

Rapporto di ricerca

l'inserimento sociale e lavorativo dei richiedenti asilo e titolari di protezione in Piemonte



IMMIGRAZIONE
VIAGGIO
MEDIAZIONE
DIALOGO
CULTURE
INCLUSIONE
LINGUA
STORIA
SECONDE
GENERAZIONI
PROTEZIONE
RIFUGIO
CITTADINANZA
ASIO
CONFRONTO
ACCogliENZA
FIGLI
SOLIDARIETA'
CONFINEI

Giugno 2018

www.piemonteimmigrazione.it

Pubblicazione a cura di Giulia Henry - IRES Piemonte

Contributi di: Enrico Allasino, Michael Eve, Maria Perino

Si ringraziano:

Claudio Amerio, Jessica Ariano, Anna Bertrand, Salvatore Bottari, Daniela Brezzo, Paola Bottero, Ilaria Caramia, Daniela Cucculiu, Massimo D'Amico, Mauro Durando, Chiara Garino, Silvia Genetti, Massimo Gnone, Ilaria Ippolito, Myriam La Cava, Chiara Maugeri, Ferruccio Pastore, Cinzia Picco, Irene Ponzo, Martina Sabbadini, Lucrezia Scalzotto, Simona Sordo, Elide Tisi, Lorenzo Trucco, Roberta Valetti, Claudia Villosio.

Un particolare ringraziamento alle Prefetture del Piemonte che hanno collaborato alla diffusione del questionario presso Centri di Accoglienza Straordinaria (Cas) e al Servizio Centrale Asilo che ha inoltrato il questionario ai responsabili dei progetti del Sistema di protezione per richiedenti asilo e rifugiati (Sprar) del Piemonte.

Direzione Regionale Coesione Sociale

Direttore: Gianfranco Bordone

Settore Politiche del Lavoro

Dirigente: Felice Alessio Sarcinelli

Funzionario referente: Margherita Crosio

INDICE

| | |
|--------------|--|
| p. 05 | Introduzione |
| p. 07 | CAPITOLO 1 Perché occuparsi dell'accesso al lavoro di questo gruppo di popolazione? |
| p. 08 | 1.1 Cambia la popolazione straniera residente in Piemonte. |
| p. 10 | 1.2 Cambiano i motivi dei permessi di soggiorno in Piemonte. |
| p. 14 | 1.3 Cambiano i vincoli alla mobilità dei nuovi arrivati per motivi di asilo. |
| p. 15 | 1.4 Cambiano le caratteristiche dell'inserimento occupazionale dei nuovi arrivati per motivi di asilo. |
| p. 18 | 1.5 Le risposte di politica attiva regionali e l'utilizzo del Buono per Servizi al Lavoro ¹ . |
| p. 23 | CAPITOLO 2 Quali sono i percorsi di inserimento socio - lavorativo nel sistema di accoglienza in Piemonte? Criticità e proposte di miglioramento. |
| p. 24 | 2.1 L'insegnamento dell'italiano. La lingua per il lavoro o il lavoro per la lingua? |
| p. 25 | 2.2 La formazione professionale. Corsi diversi per un eguale accesso. |
| p. 26 | 2.3 Il riconoscimento dei titoli di studio e delle competenze. Cosa serve per lavorare? |
| p. 27 | 2.4 Il tirocinio: uno strumento indispensabile, a quali condizioni? |
| p. 28 | 2.5 Suggerimenti rivolti ai responsabili delle politiche. |
| p. 29 | 2.6 Gli ingredienti delle buone pratiche. |
| p. 39 | CAPITOLO 3 Quale autonomia dopo l'uscita dai percorsi dell'accoglienza?². |
| p. 49 | 3.1 Il refugee gap nella ricerca internazionale. |
| p. 45 | 3.2 L'accesso alla casa e al lavoro. Alcuni dati piemontesi. |
| p. 46 | 3.3 Alcune spiegazioni delle difficoltà di inserimento lavorativo dei rifugiati e richiedenti asilo. |
| p. 45 | 3.4 Le deboli reti sociali dei richiedenti asilo. |
| p. 49 | 3.5 Il sistema di accoglienza ha effetti negativi sull'inserimento lavorativo? |
| p. 52 | Bibliografia |

¹ Questo paragrafo è stato redatto da Enrico Allasino, su dati della Regione Piemonte elaborati da Lucrezia Scalzotto.

² Questo capitolo è stato redatto da Michael Eve e Maria Perino, Università del Piemonte Orientale.

INTRODUZIONE

L'indagine realizza una delle linee di azione del Piano Integrato degli interventi in materia di inserimento lavorativo e di integrazione sociale della popolazione immigrata, finanziato dall'Accordo di Programma sottoscritto dalla Regione Piemonte e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione. L'azione 4 intende rafforzare le infrastrutture informative esistenti in tema di immigrazione, per chi si occupa dei servizi e delle politiche rivolte alla popolazione migrante.

Questa analisi infatti sistematizza dati ed informazioni raccolte nei vari ambiti di intervento sul territorio regionale, che non sono condivisi in modo organizzato, né fruibili a tutti gli attori delle politiche locali. Cerca in particolare di colmare un vuoto di dati e informazioni sui percorsi di inserimento socio lavorativo intrapresi dai richiedenti asilo e dai titolari di protezione durante il periodo di accoglienza in Piemonte, ma rispetto alla loro autonomia socio economica in seguito all'uscita dalle strutture.

La richiesta di asilo è il canale principale attraverso cui i migranti possono entrare nel nostro paese, dopo il ricongiungimento familiare per il quale occorrono determinati requisiti. Anche se l'Italia non è nella maggior parte dei casi il paese in cui vorrebbero restare, la loro presenza non può essere considerata temporanea. I vincoli alla loro mobilità imposti dalla normativa europea e dal sistema di accoglienza e i lunghi tempi dell'esame della loro domanda di asilo impongono un'attenzione anche rispetto ai loro percorsi di autonomia economica durante e dopo la fase di accoglienza.

Pensare a politiche di inclusione sociale rivolte a questa componente della popolazione straniera - di cui l'accesso al lavoro è centrale - appare pertanto fondamentale.

Se i bisogni dei cittadini stranieri residenti in Piemonte sono eterogenei e i nuovi flussi compositi, perché parlare di una specificità nei percorsi di inserimento lavorativo proprio di coloro che entrano attraverso il canale asilo in Piemonte?

Come si spiegano le maggiori difficoltà di inserimento socio - lavorativo dei rifugiati e richiedenti asilo?

Quali sono le misure intraprese durante la fase di accoglienza nelle strutture del territorio regionale per favorire i loro percorsi di accesso al lavoro?

A cosa sono dovute le differenze di opportunità offerte dalle diverse strutture di accoglienza dove possono capitare i richiedenti asilo e i titolari di protezione?

Quali sono le criticità rilevate dagli enti gestori e attuatori dei progetti di accoglienza e quali le proposte emerse per farvi fronte?

Quali sono i fattori che favoriscono la nascita di buone pratiche e le condizioni per la formulazione di politiche efficaci (nel rispondere ai bisogni della popolazione interessata senza spiazzare né sostituirsi ai bisogni di altre categorie di popolazione, anche svantaggiata)?

Come influiscono i modelli di accoglienza sull'inserimento lavorativo?

Queste le principali domande cui si è cercato di rispondere attingendo dai risultati di diversi percorsi di ricerca intrapresi in ambito regionale e da un'indagine originale dell'Ires Piemonte.

CAPITOLO 1



Perché occuparsi dell'accesso al lavoro di questo gruppo di popolazione?

Fino a pochi anni fa, occuparsi dell'inserimento socio lavorativo dei richiedenti asilo e dei rifugiati era considerato, per le politiche pubbliche e nel discorso comune, quasi un controsenso, per la ricerca, un tema di nicchia.

Le trasformazioni del contesto geopolitico, istituzionale ed economico hanno però modificato radicalmente e rapidamente le caratteristiche della presenza della popolazione straniera nel nostro paese.

L'aumento dei flussi in ingresso dal Mediterraneo insieme alla chiusura dei flussi in uscita verso i paesi del Nord Europa hanno determinato un aumento delle richieste di asilo e della durata della permanenza nel nostro paese dei richiedenti.

L'impatto della crisi economica e la sostanziale chiusura dei flussi per motivi di lavoro hanno fatto sì che il canale principale di ingresso in Italia sia di gran lunga il flusso non programmato. La pressione di nuovi flussi misti ha trasformato il modello migratorio italiano e interrogato diversamente le politiche pubbliche.

Queste devono infatti rispondere ai bisogni e alle istanze poste da una popolazione sempre più diversificata e stabilmente presente sul territorio.

Cambiano i canali attraverso cui si può entrare sul nostro territorio – diminuiscono gli ingressi per motivi di lavoro e aumentano le richieste di asilo - ma non la motivazione al lavoro e al raggiungimento di un'autonomia economica.

Chi entra attraverso il canale della richiesta di asilo si presenta come un insieme composito. I nuovi flussi misti possono avere origini, motivazioni, aspettative, progetti migratori diversi e variabili nel tempo. Ma comune è il loro percorso nella fase di accoglienza, con il suo insieme di opportunità ma anche di vincoli.

Questo gruppo di popolazione migrante presenta un importante divario in negativo nelle probabilità di trovare un'occupazione, non solo rispetto agli autoctoni, ma anche rispetto alla popolazione straniera presente da più tempo nel nostro paese o entrata attraverso altri canali.

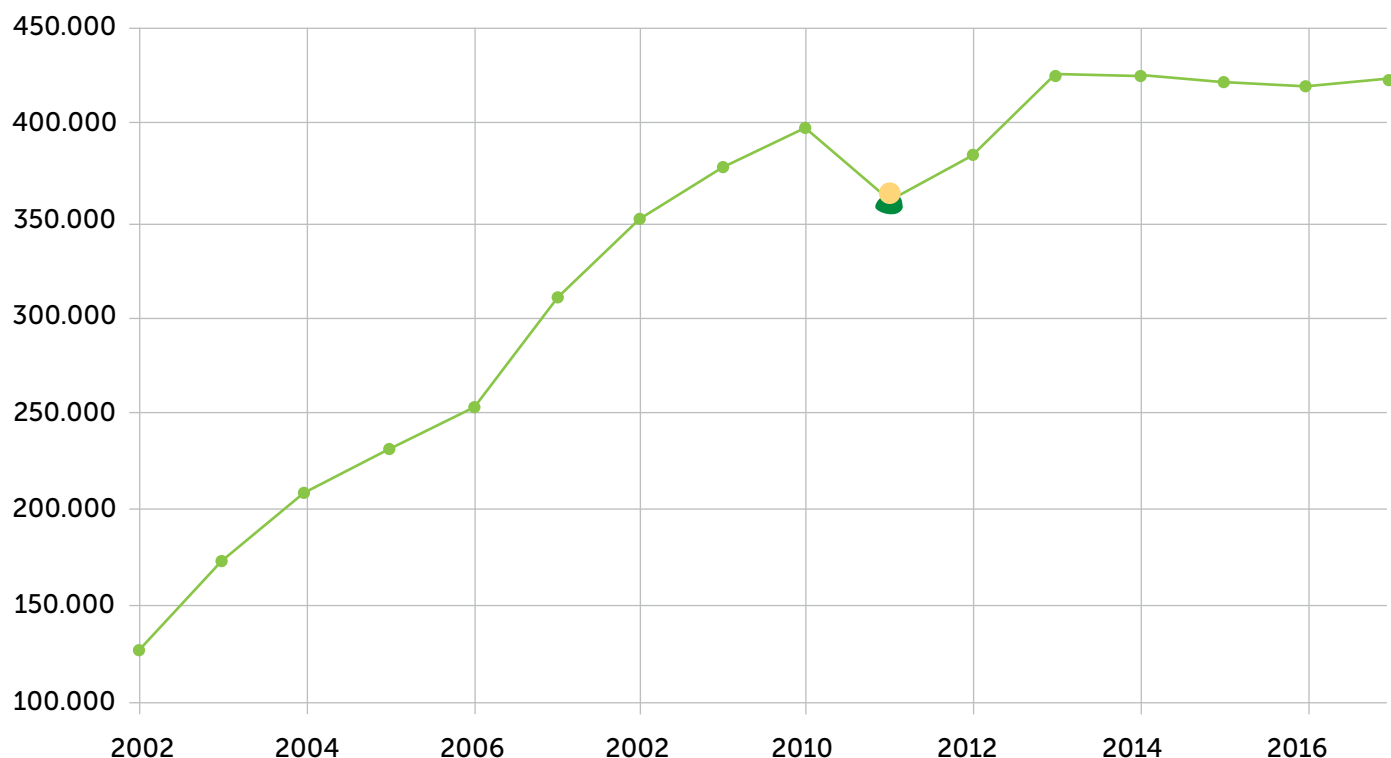
Sui motivi di questo così detto "refugee gap" ci soffermeremo meglio nel capitolo 3, ma evidenziamo come, anche in conseguenza alla debolezza delle reti sociali che i richiedenti asilo hanno rispetto a migranti arrivati in passato o attraverso altri canali, diverse sono le caratteristiche del loro inserimento occupazionale.

Approfondiremo infine l'utilizzo delle misure di politica attiva del lavoro previste dalla regione da parte di questo particolare target di persone svantaggiate.

1.1 Cambia la popolazione straniera residente in Piemonte

All'inizio del 2018 gli **stranieri residenti in Piemonte sono 423.506** (maschi 201.222; femmine 222.284), il **9,7% della popolazione residente**. I **cittadini non comunitari sono 254.943**. Rappresentano il **5,8% della popolazione** e il 60% del totale degli stranieri residenti. Il Piemonte è la quinta regione italiana per numero di residenti stranieri, mentre l'incidenza sulla popolazione regionale è più bassa di quella registrata nelle principali regioni del Nord Italia. Dal 2013 la popolazione straniera non è più aumentata³, questa inversione di tendenza è dovuta soprattutto alle acquisizioni di cittadinanza italiana. Si passa **dalle 6.300 acquisizioni del 2013 alle 11.247 del 2017, con un picco di 20.400 nel 2016** (Dati Istat, 2018).

Grafico 1. La popolazione straniera residente in Piemonte



Osservatorio demografico territoriale del Piemonte, 2018

Insieme ad un processo di stabilizzazione della presenza immigrata nella nostra regione, osserviamo, nei nuovi ingressi, importanti elementi di **discontinuità, che riguardano i paesi di provenienza, la composizione di genere, la composizione di età e le caratteristiche di inserimento lavorativo**.

I nuovi ingressi non hanno infatti modificato l'incidenza percentuale degli stranieri presenti in Piemonte, ma presentano specificità che pongono alle politiche per l'integrazione nuove questioni, oggetto di questa analisi.

La comunità straniera più rappresentata nella nostra regione è quella rumena, mentre le nazionalità non UE più rappresentate sono la marocchina, l'albanese, la cinese, la peruviana, l'ucraina e la nigeriana. In Piemonte sono però rappresentate ben 173 cittadinanze diverse (comprese quelle UE).

Dalla tabella sottostante si rilevano significativi **cambiamenti nelle presenze per gruppi nazionali** nel quinquennio considerato. Si evidenzia la riduzione della comunità marocchina, storica presenza della nostra regione e l'aumento degli stranieri di origine nigeriana, senegalese ed egiziana, nonché cinese.

³ La flessione di residenti stranieri nel 2011, rapidamente recuperata, è dovuta alle operazioni di censimento, come avviene solitamente anche per gli italiani: si cancellano gli irreperibili che poi possono tornare ad iscriversi.

Tabella 1. I cambiamenti nei paesi di origine degli stranieri in Piemonte.

| PIEMONTE - STRANIERI RESIDENTI ANDAMENTO 2012-16 DEI PRIMI 15 GRUPPI NAZIONALI | | | | | |
|--|-----------------|-----------------|----------------------|-------|----------|
| | 1° Genn 2012 | 1° Genn 2017 | Variazioni 2012-2017 | | % F |
| | | | assolute | % | 2017 |
| Romania | 122.061 | 148.136 | 26.075 | 21,4 | 56,2 |
| Marocco | 57.209 | 54.964 | -2.245 | -3,9 | 49,1.061 |
| Albania | 43.001 | 41.578 | -1.423 | -3,3 | 49,4 |
| Cina | 14.219 | 19.562 | 5.343 | 37,6 | 49,8 |
| Perù | 12.574 | 12.013 | -561 | -4,5 | 59,3 |
| Ucraina | 8.199 | 10.386 | 2.187 | 26,7 | 78,8 |
| Nigeria | 4.905 | 10.079 | 5.174 | 105,5 | 47,0 |
| Moldova | 10.285 | 9.689 | -596 | -5,8 | 64,3 |
| Senegal | 5.337 | 7.001 | 1.664 | 31,2 | 28,1 |
| Egitto | 4.203 | 6.979 | 2.776 | 66,0 | 37,2 |
| Macedonia | 7.397 | 6.809 | -588 | -7,9 | 50,2 |
| Filippine | 5.023 | 6.168 | 1.145 | 22,8 | 56,8 |
| India | 3.306 | 4.826 | 1.520 | 46,0 | 41,0 |
| Tunisia | 4.382 | 4.643 | 261 | 6,0 | 42,2 |
| Ecuador | 4.708 | 4.417 | -291 | -6,2 | 58,0 |

Elaborazione Regione Piemonte – Settore Politiche del Lavoro, su dati ISTAT

Il **rapporto di genere** della presenza straniera in Piemonte si presenta complessivamente equilibrato, con una leggera prevalenza della componente femminile, al 52,8% dei residenti stranieri (IDOS, Dossier immigrazione 2017), anche se con grande variabilità rispetto alle provenienze. Tra i nuovi permessi di soggiorno rilasciati dalle questure a cittadini non comunitari in Piemonte nel corso del 2016 invece il 59,6% sono maschi e solo il 40,4% femmine. **Tra i richiedenti asilo e i rifugiati nuovi arrivati solo il 13% sono donne** (1.958 su 14.709).

Nelle presenze straniere si registra inoltre l'aumento della **fascia di età** più avanzata, crescono le persone di 50 anni e oltre e si riduce la quota dei giovani tra 15 e 29 anni. **Tra i richiedenti asilo ed i rifugiati** in Piemonte invece la fascia d'età più rappresentata è di gran lunga quella dei **18-25 anni (quasi il 60% del totale)**.

I bambini nati in Piemonte da genitori stranieri sono stati 6.048 (Istat Piemonte, 2016). Al 31.12.2017 i minori stranieri non accompagnati in Piemonte sono 457, il 2,5 del totale presente in Italia. Superano le 1000 presenze a livello nazionale i MSNA provenienti da Gambia, Egitto, Guinea, Albania, Eritrea, Costa d'Avorio, Nigeria, Mali e Senegal (Report mensile MSNA Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2017).

Rispetto alla **distribuzione all'interno della regione**, la presenza straniera ad inizio 2017 è più elevata, superiore al 10%, nei Quadranti Sud Est e Sud Ovest, dove forte è la domanda di lavoro agricolo stagionale, settore meno colpito dalla crisi. L'incidenza minore si osserva invece nel Quadrante di Nord-Est (8,1%), dove si scende intorno al 6%, il minimo regionale, nel Biellese e nel Verbanco-Cusio-Ossola. Torino si colloca in una posizione nella media regionale (9,6%).

Rispetto al contesto dell'**inserimento occupazionale**, rileviamo come i migranti continuino ad essere maggiormente esposti agli effetti della crisi economica e a un maggior rischio di vulnerabilità sociale. Nel 2017, il **tasso di disoccupazione** degli stranieri è del 17,4% a fronte dell'8% degli italiani.

A tutti i livelli di analisi, infatti, sia per genere che per età, gli stranieri presentano uno svantaggio. L'area di maggiore difficoltà comprende giovani e donne non comunitarie⁴, nonché soggetti adulti compresi nella fascia d'età 30 - 49 anni, sia comunitari che non, con maggiori problematiche per questi ultimi.

Specificità emergono in particolare per chi entra attraverso il canale della richiesta di asilo⁵. I richiedenti asilo e i titolari di protezione impiegano infatti più tempo per integrarsi nel mercato del lavoro non solo rispetto ai cittadini ma anche agli altri immigrati. Le molteplici possibili ragioni di questo refugee gap verranno approfondite nel capitolo 3.

1.2 Cambiano i motivi dei permessi di soggiorno in Piemonte

Analizzando l'evoluzione degli ingressi nei cinque anni considerati, si osserva come i permessi di soggiorno per **lavoro** sono diminuiti **dal 25,2% del 2012 al 5,3% del 2016**, mentre i permessi per **asilo, richiesta asilo e motivi umanitari** sono aumentati **dal 4% del 2012 al 29,4% del 2016**. Si mantiene elevata e stabile la percentuale degli ingressi per **ricongiungimento familiare (49,8%)**.

