

UNIVERSITÀ  
DI PAVIA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE E SOCIALI

CORSO DI LAUREA MAGISTRALE IN STUDI DELL'AFRICA E DELL'ASIA

CLASSE LM-52 – RELAZIONI INTERNAZIONALI

RICHIEDENTI ASILO E RIFUGIATI: FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO PER  
RIDURRE LE DISEGUAGLIANZE NEL CONTESTO ITALIANO

Relatrice:

Chiar.ma Prof.ssa Enrica Martinetti - Chiappero

Correlatore:

Chiar.mo Prof. Emanuele Forlani

Tesi magistrale di Camilla Silvana Giotta

Matricola n. 480622

ANNO ACCADEMICO 2021/2022

<b>Introduzione</b>	<b>4</b>
<b>1. Migrazioni contemporanee in Europa: dal lavoratore-ospite alle crisi migratorie</b>	<b>7</b>
<i>Il fenomeno migratorio in Italia: cenni storici</i>	10
1.1 <i>Migrante nell'ordinamento giuridico italiano e politiche migratorie</i>	11
1.2 <i>Migranti nel mercato del lavoro italiano</i>	23
1.2.1 <i>Statistiche occupazionali – migranti e nativi</i>	26
<b>2. Strategie per promuovere l'inclusione lavorativa dei migranti: dalle politiche pubbliche al ruolo del settore privato e dei centri di accoglienza</b>	<b>33</b>
2.1 <i>Politiche pubbliche per favorire l'inserimento lavorativo dei richiedenti asilo e rifugiati</i>	36
2.2 <i>Diversity&amp;Inclusion: il ruolo delle aziende nell'integrazione lavorativa di rifugiati e richiedenti asilo</i>	46
2.2.1 <i>Il progetto “Welcome, Working for refugee integration”</i>	49
2.2.2 <i>La partnership con soggetti esterni alle aziende - il progetto “WeWelcome”</i>	54
<b>3. Ricerca metodologica: “Inserimento lavorativo di richiedenti asilo e rifugiati: l'opinione del settore privato”</b>	<b>59</b>
3.1 <i>Struttura del sondaggio</i>	60
3.2 <i>Analisi della letteratura a supporto della struttura del questionario</i>	76
<b>4. Discussione dei risultati</b>	<b>80</b>
4.1 <i>Analisi del profilo delle imprese partecipanti</i>	81

<i>4.3 Titoli di studio, esperienze lavorative e competenze del migrante</i>	<i>87</i>
<i>4.4 Semplificazioni burocratiche e costi fiscali</i>	<i>91</i>
<i>4.5 Tipologia di contratti e rinnovi</i>	<i>95</i>
<i>4.6 Il ruolo dei centri di accoglienza</i>	<i>100</i>
<i>4.7 Considerazioni finali sul sondaggio</i>	<i>103</i>
<b>Conclusioni</b>	<b>108</b>
<b>Bibliografia</b>	<b>111</b>
<b>Ringraziamenti</b>	<b>119</b>

## Introduzione

Le migrazioni sono un fenomeno storico e, indipendentemente dalla ragione che spinge gli esseri umani a migrare, la ricerca di un'occupazione nel paese di arrivo risulta prioritaria ai fini della sopravvivenza. Il lavoro, infatti, ricopre un ruolo cruciale sia perché costituisce la principale fonte di reddito, ma anche perché contribuisce all'inclusione sociale ed economica; per questo motivo, specialmente per coloro che arrivano in un nuovo Paese, l'inserimento lavorativo risulta essere fondamentale per potersi integrare nella società di arrivo. Purtroppo, però, molto spesso i migranti incontrano diversi ostacoli che impediscono loro di inserirsi facilmente nel mondo del lavoro: l'adozione di determinate politiche migratorie, le tempistiche legate all'ottenimento di permessi di soggiorno e le difficoltà di comunicazione legate alla mancata conoscenza della lingua compromettono le possibilità occupazionali dei migranti, in particolare se si tratta di persone giunte in Italia per ragioni umanitarie.

Il presente lavoro di tesi si pone due obiettivi: in primis, analizza le diseguaglianze sul mercato del lavoro italiano, in termini di divario salariale e segregazione occupazionale che riguardano i migranti, nello specifico richiedenti asilo e rifugiati, rispetto ai lavoratori autoctoni. In secondo luogo, esamina il ruolo delle imprese nel favorire l'inserimento lavorativo di richiedenti asilo e rifugiati. In particolare, partendo da alcune aziende che negli scorsi anni si sono distinte per aver adottato politiche aziendali inclusive e per aver assunto beneficiari e richiedenti protezione internazionale, si indagherà sulle difficoltà incontrate da queste aziende per poter individuare delle soluzioni che favoriscano l'occupazione dei migranti e, di conseguenza, possano ridurre le diseguaglianze nel mondo del lavoro.

Nel primo capitolo, dopo una breve introduzione sulle delle migrazioni contemporanee nel contesto europeo, esamineremo successivamente il caso italiano, ponendo l'accento su come sia il sistema di accoglienza che le politiche migratorie italiane si siano spesso rivelate inadeguate nel promuovere l'inclusione socio-lavorativa dei migranti, e ancor più di rifugiati e richiedenti asilo, quasi favorendo diverse modalità irregolari di integrazione degli immigrati nel mercato del lavoro, legate allo sfruttamento lavorativo e all'economia informale. Analizzando l'evoluzione del sistema di accoglienza italiano negli ultimi 30 anni, emerge un sistema debole che, assecondando logiche securitarie e favorendo emarginazione e isolamento dei migranti, non promuove percorsi efficaci di inclusione socioeconomica. Osservando le statistiche occupazionali dei migranti vedremo come, anche tra migranti stessi, vi siano differenze di reddito legate al loro status politico e come, specialmente per rifugiati e richiedenti asilo, spesso sia più difficile ottenere un impiego che corrisponda alle loro qualifiche.

Il secondo capitolo analizza il modo in cui sia le politiche pubbliche che il settore privato favoriscono l'inclusione socioeconomica dei richiedenti protezione internazionale e rifugiati. In particolare, viene riportato l'esempio delle aziende hanno vinto il concorso promosso da UNHCR Italia "Welcome. Working for Refugee Integration" e che hanno fatto della diversità in azienda il loro punto di forza, registrando risultati positivi sia a livello produttivo che dal punto di vista umano. Abbiamo pertanto deciso di indagare alcuni temi concernenti l'assunzione di richiedenti asilo e rifugiati nelle imprese, sottoponendo loro un questionario anonimo.

L'ultima parte, composta dal terzo e dal quarto capitolo, verterà sull'impostazione del sondaggio e sulla discussione dei risultati dello stesso, con l'obiettivo di valutare le difficoltà incontrate da queste imprese e quali interventi potrebbero essere necessari a livello di politiche

pubbliche per migliorare le possibilità occupazionali di richiedenti asilo e rifugiati e ridurre le diseguaglianze nel contesto italiano.

## **1. Migrazioni contemporanee in Europa: dal lavoratore-ospite alle crisi migratorie**

Al fine di analizzare le disuguaglianze odierne nel mercato italiano tra autoctoni e migranti, e nello specifico riferendosi alle categorie di richiedenti asilo e rifugiati, è necessario osservare le politiche migratorie e l'atteggiamento europeo e italiano nei confronti dei migranti.

Se si considerano i fattori alla base dei flussi migratori della storia più recente europea, in particolare a partire dal secondo dopoguerra, si può osservare che una delle motivazioni principali fosse rappresentata dal lavoro. In merito osserva Zanfrini:

“Il trasferimento di forza lavoro doveva, infatti, correggere gli squilibri tra i Paesi con un eccesso di disoccupazione, e la necessità di abbassarne i costi, e quelli con un eccesso di posti di lavoro, e l'esigenza di contenere i salari. Quasi appunto che l'immigrazione potesse essere ridotta a un serbatoio di lavoro a buon mercato.”  
(Zanfrini, 2017).

Ad esempio, nel contesto europeo, possiamo considerare la figura emblematica del lavoratore ospite o *gastarbeiter* particolarmente diffusa durante il periodo postbellico nei paesi dell'Europa nord-occidentale - Belgio, Francia, Germania e Paesi Bassi. Questi Paesi, per assecondare le esigenze del mercato del lavoro, assumevano migranti prevalentemente provenienti dal Sud Europa o da ex colonie, ovvero zone in cui l'eccesso di manodopera aveva causato altissimi livelli di disoccupazione. Questi lavoratori venivano trattati come “ospiti” e la presenza sul territorio straniero era legittimata esclusivamente dai contratti di lavoro (Castles, 1986). Essendo la loro presenza legata all'esistenza di un contratto di lavoro prevalentemente a tempo determinato, non vi erano percorsi di integrazione per i migranti nella società ricevente: ciò implicava che, una

volta soddisfatte le richieste dell'industria, i lavoratori sarebbero tornati nel loro paese di origine.

Nel tempo, però, l'assunzione di manodopera migrante iniziò a declinare: in particolare, la crisi petrolifera del 1973 portò ad un vero e proprio blocco delle assunzioni da paesi esteri e dell'importazione di manodopera straniera, con le cosiddette politiche degli stop. Venne meno l'idea secondo cui i migranti già presenti sul territorio fossero dei "serbatoi di manodopera" utili alle esigenze del Paese di arrivo: infatti, la crisi non portò al previsto ritorno su larga scala dei lavoratori ma, paradossalmente, favorì il loro insediamento permanente, poiché la prospettiva della chiusura della frontiera e l'assenza di posizioni vacanti nei paesi di origine, incoraggiò molti lavoratori migranti a rimanere sul lato sicuro della frontiera e a portare lì le loro famiglie (De Haas H., 2018). L'adozione di misure economiche neoliberaliste che portarono alla privatizzazione di molte aziende statali e alla delocalizzazione della produzione industriale in paesi a basso reddito contribuì ad un peggioramento delle condizioni dei migranti: la contrazione del mercato del lavoro causata da queste misure, aumentò il numero di disoccupati stranieri a carico del sistema di welfare, causando malcontento e risentimento dei nativi. Per limitare questo fenomeno, diversi stati del nord Europa implementarono alcune politiche per favorire i rimpatri dei migranti, fornendo incentivi economici o percorsi di formazione professionale direttamente nei paesi di origine (Entzinger H., 1985).

Negli anni Ottanta, con la ripresa della crescita economica e lo sviluppo del settore dei servizi, la richiesta di manodopera nel settore industriale rallentò ulteriormente e molti migranti non specializzati rimasero ancora una volta senza lavoro. Tuttavia, la crescita del terziario, incrementò la richiesta di manodopera qualificata che si tramutò in una crescita delle migrazioni interne all'Unione Europea (De Haas H., 2018).

Con la caduta del muro di Berlino nel 1989 si assistette ad un cambiamento dei flussi migratori, che iniziarono ad interessare gli stati dell'Est e del Centro Europa come contesti di emigrazione. In questi anni, paesi come l'Italia, la Spagna e l'Irlanda vivono un momento di transizione cruciale: passano infatti da essere nazioni di emigrazione a paesi di arrivo, attraendo non solo manodopera dall'Europa, ma anche dal Maghreb e dalla Turchia. In concomitanza con tali avvenimenti, l'Europa stabiliva la libertà di movimento all'interno dell'area Schengen, rafforzando invece i controlli sulle frontiere esterne dell'Unione Europea. A partire dal 2008, anno della crisi economica mondiale, l'afflusso di migranti da paesi terzi continuò a crescere in maniera inaspettata, portando l'Europa a parlare di vere e proprie "crisi migratorie". In tale periodo, infatti, oltre alla crisi economica, altri avvenimenti geopolitici come la guerra civile in Siria e successivamente la primavera araba, hanno costretto migliaia di persone a scappare dai loro paesi in cerca di asilo politico o protezione umanitaria.

Prendendo in esame le motivazioni legate ai permessi di soggiorno rilasciati nel 2020, appare evidente che la maggior parte degli stranieri non comunitari sia giunta sul territorio italiano per motivi di famiglia (58,5%); le altre ragioni per il rilascio del permesso sono state motivi umanitari (12,6%) e altri motivi (11,2%) (ISTAT, 2021). I permessi per motivi di lavoro costituiscono solo il 9,7% del totale, un dato che dovrebbe far riflettere sul fatto che la concezione di migrazione legata esclusivamente alle possibilità occupazionali risulti, ad oggi, anacronistica; se nel dopoguerra il lavoro costituiva uno dei principali motivi di migrazione, non si può dire lo stesso per la nostra epoca. Per questo, le politiche migratorie dovrebbero orientarsi verso l'adozione di nuove misure che da un lato garantiscano protezione umanitaria a coloro che fuggono da situazioni difficili e dall'altro promuovano dei percorsi di inclusione all'interno della nostra società. Nei prossimi paragrafi passeremo in

rassegna le politiche migratorie degli ultimi trent'anni e proveremo a definire meglio il concetto di migrante secondo l'ordinamento giuridico italiano.

### **Il fenomeno migratorio in Italia: cenni storici**

L'Italia, come molti paesi del Sud Europa, passò dall'essere un paese di emigrazione, con veri e propri esodi che avevano spinto migliaia di persone a lasciare l'Italia in cerca di migliori condizioni lavorative ed economiche, a paese di arrivo sia per migranti europei che di paesi terzi. In particolare, verso la fine degli anni Settanta, in Italia si registrò un cambio di tendenza e sempre più stranieri giunsero sul suolo italiano: come la maggior parte dei paesi mediterranei, in questa fase di transizione, l'Italia non disponeva di un quadro legislativo che potesse regolare in maniera efficace le immigrazioni e, visti i numeri relativamente bassi, non vi fu alcun intervento normativo. Il clima cambiò decisamente nel decennio successivo, soprattutto per effetto dei processi avviatisi con la caduta della ex-Jugoslavia; in quel momento la carenza legislativa in tema di migrazione e asilo che aveva caratterizzato il nostro Paese divenne evidente e, per sopperire a tale mancanza, vi furono diversi interventi legislativi che crearono le basi dell'attuale sistema di accoglienza per richiedenti asilo e rifugiati. In particolare, a partire dagli anni '90 sino ad oggi, ciò che più ha catturato l'attenzione di cittadini e politici, è stato l'arrivo via mare di numerosi migranti: vista la sua posizione centrale nel bacino del mediterraneo, l'Italia è stata punto di arrivo sia per coloro che partivano dall'est Europa – come, ad esempio, gli albanesi – ma anche per coloro che partivano dalle coste del Nord Africa.

Nel decennio dal 2000 al 2010, gli arrivi via mare si erano stabilizzati mediamente intorno ai 20.000 all'anno, con un picco nel 2008 di 40.000 arrivi che venne però attenuato con la firma del trattato di Amicizia e Cooperazione tra Libia e Italia (Corradi et. al, 2018), dando inizio così a

politiche di esternalizzazione delle frontiere. Nonostante i due cambi di governo successivi, la crisi economica del 2008 e le politiche di accoglienza tutt'altro che permissive, gli arrivi non si sono mai arrestati. Anzi, a partire dal 2011, in seguito alle primavere arabe, l'Italia ha visto l'arrivo di decine di migliaia di migranti via mare provenienti prevalentemente dal Nord Africa. In Italia, fino al 2018, anno in cui il cambio di governo si accompagnò anche ad una revisione delle politiche migratorie in senso securitario e restrittivo, poco meno di 800.000 stranieri hanno raggiunto le coste italiane via mare attraverso canali irregolari, con un picco negli anni compresi tra il 2014 e il 2017. (Ministero dell'Interno, 2018). A partire dal 2018, si è assistito ad un drastico calo degli sbarchi: in totale si stimano meno di 150.000 arrivi per tutto il triennio. Tale tendenza si è consolidata a seguito di politiche restrittive adottate dal governo italiano e di accordi con la Libia volti a prevenire la partenza degli stessi migranti che, se intercettati dalla guardia costiera libica in acque territoriali, sarebbero stati riportati nei centri di detenzione libici.

### **1.1 Migrante nell'ordinamento giuridico italiano e politiche migratorie**

Nella Costituzione italiana del 1948, nell'articolo 10, è menzionata la figura dello straniero e tale articolo sancisce altresì l'adesione italiana alle normative di diritto internazionale. Riconosce, inoltre, il diritto di asilo per coloro a cui sia impedito nel rispettivo paese l'effettivo esercizio delle libertà democratiche garantite dalla nostra Costituzione.<sup>1</sup>

A seguito della Convenzione relativa allo statuto dei rifugiati, firmata a Ginevra nel luglio del 1951, l'Italia promulgò la Legge 24 luglio 1954 n. 722 che recepiva tale convenzione definendo il rifugiato come colui che:

---

<sup>1</sup> Costituzione Italiana, Art. 10

“a seguito di avvenimenti verificatisi anteriormente al 1° gennaio 1951, temendo a ragione di essere perseguitato per motivi di razza, religione, nazionalità, appartenenza ad un determinato gruppo sociale o per le sue opinioni politiche, si trova fuori del Paese, di cui è cittadino e non può o non vuole, a causa di questo timore, avvalersi della protezione di questo Paese: oppure che, non avendo la cittadinanza e trovandosi fuori del Paese in cui aveva residenza abituale a seguito di tali avvenimenti, non può o non vuole tornarvi per il timore di cui sopra”.<sup>2</sup>

Tuttavia, come accennato nei precedenti paragrafi, la transizione dell'Italia da paese di emigrazione a paese di immigrazione è avvenuta in maniera piuttosto repentina a cavallo degli anni '70, in risposta alle politiche degli stop degli storici paesi di immigrazione: gli stati del nord Europa, bloccando l'importazione di manodopera, speravano di arginare anche il fenomeno migratorio, ma li deviarono verso le nazioni con ordinamenti meno restrittivi, tra cui proprio l'Italia (Pastore, 2006). Non c'è da sorprendersi se la risposta del legislatore italiano sia stata, in primis, volta a una regolamentazione dell'immigrazione in senso meramente economico e in relazione al mercato del lavoro, senza porre la dovuta attenzione a coloro che attraversavano le frontiere italiane per ragioni umanitarie o, comunque, non economiche.

La prima legge italiana che deliberava in materia di migrazioni risale al 1981: con la legge n. 158 dello stesso anno, si ratificava la Convenzione n. 143/1975 dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) per contrastare ed eliminare le immigrazioni clandestine e l'occupazione illegale di lavoratori migranti<sup>3</sup>, come da art. 3 della Convenzione, e per

---

<sup>2</sup> Legge 24 luglio 1954 n. 722, Ratifica ed esecuzione della Convenzione relativa allo statuto dei rifugiati, firmata a Ginevra il 28 luglio 1951

<sup>3</sup> Legge 10 aprile 1981, n. 158 Ratifica ed esecuzione delle convenzioni numeri 92, 133 e 143 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

promuovere l'uguaglianza di opportunità e di trattamento in materia di occupazione per i migranti regolarmente residenti su territorio italiano.<sup>4</sup>

Tuttavia, la carenza legislativa rese ben presto necessario un altro intervento da parte del legislatore: circa cinque anni dopo, venne dunque promulgata la legge n. 943 del 30 dicembre 1986 (c.d. Legge Foschi), emanata a disciplina del trattamento e collocamento dei lavoratori extracomunitari e al fine attuare la Convenzione OIL 143/1975 (espressamente richiamata dall'art. 1 della legge in esame). Pur riconoscendo alcuni importanti diritti dei migranti, tra cui il ricongiungimento familiare, l'accesso alla sanità e ai servizi sociali, nonché all'istruzione ed alla abitazione, la legge Foschi era basata su una visione semplicistica del mercato del lavoro e affrontava il tema dell'immigrazione in maniera emergenziale e non organica. La parte più importante della legge fu la sanatoria delle posizioni degli stranieri già presenti in Italia irregolarmente che mirava a dare una prima risposta al problema del lavoro sommerso. Sia migranti che datori di lavoro avrebbero dovuto dichiarare la loro presenza sul territorio italiano per poter essere regolarizzati ed evitare l'espulsione, nel caso dei migranti, e per non incorrere in sanzioni penali, nel caso dei datori di lavoro. La sanatoria portò alla regolarizzazione di più di 100.000 stranieri presenti irregolarmente sul territorio italiano (Chiaromonte et al.,2020); com'è facile intuire, l'Italia aveva attratto sempre più migranti ed era ormai necessario ripensare alla legge in tema di immigrazione in maniera organica.

La Legge Foschi utilizzava un approccio emergenziale e non forniva alcun tipo di sostegno a coloro che giungevano in Italia per ragioni non lavorative; per ovviare a tali lacune venne introdotta la Legge Martelli nel 1990. Tale legge era fondamentale relativamente al riconoscimento del

---

<sup>4</sup> L. 158/1981

diritto di asilo in quanto eliminava la cosiddetta “riserva geografica” alla Convenzione di Ginevra del 1951, un passaggio che, negli anni antecedenti alla legge, limitava il riconoscimento dello status di rifugiato solo a coloro che provenivano dall’Unione Europea (Petrović, 2016). La legge conteneva una normativa che regolava solo in parte la materia dell’asilo e, ancora una volta, risultava prevalentemente focalizzata sulle migrazioni da lavoro, introducendo, ad esempio, permessi di soggiorno per lavoratori autonomi e ambulanti. Il fenomeno migratorio e, in particolare, quello legato ai richiedenti asilo, interessava l’intera Europa e per questo, si decise di stilare un regolamento che permettesse a tutti gli stati di agire secondo un’ottica comune, evitando così che i richiedenti asilo potessero inoltrare la domanda in più stati (Marinho, 1998). Nel 1990, si riunirono a Dublino i rappresentanti degli allora 12 Stati dell’Unione Europea per stilare una legge che potesse stabilire le modalità secondo cui uno stato dovesse esaminare la richiesta di asilo di un migrante – e quindi ospitarlo nell’arco di tempo necessario al riconoscimento – una volta entrato nel territorio dell’Unione Europea. Il regolamento di Dublino, entrato in vigore nel 1997, determinava quale dovesse essere lo stato responsabile e competente della gestione della domanda di asilo di ciascun richiedente. Nel caso in cui il migrante avesse dichiarato di avere parenti stretti in un determinato paese o avesse già ricevuto un permesso di soggiorno da un’altra nazione, sarebbe stata quest’ultima ad occuparsi della domanda di asilo. In assenza di legami accertati, il primo paese in cui il richiedente inoltrava la domanda sarebbe stato quello in cui tale domanda doveva essere gestita. Il regolamento di Dublino, seppur fermamente criticato dagli stati europei di confine, tra cui l’Italia (Fratzke, 2015), rappresenta tutt’oggi la normativa di riferimento per gestire richieste di asilo nell’Unione Europea. Al fine di assicurare un controllo a livello centralizzato dei flussi migratori e avere la possibilità di incrociare dati inerenti alle domande di asilo dei diversi Paesi dell’Unione,

venne istituito nel 2000 il cosiddetto EURODAC (*European Dactyloscopie*), un database contenente le impronte digitali dei migranti giunti in maniera irregolare in Europa o di coloro che avevano chiesto asilo in un determinato paese. In tal modo, oltre a vincolare tutti gli stati ad effettuare le procedure di identificazione dei migranti irregolari, diventava possibile verificare se un migrante avesse già inoltrato la domanda di asilo in uno Stato membro.

La successiva ondata migratoria che interessò l'Italia con flussi di circa 20.000 persone l'anno, era causata principalmente dalle guerre nella ex-Jugoslavia e dalla crisi del Kosovo; a partire dal 1991, anno in cui i primi migranti albanesi giunsero sulle nostre coste, l'Italia assistette a vere e proprie ondate migratorie di persone in fuga dalla guerra. Questi ultimi, però, non potevano richiedere e ottenere asilo, perché riservato solo a vittime di persecuzioni individuali e non era prevista alcuna forma di protezione per coloro i quali stessero scappando da situazioni di guerra. Ciò indusse il legislatore ad intervenire nuovamente vista l'inadeguatezza dell'assetto normativo della legge Martelli. Nel 1992, con la legge n. 390 si provava a superare questo vuoto normativo che caratterizzava la condizione giuridica degli sfollati fornendo permessi temporanei, assistenza giuridica e materiale a coloro che scappavano da situazioni di guerra: tale strategia, volta ad un utilizzo nel breve termine, ricalcava l'idea secondo cui si trattava di situazioni emergenziali che si sarebbero risolte di lì a poco (Bona, 2016). Negli anni successivi però, i flussi non si fermavano e si rendeva sempre più necessaria una normativa in merito all'accoglienza: per tale ragione venne emanata una normativa più esaustiva, ovvero la legge 40/1998 chiamata Turco-Napolitano dai nomi dell'allora Ministro per la solidarietà sociale Livia Turco e del Ministro dell'interno Giorgio Napolitano. La legge conflui nel decreto-legge 286/1998 chiamato "Testo Unico delle disposizioni concernenti la

disciplina dell'immigrazione e le norme sulle condizioni dello straniero”, conosciuto anche come TUI. Il TUI costituiva un nuovo modo di guardare alle migrazioni e fondò le basi dell'attuale sistema: cercava di regolamentare il mercato del lavoro e l'accesso degli stranieri con misure nuove e che caratterizzano tutt'oggi il nostro ordinamento giuridico in materia di immigrazione. Ad esempio, introduceva le cosiddette quote, ovvero un tetto massimo per gli ingressi di stranieri lavoratori (stagionali e non), che sono stabilite annualmente tramite Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, il cosiddetto “Decreto flussi”. Ancora oggi, ogni anno gli ingressi di migranti regolari sono definiti in modo da corrispondere ai fabbisogni di manodopera dei diversi settori, calcolati sulla base di indicatori forniti da diversi enti, tra cui Regioni e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.<sup>5</sup> Inoltre, si decise di favorire l'ingresso regolare nel nostro Paese qualora un cittadino italiano o straniero regolarmente soggiornante si fosse fatto garante dell'ingresso di uno straniero e, soprattutto, definisce i presupposti e le condizioni per il rilascio del permesso di soggiorno per motivi umanitari.<sup>6</sup> Tale permesso, al centro del dibattito politico e poi superato dal Decreto Sicurezza del 2018, risultava fondamentale al fine di assicurare la possibilità di soggiornare regolarmente sul territorio nazionale anche a coloro che non rientravano nello status di rifugiato, ma che avrebbero subito trattamenti umani degradanti rientrando nella loro patria.

