



LABOUR-INT

CHAMBERS - ENTERPRISES - UNIONS



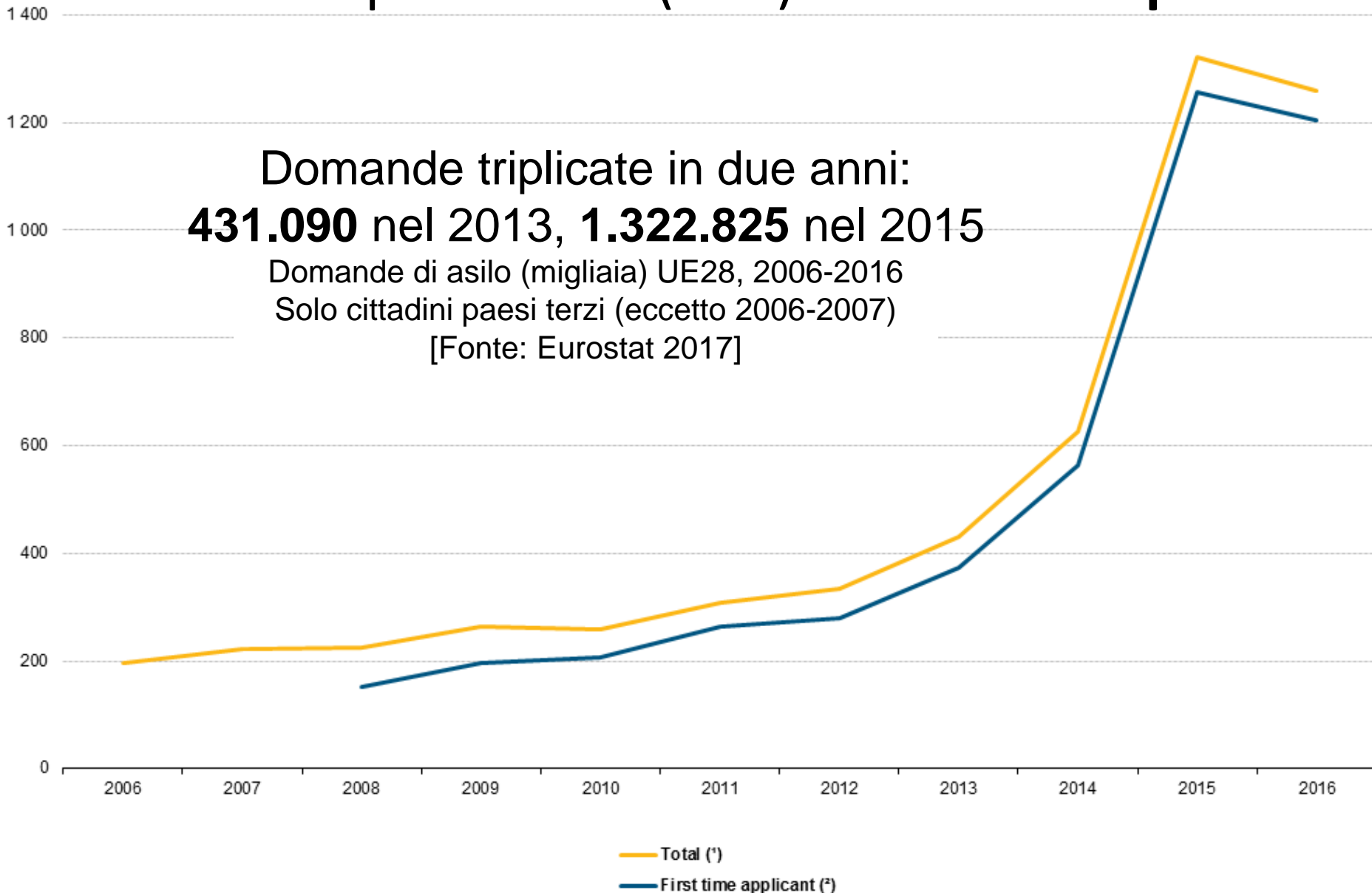
IL PROGETTO *LABOUR-INT*

Un approccio integrato e multi-stakeholder all'integrazione lavorativa dei richiedenti e titolari di protezione

