la validazione delle competenze professionali acquisite in modo non formale e informale da poter applicare e essere usato come base di riferimento dalle varie Camere di commercio tedesche.

Esaminando la configurazione del parametro dell'**approccio cooperativo** nelle varie iniziative selezionate si può osservare che il coinvolgimento delle parti sociali ed economiche e di altri attori importanti varia notevolmente nei diversi contesti e non è generalmente coordinato.

Nella maggior parte dei casi le pratiche sono state sviluppate da soggetti di diversa natura che cooperano sulla base dei rispettivi ruoli e capacità.

Nel caso del programma IGU in Danimarca o del programma Fast Tracks in Svezia, ad esempio, la pratica si basa su un accordo tripartito nazionale promosso su iniziativa dei governi nazionali che, seguendo la forte tradizione corporativa nei paesi scandinavi, hanno cercato la collaborazione attiva delle parti sociali per la definizione e l'attuazione delle misure di integrazione. In altri casi, le Camere di commercio e dell'Industria locali hanno svolto un ruolo importante in quanto promotori di progetti locali, gestendo la creazione di reti a livello locale tra le imprese, i servizi pubblici per l'impiego e, in alcuni casi, le ONG locali e le organizzazioni del terzo settore (si veda ad esempio Formazione digitale e tirocini per rifugiati in Belgio e Zukunftsmesse für Geflüchtete – Fiera del lavoro per rifugiati o Valikom in Germania). In altri casi, invece, le Camere di commercio sono state dei partner fondamentali nell'attuazione di programmi iniziati da altri soggetti (si veda Mentoring per gli immigrati e Lehrlingscoaching in Austria, il piano d'azione per i siriani in Turchia). Le pratiche sviluppate su iniziativa dei sindacati, prevedono spesso un partenariato con le organizzazioni di volontariato, le ONG o gli enti pubblici, ma meno spesso con i datori di lavoro o le camere di commercio (si veda Siprvet, Migrant Point EKA o AMIC-UGT). I datori di lavoro si sono inoltre attivati, mettendo in campo pratiche di integrazione, in particolare offrendo tirocini o posti di lavoro, in collaborazione con i servizi di impiego pubblici o con altri attori locali (si veda ad esempio BIFF, Posti di lavoro per i rifugiati nelle aziende di trasposto locale e Ida Bayern Turbo in Germania).

APPROCCIO INTEGRATO				
Pratica (Paese)	Definizione delle competenze e dei profili	Sviluppo delle competenze e formazione	Adeguamento delle competenze collocamento	Altre misure di sostegno
MENTORING PER GLI IMMIGRATI (AT)			X	X
LEHRLINGSKOACHING (AT)		X	X	X
TIK (AT)	X			X
@LEVEL2WORK (BE)		X	X	
FORMAZIONE DIGITALE E TIROCINI PER I RIFUGIATI (BE)		X		
TASK-FORCE FEB-VBO SULLA CRISI DEI RIFUGIATI (BE)				X
RIFUGIATI AL LAVORO (BE)			X	
1000 POSTI DI LAVORO NELLE IMPRESE DI TRASPORTO LOCALE (DE)	X	X		
BIFF (DE)			X	
FIERA DEL LAVORO PER I RIFUGIATI (DE)			X	X
IDA BAYERN TURBO (DE)	X	X	X	X
KAUSA (DE)		X		X
VALIKOM (DE)	X			
PROGRAMMA IGU (DK)	X	X	X	
WORKSHOP TEMATICI (EL)		X		
ANABASI (IT)	X	X	X	
OLTRE LA QUOTA (IT)		X		X
MoU ON TRAINEESHIPS (IT)		X	X	
FAST-TRACKS (SE)	X	X	X	X
SIPRVET (TK)		X		
SKILLS'10 (TK)		X		

APPROCCIO COOPERATIVO						
Pratica (Paese)	Datori di lavoro	Sindacati	Camere di Commercio	Servizi pubblici e agenzie private per l'impiego	Autorità pubbliche	ONG e istituti di formazione
MENTORING PER GLI IMMIGRATI (AT)			X	X	X	
LEHRLINGSCOACHING (AT)			X		X	
TIK (AT)			X		X	X
@LEVEL2WORK (BE)			X	X	X	X
FORMAZIONE DIGITALE E TIROCINI PER I RIFUGIATI (BE)	X		X	X		
TASK-FORCE FEB-VBO SULLA CRISI DEI RIFUGIATI (BE)	X			X	X	X
RIFUGIATI AL LAVORO (BE)			X	X		X
1000 POSTI DI LAVORO NELLE IMPRESE DI TRASPORTO LOCALE (DE)	X					X
BIFF (DE)	X		X	X	X	
FIERA DEL LAVORO PER RIFUGIATI (DE)			X	X		
IDA BAYERN TURBO (DE)	X			X	X	X
KAUSA (DE)			X			X
VALIKOM (DE)			X			X
PROGRAMMA IGU (DK)	X	X		X	X	
WORKSHOP TEMATICI (EL)		X				X
ANABASI (IT)	X	X	X	X		X
OLTRE LA QUOTA (IT)			X		X	X
MoU ON TRAINEESHIPS (IT)	X				X	
FAST-TRACK (SE)	X	X	X	X		X
SIPRVET (TK)		X				X
SKILLS'10 (TK)						

4. PRINCIPALI IMPLICAZIONI POLITICHE

L'analisi degli studi policy-oriented e delle pratiche selezionate sull'integrazione nel mercato del lavoro ha evidenziato i potenziali vantaggi di un approccio multilivello, integrato e cooperativo. Sulla base delle esperienze presentate in precedenza, è possibile mettere in evidenza alcune implicazioni politiche che possono informare le azioni e gli interventi futuri in una prospettiva di governance multilivello, tenendo conto dei diversi contesti del mercato del lavoro e delle relazioni industriali e della misura in cui i RBP sono presenti in un determinato paese.