Tuttavia, l'arrivo di un numero crescente di migranti sulle coste italiane e l'assenza di strutture adatte all'assistenza in senso non meramente economico di rifugiati e richiedenti asilo spinsero il Ministero dell'Interno, con il supporto di UNHCR e ANCI a dar vita al Programma Nazionale Asilo (PNA): il progetto aveva come obiettivo principale la creazione di

---

<sup>5</sup> Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286, "Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero"

<sup>6</sup> Ibid.

un sistema di accoglienza gestito a livello nazionale e che, al contrario di quanto disposto dall'articolo 40 del D.Lgs n.286 del 1998, si focalizzasse proprio su richiedenti asilo, profughi e rifugiati. Infatti, tale articolo faceva riferimento esclusivamente di “stranieri regolarmente soggiornanti sul territorio italiano”, senza menzionare le categorie più vulnerabili e senza ancora un titolo di soggiorno, escludendoli dall'assegnazione di soluzioni abitative. Oltre a fornire vitto e alloggio, si cercò di fornire ai richiedenti asilo anche gli strumenti che potessero renderli autonomi e autosufficienti nel minor tempo possibile, includendo attività di formazione, insegnamento della lingua italiana e supporto nella ricerca di opportunità lavorative. Nonostante si trattasse di un progetto sperimentale, il PNA si rivelò la prima iniziativa volta a garantire un'inclusione socioeconomica di richiedenti asilo, rifugiati e profughi, ponendo le basi dell'attuale sistema di accoglienza (Calabrò et al., 2018). Nel 2002, ispirandosi a questo modello, l'articolo 32 della legge 189/2002 istituiva il sistema SPRAR (Sistema Di Protezione per Richiedenti Asilo e Rifugiati). Il sistema SPRAR costituiva un esempio virtuoso di accoglienza, riconoscendo le vulnerabilità di queste persone e offriva servizi aggiuntivi oltre al soddisfacimento di bisogni primari, al fine di iniziare un percorso di inclusione a 360 gradi; tuttavia, basandosi su un'adesione spontanea da parte dei Comuni disposti ad accogliere i migranti, vide solo una piccola parte di questi partecipare attivamente alla rete di accoglienza, rendendo il numero di posti disponibili nettamente inferiore a coloro che ne avrebbero dovuto beneficiare (Marchetti, 2016). La Bossi-Fini, così chiamata per via dei nomi dei primi due firmatari, Umberto Bossi – allora Ministro per le Riforme istituzionali – e Gianfranco Fini, all'epoca Vicepresidente del Consiglio dei Ministri, conserva l'impianto creato negli anni precedenti, ma ne rafforza sostanzialmente l'aspetto securitario, implementando misure volte alla criminalizzazione dell'immigrazione irregolare, all'espulsione di coloro i quali fossero sul territorio italiano

“senza giustificato motivo” e al trattenimento dei richiedenti asilo in centri di identificazione o detenzione (Pepino, L., 2002). Questa normativa ebbe inoltre un enorme compito, ovvero gestire il numero crescente di richieste di asilo in maniera più efficiente: la norma decentralizzò la procedura di asilo, ad esempio, in passato gestita interamente dalla Commissione Nazionale per il Diritto d’Asilo, e istituì le cosiddette Commissioni Territoriali, ovvero organi che esaminavano le richieste di protezione internazionale in base alla regione di competenza (UNHCR).

Negli anni a seguire, soprattutto dopo il 2011, in seguito alle primavere arabe e alla guerra in Siria, si assistette ad un progressivo aumento del numero di sbarchi, provenienti in particolar modo da Nord Africa e Medio Oriente ed apparve evidente che era necessaria ancora una volta una nuova riforma del sistema di accoglienza. Nel 2015, il Governo Renzi si trovò ad affrontare questa crisi di rifugiati ed intervenne con il Decreto Legislativo n.142 del 2015 il quale, con l’art. 11, affiancava al preesistente sistema di accoglienza nuove strutture temporanee, i cosiddetti CAS (Centri Accoglienza Straordinaria). I CAS venivano individuati dalle Prefetture, previo parere dell’ente locale in cui la struttura era situata, e miravano a fornire un supporto al sistema d’accoglienza in condizioni di sovraccarico, ospitando i migranti per un tempo limitato, finché non si fossero liberati dei posti nel sistema principale. Tuttavia, sia l’aumento del numero di sbarchi che la mancanza di posti negli SPRAR, resero i centri di accoglienza straordinaria i luoghi principali in cui i migranti venivano accolti: a fine gennaio 2017, a più di un anno dall’istituzione dei CAS, risultavano 136.978 migranti nelle strutture temporanee e solo 23.822 ospitati negli SPRAR (Camera dei Deputati, 2017).

Con un picco di 181.436 persone sbarcate sulle coste italiane nel corso del 2016, era evidente che la carenza di posti nelle strutture preesistenti, sia emergenziali che normali, e la lentezza burocratica delle Commissioni

Territoriali nel fornire l'esito circa le richieste di asilo, crearono una situazione di grande disagio per tutti coloro che giungevano sulle nostre coste. Per ovviare a questi problemi, venne emanata la legge 13/2017 conosciuta come "Disposizioni urgenti per l'accelerazione dei procedimenti in materia di protezione internazionale, nonché per il contrasto dell'immigrazione illegale". La legge nasceva con l'obiettivo di affrontare la situazione emergenziale creatasi negli anni precedenti a causa dell'enorme numero di richiedenti asilo, apportando modifiche significative alla procedura di richiesta. In primis, ai migranti che avessero fatto ricorso contro un diniego veniva soppressa la possibilità di appellarsi in secondo grado. Venne inoltre eliminata la necessità da parte del giudice di ascoltare personalmente i richiedenti asilo, introducendo la possibilità per i giudici di valutare una videoregistrazione del migrante. La legge prevedeva inoltre un ampliamento della rete dei centri di detenzione per gli immigrati irregolari da rimpatriare che passava da 4 a 20, uno per ogni regione.

Negli ultimi quattro anni, si è assistito ad una crescente chiusura delle frontiere italiane nei confronti di richiedenti asilo e ad una riduzione di arrivi via mare legati principalmente ad alcune politiche migratorie restrittive e ad un taglio dei finanziamenti dei progetti legati all'accoglienza. Infatti, prima del decreto legge del 4 ottobre 2018, n. 113 ovvero il cosiddetto Decreto Sicurezza, coloro che facevano richiesta di protezione internazionale potevano vedersi riconosciuti, in caso di esito positivo, tre tipi di protezione: lo status di rifugiato (con un permesso di durata quinquennale) nel caso in cui il migrante avesse un fondato timore di subire nel proprio paese una persecuzione per motivi di razza, religione, nazionalità, appartenenza a un determinato gruppo sociale o per le sue opinioni politiche; la protezione sussidiaria (sempre di durata quinquennale) che veniva riconosciuta a persone che, pur non possedendo

i requisiti per il riconoscimento dello status di rifugiato, dovevano essere protette in quanto a rischio di subire un danno grave (quali condanna a morte, tortura, minaccia alla vita in caso di guerra interna o internazionale) al rientro nel loro Paese d'origine<sup>7</sup>; e infine, al migrante richiedente di protezione internazionale poteva essere riconosciuta la protezione umanitaria (con validità biennale) qualora ricorressero “seri motivi di carattere umanitario o risultanti da obblighi costituzionali o internazionali dello Stato italiano”<sup>8</sup>, anche in caso di diniego alla richiesta di asilo. Quest’ultimo tipo di protezione è stato poi abolito dal Decreto Sicurezza<sup>9</sup> nonostante fosse quello che permetteva di regolarizzare moltissimi migranti: infatti, basandosi sui dati forniti dal Ministero dell’Interno, l’anno precedente all’entrata in vigore del decreto, il 40% delle risposte positive ottenute in prima istanza alle richieste di protezione nel 2017 era così suddiviso: 8% rifugiati, 8% protezione sussidiaria, 25% protezione umanitaria (Ministero dell’Interno). Come è ben possibile immaginare, l’eliminazione di questo tipo di protezione non ha fatto altro che aumentare le file degli irregolari, rendendoli ancora più vulnerabili a casi di emarginazione e sfruttamento lavorativo. Vennero anche introdotti altri tipi di protezione, garantite ai migranti che non rientravano nelle categorie di rifugiati o protezione sussidiaria ma che risultavano vincolati da alcune specificità (ad esempio, per cure mediche, per contingenze di eccezionale calamità o per atti di particolare valore civile), previo parere della Commissione territoriale. Tale permesso aveva durata di un anno e non era convertibile in permesso di soggiorno per lavoro. Come per la crisi degli anni ’90, il permesso per motivi umanitari era lo strumento che consentiva alla maggior parte dei migranti irregolari che non rientravano

---

<sup>7</sup> art. 2, lett. g) del Decreto legislativo n. 251/2007.

<sup>8</sup> ex art. 5, co. 6 TU d.lgs. 286/98

<sup>9</sup> D.L. del 4 ottobre 2018, n. 113

nelle rigide caratteristiche per l'ottenimento dell'asilo politico di poter comunque ottenere un permesso di soggiorno ed evitare così il rimpatrio.

Il Decreto Salvini, dal nome dell'allora Ministro dell'Interno, introdusse un ulteriore cambiamento al sistema di accoglienza, irrigidendo i requisiti per potervi accedervi: il sistema di accoglienza per richiedenti asilo e rifugiati si trasformò in SIPROMI (Sistema di protezione per titolari di protezione internazionale e per minori stranieri non accompagnati), apportando un cambio radicale della gestione dei migranti ed escludendo dal sistema di accoglienza la componente più fragile, ovvero quella dei richiedenti asilo. La norma, stravolgendo il sistema preesistente, mirava a creare un sistema di accoglienza che rispondesse alle necessità basilari dei migranti e che, soprattutto, dipendesse in larga parte dallo status giuridico del migrante. I richiedenti asilo, ovvero la componente più vulnerabile in quanto riguardava soggetti ancora privi di un permesso di soggiorno che garantisse loro perlomeno una stabilità, venivano esclusi da ogni tipo di percorso che potesse facilitare loro l'integrazione e relegati in centri in cui il loro capitale umano e sociale non veniva valorizzato. Infatti, come sancito nell'articolo 3 del Decreto-legge, i richiedenti protezione internazionale avrebbero avuto accesso solo ai centri di prima accoglienza (per un massimo di 30 giorni) al fine di determinarne l'identità e successivamente, in caso di disponibilità, ai CAS. La drammatica situazione del sovraffollamento dei CAS, strutture di grandi dimensioni e con pochissimi servizi volti all'inclusione socioeconomica dei migranti, venne aggravata da una riduzione del budget per migrante da 35 a 18 euro circa, sufficienti a coprire al più solo i servizi minimi di vitto e alloggio. Questi tagli, inoltre, erano inversamente proporzionali al numero di persone accolte: se i piccolissimi centri che ospitavano pochi utenti in appartamenti avevano visto una riduzione del proprio budget da 35€ a 21,35€ (con una riduzione di circa il 39%), i centri più grandi avevano

subito un impatto meno forte, con una riduzione che si attestava intorno al 25 o 28% a seconda del numero di persone; venne così reso economicamente insostenibile il sistema di accoglienza diffusa che consentiva una migliore inclusione sociale ed economica dei migranti, favorendo anche percorsi di autonomia (Omizzolo, 2019). Allo stesso tempo, vennero stanziati ulteriori fondi (circa 500.000) per favorire i rimpatri degli irregolari.

Nel 2019, sempre in linea con quanto avvenuto nell'anno passato, il governo Conte cercò di ridurre ancora gli sbarchi sulle coste italiane: con il cosiddetto Decreto Sicurezza Bis<sup>10</sup> introdusse pesanti sanzioni a carico dei comandanti delle navi trasportanti migranti e il sequestro delle stesse. Il Decreto, infatti, stabiliva che “il Ministro degli Interni, di concerto con il Ministro dei Trasporti e quello della Difesa e “nel rispetto degli obblighi internazionali” può limitare o vietare l'ingresso, il transito o la sosta nel mare territoriale di navi “per motivi di ordine e sicurezza” oppure nel caso in cui “si ravvisino violazioni delle leggi contro l'immigrazione irregolare”.

Con l'arrivo della pandemia e in presenza di una situazione sempre più critica all'interno dei centri, si è deciso di cambiare nuovamente la legge in materia di migrazione, rimuovendo alcuni vincoli posti dai Decreti Sicurezza: con il Decreto Legge convertito con Legge n. 173/2020 del 18/12/2020 è stata reintrodotta possibilità per richiedenti asilo di essere ospitati in strutture di seconda accoglienza – rinominate SAI (Sistema di Accoglienza e Integrazione) - al fine di favorire il loro inserimento socioeconomico, inserendoli in centri di piccole dimensioni in cui gli operatori potessero assistere al meglio queste persone. Inoltre, veniva ripristinato de facto l'istituto della protezione umanitaria con la nuova protezione speciale, ex art. 19 d.lgs. 286/98, modificato dal D.L. 130/2020,

---

<sup>10</sup> Decreto Legge 14/06/2019 n° 53, G.U. 14/06/2019

in applicazione del principio di diritto internazionale di *non-refoulement*<sup>11</sup> come stabilito nell'art. 33 della Convenzione di Ginevra.

Negli scorsi trent'anni, l'Italia, assecondando logiche securitarie e adottando determinate politiche migratorie di chiusura delle frontiere, non solo non è riuscita a bloccare il fenomeno migratorio ma ha anche favorito lo squilibrio all'interno del Paese tra autoctoni ed immigrati, differenze che si fanno ancora più accentuate se si prendono in esame richiedenti asilo e rifugiati. Infatti, l'assenza di una legislazione organica in materia di migrazioni umanitarie e l'approccio emergenziale con cui sono state trattate le ondate migratorie, hanno contribuito alla creazione di sistemi assistenzialistici e incapaci di fornire gli strumenti per favorire l'inclusione sociale ed economica dei migranti (Giovannetti M., 2013). Ovviamente, l'adozione di politiche migratorie e sociali poco inclusive ha avuto un grosso impatto in merito alla situazione occupazionale di tali componenti, spesso legate alla precarietà dei loro permessi di soggiorno. Infatti, prendendo in esame le condizioni occupazionali della componente straniera, non possiamo negare l'esistenza di differenze legate allo status politico e che, ancora una volta, i richiedenti protezione internazionale siano molto vulnerabili. Nel prossimo paragrafo si analizzeranno le caratteristiche occupazionali della componente straniera presente in Italia e si cercherà di sottolineare come, anche tra migranti stessi, le differenze legate allo status politico influenzino le possibilità lavorative dei migranti.

## **1.2 Migranti nel mercato del lavoro italiano**

Al fine di analizzare le disuguaglianze di reddito e di benessere presenti nel contesto italiano tra nativi e stranieri, ponendo l'accento sull'importanza che riveste lo status politico dei migranti nelle loro

---

<sup>11</sup> Secondo l'art. 33 della Convenzione di Ginevra del 1951 indica l'impossibilità da parte dello Stato contraente di respingere un rifugiato verso i confini di territori in cui la sua vita o la sua libertà sarebbero minacciate a motivo della sua razza, della sua religione, della sua cittadinanza, della sua appartenenza a un gruppo sociale o delle sue opinioni politiche.

possibilità occupazionali, risulta essenziale precisare che il fenomeno migratorio non può essere guardato come un qualcosa di univoco tale per cui tutti i migranti si ritrovano nella stessa situazione. I flussi migratori possono essere classificati in base alle ragioni che hanno spinto la persona a migrare (migrazioni forzate oppure economiche), alla loro durata (permanente rispetto a quella temporanea), alla figura che il migrante assume nell'ordinamento giuridico (regolare rispetto a quella irregolare), alle caratteristiche di base dei migranti (età, genere, competenze) e alla geografia dei flussi. Diversi tipi di migrazioni corrispondono a diversi tipi di permesso di soggiorno e ovviamente comportano diverse opportunità nel mercato del lavoro. Prima di addentrarci in una lettura dei dati statistici, è bene precisare che la maggior parte dei dati disponibili si riferisce a migranti regolarmente soggiornanti sul territorio italiano e che hanno già ottenuto un permesso di soggiorno; com'è facile immaginare, rimane in ombra una vasta porzione dei migranti irregolari. Per questo motivo, nel nostro lavoro ci proponiamo di evidenziare come, se per i migranti regolari il quadro generale della situazione occupazionale, sia in termini di segregazione che di divario salariale, evidenzia uno svantaggio strutturale, possiamo solamente immaginare quanto questo sia estremamente più complicato per i richiedenti asilo.

Stando alle ultime stime ISTAT, la popolazione straniera residente in Italia al 1° gennaio 2021 supera di poco i 5 milioni di abitanti, includendo sia la componente europea che quella proveniente da Paesi terzi; i cittadini non comunitari regolarmente presenti sul territorio sono poco più di tre milioni (ISTAT,2021). Con riferimento ai flussi migratori regolari, prendendo in esame l'anno antecedente all'arrivo della pandemia in Europa, i cittadini non comunitari che sono entrati regolarmente in Italia sono più di 177 mila (ISTAT, 2021); per quanto concerne gli sbarchi via mare, nell'anno 2019 si è registrato uno dei numeri più bassi degli ultimi 20 anni, con poco più

di 11.000 arrivi, anche per via delle politiche restrittive adottate dal Governo Conte I. Tuttavia, il numero di richieste di asilo nello stesso anno ammontava a circa 44 mila: tale differenza è indice della lentezza delle Commissioni Territoriali nell'esaminare le domande e fornire un esito, con tempi medi di valutazione che possono variare dai 9 agli 11 mesi, in media (Commissione Nazionale per il Diritto di Asilo – Ministero dell'Interno, 2019). Nei due anni successivi, si è assistito ad un aumento degli sbarchi, con un picco di circa 67 mila arrivi nel 2021 sia per ragioni geopolitiche che per una rimozione delle restrizioni imposte dai governi precedenti.

Per comodità e per disponibilità dei dati, prenderemo come riferimento il 2020: in tale anno, a causa della pandemia e delle politiche di chiusura adottate da diversi Paesi e dei conseguenti rallentamenti a livello burocratico, si è registrato uno dei valori più bassi di permessi rilasciati, pari a circa 106 mila. Analizzando la distribuzione dei permessi per motivi di rilascio, questa appare fortemente sbilanciata: il 58% ha avuto come motivazione il ricongiungimento familiare, il 9,7% dei permessi è stato rilasciato per lavoro e il 12,6 per motivi umanitari. Acquisire un permesso diverso da quello di lavoro, concesso a coloro che abbiano già un'occupazione stabile o che siano in attesa o in cerca di impiego, non necessariamente impedisce al migrante di lavorare; tuttavia, è necessario considerare alcune limitazioni imposte dalla normativa vigente in merito all'occupazione di cittadini di paesi terzi. Ad esempio, per i richiedenti asilo, non è possibile lavorare per i primi 60 giorni dopo la presentazione di domanda di protezione internazionale: dal momento in cui il migrante compila e sottomette il “modello C3”, un documento con una serie di informazioni relative alla propria storia e all'arrivo in Italia, è considerato un “richiedente asilo” e rimane tale fino al completamento dell'iter della sua richiesta, ovvero quando questa verrà approvata o rigettata dalla Commissione Territoriale (Gnone et al., 2018). Contestualmente alla

verbalizzazione della domanda tramite il “modello C3” viene rilasciata dalla Questura competente una ricevuta che attesta la presentazione della richiesta di protezione internazionale. Ai sensi dell’art. 4, comma 3 del Decreto Legislativo n. 142 del 18 agosto 2015, questa ricevuta costituisce permesso di soggiorno provvisorio, è valida come documento di riconoscimento e consente di lavorare dopo i primi due mesi. Tuttavia, i datori di lavoro non sempre sono propensi ad accogliere in azienda un richiedente asilo, in quanto la sua richiesta di protezione potrebbe comunque essere rigettata e, conseguentemente, l’instabilità derivante dallo status politico del migrante si trasformerebbe in instabilità lavorativa. A questo, vanno aggiunti una serie di svantaggi strutturali che il migrante si trova ad affrontare, come ad esempio, la mancata conoscenza della lingua italiana, la difficoltà nel riconoscimento dei titoli conseguiti all’estero e l’impossibilità di avere contatti con il mondo del lavoro se non tramite Centri per l’impiego e altri tipi di servizi. Nonostante l’equiparazione di italiani e richiedenti asilo in termini di diritti nel mercato del lavoro, appare dunque evidente che la possibilità che un richiedente protezione internazionale venga assunto siano nettamente inferiori.

### **1.2.1 Statistiche occupazionali – migranti e nativi**

Per poter analizzare le disuguaglianze tra immigrati e nativi nel contesto italiano, risulta fondamentale avere un’idea completa di quella che è l’attuale situazione in termini occupazionali. Analizzando il divario occupazionale in Europa tra stranieri ed europei, risulta evidente che i primi registrino livelli occupazionali inferiori rispetto ai secondi: tuttavia, per il nostro Paese, questo divario risulta essere notevolmente ridotto, con soli 0,7 punti percentuali di differenza. (Frattini et al., 2018). È necessario ricordare che l’Italia registra uno dei tassi di occupazione più bassi d’Europa con circa il 58,4 % di occupati nel 2020, contro la media UE27

di circa il 67% (EUROSTAT); pertanto, tale divario risulta essere meno ampio solo relativamente al contesto italiano.

Prendendo come riferimento sempre il 2020, la situazione sul mercato del lavoro si è globalmente deteriorata nell'insieme dei paesi dell'OCSE, sia per i nativi che per gli immigrati. La pandemia, purtroppo, ha avuto ricadute pesantissime sull'occupazione a livello mondiale: secondo le stime dell'OIL, il Covid-19 ha influenzato in maniera significativa i livelli di occupazione e le ore lavorate, e ancor più i lavoratori a basso salario, definiti come lavoratori che guadagnano meno del 40° percentile del salario del 2019 aggiustato per l'inflazione (OIL, 2021).

Nel 2020 si contano 5.039.637 cittadini stranieri regolarmente presenti sul territorio italiano (ISTAT, 2021), di cui poco più di 4 milioni in età da lavoro. Osservando le statistiche nazionali, nello stesso anno il numero di stranieri occupati in età attiva (15-64), sia europei che di paesi terzi, è pari a 2.346.088, registrando un tasso di occupazione pari al 57,4% leggermente inferiore a quello relativo agli italiani (58%) (ISTAT, 2020). Tuttavia, se osserviamo il tasso di occupazione nell'anno precedente, notiamo che la pandemia ha colpito maggiormente gli stranieri: infatti, il tasso di occupazione degli immigrati è sceso di circa il 3%, mentre quello degli italiani si è abbassato dello 0,7%.

È bene sottolineare che, in qualsiasi settore, sia l'informalità che il lavoro nero influenzano i numeri presenti nelle statistiche ufficiali. Questo fenomeno, particolarmente diffuso in Italia e ancor più nelle regioni del Mezzogiorno, non ha risparmiato la componente migrante; infatti, l'estrema vulnerabilità dei migranti legata al loro permesso di soggiorno, li rende spesso vittime di sfruttamento lavorativo e li spinge a lavorare in assenza di contratto (Longo, 2011). Per questo motivo, è necessario tenere a mente che i numeri delle statistiche ufficiali potrebbero differire da quelli reali e che, per ottenere cifre quanto più realistiche possibile, risulterebbe

utile integrare anche i dati relativi alle sanatorie e annesse regolarizzazioni dei migranti.

Ad esempio, uno dei settori che vede una presenza preponderante di manodopera immigrata, spesso non regolare, è quello dei lavori domestici: nel 2020, il settore contava 532.576 persone straniere impiegate in modo regolare nel settore, con una netta prevalenza femminile (470.012) (Istituto Nazionale Previdenza Sociale [INPS], 2020). Se analizziamo questi dati alla luce della Sanatoria prevista dal Decreto Rilancio dello stesso anno, appare chiaro che anche questi numeri debbano sempre essere considerati in maniera parziale: con 207 mila richieste di regolarizzazione, ben 176.848 erano legate al lavoro domestico (Ministero dell'Interno, 2020). Questo settore vede le donne migranti vittime di una doppia discriminazione che si articola su due livelli: le disuguaglianze di genere e quelle legate al background migratorio. Si attesta che in Italia, le differenze salariali di genere concernenti le donne migranti siano pari a 12 punti percentuali – superiore al gap tra italiani e italiane che si attesta intorno ai 10 punti percentuali; se a questo aggiungiamo le differenze legate all'essere migranti, possiamo spiegare il divario in termini salariali che colpisce donne migranti (OIL, 2020).

Analizzando invece il tasso di disoccupazione, possiamo notare come ancora una volta, il background migratorio influenzi negativamente i dati occupazionali: a causa della pandemia, in Italia hanno perso il lavoro 456.105 persone, di cui 300 mila italiani, 60 mila circa i comunitari e circa 100 mila cittadini di paesi terzi. Sebbene in termini di valore assoluto è evidente che gli italiani siano stati quelli con un maggior numero di disoccupati, in termini relativi la proporzione sembra essere stravolta: infatti, i 300.000 disoccupati italiani corrispondono al 1,4% del totale degli occupati, mentre per le altre nazionalità i rispettivi valori corrispondono al 6% di cittadini extracomunitari e al 7,1% di cittadini europei occupati,

dimostrando ancora una volta quanto i migranti siano più vulnerabili rispetto ai cittadini italiani. La crisi economica successiva alla pandemia da Covid-19, oltre ad aumentare i livelli di disoccupazione, ha generato una diminuzione del numero di persone in cerca di lavoro a favore di un cospicuo aumento della popolazione inattiva (ovvero coloro che non hanno cercato lavoro nelle quattro settimane che precedono quella di riferimento e non sono intenzionate a cercare lavoro nelle settimane successive a quelle di riferimento) e ha interessato in maniera considerevole la componente straniera su territorio italiano. Mentre per gli italiani, l'aumento di popolazione inattiva si attesta intorno al 3% rispetto agli anni precedenti, per gli stranieri l'aumento è stato ben più alto con un 18,7% per cittadini stranieri comunitari e 15,1% per coloro che provengono da paesi extra europei (Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, 2021).