Tabella 2. I motivi dei pds degli stranieri in Piemonte

| Anno | Lavoro | | Famiglia | | Studio | | Asilo, Richiesta asilo e motivi Umanitari | | Altro | | Totale | |
|------|--------|------|----------|------|--------|------|---|------|-------|-----|--------|-------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| 2012 | 4.584 | 25,2 | 8.915 | 49,0 | 2.424 | 13,3 | 730 | 4,0 | 1.551 | 8,5 | 18.204 | 100,0 |
| 2013 | 4.260 | 25,1 | 8.184 | 48,3 | 2.387 | 14,1 | 729 | 4,3 | 1.396 | 8,2 | 16.956 | 100,0 |
| 2014 | 2.481 | 15,9 | 7.492 | 47,9 | 2.001 | 12,8 | 2.217 | 14,2 | 1.441 | 9,2 | 15.632 | 100,0 |
| 2015 | 886 | 5,2 | 6.962 | 41,0 | 1.901 | 11,2 | 5.707 | 33,6 | 1.511 | 8,9 | 16.967 | 100,0 |
| 2016 | 899 | 5,3 | 8.410 | 49,8 | 1.498 | 8,9 | 4.962 | 29,4 | 1.107 | 6,6 | 16.876 | 100,0 |

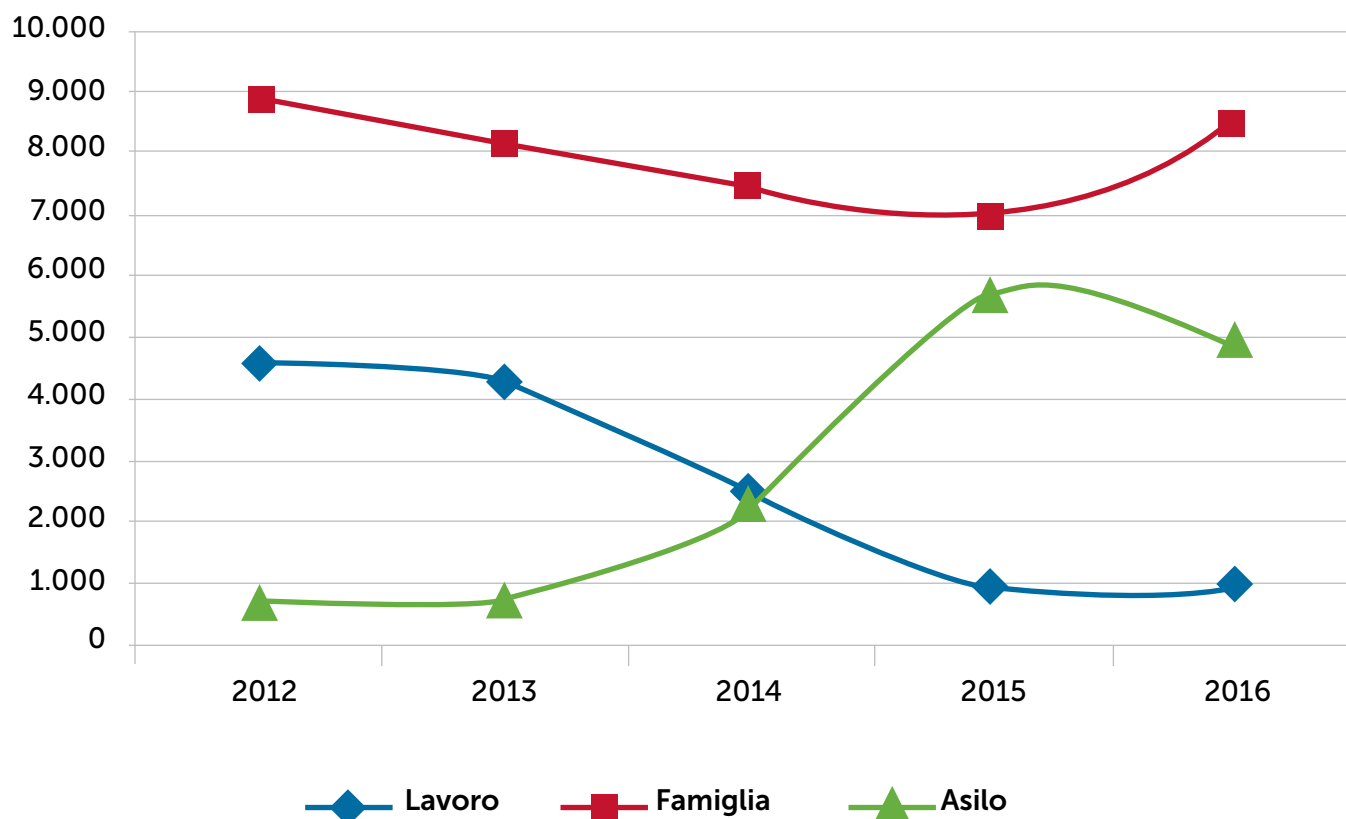
Istituto nazionale di statistica, Annuari 2014 – 2017

⁴ Le donne provenienti da paesi non UE hanno livelli di disoccupazione più alti di quelli segnati dai loro connazionali maschi, nel 2017 il 14% tra gli uomini extracomunitari, contro il 22% per le donne.

⁵ La rilevazione delle forze di lavoro, <https://www.istat.it/it/archivio/8263>, non consente di individuare, nell'ambito della popolazione immigrata, i diversi tipi di permesso di soggiorno. Questo sottoinsieme di popolazione straniera non è peraltro quasi presente nelle anagrafi comunali da cui attinge l'indagine per definire le unità campionarie da intervistare.

Grafico 2. L'evoluzione dei motivi dei pds per famiglia, asilo e lavoro

COME CAMBIANO I NUOVI INGRESSI



Tre i fattori principali che hanno influito sull'aumento dei richiedenti asilo e ricongiungimento familiare e sulla diminuzione degli ingressi per motivi di lavoro.

1. La chiusura dei flussi in ingresso per motivi di lavoro, dovuta alla crisi economica e alla decisione politica di non prevedere nel decreto flussi quote per nuovi ingressi per motivi di lavoro, se non stagionale o di rinnovo di permessi. Da sette anni nel nostro paese non è infatti possibile entrare né se si ha già un'offerta di lavoro, né tantomeno se lo si vuole cercare⁶.

2. L'aumento dei flussi in ingresso dal Mediterraneo, dovuta al persistere delle situazioni di instabilità del Nord Africa e al venire meno (almeno per un lungo periodo) della collaborazione dei regimi nel controllo e nella selezione dei flussi migratori (la cui ripresa spiega l'importante diminuzione nei nuovi arrivi nel 2018).

3. La chiusura dei flussi in uscita verso i paesi del Nord Europa, dovuta ai vincoli e alle pressioni politiche europee per una rigorosa applicazione del sistema Dublino⁷, per cui si è tenuti a presentare la domanda di asilo nel primo paese di arrivo.

La composizione dei nuovi flussi in ingresso è mista.

La maggior parte delle persone che fanno ingresso nel nostro paese transita dalla Libia e proviene prevalentemente e in misura crescente dall'Africa Occidentale dai paesi del Golfo di Guinea, e Orientale dal Corno d'Africa.

Le motivazioni alla base delle partenze dei recenti flussi, i percorsi migratori e le trasformazioni dei profili durante il lungo viaggio sono molteplici.

⁶ Ai sensi del Testo Unico sull'Immigrazione, l'ingresso in Italia per motivi di lavoro deve avvenire nell'ambito delle quote di ingresso stabilite nei 'decreti-flussi', emanati annualmente dal Presidente del Consiglio dei Ministri sulla base dei criteri indicati nel documento programmatico triennale sulle politiche dell'immigrazione. Dal 2011, i decreti flussi non hanno previsto la possibilità di nuovi ingressi per motivi di lavoro subordinato, ma si sono limitati a prevedere esigue quote riservate a lavoro stagionale e alle conversioni di altri permessi. Anche le 30.000 quote previste per il 2017, ed utilizzate solo in parte, erano infatti riservate quasi esclusivamente a chi già presente sul territorio o a chi verrà a lavorare per qualche mese.

⁷ La Convenzione di Dublino sulla determinazione dello stato competente per l'esame di una domanda di asilo presentata in uno degli stati membri delle Comunità Europee e il relativo Regolamento, che istituisce una banca dati europea delle impronte digitali per chi intende presentare richiesta di asilo, mirano a "determinare con rapidità lo Stato membro competente per una domanda di asilo e prevede il trasferimento di un richiedente asilo in tale Stato membro. Lo Stato membro competente all'esame della domanda d'asilo è lo Stato in cui il richiedente asilo ha fatto il proprio ingresso nell' UE

Possono essere persone partite dal loro paese spinte da povertà e dal desiderio di migliorare le loro condizioni di vita ed essere arrivate in Libia bisognose di protezione a causa del percorso migratorio, migranti diventati rifugiati. Possono essere fuggite ad un conflitto riconosciuto a livello internazionale, ad una persecuzione individuale, ma anche a situazioni di insicurezza diffusa e violenza generalizzata nel loro paese, o ancora ad un impoverimento drastico.

Il transito in Libia può inoltre rappresentare un passaggio cruciale nel percorso migratorio, a prescindere da quali fossero le motivazioni all'origine della partenza. Nel canale della richiesta di asilo si inseriscono infatti, in misura sempre maggiore, migranti che hanno vissuto esperienze di grave sfruttamento e violenza.

La distinzione tra 'rifugiati' e 'migranti economici' è quindi complessa. Rifugiati ed altre categorie di migranti vulnerabili (minori non accompagnati, donne vittime di tratta) coesistono con i cosiddetti migranti economici.

Le situazioni reali sono piuttosto collocabili su un **continuum tra 'immigrati economici' e 'rifugiati'**, ma le politiche europee e nazionali continuano a fondarsi su queste rigide distinzioni.

La gestione dei nuovi arrivi si muove tra la tutela dei richiedenti asilo e dei rifugiati, prevista dal diritto internazionale ed europeo e la discrezionalità nella gestione dell'immigrazione economica, lasciata alle politiche nazionali.

Le categorie giuridiche del rifugiato, del titolare di protezione internazionale ed umanitaria sono fondamentali per il diritto internazionale, ma non è semplice, nel contesto sopra descritto, distinguere chi ne ha diritto e chi ne rimane invece escluso, diventando irregolare.

I tassi di riconoscimento di una forma di protezione possono poi prescindere dalle condizioni individuali della persona e cambiare in base alle dimensioni dei flussi e alle scelte politiche.

Il rilascio dei tre diversi permessi per motivi di protezione (status di rifugiato⁸, protezione sussidiaria⁹ e protezione umanitaria¹⁰) è infatti variato nel tempo.

Dai dati del Ministero dell'Interno, si osserva che, dopo una forte crescita di riconoscimenti in Italia nel 2012 (dovuta alla cosiddetta 'Emergenza Nord-Africa'), nei due anni successivi il tasso complessivo di riconoscimento (in una delle tre forme di protezione previste) si è attestato intorno al 61% delle domande esaminate. A partire dal 2015 il trend si è invertito, e i riconoscimenti sono scesi al 47% nel 2015 e al 39% nel 2016. Ciò è dovuto al perdurare della crisi migratoria legata all'instabilità dei paesi di origine, alla pressione da parte dell'Unione Europea sul governo italiano verso una gestione più selettiva dei flussi misti in forte crescita e alle pressioni rispetto alla sostenibilità politica di un'accoglienza massiccia (Salis, 2018).

Anche le partenze e gli sbarchi possono essere condizionati da scelte politiche contingenti. Senza potervi entrare nel merito in questa sede, ci limitiamo a registrare che dai dati del Ministero dell'Interno nel 2018 vi è stato un calo degli arrivi del -84,00% rispetto al 2017 e -81,37% rispetto al 2016¹¹.

La definizione delle diverse categorie di migranti e il rilascio dei diversi titoli di soggiorno dipendono quindi anche da fattori esterni alla loro condizione personale. I nuovi flussi misti possono avere origini, motivazioni, aspettative, progetti migratori diversi e variabili nel tempo. Comune è invece il loro percorso dall'arrivo in Italia nella fase di accoglienza.

⁸ Lo status di rifugiato è il più forte di cui può godere uno straniero che accede al diritto d'asilo in Italia, ha come presupposto il timore fondato di persecuzione individuale nel suo Paese e consiste in una serie di diritti e doveri riconosciuti alla persona in tutti gli Stati del mondo in cui è in vigore la Convenzione relativa allo statuto dei rifugiati, firmata a Ginevra il 28 luglio 1951.

⁹ La protezione sussidiaria è introdotta nel sistema europeo comune di asilo dalla direttiva n. 2004/83/CE (in Italia dall'art. 2, comma 1, lett. g, del d.lgs. n. 251/2007) per l'esigenza di soddisfare i bisogni di protezione diversi dalle ipotesi di timore di persecuzioni individuali che danno luogo allo status di rifugiato, quindi a questo "complementare e supplementare", in quanto tutela i cittadini nei cui confronti sussistono fondati motivi di ritenere che, se ritornasse nel Paese di origine, correrebbe un rischio effettivo di subire un grave danno (condanna a morte, tortura, trattamento inumano e degradante, minaccia derivante da violenza indiscriminata in situazione di conflitto armato interno ed internazionale).

¹⁰ In via giuridicamente residuale, qualora il richiedente non rientri nelle fattispecie giuridiche di rifugiato e di titolare di protezione sussidiaria, può essere rilasciato un permesso di soggiorno per motivi umanitari, ai sensi dell'art. 5, co. 6, d.lgs. n. 286/98 del Testo Unico sull'Immigrazione, in base al quale non possono essere espulsi richiedenti rientranti in fattispecie concrete meritevoli di tutela per seri motivi umanitari.

¹¹ http://www.interno.gov.it/sites/default/files/cruscotto_statistico_giornaliero_12-06-2018.pdf

I richiedenti asilo e i titolari di protezione presenti nelle strutture di accoglienza in Piemonte al 12 marzo 2018 sono **13.219** (Dati della Prefettura di Torino). Sono distribuiti sul territorio regionale da un sistema centrale e si ripartiscono nelle diverse province.

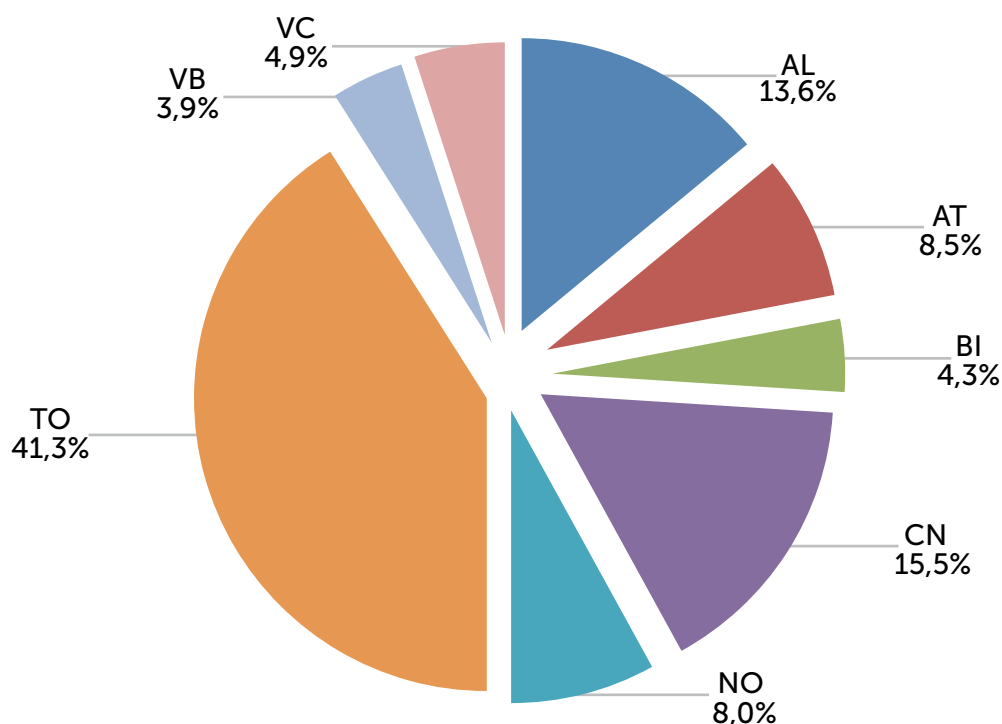
Tabella 3. Le presenze nelle strutture di accoglienza in Piemonte

| | PRESENZE CAS | | PRESENZE SPRAR | | PRESENZE CAS + SPRAR | |
|---------------|---------------|--------------|----------------|--------------|----------------------|---------------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Alessandria | 1.636 | 12,4% | 164 | 1,2% | 1.800 | 13,6% |
| Asti | 989 | 7,5% | 133 | 1,0% | 1.122 | 8,5% |
| Biella | 508 | 3,8% | 61 | 0,5% | 569 | 4,3% |
| Cuneo | 1.989 | 15,1% | 58 | 0,4% | 2.047 | 15,5% |
| Novara | 1.058 | 8,0% | 0 | 0,0% | 1.058 | 8,0% |
| Torino | 4.531 | 34,3% | 923 | 7,0% | 5.454 | 41,3% |
| Verbania | 501 | 3,8% | 10 | 0,1% | 511 | 3,9% |
| Vercelli | 644 | 4,9% | 0 | 0,0% | 644 | 4,9% |
| TOTALE | 11.856 | 89,8% | 1.349 | 10,2% | 13.205 | 100,0% |

Prefettura di Torino, 2018

Grafico 3. La distribuzione percentuale delle presenze nelle strutture di accoglienza in Piemonte

TOTALE PRESENZE CAS E SPRAR %



Prefettura di Torino, 2018

1.3 Cambiano i vincoli alla mobilità dei nuovi arrivati per motivi di asilo

A differenza dei migranti arrivati in passato (prevalentemente in modo irregolare e regolarizzati in seguito attraverso sanatorie o i decreti flussi cui hanno di fatto avuto accesso immigrati già presenti sul territorio) **i richiedenti asilo hanno diritto a restare sul territorio** fino alla definizione della loro domanda di protezione e **hanno diritto di lavorare** dopo 60 giorni dalla presentazione della stessa.

A differenza dei migranti arrivati in passato, ma anche di chi entra attraverso altri canali, durante il periodo di definizione dell'istanza e dell'eventuale appello essi sono distribuiti, in base a parametri decisi a livello centrale secondo quote regionali, **in strutture** previste da un **sistema nazionale di accoglienza**. Inoltre non sono del tutto liberi di muoversi sul territorio. **Non possono spostarsi in altri paesi** a causa della normativa europea sull'asilo. **Non possono spostarsi all'interno del territorio nazionale o regionale** a causa dei vincoli imposti dall'organizzazione dell'accoglienza.

Le diverse opportunità dell'accoglienza.

Ai sensi della normativa vigente¹², i migranti che chiedono asilo in Italia, dopo una fase di primo soccorso ed identificazione, sono accolti nelle strutture del sistema di protezione per richiedenti asilo e rifugiati. Lo Sprar si basa su una rete di enti locali che, in collaborazione con le organizzazioni del terzo settore, promuove un'accoglienza integrata e diffusa sul territorio. Qui le persone possono restare per tutta la durata del procedimento di esame della domanda di protezione, oltre ad altri sei mesi successivi al riconoscimento di uno status ed eventuali possibili proroghe. In caso di ricorso giurisdizionale, fintanto che è autorizzata la loro permanenza sul territorio italiano.

La normativa prevede poi che, qualora sia temporaneamente esaurita la disponibilità di posti all'interno delle strutture di prima o di seconda accoglienza, a causa di arrivi consistenti e ravvicinati di richiedenti, siano apprestate dal Prefetto misure straordinarie di accoglienza, in strutture temporanee denominate centri di accoglienza straordinaria (Cas) "limitatamente al tempo strettamente necessario al trasferimento del richiedente nelle strutture di prima o seconda accoglienza".

Di fatto i bisogni di accoglienza sono stati assorbiti da queste strutture 'straordinarie' per l'85%, a livello nazionale¹³.

Il sistema nazionale di accoglienza è stato poi declinato a livello regionale secondo diversi modelli.

Al **Piemonte** è stata assegnata dal Ministero dell'interno una quota di circa il 7% dei richiedenti arrivati in Italia¹⁴. Con le prefetture si è stabilita un'ulteriore ripartizione che tiene conto della popolazione residente nelle diverse province e della maggiore capacità dei servizi presenti nel capoluogo torinese.

La struttura regionale dell'accoglienza ha avuto un'evoluzione, in termini di persone accolte, di associazioni e di cooperative e comuni coinvolti. Sono attualmente **185 i comuni** che partecipano, con circa **70 cooperative ed associazioni** che gestiscono **412 collocazioni**. **Più del 60% sono strutture che ospitano al massimo dieci persone** (Prefettura di Torino, 2018).

La destinazione sul territorio nazionale non tiene conto di eventuali richieste delle persone, né di reti di relazioni personali cui potrebbero far riferimento, è per lo più casuale. Questo elemento è rilevante perché **Sprar ed Cas sono tenuti a prevedere misure di integrazione diverse**.

Come rilevato dal Rapporto Sprar 2017 sull'accoglienza: 'le condizioni di accoglienza variano a seconda della tipologia di centro, del tipo di struttura, del livello di professionalità dell'ente gestore, della qualità dei servizi offerti e della durata della permanenza (...). In alcuni casi, infatti, gli standard dei servizi erogati risultano del tutto inadeguati a sostenere i rifugiati nei processi d'inclusione sociale, traducendosi in mero assistenzialismo e costringendoli poi, una volta dimessi dai centri, a fare nuovamente ricorso all'assistenza pubblica'¹⁵.

Le misure di integrazione offerte in accoglienza variano inoltre a seconda degli **enti gestori delle strutture nelle quali approdano i richiedenti**, come vedremo meglio analizzando le misure di integrazione lavorativa.

¹² Dlgs. n. 142/2015 integrato dal Decreto del Ministero dell'Interno dell'8 agosto 2016

¹³ https://www.prefettura.it/FILES/AllegatiPag/1208/Libro_Rapporto_accoglienza.pdf

¹⁴ http://www.libertaciviliimmigrazione.dici.interno.gov.it/sites/default/files/allegati/cruscotto_statistico_giornaliero_28-02-2018_0.pdf

¹⁵ <http://www.sprar.it/pubblicazioni/rapporto-sulla-protezione-internazionale-in-italia-2017>, pag. 28: 290

L'importanza della qualità delle misure di integrazione.

Non potendo contare su reti proprie, come noto fondamentali per trovare lavoro, in particolare in Italia, i servizi di formazione, orientamento e accesso al lavoro proposti durante l'accoglienza possono rivelarsi determinanti, sia per una futura autonomia lavorativa ed economica sia per l'ottenimento di un titolo di soggiorno regolare sul territorio. Mentre i criteri per l'attribuzione della protezione internazionale sono infatti stabiliti per legge in linea con la normativa europea e in maniera piuttosto chiara e rigorosa, la protezione umanitaria lascia un ampio margine di discrezionalità e interpretazione ai membri delle Commissioni Territoriali. La qualità del servizio di accompagnamento può dunque fare la differenza nella preparazione all'audizione davanti alla Commissione che considera, per concedere la protezione umanitaria, anche se la persona è inserita in percorsi di inserimento socio – lavorativo. L'elemento dell'integrazione e del lavoro è infatti considerato rilevante anche ai fini del rilascio di un titolo di soggiorno valido.

I vincoli del sistema di accoglienza.

Il vitto, l'alloggio e la diaria giornaliera percepita durante il periodo dell'accoglienza nelle strutture costituiscono un forte incentivo a restare laddove è stato assegnato il posto. Inoltre, l'allontanamento dal centro di accoglienza deve essere motivato ed autorizzato¹⁶. Queste condizioni **ostacolano la mobilità delle persone e le loro possibilità di seguire reti personali o nicchie di mercato che potrebbero ampliare le opportunità di domanda di lavoro.**

L'accesso al mercato del lavoro in Italia, in maggiore misura per i migranti, avviene infatti attraverso canali informali e contatti individuali (Rapporto annuale Istat, 2018). L'importanza delle reti per i nuovi arrivati e dei legami con migranti già inseriti in un settore di impiego ha da sempre rappresentato un elemento fondamentale nell'accesso al lavoro.

Se anche l'impegno degli operatori dei Cas e degli Sprar, come vedremo meglio al capitolo 2, si rivela efficace nel trovare un lavoro ai nuovi arrivati, ciò non sempre permette loro l'accesso ad una nicchia di mercato in cui vi sia domanda strutturale di lavoro e in cui potrebbero quindi essere più facilmente assunti stabilmente (Eve Perino, 2017).