- È importante definire misure che guardino alle diverse fasi del processo di inclusione in maniera integrata e coerente.
- Le misure dovrebbero essere inquadrare in una prospettiva di sviluppo sociale e a lungo termine, e finalizzate alla piena integrazione economica, sociale e culturale dei RBP.
- Per migliorare l'efficacia e l'efficienza di misure specifiche, tutti gli attori principali devono essere coinvolti fin dall'inizio, anche durante la fase di ideazione e definizione delle politiche. Ad esempio, quando si sviluppano misure di formazione professionale, è importante prendere in considerazione la situazione specifica a livello nazionale e locale del mercato del lavoro, comprese informazioni accurate e aggiornate sui bisogni di manodopera e di competenze specifiche. I datori di lavoro e le camere di commercio sono coloro che meglio di tutti possono elaborare e fornire tali informazioni. L'analisi e la valutazione delle iniziative selezionate suggerisce che la conclusione di un memorandum d'intesa tra gli attori principali o altre forme di accordi tripartiti a livello nazionale, regionale o locale contribuiscono a strutturare un approccio cooperativo.
- Sono necessarie soluzioni più innovative per affrontare alcuni aspetti tecnici chiave come, ad esempio, la selezione dei beneficiari degli interventi. A livello europeo sono state elaborate varie misure, tra cui la prima è il lancio dello *Skills Profile Tool* che viene messo a disposizione degli Stati membri ed è finalizzato a delineare un primo profilo generale di competenze dei RBP. Tale strumento deve essere integrato da strumenti più specifici a livello nazionale e regionale che consentano di definire un profilo di competenze specifico per settore. Alcuni di essi sono stati sviluppati in Germania da attori pubblici e privati e sarebbe interessante indagare se e come questi strumenti possano essere trasferiti in altri paesi.
- La formazione prevista per i beneficiari (sia quella sul posto di lavoro, la formazione professionale, l'apprendistato, ecc.) dovrebbe essere in linea con le norme nazionali e concludersi con la validazione/certificazione formale in modo che i beneficiari possano riutilizzarla in maniera produttiva con potenziali nuovi datori di lavoro.
- Nei paesi in cui la validazione delle competenze acquisite attraverso l'istruzione e la formazione professionale e la formazione sul posto di lavoro è meno consolidata, è importante verificare quanto i datori di lavoro possano essere coinvolti in tale processo. La convalida delle competenze acquisite attraverso il lavoro e i tirocini potrebbe aiutare altri potenziali datori di lavoro a comprendere meglio l'idoneità di una persona per un particolare lavoro. La convalida da parte dell'ex datore di lavoro o dell'azienda di accoglienza sarebbe utile in modo che altri datori di lavoro potenziali possano meglio comprendere l'esperienza e le capacità che una persona potrebbe portare (all'azienda). In tal caso le nuove tecnologie possono rivelarsi utili per aumentare e migliorare la portabilità delle competenze: per esempio, gli electronic skills portfolios generati attraverso la tecnologia Open Badge e compilati con l'aiuto di aziende di accoglienza possono aiutare gli ex tirocinanti a sfruttare meglio le loro competenze sul mercato del lavoro (FIERI e Labnet, 2017).

- Per quanto riguarda il processo di selezione dei beneficiari: data la scarsità delle risorse disponibili, è importante individuare criteri generali per dare priorità a coloro che sono in una posizione migliore per accedere al mercato del lavoro in modo rapido ed efficace. Ad esempio, si potrebbe decidere di dare priorità a quei gruppi nazionali con maggiori possibilità di ottenere una qualche forma di protezione o diritto di soggiorno e/o a coloro che possiedono un livello sufficiente di istruzione e di competenze per entrare nel mercato del lavoro. Tuttavia, i criteri per la selezione dei beneficiari dovrebbero venire adattati necessariamente ai contesti nazionali e locali specifici, tenuto conto tra l'altro delle caratteristiche dei RBP, dei bisogni di istruzione e formazione necessari, della domanda di lavoro, dell'organizzazione dei servizi di accoglienza e di integrazione.
- Il tipo e la quantità degli interventi sviluppati finora nei contesti nazionali e locali sono ancora molto eterogenei. Naturalmente, le differenze sono legate alle caratteristiche strutturali e alla capacità di intervento pubblico e privato che suscitano problemi innegabili di trasferibilità di una buona pratica da un contesto ad un altro. Tuttavia, sarebbe utile fornire opportunità per l'apprendimento reciproco e lo scambio di esperienze tra gli attori coinvolti negli approcci cooperativi dei vari paesi dell'UE. Mentre rimane vero che la dimensione della sfida e la sua articolazione cambiano in modo significativo nei vari Stati membri, nessun paese è totalmente immune e la mancata integrazione di RBP nel mercato del lavoro può avere conseguenze economiche e sociali gravi e durature per la collettività nel suo insieme. Le organizzazioni ombrello e le istituzioni europee possono contribuire a stimolare l'apprendimento reciproco sviluppando strumenti e opportunità di apprendimento tra pari tra le rispettive organizzazioni affiliate.
- Mentre un impegno più profondo e sistematico delle parti sociali ed economiche è confermato come un obiettivo generalmente valido, esiste una chiara necessità di ulteriori ricerche e di una valutazione approfondita delle politiche e delle pratiche sviluppate finora.

5. L'APPROCCIO DI LABOUR-INT

Quale contributo concreto allo sviluppo di un approccio integrato e cooperativo, il GECM propone un modello che può essere utilizzato come base per l'azione e fonte di ispirazione da parte delle parti sociali ed economiche così come da altre organizzazioni della società civile, con l'obiettivo di conseguire l'integrazione migliore possibile dei RBP nel mercato del lavoro. Questo approccio sarà articolato nelle diverse fasi che costituiscono il percorso che conduce all'occupazione e che coinvolgono le diverse parti interessate sulla base delle rispettive competenze, interessi e capacità che potrebbero completarsi l'un l'altra per raggiungere l'obiettivo generale.

Come regola di partenza, è importante che le misure orientate a rafforzare l'integrazione nel mercato del lavoro siano basate su un approccio cooperativo, che coinvolga tutti gli attori principali, ovvero le organizzazioni datoriali e i sindacati, le Camere di commercio e dell'industria, gli istituti di formazione, le agenzie per il lavoro pubbliche e private, le autorità pubbliche, nonché le organizzazioni del terzo settore che gestiscono i servizi di accoglienza e di integrazione. I partenariati sviluppati tra questi attori potrebbero riguardare, tra l'altro, i seguenti aspetti: gli obiettivi generali, il tipo di azioni da intraprendere, le forme di collaborazione tra i diversi soggetti coinvolti e il loro livello di impegno. Le azioni potrebbero essere presentate sotto forma di accordi tra le parti economiche e sociali, tenendo conto del contesto e delle norme e pratiche nazionali nel campo delle relazioni industriali. Gli accordi potrebbero anche essere conclusi tra e con le organizzazioni della società civile e le autorità pubbliche.