Le differenze concernenti le condizioni lavorative dei migranti rispetto alla popolazione italiana risultano ancor più evidenti quando si tratta di cittadini provenienti da Paesi non europei. Probabilmente, tale differenza è legata alle condizioni più favorevoli legate alla condizione di migrante europeo rispetto a migranti extracomunitario. Infatti, la libertà di spostamenti sul territorio europeo, l'esistenza di un sistema univoco per equiparare i titoli di studio, il Quadro Europeo delle Qualificazioni<sup>12</sup>, e i costi legati al trasferimento di gran lunga più bassi rispetto a coloro che provengono da nazioni al di fuori dell'Unione Europea sono fattori determinanti (Frattini et al., 2018)

L'Italia, secondo le stime dell'OIL relative al 2019, è il quarto Paese al mondo per divario salariale tra migranti e autoctoni, con un gap che si

---

<sup>12</sup> L'EQF è un quadro basato sui risultati dell'apprendimento articolato su 8 livelli per tutti i tipi di qualificazioni, che funge da strumento di "traduzione" tra i diversi quadri nazionali delle qualificazioni. Tale quadro contribuisce a migliorare la trasparenza, la comparabilità e la portabilità delle qualificazioni delle persone e consente di confrontare le qualifiche di paesi e istituzioni diversi.

attesta intorno al 30% e che nello scorso lustro è cresciuto di quasi tre punti percentuali. (OIL, 2020). Ciò che appare evidente è che, anche a parità di qualifiche nello stesso ambito professionale, i migranti percepiscono un salario inferiore. Stando ad uno studio relativo ai migranti e la relazione tra qualifiche possedute e posizioni ricoperte, si evince che i migranti tendono a svolgere lavori per i quali tendono ad essere più sovraqualificati – ovvero hanno un titolo di studio superiore rispetto alla mansione ricoperta - rispetto alla componente nativa (12,4% per gli italiani vs. 26.5% per gli stranieri) e ad avere meno competenze adatte all’ambito della posizione ricoperta (5.8% per gli italiani e 14.6% per gli stranieri), fenomeno che risulta ancora più accentuato per i migranti arrivati da meno di cinque anni in Italia (Bonacci et al., 2018).

Le difficoltà incontrate nel processo di riconoscimento dei titoli conseguiti all’estero, la precarietà del titolo di soggiorno e le difficoltà legate all’inserimento socioeconomico derivanti da una mancata conoscenza della lingua italiana hanno pesanti ricadute sulle probabilità di ottenere lavori maggiormente qualificati.

Un altro aspetto che occorre considerare guardando alle condizioni occupazionali dei migranti riguarda la stabilità dei loro contratti: nel 2019, sul totale degli occupati italiani, quelli con un contratto a tempo determinato sono circa il 16%, mentre per gli stranieri (sia UE che di Paesi Terzi) il numero di occupati a tempo determinato sale al 22%.<sup>13</sup> Come menzionato in precedenza, ogni anno viene stabilita una quota di migranti che potrà ricevere un permesso di soggiorno per motivi lavorativi. Guardando il decreto flussi del 2021, appare evidente come su 69.700 stranieri ammissibili sul territorio italiano, una parte di essi (27.700) verrà ammessa per lavoro subordinato non stagionale e autonomo; invece, la maggior parte di essi (42.000) verrà impiegata con contratti di lavoro

---

<sup>13</sup> Elaborazione propria su dati relativi al X Rapporto degli stranieri in Italia

subordinato stagionale – e quindi a tempo determinato – che avranno un impatto sul fronte della stabilità economica della componente straniera.<sup>14</sup>

Oltre a questo tipo di diseguaglianze che purtroppo caratterizzano tutti i migranti e gli stranieri presenti sul territorio italiano, è necessario considerare un ulteriore fattore: come già ricordato, i richiedenti asilo, quando arrivano in Europa, sono sottoposti a un blocco sul mercato del lavoro che impedisce loro di lavorare per un periodo che va da due mesi, come nel caso dell'Italia, sino a due anni per altri paesi europei. Questa procedura, oltre che ad essere controproducente per il mercato stesso, comporta anche l'accrescimento delle diseguaglianze tra migranti ed autoctoni (Fasani et al., 2020). Nonostante la legge italiana riconosca ai richiedenti asilo il diritto di lavorare dopo i primi due mesi, non sempre le aziende sono disponibili ad assumerli, sia perché il documento provvisorio rilasciato dalle Questure non sempre viene riconosciuto come documento formale, sia perché vi sono alcuni ostacoli strutturali che non permettono ai richiedenti asilo di integrarsi nel mercato del lavoro, come ad esempio le barriere linguistiche. Inoltre, va ricordato che, oltre alle procedure burocratiche e ai tempi legati al riconoscimento della domanda di protezione internazionale, non sempre è possibile convertire il permesso di soggiorno per protezione in permesso di lavoro. Infatti, anche una volta ottenuto un permesso per asilo, possono persistere criticità dovute alla difficoltà nel convertire i titoli rilasciati a scopo umanitario con permessi per lavoro, a causa dei requisiti richiesti e delle lunghe procedure. Ovviamente, tali conversioni devono comunque rientrare all'interno delle quote stabilite dal decreto flussi.

Come si evince dai dati occupazionali qui presentati, i migranti presenti nel mercato del lavoro italiano raramente riescono ad ottenere le stesse

---

<sup>14</sup> DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 21 dicembre 2021; Programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari nel territorio dello Stato per l'anno 2021.

opportunità lavorative offerte alla controparte italiana, in particolare se si parla di richiedenti asilo e rifugiati. Infatti, come evidenziato in uno studio condotto in Europa, il divario occupazionale per i rifugiati tende a essere maggiore rispetto ai migranti economici e i primi impiegano diversi anni (fino a 15) per raggiungere le stesse condizioni occupazionali degli altri immigrati (Fasani et al., 2022). Sebbene il riconoscimento della protezione internazionale garantisca ai migranti un permesso di soggiorno la cui durata può variare dai due ai cinque anni, è necessario pensare a politiche che contribuiscano ad attenuare le diseguaglianze e di fatto garantiscano la partecipazione di queste componenti più vulnerabili nel mercato del lavoro, ad un sistema di accoglienza che valorizzi il capitale umano e sociale dei migranti e pratiche che incentivino le aziende ad assumere rifugiati e richiedenti asilo.

## **2. Strategie per promuovere l'inclusione lavorativa dei migranti: dalle politiche pubbliche al ruolo del settore privato e dei centri di accoglienza**

Ad oggi, le disuguaglianze, siano esse tra i diversi Paesi del mondo che interne ai Paesi stessi, rappresentano una delle più grandi sfide che i governi devono affrontare al fine di garantire una crescita sostenibile. L'importanza di ridurre le disuguaglianze è stata anche posta al centro dell'Agenda 2030 e l'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile numero 10 ha come proposito quello di azzerare entro i prossimi otto anni le disuguaglianze all'interno di, e fra i, diversi Paesi. Nel caso dell'Italia, negli ultimi vent'anni è stato registrato un aumento delle disuguaglianze di reddito: infatti, dal 2000 al 2019, la ricchezza detenuta dal 10% più ricco degli italiani è cresciuta del 7,6%, mentre la quota di ricchezza della componente più povera è lentamente e costantemente scesa (Maslennikov, 2021). A questo scenario, si sono aggiunti gli effetti negativi della pandemia che hanno contribuito all'aumento del numero dei miliardari (con un aumento di 13 unità), ma soprattutto dei rispettivi patrimoni: tra marzo 2020 e novembre 2021, il valore aggregato dei loro patrimoni è cresciuto del 56% (Oxfam, 2022). Per limitare le ripercussioni sulle fasce più fragili e povere della popolazione, sono state adottate delle misure che permettessero alle fasce più deboli di non essere penalizzate ulteriormente da questi eventi, fornendo sia aiuti di tipo economico tramite i sistemi di protezione sociale, ma soprattutto fornendo servizi per l'inclusione lavorativa e sociale. Il lavoro, infatti, rappresenta non solo la principale fonte di reddito, ma facilita l'inclusione sociale ed economica, e dunque favorire l'inserimento lavorativo delle fasce più fragili, tra cui anche richiedenti asilo e rifugiati, dovrebbe essere uno dei temi centrali all'interno dell'agenda politica italiana per poter ridurre le disuguaglianze. Infatti, le società inclusive ed eque dipendono strettamente da politiche

che favoriscono l'occupazione, con salari e condizioni di lavoro dignitose, e che sostengono coloro che non possono lavorare o non che riescono a trovare lavoro (Berg, 2015). Accanto a questo tipo di interventi, pensati per la popolazione locale, è necessario implementare delle tutele aggiuntive per i migranti e, in particolar modo per richiedenti asilo e rifugiati, in quanto per questi risulta più difficile l'inserimento lavorativo: pregiudizi e xenofobia, problemi burocratici legati al riconoscimento dei titoli di studio conseguiti, insieme ad una scarsa conoscenza della lingua e della legge italiana potrebbero compromettere seriamente le loro possibilità occupazionali.

Come specificato nel precedente capitolo, le diseguaglianze di reddito tra migranti e autoctoni derivano da una situazione occupazionale differente, che porta i primi ad essere, tendenzialmente, in posizione di svantaggio rispetto ai secondi. Analizzando i dati relativi al divario occupazionale a livello europeo, appare chiaro che gli immigrati economici provenienti da paesi europei sono in condizioni pressoché simili ai nativi. Ben diversa è invece la situazione di coloro che fuggono per motivi umanitari, i quali hanno molte meno probabilità di essere occupati rispetto agli immigrati economici provenienti dalla stessa zona. (Dustmann et.al, 2017) Il divario occupazionale interessa tutti gli immigrati, ma colpisce in particolar modo richiedenti asilo e rifugiati, riducendo di circa il 50 per cento, rispetto ai nativi, la probabilità di essere assunti; tuttavia, con il passare degli anni questo divario si assottiglia sempre di più, sino a diventare insignificante dopo circa vent'anni di permanenza sul territorio. (Dustmann et.al, 2017). È bene notare che questo arco di tempo è estremamente lungo e sicuramente occorrono interventi mirati affinché questa disparità possa essere, se non eliminata, almeno ridotta consistentemente.

Sebbene in Italia i richiedenti asilo possano lavorare già dopo il sessantesimo giorno successivo alla presentazione della domanda di asilo

(Gnone et al., 2018), non sempre questi riescono ad ottenere un impiego in maniera immediata: sicuramente, l'assenza di documenti atti a certificare le competenze o i titoli di studio acquisiti, la mancata conoscenza della lingua italiana e la precarietà del titolo di soggiorno costituiscono dei fattori che influenzano enormemente le loro possibilità di impiego e potrebbero costituire un disincentivo per le aziende (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico [OCSE]-UNCHR, 2018). Infatti, l'inserimento in azienda, oltre al disbrigo di pratiche burocratiche e amministrative, dovrebbe prevedere un periodo di training propedeutico allo svolgimento della mansione, un investimento che le aziende non sempre sono disponibili a fare nei confronti di rifugiati e, ancor di meno, richiedenti asilo, vista la precarietà che li caratterizza. Pertanto, è necessario sottolineare che, accanto a un interesse da parte del settore privato nel voler investire in queste risorse, risulta fondamentale l'impiego di politiche che possano favorire da un lato il riconoscimento di competenze e titoli dei migranti al fine di evitare fenomeni di *skills mismatch* e sovra qualificazione, dall'altro invece eliminare qualsiasi tipo di discriminazione razziale, in particolare a livello lavorativo. Inoltre, vista la particolare situazione di vulnerabilità che caratterizza la categoria dei rifugiati e richiedenti asilo, è bene sottolineare l'importanza di misure che tutelino queste categorie da sfruttamento lavorativo e dal fenomeno del caporalato.

Il presente capitolo si pone l'obiettivo di esaminare le strategie implementate dai diversi attori coinvolti nel processo di inserimento lavorativo di richiedenti asilo e rifugiati e di valutarne l'impatto. In primis, si analizzano le politiche pubbliche adottate al fine di ridurre le disuguaglianze e le disparità di trattamento tra autoctoni e migranti, misure che hanno facilitato, ad esempio, l'equiparazione dei titoli di studio e il riconoscimento delle esperienze pregresse; si presterà inoltre attenzione a

quelle norme che tutelano i migranti dallo sfruttamento lavorativo e dalle discriminazioni. In secondo luogo, partendo dall'esempio concreto di aziende che si sono distinte per aver assunto nel proprio organico dei richiedenti asilo o rifugiati, l'attenzione si focalizzerà sul ruolo del settore privato nell'eliminazione delle diseguaglianze e nella creazione di società inclusive. Accanto alle aziende, appare fondamentale anche il contributo che può essere offerto dagli enti impegnati nell'accoglienza: è proprio qui, infatti, che il migrante ha modo di conoscere la realtà in cui si trova e di muovere i primi passi nel suo percorso di autonomia e di inserimento nella nuova società.

## **2.1 Politiche pubbliche per favorire l'inserimento lavorativo dei richiedenti asilo e rifugiati**

Come evidenziato nel primo capitolo, sono diversi gli ostacoli che incontrano i richiedenti asilo e i rifugiati nell'inserimento socio lavorativo e l'impiego di politiche pubbliche volte al miglioramento delle condizioni occupazionali di queste categorie è dunque fondamentale. Inoltre, un'azione coordinata e il coinvolgimento di diversi attori tra cui centri di accoglienza, enti del terzo settore ed enti locali potrebbe risultare essenziale.

Dal momento che i migranti tendono a svolgere lavori per i quali sono sovra qualificati, oppure per cui non hanno titoli di studio adatti, risulterebbe utile implementare politiche che semplifichino la procedura per l'ottenimento dell'equipollenza dei titoli di studio e che, soprattutto, incoraggino i rifugiati ad intraprendere il processo di riconoscimento del proprio titolo di studio. Nella "Convenzione sul riconoscimento dei titoli di studio relativi all'insegnamento superiore nella Regione europea", spesso nota come Convenzione di Lisbona del 1997, si pongono le basi per un sistema univoco per il riconoscimento dei titoli di studio

nell'Unione Europea, ponendo l'accento sulla questione dei rifugiati. Infatti, nel settimo articolo si legge:

“Ogni Parte, nell'ambito del proprio sistema di istruzione ed in conformità con le proprie disposizioni costituzionali, giuridiche e normative, adotterà tutti i provvedimenti possibili e ragionevoli per elaborare procedure atte a valutare equamente ed efficacemente se i rifugiati, i profughi e le persone in condizioni simili a quelle dei rifugiati soddisfano i requisiti per l'accesso all'istruzione superiore, a programmi complementari di insegnamento superiore o ad attività lavorative, anche nei casi in cui i titoli di studio rilasciati da una delle Parti non possono essere comprovati dai relativi documenti”.

La ratifica in Italia è avvenuta con la Legge 148 del 2002 e ha successivamente adeguato la normativa mettendo l'accento sul riconoscimento dei titoli conseguiti da beneficiari di protezione internazionale con il Decreto legislativo 251/2007, al cui Art. 26 c. 3 bis si legge:

“Per il riconoscimento delle qualifiche professionali, dei diplomi, dei certificati e di altri titoli conseguiti all'estero dai titolari dello status di rifugiato o dello status di protezione sussidiaria, le amministrazioni competenti individuano sistemi appropriati di valutazione, convalida e accreditamento che consentono il riconoscimento dei titoli ai sensi dell'articolo 49 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394, anche in assenza di certificazione da parte dello Stato in cui è stato ottenuto il titolo, ove l'interessato dimostra di non poter acquisire detta certificazione”

La prima osservazione che possiamo fare riguarda il fatto che i richiedenti asilo non vengano menzionati e siano pertanto esclusi da queste procedure

di riconoscimento che, per quanto complicate, potrebbero portare all'ottenimento di un titolo equipollente o al riconoscimento parziale degli studi avviati in precedenza. In ogni caso, la procedura si differenzia in base alla disponibilità di documenti che attestino la veridicità di quanto dichiarato: qualora vi siano dei documenti relativi ai titoli posseduti, viene effettuata la richiesta gratuita all'ente preposto, il CIMEA- Centro Informazioni Mobilità Equivalenze Accademiche, dell'Attestato di comparabilità del titolo. A titolo di esempio, per il periodo dal 2016-2019 sono stati solo 300 gli attestati rilasciati a rifugiati, sia per livelli di educazione secondaria che post-secondaria, un numero sensibilmente inferiore a quello dei beneficiari di protezione internazionale presenti in Italia negli stessi anni (Centro Informazioni Mobilità Equivalenze Accademiche [CIMEA] e PwC, 2020). In caso di assenza di documentazione o di documentazione parziale, si utilizza una procedura standardizzata che permette una valutazione oggettiva delle qualifiche del candidato. L'Italia ha partecipato al progetto promosso dal Consiglio d'Europa chiamato EQPR acronimo di *European Qualification Passport for Refugees*, il quale fornisce un documento di supporto alle procedure di riconoscimento accademico. L'EQPR è un documento standardizzato che illustra le qualifiche che un rifugiato può avere sulla base dei documenti disponibili. Anche se questo documento non costituisce un atto di riconoscimento formale, tuttavia riassume e fornisce le informazioni disponibili sul livello di istruzione, l'esperienza lavorativa e le competenze linguistiche del richiedente (Consiglio d'Europa). La metodologia di valutazione è una combinazione tra la valutazione oggettiva della documentazione prodotta e l'esito di un'intervista strutturata. Così facendo, il documento fornisce informazioni credibili che possono essere rilevanti in sede di presentazione di una richiesta di lavoro, di stage, di corsi di qualificazione e di ammissione a un percorso di studi. Gli esiti della valutazione possono essere diversi: ad esempio, si può ottenere un

riconoscimento parziale degli studi svolti, oppure un riconoscimento sotto condizione, ottenuto a seguito di un esame per la verifica delle competenze. Nel caso in cui non sussistano i requisiti necessari o non sia possibile verificare la veridicità delle affermazioni e delle informazioni, l'esito sarà negativo e il riconoscimento non verrà concesso.

Nell'anno 2018-2019, con circa 216.343 beneficiari di protezione internazionale o richiedenti asilo presenti sul territorio italiano (ISMU, 2020), solo una parte esigua di questi (circa mille) si sono rivolti al CIMEA per ottenere informazioni sul riconoscimento dei titoli; di questi, solo 176 hanno proseguito con l'iter e le diverse interviste. Il risvolto positivo è che l'ottanta per cento di questi colloqui ha portato al rilascio dell'EQPR (CIMEA, 2020). Probabilmente, sia la complessità dell'iter, composto da prove, interviste ed esami di varia natura, sia gli eventuali costi da sostenere per l'ottenimento di alcuni documenti sia, infine, la possibilità che l'esito possa essere negativo portano molti migranti a rinunciare. Il riconoscimento dei titoli, sia esso per motivi accademici che non accademici, come ad esempio l'iscrizione ai centri per l'impiego, rappresenta tuttavia uno step fondamentale nel processo di inclusione dei migranti e porterebbe sicuramente ad un miglioramento delle condizioni lavorative di richiedenti asilo e rifugiati. Per far sì che il maggior numero di richiedenti asilo ricorra a questo strumento di riconoscimento titoli e esperienze pregresse, oltre a fornire supporto anche ai richiedenti asilo in fase di domanda, si dovrebbe pensare a un'azione coordinata a livello internazionale e, all'interno del contesto italiano e facilitare l'avvicinamento tra enti certificatori e migranti, magari prevedendo incontri all'interno dei centri di accoglienza nei quali venga sottolineata l'importanza di un riconoscimento dei titoli sia a livello accademico che lavorativo.

Accanto al riconoscimento dei titoli accademici, è sicuramente necessario effettuare un'attenta valutazione e identificazione delle competenze acquisite nei gli anni precedenti alla migrazione e valorizzarle nel mercato del lavoro di arrivo. È necessario tenere a mente che, soprattutto in alcuni contesti, le esperienze lavorative sono prevalentemente svolte all'interno dell'economia informale e risulta difficile mappare le competenze (OIL, 2020b). Risulta dunque difficile certificare le esperienze lavorative precedentemente svolte e l'assenza di documenti comprovanti tali esperienze può disincentivare le aziende ad assumere stranieri; ciononostante, queste esperienze contribuiscono allo sviluppo di competenze, siano esse tecniche o comportamentali, pur essendo difficile dimostrarle. Per ovviare a questo problema, la Commissione Europea ha sviluppato l'*EU Skills Profile Tool For Third Country Nationals*, uno strumento che ha come obiettivo quello di mappare le competenze acquisite dai cittadini di paesi Terzi. È un servizio a disposizione di tutti coloro che giungono in Paesi Europei, non ponendo limiti derivanti dallo status politico, per cui anche un richiedente asilo può accedere all'utilizzo di questo servizio; è disegnato per l'utilizzo di diversi enti che si occupano di accoglienza dei migranti (autorità nazionali, servizi per l'impiego, organizzazioni non governative e centri di accoglienza) e prevede la partecipazione attiva di un consulente autoctono che seguirà il migrante nella compilazione di un questionario. Quest'ultimo è suddiviso in diverse sezioni, ognuna relativa a diversi aspetti: nella prima parte vi sono i dati anagrafici, seguiti dalle informazioni relative al progetto migratorio e alle aspettative del migrante nel paese di arrivo (ad esempio l'intenzione di iscriversi a un corso di studio oppure di trovare un impiego); nella sezione successiva vengono indicati gli studi e le precedenti esperienze lavorative e, infine, vengono inserite le competenze (da quelle di base, come l'alfabetizzazione, a quelle più tecniche, di tipo linguistico o informatico). L'operatore, una volta completato il modulo, è tenuto a fornire dei

suggerimenti per il migrante: ad esempio, se il migrante è in possesso di titolo di studio acquisito in un Paese non appartenente all'UE, il consulente deve fornire i riferimenti dell'organizzazione che si occupa del riconoscimento delle qualifiche straniere nel Paese ospitante (Commissione Europea, 2020). Una volta completata la procedura, è possibile ottenere un file che i migranti stessi (o, in alternativa, gli operatori del centro di accoglienza) possono inviare ai datori di lavoro, organismi di formazione o centri per l'impiego. Risulterebbe utile implementare delle direttive a livello europeo che rendano obbligatorio l'uso di questo strumento: infatti, uno dei suoi limiti potrebbe risiedere proprio nel fatto che i diversi enti impegnati nell'accoglienza non sono tenuti ad utilizzarlo e l'uso avviene solo su base volontaria. D'altro canto, è necessario sensibilizzare i datori di lavoro circa l'utilità e la rilevanza di questo strumento nell'identificazione delle competenze e delle qualifiche dei migranti.

È proprio sui datori di lavoro che le politiche pubbliche dovrebbero investire al fine di valorizzare il capitale umano di richiedenti asilo e rifugiati, incentivando le aziende ad assumere queste persone. Negli ultimi anni, le politiche aziendali relative alle risorse umane si stanno orientando sempre di più verso politiche inclusive, tenendo conto anche di coloro che hanno un background migratorio. Ad oggi, la *CSR- Corporate Social Responsibility* – richiede sempre di più alle aziende di impegnarsi attivamente nella lotta alle discriminazioni e, allo stesso tempo, di promuovere percorsi di inclusione per tutte quelle categorie che potrebbero essere più soggette a discriminazioni. Ovviamente, alla base di queste iniziative, vi è una normativa che impone l'adozione di pratiche inclusive che non discriminino i lavoratori in base all'origine, cittadinanza o religione. Analizzando la normativa giuslavoristica in materia di discriminazioni degli stranieri sul territorio italiano, appare evidente come

solo a partire dagli anni '90 sia stato posto l'accento sulle discriminazioni razziali. La normativa in materia di contrasto alle discriminazioni su base etnica nel mondo del lavoro in Italia è stata introdotta a partire dal 1998, sempre nel Testo Unico in materia di immigrazione: l'articolo 43, oltre a fornire una definizione di discriminazione in ragione dell'appartenenza ad una razza, ad un gruppo etnico o linguistico, ad una confessione religiosa, ad una cittadinanza, sancisce come discriminatori i comportamenti di datori di lavoro che compiono qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando, anche indirettamente, i lavoratori in ragione della loro origine. Due anni dopo, anche l'Europa è intervenuta in questa materia e, con la direttiva 2000/43/CE, ha sancito il principio della parità di trattamento fra le persone, indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. La normativa è di carattere generale e si focalizza in ambito lavorativo con particolare riferimento nell'articolo 3, che impone "pari condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro sia indipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, indipendentemente dal ramo d'attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione". La direttiva è stata recepita dall'ordinamento italiano con l'ed è tutt'oggi uno dei pilastri della normativa antidiscriminatoria in materia di lavoro. Accanto a quest'ultima, il decreto Legislativo 216/2003, recependo la direttiva 2000/78/CE della Commissione Europea, pone l'accento sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, senza però focalizzarsi sulle discriminazioni su base etnica. La direttiva sanziona discriminazioni e molestie, e garantisce alle vittime di discriminazione degli strumenti di protezione legale, ovvero il diritto di ricorrere in via giurisdizionale o amministrativa; inoltre, impone agli Stati Membri la necessità di informare i cittadini e incoraggiare il dialogo tra le parti sociali al fine di promuovere il principio di parità di trattamento nell'ambito lavorativo. Nonostante la legge tuteli gli immigrati, negli ultimi due

decenni, la maggior parte delle discriminazioni sono avvenute proprio in ambiente lavorativo e, ancor più importante, l'origine etnica risulta essere la forma di discriminazione più diffusa (Zanfrini et al., 2021).