I **vincoli alla loro mobilità interna ed internazionale** si sommano ad altre specificità proprie dei richiedenti asilo. I **lunghi tempi di attesa e l'incertezza sull'esito della domanda di asilo, i più elevati tassi di analfabetismo** nei paesi da cui provengono, il passaggio in Libia e i **traumi che possono aver subito durante il difficile percorso migratorio**, sono ulteriori fattori che rendono più difficili i percorsi verso l'autonomia.

1.4 Cambiano le caratteristiche dell'inserimento occupazionale dei nuovi arrivati per motivi di asilo

Differenze emergono **nelle modalità di accesso al mercato del lavoro, nei settori produttivi occupati e nelle qualifiche professionali** tra popolazione autoctona e stranieri e all'interno degli stranieri, a seconda dei diversi permessi di soggiorno e modalità di ingresso nel paese.

Nel corso del 2016 vi sono stati in Piemonte quasi 95.000 avviamenti al lavoro di cittadini non comunitari, che hanno riguardato 58.483 persone. La matrice dei flussi (residenza/lavoro) mostra, non solo una certa permeabilità dei confini provinciali, ma anche di regione, con oltre 5.500 avviamenti in Lombardia e 3.400 in altre regioni non confinanti.

Gli avviamenti che hanno riguardato sicuramente richiedenti asilo e rifugiati sono stati 7.380 (di cui 6.876 anche domiciliati in Piemonte e i restanti che, domiciliati in altre regioni, sono inseriti al lavoro in Piemonte) per 4.681 persone.

¹⁶ L'interpretazione da parte delle Prefetture rispetto all'assenza prolungata delle persone dai centri è difforme: alcune cancellano il posto in accoglienza per chi si assenta dalla struttura per più di 72 ore, in altre si è più flessibili o si accordano spostamenti delle persone in altre strutture di accoglienza.

Tabella 4. Avviamenti al lavoro per permesso di soggiorno.

| Permesso di Soggiorno | Assunzioni | Persone |
|-----------------------|--------------|--------------|
| FAMIGLIA | 17.626 | 10.588 |
| LAVORO | 32.942 | 21.032 |
| PERMESSO UE | 13.013 | 7.608 |
| RIFUGIATI | 7.380 | 4.681 |
| ALTRI MOTIVI | 1.920 | 1.280 |
| DATO MANCANTE 17 | 21.997 | 13.294 |
| TOTALE | 94.878 | |

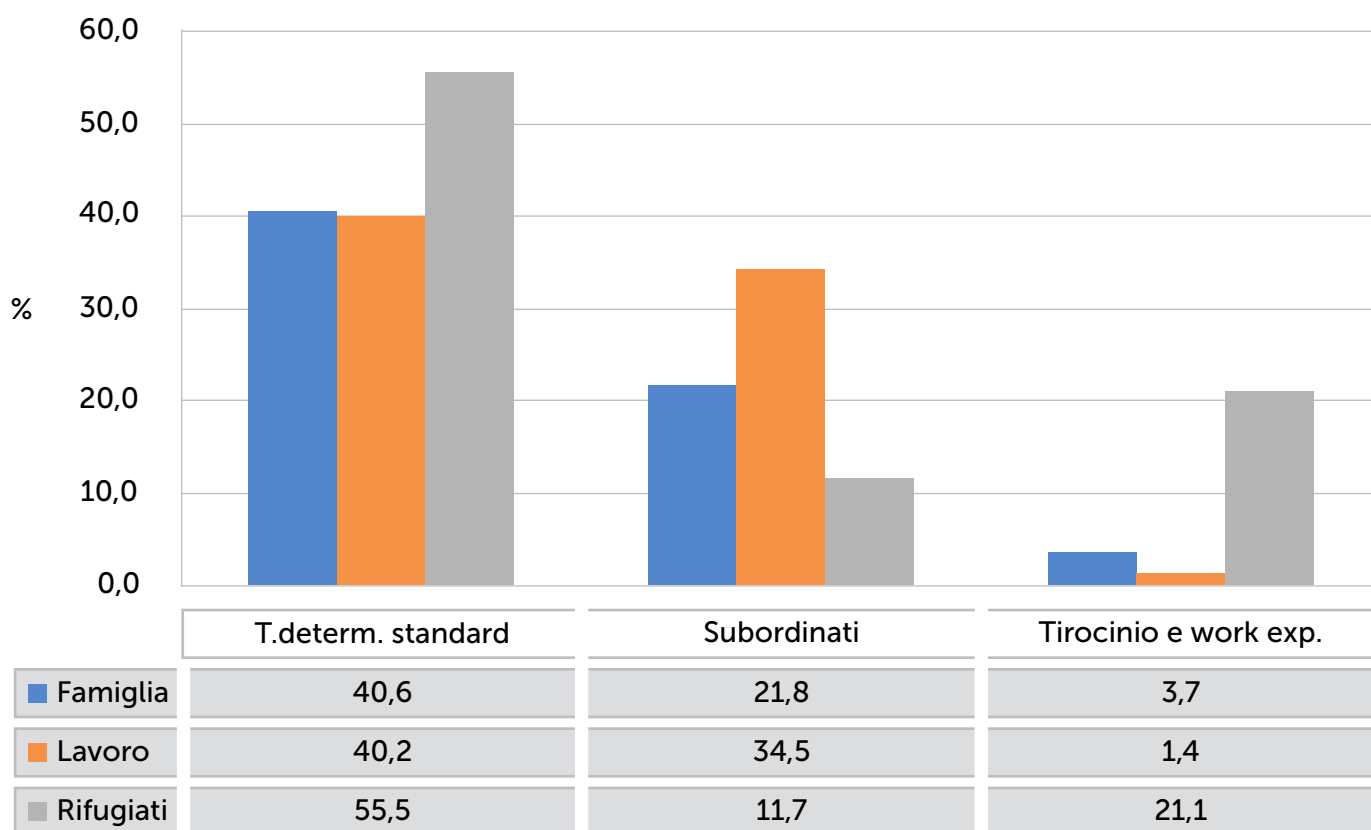
Elaborazione su dati COB 2016

La **componente femminile** rappresenta il **39% degli avviamenti dei cittadini non comunitari** in Piemonte, ma solo il **7,4% degli avviamenti di rifugiati**.

Le **differenze più significative nell'accesso al lavoro di richiedenti asilo/titolari di protezione** rispetto agli stranieri con altri permessi di soggiorno attengono alle **tipologie di contratti di lavoro e ai settori di impiego**.

Tra i richiedenti asilo sono più frequenti i contratti di tirocinio (21,1 contro 4%) e gli avviamenti a **tempo determinato standard** (55,5 contro 43,5%). Netamente sotto la media i contratti in somministrazione (8,4 contro 22,3) e di lavoro subordinato (3,7 contro 12,4).

Grafico 4. Permesso di soggiorno e tipologia di contratto.



Elaborazione su dati COB 2016

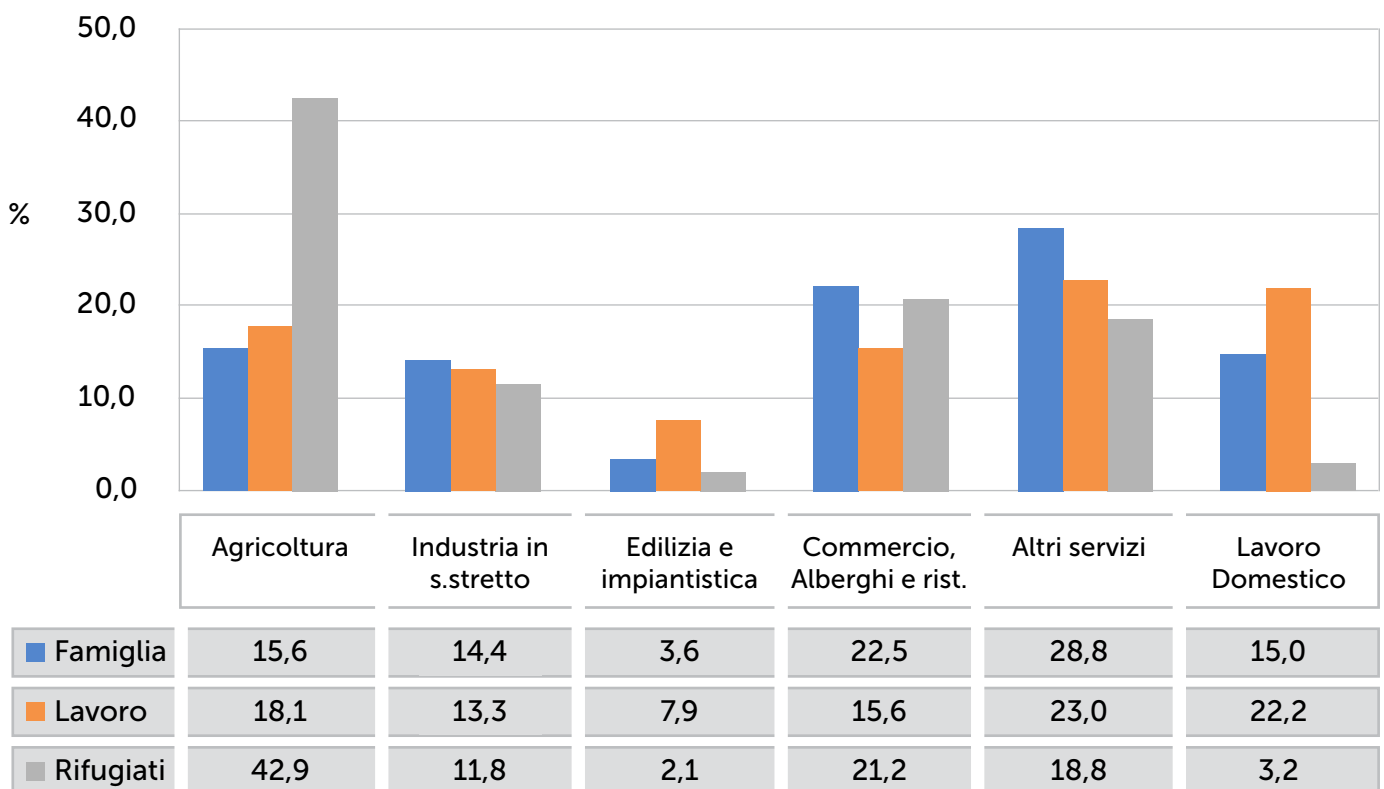
17 In questi casi manca il motivo del permesso di soggiorno. Dalla nazionalità di queste persone, non risulta una particolare concentrazione dei paesi da cui provengono oggi i rifugiati.

I cittadini non comunitari in Piemonte lavorano prevalentemente nel settore terziario (65,8%), l'industria occupa il 30,5% e l'agricoltura il 3,7% (Osservatorio del Mercato del Lavoro della Regione Piemonte, 2016).

Nei **nuovi avviamenti al lavoro per settore di attività nel 2016**, accanto al settore terziario (che assorbe tra servizi, commercio, alberghi e ristoranti e lavoro domestico il 58,5% del totale dei nuovi avviamenti), **umentano gli avviamenti nel settore agricolo (21%) e scendono quelli nell'industria (14,5%)**.

Coloro che entrano attraverso il canale asilo, in particolare, sono **più presenti nel settore agricolo e nel commercio**, così come nei **servizi quali alberghi e ristoranti** e sono invece **sottorappresentati nel lavoro domestico, nell'industria e nell'edilizia**; settori questi ultimi che presuppongono una rete locale e dei contatti personali o referenze, possibili solo con un radicamento sul territorio o con la possibilità di accedere ed utilizzare reti. Gli avviamenti nel lavoro domestico, nell'edilizia e nella metal meccanica sono infatti ben più numerosi per i cittadini comunitari.

Grafico 5. Permesso di soggiorno e settore di impiego



Elaborazione su dati COB 2016

Richiedenti asilo e rifugiati sono inoltre ulteriormente **sottorappresentati nelle professioni qualificate** anche rispetto agli altri stranieri, che già svolgono, per il 73,4% professioni poco qualificate (operai o assimilati), mentre il 13% ha un ruolo da impiegato e solo lo 0,7% ha una posizione dirigenziale. Se rapportiamo questi dati con quelli relativi alla popolazione italiana (31,9% operai, 34,4% impiegati e 7,3% quadri/dirigenti) emerge una concentrazione professionale su profili *low skilled* soltanto parzialmente spiegata dai titoli di studio (tra i migranti il 50,9% possiede titoli di studio inferiori - licenza elementare e media - contro 39,8% degli italiani).

1.5 La risposte di politica attiva regionali e l'utilizzo del Buono per i Servizi al Lavoro¹⁸.

Anche al fine di colmare questi molteplici divari, dal 2017 sono state attivate dalla Regione Piemonte quattro **misure di politica attiva finalizzate all'inserimento lavorativo** e alla ricerca del lavoro, che hanno coinvolto complessivamente 16.000 persone tra disoccupati, disabili e altre categorie svantaggiate¹⁹. Tutte erano accessibili anche a cittadini stranieri. Il maggior coinvolgimento dei cittadini non comunitari si è avuto per la misura rivolta ai soggetti svantaggiati, che prevedeva tra i beneficiari esplicitamente la categoria dei rifugiati e richiedenti asilo. Richiedenti asilo e rifugiati possono inoltre accedere ai programmi 'Garanzia Giovani'²⁰ e 'Servizio Civile'²¹.

I richiedenti asilo e i titolari di protezione hanno potuto usufruire delle misure a sostegno delle persone in condizione di particolare svantaggio del Buono per Servizi al Lavoro, misura della Regione Piemonte, finanziata dal Fondo sociale europeo 2014-2020, per favorire l'inserimento occupazionale di persone disoccupate e svantaggiate²².

Ciascun destinatario ha potuto accedere a un insieme di servizi di politica attiva del lavoro, diverso in rapporto al gruppo di cui fa parte e delle sue caratteristiche individuali, da erogarsi nell'arco di tre mesi. I servizi sono gratuiti per i destinatari e sono pagati dalla Regione Piemonte al soggetto attuatore che li eroga, ossia all'agenzia che gestisce la pratica di orientamento e inserimento. Alle persone in condizione di particolare svantaggio – il gruppo di cui ci occupiamo in questa sede – il **Buono per Servizi al Lavoro** consente di accedere agli stessi servizi di politica attiva del lavoro rivolti ai disoccupati di lungo periodo, con alcuni potenziamenti: le ore a disposizione per ciascun destinatario sono superiori, è previsto l'accompagnamento di un tutor anche per contratti a tempo determinato lunghi (della durata pari o superiore ai 6 mesi). Il contributo a copertura dell'indennità di tirocinio cui possono accedere le imprese è inoltre più consistente. Anche in questo caso i servizi di politica attiva del lavoro sono erogabili dai soggetti attuatori accreditati²³ che siano stati autorizzati dalla Regione in seguito a bando. Per la prima annualità le risorse disponibili per questa misura sono state pari a 4 Milioni di Euro, di cui 2 Milioni di Euro per servizi di politica attiva del lavoro erogati dai soggetti attuatori e 2 Milioni di Euro destinati al contributo alle aziende per i tirocini (Pomatto, 2018: 5).

Si tratta di un intervento limitato nel tempo e nelle risorse disponibili, ma non rappresenta l'unica misura a favore di questi gruppi. Una sintetica descrizione dei beneficiari dei Buoni servizi e delle attività di cui hanno usufruito quindi serve a capire come questa specifica misura abbia avuto realizzazione pratica, ma non è il quadro complessivo delle iniziative a sostegno dell'inserimento lavorativo dei rifugiati e richiedenti asilo.

L'intervento sui soggetti in condizioni di particolare svantaggio ha richiesto in generale l'attivazione degli operatori delle organizzazioni pubbliche e private coinvolte nella attuazione, poiché i destinatari stessi (salvo eccezioni) avrebbero avuto difficoltà a richiedere informazioni o l'avvio della procedura per iniziativa autonoma. "A differenza della misura rivolta ai disoccupati di lungo periodo, l'individuazione dei soggetti cui destinare la misura per soggetti in condizione di particolare svantaggio non è generalmente avvenuta a flusso, ma tramite invii mirati e segnalazioni da parte di organizzazioni che erano già, a vario titolo, in contatto con i potenziali destinatari: i servizi sociali dei comuni o degli enti gestori, i dipartimenti di salute mentale, gli Uffici esecuzione penale esterna, i servizi pubblici per le dipendenze patologiche, le comunità residenziali, i soggetti del terzo settore che si occupano di richiedenti e titolari di protezione internazionale, le associazioni di donne vittime di violenza, altre associazioni di volontariato e chiese.

¹⁸ Questo paragrafo è stato redatto da Enrico Allasino, su dati della Regione Piemonte, elaborati da Lucrezia Scalzotto

¹⁹ <http://www.ires.piemonte.it/index.php/pubblicazioni-m/pubblicazioni-ires>

²⁰ <http://www.regione.piemonte.it/garanziegiovani/>

²¹ <http://www.serviziocivile.gov.it/menusx/bandi/selezione-volontari/bandoord2017/bando-piemonte/>

²² Per una analisi generale della misura e una sua prima valutazione cfr. Gianfranco Pomatto, L'attuazione del Buono per Servizi al Lavoro nella Regione Piemonte 2017, Contributo di ricerca 269/2018, Torino, Ires Piemonte, <http://archive.digibess.eu/islandora/object/librib:915667/datastream/PDF/content/librib%20915667.pdf> da cui abbiamo attinto le informazioni generali sulla misura. Le persone in condizioni di particolare svantaggio sono: soggetti con incapacità parziale a provvedere alle proprie esigenze per motivi di ordine fisico sensoriale e psichico; soggetti in trattamento psichiatrico ed ex degenti di ospedali psichiatrici anche giudiziali; soggetti con disturbi specifici di apprendimento; persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria, compresi i condannati in condizione di detenzione a non più di 6 mesi dalla fine della pena o ammessi a misure alternative di detenzione e al lavoro all'esterno; ex detenuti; soggetti inseriti nel programma unico di emersione, assistenza e integrazione sociale; soggetti vittime di violenza, maltrattamenti, grave sfruttamento e discriminazione inseriti nei programmi di assistenza e integrazione sociale; Rom, Sinti e Camminanti; soggetti in condizioni di grave emarginazione, anche minori; soggetti titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari, richiedenti o beneficiari di protezione internazionale; minori stranieri non accompagnati, compresi i richiedenti e i beneficiari di protezione internazionale o umanitaria.

²³ Si tratta in particolare di Agenzie di somministrazione, Agenzie formative, Cooperative sociali.

Va inoltre segnalato che talvolta sono stati gli stessi soggetti inviati a segnalare ai soggetti attuatori le aziende presso cui attivare i tirocini e, molto più raramente, contratti di lavoro: la selezione dei destinatari e la loro eventuale scrematura è stata quindi spesso svolta a monte, dai soggetti inviati, anziché dai soggetti attuatori o, comunque, attraverso una stretta interazione tra di essi." (Pomatto, 2018: 18).

Al 30 novembre 2017 complessivamente 2.404 persone in condizione di particolare svantaggio erano titolari di un Piano di Azione Individuale e avevano usufruito di almeno un servizio di politica attiva. Circa 800 apparteneva alle categorie rifugiati e richiedenti asilo, minori stranieri non accompagnati.

Tabella 5. Titolari di PAI* che hanno usufruito di misure di politica attiva

| Target | Femmine | Maschi | TOTALE |
|---|---------|--------|--------|
| Minori stranieri non accompagnati | 1 | 9 | 10 |
| Motivi umanitari, protezione internazionale | 53 | 754 | 807 |
| Rom, Sinti e Camminanti ** | 5 | 3 | 8 |
| Totale | 59 | 766 | 825 |

* Piano di Accompagnamento Individuale

** Sono risultati essere quasi tutti cittadini italiani

Fonte: elaborazione su dati Regione Piemonte

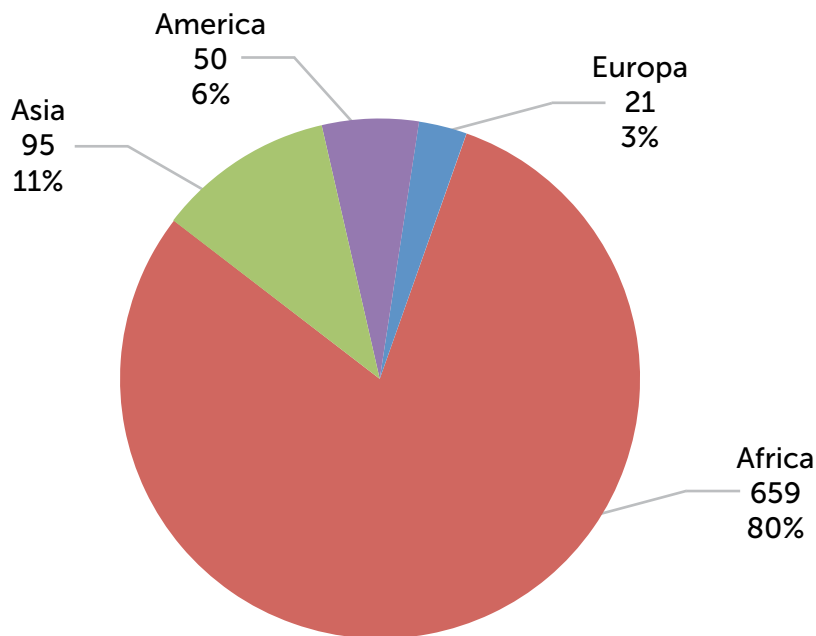
I beneficiari sono **giovani (oltre la metà ha meno di 25 anni), maschi e in prevalenza privi di titoli di studio. Provengono per l'80% dall'Africa.**

Tabella 6. Titolo di studio dei beneficiari di PAI.

| Titolo di studio | Femmine | Maschi | TOTALE |
|--------------------|---------|--------|--------|
| Laurea | 1 | 4 | 5 |
| Diploma | 3 | 23 | 26 |
| Qualifica | 1 | 6 | 7 |
| Licenza media | 21 | 216 | 237 |
| Licenza elementare | 9 | 114 | 123 |
| Nessun titolo | 23 | 396 | 419 |
| Altro (errori) | 1 | 7 | 8 |
| Totale | 59 | 766 | 825 |

Fonte: elaborazione su dati Regione Piemonte

Grafico 6. Distribuzione provenienza dei titolari di PAI.