Inoltre, tale approccio deve tener conto dei principali beneficiari per i quali vengono attuate misure: i RBP, in primo luogo, ma anche i potenziali datori di lavoro (le imprese) e gli intermediari.

Le fasi principali del processo saranno:

1. La selezione dei candidati (ovvero il lato dell'offerta).
2. I bisogni del mercato del lavoro e una valutazione della capacità di assorbimento (ovvero il lato della domanda).
3. L'aggiornamento della formazione e delle competenze
4. Il collocamento.

Per ogni fase sono identificati gli strumenti specifici e gli attori che si trovano nella posizione migliore per intervenire. In particolare:

AZIONI CHE SI RIVOLGONO AI **RBP**, che possono comprendere i seguenti passaggi principali:

- a. Preselezione dei candidati: date le diverse situazioni nei vari Stati membri riguardo al numero di RBP presenti e alle condizioni in cui possono partecipare al mercato del lavoro locale, il GECM ritiene utile identificare un numero minimo di criteri che potrebbero essere ampiamente utilizzati e che consentirebbero alle parti interessate dei diversi paesi di compiere una valutazione realistica e adeguata; e sulla base di tale valutazione procedere con l'integrazione dei RBP nel mercato del lavoro. Tali criteri potrebbero essere, ad esempio, la probabilità che i beneficiari ricevano una qualche forma di protezione internazionale, la loro disponibilità a partecipare al mercato del lavoro, il loro background educativo e formativo, ecc. La disponibilità a trovare un lavoro nel paese ospitante potrebbe essere verificata attraverso un questionario che i RBP devono completare. Tale questionario potrebbe anche includere elementi per una valutazione psicologica, se pertinente per il tipo di impiego, ma nel pieno rispetto della dignità e della privacy del lavoratore.

Strumenti: assistenza individuale da parte di un intermediario qualificato, questionari.

Attori: in genere, gli attori principali in questa fase saranno quelli coinvolti nei processi di orientamento al lavoro (agenzie di collocamento pubbliche o private, camere di commercio, ONG e enti gestori dei servizi di accoglienza ecc.)

- b. Identificazione delle competenze e primo processo di orientamento: una prima identificazione e valutazione delle competenze dei RBP deve essere effettuata il più presto possibile dopo l'arrivo nel paese ospitante. Questo costituirà la base per ulteriori azioni in termini di formazione e collocamento.

Strumenti: dovrebbero essere utilizzati strumenti di guida personale e strumenti elettronici ogni qual volta possibile. Lo Skills Profile Tool sviluppato dalla Commissione Europea costituisce un buon punto di partenza, in quanto consente una prima mappatura delle competenze di una persona. In una seconda fase, devono essere utilizzati strumenti più dettagliati che consentano di verificare e convalidare le competenze relative a un settore o a un'occupazione, al fine di valutare e validare le competenze dell'individuo e determinare il livello di formazione necessaria nel settore / nell'occupazione interessata.

Attori: Agenzie per il lavoro, organizzazioni datoriali e sindacali, camere di commercio, altri attori provenienti dal mondo economico o accademico che possono contribuire a tale processo.

- c. Formazione di base: linguistica, culturale, giuridica e del lavoro: i RBP dovrebbero essere preparati ad accedere al mercato del lavoro il più presto possibile, sulla base del processo di preselezione descritto in precedenza. Una prima fase di formazione "pre-lavoro" comprenderebbe corsi di lingua, anche legati al linguaggio tecnico necessario in settori e occupazioni specifici; corsi di educazione civica, compresi gli aspetti fondamentali dei diritti e dei doveri per i lavoratori e per coloro alla ricerca di occupazione; e una formazione professionale di primo livello.

Strumenti: assistenza personalizzata, strumenti elettronici, formazione online, formazione in aula.

Attori: una vasta gamma di attori può intervenire in questa fase da istituti di formazione pubblici, alle università, ai fornitori di formazione privata, alle parti economiche e sociali o le ONG.

- d. Formazione professionale: dopo una formazione professionale iniziale, l'accesso dei RBP ai tirocini o all'apprendistato per la formazione on-the-job dovrebbe essere rafforzata. Ciò consentirebbe ai RBP di acquisire un titolo di lavoro ufficiale e idealmente un lavoro. Nel caso di formazione on-the-job, è spesso necessario un ulteriore sostegno personalizzato in modo da rafforzare le possibilità di una migliore integrazione. La formazione on-the-job dovrebbe naturalmente essere attuata in conformità con il quadro giuridico in vigore per la formazione professionale. È fondamentale che i risultati della formazione sul posto di lavoro siano certificati e possano quindi divenire riconoscibili di modo da rafforzare l'occupabilità.

Strumenti: assistenza personalizzata (ad esempio misure di coaching o mentoring sul posto di lavoro), strumenti di e-learning, formazione in aula, formazione in azienda, tirocini, istruzione e formazione professionale.

Attori: attori qualificati (formatori, mentori) dovrebbero essere coinvolti e attivati, in linea con il quadro giuridico che determina la formazione professionale in ciascun paese.

- e. Accesso al mercato del lavoro: dopo che i RBP concludono con successo il percorso di formazione, viene valutata insieme all'impresa se la formazione può condurre ad un lavoro temporaneo o permanente nell'azienda in cui si è svolta la formazione. Nel caso in cui la formazione non possa portare a un lavoro nell'impresa, i RBP sono orientati verso i servizi di lavoro pertinenti per ricevere assistenza ulteriore (identificando opportunità di lavoro in altre imprese).

Strumenti: sessioni di valutazione individuale

Attori: Consulenti (dalle Camere di Commercio, organizzazioni datoriali, sindacati, consulenti privati, agenzie pubbliche per l'impiego...)

LE AZIONI CHE SI RIVOLGONO ALLE **IMPRESE** possono comprendere le attività seguenti:

- a. Mappatura dei bisogni del lavoro e delle competenze: questo passaggio può essere completato in modi diversi:
- o Analizzando le previsioni sull'occupazione a livello locale, regionale e nazionale,
 - o Analizzando i bisogni a livello settoriale e di competenze e di lavoro,
 - o Interrogando le imprese stesse sui loro bisogno di competenze e manodopera e chiedendo loro se possono identificare le opportunità per offrire corsi di tirocinio, di apprendistato, di lavoro.