Un altro fattore che dovrebbe essere tenuto in considerazione dai policy-makers, soprattutto nel contesto italiano, riguarda l'economia sommersa e il lavoro nero: secondo le stime ISTAT, nel 2019, l'economia sommersa riguardava circa 3 milioni e mezzo di lavoratori per un valore totale di 183 miliardi di euro del PIL (ISTAT, 2021c). I settori maggiormente interessati dall'economia sommersa sono i servizi alle persone (35,5%) il commercio, trasporti, alloggio e ristorazione (21,9%), il settore delle costruzioni (22,7%) e l'agricoltura, silvicoltura e pesca (17,3%). Come evidenziato nel primo capitolo, la manodopera straniera costituisce una componente essenziale di questi settori in quanto si tratta di lavori estremamente pesanti, a bassa redditività e con uno status sociale basso che gli autoctoni sono meno propensi a svolgere. Come conseguenza, oltre che ad essere vittima di una segregazione occupazionale nelle mansioni a bassa qualifica, gli immigrati sono più esposti a situazioni legate al lavoro nero e allo sfruttamento lavorativo. Le ragioni dietro al lavoro in nero e all'assenza di contratti potrebbero ricondursi sia ad una situazione di irregolarità in cui verte il migrante (legata al permesso di soggiorno scaduto o al diniego di protezione internazionale), sia al fatto che alcuni migranti, inconsapevoli dei loro diritti, si accontentino di accumulare risorse economiche per poi ritornare nel Paese di origine (Longo, 2021). Ovviamente, anche i datori di lavoro hanno interesse ad assumere manodopera in nero e negli ultimi anni, specialmente in agricoltura, questi ultimi hanno approfittato della vulnerabilità dei migranti sfruttandola a proprio favore: proprio gli extracomunitari irregolari costituiscono una componente rilevante dell'economia sommersa in quanto, non potendo trovare impiego nel settore formale, sono costretti ad accettare qualsiasi

condizione imposta dai datori di lavoro (OpenPolis, 2022). Al 1 gennaio 2021, si stimano circa 519 mila stranieri senza regolare permesso di soggiorno (Fondazione ISMU, 2022) e, a confermare il fatto che molti di essi lavorino in nero, sono proprio i dati delle sanatorie e dei decreti flussi, strumenti che permettono la regolarizzazione dei lavoratori stranieri senza un contratto di lavoro e permesso di soggiorno; purtroppo, soprattutto in alcuni settori come agricoltura ed edilizia, il lavoro nero si trasforma in vero e proprio sfruttamento lavorativo, con paghe inferiori ai minimi sindacali o addirittura assenti, orari di lavoro oltre i limiti imposti dalla legge e condizioni di lavoro degradanti. Allo sfruttamento lavorativo, si sommano gli effetti negativi del caporalato<sup>15</sup>, un fenomeno di intermediazione della manodopera particolarmente diffuso in Italia e che riguarda sia italiani che migranti, ma che colpisce sistematicamente questi ultimi, approfittando del loro stato di bisogno. I migranti, ed in particolar modo quelli irregolari, risultano essere maggiormente vittima di questo fenomeno in quanto raramente sarebbero disposti a denunciare le terribili condizioni lavorative per paura di essere identificati ed espulsi. (Agenzia europea dei diritti fondamentali, 2021). Come suggerito nella nota informativa dell’Agenzia Europea dei Diritti Fondamentali, risulta pertanto essenziale che le politiche pubbliche intervengano al fine di prevenire questi casi di grave sfruttamento, prevedendo dei corsi informativi sui diritti dei lavoratori, un controllo più capillare da parte dell’ispettorato del lavoro e, soprattutto, l’erogazione di permessi di soggiorno in favore dei migranti irregolari vittime di sfruttamento lavorativo. Ad oggi, in Italia, la legge 199/2016 condanna l’intermediazione di manodopera con pene severe (che possono arrivare anche alla reclusione) sia per gli intermediari che per i datori di lavoro;

---

<sup>15</sup> Con caporalato ci si riferisce a forme illegali di intermediazione, reclutamento e organizzazione della manodopera; il caporale funge da intermediario con i datori di lavoro, arruolando la mano d'opera e trattenendo per sé una parte del compenso (una sorta di tangente).

inoltre, il “Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato”, approvato in seno allo specifico Tavolo Caporalato promosso dalla Direzione Generale Immigrazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale ha incluso progetti indirizzati proprio alle vittime straniere di caporalato. Tra questi figurano Su.Pre.Me (Sud Protagonista nel superamento delle Emergenze in ambito di grave sfruttamento e di gravi marginalità degli stranieri regolarmente presenti nelle 5 regioni meno sviluppate), rivolto alle regioni del sud Italia e in particolar modo ai lavoratori stranieri nelle zone agricole e ALT!Caporalato, un progetto indirizzato agli stranieri vittime di sfruttamento lavorativo e impiegati in settori diversi da quello agricolo e attivo su tutto il territorio italiano. Entrambi questi progetti hanno visto la collaborazione di diversi stakeholders, tra cui l’Organizzazione Internazionale delle Migrazioni e gli enti locali con l’obiettivo di proporre percorsi di integrazione sostenibili, incentivare l’autonomia dei migranti mediante l’implementazione di servizi ad hoc e rafforzare i controlli per tutelare i migranti da condizioni di lavoro degradanti.

Ovviamente, accanto ad un intervento normativo e a politiche pubbliche che tutelano gli stranieri da discriminazioni e disegualianze nel mondo del lavoro, appare fondamentale sensibilizzare datori di lavoro, sindacati e associazioni di categoria sulla questione della diversità in azienda e promuovere politiche di gestione delle Risorse Umane volte all’inclusione di tutte quelle categorie più vulnerabili, tra cui proprio rifugiati e richiedenti asilo. Nel prossimo paragrafo si analizzerà l’importanza di politiche aziendali orientate all’inclusione e del ruolo che i centri di accoglienza svolgono nel favorire l’incontro tra domanda e offerta.

## **2.2 Diversity&Inclusion: il ruolo delle aziende nell'integrazione lavorativa di rifugiati e richiedenti asilo**

A partire dall'inizio del nuovo millennio, le istituzioni hanno iniziato a sottolineare l'importanza rivestita dal settore privato nella creazione di società inclusive e sostenibili: appariva evidente che, oltre ai governi e alle istituzioni stesse, anche le aziende dovessero mobilitarsi per promuovere una crescita sostenibile. Ad esempio, il Libro Verde della Commissione Europea evidenziava la necessità di promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese: la *Corporate Social Responsibility (CSR)* veniva in questo testo definita come "l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate" (Commissione Europea, 2001). In particolare, la Commissione Europea poneva l'accento sul fatto che le aziende dovessero agire su due dimensioni, quella esterna e quella interna; con quella esterna si intendevano tutte quelle misure volte al coinvolgimento e al miglioramento delle comunità locali, al rispetto dell'ambiente e alla creazione di partnership con fornitori appartenenti a catene sostenibili. Invece, per quanto concerneva la dimensione interna, le aziende avrebbero dovuto implementare politiche innovative nella gestione delle risorse umane al fine di includere le categorie svantaggiate all'interno del loro organico, la valorizzazione del capitale umano e la sicurezza sul lavoro. È bene tenere a mente che la CSR, in virtù della sua natura volontaria, si riferisce ad azioni intraprese dall'azienda in maniera autonoma e con l'obiettivo di contribuire attivamente ad una crescita sostenibile e alla creazione di società inclusive, andando oltre gli obblighi imposti dalla legge.

In Italia, il tema della sostenibilità e della responsabilità sociale hanno suscitato interesse nelle aziende e, gli ultimi dati relativi al biennio 2015-2017 mostrano segnali positivi: i business con più di 50 dipendenti sono

attenti alle tematiche di CSR e la maggior parte di essi ha adottato misure per migliorare l'impatto ambientale e sociale dell'impresa (ad esempio, utilizzando fonti di energia rinnovabili o riciclando gli scarti di produzione) (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali [UNAR]-ISTAT, 2020). Inoltre, per le imprese con più di 500 dipendenti e con un totale di bilancio di 20 milioni di euro o, in alternativa, un totale di ricavi delle vendite e delle prestazioni di 40 milioni di euro, il decreto legislativo del 30 dicembre 2016, n. 254 prevede che venga redatto un rapporto annuale che evidenzi come l'azienda si sia impegnata a migliorare il proprio impatto ambientale e sociale. In linea con gli obiettivi della presente tesi, andremo ad analizzare quella branca della gestione delle risorse umane che ha permesso la riduzione delle diseguaglianze e migliorato l'impatto sociale delle aziende stesse: si analizzerà all'interno del presente paragrafo l'approccio innovativo nella gestione delle risorse umane che promuove le differenze e fa di queste il suo punto di forza, ovvero il tema della *Diversity Management*. Nello specifico, ci si riferisce a questo aspetto con il termine "*Diversity & Inclusion*" o *D&I*, differenziando, però, questi due elementi: quando si parla di *diversity* si intendono le caratteristiche diverse e uniche di ciascun individuo (ad esempio il sesso, l'età, l'orientamento sessuale, la religione); con *inclusion*, invece, ci si riferisce alla creazione di una cultura aziendale che rispetta, valorizza e integra la diversità (Roberson, 2006).

Questa branca della gestione delle risorse umane nasce negli Stati Uniti all'inizio degli anni Novanta, ma in Europa, e in Italia, è arrivata circa un decennio dopo; l'Italia, in particolare, visto il tessuto economico composto prevalentemente da micro, piccole e medie imprese, ha registrato solo una parziale adesione al *Diversity Management* che è stato prevalentemente adottato da grandi aziende o multinazionali (Buemi et al., 2015). Tuttavia, le recenti ricerche condotte dall'ISTAT in collaborazione con l'UNAR

(Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali), istituito nel 2003 in seguito alla direttiva comunitaria 2000/43/CE che impone a ciascun Stato Membro di attivare un organismo appositamente dedicato a contrastare le forme di discriminazione, mostrano dei segnali positivi: nel 2019, un quinto delle imprese italiane ha adottato almeno una misura non obbligatoria per legge con l'obiettivo di gestire e valorizzare le diversità tra i lavoratori e tra queste il 9,7% riguardava differenze legate alla cittadinanza o alla nazionalità (UNAR-ISTAT, 2020). L'adozione di politiche aziendali sempre più attente a diversità e inclusione costituisce un primo traguardo per l'inclusione di rifugiati e richiedenti asilo; infatti, le aziende si spingono oltre la normativa vigente e cercano di promuovere attivamente l'inclusione di queste fasce all'interno dell'organico aziendale, dando visibilità concreta alle azioni svolte dall'azienda per favorire l'inclusività. La legge potrebbe esser vista come un vincolo imposto dall'alto, mentre l'adozione di queste politiche è simbolo di un'iniziativa autonoma da parte dell'azienda: spesso, l'adozione di misure volte alla rimozione di ostacoli legati alle discriminazioni, le cosiddette azioni positive promosse dai dipartimenti di Pari Opportunità, non bastano da sole a creare un ambiente inclusivo in quanto manca l'iniziativa dell'azienda stessa e la volontà di rendere la diversità una componente integrante del proprio organico (Zanfrini et al., 2021). Ovviamente, appare evidente che sia l'adozione di politiche pubbliche per le pari opportunità che un cambio dell'atteggiamento da parte delle aziende siano fondamentali al fine di ridurre le disuguaglianze: un'azione sinergica di entrambe comporterebbe un notevole miglioramento non solo per rifugiati e richiedenti asilo o per le categorie fragili, ma a beneficiarne sarebbe l'intera comunità. Per questo motivo risulta fondamentale l'introduzione di meccanismi premianti delle buone pratiche di Diversity Management in quanto contribuiscono all'aumento di visibilità e della reputazione delle aziende. (Zanfrini et al., 2021). A tal proposito, si prenderà in esame

un'iniziativa proposta da UNHCR in cooperazione con Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e UN Global Compact Italia chiamata "Welcome. Working for Refugee Integration" che premia le aziende che si sono impegnate maggiormente nell'inclusione di rifugiati e richiedenti asilo e si analizzeranno alcuni aspetti relativi all'inserimento lavorativo di queste categorie.

### **2.2.1 Il progetto "Welcome, Working for refugee integration"**

Il settore privato svolge un ruolo chiave nel ridare autonomia ai rifugiati e nel permettere la loro integrazione nel Paese di arrivo: infatti, la quasi totalità dei migranti trova impiego in aziende private, dal momento che molte legislazioni nazionali, tra cui quella italiana, non prevedono l'accesso a ruoli nel settore pubblico per cittadini stranieri. Per i migranti e, in particolare per richiedenti asilo e beneficiari di protezione, l'inserimento nel mondo del lavoro risulta essere difficoltoso per via delle diverse barriere di tipo linguistico, burocratico e legale che incontrano. Il progetto "Welcome.Working for Refugee integration" ha lo scopo di dare visibilità ad esempi virtuosi di integrazione e accoglienza ed è attivo dal 2017; ad oggi, ha premiato più di 200 aziende che si sono impegnate attivamente e hanno favorito l'inserimento lavorativo di richiedenti asilo e beneficiari di protezione internazionale, contribuendo alla riduzione delle diseguaglianze e promuovendo un modello di società inclusiva.

Prendendo spunto da questo progetto e dai dati messi a disposizione dall'UNHCR, valuteremo l'impatto di politiche aziendali volte all'inclusione dei migranti e cercheremo di delineare la situazione occupazionale dei rifugiati nelle aziende, quali sono state le principali difficoltà e in che modo le politiche potrebbero venire incontro alle esigenze di rifugiati e aziende. Inoltre, verranno evidenziati i benefici

riscontrati dalle aziende dopo l'assunzione dei migranti, dimostrando come la valorizzazione del capitale umano dei migranti possa essere di aiuto alle tante diverse realtà che hanno partecipato al concorso.

Osservando i dati disponibili per l'anno 2019, su un totale di 142 candidature, 121 aziende hanno ricevuto il logo "Welcome. Working for Refugee integration", la maggior parte di queste dislocate nel nord Italia e con una concentrazione più elevata in Lombardia e Piemonte (più della metà). Si tratta per la maggior parte dei casi di microimprese, con meno di 10 dipendenti e con un bilancio annuale inferiore ai 2 milioni di euro, ma tra i nomi dei vincitori figurano alcuni dei più importanti marchi italiani di fama internazionale, tra cui Lavazza o Gucci. È importante sottolineare come l'adesione di grandi imprese sia un ottimo segnale per l'intera comunità in quanto queste hanno maggior visibilità e potrebbero influenzare positivamente anche altre aziende promuovendo l'adozione di politiche sempre più inclusive. Il fatto che la maggior parte delle aziende premiate sono micro imprese è riconducibile all'imprenditorialità straniera: le imprese possedute da cittadini di Paesi Terzi raramente superano i 10 impiegati e tendono ad assumere manodopera straniera sia perché gli italiani spesso non sono disposti a lavorare alle dipendenze di un imprenditore immigrato, sia perché tendono a reclutare personale mediante le proprie conoscenze, attingendo alle reti familiari ed etniche (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro [CNEL], 2012). Per quanto concerne il settore di attività delle aziende interessate, i primi tre settori sono quello dei servizi alberghieri, seguito da manifatturiero e settore primario: in linea con quanto accade ai cittadini extracomunitari che lavorano in Italia, questi sono sovra-rappresentati nei settori menzionati e, spesso ricoprono mansioni a bassa qualificazione, poco retribuiti e con un basso status sociale che raramente gli italiani sarebbero disposti a svolgere. Sebbene dal report non si evinca il tipo di mansioni

ricoperto dai migranti, è bene evidenziare come l'etnicizzazione dei settori lavorativi giochi un ruolo importante nella distribuzione del reddito: la concentrazione degli stranieri in alcuni settori e, nello specifico, in alcune mansioni, specialmente in ruoli precari e poco retribuiti, può comportare un aumento delle diseguaglianze nel Paese.

Le aziende vincitrici hanno attivato nel 2019 un totale di 3308 contratti, la maggior parte di questi, circa il 64%, era costituito da contratti a tempo determinato e contratti di tirocinio. Sicuramente, altre realtà oltre alle aziende vincitrici avranno assunto beneficiari di protezione internazionale, ma se rapportiamo il numero contratti attivati rispetto ai beneficiari di protezione internazionale presenti in Italia, questo risulta essere molto basso: a fine 2019, si stimavano 216.343 migranti con permesso regolare di soggiorno per protezione internazionale, sia esso per richiesta di asilo oppure per coloro a cui è stato già riconosciuta la protezione internazionale (Blangiardo et al.,2021). Inoltre, possiamo osservare che, in linea con quanto avviene per i migranti economici, la maggior parte dei contratti ha una durata a tempo determinato e questo potrebbe compromettere la stabilità economico-finanziaria dei migranti.

Se si analizzano invece le ragioni che hanno spinto queste aziende ad investire nell'assunzione di richiedenti protezione internazionale e rifugiati, la vasta maggioranza di queste afferma che tale scelta è dovuta sia al voler promuovere una società più inclusiva, ma anche al desiderio di rafforzare il brand e certificarne la condotta etica. Ad oggi, sempre più consumatori scelgono le aziende da cui acquistare in base al loro impatto sociale e ambientale: sicuramente, mostrarsi al pubblico come aziende promotrici di una società inclusiva può costituire un'occasione per farsi pubblicità e infatti, sempre secondo il report, il 13% delle aziende vorrebbe raggiungere nuovi clienti e fidelizzare l'audience più sensibile al tema dell'inclusione dei rifugiati. L'importanza di adottare politiche di

*D&I* è testimoniata anche dal fatto che secondo le stime del Diversity Brand Index, nel 2021, il 77,5% della popolazione italiana si dice maggiormente propenso verso i brand inclusivi (Diversity Brand Index, 2022).

Dal rapporto del progetto UNHCR emerge che gran parte delle aziende vincitrici sono interessate a ricevere informazioni su agevolazioni, strumenti e incentivi legati all'assunzione di migranti beneficiari di protezione internazionale, e questo potrebbe far pensare al fatto che spesso il richiedente asilo possa esser visto come un costo aggiuntivo e che le aziende siano per questo meno inclini ad assumerli. Inoltre, più della metà delle aziende intervistate ha detto di essere interessata a ricevere formazione in tema di inclusione di richiedenti asilo e rifugiati e sulla gestione delle diversità in azienda, un segnale sicuramente positivo in quanto dimostra la buona volontà delle aziende a voler ampliare le proprie conoscenze in tale ambito e aprire le porte a team inclusivi, in cui la diversità è vista come un vantaggio. Proprio in merito al contributo di richiedenti e beneficiari di protezione internazionale in azienda, i vincitori del progetto hanno registrato miglioramenti sotto diversi punti di vista: infatti, tra le risposte compaiono un cambiamento culturale interno, la creazione di ambienti positivi e persino un aumento della produttività; a conferma di ciò, lo studio del Diversity Brand Index 2022, riporta un aumento del 23% dei ricavi per le aziende che hanno investito in progetti di *Diversity&Inclusion*.

D'altro canto, se invece analizziamo le criticità esposte dalle aziende che hanno assunto dei migranti, la metà di esse dichiara di aver avuto problemi di comunicazione dovuti ad un'insufficiente conoscenza della lingua italiana da parte di richiedenti asilo e rifugiati. La componente linguistica costituisce uno dei principali ostacoli nel percorso di integrazione dei migranti e la mancanza di omogeneità nell'erogazione di corsi di lingua

italiana, sicuramente peggiora il quadro generale della situazione. Infatti, l'insegnamento della lingua italiana è delegato agli enti locali: ogni regione sceglie in autonomia i propri Piani Regionali per l'offerta civico-linguistica dei Cittadini di Paesi terzi, includendo soggetti pubblici e privati per l'erogazione di corsi di italiano: essenzialmente si tratta di corsi gratuiti – o comunque a costi accessibili – organizzati sia dai CPIA (Centri per l'Istruzione degli Adulti) oppure dai centri di accoglienza stessi (Gnone et al., 2020). Nel 2020, i beneficiari di un corso di formazione linguistica sono stati 15.435 (Sistema Accoglienza Integrazione [SAI], 2020), un numero nettamente inferiore al numero di richiedenti asilo e rifugiati in Italia, indice del fatto che spesso molti di essi non ricevono alcuna formazione linguistica. È necessario tenere a mente che, come evidenziato nel capitolo precedente, gran parte dei richiedenti asilo e dei beneficiari risiede nei Centri Accoglienza Straordinaria, ovvero centri che in base al Decreto Salvini, in vigore fino al 2020, non erano obbligatoriamente tenuti a offrire questo tipo di corsi visto che si tratta di strutture a carattere emergenziale. Inoltre, come sottolineato da Zanfrini, l'atteggiamento degli enti certificatori, i quali tendono ad attribuire un livello più alto di quello conseguito dai migranti, da un lato disincentiva l'impegno dei migranti stessi e dall'altro rende poco credibili le certificazioni da loro emesse (Zanfrini et al., 2021). Accanto alla problematica legata alla lingua, quasi il trenta per cento delle aziende segnala problemi legati al permesso di soggiorno in scadenza e ai relativi rinnovi, che potrebbero porre problemi di carattere burocratico e non garantiscono una stabilità né al lavoratore e né al datore di lavoro. In tal senso, le aziende hanno un potere limitato in quanto la durata dei permessi di soggiorno non dipende da loro e bisognerebbe agire da un punto di vista legale; tuttavia, come specificato nel precedente paragrafo, in alcuni contesti, la vulnerabilità dei migranti legata al permesso di soggiorno viene sistematicamente sfruttata da datori di lavoro senza scrupoli che

privano i migranti di tutele e salari equi. Al fine di evitare queste situazioni, è necessario guidare i migranti nel loro percorso di autonomia, rendendoli consapevoli dei loro diritti già all'interno dei centri di accoglienza. Infatti, nel prossimo paragrafo si prenderanno in esame enti esterni alle aziende che hanno partecipato attivamente all'inclusione lavorativa dei migranti e sono stati premiati da un altro progetto UNHCR chiamato "WeWelcome".

### **2.2.2 La partnership con soggetti esterni alle aziende - il progetto "WeWelcome"**

Un aspetto che emerge dal report di UNHCR riguarda l'intervento degli enti impegnati nell'accoglienza e il loro impegno nel favorire l'incontro tra domanda e offerta: più dell'ottanta per cento delle aziende intervistate, è entrata in contatto con i migranti tramite associazioni e cooperative che si occupavano di richiedenti asilo e rifugiati, mentre risultano sensibilmente ridotti i casi di autocandidature spontanee oppure di coloro che sono stati assunti tramite centri per l'impiego. Il ruolo svolto dalle associazioni e le cooperative che operano nell'ambito dell'accoglienza è imprescindibile nel percorso di integrazione dei migranti, in quanto la conquista dell'autonomia dei migranti dev'essere supportata in ogni sua fase e, sicuramente, l'inserimento lavorativo rappresenta un importante passo. Dal report si evince inoltre che più del 90% delle aziende è stata supportata da un soggetto terzo per diversi motivi legati all'inserimento lavorativo dei migranti, tra cui figurano risoluzione di criticità legate al permesso di soggiorno, identificazione e selezione dei rifugiati con profili più idonei e rilevazione delle competenze. Per questo motivo, accanto al progetto "Welcome. Working for Refugee integration", UNHCR ha voluto premiare anche i soggetti terzi che hanno favorito l'inserimento lavorativo dei migranti con il premio "WeWelcome", il quale ha individuato 52 soggetti vincitori con candidature provenienti da tutta

Italia; le regioni che hanno registrato un maggior numero di candidature sono state Piemonte (con 12 candidature), Emilia-Romagna (con 8 candidature) e la Sicilia (con 7 candidature). Dei 52 vincitori, il 69% è costituito da enti e associazioni che operano nell'ambito dell'accoglienza, mentre il restante 31% da enti locali, agenzie per il lavoro e sindacati, un segnale positivo che indica da un lato l'impegno dei soggetti già coinvolti nel processo di integrazione, dall'altro la collaborazione attiva di altri enti esterni a quelli di accoglienza. Analizzando invece le motivazioni che hanno spinto i soggetti a candidarsi per il progetto WeWelcome figurano come maggioritarie la volontà di contribuire a una società inclusiva e la possibilità di fare networking con altri enti. Inoltre, queste associazioni hanno sottolineato l'importanza di progetti come quello di promosso da UNHCR nel dialogo con le imprese e nel loro coinvolgimento nel processo di integrazione di rifugiati e richiedenti asilo nel mercato del lavoro, in quanto costituisce un riconoscimento del loro impegno.

Se si prendono in esame invece il numero di contratti lavorativi attivati grazie all'impegno dei soggetti vincitori del logo WeWelcome, questi risultano essere più numerosi rispetto a quelli attivati dalle aziende partecipanti, sono 4257. Il fatto che i soggetti esterni alle aziende abbiano attivato un numero maggiore di contratti sottolinea l'importanza che questi enti rivestono nell'inclusione socio lavorativa dei richiedenti asilo e dei rifugiati: infatti, essere a diretto contatto con i migranti permette loro di individuare le competenze e indirizzarli verso le opportunità più adeguate, facendosi anche da garanti delle skills possedute e creando partnership con le aziende. D'altro canto, un'altra osservazione riguarda il tipo di contratto attivato nella maggior parte dei casi, ovvero il tirocinio (circa il 60% dei casi): lo stage, secondo l'ordinamento giuridico italiano, non si configura come un rapporto di lavoro, ma ha scopi formativi e di orientamento al lavoro (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali). È pertanto

doveroso riflettere sul fatto che la maggior parte di questi contratti sia legato ad una paga abbastanza bassa (un rimborso spese che solitamente non va oltre i 600 euro mensili) e che soprattutto non assicura ai richiedenti asilo e ai rifugiati alcuna possibilità di impiego effettivo al termine del contratto. Sicuramente, possiamo considerarla un'esperienza utile al rifugiato sia per acquisire nuove competenze, che per avere delle referenze potenzialmente utili per il proprio futuro lavorativo, ma l'utilizzo di questo strumento dovrebbe essere comunque controllato al fine di prevenire abusi nei confronti di migranti.

Per quanto concerne invece le criticità incontrate, alla stregua di quanto emerso nel questionario posto alle aziende, il basso livello di conoscenza della lingua italiana e le problematiche legate al permesso di soggiorno rappresentano i maggiori ostacoli anche per i soggetti WeWelcome. Le associazioni segnalano inoltre la difficoltà nell'individuare aziende interessate ad assumere rifugiati o richiedenti asilo e addirittura comportamenti discriminatori da parte di alcune realtà; in particolare, il comportamento discriminatorio, oltre che a essere illegale, è altamente lesivo per i migranti, in quanto li pone in una condizione di svantaggio strutturale rispetto agli autoctoni e costituisce uno dei fattori legati alle disuguaglianze interne al Paese.