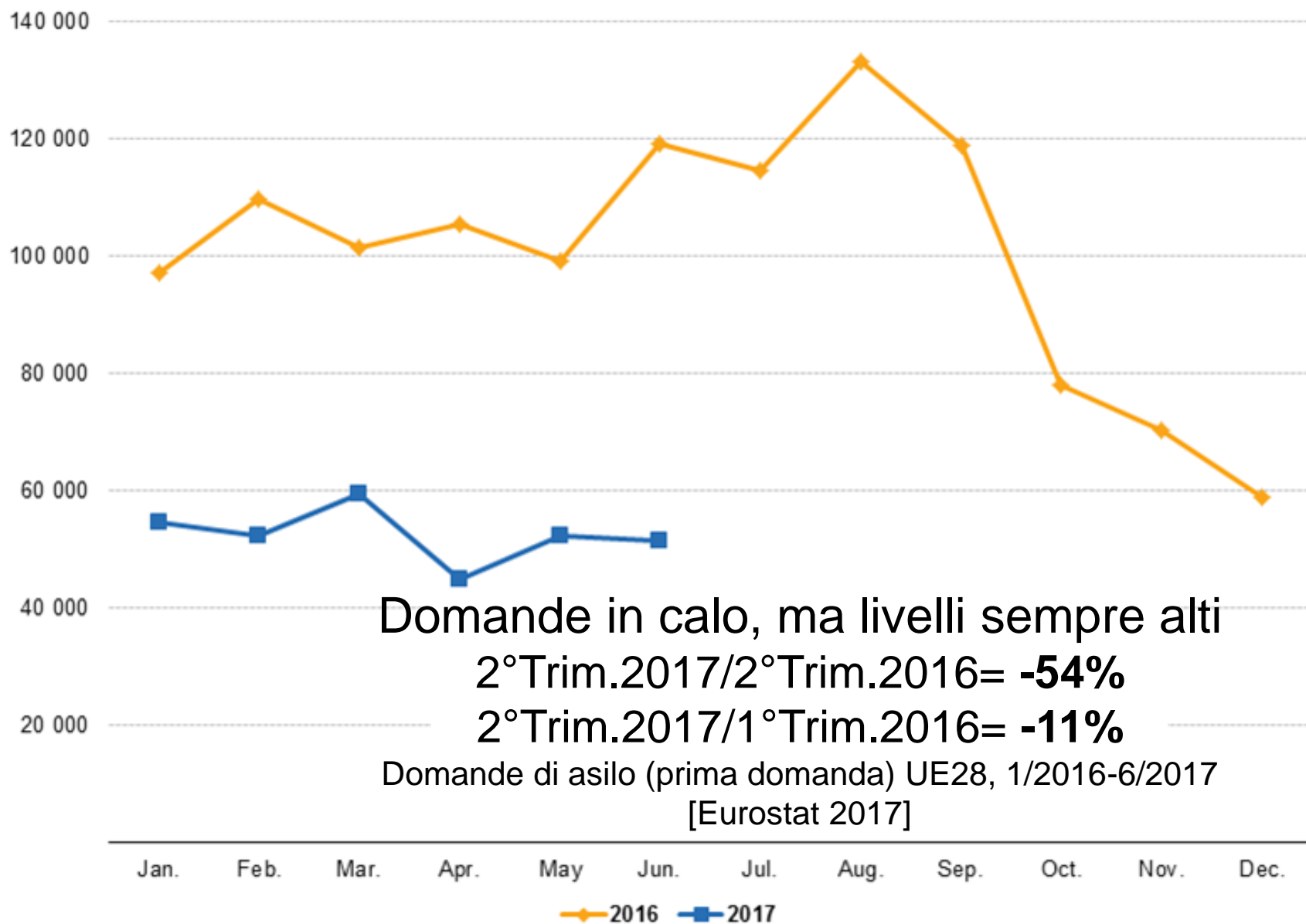
Ferruccio Pastore (FIERI)

Conferenza Internazionale sull'Immigrazione "Milano Mondo"
Milano, 20 novembre 2017