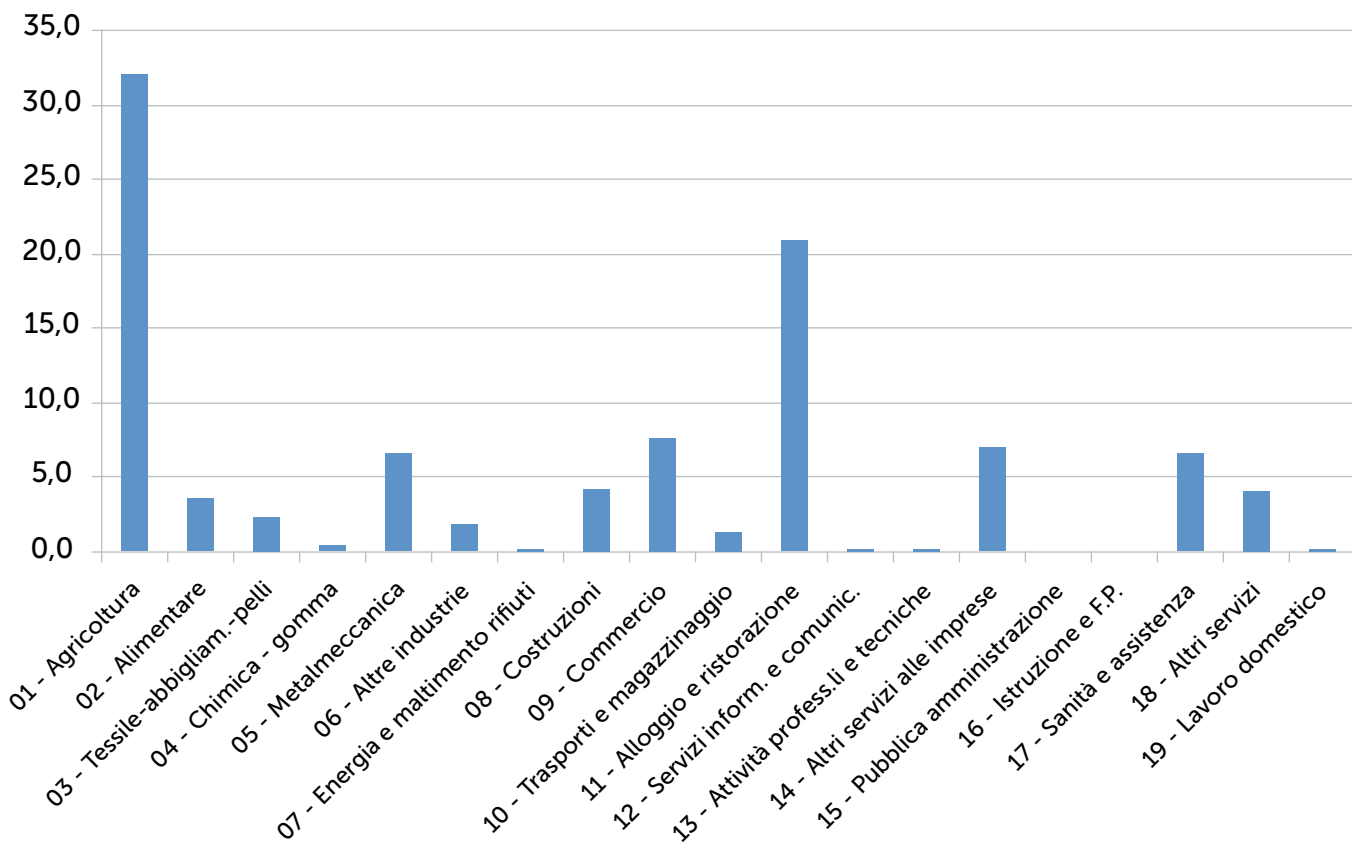


Elaborazione su dati Regione Piemonte

Nel 62% dei casi il servizio ricevuto è stato solo un tirocinio. Il 23% ha avuto un rapporto di lavoro a tempo determinato (solo il 7,9% ha avuto direttamente questo tipo di contratto, gli altri vi sono arrivati tramite tirocinio o altri contratti). Dodici persone hanno un contratto a tempo indeterminato (1,2%).

I settori interessati sono anzitutto l'agricoltura (358 buoni), seguita da "Alloggio e ristorazione" (221 buoni) e "Altri servizi alle imprese" (93) a conferma di quanto emerge anche dagli avviamenti.

Grafico 7. Settori di inserimento dei beneficiari di PAI.



Elaborazione su dati Regione Piemonte

La tipologia delle imprese che hanno inserito queste persone non si limita a poche cooperative sociali o piccole imprese artigiane e agricole: anche medie grandi imprese si sono rese disponibili.

L'edilizia e alcune attività dell'industria manifatturiera e dei servizi che in passato avevano offerto numerosi posti di lavoro ai neo arrivati ora assumono in minor numero solo stranieri con una certa esperienza o con reti di conoscenza nello specifico segmento del mercato del lavoro. **L'agricoltura e la ristorazione**, sia pure su numeri relativamente modesti, sembrano ora le sole attività in cui riescono a essere inseriti gli ultimi arrivati.

L'esperienza dei Buoni servizio, pur nei suoi limiti di tempo e di risorse, conferma la notevole difficoltà a inserire nel lavoro i rifugiati e richiedenti asilo. La misura incentiva la messa alla prova di questi migranti anche in imprese che non hanno una precisa esigenza di aumentare il personale dipendente. In un certo numero di casi in realtà è avvenuto che l'incentivo abbia portato a preferire questi richiedenti asilo ad altri lavoratori, solitamente a loro volta di origine immigrata, per attività stagionali e precarie, tipicamente in agricoltura. Questo ha portato a un certo spiazzamento dei lavoratori già presenti o stagionali, denunciato anche in sedi sindacali e a cui la Regione, ma anche le stesse agenzie (Pomatto, 2018, p 22), hanno cercato di porre rimedio per impedire abusi o utilizzi impropri.

Il problema è stato reale, ma non va enfatizzato sino a ipotizzare che la misura sia stata in toto un abuso o abbia provocato distorsioni nel mercato del lavoro. **Come ogni incentivo, richiede una costante messa a punto.**

Resta il fatto, documentato nelle interviste realizzate da Gianfranco Pomatto, che quasi ogni singolo inserimento, di italiani o di stranieri, è stato frutto di un paziente lavoro di diversi soggetti (dai servizi sociali agli operatori dei Cas e degli Sprar, alle agenzie per il lavoro, ai datori di lavoro stessi) per individuare i richiedenti asilo che avevano qualche possibilità di inserirsi nel lavoro (con l'inevitabile dilemma tra favorire chi aveva già più chances o offrire un'occasione ai più svantaggiati, con il rischio però di "bruciare" l'opportunità). L'offerta di un tirocinio a sua volta è stata solitamente possibile grazie a titolari di imprese già conosciuti dalla rete di sostegno dei rifugiati o dalle agenzie ed ha richiesto un costante tutoraggio e accompagnamento individualizzato.

In molti casi queste esperienze non si sono tradotte in assunzioni perché mancavano i presupposti: l'impresa offriva un'opportunità di formazione, ma non aveva possibilità di stabilizzare il tirocinante. In alcuni casi invece il rapporto tra imprenditore e richiedente asilo è stato molto solido sul piano personale e ha consentito il proseguimento del contratto. Nei casi in cui il rapporto non è proseguito, è stato comunque utile per il richiedente asilo avere un'esperienza reale di lavoro in Europa, con le sue logiche e regole e con tutte le differenze rispetto ai paesi di origine.

I risultati quantitativi possono apparire modesti, ma, nei limiti di tempo e di risorse a disposizione, essi dimostrano che qualche successo si può ottenere e che le organizzazioni che gestiscono i vari servizi sono in grado di rispondere alle sfide. È poi inevitabile **valutare l'impatto complessivo di questa e di altre politiche e iniziative sul medio-lungo periodo e in una prospettiva più ampia.**

CAPITOLO 2



Quali sono i percorsi di inserimento socio-lavorativo nel sistema di accoglienza in Piemonte?

Criticità emerse e proposte di miglioramento.

Al fine di delineare i **percorsi di formazione, orientamento ed inserimento lavorativo di richiedenti asilo e titolari di protezione in Piemonte**, l'Ires ha effettuato una serie di interviste esplorative a esperti e ricercatori, attori istituzionali, referenti di associazioni che gestiscono i progetti di accoglienza, dei consorzi socio assistenziali e di cooperative sociali, di agenzie per il lavoro ed enti di formazione.

Constatata l'**assenza di una rilevazione sistematica di dati a livello regionale**, un questionario è stato somministrato agli enti gestori dei progetti Sprar e Cas tra dicembre 2017 e gennaio 2018. Al **questionario** hanno risposto **210 strutture di accoglienza** (di cui 187 Cas e 23 Sprar). Sono così state rilevate informazioni relative a **7.898 ospiti** (6.841 presenti nei Cas e 1.057 presenti negli Sprar), che rappresentano circa il **55%** del totale dei presenti nelle strutture di accoglienza del Piemonte al momento della nostra osservazione²⁴.

Le risposte raccolte, pur non potendosi riferire all'intera popolazione interessata dall'oggetto dell'indagine, costituiscono l'unica base empirica disponibile in Piemonte per validare alcune ipotesi di ricerca e da cui poter sviluppare ulteriori approfondimenti²⁵.

Bisogna premettere che le misure di integrazione descritte sono state intraprese dagli enti gestori dell'accoglienza in un **quadro normativo disomogeneo ed instabile**.

Il **Manuale operativo dello Sprar**²⁶ prevede che gli enti attuatori destinino nei budget dei progetti di accoglienza risorse destinate a:

- bilanci e certificazione delle competenze
- percorsi di riconoscimento di titoli di studio e qualifiche professionali;
- elaborazione di curriculum vitae;
- preparazione di colloqui di lavoro;
- percorsi di orientamento e formazione professionale;
- ricerca di opportunità di tirocini formativi;
- promozione di borse lavoro e percorsi di apprendistato.

Il riferimento per le misure che devono essere attivate **nei Cas** è invece una circolare del Ministero dell'Interno (n. 14906 del 17 dicembre 2014)²⁷ avente ad oggetto 'l'afflusso dei cittadini stranieri a seguito di ulteriori sbarchi sulle coste italiane'. La circolare invita i prefetti ad incrementare i posti di accoglienza ed allega delle linee guida nelle quali si invita – ove possibile – ad adeguare le prestazioni oggetto dell'accoglienza temporanea a quelle dell'accoglienza integrata del modello Sprar. Nella gestione di queste strutture è pertanto possibile accantonare parte delle risorse (calcolate pro capite e pro die, in base alle presenze) per tali misure di integrazione.

Queste **indicazioni incerte** sono poi state **declinate** nei capitolati e bandi di gara emanati delle Prefetture del Piemonte **in modo diverso**.

²⁴ 14.246 in totale, di cui 12.809 residenti nei Cas – 4.938 a Torino, 2.151 a Cuneo, 1.676 ad Alessandria, 1.123 a Novara, 1.084 ad Asti, 765 a Vercelli, 522 a Biella, 550 nel VCO - e 1.437 nei posti Sprar. Considerata la forte variabilità degli arrivi, i dati sulle presenze nel sistema di accoglienza, così come sull'accesso a corsi di formazione o ad esperienze lavorative per questo gruppo di popolazione migrante, non possono che essere il fotogramma di un momento di un processo caratterizzato, anche in tempi brevi, da rapidi cambiamenti.

²⁵ La mancata risposta al questionario è in larga misura dovuta all'assenza di iniziative per la ricerca lavoro, come risultato dalle successive sollecitazioni.

²⁶ Manuale operativo per l'attivazione e la gestione dei servizi di accoglienza integrata in favore di richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale e umanitaria (settembre 2015): http://www.sprar.it/wp-content/uploads/2016/06/SPRAR_-_Manuale_operativo_2015.pdf. Pag. 57 – 69.

²⁷ http://www.libertaciviliimmigrazione.interno.it/dipim/export/sites/default/it/assets/circolari/Circ_n_14906_del_17_12_2014_SPRAR_Ministero_Interno.pdf

Nelle province di Torino, Cuneo, Alessandria e Biella, ci si rifà agli obiettivi contenuti nel Manuale Sprar. Diversamente, dall'analisi dei bandi di gara di Asti, Vercelli, Novara e del Verbano Cusio Ossola, non emergono richieste specifiche di erogazione di servizi relativi a misure di integrazione socio - lavorativa. Il capitolato nazionale²⁸, pubblicato dal Ministero dell'Interno il 23 maggio 2017 non prevede più alcun riferimento a misure di integrazione lavorativa (in merito cfr. anche l'analisi sui bandi di In Migrazione SCS 2018 ²⁹).

In questo quadro, le associazioni responsabili dell'accoglienza hanno poi intrapreso iniziative prescindendo da quanto formalmente richiesto: facendo anche dove non esplicitamente previsto e non attuando anche dove richiesto.

Sintetizziamo di seguito i dati delle risposte delle diverse strutture di accoglienza sui diversi servizi proposti, le criticità emerse nei diversi ambiti dei percorsi di integrazione socio lavorativa e le proposte raccolte dagli operatori dell'accoglienza rivolte ai responsabili delle politiche.

2.1 L'insegnamento dell'italiano. La lingua per il lavoro o il lavoro per la lingua?

Nei Cas l'80% degli ospiti è inserito in un percorso di formazione, l'85% negli Sprar. Le dieci ore settimanali di **insegnamento della lingua** che l'ente è obbligato a fornire in base ai bandi sottoscritti (in una provincia ne sono richieste solo sei) sono seguite dagli ospiti di pressoché tutte le strutture che hanno risposto al questionario, ma vengono erogate con diverse modalità:

- Corsi presso i CPIA (Centri Provinciali per l'Istruzione per Adulti).
- Corsi presso le strutture di accoglienza, non sempre tenuti da insegnanti qualificati e remunerati ma anche da volontari coinvolti in altre attività.
- Corsi in convenzione CPIA ed enti gestori: le persone seguono alcune ore al CPIA, altre nei centri o in locali da questi predisposti, ma con modi e programmi concordati con i CPIA ed avvalendosi di insegnanti qualificati.

L'insufficiente conoscenza dell'italiano viene allo stesso tempo identificata dagli enti gestori come **uno degli elementi dell'insuccesso o dell'interruzione di percorsi formativi e/o lavorativi.**

Il 29% dei centri lo annovera tra le cause della **mancata assunzione in seguito ad un tirocinio.**

Gli enti gestori riferiscono di incontrare spesso **difficoltà** a:

- far comprendere **l'importanza dell'apprendimento dell'italiano.** Molti richiedenti asilo darebbero priorità ad essere inseriti al lavoro e guadagnare in tempi brevi;
- far comprendere **l'importanza di adeguarsi agli orari prestabiliti,** alle modalità e ai tempi dei percorsi formativi e lavorativi;
- **organizzare corsi differenziati per target diversi di utenti;** oltre agli stranieri residenti da tempo in Italia che devono perfezionare la conoscenza della lingua o conseguire un titolo di studio, gli insegnanti si rapportano ora ai richiedenti asilo, in maggioranza con una scolarità nulla o molto scarsa e che hanno pertanto bisogno di tempi di apprendimento più lunghi e di diverse tecniche di insegnamento;
- **trovare sedi idonee** ad ospitare un maggior numero di studenti;
- **organizzare il trasporto** per raggiungere le sedi, in caso di strutture isolate sul territorio.

Molti degli operatori sostengono che **l'apprendimento delle lingua durante e mediante il lavoro** possa essere un'opportunità di apprendimento più efficace di un apprendimento 'scolastico'.

Propongono di pensare a **modalità di insegnamento più coerenti coi percorsi lavorativi** e di **potenziare le ore di apprendimento in contesti pratici.** Più efficaci si sono rilevati corsi e strumenti specifici (quali vademecum con immagini) **sulla terminologia legata a determinati mestieri.**

Da un lato si registra, nelle risposte degli enti gestori delle strutture di accoglienza, questa **necessità di potenziare gli sforzi di integrazione linguistica,** anche per facilitare l'inserimento socio - lavorativo degli ospiti.

²⁸ Il nuovo capitolato nazionale, pubblicato dal Ministero dell'Interno il 23 maggio 2017, <http://www.libertaciviliimmigrazione.dlci.interno.gov.it/documentazione/bandi-gara/fornitura-beni-e-servizi-relativi-alle-strutture-dei-centri-accoglienza>, non prevede alcun riferimento a misure di integrazione lavorativa.

²⁹ <http://www.vita.it/attachment/baa02b9e-ff7e-4c2c-812f-f9f4adbfa551/>

'Tutti i percorsi lavorativi che sono stati avviati hanno alle spalle un primo periodo, di circa 1 anno, in cui si punta innanzitutto sull'apprendimento della lingua, sul confronto tra culture di origine e società italiana, con particolare riferimento ai valori che fondano la nostra cultura raffrontati con quelli dei paesi di provenienza, e contemporaneamente con la creazione di una rete di affetti e di interessi comuni con la realtà del territorio ospitante. Questo motiva le persone a impegnarsi e a sentirsi parte di una nuova comunità, producendo effetti benefici sull'impegno sia scolastico che lavorativo' (ente gestore Cas provincia di Torino).

Dall'altro lato, si rileva negli operatori un approccio più pragmatico. A fronte delle difficoltà rispetto ad un investimento di lungo termine in un percorso di apprendimento, che può essere per le aspettative di questo target di popolazione troppo impegnativo, referenti di una cooperativa riferiscono per esempio di aver proposto ad aziende **inserimenti in tirocinio al solo fine di migliorare le competenze linguistiche** delle persone, sottolineando come una conoscenza di base dell'italiano possa essere migliorata in contesti di interazione socio – lavorativa. Sono stati riportati esempi di persone appartenenti a 'categorie vulnerabili' con una conoscenza dell'italiano pressoché nulla, che è stato più facile inserire in percorsi 'lavorativi' in ambienti 'protetti', in aziende che hanno esperienza di inserimenti di categorie svantaggiate e consolidati rapporti di fiducia con le associazioni responsabili di progetti di accoglienza, che in corsi di insegnamento dell'italiano. Si è sottolineato in questi casi il **valore 'terapeutico' dell'inserimento lavorativo anche di persone analfabete**, che hanno tratto beneficio dall'uscire dalle strutture di accoglienza e dalle opportunità di interazione sociale offerte in contesti di formazione e lavoro.

'da noi arrivavano persone uscite dall'accoglienza, magari che avevano anche la terza media e non parlavano italiano. Al lavoro impari di più di quello che hai imparato in un anno al CPIA' (Agenzia Servizi al Lavoro, TO).

'Noi alcuni tirocini li proponiamo, in accordo con l'azienda, chiarendo che questo è l'obiettivo, anche solo per migliorare il loro italiano' (Cooperativa sociale, SAL, TO)

2.2 La formazione professionale. Corsi diversi per un eguale accesso

In 82 centri sui 210 alcuni degli ospiti seguono un percorso di **formazione professionale organizzato dall'ente/progetto o dalla Regione Piemonte**³⁰.

E' in questo ambito che gli operatori responsabili dei progetti di accoglienza rilevano le **maggiori criticità**.

Rispetto alla possibilità di **accedere a percorsi formativi regionali**, si evidenzia che:

- **le scadenze per l'iscrizione ai corsi non sono compatibili coi i tempi degli arrivi:** i percorsi di formazione professionale offerti sono di media - lunga durata ed iniziano generalmente a settembre, mentre gli sbarchi durano tutto l'anno.
- **il requisito del possesso del diploma di terza media** richiesto per molti dei percorsi di formazione professionale regionali (anche per i profili 'non normati', mentre sarebbe sufficiente il titolo estero con la dichiarazione di valore o il test di accertamento delle competenze in ingresso) è difficilmente in possesso di questo gruppo di popolazione. La possibilità di iscriversi contemporaneamente a percorsi di ottenimento della terza media e di formazione professionale è stata importante, soprattutto nel caso dei minori, **ma si evidenzia come in molti casi le persone non riescano a conseguire la licenza media prima della conclusione del percorso di formazione professionale e non riescano a causa di questo ad ottenere il rilascio della qualifica.**
- Rispetto all'**organizzazione di corsi di formazione da parte degli enti gestori**, si segnala che i **costi** della formazione sono elevati e non è facile avere nello stesso periodo sufficienti ospiti disponibili ed interessati allo stesso percorso formativo e le risorse ivi destinabili. E' difficile quando viene richiesto di redigere un budget prevedere i costi necessari alla formazione perché non è possibile programmare in anticipo quali corsi sono necessari e per quanti utenti.

³⁰ In questo caso le risposte sono relative a quanti dei centri che hanno risposto e non a quanti degli ospiti presenti.

Le proposte emerse in questo ambito da parte degli enti gestori sono:

- Organizzare **incontri di rete** sui territori con gli enti gestori dell'accoglienza per poter mettere insieme più ospiti interessati ad uno stesso percorso contemporaneamente e poter fare **economie di scala**.
- Affiancare ai corsi standard regionali **corsi più adatti a questo nuovo target di popolazione migrante**:
 - **corsi più accessibili**, non vincolati al requisito della terza media ma piuttosto ad un certo livello di italiano;
 - **corsi più flessibili**, che possano conciliarsi con paralleli percorsi di alfabetizzazione o ulteriore apprendimento della lingua;
 - **corsi modulari e più brevi**, più funzionali all'inserimento nel mercato del lavoro anche con brevi esperienze di tirocinio o laboratori mestiere;
 - **corsi più concreti**, collegati ai fabbisogni del mercato del lavoro e che prevedano stage in azienda. L'obiettivo della formazione deve anche essere di **permettere alle persone e ai formatori di capire le effettive capacità di lavoro 'sul campo'**, la **formazione** può anche cioè essere un **percorso di orientamento** rispetto a ciò che si sa fare e si vuole fare, essendo i contesti lavorativi nei paesi di origine molto diversi dai nostri. In molti casi è stato segnalato che è in questi contesti che i datori di lavoro attingono informazioni sulle persone e sulle loro caratteristiche rispetto ad una potenziale assunzione.
- **Diffondere e sistematizzare le buone pratiche**, ora isolate sui territori ed implementate solo da alcuni Cas e Sprar, che prevedono ad esempio nei percorsi di accoglienza accordi locali con agenzie di formazione professionale e l'avvio di corsi di formazione con enti formativi accreditati che possono tra l'altro facilitare incontro domanda offerta con le realtà del territorio.