Secondo 20 dei soggetti WeWelcome intervistati dall'Alto Commissariato per i Diritti dei Rifugiati, per poter coinvolgere le aziende nel processo di integrazione socioeconomica dei migranti, sono necessari degli interventi che possano favorire l'incontro tra associazioni e imprese: tra questi emerge dunque la necessità, da un lato, di organizzare eventi e incontri tra queste due realtà e, dall'altro, il bisogno di facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro dei migranti, incentivando l'uso del tirocinio. Dal rapporto emerge inoltre che per entrare in contatto con le aziende e favorire l'inserimento lavorativo dei rifugiati, i soggetti WeWelcome

hanno adottato diverse strategie: da attività di *scouting* operate dagli enti stessi in azienda sino al passaparola tra aziende e tramite contatti personali. I soggetti vincitori sottolineano l'importanza di avere nel proprio organico una figura che si occupi di creare partnership con le aziende: a conferma di ciò, alcuni studi hanno dimostrato come sia possibile aumentare l'occupazione di richiedenti asilo, in particolare di quelli con un basso livello di istruzione, fornendo un'assistenza nella ricerca del lavoro mediante l'assunzione di personale che si occupa di facilitare l'incontro tra domanda e offerta. (Battisti et al., 2019)

In linea generale, possiamo concludere che le tematiche di *Diversity&Inclusion* hanno contribuito alla creazione di ambienti lavorativi inclusivi in cui la multiculturalità è vista come una risorsa, favorendo un'attenuazione delle disegualianze interne al Paese. Se si analizzano i dati relativi al 2021 dell'indagine condotta da Ipsos per l'UN Global Compact "Difficoltà ed opportunità d'inclusione degli stranieri in azienda", emerge un quadro generalmente positivo: circa il 70% delle aziende vede l'assunzione di un cittadino straniero come un'opportunità e non come una difficoltà. Tuttavia, come evidenziato nei precedenti paragrafi, rifugiati e richiedenti asilo, potrebbero incontrare innumerevoli ostacoli nel loro percorso di inclusione, dovuti a diversi fattori, tra cui l'assenza di un progetto migratorio definito - visto che si tratta di migrazioni forzate, le difficoltà riscontrate a livello burocratico per l'ottenimento di un permesso di soggiorno e la riluttanza delle aziende che potrebbero preferire risorse che abbiano già ottenuto un visto. Per questo motivo, soprattutto i richiedenti asilo potrebbero incontrare maggiori difficoltà: sebbene il documento rilasciato dalle Questure alla domanda d'asilo venga legalmente equiparato al permesso di soggiorno, questo è spesso screditato dai datori di lavoro in quanto non riporta una data di scadenza (Asylum Information Datadabase [AIDA], 2020). Per questo

motivo, accanto ad un interesse da parte del settore privato nell'assumere richiedenti asilo e beneficiari di protezione internazionale, è necessario lavorare su politiche che consentano ai migranti di avere una maggiore sicurezza e stabilità. Accanto a queste misure, andrebbe altresì considerata l'importanza di avere un sistema di accoglienza che possa fornire loro un supporto non meramente economico ed assistenziale, ma che possa effettivamente aiutare i migranti nei primi mesi dopo l'arrivo, fornendo loro tutti gli strumenti, la formazione e l'assistenza necessaria per poter poi essere autonomi. Le recenti politiche migratorie hanno spesso preferito una riduzione dei costi nel breve termine rispetto a investimenti che, seppur più onerosi, si sarebbero rivelati utili nel lungo termine e avrebbero contribuito a integrare i richiedenti asilo e beneficiari di protezione internazionale all'interno del sistema economico. Per poter ridurre le disuguaglianze interne al Paese tra autoctoni e migranti è necessario ripensare a un sistema di accoglienza che possa fornire un supporto non meramente economico ed assistenziale, ma linguistico, psicologico e di orientamento al lavoro e che possa soprattutto valorizzare il capitale umano dei migranti.

### **3. Ricerca metodologica: “Inserimento lavorativo di richiedenti asilo e rifugiati: l’opinione del settore privato”**

Come evidenziato nel precedente capitolo, le aziende che inseriscono in organico un richiedente asilo si trovano davanti a degli ostacoli, siano essi logistici, linguistici o burocratici, che potrebbero compromettere le possibilità occupazionali dei migranti e, come conseguenza, contribuire all’aumento delle diseguaglianze. Per questo motivo, abbiamo deciso di approfondire l’opinione di aziende che hanno assunto beneficiari e richiedenti protezione internazionale in merito ai diversi aspetti critici evidenziati nel rapporto UNHCR e capire quali interventi potrebbero agevolare l’inserimento di queste categorie.

I temi analizzati sono stati scelti sulla base di quanto emerso dalla ricerca teorica relativa alle condizioni occupazionali dei migranti, da osservazioni fatte sui dati statistici disponibili e, in parallelo, sulla base di quelle che sono state le difficoltà riscontrate dalle aziende vincitrici del progetto UNHCR. Dal momento che individuare tutte le aziende sul territorio italiano che hanno reclutato rifugiati o richiedenti asilo risulterebbe estremamente difficile, si è deciso di contattare proprio le imprese vincitrici del progetto “Welcome. Working for Refugee Integration” nell’edizione 2019, unitamente ai vincitori dell’edizione 2020-2021, e sottoporre loro un sondaggio online che approfondisse alcuni aspetti che potrebbero rendere ostico l’inserimento lavorativo di beneficiari di protezione internazionale e richiedenti asilo. Abbiamo pertanto scelto cinque aree tematiche su cui concentrare la nostra ricerca e abbiamo chiesto alle aziende di esprimersi in merito ai seguenti temi:

1. rilevanza delle competenze linguistiche in fase di selezione e assunzione delle risorse,

2. importanza dei titoli di studio e delle esperienze lavorative maturate all'estero,
3. percezione dei costi di assunzione di rifugiati e richiedenti asilo,
4. tipologie contrattuali adottate e, infine,
5. il ruolo dei centri di accoglienza nel favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Ogni tema ha una sezione dedicata all'interno del questionario e un numero di domande relative che varia da un minimo di tre ad un massimo di sette; nella maggior parte dei casi si tratta di domande a risposta chiusa, con risposte che permettono alle aziende di esprimersi su una scala di valori (es. da "Per niente a "Molto") oppure con risposte predefinite, mentre solo nei casi in cui è necessario che l'azienda giustifichi una scelta in maniera personale, viene fornita una casella di testo in cui esprimere la propria opinione. Nel prossimo paragrafo esamineremo nel dettaglio la struttura del sondaggio, le domande e le motivazioni che ci hanno spinto a porre determinati quesiti.

### **3.1 Struttura del sondaggio**

Il sondaggio si compone di ventisei domande, divise in sei sezioni: le prime cinque approfondiscono una determinata tematica tra quelle elencate di sopra, mentre l'ultima identifica alcune caratteristiche rilevanti delle aziende, quali la localizzazione, la classe dimensionale e il settore economico.

Conoscenza della lingua italiana

Descrizione (facoltativa)

Secondo la sua esperienza, quanto è importante che il migrante abbia già acquisito una buona conoscenza della lingua italiana al momento dell'assunzione? \*

Molto

Abbastanza

Poco

Per niente

Figura 1. Sezione I, Domanda n. 1

Nella prima sezione del sondaggio ci si concentra sull'importanza dell'apprendimento e della conoscenza della lingua italiana; come evidenziato nel rapporto UNHCR, i problemi linguistici hanno rappresentato un ostacolo per buona parte delle aziende e un'inadeguata conoscenza dell'italiano potrebbe rendere difficile sia la fase di selezione del candidato che quella di inserimento in azienda. Imparare la lingua del paese ospitante, oltre ad essere un importante fattore di integrazione sociale nella comunità locale, permette ai migranti di iscriversi a corsi di formazione e accedere all'orientamento lavorativo (SPRAR, 2018).

Nella prima domanda, viene richiesto alle aziende di esprimersi in merito all'importanza che il migrante abbia già acquisito una buona conoscenza della lingua italiana al momento dell'assunzione e viene data la possibilità di rispondere secondo una scala di valori da "Molto" a "Per Niente". L'obiettivo della domanda è duplice: *in primis*, valutare se la conoscenza della lingua italiana può essere un fattore di scarto in fase di selezione e che dunque pregiudica il processo di assunzione, e in secondo luogo, capire quanto queste imprese siano disposte a lavorare sulle competenze linguistiche del migrante qualora queste siano carenti.

Secondo la sua esperienza, quanto è importante che, al momento dell'assunzione, \*  
richiedenti asilo o rifugiati abbiano una conoscenza documentata della lingua italiana (es.  
certificati rilasciati dopo un corso)?

- Molto
  - Abbastanza
  - Poco
  - Per niente
  - Indifferente, preferisco valutare la competenza direttamente in sede di colloquio
- 

Secondo la sua esperienza, ritiene che il supporto di un mediatore linguistico-culturale \*  
possa essere utile nella fase di selezione e di inserimento del candidato?

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per niente

Fig. 2 Sezione I, domande n. 2-3

Nella domanda successiva, viene affrontato un tema controverso, ovvero quello delle certificazioni rilasciate ai migranti a seguito di corsi di lingua: le aziende sono pertanto tenute ad esprimersi riguardo l'utilità dei certificati in fase di selezione e quanto i *recruiter* possano basarsi direttamente su queste certificazioni. Tuttavia, come evidenziato nel precedente capitolo, molte realtà spesso diffidano da queste certificazioni in quanto non rispecchiano il reale livello di competenze acquisito dal migrante; per questo motivo, oltre alle risposte standard, viene aggiunta un'opzione, ovvero "Indifferente, preferisco valutare la competenza direttamente in sede di colloquio". Nel terzo e ultimo quesito della sezione, viene chiesto alle aziende di esprimersi in merito alla figura dei mediatori-linguistici nella fase di selezione e inserimento del candidato;

sebbene il servizio di mediazione linguistica venga offerto all'interno dei centri di accoglienza, spesso il limite di questo servizio risiede nel fatto che il tempo a disposizione per ciascun migrante è relativamente poco e spesso i mediatori non sono in grado di supportarli nella fase di selezione e inserimento lavorativo. Questo tipo di supporto potrebbe giovare sia ai migranti che alle aziende: avere una figura specializzata che si occupa di fornire un supporto linguistico permetterebbe un inserimento più rapido.

Nella seconda sezione, invece, si analizzano gli aspetti relativi all'importanza nel processo di selezione di esperienze lavorative, titoli di studio e competenze acquisiti dai migranti prima di giungere in Italia. Come evidenziato nei capitoli precedenti, spesso i migranti sono soggetti a fenomeni di *skills mismatch* oppure tendono a svolgere professioni per cui sono sovra-qualificati e le cause dipendono da diversi fattori, tra cui politiche migratorie e di integrazione nel mercato del lavoro, mancato riconoscimento dei titoli di studio da parte degli enti preposti e la possibilità che le esperienze lavorative all'estero vengano ignorate dai datori di lavoro (Sparreboom et al., 2017). Per questo motivo abbiamo provato ad ascoltare l'opinione di coloro che hanno assunto richiedenti asilo e rifugiati, categorie ancor più fragili sotto questo punto di vista e che, proprio in virtù della loro decisione repentina di lasciare il paese di origine, spesso non dispongono di alcun documento che possa attestare le loro eventuali precedenti esperienze lavorative o titoli di studio.

## Titoli di studio, esperienze lavorative e competenze del migrante



Descrizione (facoltativa)

Secondo la sua esperienza, quanto sarebbe utile in fase di selezione del candidato avere dei \* documenti che attestino la validità dei titoli di studio conseguiti all'estero dai richiedenti asilo/ rifugiati ?

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per niente

Fig.3 Sezione II, domanda n.1

La prima domanda richiede alle aziende di esprimersi in merito all'utilità di documenti atti al riconoscimento dei titoli di studio conseguiti all'estero durante la fase di selezione; le aziende possono scegliere un valore su una scala che va da "Molto" a "Per Niente". Purtroppo, come evidenziato nel precedente capitolo, l'ottenimento di un riconoscimento ufficiale dei titoli di studio da parte dello Stato italiano risulta spesso difficile in quanto prevede un processo articolato e con diverse prove, motivo per cui molti migranti, dopo aver richiesto informazioni all'ente preposto (CIMEA), decidono di non proseguire con la pratica vera e propria. Capire se un documento del genere possa essere valutato dalle aziende in modo positivo comporterebbe l'implementazione di politiche volte da un lato alla sensibilizzazione dei migranti circa l'importanza di intraprendere il processo di riconoscimento, dall'altro un investimento che assicuri la possibilità di richiedere questi documenti in maniera completamente gratuita.

Secondo la sua esperienza, quanto sarebbe utile in fase di selezione del candidato avere dei \*  
documenti che attestino le esperienze lavorative dei richiedenti asilo/ rifugiati maturate  
all'estero?

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per Niente

Fig. 4 – Sezione II, domanda n. 2

Il secondo quesito invece, richiede alle aziende di esprimersi sull'importanza di documenti che attestino le esperienze lavorative maturate all'estero da parte di richiedenti asilo o beneficiari di protezione internazionale. Alla stregua di quanto accade per i titoli di studio, reperire dei documenti che dimostrino le esperienze lavorative passate, come ad esempio i contratti, potrebbe essere altrettanto difficile: capire se i datori di lavoro o i *recruiter* assumano del personale anche sulla base di questi documenti potrebbe essere interessante.

Il "Passaporto europeo delle qualifiche per i rifugiati" è un documento standardizzato, \*  
promosso dal Consiglio d'Europa e riportante le qualifiche (titoli accademici ed esperienze lavorative) che un rifugiato ha conseguito sulla base delle prove disponibili. Sebbene questo documento non costituisca un atto di riconoscimento formale, riassume e presenta le informazioni disponibili sul livello di istruzione, l'esperienza lavorativa e le competenze linguistiche del richiedente. Ritieni che questo documento possa essere utile ad un'azienda come la sua in fase di selezione del candidato?

- Sì
- No

Se no, spieghi brevemente il motivo (Inserisca Sì se ha risposto sì) \*

Testo risposta lunga

Fig. 5. Sezione II, domande n. 3 e 4

Nella penultima domanda viene richiesto alle aziende di esprimersi in merito al "Passaporto europeo delle qualifiche per i rifugiati" o EQPR già citato nel precedente capitolo. Dopo aver spiegato brevemente alle aziende di cosa si tratta, viene richiesto loro se un documento come l'EQPR possa essere utile in fase di selezione del candidato. Infatti, vista la difficoltà nel reperire documenti ufficiali e standardizzati, questo strumento, per quanto non costituisca un atto di riconoscimento formale, espone le esperienze passate dei migranti in base alle prove disponibili. Lo strumento garantisce un'ulteriore garanzia rispetto a un comune curriculum vitae in quanto viene rilasciato dopo un colloquio strutturato con i responsabili della valutazione delle qualifiche. Le risposte possibili sono due "Sì" oppure "No" e, in caso di risposta negativa, nella domanda successiva viene chiesto alle aziende di spiegare le motivazioni per cui non sarebbero disposte ad accettare questo documento.

Secondo la sua esperienza, quali sono state le competenze che hanno richiesto un maggiore investimento in termini di formazione dei migranti inseriti in azienda? \*

Soft skills

Competenze tecniche legate alle mansioni del lavoro

Competenze linguistiche

Fig. 6. Sezione II, domanda n. 5

L'ultima domanda, invece, valuta quali competenze richiedano un maggiore investimento in termini di formazione dei migranti da parte delle aziende: queste ultime possono scegliere una o più opzioni tra quelle indicate, ovvero "competenze linguistiche", "competenze tecniche legate alla mansione" e "soft skills". Sicuramente, visti i problemi di comunicazione indicati dalle aziende, ci si aspetta che una buona parte di queste abbia dovuto investire nel miglioramento delle competenze linguistiche; abbiamo altresì scelto di inserire l'opzione relativa alle

competenze tecniche legate alla mansione per provare a capire se le aziende abbiano deciso di investire comunque in queste persone nonostante non avessero già svolto in precedenza lo stesso ruolo e non avessero esperienza nel campo. La scelta di inserire anche le soft skills deriva dal fatto che, ad oggi, queste competenze sono altamente ricercate e risultano fondamentali nello svolgimento di qualsiasi mansione; la loro identificazione e il loro sviluppo, dovrebbero essere altrettanto importanti all'interno del processo di integrazione sociale e risulta pertanto utile valorizzarle in ambito lavorativo.

La terza sezione ha come obiettivo quello di valutare, da un lato, la percezione delle aziende relative ai costi di assunzione, siano essi amministrativi o impliciti, di un richiedente asilo o un rifugiato, e dall'altro, valutare se prevedere sgravi fiscali per coloro che decidono di assumere richiedenti asilo possa favorire l'inserimento lavorativo.

Secondo la sua esperienza, quanto è importante che la risorsa da inserire in organico abbia \*  
già ottenuto il permesso di soggiorno?

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per niente

Fig. 7. Sezione 3, domanda nr.1

Dal momento che diverse realtà vincitrici del progetto hanno segnalato difficoltà legate ai permessi di soggiorno, è stato chiesto alle aziende quanto per loro fosse importante il fatto che il migrante abbia già ottenuto tale permesso al momento dell'assunzione. Come evidenziato nei capitoli precedenti, i richiedenti asilo, per quanto formalmente autorizzati a lavorare a partire dal sessantesimo giorno successivo alla presentazione di domanda di protezione internazionale, spesso rimangono in attesa

dell'esito per lunghi periodi, che possono arrivare anche a dieci mesi. Questo arco di tempo è caratterizzato da un'elevata incertezza in quanto un diniego di protezione implicherebbe la necessità di lasciare il paese e per questo, le aziende potrebbero preferire i beneficiari di protezione internazionale ai richiedenti asilo, penalizzando proprio i più vulnerabili.

Secondo la sua esperienza, ritiene che i costi amministrativi legati all'assunzione un richiedente asilo/ rifugiato possano essere superiori rispetto a quelli relativi ad un italiano? \*

Sì

No

Se sì, specifichi brevemente a quali costi si riferisce (inserisca NO se ha selezionato No) \*

Testo risposta lunga

Fig. 8. Sezione 3, domande nr. 2 e 3

Le due domande successive sono legate alla percezione dei costi amministrativi di assunzione di un richiedente asilo o rifugiato: infatti, l'obiettivo del quesito era quello di valutare se l'assunzione di un richiedente asilo possa implicare dei costi aggiuntivi e capire le ragioni che hanno spinto le aziende a rispondere in questo modo, disponendo anche una casella di testo per coloro che indicano "sì" nella prima domanda.

Secondo la sua esperienza, ritiene che vi siano dei costi impliciti aggiuntivi (es. corsi di formazione) legati all'assunzione un richiedente asilo/ rifugiato? \*

Sì

No

Se sì, specifichi brevemente a quali costi si riferisce (inserisca NO se ha selezionato No) \*

Testo risposta lunga

Fig. 8. Sezione 3, domande nr. 4 e 5

Le due domande successive, invece, cercano di analizzare l'eventuale presenza di costi impliciti legati, ad esempio, a costi di formazione aggiuntivi e non previsti per il personale italiano. Alle aziende che affermano di aver sostenuto delle spese ulteriori, viene richiesto di motivare la risposta e indicare quali costi hanno dovuto affrontare.

Secondo la sua esperienza, in che misura un'azienda sarebbe più propensa ad assumere richiedenti asilo e rifugiati in presenza di agevolazioni fiscali? \*

Molto

Abbastanza

Poco

Per niente

Fig. 8. Sezione 3, domanda nr. 6

Nell'ultima domanda, invece, viene chiesto alle aziende di esprimersi in merito ad eventuali agevolazioni fiscali relative all'assunzione di queste categorie di migranti; infatti, dal momento che le aziende potrebbero percepire costi più alti, probabilmente, la presenza di sgravi potrebbe

spingerle ad assumere i richiedenti asilo e rifugiati e investire in queste risorse, contribuendo anche all'utilizzo del loro capitale umano.

La quarta sezione del sondaggio, invece, prova ad analizzare la tipologia dei rapporti di lavoro stipulati con i beneficiari di protezione internazionale e capire le ragioni che hanno spinto le aziende ad effettuare determinate scelte.

La scelta di un contratto a tempo determinato (o tirocinio) piuttosto che un contratto a tempo indeterminato è dipesa maggiormente da: \*

- Precarietà titolo di soggiorno
- Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria dell'im...
- Esigenze sostitutive di altri lavoratori
- Ho assunto il migrante a tempo indeterminato

Fig. 9. Sezione 4, domanda nr. 1

Dal momento che dal rapporto UNHCR emergeva una netta prevalenza di contratti a tempo determinato o di tirocinio, la prima domanda prova ad analizzare le ragioni che hanno spinto le imprese ad optare per questa tipologia contrattuale: nella normativa giuslavoristica italiana, infatti, la forma di lavoro ordinaria è il contratto a tempo indeterminato, mentre il contratto a tempo determinato è subordinata a determinate condizioni, tra cui sostituzione di altri lavoratori o esigenze legate a incrementi temporanei dell'attività. Tuttavia, abbiamo provato altresì a capire se la scelta di un contratto a tempo determinato potesse essere legata alla precarietà che caratterizza richiedenti asilo e rifugiati e al permesso di soggiorno. Tra le opzioni, figura anche la possibilità che l'azienda abbia optato per un contratto a tempo indeterminato; purtroppo, come evidenziato nell'introduzione del presente capitolo, uno dei limiti di

Google Form sta proprio nel fatto che non si possano inserire domande in base alle risposte degli intervistati e per questo il quesito successivo, seppur ridondante per certi aspetti, richiede alle aziende di esprimersi in merito alla scelta di un contratto a tempo indeterminato.

La scelta di un contratto a tempo indeterminato è dipesa maggiormente da: \*

- Ottime qualifiche e competenze del candidato
- Sgravi contributivi per particolari categorie (es. under 36)
- Ho assunto il migrante a tempo determinato

Fig. 10. Sezione 4, domanda nr. 2

Dal momento che il contratto a tempo indeterminato costituisce la normalità nell'ordinamento italiano, abbiamo inserito due opzioni che giustificassero tale scelta, rispettivamente "Ottime qualifiche e competenze del candidato" oppure "Sgravi contributivi per particolari categorie"; qualora l'azienda non abbia assunto il migrante a tempo indeterminato viene altresì data la possibilità di scegliere l'opzione "Ho assunto il migrante a tempo determinato".

...

Si sono verificate interruzioni nel rapporto di lavoro instaurato con i richiedenti asilo o titolari \*  
di protezione internazionale?

- Sì
- No

---

Se sì, può indicare le motivazioni? \*

- Scadenza contratto (tempo determinato)
- Licenziamento
- Dimissioni volontarie
- Scadenza del titolo di soggiorno
- Non sono avvenute

Fig. 11. Sezione 4, domande nr. 3-4

Le due domande successive, invece, richiedono alle imprese di esprimersi su eventuali interruzioni del rapporto di lavoro: infatti, come evidenziato nel primo capitolo, gli stranieri hanno più probabilità rispetto agli italiani di incorrere in interruzioni del rapporto di lavoro. Nel primo quesito viene richiesto se queste di fatto si siano verificate, nel secondo si indagano le cause, rispettivamente legate a scadenza del contratto (dunque a tempo determinato), licenziamento, dimissioni volontarie del lavoratore o scadenza titolo di soggiorno.

I rifugiati assunti con contratto di tirocinio o a tempo determinato hanno ottenuto un rinnovo del contratto? \*

- Sì
- No

---

Se no, indichi brevemente il motivo (inserisca sì se ha inserito sì) \*

Testo risposta lunga

---

Fig. 11. Sezione 4, domande nr. 5-6

Gli ultimi due quesiti della sezione indagano sull'eventuale rinnovo di contratto per i migranti assunti a tempo determinato o in stage, un fattore da tenere in considerazione per due motivi: in primis, gran parte delle aziende vincitrici del logo "Welcome. Working for refugee integration" aveva fatto ricorso al contratto di tirocinio o a tempo determinato; in secondo luogo, come evidenziato nel secondo capitolo, i migranti sono quasi sempre impiegati con forme contrattuali temporanee che non garantiscono stabilità e potrebbero accentuare le diseguaglianze economiche. Coloro i quali non hanno effettuato un rinnovo sono tenuti a indicare brevemente le motivazioni, in modo tale da permetterci di valutare eventuali interventi che possano garantire una continuità nel rapporto di lavoro ai migranti.

La penultima sezione, invece, riguardava la rilevanza dei centri di accoglienza nel favorire l'inserimento lavorativo di richiedenti protezione internazionale e rifugiati: infatti, dal report UNHCR si evince che la maggior parte delle aziende sia entrata in contatto con i candidati stranieri grazie al lavoro di enti che operano nel settore dell'accoglienza.

Sulla base della sua esperienza, ritiene che un'azienda possa essere interessata a creare partnership con associazioni impegnate nell'accoglienza dei migranti al fine di favorire l'inserimento lavorativo degli stessi? \*

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per niente

Fig.12 Sezione n. 5, domanda n. 1

Il primo quesito prova ad indagare sull'interesse delle aziende nello stabilire partnership con gli enti operanti nel settore dell'accoglienza, con l'obiettivo di avvicinare i migranti al mondo del lavoro e favorire l'inserimento lavorativo.

Secondo la sua esperienza, ritiene che il supporto di centri di accoglienza sia utile nel favorire l'inserimento lavorativo dei migranti in azienda? \*

Molto

Abbastanza

Poco

Per niente

Fig.12 Sezione n. 5, domanda n. 2

Quale tipo di supporto ritiene sia fondamentale da parte di questi enti per avvicinare richiedenti asilo e rifugiati alle esigenze della sua azienda (più di un'opzione possibile) \*

Disbrigo pratiche burocratiche legate al permesso di soggiorno;

Implementazione di corsi di formazione specifici per lo sviluppo di skills particolari;

Supporto linguistico durante i primi mesi di inserimento lavorativo (es. supporto di un mediatore linguistic...)

Favorire l'incontro tra domanda e offerta e svolgere un ruolo di mediazione tra le parti;

Predisposizione di mezzi di trasporto per accompagnare i migranti sul posto di lavoro

Fig.12 Sezione n. 5, domanda n. 3

Nel blocco successivo, invece, viene dapprima richiesto alle aziende quanto il supporto di centri di accoglienza possa essere utile nel favorire l'inserimento lavorativo di beneficiari e richiedenti protezione

internazionale e successivamente, di indicare quale tipo di supporto dovrebbe essere fornito, a loro avviso, per rendere efficace la loro collaborazione: ad esempio, la predisposizione di mezzi di trasporto per raggiungere il luogo di lavoro o il disbrigo di pratiche burocratiche.

L'ultima sezione del sondaggio è stata inserita con l'obiettivo di capire quali tipi di aziende hanno preso parte al sondaggio: abbiamo pertanto richiesto alle aziende di selezionare la classe dimensionale, il settore in cui operano e, infine, l'area geografica di localizzazione.