Strumenti: statistiche ufficiali sull'occupazione, uffici pubblici per l'impiego, annunci di lavoro, interviste individuali con imprese, indagini ad hoc, ecc.

Attori: organizzazioni datoriali, camere di commercio, sindacati, uffici pubblici per l'impiego

- b. Identificazione delle imprese disposte ad impiegare RBP e sviluppo di rete: Sarà utile identificare in maniera chiara le imprese che sono in linea di principio disposte a dar lavoro ai RBP e sviluppare una rete tra tali imprese. All'interno di tale rete, le imprese potrebbero scambiarsi esperienze e discutere di questioni comuni legate all'occupazione dei rifugiati e dei migranti.

Strumenti: sessioni di informazione, contatti individuali (via telefono, posta, e-mail ...), informazioni basate su web, documentazione stampata, piattaforme elettroniche di rete

Attori: organizzazioni datoriali, camere di commercio

- c. Formazione e orientamento per le imprese sugli aspetti legali o connessi al luogo di lavoro: Affinché i RBP siano ben integrati nel luogo di lavoro, è importante preparare l'impresa prima del loro arrivo. Il processo di preparazione coinvolgerà tutti i livelli aziendali, dai dirigenti ai rappresentanti dei lavoratori (ove applicabile) al resto del personale. In primo luogo, occorre spiegare gli aspetti giuridici legati all'impiego dei RBP. Al di là degli aspetti giuridici, si dovrebbe anche sensibilizzare sul contesto culturale degli individui che entrano in azienda, in particolare se sono stati nel paese ospitante solo per un breve periodo e non sono ancora pienamente a conoscenza del modus operandi locale. Aumentare la consapevolezza tra le imprese sul contesto culturale dei rifugiati contribuirà inoltre ad una migliore comprensione della situazione e al miglioramento delle possibilità di scambio reciproco.

Strumenti: formazione in aula, formazione in situ, sessioni di informazione, discussioni individuali e di gruppo...

Attori: Camere di commercio, organizzazioni datoriali, sindacati

d. Accompagnare il rifugiato e l'impresa durante la formazione, il tirocinio: questo passo avviene sulla base dell'analisi dei bisogni occupazionali dell'impresa e del profilo delle competenze dei RBP. Il tipo di formazione è concordato tra l'impresa e il RBP sulla base dei bisogni della prima e del livello di competenze e di interesse sull'offerta proposta.

Strumenti: interviste personali, fiere del lavoro, eventi sull'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, orientamento, mentoring ...

Attori: Camere di commercio, agenzie pubbliche per l'impiego, organizzazioni datoriali, reti d'impresa

e. Mentoring delle aziende durante il processo di formazione: Durante il processo di integrazione, l'impresa potrebbe avere difficoltà con i RBP a causa del loro background culturale e capacità di adattamento. In tal caso, sarà bene che sia l'impresa che i RBP possano beneficiare di un mentoring individualizzato per superare tali difficoltà.

Strumenti: consulenza individuale (mentoring)

Attori: Operatori delle Camere di commercio, organizzazioni datoriali, sindacati ... formati sulle questioni relative all'occupazione dei RBP, nella risoluzione dei conflitti e nella gestione della diversità.

AZIONI RIVOLTE AGLI INTERMEDIARI: Si consiglia di tenere in considerazione due categorie principali di intermediari per l'approccio LABOUR-INT: coloro che sono attivi nella preparazione del mercato del lavoro e indipendenti dagli attori parte del progetto LABOUR-INT (ad esempio, consulenti pubblici / privati, ONG ...) e i reclutatori interni alle aziende (ex. Uffici personale e risorse umane).

È difficile definire con precisione la categoria degli intermediari "indipendenti" in quanto la loro natura può variare significativamente da paese a paese, così come il tipo di intervento che offrono durante la catena di integrazione. Riteniamo tuttavia che essi dovrebbero essere strettamente associati al processo di integrazione al fine di massimizzare le opportunità per i RBP di integrarsi con successo nel mercato del lavoro, tenendo conto delle competenze dei RBP e delle esigenze del mercato del lavoro locale.

Gli intermediari all'interno delle imprese potrebbero essere in genere i rappresentanti sindacali o consulenti specifici (sia privati che pubblici) che contribuirebbero ad integrare con successo questo gruppo target nel mercato del lavoro.

I passaggi indicati di seguito si applicano a entrambe le categorie.

a. Informazione e sensibilizzazione sulle specificità del processo di integrazione: gli intermediari dovrebbero essere consapevoli del fatto che svolgono un ruolo fondamentale nel processo di integrazione, insieme agli altri attori. Offrendo una consulenza adeguata o meno ai RBP, contribuiranno a determinare il successo o il fallimento del processo di integrazione.

Strumenti: sessioni di informazioni, informazioni basate su web, volantini, social media.

Attori: autorità pubbliche, organizzazioni datoriali, sindacati, camere di commercio.

- b. Formazione per familiarizzare con le specificità (diritto del lavoro, specificità sociali e culturali): sebbene gli intermediari "indipendenti" possano già avere una competenza specializzata nel sostegno agli migranti e in particolare all'integrazione dei RBP, altri intermediari (ad es. i dipartimenti delle risorse umane, le agenzie interinali, le agenzie private per l'impiego, ecc.) potrebbero non disporre di tali conoscenze ed esperienze. Sarà necessaria una formazione adeguata per prepararli ad affrontare una forza lavoro culturalmente diversa.

Strumenti: formazione in aula, formazione basata sul web.

Attori: autorità pubbliche, organizzazioni datoriali, sindacati, camere di commercio.

LISTA DI REFERENZE

Bergfeld, M. (2017) *Germany's Willkommenskultur: Trade Unions, Refugees and Labour Market Integration*, *Global Labour Journal*, 8(1), 80-89.

Dumont, J.C., T. Liebig, J. Peschner, F. Tanay and T. Xenogiani, (2016) *How are refugees faring on the labour market in Europe? A first evaluation based on the 2014 EU Labour Force Survey ad hoc module*, OECD and European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EUROFOUND (2016) *Approaches to the labour market integration of refugees and asylum seekers*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission, *Employment and Social Development in Europe 2016*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.

EUROSTAT (2017) *Asylum Statistics*. Luxembourg: European Commission.