• **Destinare alla formazione più risorse.**

'Ci siamo chiesti come mettere mano ai corsi di formazione professionali, sempre finanziati da Sprar, perché c'erano delle difficoltà nel mondo della formazione territoriale, legate da situazioni di carenza fondi, meno corsi, e i nostri rimangono sempre fuori perché su una selezione con persone che vivono già in Italia da tempo... Quindi i corsi ce li paghiamo e costruiamo noi: aiuto cuoco, pasticciere, pizzaiolo, italiano per prendere la patente, corsi di 100 ore... In questa batteria di attività rivolta a questo specifico target, c'è anche il tirocinio formativo, per un inserimento nel tessuto sociale, questo è l'obiettivo. Si pensa come si può fare un progetto su un individuo. Il tirocinio è fondamentale, ma fa parte del percorso' (Sprar, To)

2.3 Il riconoscimento dei titoli di studio e delle competenze. Cosa serve per lavorare?

In sole **26 strutture di accoglienza** (pari al **12%**) sulle 210 che hanno risposto si è intrapreso, invece, per qualcuno degli ospiti, un percorso di **riconoscimento di competenze pregresse**. Anche nelle risposte aperte, dove si chiedeva di rilevare problematicità, avanzare proposte, segnalare buone pratiche e casi di fallimento nei percorsi di inserimento lavorativo, l'aspetto del riconoscimento di titoli e competenze pregresse è stato menzionato marginalmente rispetto ad altre necessità.

Per l'accesso al lavoro, emerge come **esperienze concrete in azienda e in contesti formativi mirati** possono rivelarsi più efficaci rispetto a percorsi di riconoscimento di competenze precedentemente acquisite. Per questo target di popolazione infatti questi ultimi possono essere lunghi e ostacolati da problemi linguistici e di culturali. I datori di lavoro preferiscono conoscere personalmente la persona, vederla nell'interazione del contesto lavorativo, rispetto a leggere un dettagliato curriculum vitae. In alcuni casi si è dimostrata utile la mediazione di un ente formatore che, avendo seguito le persone in **laboratori di mestieri ed esperienze pratiche**, ha rappresentato una fonte di informazioni e di garanzia per l'azienda.

La Coop ORSO (To) ha intrapreso un'attività di tutoraggio individualizzato, mentore e prova mestiere che permette di fare una verifica delle competenze che possano essere informalmente certificate, verificate e validate dallo stesso soggetto che ha fatto la prova mestiere. La cooperativa Orso è anche tra gli enti promotori dell'attività del progetto 'Città dei Mestieri'³¹.

³¹ <http://www.cittadeimestieritorino.org/>. Tra i servizi offerti, lo sportello Arlo accompagna le persone nella ricerca del lavoro, anche attraverso l'utilizzo degli strumenti informatici per la ricerca del lavoro o all'aiuto nel simulare risposte a telefonata di lavoro.

'A volte le persone hanno competenze che non riescono nemmeno a riconoscere. Il modello che si utilizza è improponibile, presuppone una conoscenza della lingua e una capacità introspezione che non hanno. Si sono quindi sperimentati dei laboratori delle competenze composti da persone straniere ed è stata più un'analisi delle risorse personali, con strumenti semplici e figurati. Durante questa attività di orientamento, si è utilizzata metodologia elaborata da loro, durante diversi incontri, seminari, si è costituito un gruppo misto auto mutuo aiuto. Sulle competenze su questo target è più importante indagare sulle loro competenze sociali, la loro capacità di attivarsi, di creare delle reti, dei network personali, fondamentali per trovare e mantenere dei lavori. Le competenze tecniche e trasversali magari ci sono, ma se poi non lo dico a nessuno, non esco di casa, non so a chi lasciare i bambini... Sono inutili. Test e questionari utilizzati anche se semplici non funzionano; li interpretano in modo soggettivo. E' fondamentale lavorare sulla dimensione sociale' (Cooperativa sociale, Città dei Mestieri).

'Si lavora molto sulle competenze di base, sulle competenze trasversali. Se sei preciso, puntuale, se sai stare in un contesto di gruppo, come interagisci... col colloquio e la prova in azienda. Se mi dici che sai guidare, ma poi lo vedi in azienda se sai guidare un mezzo. Rimando da azienda diventa discriminante più che le competenze tecniche, più importante atteggiamento, che si comportino bene, più che saper fare il lavoro, perché quello si insegna. Anche se sono bravissimi, ma arrivano in ritardo, si assentano, litigano, l'apprendistato non glielo fanno' (Cooperativa sociale, Agenzia servizi al Lavoro, Torino)

'Abbiamo aziende disponibili a fare formazione, vengono pagate con risorse dei progetti Sprar affinché valutino le reali capacità delle persone e magari capita che conoscono persone in gamba che poi prendono. Il bilancio competenze non si può applicare così. Bisogna trasformarlo in immagini, che traducono delle parole, ma il problema sono spesso i ritmi di lavoro, che sono diversi, legati alle esigenze della famiglia, ci sono troppe variabili che non possono permettere alla persona di slittare le esperienze fatte nel paese di origine a quelle fatte qua' (CIS, legato a Sal, Alba - Cuneo).

'Il nostro bilancio delle competenze è la palestra del tirocinio. E' lì che si capisce se la persona ha caratteristiche che possono essere spese in un percorso lavorativo' (Cooperativa sociale, Sprar e Cas, AT)

Questa visione, oltre che dai risultati del nostro questionario, è confermata anche da recenti ricerche che hanno raccolto buone pratiche sul riconoscimento delle competenze professionali (Zaffalon, 2018). Le competenze tecniche o la frequenza ad un percorso formativo non sono di per sé criteri di selezione per l'accesso al lavoro, ma piuttosto occasioni di percorsi durante i quali approfondire la conoscenza reciproca e dimostrare caratteristiche che possano essere utili in contesti lavorativi.

2.4 Tirocinio: uno strumento indispensabile, a quali condizioni?

Sui 7.898 ospiti delle strutture che hanno risposto al questionario, **1.136 seguono un percorso di tirocinio. Negli Sprar è inserito in tirocinio il 47% degli ospiti³¹**, mentre **solo il 9% nei Cas**. Solo alcuni Cas accantonano infatti risorse da destinare a questa opportunità.

Tabella 7. Ospiti in formazione e tirocinio per tipologia di struttura.

| Tipologia | % ospiti in formazione | % ospiti in tirocinio |
|-------------|------------------------|-----------------------|
| CAS | 80% | 9% |
| SPRAR | 85% | 47% |
| CAS + SPRAR | 81% | 16% |

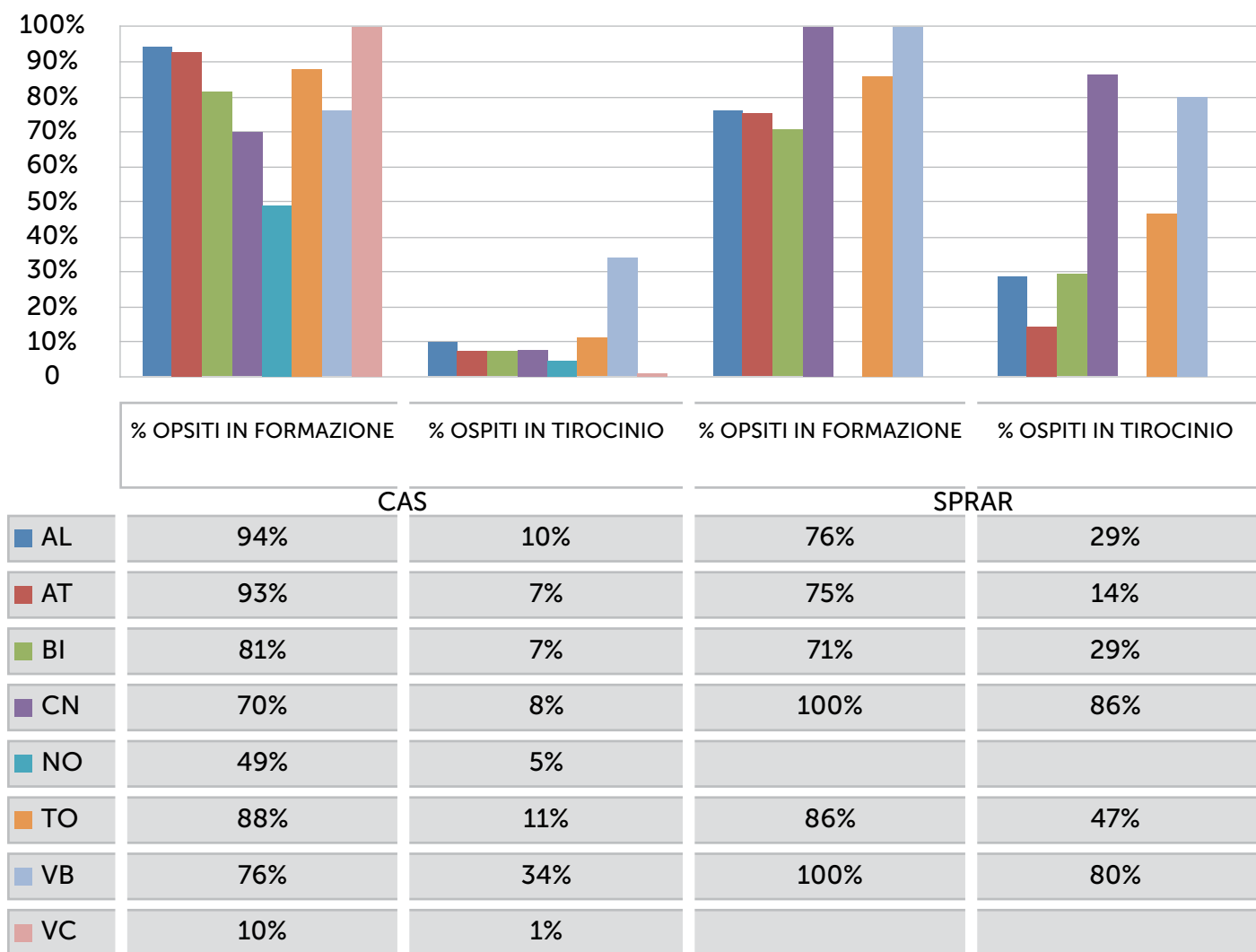
³² Questo dato è una fotografia al momento dell'osservazione, è possibile sia molto superiore, perché parte degli ospiti possono essere impegnati in percorsi formativi o di apprendimento della lingua; risulta infatti che l'opportunità di intraprendere un tirocinio è aperta a tutti gli ospiti degli Sprar, se pure con differenze anche attinenti alle loro possibilità individuali.

Questo dato assume ancora più importanza considerando che in alcune province (come Novara e Vercelli) non vi è alcun progetto Sprar attivo al momento dell'osservazione e che pertanto i Cas rappresentano per i richiedenti l'unica opportunità di accoglienza.

Ma **differenze rispetto alle opportunità di tirocinio e di servizi di orientamento ed inserimento lavorativo si riscontrano anche tra i diversi Cas.**

La **collocazione dei Cas sul territorio**, dato l'andamento economico della nostra regione e i diversi tassi di occupazione per provincia (Ires, 2018, p. 60-61), condiziona le opportunità di accesso al lavoro e di tirocinio, considerati i vincoli alla mobilità imposti dal sistema dell'accoglienza sottolineati al capitolo 1.

Grafico 8. Percentuale degli ospiti in formazione e tirocinio per struttura per provincia.



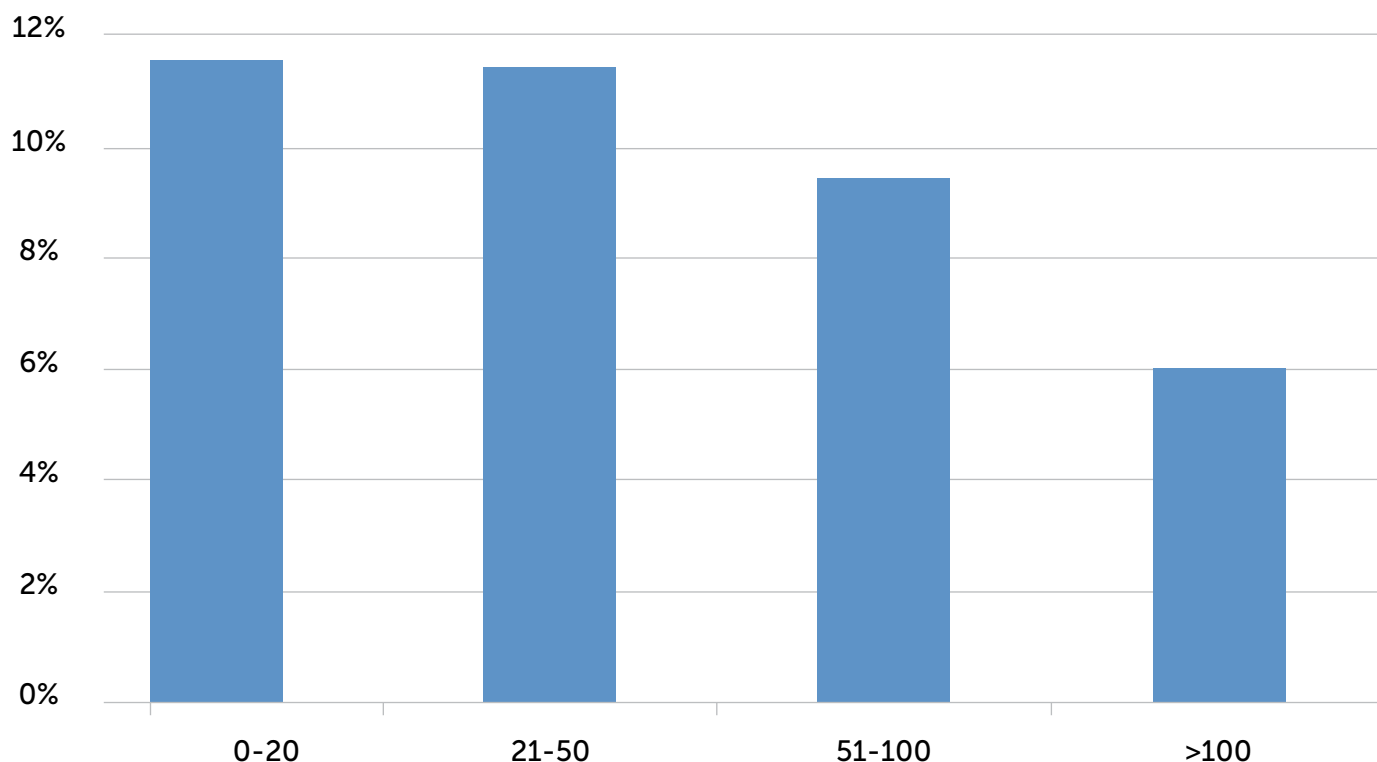
Elaborazione Ires Piemonte sui dati del questionario

In questo quadro, ci siamo però chiesti **quali altri fattori influenzino la diversa percentuale di inserimenti in tirocinio per gli ospiti dei Cas.**

A seconda della **dimensione del centro**, o meglio, della **numerosità degli ospiti che fanno riferimento a strutture gestite da un ente**³³, le percentuali di inserimenti in tirocinio sono diverse.

Paradossalmente (perché i grandi Cas potrebbero fare più economie di scala ed accantonare più risorse per finanziarli), i **Cas di piccole – medie dimensioni hanno attivato il doppio di opportunità di tirocinio (12% circa) rispetto a quelli di grandi dimensioni (6% circa).**

³³ Va precisato che, avendo chiesto agli enti gestori di rispondere aggregando i dati per strutture collocate nello stesso comune, nel caso di una tipologia di accoglienza diffusa in piccoli appartamenti, coordinata da un unico ente gestore, il dato potrà risultare aggregato e quindi anche sovrastimata la dimensione del centro.

Grafico 9. Percentuale di inserimenti in tirocinio per dimensione del Cas

Elaborazione Ires Piemonte sui dati del questionario. *N.B in questo caso sé stato rilevato il numero di inserimenti in tirocinio.*

Ciò sembra dipendere più dalle **caratteristiche dell'ente ospitante** che dalle dimensioni delle strutture.

Le associazioni che hanno scelto un modello di **accoglienza diffusa** – ovvero in strutture più piccole e più integrate nei contesti locali – sembrano essere riuscite maggiormente ad **intercettare la domanda di lavoro sul territorio**.

Sono associazioni (e operatori) che avevano maturato un'**esperienza pregressa** sulla categoria dello svantaggio e del disagio sociale, con **reti consolidate sul territorio**. Hanno beneficiato infatti dei contatti di più aziende con cui hanno maturato rapporti di fiducia consolidati e alle quali è stato meno difficile spiegare anche le nuove opportunità offerte dalle politiche attive del lavoro per i richiedenti asilo. La ricerca di opportunità lavorative per gli ospiti avviene infatti quasi esclusivamente attraverso relazioni, reti e contatti personali instaurati sui territori locali.

Queste caratteristiche giocano un ruolo rilevante sia nella scelta del modello di accoglienza da proporre, che nella volontà, intraprendenza e capacità di attivare opportunità lavorative per gli ospiti. **L'intraprendenza degli operatori, la loro motivazione individuale e la loro posizione all'interno di una rete territoriale** è quindi determinante.

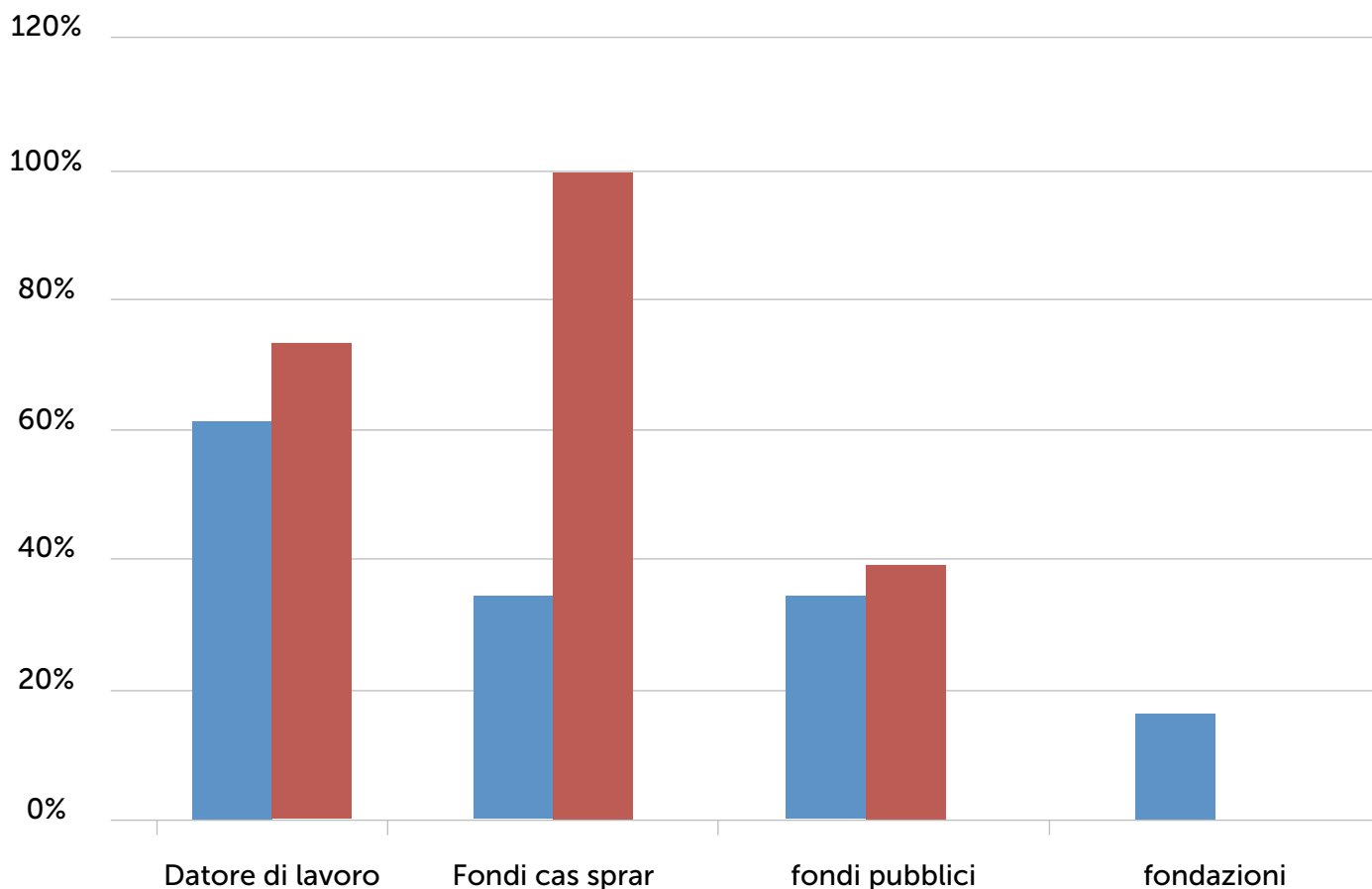
'Le relazioni sono state determinanti, dove ci sono reti meno consolidate è più faticoso, tutto da costruire. Parlo di relazioni istituzionali, di relazioni col territorio, costruire la fiducia, trasferirla anche alle persone che sono ospitate, cercare occasioni per creare relazioni è il cuore del nostro lavoro di tutti i giorni, portare i ragazzi sul territorio e farli entrare in contatto anche con persone che non hanno relazione col progetto (operatore Cas e Sprar, AT).

Negli **enti che gestiscono sia Sprar che Cas**, inoltre, si ha una percentuale quasi doppia di inserimenti in tirocinio (16%) rispetto agli enti che gestiscono solo Cas (9%). Oltre ad avere in comune le motivazioni e l'esperienza sopra descritti, tali da poter sostenere anche dei progetti più complessi di seconda accoglienza come gli Sprar e di godere della fiducia degli enti locali responsabili dei progetti Sprar, vi sono **effetti di analogia e contagio di buone pratiche tra progetti Sprar e Cas** e maggiori possibilità dello stesso ente di fare **economie di scala** sui costi di formazione e sui servizi di orientamento al lavoro, nonché di avere un bacino più ampio di utenti interessati nello stesso periodo.

Rispetto alle **modalità di retribuzione dei tirocini**, la maggior parte dei centri ha risposto che i tirocini sono retribuiti direttamente **dal datore di lavoro** (in due province questa è stata l'unica modalità di retribuzione del tirocinio e non risulta che i Cas ivi collocati abbiano destinato risorse a tal fine), in secondo luogo **da fondi accantonati dai progetti di accoglienza** (ma con forti differenze tra Cas e Sprar), in terzo luogo **da fondi pubblici**, quali il buono servizi al lavoro stanziati dalla Regione, ed in fine **da risorse private**, tra cui risorse delle fondazioni bancarie (che destinano in genere i finanziamenti a progetti rivolti a coloro che sono usciti dai percorsi di accoglienza senza aver raggiunto una piena autonomia e che si trovano in ulteriore situazione di svantaggio).

Il 100% dei progetti Sprar ha utilizzato le risorse previste a tale scopo, mentre solo il 29% dei Cas ha accantonato, dalle risorse destinate all'accoglienza, fondi ad hoc per l'avvio di tirocini.

Grafico 10. Le fonti di retribuzione dei tirocini.