Selezioni la classe dimensionale della sua impresa \*

- Micro Impresa - Meno di 10 dipendenti
- Piccola Impresa - Meno di 50 dipendenti
- Medie Imprese - Meno di 250 dipendenti
- Macro Imprese - Più di 250 dipendenti

---

In che settore opera la sua azienda? \*

- Settore Primario
- Settore Secondario
- Settore Terziario

---

Selezioni l'area geografica della sua azienda \*

- Nord
- Centro
- Sud e Isole

Fig.13 Sezione n. 6, domande n. 1-2-3

### **3.2 Analisi della letteratura a supporto della struttura del questionario**

La scelta di optare per un sondaggio online deriva da alcuni vantaggi che esso comporta: infatti, la metodologia d'indagine effettuata tramite sondaggi online, chiamata *CAWI (Computer-Assisted Web Interview)*, permette una semplice diffusione dello stesso e con costi limitati o, come nel nostro caso, addirittura assenti. Infatti, dopo un'attenta valutazione delle strade percorribili, si è deciso di procedere esclusivamente tramite questionario su internet per una serie di motivi: in primis contattare telefonicamente le aziende avrebbe richiesto molto più tempo rispetto all'invio del questionario e avrebbe inoltre comportato dei costi. Inoltre, è bene considerare che l'adozione di diverse tecniche di rilevazione all'interno della stessa indagine potrebbe portare ad un atteggiamento e a delle risposte diverse degli intervistati, legate alla presenza o assenza dell'intervistatore (Hope et al., 2014). Nel nostro caso, trattando un argomento molto delicato, è stato necessario scegliere una tecnica univoca che mettesse a proprio agio gli intervistati: optare per il sondaggio online, infatti, ha permesso alle aziende di rispondere a domande sensibili (es. i quesiti relativi al rinnovo dei contratti o eventuali interruzioni dei rapporti di lavoro) garantendo loro la totale anonimità. Inoltre, il ricorso esclusivo ai sondaggi online è ragionevole quando si fa riferimento a un target molto specifico (Loré et al., 2016), nel nostro caso le aziende che hanno assunto beneficiari o richiedenti asilo.

Il sondaggio è stato creato tramite Google Form, strumento scelto sia per la sua facilità di utilizzo, sia perché gratuito. Inoltre, essendo uno strumento molto intuitivo e largamente usato per i sondaggi, è stato scelto anche per rendere più semplice l'utilizzo dello stesso da parte delle aziende che rispondevano. Sicuramente, lo strumento ha presentato anche diversi limiti: in primis, il fatto che non vi fosse la possibilità di inserire

delle domande sulla base alle risposte date dalle aziende. Ad esempio, nella seconda sezione, viene richiesto alle aziende di esprimersi in merito all' eventuale utilizzo dell'EQPR nella fase di selezione dei migranti e, in caso in cui l'impresa non ritiene questo documento non utile ai fini della selezione, viene richiesto loro di giustificare questa scelta; purtroppo, Google Form non consente di inserire un quesito solo per coloro i quali abbiano risposto in maniera negativa alla domanda precedente e, per ovviare a questo problema, abbiamo dovuto inserire ugualmente la domanda per tutti i partecipanti, specificando che in caso di risposta affermativa al quesito precedente bastava inserire sì nella casella.

D'altro canto, uno dei principali vantaggi legato al sondaggio online, è legato proprio alla velocità di diffusione dello stesso: infatti, è stato possibile contattare un elevato numero di aziende in tempi brevi, inviando loro una mail in cui si illustravano le finalità del sondaggio e il link per la compilazione. L'approccio via mail si è rivelato particolarmente utile per raggiungere piccole e medie imprese (fino a 250 dipendenti), viste le dimensioni ridotte delle aziende. Per provare a contattare i marchi più importanti e con un numero di dipendenti superiore, il contatto è avvenuto mediante e-mail, facendo riferimento all'indirizzo generale reperibile nella scheda contatti, oppure, in via preferenziale, tramite LinkedIn: infatti, con l'obiettivo di raggiungere direttamente il dipartimento di risorse umane, e far sì che questi rispondessero al sondaggio abbiamo contattato direttamente alcuni addetti alle assunzioni tramite messaggio privato. Ad esempio, per quanto concerne l'edizione 2019, su 121 aziende vincitrici, siamo riusciti a recuperare i contatti e-mail per 87 di queste: tenendo conto che tredici delle imprese erano realtà piccolissime tali per cui riuscire a risalire ai recapiti sarebbe stato molto difficile, possiamo comunque considerarlo un buon risultato. Inoltre, accanto a questi 87 contatti e-mail, soprattutto per i grandi marchi, 18 aziende circa, abbiamo provato a

risalire direttamente ai dipartimenti di risorse umane mediante LinkedIn, contattando tramite messaggio diretto 11 di queste. Per le restanti sette, non è stato in alcun modo reperibile alcun contatto che potesse ricondurci a coloro che avevano gestito le pratiche di assunzione dei migranti. Per quanto concerne invece i vincitori dell'edizione 2020-2021 (circa 100 aziende), più della metà era costituita da imprese che avevano già vinto l'edizione precedente, per cui non è stato necessario ricontattarle: il totale di imprese contattate è di 46 e le modalità utilizzate sono state le stesse descritte in precedenza.

Uno dei limiti legati all'invio del sondaggio via mail è legato al fatto che il messaggio potrebbe finire nello spam e non essere mai letto, oppure essere percepito come una richiesta di informazioni sensibili da parte delle aziende. Un altro fattore che potrebbe impattare in maniera negativa il tasso di risposta è che non vi sia uno sponsor ufficiale dello studio (Fan et al., 2010). Tra gli altri fattori che potrebbero impattare negativamente il tasso di risposta, rientra anche la lunghezza stessa dell'indagine: infatti, uno studio condotto da Liu e Wronski ha riscontrato una proporzionalità inversa tra il tasso di completamento del sondaggio, la lunghezza dell'indagine e la difficoltà delle domande. Al fine di limitare questo fenomeno, abbiamo inserito nella parte introduttiva del sondaggio la durata prevista per il completamento, circa sette minuti; nel nostro caso specifico, ciò che potrebbe impattare il tasso di risposta è e la ridondanza di alcune domande, come ad esempio quelle sulla scelta di un contratto a tempo determinato o indeterminato, una ripetizione dovuta alla natura stessa di Google Form. L'ultima sezione del sondaggio non aveva scopi di ricerca, ma è stata inserita con l'obiettivo di capire quali tipi di aziende hanno preso parte al sondaggio: abbiamo pertanto richiesto alle aziende di selezionare la classe dimensionale, il settore in cui operano e infine l'area geografica di localizzazione. La scelta di inserire questa sezione alla fine

del questionario anziché all'inizio, deriva dal fatto che i partecipanti potrebbero innervosirsi nel fornire subito le loro informazioni, con il conseguente rischio di non portare a termine il sondaggio; in tal modo invece, le aziende sono tenute sin da subito ad esprimersi sulle questioni relative all'inserimento lavorativo dei migranti e, solo in un momento successivo, viene richiesto loro di fornire questi dati (Toor, 2020).

Per quanto concerne le tempistiche, il sondaggio è stato inviato in data 3 giugno 2022 ed è rimasto attivo sino al 30 giugno, dando tempo alle aziende di rispondere; a partire da questa data, il form è stato disattivato e le risposte sono state elaborate.

#### 4. Discussione dei risultati

Il presente capitolo si pone l'obiettivo di analizzare i risultati del sondaggio sottoposto alle aziende vincitrici del progetto UNHCR, proporre delle soluzioni che possano facilitare l'inserimento lavorativo dei rifugiati o dei richiedenti asilo e agevolare le aziende che decidono di inserire in organico queste risorse.

In prima analisi, è bene dire che a tale valore, per quanto basso, dev'essere comunque letto come un risultato adeguatamente positivo, visti tutti i limiti legati ai sondaggi online. La teoria dello scambio sociale di Dillman (2007) sostiene che un essere umano è motivato a fare qualcosa se questi può ricevere altro in cambio: in altre parole, i tassi di risposta ai sondaggi dipendono da una combinazione di fattori, tra cui la presenza di eventuali ricompense - ad esempio dei premi per coloro che partecipano al sondaggio, la "fiducia" - legata fatto che il sondaggio provenga da una fonte sicura e accreditata e alla garanzia del rispetto della privacy - e il "costo", inteso come quantità di tempo da dedicare al sondaggio (Saleh et al., 2017). Nel nostro caso, sono diversi i fattori che influenzano il tasso di risposta, tra cui proprio l'assenza di una sponsorizzazione ufficiale (Fan et al., 2010) e la mancanza di elementi premianti per coloro che hanno partecipato allo studio; la quantità di tempo da dedicare allo studio era relativamente bassa - avevamo stimato circa 7 minuti totali - e per questo non possiamo considerarlo come un fattore che spieghi il tasso di risposta basso. Sicuramente, un altro elemento che potrebbe aver impattato sul tasso di risposta è relativo agli indirizzi e-mail stessi: molti di questi erano legati a caselle PEC (Posta Elettronica Certificata) e il filtro antispam bloccava automaticamente il messaggio inviato in quanto ritenuto non sicuro. Inoltre, è bene tenere a mente che nella maggior parte dei casi non siamo riusciti a risalire ai responsabili delle risorse umane e pertanto abbiamo inviato l'e-mail all'indirizzo generale indicato sul sito e,

probabilmente, queste non sono giunte ai dipartimenti di competenza. Un altro fattore che potrebbe aver influenzato il tasso di risposta è legato alle abitudini di controllo delle mail da parte dei partecipanti: secondo lo studio condotto da Silva e Durante nel 2014, molte persone utilizzano internet a scopi ricreativi, per questo non tutti aprono con regolarità la propria casella di posta elettronica.

In aggiunta, diverse aziende hanno risposto tramite mail dicendo di non essere disposte a compilare il sondaggio; tra le motivazioni principali hanno indicato di attivare esclusivamente contratti di tirocinio per finalità formative e di non essere intenzionate ad assumere altro personale, ritenendo perciò il sondaggio inopportuno.

#### **4.1 Analisi del profilo delle imprese partecipanti**

Se analizziamo il profilo delle aziende partecipanti, la maggior parte di queste risulta essere divisa tra microimprese (34,1%) e medie imprese (24,4%), seguito da un 22% di piccole imprese; solo il 19,5% degli intervistati lavora in un'impresa con più di 250 dipendenti. Come anticipato nel precedente capitolo, è stato più facile raggiungere micro, piccole e medie imprese per via delle loro dimensioni e del numero più basso di dipendenti; il contatto delle macro-imprese è avvenuto principalmente tramite LinkedIn, ma in diverse occasioni non abbiamo ricevuto alcun riscontro da parte degli impiegati contattati.

Selezioni la classe dimensionale della sua impresa  
41 risposte

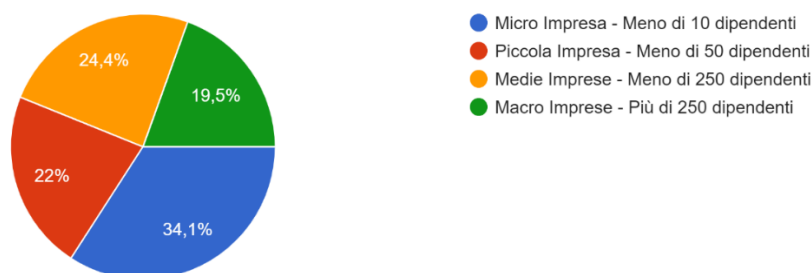


Fig. 14 – Domanda sulla classe dimensionale

Per quanto concerne invece il settore di operatività delle aziende, più della metà, il 51,2%, riferisce di lavorare all'interno del settore terziario, mentre la restante metà è per la maggior parte attiva nel settore secondario (26,8%) e il 22% lavora nel settore primario.

In che settore opera la sua azienda?  
41 risposte

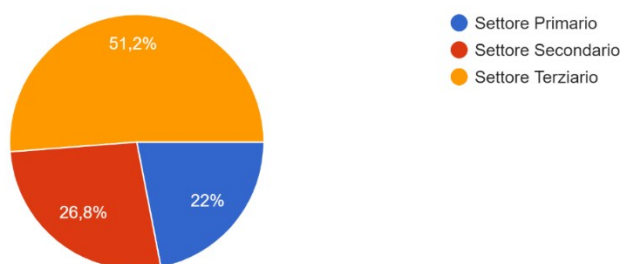


Fig. 15 – Settore economico di appartenenza

In ultima analisi, analizziamo invece l'area geografica delle aziende che hanno preso parte al nostro studio: come evidenziato dai dati della figura 3, notiamo un'accentuata presenza di aziende del nord Italia (il 65,9%), seguito da un 22% di imprese provenienti dal centro Italia e solo un 12,2% delle aziende suddiviso tra sud e isole. La maggior parte delle aziende

vincitrici dell'edizione erano collocate nel nord Italia e ciò si è inevitabilmente riflesso nel nostro sondaggio.

Selezioni l'area geografica della sua azienda

41 risposte

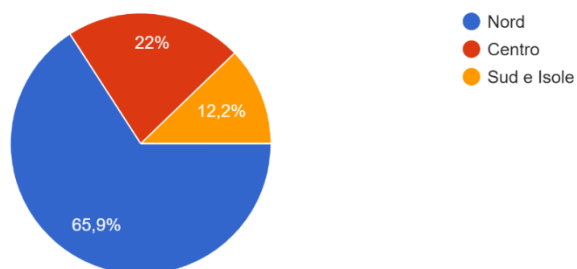


Fig. 16 – Area geografica delle aziende

## 4.2 La conoscenza della lingua italiana

La prima sezione del questionario, il cui obiettivo era di evidenziare le difficoltà riscontrate dalle aziende in merito alla conoscenza della lingua italiana, ha messo in luce alcuni degli aspetti più critici relativi a questo tema.

Secondo la sua esperienza, quanto è importante che il migrante abbia già acquisito una buona conoscenza della lingua italiana al momento dell'assunzione?

41 risposte

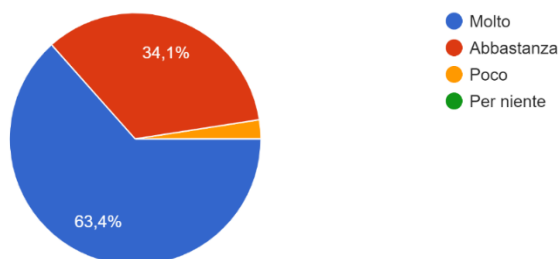


Fig. 17 – Sezione 1 – Risposte alla domanda n.1

Nel primo quesito veniva richiesto alle aziende di esprimersi in merito a quanto fosse per loro importante che il migrante avesse già acquisito una buona conoscenza dell'italiano al momento dell'assunzione. Come prevedibile, la maggior parte delle imprese, ben il 63,4%, ha affermato che è estremamente rilevante per loro che la risorsa da inserire in organico abbia già conoscenza dell'italiano, seguito da un 34,1% che lo ritiene "abbastanza" importante; solo il 2,4% considera questo fattore poco rilevante. Questo risultato mette in luce il fatto che, spesso, il fattore discriminante al momento della selezione è proprio la conoscenza della lingua italiana e che, per coloro i quali non è stato possibile frequentare un corso di lingua, l'inserimento lavorativo risulta estremamente difficile in quanto pochi sarebbero disposti ad assumere qualcuno che non padroneggia in maniera almeno discreta la lingua italiana. Come diretta conseguenza, coloro che risultano maggiormente svantaggiati sono proprio i richiedenti asilo, visto che il periodo di permanenza è sicuramente inferiore rispetto ai beneficiari di protezione internazionale; questo spiegherebbe altresì il motivo per cui le probabilità di trovare occupazione da parte dei richiedenti asilo crescono all'aumentare degli anni trascorsi dal loro arrivo. Sebbene diversi studi abbiano attribuito questo problema al divieto di lavorare imposto ai richiedenti asilo al loro arrivo, è necessario riflettere sul fatto che l'Italia è uno dei pochi paesi ad imporre un divieto per soli due mesi a partire dalla presentazione della domanda di asilo e pertanto il divario occupazionale non è ascrivibile esclusivamente a questo fattore. Dall'indagine condotta emerge che la conoscenza della lingua è un elemento che potrebbe portare le aziende a preferire coloro che si sono stabiliti da più tempo sul territorio italiano semplicemente poiché la loro permanenza ha migliorato le competenze linguistiche.

Secondo la sua esperienza, quanto è importante che, al momento dell'assunzione, richiedenti asilo o rifugiati abbiano una conoscenza documentata della lingua italiana (es. certificati rilasciati dopo un corso)?



41 risposte

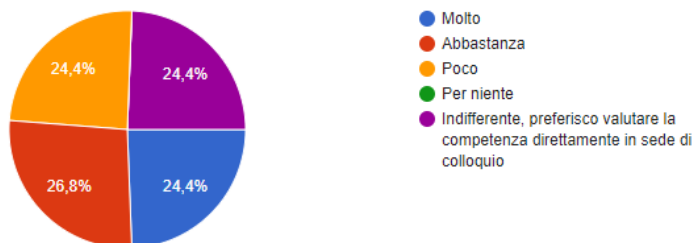


Fig. 18 – Sezione 1 – Risposte alla domanda n.2

Il secondo quesito richiede alle aziende di esprimersi in merito all'importanza di eventuali certificazioni di conoscenza della lingua rilasciate dai centri di formazione per adulti. In tal caso, l'opinione è molto divisa: una metà delle aziende ritiene che tali certificazioni siano molto importanti (24,4%), oppure abbastanza importanti (26,8%). La restante metà invece, sostiene che le certificazioni siano poco importanti (24,4%) oppure che queste non costituiscano un fattore determinante in fase di selezione, in quanto le aziende preferiscono valutare direttamente tali competenze durante il colloquio (24,4%). Il fatto che le imprese non sempre considerino valide le certificazioni, potrebbe essere riconducibile all'atteggiamento di alcuni enti certificatori che attribuiscono ai migranti un livello superiore a quello realmente posseduto (Zanfrini et al., 2021); considerato che, però, metà degli intervistati ha comunque valutato positivamente le certificazioni, bisognerebbe pensare ad investire maggiormente in questi corsi con il duplice obiettivo di aumentare l'occupazione dei migranti e valorizzare l'insegnamento della lingua all'interno dei centri di accoglienza.

Secondo la sua esperienza, ritiene che il supporto di un mediatore linguistico-culturale possa essere utile nella fase di selezione e di inserimento del candidato?

41 risposte

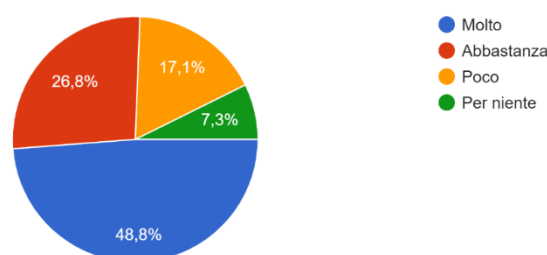


Fig. 19 – Sezione 1 – Risposte alla domanda n.3

L'ultima domanda della sezione richiede alle aziende quanto la presenza di un mediatore linguistico-culturale possa agevolare il processo di selezione e facilitare l'inserimento lavorativo in azienda. Come atteso, la maggioranza delle aziende ha valutato la loro presenza come molto importante (48,8 %), seguito da un 26,8% che ritiene il supporto di un mediatore abbastanza rilevante; solo il 17,1 % si è detto poco favorevole oppure per nulla favorevole (7,3%) a questa misura. Pertanto, risulterebbe necessario aumentare il monte orario dei mediatori linguistici all'interno dei centri di accoglienza, drasticamente ridotto a seguito dei tagli del 2018, con l'obiettivo di favorire l'inserimento lavorativo e sociale dei richiedenti asilo e dei rifugiati.

Come si è visto, la conoscenza dell'italiano riveste un ruolo cruciale per l'inserimento in azienda, ed è pertanto opportuno ricercare soluzioni che, seppur più onerose nell'immediato, riescano a favorire l'occupazione di richiedenti asilo e rifugiati e a ridurre i costi di assistenza nel lungo termine. Purtroppo, le politiche in materia di migrazioni, specialmente quelle forzate, in Italia hanno sempre posto l'accento sull'aspetto emergenziale del fenomeno, senza mai realizzare che si tratta ormai di una questione che andrebbe affrontata in maniera organica, tenendo conto anche dell'impatto che l'adozione di alcune politiche causa nel tempo.

### 4.3 Titoli di studio, esperienze lavorative e competenze del migrante

La seconda sezione del sondaggio cerca di valutare, sulla base dell'esperienza delle aziende partecipanti, l'importanza di documenti che certifichino i titoli di studio, le esperienze lavorative e le competenze acquisite dai migranti prima di giungere in Italia e capire quali skills hanno richiesto un maggior investimento in termini formativi.

Secondo la sua esperienza, quanto sarebbe utile in fase di selezione del candidato avere dei documenti che attestino la validità dei titoli di studio conseguiti all'estero dai richiedenti asilo/ rifugiati ?

 Copia

41 risposte

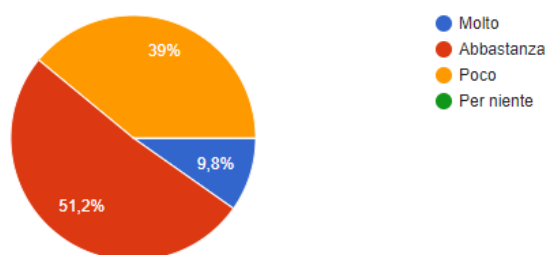


Fig. 20 – Sezione 2– Risposte alla domanda n.1

Nel primo quesito abbiamo chiesto alle aziende di esprimersi in merito ai documenti che attestano la validità dei titoli di studio conseguiti all'estero da richiedenti asilo o rifugiati e in che misura questi possano essere utili nella fase di selezione. Il 51,2 % sostiene che queste certificazioni sono abbastanza importanti, mentre un 39 % ritiene siano poco importanti e solo un 9,8 % le ritiene molto importanti. Questi documenti potrebbero giovare alle aziende e consentire loro di inserire personale competente per la mansione da attribuire e, soprattutto, ridurre i costi di formazione: le imprese sembrano essere tendenzialmente interessate a valutare questo tipo di documenti in fase di selezione, ma il fatto che una buona percentuale di esse si sia detto poco interessato comporta due osservazioni. La prima è che per le posizioni di tirocinio o apprendistato proposte, l'aver ottenuto un titolo di studio non risulta essere rilevante ai fini

dell'assunzione, in quanto si tratta di opportunità formative il cui obiettivo principale è formare la risorsa; la seconda, invece, riguarda i titoli stessi, dal momento che i rifugiati giungono da nazioni i cui sistemi d'istruzione sono poco conosciuti dai datori di lavoro e questo potrebbe portarli a sottostimare le reali competenze dei migranti (OCSE-UNHCR, 2018).

Secondo la sua esperienza, quanto sarebbe utile in fase di selezione del candidato avere dei documenti che attestino le esperienze lavorative dei richiedenti asilo/ rifugiati maturate all'estero?  
41 risposte

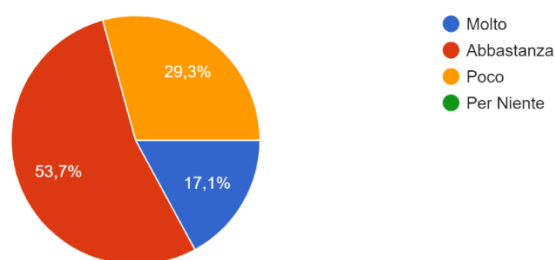


Fig. 21 – Sezione 2 – Risposte alla domanda n.2

Alla stregua di quanto accade per i titoli di studio, anche quando viene chiesto alle aziende di esprimersi circa l'utilità di documenti attestanti precedenti esperienze lavorative, queste risultano tendenzialmente interessate, ma un buon 30% afferma che questo tipo di documento risulterebbe poco utile ai fini della selezione. Ancora una volta, questo atteggiamento potrebbe ricondursi sia al fatto che per i richiedenti asilo e rifugiati risulti difficile reperire delle referenze dai precedenti datori di lavoro, ma anche dal fatto che la mancata conoscenza del mercato del lavoro di provenienza dei migranti possa portare i datori, ancora una volta, a non valorizzare le skills acquisite all'estero. Per questo, come suggerito dal rapporto congiunto OCSE e UNHCR, risulterebbe utile includere anche i datori di lavoro all'interno dei processi di progettazione e realizzazione degli strumenti di rilevazione delle competenze (OCSE-UNHCR, 2018).

Il "Passaporto europeo delle qualifiche per i rifugiati" è un documento standardizzato, promosso dal Consiglio d'Europa e riportante le qualifiche (titoli accademici ed esperienze lavorative) che un rifugiato ha conseguito sulla base delle prove disponibili. Sebbene questo documento non costituisca un atto di riconoscimento formale, riassume e presenta le informazioni disponibili sul livello di istruzione, l'esperienza lavorativa e le competenze linguistiche del richiedente. Ritiene che questo documento possa essere utile ad un'azienda come la sua in fase di selezione del candidato?



41 risposte

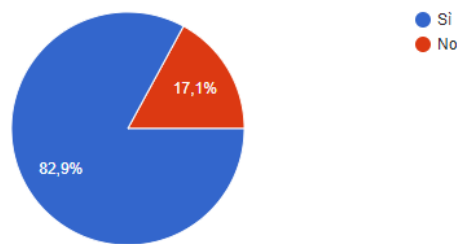


Fig. 22 – Sezione 2 – Risposte alla domanda n.3

Dal momento che, come illustrato nel capitolo precedente, vi sono diversi strumenti che permettono di mappare le competenze dei richiedenti asilo e rifugiati, abbiamo chiesto alle aziende se uno strumento come il Passaporto Europeo delle qualifiche per i rifugiati (EQPR) potesse essere utile ai fini della selezione dei candidati. La maggioranza delle imprese ha espresso un parere positivo (82,9 %) circa l'utilizzo dell'EQPR in fase di selezione, mentre un 20% ritiene che questo strumento non possa essere utilizzato in fase di selezione. A coloro che avevano risposto in maniera negativa, abbiamo altresì chiesto di giustificare tale scelta: la maggior parte degli intervistati sostiene che, indipendentemente dalle documentazioni più o meno ufficiali, preferisce valutare il candidato sulla base delle sue competenze, dunque direttamente sul lavoro. Altri ancora hanno riferito che, attivando contratti di apprendistato o tirocinio, non richiedono ai candidati di aver svolto precedenti esperienze lavorative o disporre di particolari titoli di studio, motivo per cui questo documento risulterebbe superfluo.

Secondo la sua esperienza, quali sono state le competenze che hanno richiesto un maggiore investimento in termini di formazione dei migranti inseriti in azienda?