FIERI and LABNET (2017) "Towards the Global compact on regular migration: How to make migrants' skills more visible, portable and productive", Concept note prepared for the consultations for a "Global compact for safe, orderly and regular migration". <http://www.fieri.it/2017/10/03/verso-il-global-compact-sulla-migrazione-regolare-come-rendere-le-competenze-dei-migranti-piu-visibili-trasferibili-e-produttive/>

IOM, MPC-EUI (2016) "Study on migrants' profiles drivers of migration and migratory trend. A research on the socioeconomic profile of migrants arriving in Italy", IOM Office for the Mediterranean, Rome. <http://www.italy.iom.int/sites/default/files/news-documents/Migrants%20Study%20-%20FINAL%20ENG%20VERSION%20-%20ELEC.pdf>.

Konle-Seidl, R. and Bolits, G. (2016), "Labour Market Integration Strategies of Refugees: Strategies and Good Practices", Study requested by the European Parliaments' Committee on Employment and Social Affairs, Directorate-General for Internal Policies, Policy Department A: Economic and Scientific Policy.

Martín, I., A. Arcarons, J. Aumüller, P. Bevelander, H. Emilsson, S. Kalantaryan, A. MacIver, I. Mara, G. Scalettaris, A. Venturini, H. Vidovic, I. van der Welle, M. Windisch, R. Wolffberg and A. Zorlu (2016) *From Refugees to Workers: Mapping Labour Market Integration Support Measures for Asylum-Seekers and Refugees in EU Member States* (Vols. 1 and 2). Gütersloh, DE: Bertelsmann Stiftung.

OECD (2016a), *Making Integration Work: Refugees and others in need of protection*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264251236-en>

OECD (2016b) "Hiring refugees - What are the opportunities and challenges for employers?", *Migration Policy Debates*, n° 10, September 2016 <https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-10.pdf>

UNHCR, *Profiling of Syrian arrivals on Greek islands in January 2016, and Profiling of Afghan Arrivals on Greek Islands in January 2016*, <http://www.unhcr.org/news/briefing/2016/2/56cc4b876/unhcr-survey-finds-afghan-syrian-refugees-arriving-greece-fleeing-conflict.html>.

ALLEGATO 1

Dettagli della pratica	Fasi dell'integrazione interessate	Leadership & partenariato	Finanziamenti	Risultati
<p>Nome: MENTORING PER GLI IMMIGRATI</p> <p>Paese & luogo: AT – In tutto il paese</p> <p>Periodo: 2008 – Senza termine di scadenza</p> <p>Destinatari: Immigrati qualificati (NO specificatamente i rifugiati)</p>	<p>Sviluppo e adeguamento delle competenze</p> <p>Breve descrizione: L'aspetto principale è il processo di adeguamento: vengono presi in considerazione aspetti professionali (ad es., l'azienda, la formazione) regionali (ad es., i mercati destinati alle aziende, le origini del mentee). Il partenariato di mentoring: all'inizio vengono definite le aspettative e gli obiettivi, viene discusso il quadro organizzativo, ecc. Il partenariato dura 6 mesi.</p>	<p>Camera di commercio austriaca (WKÖ),</p> <p>Fondo di integrazione austriaco (ÖIF),</p> <p>Servizi per l'impiego dell'Austria (Arbeitsmarktserive, AMS)</p> <p>* Non chiaro chi sia il capofila</p>	<p>N.A:</p> <p>Fondi: Ministero per la Scienza, la Ricerca e l'Economia (BMWFW) e la Camera di commercio austriaca (WKÖ)</p>	<p>Dall'inizio di luglio 2017, sono state avviati con successo circa 1.800 partenariati di mentoring</p>
<p>Nome: LEHRLINGSCOACHING (<i>Formazione personalizzata per potenziali apprendisti</i>)</p> <p>Paese & luogo: AT – Provincia del Tirolo</p> <p>Periodo: Gennaio 2017 – Senza scadenza</p> <p>Destinatari: Immigrati qualificati (NON specificatamente i rifugiati)</p>	<p>Sviluppo, adeguamento e corrispondenza delle competenze</p> <p>Breve descrizione: In primo luogo, viene operata una selezione di candidati sulla base delle conoscenze linguistiche, digitali e del livello di istruzione. Un controllo delle competenze avviene tramite TIK-consultation (* si veda oltre). I candidati sono preparati per l'apprendistato attraverso un'ulteriore formazione, che comprende lezioni di lingua e di educazione civica, matematica,</p>	<p>Capofila: Tiroler Soziale Dienste GmbH (TSD): un'organizzazione caritatevole di proprietà della Provincia del Tirolo</p> <p>Partner: Camera di commercio austriaca (WKO)</p> <p>Servizi pubblici per l'impiego locali e ONG</p>	<p>N.A.</p> <p>Fondi: TSD Equity e donazioni; Camera di commercio austriaca e gestione regionale del Tirolo</p>	<p>N.D.</p>

inglese e tecnologie informatiche e una formazione su come affrontare un colloquio di lavoro. È stato progettato un piano di formazione individuale basato su un approccio di gestione dei casi. I formatori seguono sia i candidati apprendisti che le aziende che li accolgono.

<p>Nome: TIK (Tyrolean Integration Kompass)</p> <p>Paese & luogo: AT – Provincia del Tirolo</p> <p>Periodo: Gennaio 2017 – Senza scadenza</p> <p>Target: RBP</p>	<p>Valutazione e validazione delle competenze</p> <p>Breve descrizione:</p> <p>Viene effettuata un'analisi delle competenze organizzando sia incontri individuali che di gruppo, attraverso l'ausilio di questionari in più lingue. Coloro che hanno completato questa prima fase sono assegnati alla società di consulenza TIK da cui ricevono ulteriori indicazioni individuali: interessi, hobby e competenze professionali, personali e sociali vengono registrate utilizzando delle carte sulle competenze. Tutti i dati vengono memorizzati e stampati su Integration Kompass. Vengono elaborati dei piani di prospettiva individuale sulla base del Kompass.</p>	<p>Capofila:</p> <p>Tiroler Soziale Dienste GmbH (TSD): un'organizzazione caritatevole di proprietà della Provincia del Tirolo</p> <p>Partner:</p> <p>Governo regionale del Tirolo – Dipartimento dell'integrazione</p> <p><i>Altri partner (ONG locali e imprese sociali) sono stati coinvolti attraverso una task-force per il progetto (AG Integrationsstrategie für Flüchtlinge).</i></p>	<p>N.D.</p> <p>Fondi:</p> <p>(Fondi del governo locale)</p>	<p>Da metà giugno 2017, 1,700 individui hanno completato una prima valutazione delle competenze; 254 hanno ricevuto il Kompass sull'integrazione</p>
--	---	---	--	--