L'integrazione lavorativa dei richiedenti e beneficiari di protezione (RBP): una sfida imponente



L'integrazione dei RBP: una sfida persistente



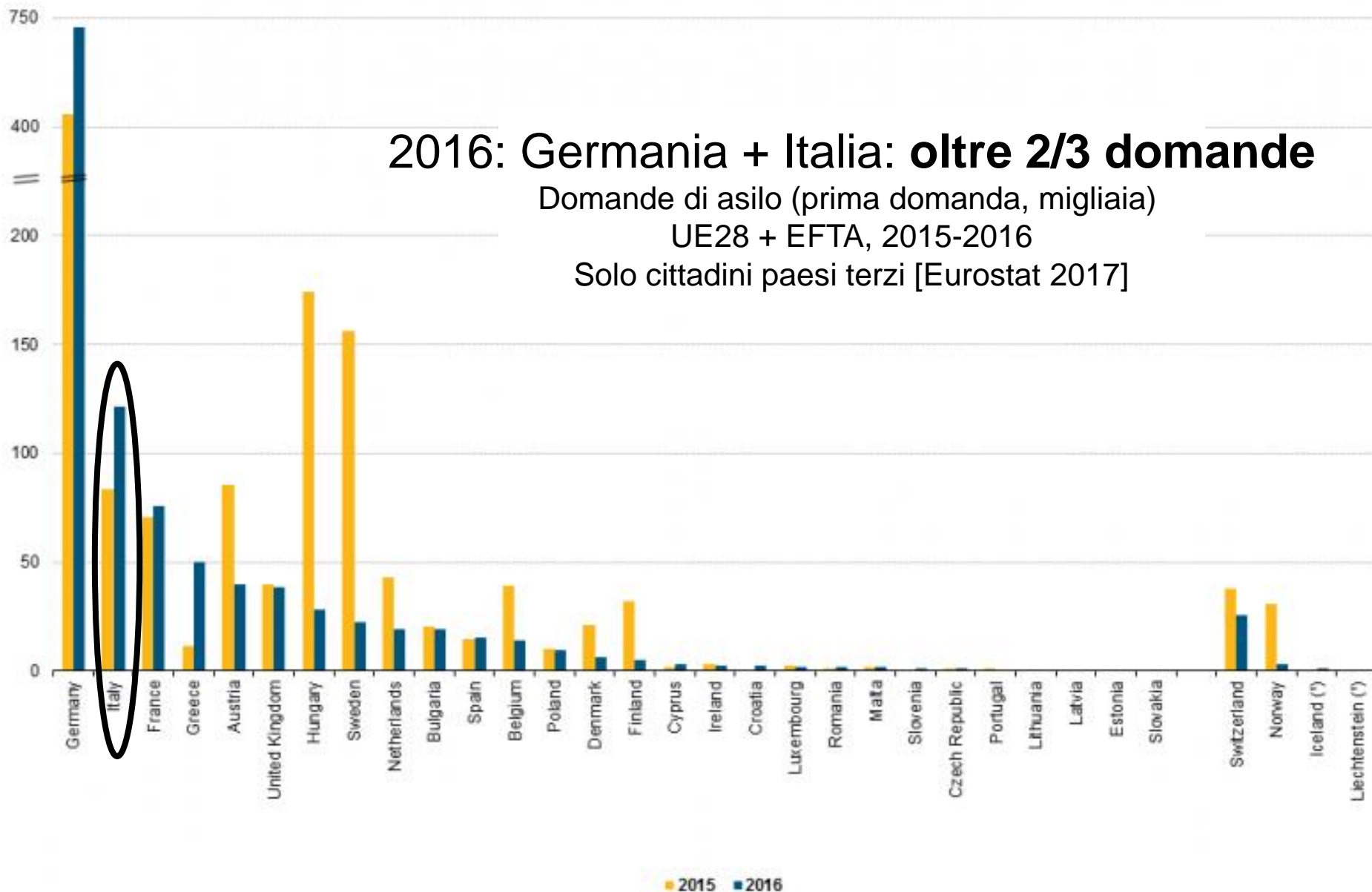
L'integrazione dei RBP: una sfida asimmetrica