41 risposte

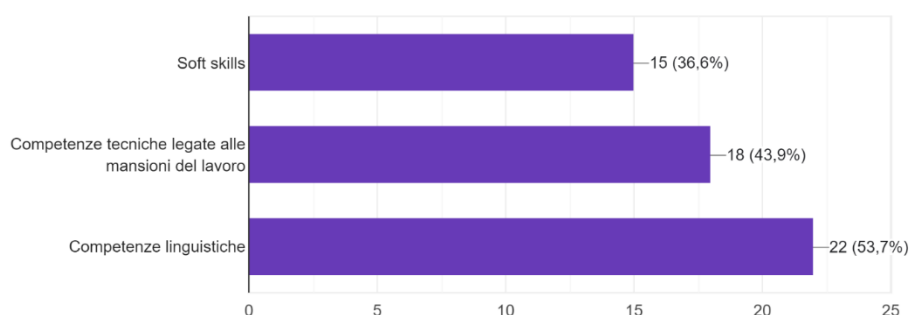


Fig. 23 – Sezione 2 – Risposte alla domanda n.4

Nel quesito successivo, abbiamo chiesto alle aziende quali competenze avessero richiesto un maggior investimento in termini di formazione, dando loro la possibilità di indicare più di una risposta tra quelle possibili. Il 56,7% di esse riferisce di aver dovuto lavorare maggiormente sulle competenze linguistiche, un dato che conferma quanto la lingua italiana possa rappresentare un ostacolo all’inserimento lavorativo dei migranti, dal momento che non tutte le imprese sono disposte a fornire una formazione adeguata anche per questo aspetto. Il secondo aspetto che, a detta delle aziende, ha richiesto un maggior investimento è quello legato alle competenze tecniche legate alla mansione, indice del fatto che, forse, le risorse inserite in organico non avessero maturato un’esperienza lavorativa nel settore negli anni precedenti; questo fenomeno potrebbe essere legato sia alla giovane età dei migranti e alla necessità di acquisire delle competenze partendo da zero, ma anche alla difficoltà di individuare le competenze maturate all’estero e valorizzarle nel mercato del lavoro di arrivo. Per questo motivo, riconoscere l’importanza dei processi di RPL (*Recognition of Prior Learning*) e favorire la partecipazione delle aziende stesse in questi meccanismi, consentirebbe loro un notevole risparmio in termini di formazione, oltre a garantire ai migranti una certa continuità nel

mondo lavorativo e nell'ambito di loro interesse. Una minor percentuale di aziende, solo il 36%, ha indicato invece le soft skills come competenze che hanno richiesto un investimento: possiamo interpretare questo dato come indice del fatto che proprio in virtù della loro stessa natura e della loro trasversalità, le soft skills, sono facilmente trasferibili; tuttavia, quelle più difficili da sviluppare in un nuovo Paese, sono proprio quelle legate alla comunicazione e alla sfera interpersonale, motivo per cui, ancora una volta, la componente linguistica potrebbe aver impattato anche su questo aspetto.

#### 4.4 Semplificazioni burocratiche e costi fiscali

Nella terza sezione del questionario, abbiamo richiesto alle aziende di esprimere un'opinione circa i costi, siano essi impliciti che espliciti, che l'assunzione di un richiedente asilo o rifugiato può comportare.

Secondo la sua esperienza, quanto è importante che la risorsa da inserire in organico abbia già ottenuto il permesso di soggiorno per protezione internazionale?

41 risposte

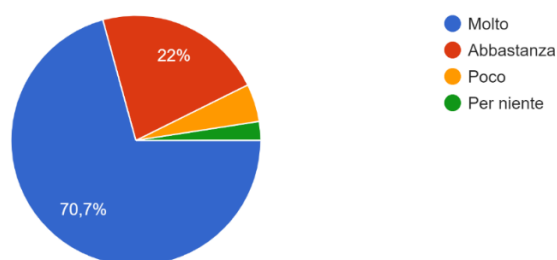


Fig. 24 – Sezione 3 – Risposte alla domanda n. 1

Il primo quesito richiede alle aziende di esprimersi circa l'importanza di aver ottenuto un permesso di soggiorno per protezione internazionale al momento dell'assunzione: come prevedibile, la maggior parte degli

intervistati (il 70,7%) ritiene che questo documento sia molto importante ai fini lavorativi, anche per garantire maggior stabilità ai datori di lavoro stessi. È bene ricordare che anche al richiedente asilo è concesso un permesso di soggiorno, con validità semestrale e rinnovabile fino a decisione della Commissione Territoriale; la precarietà legata a questo tipo di soggiorno, ovviamente impatta anche sulle decisioni di datori di lavoro, i quali preferiscono assumere migranti a cui sia stata già riconosciuta la protezione internazionale (con possibilità di restare sul territorio italiano per un periodo che varia dai due ai cinque anni) e, ancora una volta, i richiedenti asilo risulterebbero maggiormente svantaggiati. Solo un 6,6% delle aziende intervistate riferisce che l'aver ottenuto un permesso è poco o per nulla rilevante nel processo di assunzione.

Secondo la sua esperienza, ritiene che i costi amministrativi legati all'assunzione un richiedente asilo/ rifugiato possano essere superiori rispetto a quelli relativi ad un italiano?  
41 risposte

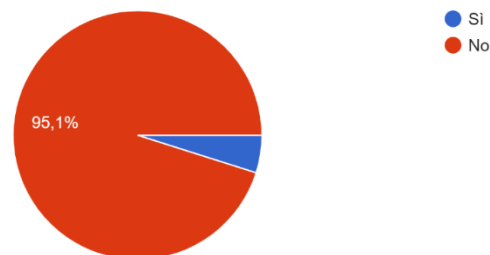


Fig. 25 – Sezione 3 – Risposte alla domanda n.2

In seguito, abbiamo chiesto alle aziende di esprimersi riguardo alla percezione dei costi legati all'assunzione di richiedenti asilo o rifugiati: in prima analisi, abbiamo chiesto loro se il costo amministrativo di assunzione di un richiedente asilo o rifugiato potesse essere superiore a quello di un italiano. La quasi totalità dei casi, ovvero il 96,7%, sostiene di non aver riscontrato differenze in termini di costi di assunzione, mentre il 3,3% dei rispondenti ha affermato di aver sostenuto costi maggiori; a questi ultimi, è stato richiesto di spiegarne il motivo. Le imprese hanno

sottolineato di aver sostenuto i costi legati alle regolarizzazioni dei migranti senza permesso di soggiorno o con permesso scaduto, sostenendo un costo pari a 500 euro per presentare l'istanza; un costo non indifferente che potrebbe scoraggiare i datori di lavoro intenzionati ad assumere richiedenti asilo, i quali potrebbero vedersi negata la richiesta e diventare, a quel punto, irregolari.

Secondo la sua esperienza, ritiene che vi siano dei costi impliciti aggiuntivi (es. corsi di formazione) legati all'assunzione un richiedente asilo/ rifugiato?  
41 risposte

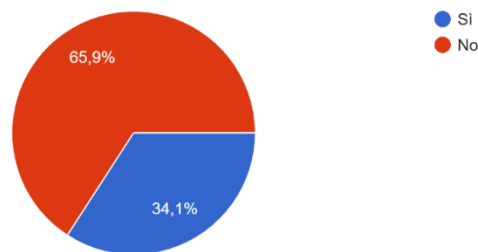


Fig. 26 – Sezione 3 – Risposte alla domanda n.3

Nel quesito successivo, abbiamo richiesto alle imprese se, in base alla loro esperienza, vi fossero dei costi impliciti da considerare nel momento in cui si decide di assumere un richiedente asilo o un rifugiato: il 60% delle imprese intervistate sostiene di non aver dovuto sostenere alcun costo aggiuntivo neppure implicito, mentre il 40% riferisce di averne sostenuti. Come per la domanda precedente, abbiamo chiesto alle aziende di descrivere brevemente la natura dei costi sostenuti: in generale, ancora una volta, i datori di lavoro affermano di aver dovuto sopperire alle carenze linguistiche fornendo corsi di lingua a loro spese. Un'altra delle altre risposte frequenti è riferita ai costi sostenuti per rimediare alla totale mancanza di conoscenze tecniche legate alla mansione, dunque una formazione specifica che ha talvolta previsto l'affiancamento iniziale di un altro lavoratore, sottraendo così tempo da dedicare al lavoro stesso e riducendo l'operatività dell'azienda stessa. Infine, un altro aspetto che

emerge riguarda la necessità di fornire un supporto che vada oltre la sfera lavorativa, dalla fornitura di mezzi di trasporto a carico del datore di lavoro, sino al tutoraggio per aspetti extralavorativi, tra cui abitazione e sanità.

Secondo la sua esperienza, in che misura un'azienda sarebbe più propensa ad assumere richiedenti asilo e rifugiati in presenza di agevolazioni fiscali?

41 risposte

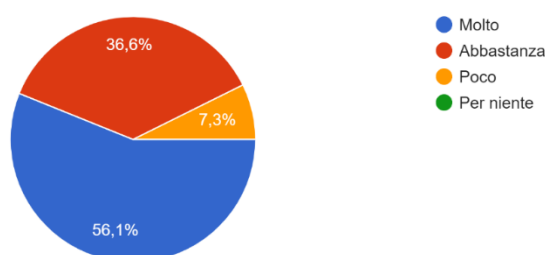


Fig. 27 – Sezione 3 – Risposte alla domanda n.4

Dal momento che buona parte delle aziende percepisce l'assunzione di un richiedente asilo o un rifugiato come un costo aggiuntivo, abbiamo chiesto loro in che misura si ritengono più propense ad assumere queste due categorie in presenza di agevolazioni fiscali. Come visibile nel grafico, il 53,3% si dice molto più propenso ad assumere richiedenti asilo e rifugiati, seguito da un 40% che si dice abbastanza interessato. Questo dato potrebbe far pensare alla necessità di pensare a politiche che favoriscano l'occupazione dei rifugiati investendo direttamente nelle aziende: ad esempio, il progetto "Intégrate al Empleo" promosso dall'UNHCR e dal Ministero del Lavoro e della Sicurezza Sociale costaricense mira a fornire un supporto economico alle aziende che assumono rifugiati e richiedenti asilo, migliorando in questo modo anche le condizioni occupazionali di queste categorie. Le aziende possono accedere al servizio solo se assumeranno i migranti a tempo pieno, per un periodo che non sia inferiore

ai tre mesi e, in ogni caso, non dovranno assumere i migranti per rispondere a delle esigenze sostitutive dei lavoratori (UNHCR); coloro che soddisfano i requisiti avranno accesso a servizi di intermediazione del lavoro, incentivi economici per tre mesi per ogni rifugiato assunto e processi di sensibilizzazione sulla situazione dei rifugiati. Un beneficio di questo tipo, oltre a comportare un aumento dell'interesse da parte delle aziende per queste tematiche potrebbe anche giovare l'intero sistema di accoglienza: favorire l'inserimento lavorativo, infatti, significherebbe ridurre sensibilmente i tempi di permanenza all'interno dei centri di accoglienza e, di conseguenza, ridurre anche i costi legati all'accoglienza.

#### 4.5 Tipologia di contratti e rinnovi

Nella quarta sezione abbiamo deciso di focalizzarci sulla tipologia di contratti scelti dalle aziende e sulla presenza di eventuali interruzioni dei rapporti di lavoro.

af

La scelta di un contratto a tempo determinato (o tirocinio) piuttosto che un contratto a tempo indeterminato è dipesa maggiormente da:

41 risposte

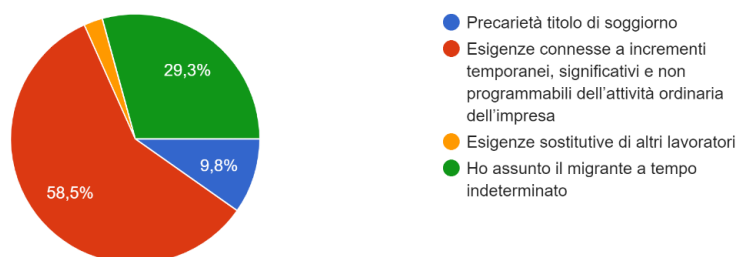


Fig. 27 – Sezione 4 – Risposte alla domanda n.1

Il primo quesito richiede alle aziende di esprimersi circa le motivazioni relative alla scelta di un contratto a tempo determinato. La maggior parte dei rispondenti, il 70,3 % afferma di aver optato per un contratto a tempo determinato e indica le seguenti motivazioni per questa scelta: il 58,5%, asserisce che la scelta deriva da esigenze connesse a incrementi temporanei e significativi dell'attività dell'impresa, altri ancora riferiscono che tale scelta dipende dalla precarietà del titolo di soggiorno (9,8%), mentre un'esigua parte, il 2,4% afferma di aver assunto i migranti a tempo determinato per sostituire altri lavoratori. Il 29,3%, invece indica di aver assunto il migrante a tempo indeterminato.

La scelta di un contratto a tempo indeterminato è dipesa maggiormente da:  
41 risposte

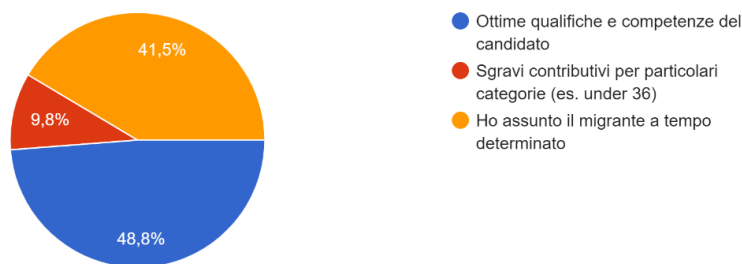


Fig. 28 – Sezione 4 – Risposte alla domanda n.2

Tuttavia, se analizziamo le risposte del secondo quesito, relativo alle motivazioni dietro la scelta di un contratto a tempo indeterminato, osserviamo valori contrastanti: infatti, solo il 41,5% dei rispondenti dichiara di aver assunto il migrante a tempo determinato (contro il 70,3% della risposta precedente). Questo problema potrebbe derivare dal fatto che, purtroppo, la ridondanza delle domande abbia spinto gli intervistati ad interpretare male le domande, rispondendo in maniera approssimativa. Infatti, a causa della natura stessa di Google Form, non è stato possibile inserire questa domanda solo per coloro i quali avessero risposto con “Ho assunto il migrante a tempo indeterminato” nel precedente quesito e questa

ripetizione potrebbe aver confuso gli intervistati. Un altro motivo dietro questa discrepanza dei dati potrebbe derivare dal fatto che, molti contratti a tempo determinato hanno visto un rinnovo del contratto (vedasi fig. 31) e il rinnovo potrebbe aver portato alla stipula di un contratto a tempo indeterminato. Stando a quanto affermato dalle aziende, la scelta di un contratto a tempo indeterminato è stata dettata principalmente da ottime qualifiche e competenze del candidato (48,8%), mentre il 9,8% riferisce di aver optato per questa opzione a causa di sgravi contributivi legati a particolari categorie come, ad esempio, i giovani sotto i 36 anni.

Si sono verificate interruzioni nel rapporto di lavoro instaurato con i richiedenti asilo o titolari di protezione internazionale?  
41 risposte

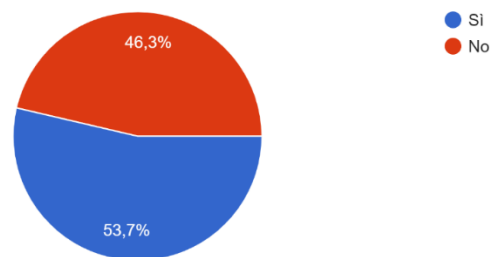


Fig. 29 – Sezione 4 – Risposte alla domanda n.3

Il terzo quesito si pone l'obiettivo di capire se durante il rapporto di lavoro si siano verificate delle interruzioni: come visibile dal grafico, una percentuale leggermente superiore alla metà, il 53,7% ha risposto in maniera affermativa al quesito.

Se si analizzano le cause della fine del rapporto di lavoro, indicate nella domanda successiva, i datori riferiscono in primis dimissioni volontarie da parte dei lavoratori stessi (il 31,7%), mentre il 17,1% sostiene che l'interruzione è da imputare alla natura stessa del contratto a tempo determinato. Altri ancora, affermano che la cessazione del rapporto di lavoro è legata alla scadenza del permesso di soggiorno oppure ancora al

licenziamento del dipendente. Il fatto che la maggior parte delle interruzioni sia stata causata da dimissioni volontarie potrebbe essere riconducibile al fatto che, in linea con la tendenza generale dell'ultimo anno in Italia, il numero di dimissioni è aumentato. La discrepanza di valori tra coloro i quali hanno scelto "no" nella risposta precedente (46,3%) e coloro i quali hanno indicato l'assenza di interruzioni di rapporti di lavoro nel quesito in questione (43,9%) potrebbe essere imputato ad errori commessi dai partecipanti in fase di completamento del sondaggio.

Se sì, può indicare le motivazioni?  
41 risposte

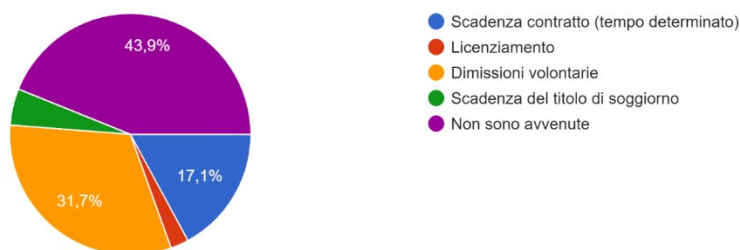


Fig. 30 – Sezione 4 – Risposte alla domanda n.4

Abbiamo inoltre voluto capire se i richiedenti asilo o rifugiati assunti con contratto di tirocinio o con contratto a tempo determinato avessero ottenuto un rinnovo del contratto e abbiamo pertanto inserito due ulteriori domande: la prima, a risposta chiusa, chiedeva di indicare se vi fosse stato un rinnovo del contratto, mentre la seconda, a risposta aperta, chiedeva alle aziende che avessero risposto in maniera negativa alla prima domanda di indicare le motivazioni relative al mancato rinnovo del contratto.

I rifugiati assunti con contratto di tirocinio o a tempo determinato hanno ottenuto un rinnovo del contratto?

41 risposte

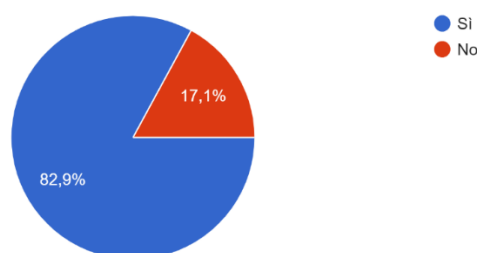


Fig. 31 – Sezione 4 – Risposte alla domanda n.5

La maggioranza degli intervistati, l'82,9% delle aziende afferma che i migranti assunti con contratto a tempo determinato o tirocinio si sono visti rinnovare il contratto; solo il 17,1% sostiene di non aver rinnovato il contratto: di seguito riportiamo le motivazioni indicate. Tra le risposte più frequenti compaiono le dimissioni volontarie da parte dei lavoratori e, in alcuni casi, i datori affermano che tale scelta sia stata dettata dal fatto che i migranti hanno scelto di iniziare un percorso universitario e dedicarsi interamente allo studio. In generale, il fenomeno delle dimissioni, può essere ascrivibile alla tendenza per cui i lavoratori, ed in particolare i più giovani, sono sempre più attenti all'equilibrio tra vita privata e lavoro offerte dall'impiego stesso e si dicono disponibili a dimettersi qualora questo aspetto non dovesse essere soddisfatto (Randstad Workmonitor, 2022). Un'altra delle cause alla base del mancato rinnovo del contratto è legata al fatto che, come sottolineato dalle aziende, i migranti non hanno maturato le competenze tecniche necessarie per poter proseguire il loro percorso in azienda: probabilmente, la mancata mappatura delle competenze e l'impossibilità di comunicare in maniera efficace hanno ostacolato l'acquisizione di determinate skills tecniche. Altri ancora, segnalano la mancata possibilità di proseguire nel rapporto di lavoro a causa di trasferimenti su altri territori o in altre aziende; alcuni datori di

lavoro segnalano le problematiche legate ai permessi di soggiorno e alle tempistiche relative al disbrigo delle pratiche burocratiche da parte della Questura che hanno portato le aziende ad optare per altre soluzioni, trovandosi costrette a non poter rinnovare il contratto stipulato con i migranti.

#### 4.6 Il ruolo dei centri di accoglienza

Nell'ultima sezione viene richiesto alle aziende di esprimersi circa la rilevanza del settore di accoglienza nel creare partnership con il mondo del lavoro e sostenere i migranti nella ricerca dell'occupazione.

Sulla base della sua esperienza, ritiene che un'azienda possa essere interessata a creare partnership con associazioni impegnate nell'accoglienza dei migranti al fine di favorire l'inserimento lavorativo degli stessi?

41 risposte

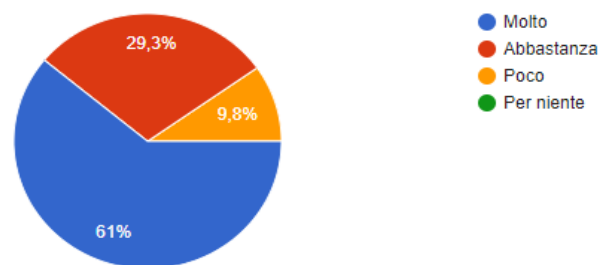


Fig. 31 – Sezione 5 – Risposte alla domanda n. 1

Abbiamo chiesto alle aziende se sulla base della loro esperienza, un'azienda potrebbe essere interessata alla creazione di partenariati con i centri di accoglienza, con l'obiettivo di favorire l'inserimento lavorativo dei richiedenti asilo e rifugiati. I risultati possono essere considerati come molto positivi: infatti, il 61% delle aziende afferma di essere molto interessata, mentre il 29,3 % si dice abbastanza interessato; la restante parte, del tutto minoritaria, ritiene che vi sia poco interesse nella creazione

di suddette collaborazioni. In linea generale, il fatto che la maggior parte dei rispondenti ritenga interessante la cooperazione con enti impegnati nell'accoglienza al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei migranti denota un grande impegno da parte delle aziende e la loro volontà di creare collaborazioni stabili per accogliere nel proprio staff richiedenti asilo o rifugiati.

Secondo la sua esperienza, ritiene che il supporto di centri di accoglienza sia utile nel favorire l'inserimento lavorativo dei migranti in azienda?  
41 risposte

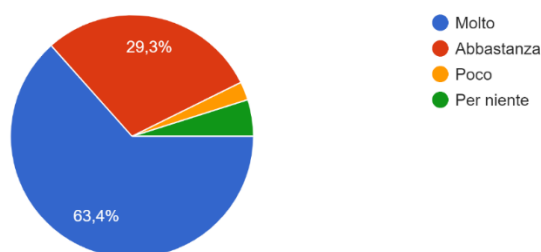


Fig. 32 – Sezione 5 – Risposte alla domanda n.2

Nel secondo quesito, invece, abbiamo chiesto alle aziende di esprimersi circa l'utilità dei centri di accoglienza nel percorso di inserimento lavorativo dei migranti. Anche qui, in generale, le imprese ritengono il supporto dei centri di accoglienza molto importante (63,4%) oppure abbastanza importante (29,3%); solo una piccola parte ritiene il loro contributo poco o per niente importante.

Quale tipo di supporto ritiene sia fondamentale da parte di questi enti per avvicinare richiedenti asilo e rifugiati alle esigenze della sua azienda (più di un'opzione possibile)

41 risposte



Fig. 33– Sezione 5 – Risposte alla domanda n.3

Per capire di che tipo di supporto necessitano le aziende, abbiamo posto un ulteriore quesito, con l'obiettivo di valutare su quali fronti i centri di accoglienza dovrebbero essere più presenti e fornire più servizi. Alle imprese è stato chiesto di selezionare uno o più servizi che ritengono essenziali per favorire l'inserimento in azienda dei migranti: tra le risposte più gettonate risultano il disbrigo di pratiche burocratiche legate al permesso di soggiorno, la fornitura di un supporto di mediazione linguistico nei primi mesi di inserimento in azienda e, ancora una volta, viene sottolineata l'importanza del ruolo di mediazione tra domanda e offerta di lavoro svolto dai centri. Le aziende, inoltre, sostengono la necessità di predisporre dei corsi di formazione specifici, per far sì che i migranti sviluppino delle competenze utili al lavoro (es. formazione su strumenti informatici, competenze linguistiche) e, inoltre, viene rimarcata l'importanza di sostenere i migranti negli spostamenti, fornendo mezzi di trasporto per accompagnarli sul posto di lavoro, dal momento che sono nella maggior parte dei casi sprovvisti di patente di guida.

#### **4.7 Considerazioni finali sul sondaggio**

In generale, possiamo affermare che le aziende hanno dimostrato un interesse nel voler accogliere richiedenti asilo e rifugiati; tuttavia, alcune problematiche sembrano ancora impedire la creazione di percorsi di inserimento lavorativi efficaci e in grado di ridurre le diseguaglianze in termini di salario e possibilità di carriera. È bene tenere a mente quali sono state le difficoltà incontrate da queste aziende che si sono impegnate nel favorire l'inclusione lavorativa dei richiedenti e beneficiari di protezione internazionale al fine di promuovere a livello nazionale l'occupazione di queste categorie. Per questo motivo, individuiamo tre aree principali su cui si potrebbe intervenire al fine di incentivare l'assunzione di richiedenti asilo e rifugiati: la formazione linguistica e il supporto linguistico, l'abbattimento dei costi di assunzione, e la creazione di partenariati stabili con i centri di accoglienza.