<p>Nome: @LEVEL2WORK</p> <p>Paese & luogo: BE - Fiandre orientali ed occidentali</p> <p>Periodo: Aprile 2016 – marzo 2018</p> <p>Target: Immigrati disoccupati arrivati di recente (< 5 anni in BE)</p>	<p>Sviluppo e adeguamento delle competenze</p> <p>Breve descrizione: È stato creato un luogo fisico e on-line per rilevare il gruppo di destinazione e determinare le loro caratteristiche. I lavoratori stranieri altamente istruiti sono il target principale. Viene fornito un coaching professionale a ciascun individuo sia di persona che online. Viene offerta un'ulteriore formazione incentrata principalmente sull'acquisizione di competenze linguistiche. L'apprendimento a distanza e digitale è favorito.</p>	<p>Agentschap Integratie-Inburgering (Agenzia per l'integrazione e la cittadinanza)</p> <p>VIVES Hogeschool (Istituto di istruzione superiore)</p> <p>Voka West-Vlaanderen (Camera di commercio e dell'industria delle Fiandre occidentali)</p> <p>Gruppo Randstad</p> <p>Cronos nv</p> <p>Netwerk Technical Staffing nv:</p>	<p>N.D.</p> <p>Fondi: Fondo sociale europeo</p>	<p>Sono state composte 14 coppie, di cui 6 hanno la possibilità di un lavoro/attività (contratto a durata determinata, IBO, acquisizione di esperienza, mansioni di consulenza ...)</p>
<p>Nome: FORMAZIONE DIGITALE E TIROCINI PER I RIFUGIATI</p> <p>Paese & luogo: BE – Fiandre occidentali (area di Westhoek)</p> <p>Periodo: Maggio 2016 – settembre 2016</p> <p>Target: RBP</p>	<p>Sviluppo delle competenze</p> <p>Breve descrizione: Un progetto pilota per formare i rifugiati e migliorare le loro competenze informatiche. Un "Workshop digitale" organizzato da Google (formazione intensiva e specializzata - 18 ore) eventualmente seguita da un tirocinio di corta durata.</p>	<p>Voka West-Vlaanderen</p> <p>Adecco Group Belgio</p> <p>Google – Digital Workshop</p>	<p>N.D.</p> <p>Fondi: Risorse proprie</p>	<p>9 rifugiati hanno preso parte alla formazione, 2 dei quali hanno concluso un tirocinio (non retribuito)</p>

<p>Nome: TASK-FORCE FEB-VBO SULLA CRISI DEI RIFUGIATI (BE)</p> <p>Paese & luogo: BE – In tutto il paese</p> <p>Periodo: Settembre 2015 – senza scadenza</p> <p>Target: RBP</p>	<p>Other support measures</p> <p>Breve descrizione: La confederazione belga dell'industria ha istituito una task force composta da rappresentanti delle imprese, delle organizzazioni datoriali di categoria, istituzioni pubbliche e organizzazioni della società civile. La task-force si adopera al fine di sviluppare iniziative volte a favorire l'integrazione dei RBP in Belgio.</p>	<p>Capofila: FEB-VBO (Confederazione delle imprese in Belgio)</p> <p>Partner: diversi partner dalle organizzazioni datoriali di categoria, alle istituzioni pubbliche, agenzie per l'impiego e ONG</p>	<p>N.D.</p>	<p>Nel maggio 2017 è stata pubblicata una guida pratica su "La formazione e l'impiego di rifugiati e richiedenti asilo". La guida contiene informazioni dettagliate sul quadro giuridico e sui servizi e progetti di sostegno esistenti.</p>
<p>Nome: RIFUGIATI AL LAVORO</p> <p>Paese & luogo: BE – Provincia delle Fiandre occidentali</p> <p>Periodo: 2016</p> <p>Target: RBP</p>	<p>Adeguamento delle competenze</p> <p>Breve descrizione: Le attività principali includono: la selezione di aziende locali e di potenziali candidati disponibili per l'incontro tra domanda ed offerta (effettuata dalle agenzie di collocamento locali); vengono organizzate visite nel territorio in specifici luoghi di lavoro durante i "giorni del progetto" (8 all'anno). Durante le stesse visite possono essere presentate domande di lavoro.</p>	<p>VDAB (Agenzia per l'impiego fiamminga)</p> <p>Accent</p> <p>Voka West-Vlaanderen</p> <p>Centro pubblico locale per l'assistenza sociale (OCMW)</p>	<p>N.D.</p>	<p>Dopo 4 giorni di progetto (su 8): 28 imprese locali partecipano al progetto; sono stati selezionati 320 candidati, di cui 51 ritenuti idonei; 28 hanno un contratto di lavoro.</p>
<p>Nome:</p>	<p>Sviluppo delle competenze e dei profili</p> <p>Breve descrizione:</p>	<p>VDV – Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (Associazione tedesca delle aziende di trasporto pubblico)</p>	<p>Nessun fondo specifico</p>	<p>750 occupati a livello nazionale da maggio 2017</p>