Elaborazione Ires Piemonte sui dati del questionario *N.B in questo caso la percentuale si riferisce ai centri e non al numero di tirocini*

Rispetto a **'percorsi diversi dal tirocinio'** nei quali risultano inseriti gli ospiti, vengono citate dai più le **attività di volontariato** (le uniche in alcuni contesti territoriali), in secondo luogo **assunzioni in rapporti di lavoro subordinato** ed al terzo posto **percorsi di apprendistato**.

Il modello del 'servizio civile volontario' viene altresì menzionato quale possibile nuovo strumento per facilitare l'inserimento dei richiedenti asilo in contesti socio – lavorativi, in quanto coniuga il bisogno di integrazione con la possibilità di svolgere mansioni utili e in genere in ambienti già predisposti all'accoglienza con una forma di compenso non a carico di chi accoglie.

Le **percentuali di assunzione in seguito a percorsi di tirocinio** si attestano per quasi tutti i centri **tra l'1 e il 10%**, con alcune eccezioni rilevanti in positivo che riguardano gli ospiti di alcuni progetti Sprar.

Né gli enti gestori dei Cas, né le Prefetture raccolgono sistematicamente i dati relativi ai percorsi seguiti dalle persone dopo l'accoglienza (i dati raccolti e descritti nel capitolo 3 costituiscono un'eccezione, come verrà spiegato). Riportiamo qui la percezione dei gestori rispetto all'esito dei tirocini, che peraltro andrebbe pesata col numero di persone in accoglienza per ogni centro. La bassa percentuale delle assunzioni in seguito a percorsi di tirocinio è comunque confermata da dati raccolti da diversi osservatori, quali i dati sulle assunzioni in seguito all'utilizzo della misura del buono servizi al lavoro (Dati Regione Piemonte, Settore Politiche del Lavoro, 2018) e vale pertanto una riflessione ulteriore.

Gli enti gestori evidenziano come il tirocinio costituisca **strumento indispensabile per avvicinare le aziende** a questa categoria di persone. Può essere il primo passo verso una vera e propria assunzione, ma soprattutto **l'occasione per arricchire il percorso di formazione, il bagaglio di esperienze della persona** e per favorire la **conoscenza** reciproca.

'Abbiamo strutturato una rete di aziende con le quali siamo stati molto chiari rispetto agli obiettivi, sono state escluse aziende che avevano uso improprio dello strumento, alcune sono aziende che sappiamo già non hanno possibilità di assumerle, ma sono buone per rafforzare le competenze di tipo trasversale di persone che non sarebbero proprio pronte al lavoro'(cooperativa sociale, Cas, Sprar e Sal, TO)

'Dare un incentivo è utile per attirare l'azienda, per creare un rapporto. Un carrozziere non ne voleva sapere, poi si è convinto per un tirocinio tutto speso, poi ha raddoppiato le ore a suo carico; il ragazzo ora parla bene l'italiano, si è impegnato, ma per insegnargli il lavoro 20 ore non bastavano, quindi le altre 20 ore le ha messe lui' (Cas, TO).

Per fare in modo che il tirocinio costituisca un'opportunità per la persona, è necessario **essere in grado di selezionare attentamente le aziende**. Il **rapporto di fiducia con le aziende** è un elemento cruciale citato dai più. Si sottolinea l'importanza di **chiarezza fin dall'inizio obiettivi ed aspettative** dell'ente gestore, del soggetto interessato e dell'azienda.

Un altro elemento che condiziona il successo dei percorsi di tirocinio di questa categoria di popolazione migrante è che vi sia un attento e costante **monitoraggio ed intermediazione da parte dell'ente**, con incontri tra operatore, datore di lavoro e beneficiari.

'Il tirocinio deve essere inserito in un percorso coerente sulla persona, noi abbiamo tutor interni, educatori del comune e delle cooperative che gestiscono i centri e le strutture di accoglienza che li seguono su tutto, oltre ad un service di monitoraggio e di supporto nella ricerca delle risorse' (Sprar, To).

'Si è visto che anche per coloro che riuscivano ad ottenere un colloquio, l'azienda chiedeva se c'era un riferimento, qualcuno con cui potessero parlare, chiedono sempre riferimento, se è in prima accoglienza c'è sempre l'educatore di riferimento, l'operatore che attiva tirocinio; vogliono garanzie sulla persona, le aziende si sentono rassicurate dal fatto che ci sia qualcuno che può mediare (SAL, To)

Oltre al ruolo formativo del tirocinio, alcuni enti gestori sottolineano la sua **funzione come 'contenimento'**, il suo **effetto benefico sulla psiche del migrante e sulla percezione che le comunità locali hanno dei migranti**.

Si chiede vengano destinate più risorse pubbliche per aumentare le opportunità di finanziamento o co-finanziamento dei tirocini e che queste risorse possano essere gestite in modo più flessibile e adattabile ai diversi percorsi individuali (le necessità di formazione, di orientamento, di tempi di inserimento possono essere diverse e variare durante i percorsi).

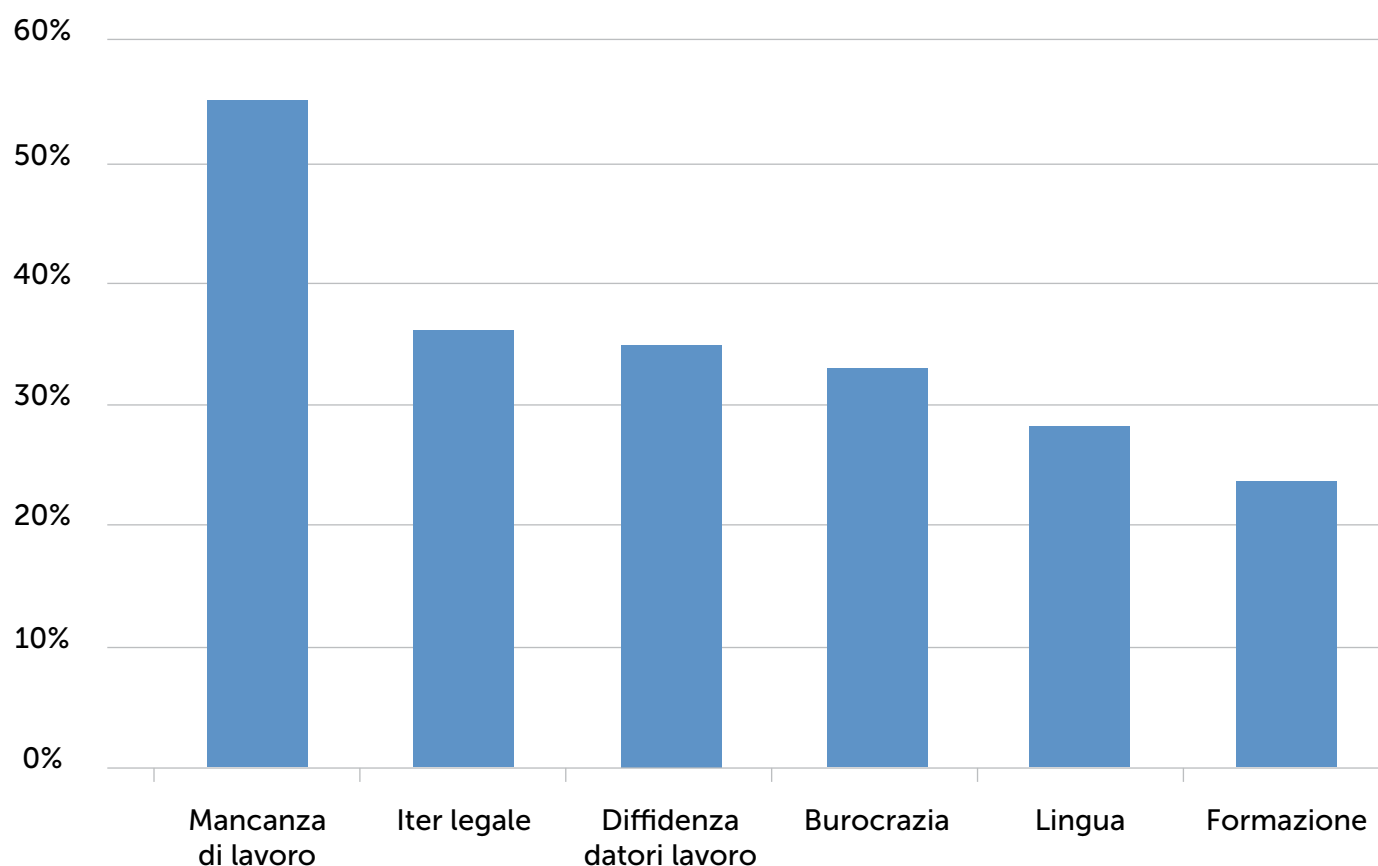
Rispetto alle **criticità**, vengono segnalate il **calcolo dell'indennità di tirocinio** da parte di alcune prefetture per il mantenimento del diritto all'accoglienza. In alcuni territori la Prefettura moltiplica l'indennità di tirocinio, percepita mensilmente, ma generalmente per pochi mesi, per 12 mensilità. In questo modo il calcolo di reddito annuale supera il reddito minimo (corrispondente all'importo dell'assegno sociale) oltre al quale non si ha più diritto al posto in accoglienza. Si disincentivano in questo modo l'attivazione di percorsi di tirocinio e/o si incentiva il pagamento di una parte della retribuzione in nero.

Anche i **trasporti** per raggiungere le sedi di lavoro dai centri di accoglienza sono un problema. In alcuni territori i Cas sono isolati e distanti dalle aziende in cui potrebbero seguire tirocini. L'assenza di adeguate linee di trasporto pubblico e la indisponibilità di mezzi privati ostacola gli spostamenti. Alcune prefetture consentono trasferimenti tra diversi Cas per favorire i tirocini.

Dal punto di vista degli enti gestori non sono stati registrati effetti di spiazzamento e sostituzione causati dai tirocini sul mercato del lavoro locale, ma ciò non vuol dire che da altre prospettive ed osservatori, nonché con analisi che approfondiscano questo impatto, ciò non possa emergere. Rileviamo, lo ricordiamo, in questa sede, quanto emerso dal questionario.

Guardando sempre al punto di vista degli operatori, i **motivi per i quali non si è arrivati alla stipula di un contratto di lavoro** da parte dell'azienda, in seguito all'esperienza del tirocinio sono molteplici.

Grafico 11. I motivi di mancata stipula di contratto di lavoro.



Elaborazione Ires Piemonte sui dati del questionario N.B la percentuale si riferisce ai centri, non agli ospiti

2.5 Suggerimenti rivolti ai responsabili delle politiche

I principali **suggerimenti** emersi dalle risposte al questionario per migliorare l'inserimento socio lavorativo dei richiedenti asilo e dei rifugiati sono di seguito organizzate per ambito di politiche cui possono essere rivolti.

Politiche per il lavoro

- Incentivare le aziende ad assumere (anche oltre i 29 anni di età) con un contratto di lavoro stabile, con **sgnavi fiscali e alleggerimenti burocratici**.
- Coinvolgere più attivamente i **Centri per l'Impiego per agganciare le aziende**, soprattutto le **medie e grandi imprese** e per essere più propositivi nella fase di ricerca lavoro e favorire l'incontro domanda e offerta.
- Istituire **in tutti i Cas servizi di orientamento al lavoro**, formare gli operatori, condividere informazioni sulle opportunità offerte dalle politiche attive del lavoro, fruire di studi di settore per conoscere le reali e specifiche necessità della domanda per meglio modulare i percorsi formativi e di orientamento degli ospiti.
- Incentivare la **creazione di lavori in proprio** per/con richiedenti asilo e rifugiati, valorizzando le loro competenze pregresse (per esempio in ambito agricolo ed edile).

Politiche per l'immigrazione

- Permettere la **conversione del permesso per richiesta di asilo in permesso di soggiorno per motivi di lavoro** o per ricerca di lavoro.
- Agevolare l'ottenimento di un documento di **soggiorno più stabile** per chi ha un percorso lavorativo avviato.
- **Accelerare i tempi per il riconoscimento di un titolo di soggiorno** e di un rinnovo dello stesso, anche perché il **rischio di diniego** di un permesso di soggiorno è un disincentivo proprio per quelle aziende più motivate ad assumere regolarmente.
- Riconoscere la **protezione umanitaria** a coloro che sono inseriti positivamente in percorsi di inserimento lavorativo e una possibilità di reiterare la domanda ai 'diniegati' che hanno dimostrato un percorso di integrazione.

Politiche per l'integrazione

- Migliorare la **governance interistituzionale**. In alcuni territori in particolare manca uno spazio di confronto tra gli attori che, a vario titolo, intervengono nella gestione delle politiche di integrazione. Il **modello virtuoso dei 'nodi di rete' del 'Progetto Petrarca'**³⁴ e suoi **"animatori territoriali"** potrebbero, anche nell'ambito dell'inserimento socio lavorativo, svolgere una funzione di organizzazione degli incontri, condivisione delle istanze emerse e rappresentanza delle stesse presso le sedi competenti.
- Migliorare l'**organizzazione intersettoriale**. Sia tra le diverse prefetture sui territori, che tra i diversi settori della regione manca spesso una comunicazione adeguata ed efficace sulle misure di integrazione in-terpre e su informazioni che potrebbero essere reciprocamente utili per migliore ed adottare politiche.
- **Mettere in rete le buone pratiche** implementate in alcuni contesti e che spesso rimangono isolate, mentre sarebbe utile, anche per gli enti gestori con meno esperienza, venissero condivise in modo più sistematico.
- **Organizzare incontri istituzionalizzati tra i responsabili dell'accoglienza dei richiedenti asilo e le organizzazioni datoriali e i rappresentanti dell'imprenditoria locale**, per aumentare il potenziale bacino di domanda lavoro degli ospiti dei centri.
- **Conoscere** meglio gli effettivi **fabbisogni** dei mercati del lavoro locale, per modulare percorsi formativi ed indirizzare in modo più efficace gli sforzi rivolti all'integrazione lavorative dei migranti.
- Sollecitare in particolare il coinvolgimento **delle medie e grandi imprese**, che avrebbero capacità di assorbire numeri più significativi di lavoratori.

Politiche per l'accoglienza

- Favorire l'**accoglienza diffusa** in piccoli gruppi (massimo 20 persone), così da permettere la conoscenza delle persone e la possibilità di costruire e seguirle nei loro diversi percorsi individuali.
- Favorire l'**accoglienza in strutture dislocate in zone ben collegate dal trasporto pubblico locale**; prevedere risorse per rimborsare i costi di spostamento, migliorare la rete dei servizi di trasporto, ancora carente in molte zone della regione e che penalizza le possibilità di mobilità anche della popolazione locale, soprattutto dei giovani
- Favorire il ruolo dei **mediatori culturali**³⁵ anche nell'ambito degli interventi di orientamento al lavoro, coinvolgerli nelle attività con le comunità locali allo scopo di facilitare i processi di integrazione e ridurre la conflittualità sociale; la domanda di mediatori è infatti più alta delle disponibilità e le nazionalità dei nuovi flussi richiederebbero mediatori di nazionalità affini di cui si è carenti. Il facilitatore linguistico, spesso un ex ospite, può essere considerato uno sbocco lavorativo.

³⁴ <https://www.petrarca.eu/nodi-rete>. Il rinnovo del progetto Petrarca sull'insegnamento dell'italiano ai titolari di protezione, alla sua sesta edizione, dimostra infatti di rispondere ad un bisogno di governance strutturale.

³⁵ In quasi tutti gli Sprar si utilizzano esclusivamente 'mediatori linguistico-culturali con qualifica professionale regionale', mentre ciò è vero solo nel 35% dei Cas dove si utilizzano invece prevalentemente 'facilitatori linguistici'. In quattro casi nei progetti Sprar si utilizzano facilitatori per mancanza di mediatori con competenze linguistiche adeguate (mentre è il caso del 20 % dei Cas) e in tre di questi anche come opportunità remunerata per i richiedenti asilo e i titolari di protezione presenti nella struttura (come nel 16% dei Cas). In un altro si utilizzano i facilitatori come attività di volontariato per richiedenti e titolari di protezione (utilizzati nel 12% dei Cas), in un altro ancora si precisa che si utilizzano mediatori con esperienza pregressa, non in possesso di qualifica professionale regionale. In alcune risposte si articola poi l'utilizzo di diverse figure professionali nei centri, si precisa ad esempio come per gli inserimenti lavorativi vengano coinvolti gli operatori sociali, mentre le mediazioni vengono utilizzate in altri ambiti (legale, sanitario, riunioni appartamento).

Aggiungiamo in conclusione che, nonostante non fosse oggetto di una domanda specifica del questionario, alcune difficoltà sono state evidenziate per **l'inserimento socio lavorativo delle donne richiedenti asilo**. Nelle donne infatti si cumulano **molteplici fattori di svantaggio**: più elevati tassi di **analfabetismo**, **carenza di esperienze e competenze pregresse**, minore **conoscenza dell'italiano**, fatica a **conciliare** la cura dei neonati con gli orari dei corsi di lingua, di formazione e con il lavoro. A questi fattori di svantaggio si aggiunge, secondo quanto riportato da alcuni enti gestori, una **maggiore diffidenza e discriminazione**, in particolare nei confronti di donne nigeriane e di cultura islamica che indossano il velo. Il **rischio di riprodurre la segregazione delle donne** migranti in settori lavorativi di cura alla persona o di servizi di pulizie è inoltre controproducente anche per le minori occasioni di interazione sociale di cui loro avrebbero invece più bisogno. I Cas che ospitano donne potenziali vittime di tratta rilevano inoltre specificità riguardanti questo gruppo vulnerabile di popolazione migrante³⁶.

2.6 Gli ingredienti delle buone pratiche

Dalle risposte al questionario e dalle interviste in profondità, oltre che nell'ambito delle diverse progettualità in cui Ires Piemonte è coinvolto, abbiamo intercettato diverse esperienze virtuose di integrazione socio – lavorativa. Il loro approfondimento ha contribuito a rispondere ad alcune delle domande di ricerca, che pur non aveva come obiettivo specifico una sistematica ricognizione delle buone pratiche in Piemonte, oggetto invece di altri lavori³⁷.

Le pratiche sotto citate sono state scelte in quanto sono riuscite a cogliere, nell'arrivo di richiedenti asilo e titolari di protezione, un'opportunità di trasformazione dei contesti locali, rivitalizzandoli dal punto di vista socio economico: attivando, convogliando e ricevendo risorse, sia umane che economiche.

Le organizzazioni che ne hanno favorito la nascita arrivano ad occuparsi dei migranti raccogliendo e mettendo a frutto un'esperienza consolidata di gestione di servizi rivolti all'area della disabilità, del disagio psichico, più in generale delle fragilità socio – economiche. La maggior parte gestisce sia progetti Sprar che Cas, secondo un modello di accoglienza diffusa.

Gli individui che le hanno seguite avevano in genere una forte motivazione personale, uno spirito imprenditoriale e una posizione in qualche modo strategica sul territorio.

In tutti i casi viene sottolineato come i risultati sono arrivati in seguito ad un lavoro di continua manutenzione del radicamento sociale sul territorio in cui le associazioni e spesso gli imprenditori sociali sono cresciuti.

Ciò è stato fondamentale anche per la ricerca di opportunità lavorative. Forti dell'esperienza maturata negli anni, queste cooperative hanno una rete di imprese con cui hanno instaurato un rapporto di fiducia e che costituiscono il bacino da cui selezionare le occasioni sulla base degli obiettivi del percorso (formazione, 'messa in situazione', tirocinio, inserimento lavorativo).

L'attivazione di opportunità di tirocinio e di conseguente ampliamento delle opportunità lavorative è stata resa possibile in contesti nei quali si è stati capaci di convogliare risorse provenienti da fonti differenti e diverse da quelle destinate all'accoglienza.

Queste esperienze sembrano essere sostenibili su quei territori e in quei contesti dove si sono riusciti ad instaurare circoli virtuosi, ma forse non così facilmente replicabili in contesti territoriali dove manca la congiuntura di tutti i fattori sopra menzionati³⁸.

Riprenderne brevemente alcune, senza pretesa di esaustività né di rappresentatività, può contribuire a diffondere alcuni modelli di intervento, che possono poi essere declinati su altri territori.

³⁶ A questo target la Regione Piemonte dedica una specifica progettazione: 'L'Anello Forte. Rete antitrattra del Piemonte e Valle d'Aosta', coordinata dall'Ires Piemonte

³⁷ Nel rapporto 'Il Mondo in Paese. Dall'accoglienza all'inclusione dei rifugiati nei comuni rurali del Piemonte' (2017) si esaminano 22 buone pratiche di accoglienza di richiedenti asilo internazionale e rifugiati sul territorio piemontese, dai territori montani alla città. Nel rapporto di ricerca D.I.SCO.R.S.I Migranti (2018) si trova una disamina di alcune buone pratiche intraprese sulle competenze professionali, l'inclusione abitativa e l'accesso ai servizi di salute della popolazione migrante in Piemonte.

³⁸ Anche al fine di non perdere l'esperienza e le competenze maturate sul campo da parte dei soggetti attivi, a vario titolo, nel campo dell'integrazione di richiedenti asilo e rifugiati, è in corso sul nostro territorio il progetto MIGLIORA (Migrazione & Integrazione: Generare Legami, Inclusione e Opportunità per i Rifugiati nelle Aree rurali e montane) che mira a diffondere e fornire strumenti di lavoro a enti locali, enti gestori dei servizi socio-assistenziali, gestori di CAS e SPRAR, cooperative sociali, associazioni di volontariato, imprese sociali e non, associazioni culturali: <https://www.formazione-migliora.it/>

La Cooperativa agricola 'Maramao'³⁹ è una start up nata a Canelli (AT) dalla cooperativa Crescere Insieme, istituita nel 1991 per gestire diversi servizi alla persona. I terreni su cui sono coltivati gli ortaggi sono di proprietà di privati che hanno affittato a basso costo o concesso in comodato gratuito terreni, coinvolgendo i richiedenti asilo e titolari di protezione ospiti dei progetti Sprar. Su questi terreni è iniziata una formazione in ambito agricolo aperta a tutti, uno strumento del territorio che ha consentito a diverse fasce deboli di poter fare dei percorsi lavorativi e formativi, un'opportunità di recuperare terreni che nessuno coltivava più ma che i proprietari non volevano vendere; come anche di creare lavoro per altre persone.

Sempre nell'ambito del recupero dei territori, con il progetto 'Radici', intrapreso dal Comune di Ormea (Cn), sono stati recuperati i castagneti che sarebbero stati abbandonati e che sono stati affidati dai proprietari della valle e restituiti puliti dopo un lavoro dei rifugiati, che hanno seguito dei corsi specifici. Il progetto si è allargato al recupero dei muri a secco, alla coltivazione di erbe officinali e aromatiche, al ripristino dei sentieri danneggiati. E' stata anche creata una cooperativa agricola per il recupero dei vecchi mestieri.