2016: Germania + Italia: **oltre 2/3 domande**

Domande di asilo (prima domanda, migliaia)

UE28 + EFTA, 2015-2016

Solo cittadini paesi terzi [Eurostat 2017]



L'integrazione dei RBP: **una sfida difficile**

- RBP: maggiore probabilità di essere disoccupati, part-time involontario, underskilling, etc.
- 2014: 56% RBP occupati, contro 65% nativi e 71% immigrati per lavoro o studio (EU-LFS)
- Svantaggio ancora maggiore per donne: 57% attive, contro 77% RBP uomini, 61% donne immigrate e 66% native
- Tempo di catch-up: lungo, fino a 20 anni e oltre
- Come spiegare lo svantaggio dei RBP? Reti deboli (Eve e Perino, 2017)

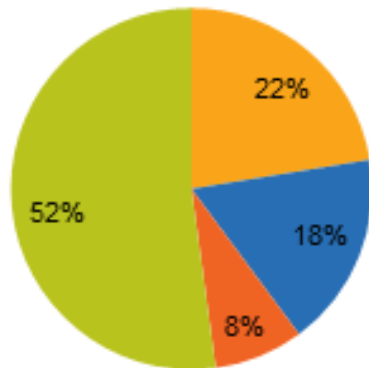
Una sfida particolarmente difficile per l'Italia

- Uno dei pochi paesi in cui nel 2017 le domande continuano a crescere (2° trim. 2017: +7.500 in Italia; -162.500 in Germania)
- Ma soprattutto una diversa composizione in termini di provenienze e di esiti: ...

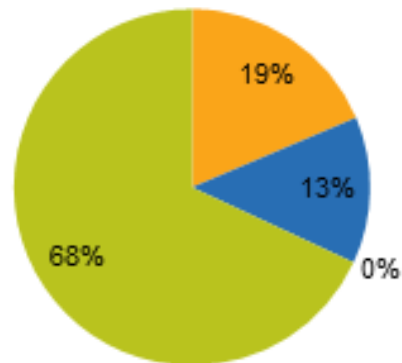
Una diversa composizione dei flussi

(decisioni prima istanza, 2° trimestre 2017 – Fonte: Eurostat)

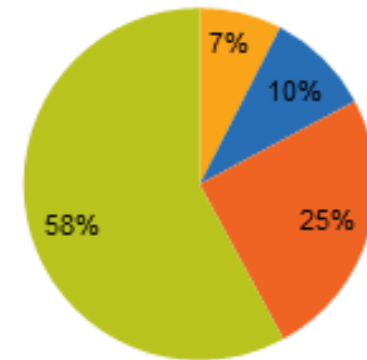
Germany (165 265 decisions)



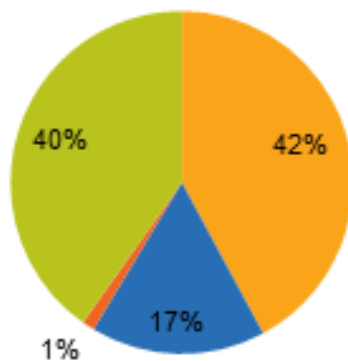
France (27 105 decisions)



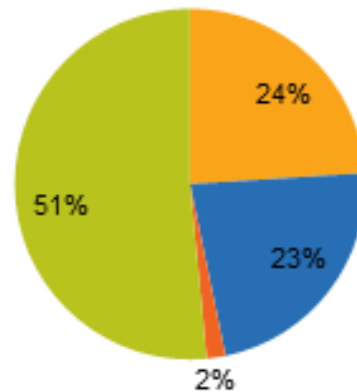
Italy (19 160 decisions)



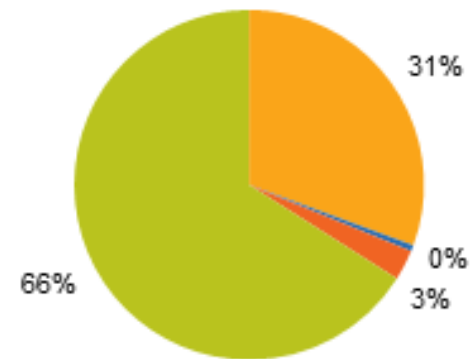
Austria (14 160 decisions)