<p>1000 POSTI DI LAVORO PER I RIFUGIATI NELLE IMPRESE DI TRASPORTO LOCALE</p> <p>(*informazione disponibile solo per le attività di BOGESTRA – area di Bochum)</p> <p>Paese & luogo: DE - In tutto il paese</p> <p>Periodo: Giugno 2016 – Senza scadenza</p> <p>Target: RBP</p>	<p>Tutte le aziende tedesche di trasporto pubblico sono state incoraggiate a elaborare i propri piani di integrazione adeguandoli ai contesti locali e alle esigenze delle aziende stesse. Bogestra ha lavorato insieme alle agenzie di lavoro e alle organizzazioni di volontariato locali per individuare e selezionare i candidati. Dei tirocini di breve durata (da 2 a 6 settimane) sono stati offerti presso le aziende di trasporto. Sono stati identificati dei coach / mentori di integrazione.</p>	<p>BOGESTRA (Azienda di trasporto pubblico a Bochum)</p>	<p>Per quanto riguarda la sola BOGESTRA: 17 tirocini, di cui 2 sono divenuti contratti di apprendistato.</p>	
<p>Nome: BIFF (Berulifliche Integration von Flüchtlingen in Frankfurt Rhein-Mein)</p> <p>Paese & luogo: DE – Hesse (Francoforte)</p> <p>Periodo: Fine 2015 – in corso</p> <p>Target: Immigrati e RBP</p>	<p>Sviluppo delle competenze</p> <p>Breve descrizione: Un progetto sviluppato da datori di lavoro locali, finalizzato a fornire consulenza individuale sui percorsi di integrazione e di qualificazione, nonché sull'accesso a un primo lavoro o all'apprendistato</p>	<p>FRAPORT (capofila)</p> <p>Aziende pubbliche e private: Fraport AG, FES, Stadtwerke Holding, WISAG, Mainova, DACHSER, Fresenius; VGF</p> <p>Istituzioni pubbliche: Arbeitsagentur Frankfurt, Gesellschaft für Jugendbeschäftigung, IHK Frankfurt am Main</p>	<p>Nessun finanziamento specifico; contributi da parte di ciascun partner</p>	<p>140 rifugiati sono stati orientati nel 2016 e 38 sono occupati o in formazione professionale</p>
<p>Nome: FIERA DEL LAVORO PER I RIFUGIATI</p>	<p>Adeguamento delle competenze</p> <p>Breve descrizione:</p>	<p>Capofila: IHK Frankfurt (Camera di commercio e dell'industria locale)</p>	<p>N.D. Fondi: Risorse proprie</p>	<p>56 datori di lavoro hanno partecipato alla Fiera del lavoro, il 98% di loro è rimasto molto</p>

<p>Paese & luogo: DE – Regione di Frankfurt-am-Main</p> <p>Periodo: Dicembre 7, 2017</p> <p>Target: RBP</p>	<p>Organizzazione di una Fiera del lavoro destinata specificatamente ai RBP quali potenziali lavoratori e tirocinanti.</p>	<p>Partner: HWK (Camera dell'artigianato); Agentür für Arbeit Frankfurt; Jobcenter Frankfurt; FRAP-Agentur Gmbh; Accenture Foundation</p>	<p>soddisfatto e vorrebbe partecipare di nuovo; 22 di loro hanno organizzato colloqui di lavoro (12 tirocini, 5 posti di lavoro, 5 altri programmi di natura professionale)</p>	
<p>Nome: IDA BAYERN TURBO</p> <p>Paese & luogo: DE - Bavaria</p> <p>Periodo: Gennaio 2016 – febbraio 2017</p> <p>Target: RBP (Età 16-21)</p>	<p>Sviluppo delle competenze</p> <p>Breve descrizione: L'obiettivo è quello di integrare nel mercato del lavoro tedesco (contratto di apprendistato o di lavoro) 1.000 RBP con buone prospettive ottenere il permesso di residenza permanente. Due fasi: durante la prima i partecipanti devono completare un corso generale di lingua tedesca che gli consenta di raggiungere il livello B1 entro massimo 2 mesi. La seconda fase prevede corsi di formazione incentrati sul vocabolario professionale, tirocini e revisione delle competenze. Durante tutto l'arco del progetto, dei coach speciali forniscono supporto ai partecipanti.</p>	<p>Capofila: Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (VBW) (Associazione per l'industria bavarese)</p> <p>Partner: Ministero bavarese per il lavoro e gli affari sociali; Agenzia pubblica per l'impiego bavarese</p>	<p>VBW: 1.8 milioni di €</p> <p>Agenzia pubblica per l'impiego bavarese: 5.3 milioni €</p> <p>Ministero bavarese per il lavoro e gli affari sociali: 0.8 milioni di €</p>	<p>Su 1,015 partecipanti, 286 stanno svolgendo un tirocinio o hanno conseguito una prima occupazione, 299 hanno dovuto abbandonare uscire il programma perché sono stati trasferiti, o perché malati, o perché il permesso di lavoro gli è stato rifiutato o perché rimpatriati (tasso di inserimento del 40%); circa 850 aziende hanno partecipato al programma</p>

<p>Nome: KAUSA</p> <p>Paese & luogo: DE – Regione di Stoccarda</p> <p>Periodo: Ottobre 2013 – aprile 2018</p> <p>Target: Le persone provenienti da un contesto migratorio (* NON specificatamente i rifugiati)</p>	<p>Sviluppo delle competenze e altre misure di sostegno</p> <p>Breve descrizione: Offre consulenza in materia di formazione scuola-lavoro, specialmente ai lavoratori autonomi, ai giovani e ai genitori provenienti da un contesto migratorio e ai giovani profughi. L'obiettivo è quello di sfruttare al meglio le opportunità offerte dal sistema di istruzione e formazione professionale.</p>	<p>Camera di commercio e dell'industria della regione di Stoccarda</p> <p>Istituti di istruzione e di formazione professionale; imprese, scuole, organizzazioni di immigrati.</p>	<p>N.D.</p> <p>Fondi: JOBSTARTER programma finanziato dal Ministero federale dell'istruzione e la ricerca e dal Fondo sociale europeo.</p>	<p>Fornito consulenza a 500 rifugiati, in 90 hanno trovato opportunità di formazione</p>
<p>Nome: VALIKOM</p> <p>Paese & luogo: DE</p> <p>Periodo: Novembre 2015 – ottobre 2018</p> <p>Target: N.A.</p>	<p>Validazione delle competenze</p> <p>Breve descrizione: Il progetto ValiKom mira a sviluppare uno strumento di validazione standardizzato e qualificato delle competenze non formali e informali.</p>	<p>Westdeutscher Handwerkskammertag</p> <p>Diverse Camere di commercio regionali e locali</p> <p><i>Monitoraggio scientifico e di orientamento:</i> Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln</p> <p><i>Gestione strategica e comunicazione:</i> Deutscher Handwerkskammertag; Deutscher Industrie- und Handelskammertag</p>	<p>N.D.</p> <p>Funding by Federal Ministry of Education and Research</p>	<p>Risultati attesi: un "approccio approvato dalle camere di commercio" per la convalida delle competenze professionali acquisite in modo non formale e informale, tra cui linee guida pratiche con metodi, criteri e standard destinati alle camere di commercio e agli assessori</p>
<p>Nome: PROGRAMMA IGU (DK)</p> <p>Paese & luogo:</p>	<p>Sviluppo, adeguamento e profilo delle competenze</p> <p>Breve descrizione:</p>	<p>Governo nazionale</p> <p>Confederazione dei sindacati danesi (LO)</p>	<p>N.A.</p>	<p>N.D.</p>