L'Associazione Cambalache (AL) ha promosso e realizzato il progetto 'Bee my job'⁴⁰, un'attività di formazione specifica, tecnica e di insegnamento dell'italiano, e di inserimento lavorativo in apicoltura. Questo progetto è stato replicato in maniera sperimentale in Emilia Romagna e Calabria, grazie alla collaborazione della Cooperativa La Venenta e di Comunità Progetto Sud.

La Cooperativa Mary Poppins a Ivrea (TO)⁴¹, insieme ad altre cooperative sociali del territorio, ha formato un Consorzio avviando attività produttive in ambito agricolo con una metodologia di lavoro inclusiva e con forte valenza sociale.

Ancora nell'ambito del recupero delle tradizioni territoriali, la produzione dei Piatti di Monal⁴² e della farina di polenta a Villa Quagliana⁴³ sono progetti realizzati dall'associazione Piam di Asti, che amministra, in collaborazione con il Consorzio CO.AL.A, diversi progetti coinvolgendo rifugiati e, in particolare, donne vittime di tratta, nella maggior parte dei casi analfabete o scarsamente scolarizzate, che vengono formate a una professionalità qualificata e spendibile sul territorio.

Piam è referente per la provincia di Asti anche del progetto SHule⁴⁴, che offre laboratori occupazionali per la ristorazione rivolti a richiedenti asilo e rifugiati, rispondendo ai bisogni del mercato del lavoro locale nell'ambito del turismo enogastronomico, offrendo figure professionali qualificate e autonome.

In questo ambito, il progetto 'Food for Inclusion'⁴⁵, promosso dall' Unhcr con l'Università di scienze gastronomiche di Pollenzo, fornisce strumenti di empowerment lavorativo, qualificando i rifugiati e i richiedenti asilo nel campo della gastronomia, prima rivolgendosi ad operatori e formatori che lavorano stabilmente con i rifugiati per un utilizzo della gastronomia per favorire lo sviluppo di competenze e la valorizzazione dei talenti dei rifugiati, poi con corsi dedicati specificamente ai rifugiati e richiedenti asilo, improntati alle tecniche di cucina, alle cucine meticce, alle tradizioni gastronomiche dal mondo.

La cooperativa sociale Nemo Onlus è riuscita ad inserire con successo ospiti delle sue strutture di accoglienza, insieme a disabili psichici, nella gestione di un bar ristorante a Poirino, il Caffè Dory.

PER.LA - PERcorsi formativi e LABORATORI creativi nel quartiere di Mirafiori Sud⁴⁶, rappresenta un progetto innovativo perché, con l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita dei giovani abitanti del quartiere, ha coinvolto, in un percorso formativo, sia ragazzi italiani che stranieri che risiedono nella Casa del Mondo di via Negarville (Cas e Sprar), che hanno beneficiato di un percorso formativo teorico e pratico di falegnameria, saldatura e carpenteria e decoratore.

39 <http://www.crescere-insieme.it/area-migranti/maramao/>

40 <https://www.beemyjob.it/>

41 <http://www.coopmarypoppins.eu/>

42 <https://www.terredimonale.it/>

43 <https://www.campidivillaquagliana.it/>

44 <http://www.shule.it/>

45 <https://www.unisg.it/comunicati/food-for-inclusion-a-pollenzo-un-progetto-con-lunhcr-per-fornire-competenze-e-strumenti-lavorativi-nel-campo-della-gastronomia-per-i-rifugiati/>

46 <http://kallipolis.net/progetti/perla-di-mirafiori/>

Diaconia valdese – Val Pellice (TO), prevede figure trasversali operanti su diversi territori, per ottimizzare le risorse e per rendersi più riconoscibili all'esterno. Chi si occupa di inserimento lavorativo fa scouting per attivare borse lavoro per gli ospiti in tutte le strutture di accoglienza, in modo da unire sotto un'unica regia le azioni finalizzate alla costruzione di un rapporto di fiducia con gli operatori economici in Valle.

Rispetto al coinvolgimento del lato della domanda di lavoro, un'attività di sensibilizzazione rivolta alle imprese, anche piemontesi, è realizzata col progetto Welcome dell'UNHCR⁴⁷. In continuità con questa progettualità, tra le attività previste da 'PRIMA - PROgetto per l'Integrazione lavorativa dei MigrAnti'⁴⁸, la Regione Piemonte promuoverà la creazione di una rete di imprese da coinvolgere nelle attività del progetto, ma anche da sensibilizzare rispetto all'inclusione lavorativa dei richiedenti asilo e titolari di protezione e con cui condividere un manuale sulle possibilità di impiego dei rifugiati, e l'organizzazione di incontri di informazione anche al fine di promuovere protocolli e documenti di intesa locali e regionali con le associazioni di categoria.

Isolate sono, ad oggi, iniziative specifiche promosse da associazioni di categoria. AssApicoltori offre formazione ai rifugiati. La Scuola Edile offre corso accessibile anche senza terza media, di cui beneficiano gli ospiti in accoglienza nel Cas di Alessandria.

Il programma regionale MIP (Mettersi in Proprio) prevede un fondo di garanzia per il microcredito, non facilmente accessibile ai rifugiati per carenza di informazioni e di garanzie. Al fine di potenziare gli strumenti volti a favorire l'autoimprenditorialità delle persone, è attivo un servizio di accesso al microcredito, della Fondazione Operti (To) finanziato anche dalla Compagnia di San Paolo⁴⁹, rivolto a persone fisiche, piccole imprese, società di persone, o società cooperative che abbiano l'esigenza e il desiderio di intraprendere una nuova attività, o svilupparne una già esistente, ma che non hanno i requisiti per accedere al circuito bancario di tipo tradizionale, in quanto prive delle garanzie reali richieste.

Anche dall'analisi di queste esperienze emerge sempre una forte necessità di accompagnamento di questo gruppo di popolazione nel suo percorso di inserimento lavorativo. Quasi tutti gli intervistati parlano dell'importanza del 'tutoraggio', del 'monitoraggio', della 'mediazione' degli inserimenti lavorativi in azienda. Questa modalità di inserimento lavorativo distingue i nuovi arrivati attraverso il canale asilo da chi entrava in passato sul nostro territorio a cercare lavoro. Se ciò si giustifica con alcune specificità delle persone arrivate attraverso il canale della richiesta di asilo, rifletteremo nel prossimo capitolo anche sui possibili effetti di questo approccio sui percorsi di autonomia delle persone uscite dal sistema di accoglienza. Il progetto PRIMA, sopra citato, si rivolge soprattutto alle esigenze di autonomia dei titolari di protezione usciti dai percorsi di accoglienza, riproponendosi di potenziare l'integrazione dei servizi di accoglienza con i servizi territoriali.

⁴⁷ <https://www.unhcr.it/progetto-welcome>

⁴⁸ http://www.interno.gov.it/sites/default/files/decreto_approvazione_graduatoria_avviso_2_prima.pdf

⁴⁹ <http://fondazioneoperti.it/aree-intervento/microcredito>



CAPITOLO 3



Quale autonomia dopo l'uscita dai percorsi dell'accoglienza?

3.1. Il refugee gap nella ricerca internazionale

Non tutti i richiedenti asilo accolti in Piemonte in questi ultimi anni rimarranno in regione: alcuni sono già andati in un altro paese o in un'altra regione e altri ancora potranno essere rimpatriati se l'attuale governo non viene scoraggiato dai significativi costi dei rimpatri. Tuttavia una parte considerevole delle persone che hanno ottenuto qualche forma di protezione e una parte minore delle persone "diniegate" rimarranno sul territorio come potenziali forze lavoro. Perciò, capire meglio la situazione occupazionale dopo l'uscita dai centri di accoglienza è di evidente importanza per le persone stesse, per l'economia e la società piemontese. I documenti dello Sprar richiamano più volte l'obiettivo dell'autonomia, che si auspica che diventi proprio di ogni misura di accoglienza. Nel Rapporto sulla Protezione Internazionale 2017 si legge infatti che "nella ricomposizione di un sistema unico [di accoglienza], è necessario dunque che medesime linee guida e identici standard – nonché puntuali e stringenti controlli sull'utilizzo dei fondi – disciplinino comunemente tutte le misure di accoglienza e gli interventi adottati, con il comune obiettivo di favorire, in ogni singola persona, la riconquista dell'autonomia personale e l'emancipazione dal bisogno stesso di accoglienza, a partire dai soggetti più vulnerabili" (pag.12). Tuttavia le informazioni che offrono, come si vedrà, non chiariscono la situazione delle persone dopo l'uscita. Il presente capitolo cercherà di colmare questo vuoto informativo, presentando qualche dato piemontese e attingendo a ricerche internazionali che possono aiutare a capire i percorsi occupazionali dei rifugiati e dei richiedenti asilo in generale.

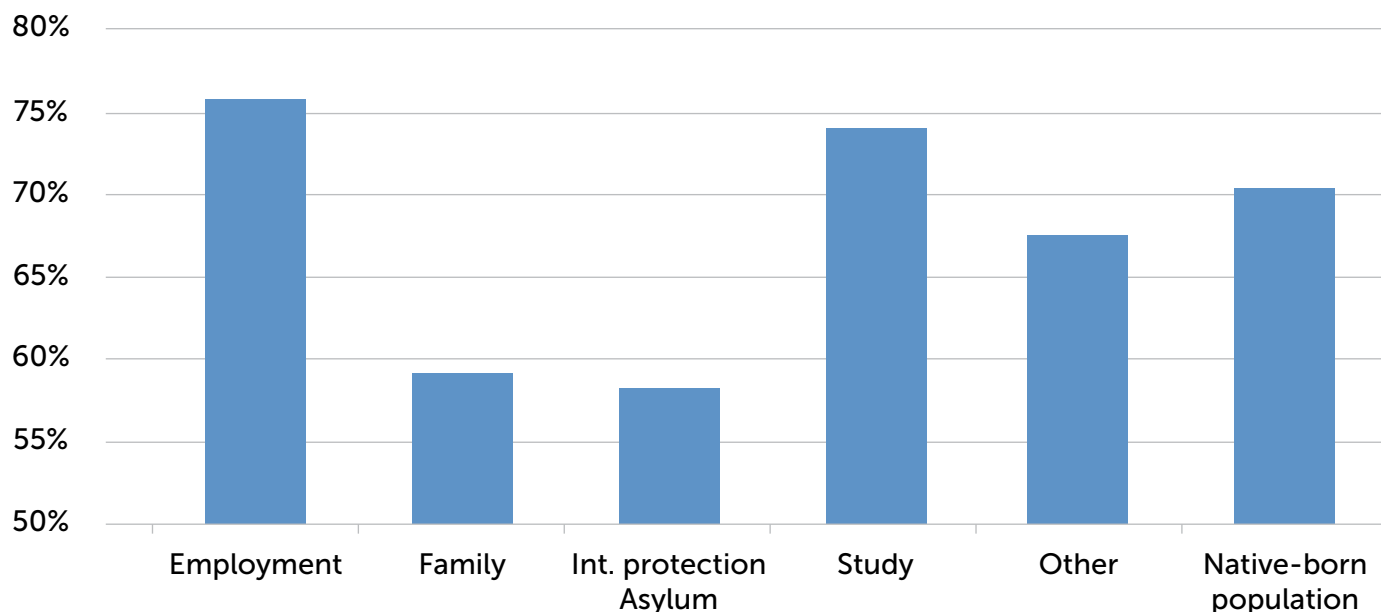
Come accennato nel capitolo 1 di questo rapporto, ricerche svolte in diversi contesti nazionali ed epoche storiche hanno rilevato l'esistenza di un "refugee gap", ossia uno svantaggio occupazionale non solo rispetto ai nativi dei paesi di accoglienza ma anche rispetto ad altri migranti. In questo capitolo descriveremo brevemente alcuni risultati di questo filone di ricerca, prima di passare nel secondo paragrafo a qualche dato piemontese sulla situazione occupazionale e abitativa delle persone che escono dai centri di accoglienza. Nonostante la frammentarietà e incompletezza dei nostri dati, il quadro mostra con chiarezza che molte persone si trovano in una situazione di grande precarietà. Nel paragrafo 3.3 discuteremo alcune ipotesi rispetto alle cause di queste difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro e nel quarto concentreremo l'attenzione su una spiegazione in particolare: la specificità delle reti sociali delle persone che arrivano attraverso la richiesta di asilo. Sosterremo infatti che i richiedenti asilo arrivati in Piemonte negli ultimi anni hanno reti sociali molto più deboli rispetto alla maggior parte dei migranti arrivati in Regione nei decenni precedenti e che questo rende molto più difficile uno stabile inserimento lavorativo. Nel paragrafo 3.5 infine discuteremo le implicazioni di questi risultati di ricerca per il sistema di accoglienza.

Come è evidente da altri capitoli di questo rapporto, le difficoltà occupazionali dei rifugiati e richiedenti asilo sono il tema non solo di articoli sulle riviste accademiche ma anche di documenti di importanti organismi internazionali che si occupano di politiche economiche e sociali (OECD 2016; European Parliament 2016; European Commission 2016; European Commission and OECD 2016; Eurofound 2017; Confindustria e Ministero dell'Interno 2016). L'attenzione è in parte dovuta semplicemente al forte aumento dei numeri di richiedenti asilo negli ultimi anni. Ma va ricordato che simili preoccupazioni non sono state generate dalle migrazioni per lavoro, anche se sono state assai più massicce numericamente. Rispetto a queste migrazioni, l'interesse ha riguardato molti aspetti, dagli effetti sui lavoratori locali alla disoccupazione in tempi di crisi (regolarmente più elevata tra i migranti), ma raramente l'iniziale inserimento lavorativo. Infatti, se si considerano gli arrivi dei primo-migranti e non attraverso il ricongiungimento familiare, molte persone hanno trovato il lavoro in tempi brevi. Anche le ricerche che hanno confrontato sistematicamente l'inserimento lavorativo di migranti arrivati attraverso canali differenti sembrano confermare l'esistenza di una specificità.

I tempi sono ancora prematuri per avere dati sistematici sull'inserimento lavorativo dell'ultima ondata di richiedenti asilo in Europa, quindi i risultati di ricerca attualmente disponibili riguardano prevalentemente persone arrivate in occidente nei decenni passati. E mostrano, con solo un paio di eccezioni (cfr. il paragrafo 3.4), un significativo svantaggio delle persone arrivate attraverso il canale umanitario, tanto da poter parlare di un **risultato abbastanza uniforme**. Essi contengono elementi interessanti anche per chi vuole capire la situazione attuale in Piemonte e in Italia in quanto gettano luce sui meccanismi sociali in gioco. Esaminiamo quindi qualche dato. In Europa l'Indagine sulle Forze di Lavoro (Labour Force Survey) e in particolare i Moduli Ad hoc dell'Indagine del 2008 e del 2014 forniscono dati in cui si riesce a distinguere tra migranti arrivati attraverso diversi canali⁵⁰.

⁵⁰ L'indagine sulle forze di lavoro ha chiesto agli intervistati immigrati quale era la principale motivo d'emigrazione. Quindi i dati non riguardano la categoria del permesso di soggiorno ma piuttosto il motivo percepito dell'emigrazione. Inoltre bisogna tener presente che il termine "refugee" - tradotto qui con "rifugiato" - si riferisce in questo contesto anche ai richiedenti protezione e ai beneficiari di diverse forme di protezione.

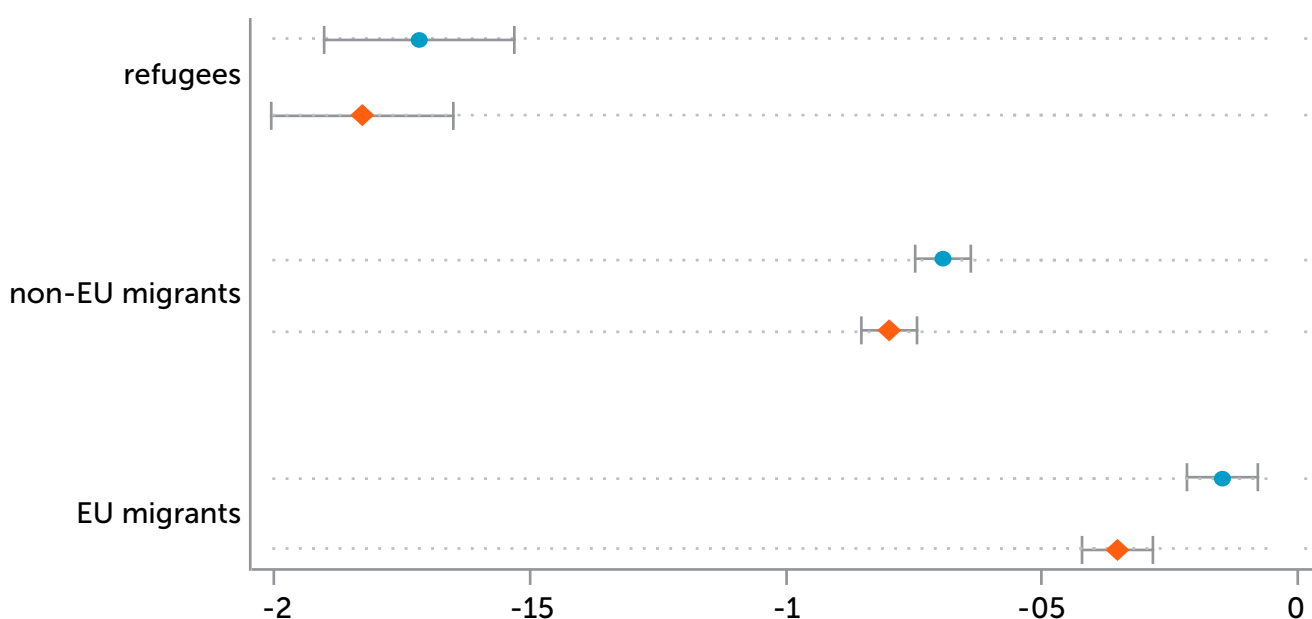
Grafico 12 – Tasso di occupazione (25-64enni) per canale di immigrazione in UE (2014).



Fonte: Peschner 2017, 1: 8, dati della Labour Force Survey, Ad hoc Module 2014.

Come si vede dal grafico 12 (da Peschner 2017) tra le persone arrivate in un paese dell'Unione Europea attraverso una richiesta di asilo il tasso di occupazione è molto più basso rispetto alle persone arrivate per lavoro. Solo il tasso di occupazione delle persone arrivate attraverso il ricongiungimento familiare è simile. Poiché i richiedenti asilo sono spesso diversi dai "migranti economici" in termini di provenienza nazionale, livello di istruzione, e altro, si potrebbe immaginare che le difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro dipendano dalle caratteristiche individuali dei rifugiati rispetto ai nativi e rispetto a migranti arrivati attraverso altri canali. Tuttavia quando si controlla per genere, età e istruzione il quadro cambia poco. Peschner (2017) controlla pure per il paese di accoglienza, ma lo svantaggio rimane marcato (cfr. anche Aiyar et al. 2016; Dumont et al. 2016; Konle-Seidel and Bolits 2016). L'analisi di Fasani, Frattini e Minale (2018), attingendo sempre alla Labour Force Survey (moduli ad hoc del 2008 e del 2014), trova che lo svantaggio aumenta leggermente quando si controlla per caratteristiche individuali come genere, età e istruzione, come si vede dal grafico 13 sotto.

Grafico 13 - Probabilità di essere occupato (relativa ai nativi): punti



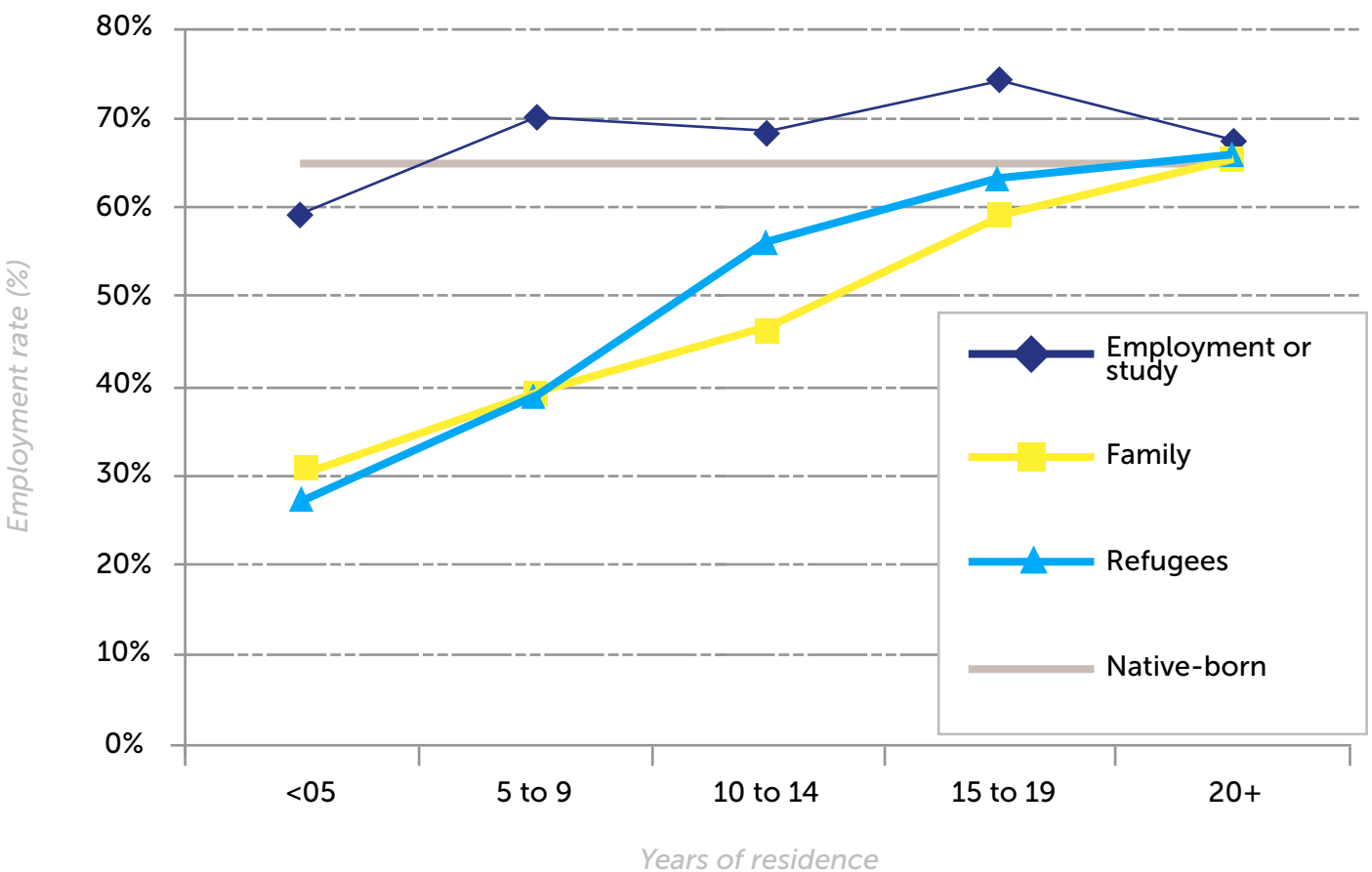
Fonte: European Labour Force Survey ad hoc module 2008 e 2014, elaborazioni di Fasani, Frattini, Minale 2016, Figure 1A, pag.39 I punti azzurri indicano la probabilità di rifugiati, di altri migranti non-UE e di altri migranti UE di essere occupati rispetto ai nativi dei vari paesi europei, i rombi rossi le stesse probabilità tenendo in conto l'età, genere e livello d'istruzione.