Sweden (13 435 decisions)



UK (6 435 decisions)



■ Refugee status ■ Subsidiary protection ■ Humanitarian reasons ■ Rejections

Le risposte di policy: un panorama frastagliato, con alcune convergenze

- Una priorità soltanto per alcuni ("attivi" e "distratti", "specialisti" e "generalisti")
- Convergenze a livello di contenuti: lo "standard package" (Reformismes)

Lo "Standard package" secondo MPC

- 1) Un accertamento delle competenze quanto più precoce possibile*
- 2) Programmi di orientamento civico e lavorativo, spesso accompagnati da formazione professionale specifica*
- 3) Formazione linguistica intensiva, spesso anche di natura tecnica*
- 4) Accesso ai servizi generali di intermediazione sul mercato del lavoro*

Le risposte di policy: un panorama frastagliato, con alcune convergenze

- Una priorità soltanto per alcuni ("attivi" e "distratti", "specialisti" e "generalisti")
- Convergenze a livello di contenuti: lo "standard package" (Reformismes)
- Le vere divergenze: entità degli interventi (sistemici / pilota)
- La questione del ruolo (variabile) delle parti sociali e della società civile (grado di istituzionalizzazione, forme e strumenti di concertazione nel campo delle politiche attive del lavoro, etc.)

La scommessa di Labour-Int

- Un progetto multi-stakeholder sostenuto da AMIF (Union actions)
- Il ruolo dell'Expert Group on Skills and Migration (EGSM)
- La sinergia con altri processi in corso (EU skills profile tool, patto parti sociali europee, UN Global Compacts)
- Le pratiche-pilota (Italia, Belgio, Germania +3)

L'approccio di Labour-Int (I)

Un approccio **integrato (comprehensive)** cioè orientato a coprire diverse fasi del processo di integrazione lavorativa:

- Mappatura e analisi della domanda di lavoro che può essere coperta da RBP (es. attraverso survey ad hoc, reti di imprese “sensibili”, ecc.)
- Mappatura e analisi dell’offerta di lavoro dei RBP (es. selezione dei beneficiari in base a criteri definiti; bilanci di competenze, riconoscimento qualifiche e competenze informali e non-formali,...)
- Rafforzamento delle competenze (es. formazione civico-linguistica generica e tecnica, formazione continua, orientamento e consulenza,...)
- Collocamento e intermediazione (es. formazione e sensibilizzazione degli intermediari professionali e delle imprese; consulenze individuali, tutoraggio aziendale e «mentoring», mediazione interculturale, ...)

L'approccio di Labour-Int (II)

- Un approccio **cooperativo (multi-stakeholder)** cioè mirato a coinvolgere le diverse parti sociali ed economiche, lungo le diverse fasi del percorso di integrazione
 - sia come realizzatori che come destinatari di azioni e progetti specifici (es. sensibilizzazione, formazione e informazione, consulenza e accompagnamento, ecc.)
- ciascuno nel quadro delle proprie competenze, capacità e interessi (es. imprese coinvolte nella validazione delle competenze acquisite con tirocini)
 - anche attraverso la strutturazione di reti e partenariati locali/regionali/nazionali ad ampio spettro (es. tra enti gestori dell'accoglienza, imprese «sensibili», agenzie pubbliche e private per il lavoro, CCIAA, enti di formazione ecc.)

L'approccio di Labour-Int (III)

- Un approccio **consapevole del potenziale delle ICT**, per esempio al fine di:
 - aumentare l'efficacia nelle funzioni di accertamento e validazione delle competenze, migliorandone la portabilità (Digital Open Badge)
 - rinforzare gli strumenti di formazione tradizionali, rendendoli più immediatamente accessibili
 - offrire nuove opportunità di scambio di conoscenze e informazioni e confronto tra imprese, gestori e operatori dell'accoglienza, intermediari

Grazie per l'attenzione!

Commenti e domande sono
benvenuti