Danimarca – In tutto il paese	<p>Il governo nazionale e le parti sociali hanno concluso un accordo tripartito sull'integrazione nel mercato del lavoro che, nello specifico, ha introdotto un nuovo programma (Integration basic training, IGU) finalizzato all'occupazione dei RBP in posti di lavoro a durata determinata con un livello salariale pari a quello degli apprendisti. Il contratto di lavoro può avere una durata massima di due anni e ai rifugiati saranno offerti anche corsi di formazione professionale o di istruzione fino a 20 settimane. Sono previsti incentivi fiscali per i datori di lavoro se i rifugiati sono impiegati per due anni.</p>	Confederazione dei datori di lavoro danesi (DA)		
Periodo:				
Gennaio – giugno 2017				
Target: RBP				
Nome:	Sviluppo delle competenze e altre misure di sostegno	Migrant Point EKA (Sindacato)	N.D.	Circa 100 RBP hanno partecipato ai workshop e alle sessioni di informazione.
WORKSHOP TEMATICI		Melissa Network (organizzazione di immigrati, ONG); Mercy Corps; Forum greco dei rifugiati		
Paese & luogo:	Breve descrizione:			
Grecia – Atene	Organizzazione di workshop e di sessioni di informazione su questioni collegate all'integrazione degli immigrati, dei rifugiati e dei richiedenti asilo nel mercato del lavoro greco, compresi il diritto del lavoro, l'accesso all'istruzione, l'affiliazione al sindacato, ecc.			
Periodo:				
Gennaio - giugno 2017				
Target: RBP				

	Viene rivolta un'attenzione specifica alle donne rifugiate.			
Nome: ANABASI Paese & luogo: Italia – Torino Periodo: Febbraio 2016 – febbraio 2017 Target: RBP	Valutazione, sviluppo e adeguamento delle competenze Breve descrizione: Le attività comprendono un corso di base di lingua e di educazione civica (finalizzato all'acquisizione del livello A2), attività di orientamento al lavoro e di bilancio delle competenze (realizzate da mediatori culturali professionali e consulenti del lavoro) e formazione professionale certificata e impostata sulla base delle esigenze specifiche del mercato del lavoro, in particolare nel campo dell'industria navale.	Capofila: QUANTA (Agenzia di lavoro interinale) Partner: CARITAS Comune di Settimo; CNOS-FAP (Agenzia di formazione professionale); Fondazione Comunità Solidale	500,000 € (Fonte: Forma.temp – un ente bipartito che organizza corsi di formazione professionale per i lavoratori interinali)	Sono stati forniti servizi di consulenza e di valutazione delle competenze a 80 candidati preselezionati; in 57 hanno partecipato a corsi di formazione professionale; in 37 hanno trovato lavoro.
Nome: OLTRE LA QUOTA Paese & luogo: Italia (Milano e Genova), Spagna (Siviglia), Portogallo e Belgio Periodo: 2011 - 2014 Destinatari:	Sviluppo delle competenze e altre misure di sostegno Breve descrizione: Le attività del progetto comprendono: formazione in competenze imprenditoriali; supporto finanziario e tecnico per l'avvio delle imprese premiate; aggiornamento e formazione professionale; servizio di mentoring individuale per la formazione professionale	Capofila: Fondazione ACRA CCS Partner: Formaper, (Camera di commercio di Milano); CoLi.Do.Lat (Associazione di immigrati); FAMSI - Fundo Andaluso de Municipios para la Solidariedad Internacional; IMVF - Instituto Marques de Valle Flor; Fundacion Sevilla Acoge; Caad	NA Fondi: Fondo di integrazione europea	67 immigrati potenziali imprenditori formati; 63,5 ore di assistenza individuale per l'avvio delle tre aziende premiate; 540 ore di tutoraggio individuale a 105 immigrati.

Immigrati (NON specificatamente i rifugiati)		Belgique ASBL - Cellule Action d'Aide au Développement		
Nome: FAST-TRACKS (SE)	Sviluppo dei profili, sviluppo e adeguamento delle competenze	Partenariato ampio che comprende il Governo nazionale e altre istituzioni pubbliche, con le organizzazioni di categoria.	N.D.	N.D.
Paese & luogo: SE – In tutto il paese	Breve descrizione: L'idea di percorsi nazionali rapidi di inserimento nel mercato del lavoro (<i>fast-tracks</i>) per i migranti è stata promossa dal governo svedese e concordata con le parti sociali attraverso la concertazione: i percorsi rapidi sono di responsabilità congiunta. Gli obiettivi principali sono: abbreviare il tempo dall'arrivo all'occupazione; utilizzare le competenze nel giusto modo; agevolare l'incontro tra domanda ed offerta. Attualmente sono in corso 14 percorsi rapidi in 30 professioni diverse.			
Periodo: Marzo 2015 – in corso				
Destinatari: Immigrati (NON specificatamente i rifugiati)				
Nome: SIPRVET	Sviluppo delle competenze	HAK-İŞ (Sindacato)	Circa 200,000 euro (compreso co-finanziamento del consorzio).	20 rifugiati sono stati formati in attività di lavanderia e pulizia dei piatti
Paese & luogo: TK – Regioni di Gaziantep e Kilis	Breve descrizione: Il progetto era finalizzato alla progettazione e alla sperimentazione di moduli di formazione professionale e linguistica; i beneficiari sono stati rifugiati siriani in Turchia.	Università di Gazi (TK), COJEP International (FR, NGO), HASENE (Germania/Turchia, Istituti di formazione)		
Periodo: Settembre 2015 – agosto 2017			Fondi: Programma ERASMUS+	
Destinatari: RBP				

Nome: SKILLS'10	Altre misure di sostegno Breve descrizione:	TOBB (Associazione turca delle Camere di commercio e Commodity Exchanges)	N.D.	N.D.
Paese & luogo: TK – Regione di Pilot	L'obiettivo principale è quello di fornire corsi brevi ai disoccupati in linea con i bisogni del mercato del lavoro. Si concentra inoltre sul rafforzamento delle capacità delle Camere di commercio di realizzare analisi del mercato del lavoro efficaci, nonché di progettare e attuare politiche in materia di occupazione e istruzione e di formazione professionale.	Ministero del Lavoro e della sicurezza sociale, Agenzia per l'impiego, Ministero dell'Istruzione nazionale e TOBB Università di Economia e Tecnologia		
Periodo: 2016 – in corso				
Destinatari: Cittadini turchi e rifugiati				