Per quanto concerne la formazione linguistica, sicuramente, uno degli obiettivi da realizzare riguarda proprio l'omogeneizzazione dell'offerta formativa per richiedenti asilo e rifugiati, garantita da diversi enti, tra cui CPIA, le stesse strutture di accoglienza in cui alloggiano i migranti, oppure realtà no-profit, favorendo così un'alta diversificazione dell'offerta formativa. Inoltre, trattandosi spesso di iniziative aperte a tutti gli stranieri e che non tengono conto delle particolari esigenze formative di richiedenti asilo e rifugiati, occorrerebbe pensare a dei corsi mirati per coloro che sono giunti in Italia per ragioni umanitarie, rimodulando l'offerta formativa sulla base delle necessità dei partecipanti. Sebbene i centri di accoglienza abbiano la possibilità di seguire da vicino i migranti, alcuni studi hanno sottolineato come all'interno dei corsi da loro erogati, si registrano l'assenza del syllabo del corso, causata dalla continua immissione di studenti, causando un alto livello di disomogeneità tra gli allievi e l'impossibilità di raggiungere un livello che vada oltre il livello A2 del

quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue (Nitti, 2019). Per questo, occorrerebbe riformulare l'offerta linguistica per richiedenti asilo e rifugiati, proponendo delle linee guida valide a livello nazionale e che promuovano la cooperazione tra i diversi enti che ad oggi si occupano di formazione linguistica - tra cui CPIA, centri di accoglienza e realtà no profit - con l'obiettivo di creare dei corsi con un programma definito che possano fornire un'adeguata preparazione linguistica e portare all'ottenimento di una certificazione che sia realmente corrispondente al livello acquisito. Allo stesso tempo, risulterebbe vantaggioso investire maggiori risorse nel servizio di mediazione linguistico-culturale presente nei centri di accoglienza: come evidenziato dal sondaggio, le imprese incontrano spesso difficoltà di comunicazione con i migranti assunti e, soprattutto nella fase iniziale del percorso lavorativo, ritengono che il supporto di un mediatore linguistico-culturale sia fondamentale, soprattutto se si tratta di richiedenti asilo, giunti da poco tempo in Italia e con una scarsa conoscenza dell'italiano.

In secondo luogo, molte aziende percepiscono i costi di assunzione di richiedenti asilo e rifugiati come superiori, in particolar modo se ci si riferisce a costi impliciti, come ad esempio quelli di formazione. Per abbattere questi costi, oltre a fornire una formazione linguistica adeguata, segnalata da molti come il motivo principale legato all'aumento dei costi, bisognerebbe valutare attentamente le competenze, le esperienze pregresse dei candidati per evitare fenomeni come quello dello *skills mismatch*. Sicuramente, promuovere l'utilizzo di strumenti atti alla mappatura delle competenze all'interno dei centri di accoglienza, come lo strumento europeo multilingue di determinazione delle competenze per i cittadini di paesi terzi, potrebbe aiutare i migranti nell'orientamento al lavoro; allo stesso tempo, l'impiego dell'European Qualification Passport for Refugees, oltre a fungere da CV, garantirebbe alle aziende una maggior

garanzia delle precedenti esperienze lavorative e titoli di studio in quanto viene rilasciato in seguito ad una valutazione della documentazione disponibile e un'intervista strutturata da parte di esperti. Inoltre, per ridurre il livello di incertezza delle aziende che assumono richiedenti asilo e rifugiati, risulterebbe utile coinvolgerle attivamente nella progettazione e creazione di questi strumenti atti alla profilazione delle competenze, in maniera da essere considerati attendibili in fase di selezione dei candidati (OCSE - UNHCR, 2020). Oltre a questo tipo di intervento, dal momento che molti datori di lavoro hanno segnalato la mancanza di competenze tecniche, si potrebbero erogare dei corsi di formazione specifica che permettano ai migranti di assumere skills tecniche e riutilizzabili all'interno di diversi contesti lavorativi, come ad esempio competenze informatiche legate all'utilizzo di sistemi operativi o determinati software.

Sempre per venire incontro alle aziende che decidono di assumere richiedenti asilo e rifugiati, risulterebbe utile introdurre degli sgravi fiscali o degli incentivi per le aziende che decidono di attivare dei percorsi di inserimento lavorativo di richiedenti e beneficiari di protezione internazionale. In tal senso, un esempio degno di nota nel contesto italiano è il progetto PUOI (Protezione Unita a Obiettivo Integrazione) gestito da ANPAL Servizi SPA dalla Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il progetto ha come obiettivo l'inserimento socio-lavorativo di 4500 beneficiari di protezione internazionale o speciale, mediante la definizione di un piano di azione individuale e lo strumento della "dote individuale" del valore di 5.940€ pro-capite, finanziata mediante fondo FAMI (Fondo Asilo Migrazione e Integrazione) e FSE (Fondo Sociale Europeo) PON Inclusion. Una parte di questa somma copre l'indennità di tirocinio per il migrante (3000€ da distribuire nell'arco dei sei mesi di stage), mentre la restante parte invece è divisa tra soggetto ospitante, ovvero l'azienda

oppure l'ente pubblico, e soggetto promotore, ovvero agenzie per la somministrazione del lavoro; tuttavia, è necessario sottolineare che le aziende percepiscono solo 600€ per l'intero periodo lavorativo, mentre gran parte delle risorse supporta le agenzie del lavoro, visto il loro ruolo cruciale di tutoraggio dei migranti. Uno dei limiti legati a questo progetto deriva dal fatto che non include tra i destinatari i richiedenti asilo, categoria estremamente vulnerabile, spesso penalizzata a causa dello status politico incerto; sicuramente, risulterebbe utile aumentare il numero di destinatari del progetto e implementare dei percorsi ad hoc per i richiedenti asilo, al fine di promuovere l'inclusione di tutti i migranti giunti in Italia per ragioni umanitarie ed evitare di accentuare le disuguaglianze presenti. Infatti, come emerso dal sondaggio, per le aziende è molto importante che le persone da inserire in organico abbiano già ottenuto un permesso di soggiorno e, dunque, il supporto di queste iniziative dovrebbe rivolgersi proprio a coloro i quali non sia ancora stata riconosciuta la protezione internazionale, con l'obiettivo di favorire l'inclusione dei più vulnerabili ed evitare che possano diventare vittime di sfruttamento lavorativo o dei caporali.

In ultima analisi, visto il ruolo cruciale rivestito dai centri di accoglienza nel favorire l'inserimento socioeconomico dei migranti, risulterebbe vantaggioso favorire la creazione di partenariati stabili tra aziende e centri di accoglienza: come emerso dal sondaggio, molte imprese ritengono che il supporto di questi enti sia fondamentale per inserire in maniera efficace richiedenti asilo e beneficiari di protezione internazionale e sarebbero interessate ad avviare partnership per favorire l'inserimento lavorativo dei migranti. In particolare, le aziende ritengono fondamentale il supporto fornito ai migranti dai centri di accoglienza in termini di disbrigo pratiche burocratiche legate al permesso di soggiorno, supporto linguistico nei primi mesi di lavoro, e di facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta

di lavoro: le possibilità occupazionali dei richiedenti asilo e dei rifugiati ospitati nei centri di accoglienza dipendono proprio dai centri stessi e dal supporto che questi offrono nella ricerca di un impiego. Infatti, come mostrato dall'analisi della letteratura, l'assistenza fornita dai centri di accoglienza nella ricerca di un lavoro risulta cruciale per migliorare le possibilità occupazionali dei migranti; per questo motivo risulterebbe utile sensibilizzare gli enti attivi nell'accoglienza e fornire loro delle linee guida e una formazione mirata per promuovere l'occupazione degli ospiti. Ad esempio, l'utilizzo scorretto da parte dei centri di accoglienza di strumenti atti alla rilevazione e profilazione delle competenze - come l'*EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals*- potrebbe essere disfunzionale e compromettere le possibilità occupazionali dei migranti: dallo studio condotto da Testore, emerge la necessità di formare gli operatori sociali in materia di valutazione delle competenze e il bisogno di coinvolgere in questo processo di rilevazione delle competenze anche altri attori impegnati nel mondo del lavoro, come ad esempio centri per l'impiego e aziende (Testore, 2021).

## Conclusioni

Possiamo concludere che lo studio, nonostante alcuni limiti legati alla natura stessa del sondaggio e all'impossibilità di raggiungere efficacemente tutte le aziende, ha messo in luce alcune problematiche legate all'assunzione di richiedenti asilo e rifugiati e, basandosi anche su altri studi condotti in diversi paesi, ha evidenziato quali tipi di intervento potrebbero essere messi in atto per migliorare le condizioni occupazionali di suddette categorie, favorendo altresì la loro inclusione sociale ed economica. Al fine di ridurre le diseguaglianze nel mercato del lavoro tra italiani e richiedenti o beneficiari di protezione internazionale, favorire il loro inserimento socioeconomico e garantire loro pari possibilità occupazionali, è necessario intervenire implementando politiche lungimiranti, che tengano conto degli impatti sul lungo termine. Purtroppo, come sottolineato nei precedenti capitoli, l'approccio emergenziale con cui il tema delle migrazioni è stato affrontato in Italia ha portato ad un aumento delle diseguaglianze, sia in termini salariali che di possibilità occupazionali; per questo, occorre ripensare ad un sistema di accoglienza che, in primis, consenta ai migranti di avviare un processo di autonomia che li renda indipendenti dagli stessi e che li accompagni durante il loro percorso di inserimento sociale ed economico. Il lavoro, in quanto principale fonte di reddito e sostentamento, è il mezzo in grado di garantire autonomia ai migranti e dovrebbe essere uno dei temi centrali dell'agenda politica in tema di migrazioni: per questo motivo, l'Italia dovrebbe garantire a tutti i richiedenti asilo e rifugiati la fruibilità di servizi quali l'accesso all'orientamento al lavoro, un'adeguata formazione linguistica e un supporto nella ricerca di un impiego. I vantaggi legati a questo tipo di interventi sono innumerevoli: infatti, seppur più onerosi in una prima fase, questi provvedimenti potrebbero ridurre i tempi di permanenza all'interno dei centri di accoglienza (riducendo così i costi sul

lungo termine), dare ai migranti la possibilità di riconquistare autonomia e dignità, evitando così situazioni di sovraffollamento dei centri, ma anche situazioni di sfruttamento lavorativo della manodopera migrante in contesti caratterizzati da informalità e illegalità. Soprattutto in alcuni settori, come ad esempio quello agricolo, l'impiego di misure di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo risulta essere prioritario: infatti, negli ultimi decenni il numero di stranieri nel settore agricolo è cresciuto notevolmente e, insieme ad esso, anche le situazioni di irregolarità dei migranti, spesso costretti a vivere in condizioni degradanti. Per rispondere a queste necessità, l'Italia ha negli ultimi anni implementato dei progetti - come Su.Pre.Me e P.I.U. Su.Pre.Me - che permettono ai migranti di uscire da situazioni di grave sfruttamento lavorativo e fornire loro un supporto nell'ideazione di percorsi individualizzati finalizzati alla loro autonomia socioeconomica. È inoltre necessario implementare delle tutele aggiuntive per i migranti e, in particolar modo per richiedenti asilo e rifugiati, in quanto per questi risulta più difficile l'inserimento lavorativo: pregiudizi e xenofobia, problemi burocratici legati al riconoscimento dei titoli di studio conseguiti, insieme ad una scarsa conoscenza della lingua e della legge italiana potrebbero compromettere seriamente le loro possibilità occupazionali.

Nell'ultimo ventennio, ed in particolare a partire dal 2015, anno in cui sono stati adottati gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e l'Agenda 2030, si è assistito ad un crescente interesse da parte di aziende e consumatori verso le tematiche legate allo sviluppo sostenibile e l'impatto sociale. Anche la nostra indagine ha evidenziato un notevole interesse da parte delle aziende in merito all'adozione di politiche inclusive; per questo, è altrettanto importante promuovere progetti premianti come "Welcome. Working for Refugee Integration", supportati da diversi attori istituzionali e in grado di dare visibilità alle aziende che si sono distinte per aver

avviato processi di inclusione nel loro organico, con l'obiettivo di incentivare altre realtà ad essere attente ai temi di diversità ed inclusione. Ovviamente, oltre all'implementazione di strategie che consentano un migliore inserimento lavorativo di queste categorie, è necessario sensibilizzare il settore privato sull'importanza di adottare politiche di gestione delle risorse umane quanto più inclusive possibili e incentivare sempre più realtà a fare lo stesso, ad esempio fornendo anche sgravi fiscali per coloro che si impegnano ad implementare strategie di *Corporate Social Responsibility* e di *Diversity&Inclusion*, contribuendo così ad una crescita sostenibile e inclusiva del Paese.

## Bibliografia

Agenzia europea dei diritti fondamentali (2021), “Protecting migrants in an irregular situation from labour exploitation – Role of the Employers Sanctions Directive” Report

Asylum Information Datadabase (2020). Country Report: Italy

Battisti, M., Giesing, Y. and Laurensyeva, N. (2019) Can job search assistance improve the labour market integration of refugees? Evidence from a field experiment. *Labour Economics*, 61, 101745. (doi: 10.1016/j.labeco.2019.07.001)

Berg, J. (2015), *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century*. Edward Elgar Publishing.

Blangiardo G.C., Codini E., D'Odorico M., Gilardoni G., Menonna A. (2021). Beneficiari di protezione internazionale e integrazione in italia focus sull'accesso al sistema abitativo, Fondazione ISMU, Milano

Bona, M. (2016). Gli anni Novanta: una rete di accoglienza diffusa per i profughi dell'ex Jugoslavia. *Meridiana*, 86, 97–119. <http://www.jstor.org/stable/43941753>

Bonacci M., Mineo S. (2018), Social Integration Dynamics for Migrants: PIAAC to Measure Skill and Qualification Mismatch. *Universal Journal of Educational Research*, 6(5), 970 - 982. DOI: 10.13189/ujer.2018.060518.

Buemi, M., Guazzo, G., & Conte, M. (2015). *Il Diversity Management per una crescita inclusiva: strategie e strumenti*.

Calabrò A. R. (2018), Dalla legge Martelli al decreto Salvini: 1990-2018 in *Approdi: storie di migranti in Italia e politiche di accoglienza*, Fondazione Giandomenico Romagnosi, Quaderno n.3

Camera dei Deputati (2017), *Commissione parlamentare d'inchiesta sul sistema di accoglienza, di identificazione ed espulsione, nonché sulle condizioni di trattenimento dei migranti e sulle risorse pubbliche impegnate*, Roma <https://immigrazione.it/docs/2017/dati-statistici-23-gennaio-2017.pdf>

Castles, S. (1986). The Guest-Worker in Western Europe - An Obituary. *The International Migration Review*, 20(4), 761–778. <https://doi.org/10.2307/2545735>

Chiaromonte W., D'Onghia M. (2020), Cronaca di una sanatoria in tempo di emergenza sanitaria: genesi, finalità e limiti, in *Diritto, Immigrazione e Cittadinanza*, 3, pp. 1-32.

CIMEA e PwC (2020), *Riconoscimento dei titoli dei rifugiati: buone pratiche e strumenti utili*.

CNEL (2012). *Il ruolo degli immigrati nel mercato del lavoro italiano*

Consiglio d'Europa (n.d.), *Cos'è il passaporto europeo delle qualifiche dei rifugiati?* Consultato in data 14/05/2022. Disponibile su: <https://rm.coe.int/leaflet-egpr-ita/1680a6edf2>

Commissione Europea (2001), *Libro Verde-promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*.

Commissione Europea (2020), *Strumento dell'UE di determinazione delle competenze per i cittadini dei paesi terzi*, Seconda edizione, Lussemburgo. DOI: 10.2767/076886

Corradi E., Emmi V., Villa M. (2018), *Migrants and Integration: a challenge for the future*, ISPI/CESVI.

Demographic survey questions in Qualtrics, 2020, M. Toor <https://www.qualtrics.com/blog/demographic-survey-questions/>

Dillman, D. A., & Smyth, J. D. (2007). Design effects in the transition to web-based surveys. *American Journal of Preventive Medicine*, 32(55), 90-96.

Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione (2021), XI Rapporto "Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia"

Diversity Brand Summit (2022), Diversity Brand Index Report

Dustmann, C., Fasani, F., Frattini, T., Minale, L., & Schönberg, U. (2017). On the economics and politics of refugee migration. *Economic policy*, 32(91), 497-550.

Entzinger H. (1985), Return Migration in Western Europe: Current policy trends and their implications, in particular for the second generation, 23(2), 263–290. doi:10.1111/j.1468-2435.1985.tb00319.x

Eurostat (n.d.) Employment rates by sex, age and citizenship. Consultato in data 31/03/2022. Disponibile su:  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq\\_ergan/default/bar?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_ergan/default/bar?lang=en)

Fan, W., & Yan, Z. (2010). Factors affecting response rates of the web surveys: A systematic review. *Computers in Human Behavior*, 26, 132-139. doi: 10.1016/j.chb.2009.10.015

Fasani F., Frattini T., Minale L. (2022), (The Struggle for) Refugee integration into the labour market: evidence from Europe, *Journal of Economic Geography*, Volume 22, Issue 2, Pages 351–393, <https://doi.org/10.1093/jeg/lbab011>

Fasani, F., Frattini, T., Minale, L., (2020) "Lift the Ban? Initial Employment Restrictions and Refugee Labour Market Outcomes," IZA Discussion Papers 13149, Institute of Labor Economics (IZA).  
<https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp13149.html>

Fondazione ISMU (2022), Ventisettesimo rapporto sulle migrazioni 2021, Milano.

Frattoni T., Vigezzi N. (2018), 2nd Migration Observatory Report: “Immigrant Integration in Europe and in Italy”, Centro Studi Luca d’Aglia and Collegio Carlo Alberto.

Fratzke S. (2015), Not Adding Up: The Fading Promise of Europe's Dublin System, Migration Policy Institute Report.

Giovannetti, M. (2013), L’infinita emergenza. Roma: Cittalia/ANCI

Gnone M., Henry G., Tarantino F., Valletti R, (2020), Guida alle imprese per l’inserimento lavorativo dei rifugiati.

De Haas H. (2018), European Migrations: Dynamics, Drivers, and the Role of Policies. EUR 29060 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, ISBN 978-92-79-77714-1, doi:10.2760/168653, JRC109783

Hope, S., Campanelli, P., Nicolaas, G., Lynn, P., & Jäckle, A. (2014). The role of the interviewer in producing mode effects: results from a mixed modes experiment comparing face-to-face, telephone and web administration.

INPS (n.d.), Osservatorio sugli stranieri. Consultato in data 12/04/2022. Disponibile su: <https://www.inps.it/osservatoristatistici/1059>

Ipsos, UN Global Compact Network Italia (2021), Difficoltà e opportunità di inclusione degli stranieri in azienda.

ISTAT (2020), Popolazione residente e dinamica demografica - anno 2020

ISTAT (2021), Cittadini non comunitari in Italia, anni 2020-2021.

ISTAT (2021b), Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata.

ISTAT (2021c), L'economia non osservata nei conti nazionali | ANNI 2016-2019

Liu, M., & Wronski, L. (2017). Examining completion rates in web surveys via over 25,000 real-world surveys. *Social Science Computer Review*. Retrieved from <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0894439317695581>

Longo, A. (2011) Immigrazione e lavoro nero in Italia: attualità di un fenomeno socio-economico, *Geotema* (43-44-45), pp. 158-164

Lorè B., della Ratta-Rinaldi F. (2016), “Tecniche di rilevazione: differenze Cawi-Cati per descrivere la professione”, in *JADT 2016 - Statistical Analysis of Textual*

*data* – Vol.2, Nice, (2016). Retrieved from: <http://lexicometrica.univ-paris3.fr/jadt/jadt2016/01-ACTES/83022/83022.pdf>

Mansfield, B., Downey, N. (2013), *Proposals for the design and implementation of a system for the validation of informal learning to support the process of managed migration: options for Ukraine*; ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (DWT/CO-Budapest). – Budapest.

Marchetti, C. (2016). Le sfide dell'accoglienza. Passato e presente dei sistemi istituzionali di accoglienza per richiedenti asilo e rifugiati in Italia. *Meridiana*, 86, 121–143. <http://www.jstor.org/stable/43941754>

Marinho, C., Heinonen, M. (1998), *Dublin after Schengen: Allocating Responsibility for Examining Asylum Applications in Practice*. EIPASCOPE, 1998 (3). pp. 1-12.

Maslennikov M. (2021), *Disuguitalia – Dati e considerazioni sulla disuguaglianza socioeconomica in Italia*

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (n.d.), *Tirocinio*, Consultato in data 10/06/2022. Disponibile su: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/Tirocinio/Pagine/default.aspx>

Ministero dell'Interno (2018), Indagine conoscitiva - commissione I, Commissione Nazionale per il Diritto di Asilo

Ministero dell'Interno (2020), Emersione dei Rapporti di Lavoro 2020.

Ministero dell'Interno, Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione. <http://www.libertaciviliimmigrazione.dlci.interno.gov.it/it/documentazione/statistica/cruscotto-statistico-giornaliero>. Consultato in data 04/04/22

Nitti, P. (2019), “I bisogni linguistici nei corsi di italiano L2 rivolti ad utenti vulnerabili. Un'indagine sui corsi di lingua seconda erogati dai centri di accoglienza in Piemonte”, *EL.LE*, 7(3), 413-428. DOI 10.14277/ELLE/2280-6792/2018/03/004

Omizzolo M. (2019), *Essere migranti in Italia. Per una sociologia dell'accoglienza*, Meltemi, Milano

OpenPolis (2022), I lavoratori stranieri tra irregolarità e sfruttamento. Consultato in data 15/05/2022. Disponibile su: <https://www.openpolis.it/i-lavoratori-stranieri-tra-irregolarita-e-sfruttamento/>

Organizzazione Internazionale del Lavoro (2018), Guidelines concerning measurement of qualifications and skills mismatches of persons in employment, Ginevra

Organizzazione Internazionale del Lavoro (2020), Il divario retributivo dei lavoratori migranti in Italia, Roma

Organizzazione Internazionale del Lavoro (2020b), How to facilitate the recognition of skills of migrant workers: Guide for employment services providers, ISBN 9789220323076 (web PDF).

Organizzazione Internazionale del Lavoro (2021), Nota OIL Covid-19 e il mondo del lavoro: 8° edizione

Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) - UNHCR (2018), ENGAGING WITH EMPLOYERS IN THE HIRING OF REFUGEES

Oxfam Italia (2022), La pandemia della disuguaglianza.

Pastore F. (2006), L'Europa di fronte alle migrazioni. Divergenze strutturali, convergenze settoriali, Quaderni di Sociologia, 40 online dal 30 novembre 2015 DOI: <https://doi.org/10.4000/qds.988>

Pepino, L. (2002). La legge Bossi-Fini. Appunti su immigrazione e democrazia in *Diritto, immigrazione e cittadinanza*, Fascicolo 3, pp. 1-13. DOI: <https://digital.casalini.it/10.1400/61131>

Petrović, N. (2016). Rifugiati, profughi, sfollati: breve storia del diritto d'asilo in Italia. Rifugiati, profughi, sfollati, 1-174.

Randstad (2022), Randstad Workmonitor report.

Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the Meanings of Diversity and Inclusion in Organizations. *Group & Organization Management*, 31(2), 212–236. <https://doi.org/10.1177/1059601104273064>

SAI (2020). Rapporto annuale SIPROIMI/SAI 2020.

Saleh, A., & Bista, K. (2017). Examining factors impacting online survey response rates in educational research: Perceptions of graduate students. *Online Submission*, 13(2), 63-74.

Silva, S.C., & Durante, P. (2014). Suggestions for international research using electronic surveys. *The Marketing Review*, 14 (3), 297- 309.

SIPROIMI (2018), Atlante SPRAR/SIPROIMI 2018. Roma.

Sparreboom, T., & Tarvid, A. (2017). Skills mismatch of natives and immigrants in Europe. International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department, ILO. Switzerland: Geneva.

Testore G. (2021), Testing the European Union Skills Profile Tool for TCNs. Retrieved from <http://www.labour-int.eu/wp-content/uploads/2021/02/EN-TESTING-THE-EUROPEAN-UNION-SKILLS-PROFILE-TOOL-FOR-TCNs.pdf>

UNAR-ISTAT (2020), Il Diversity Management per le diversità lgbt+ e le azioni per rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi

UNHCR (2021), Welcome. Working for Refugee Integration report

UNHCR (n.d.), *Le leggi italiane sull'asilo*, Consultato in data 04/04/2022. Disponibile su: <https://www.unhcr.org/it/cosa-facciamo/protezione/diritto-asilo/italia/legislazione/>

UNHCR (n.d.), *Costa Rica lanza iniciativa para promocionar la empleabilidad de personas refugiadas*, Consultato in data 02/07/2022. Disponibile su: <https://www.acnur.org/es-mx/noticias/press/2020/9/5f755dd94/costa-rica-lanza-iniciativa-para-promocionar-la-empleabilidad-de-personas.html>

Zanfrini L. (2017). È tempo di un nuovo paradigma: un modello di sostenibilità economico-sociale per il governo delle migrazioni. *Remhu - Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 25(49), 59-77. ISSN: 1980-8585. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=407050842004>

Zanfrini L., Monaci M. (2021), *Il Diversity Management per le risorse immigrate*, Fondazione ISMU, Milano.

## Ringraziamenti

Un sentito ringraziamento ai miei genitori, Cristina e Vincenzo, i quali mi hanno sempre supportata e sostenuta, sia economicamente che moralmente, durante il mio percorso di studi; il vostro sostegno è stato di fondamentale importanza per affrontare questi anni e vi ringrazio per avermi dato l'opportunità di coronare questo sogno. Dedico a voi questo traguardo. Ringrazio inoltre mio fratello Francesco, i miei nonni Camilla, Vito e Silvana per avermi sempre dato fiducia e incoraggiata.

Ci tengo inoltre a ringraziare Simone per aver sempre creduto in me, ma soprattutto per avermi sempre supportata in ogni mia scelta. Grazie per tutti i preziosi consigli, per esserci stato anche nei momenti più difficili di questo percorso e per il tuo sostegno, non sarei arrivata fin qui se non avessi avuto al mio fianco una persona come te. Desidero anche ringraziare tutta la famiglia di Simone per essere sempre stata di supporto durante questi due anni.

Desidero ringraziare la mia relatrice, la Prof.ssa Enrica Martinetti-Chiappero per i confronti costruttivi, per i suggerimenti e le preziose indicazioni, oltre che per la sua disponibilità e per il supporto durante la stesura della tesi. Ringrazio inoltre il mio correlatore, il prof. Emanuele Forlani, per avermi fornito interessanti spunti durante la definizione del contenuto della tesi.

Un ringraziamento speciale alla mia migliore amica Laura, compagna di avventure da ormai più di cinque anni. Grazie per essere stata la spalla su cui piangere, l'amica su cui potevo sempre contare e la coinquilina perfetta.

Ringrazio inoltre tutti gli amici e le amiche che in questi anni, nonostante le distanze, sono sempre stati al mio fianco e mi hanno accompagnato in mille avventure, in particolare Cristina, Cecilia e Alessandro.

Ultimi, ma non per importanza, vorrei ringraziare tutti i membri del mio team dell'ITCILO, in particolare Mostafa e Vija, per avermi sempre supportata nell'ultimo anno e per avermi dato l'opportunità di lavorare su tematiche di mio interesse, contribuendo altresì allo sviluppo della tesi stessa.