Dustmann et al. (2016) inseriscono nel loro modello anche il continente d'origine (Europa/Africa/Asia) dei migranti ma neppure questo elimina lo svantaggio dei rifugiati rispetto ad altri migranti. E nella loro analisi ad effetti fissi, anche Fasani, Frattini e Minale (2018) trovano che i rifugiati arrivati con altri migranti negli stessi anni dalle stesse regioni del mondo avevano tassi di occupazione più bassi.

Altri indicatori della situazione occupazionale – il tasso di disoccupazione, il tasso di partecipazione al mercato del lavoro, la probabilità di avere un reddito nel decile più basso della distribuzione di reddito nel paese di accoglienza, precarietà (Fasani, Frattini e Minale 2018; Bevelander 2011, 2016; Bakker, Dagevos e Engbersen 2015) – mostrano effetti simili: **uno svantaggio considerevole che non dipende in primo luogo da caratteristiche individuali dei migranti.**

È interessante inoltre esaminare l'andamento nel tempo. Come si vede dal grafico 14, il tasso di occupazione delle persone arrivate attraverso la richiesta d'asilo migliora nel tempo ma ci vogliono parecchi anni prima di avvicinarsi a quello dei migranti arrivati per lavoro o per studio. Come mostra la regressione svolta da Peschner (2017), questo svantaggio di lunga durata non dipende dalla composizione di genere, di età, o di livello di istruzione e nemmeno dal paese di destinazione. Risultati simili emergono dall'analisi longitudinale di dati amministrativi olandesi da parte di Bakker, Dagevos ed Engbersen (2017).

Grafico 14. Tasso di occupazione di migranti arrivati attraverso differenti canali per anni di residenza



Fonte: Peschner 2017, Figura 3.17, dati della Labour Force Survey 2014

Altri studi hanno trovato un miglioramento un po' più rapido (cfr. i risultati descritti da Cortes 2004 per le persone arrivate negli Stati Uniti negli anni '80 come rifugiati o come migranti economici e Connor 2010 per quelli arrivati nel 2003). Tuttavia l'andamento generale sembra simile: uno svantaggio sostanziale nei primi anni che gradualmente si riduce⁵¹. Da questo punto di vista, come suggeriscono Bakker, Dagevos e Engbersen (2017), piuttosto che parlare di un refugee gap può essere più appropriato pensare a un "refugee entry effect". Nei termini del ragionamento di questo capitolo, la focalizzazione forse dovrebbe essere soprattutto sui processi di "integrazione", di "ingresso in un giro", di contatti e di informazioni che permettono l'accesso a posti di lavoro stabili.

⁵¹ I dati di un'indagine condotta in Germania nel 2016 (IAB-BAMF-SOEP Refugee Survey) tra 4500 richiedenti asilo evidenziano un aumento delle percentuali di occupazione già dopo due anni dall'arrivo. Aveva un lavoro il 9% di chi era arrivato in Germania nel 2015, il 22% degli arrivati nel 2014 e il 31% tra chi era arrivato nel 2013 o prima (pag.9).

I risultati europei non sembrano dovuti alle specificità dei rifugiati in Europa negli anni passati (provenienti prevalentemente dai Balcani, dal Corno d'Africa e dal Medio Oriente). Infatti le ricerche sui percorsi occupazionali di rifugiati provenienti da altre parti del mondo e dirette a paesi di accoglienza caratterizzati da mercati di lavoro differenti mostrano un quadro essenzialmente simile, tanto da suggerire che si tratta effettivamente di un fenomeno piuttosto generale. Così le varie ricerche sugli Stati Uniti e Canada (Samuel 1984; Ong 2005; Cortes 2004; Bevelander e Pendakur 2014; DeVoretz, Pivnenko e Beiser 2004) arrivano a conclusioni che divergono di poco dalle ricerche europee, così come la ricognizione degli studi qualitativi e quantitativi da parte di Ott (2013).

Sembra pertinente quindi prendere in considerazione questi risultati di ricerca internazionale per capire la situazione dei richiedenti asilo in Piemonte, nonostante le specificità regionali.

3.2. L'accesso alla casa e al lavoro. Alcuni dati piemontesi.

Grazie alla disponibilità di alcuni enti gestori, sono stati raccolti dati sulla **situazione nel momento dell'uscita** dal sistema di accoglienza, non sulla situazione lavorativa e abitativa dei migranti *dopo* l'uscita. Tuttavia, come si dirà, essi possono fornire indicazioni utili su alcuni aspetti dei processi di inserimento sociale. Si tratta di informazioni frammentate e non rappresentative della situazione piemontese o nazionale nel suo complesso in quanto gli enti gestori coinvolti nel rilevamento sono eccellenze nel panorama del sistema dei Cas e nello Sprar, nondimeno se ne possono ricavare elementi di attenzione soprattutto in considerazione del fatto che **non esistono rilevazioni sistematiche** sui percorsi e sulle condizioni - abitative e lavorative in particolare - delle persone che escono dal sistema di accoglienza. Infatti, disponiamo soltanto di un quadro dell'accoglienza nella rete dello Sprar, che alla fine del 2017 rappresentava il 17% circa dei posti totali disponibili nelle varie forme di accoglienza. I Rapporti Annuali descrivono quindi solo una parte minoritaria del fenomeno e inoltre sulla questione lavorativa non sono chiari. Nel Rapporto sulla Protezione Internazionale in Italia 2017, che contiene i dati 2016, si afferma che l'inserimento lavorativo del beneficiario non è "un obbligo specifico a cui sono tenuti i progetti dello Sprar ma il potenziale risultato di un percorso di accompagnamento al lavoro" (p. 116), da cui possiamo dedurre che la rilevazione della situazione *precisa nel momento* dell'uscita dallo Sprar non è un obiettivo dei rapporti. Inoltre compare un problema di definizione. Nello stesso Rapporto infatti si legge (p.142) che "nel corso dell'anno sono uscite dall'accoglienza complessivamente 12.171 persone di cui: il 41,3% risulta aver concluso il proprio percorso di integrazione (inserimento socio-economico); il 29,5% ha abbandonato volontariamente l'accoglienza prima della scadenza dei termini; il 25,6% ha visto scaduti i termini dell'accoglienza ma ha acquisito gli strumenti utili all'integrazione". Rispetto all'ultima formula utilizzata, non è detto quali siano gli "strumenti utili all'integrazione" e nel grafico della stessa pagina la formula scompare. Anche la nozione di "inserimento socio economico", importantissima benché messa tra parentesi, può dar luogo a fraintendimenti. Nella sezione "Raccomandazioni" essa viene richiamata (pag. 12) specificando: "Gli interventi si incentrano, pertanto, sull'apprendimento dell'italiano, sulla conoscenza e sull'accesso ai servizi, sulla individuazione di proprie reti sociali di riferimento, ecc., e non può essere dato per scontato che da questo possa automaticamente scaturire un'autonomia lavorativa ed abitativa". Pertanto non possiamo sapere se le persone hanno un lavoro o una casa.

Si è quindi deciso di costruire una **scheda di rilevazione** e sono stati raccolti i dati seguenti grazie alla disponibilità degli operatori, in strutture che hanno esperienza nel settore delle migrazioni e dei servizi sociali e sono impegnate in un lavoro di alta qualità, quindi possiamo affermare che le persone che hanno beneficiato del loro "accompagnamento" hanno compiuto percorsi di inserimento progettati attentamente e con competenza. È necessario inoltre sottolineare che le situazioni riscontrate si riferiscono a un'organizzazione del lavoro e dei servizi precedente il decreto (7 marzo 2017) di approvazione del nuovo schema di capitolato per la fornitura di beni e servizi relativi alla gestione e al finanziamento delle strutture di accoglienza, nel quale scompare l'obbligo all'accompagnamento all'inserimento lavorativo e abitativo e l'attivazione di percorsi di qualificazione o riqualificazione professionale. Pertanto i dati raccolti rimandano a progettualità orientate nella prospettiva di un allineamento allo Sprar delle attività nei Cas. Le osservazioni che seguono si riferiscono alle persone uscite dalle strutture piemontesi di 8 enti gestori locali, ben inseriti nelle reti territoriali, caratterizzati in gran parte da équipes di lavoro stabili e formate. Consideriamo pure i dati di un 1 ente gestore della Lombardia, simile per qualità dei servizi, che testimoniano sostanziali similitudini pur nelle differenze territoriali. Le persone erano state collocate in appartamenti e in centri collettivi di piccole dimensioni, in città o paesi ben collegati mediante servizi di trasporto pubblico.

I dati riguardano 381 persone, uscite da Cas o dallo Sprar tra la fine del 2015 e il corso del 2017, prevalentemente adulti soli provenienti dall'Africa Occidentale, tra i 20 e i 30 anni, con una componente femminile di 82 donne e di 10 nuclei familiari specifici per la provenienza dall'Armenia o dalla Russia. Bisogna sottolineare che tra le persone considerate ben 129 erano state allontanate o avevano abbandonato il progetto nei primi sei mesi di inserimento, in alcuni casi già nelle prime settimane, individualmente o in gruppo e

questo riguarda soprattutto giovani donne nigeriane e donne eritree, con l'effetto che la componente femminile rimasta era una piccola minoranza.

Abbiamo chiesto sull'**esperienza lavorativa nei paesi di provenienza e il grado di istruzione** riguardo al gruppo 2016-2017 (244 persone). In 89 casi gli operatori non hanno notizie, mentre di 120 si sa che avevano lavorato nella pastorizia e nell'agricoltura o avevano svolto attività che non richiedono una specifica formazione. Al basso livello di istruzione di molti ospiti si deve aggiungere la situazione di **analfabetismo** di 60 persone. L'esistenza di numeri significativi di analfabeti è un fatto che distingue gli immigrati arrivati negli ultimi due/tre anni da gran parte dei migranti in occidente durante gli ultimi decenni. Basti pensare ai flussi d'immigrazione in Italia dai paesi dell'Europa orientale durante gli anni '90, flussi che contenevano una significativa minoranza di laureati. Naturalmente gli analfabeti sono stati frequenti in molti flussi migratori storici (ad es. l'emigrazione algerina verso la Francia negli anni '50). Ma nei decenni più recenti i migranti arrivati in Europa o in America del Nord generalmente hanno compiuto un percorso scolastico regolare. Questo in parte a causa della diffusione della scolarità nei paesi di provenienza ma anche a causa dal fatto che i migranti tendono ad essere più istruiti dalle persone della stessa fascia di età che non emigrano. Se gli analfabeti sono frequenti tra i migranti arrivati in Italia durante gli ultimi anni, questo è in parte dovuto al fatto che i tassi di analfabetismo dei paesi – e in particolare delle zone rurali – di provenienza sono alti⁵².

Ma potrebbe dipendere anche dal fatto che i migranti recenti sono meno selezionati in base all'istruzione e al reddito delle famiglie. In generale, le ricerche evidenziano che non emigrano le persone più povere di un determinato paese perché non hanno i soldi per pagare il viaggio (in questi anni in cui l'immigrazione in Occidente attraverso i canali legali è diventata molto difficile, i costi del viaggio sono inevitabilmente aumentati: *smuggler*, documenti falsi...), tuttavia l'arrivo di un numero considerevole di persone analfabete potrebbe indicare che la selezione è diventata più debole, coinvolgendo nella migrazione anche persone povere (secondo le informazioni di alcuni operatori, alcuni migranti avrebbero speso poco per il viaggio). Questa situazione ha richiesto un grande sforzo organizzativo e di risorse nell'insegnamento dell'italiano e nel costruire le motivazioni di partecipazione ai corsi, e ha dato come risultato il raggiungimento del livello A1 o A2 da parte della metà degli analfabeti. Ma il livello in generale è basso. Abbiamo infatti notato che gli analfabeti non sembrano maggiormente svantaggiati di altri ospiti rispetto al raggiungimento del livello A1 o A2, forse perché anche gli analfabeti possono acquisire questo livello di base senza problemi, forse perché gli insegnanti non hanno strumenti adatti per valutare adeguatamente il livello di conoscenza degli analfabeti. Un basso livello di italiano è naturalmente connesso al fatto che molti beneficiari hanno pochi contatti con italiani e quindi non usano l'italiano nel contesto delle interazioni quotidiane. I migranti che non sono richiedenti asilo inseriti in programmi di accoglienza generalmente imparano la lingua del paese di immigrazione sul lavoro. È possibile che le lezioni di italiano non sostituiscano completamente questa interazione e che l'ambiente scolastico nel quale generalmente si svolgono non incentivi l'apprendimento. Si può quindi affermare che non solo le persone analfabete inevitabilmente avranno problemi con varie dimensioni dell'"integrazione" in Italia. Nei dati raccolti, come si vedrà, non sembra infatti che gli analfabeti siano più svantaggiati degli altri al momento dell'uscita in termini di situazione occupazionale o abitativa.

Lo svantaggio tuttavia non riguarda lo status giuridico. Infatti, tra i 252 che non avevano abbandonato o non erano stati allontanati entro sei mesi dall'arrivo, 215 all'uscita godevano di una forma di protezione. Una concentrazione di esiti favorevoli potrebbe essere casuale, ma potrebbe anche dipendere dalla particolare competenza dei consulenti legali che avevano seguito i casi. Sappiamo che la qualità del servizio legale, e di altri servizi offerti dagli enti gestori, ad esempio dei corsi di lingua, dell'ubicazione delle abitazioni, dei rapporti con i servizi locali, fino all'organizzazione complessiva e all'approccio di fondo all'accoglienza non è uniforme, tanto che il percorso delle persone può avere caratteri ed esiti molto diversi a seconda della struttura in cui sono inserite. Ciò è da tenere presente poiché, come già detto, i dati che riportiamo si riferiscono a realtà particolarmente impegnate, quindi non sono quelli medi in Piemonte. Infatti, sulla questione cruciale della **formazione professionale** e dei **tirocini**, i dati sono nettamente positivi. 103 persone avevano seguito corsi di formazione professionale di varia tipologia: imbianchino, pulizie civili e industriali, riparazione biciclette, restauro mobili, informatica, magazzino, e 114 persone avevano beneficiato di un tirocinio.

Tuttavia, questi enti gestori così attenti e competenti, **non possedevano informazioni** su circa la metà delle persone al momento dell'uscita. Ciò sembra particolarmente indicativo di una generale mancanza di conoscenze degli sviluppi e dei risultati effettivi dei progetti di accoglienza.

⁵² Secondo l'istituto statistico dell'Unesco (<http://data.uis.unesco.org>) il tasso di alfabetismo (2008) dei giovani in Nigeria, per esempio, sarebbe il 76% per i maschi e il 55% per le femmine. In Costa d'Avorio (2014), il tasso di alfabetismo è ancora più basso: 59% per i maschi e 47% per le femmine, e diminuiscono ulteriormente nei paesi afflitti da lunghi anni di guerra civile come la Somalia o l'Afghanistan. È evidente la differenza dai tassi di alfabetismo dei giovani tra i 15 e 24 anni nel 2012 in Albania (99%) o in Marocco (91%).

Un secondo aspetto molto rilevante è che dalle informazioni disponibili l'integrazione nel mercato del lavoro risulta bassa. Sul totale di 381 persone, 30 avevano un contratto di lavoro e 50 erano ancora all'interno di un tirocinio cominciato durante l'accoglienza. Delle altre non si hanno informazioni o sono segnalate come "disoccupati". Nondimeno è possibile pensare che qualche forma di inserimento lavorativo "in nero" avvenga parallelamente alla permanenza nel progetto di accoglienza e all'uscita - e di questo gli operatori hanno informazioni parziali - secondo una serie di passaggi ben diversi dal "percorso a tappe" generalmente previsto⁵³.

La situazione occupazionale e abitativa all'uscita di chi ha svolto varie attività di formazione durante l'accoglienza non sembra molto diversa da quella di chi non ha fatto nulla. Le elaborazioni realizzate escludendo le persone che hanno abbandonato presto i progetti, evidenziano che l'associazione tra lo svolgimento di una formazione professionale durante l'accoglienza e qualche forma di lavoro (contratto/tirocinio/lavoro in nero, ecc.) al momento dell'uscita è statisticamente significativa ma è molto debole. Anche il rapporto tra il numero di giorni nell'accoglienza e il lavoro è statisticamente significativo ma anche in questo caso la forza dell'associazione è modesta. Il rapporto tra volontariato e qualche forma di lavoro al momento dell'uscita non è statisticamente significativo.

La marginalità dell'"integrazione socio-economica" di molti emerge anche dalla **situazione abitativa** (anch'essa poco nota agli operatori). Segnaliamo 18 persone, che lavoravano in nero e che dormivano in un dormitorio pubblico o in soluzioni abitative "informali", di cui 15 beneficiarie di protezione internazionale o umanitaria, a conferma che la marginalità abitativa è un fenomeno che prescinde dalla condizione giuridica⁵⁴. È evidente che i motivi di una situazione abitativa marginale possono essere molteplici: la scelta di non pagare l'affitto, la necessità di risparmiare, la mancanza di reti nelle quali trovare altre persone per condividere un alloggio, il lavoro saltuario in agricoltura che costringe a spostamenti, ma in ogni caso la distanza dalla "autonomia" è notevole. I dati sulla precarietà abitativa sono ancor più rilevanti se incrociati con i percorsi compiuti e l'età. La sistemazione in un dormitorio non è specifica di una fascia di età, è trasversale alle provenienze e soprattutto non riguarda solo coloro che non hanno partecipato alle attività proposte o compiuto percorsi di formazione e lavoro. È significativo il caso di un rifugiato rimasto in città/provincia, tra i 30-40 anni, con esperienze lavorative in Italia durante l'accoglienza, che aveva fatto volontariato, in possesso di diploma di scuola media e di formazione professionale ottenuti durante l'accoglienza, del quale non si sapeva nulla dopo l'uscita dallo Sprar se non che dormiva in un dormitorio. Un ulteriore elemento di interesse è l'alto livello di **mobilità geografica**, anche di chi ha trascorso oltre due anni nel progetto. Dalle informazioni a nostra disposizione si ricava che un terzo circa è rimasto nel comune o nella provincia, ma tra queste persone ci sono anche coloro che erano passati da un Cas allo Sprar, di un terzo non si sa nulla e i restanti risultano all'estero o in un'altra provincia italiana. Benché esista una correlazione abbastanza forte tra la residenza in provincia e il lavoro (contratto, tirocinio, lavoro in nero), tuttavia ci sono casi di persone che se ne vanno pur avendo la possibilità di continuare un tirocinio. In generale questi dati sembrano avvalorare la tesi che i nuovi flussi si caratterizzano anche per una minore propensione al radicamento sul territorio italiano⁵⁵. È vero che anche gli immigrati per lavoro tendono a muoversi all'interno del paese di arrivo di più che i nativi⁵⁶, ma in particolare i nostri dati sono simili ai dati nazionali del 2016 riferiti a coloro che avevano ottenuto protezione nel 2011 durante l'"emergenza Nord Africa" e secondo i quali la quota di residenti tra richiedenti asilo, rifugiati e beneficiari di protezione risulta più contenuta rispetto a quella dei migranti per lavoro o per famiglia. Infatti, il 68% di chi aveva ottenuto una protezione aveva cambiato provincia di residenza (Istat, 2017). Una tale mobilità è parzialmente spiegata dalla composizione di genere e di età⁵⁷. Varie ricerche sulla mobilità residenziale hanno trovato che i giovani adulti sono particolarmente mobili e che generalmente la mobilità per lavoro è più alta tra gli uomini che tra le donne. Gli alti tassi di mobilità tuttavia non sono spiegabili solo mediante questi elementi, ma potrebbero essere correlati con le nicchie occupazionali nelle quali i richiedenti asilo e i beneficiari di protezione cercano di trovare lavoro in Italia, nicchie che sono soprattutto stagionali. Intensa mobilità residenziale e occupazionale, con periodi di disoccupazione tra un lavoro e un altro, certamente rende difficile il raggiungimento di una situazione stabile sia sul lavoro che nella società italiana. La dipendenza da lavori di questo tipo evidenzia, come cercheremo di sostenere nei prossimi paragrafi, la debolezza delle reti sociali dei rifugiati e richiedenti asilo nel mercato del lavoro locale.

⁵³ Con "percorso a tappe" intendiamo una organizzazione dell'accoglienza che prevede una prima fase di formazione linguistica, una eventuale opportunità di formazione professionale e successivamente la ricerca di tirocini

⁵⁴ cfr. le edizioni 2017 e 2018 del Rapporto Fuori campo a cura di Medici senza Frontiere.

⁵⁵ "Da un'analisi realizzata dall'Istat sui migranti entrati in seguito alle regolarizzazioni del 2002, risulta che oltre l'82 per cento era ancora presente nell'archivio dei permessi di soggiorno in Italia al 1° gennaio 2014; un'analisi relativa agli ingressi nel 2007 mostra che quelli ancora presenti al 1° gennaio 2013 erano circa il 68,2 per cento. Infine, l'ultimo studio sui flussi conferma la tendenza a una maggiore mobilità: tra i migranti giunti in Italia nel 2012, infatti, solo il 53,4 per cento è ancora presente al 1° gennaio 2017. Coloro che arrivano in cerca di asilo politico hanno una permanenza più bassa rispetto agli altri migranti: restano in Italia nel 51,5 per cento dei casi. Anche coloro che sono giunti per motivi familiari vi restano nel 65,8 per cento dei casi" (Istat 2018: 184).

⁵⁶ Per dati italiani recenti cfr. Bonifazi, Heins, Tucci 2014..

⁵⁷ Nel 2011 l'88% delle richieste di protezione in Italia riguardava uomini, dei quali l'83% erano tra i 18-34 anni (Istat, op. cit.).

Alcuni operatori⁵⁸ sono consapevoli del problema: "quando si esce si scopre che bisogna pagare l'affitto, le bollette", "l'uscita, sulla parte abitativa è drammatica". Molti sono concordi nel dire che "il dopo non è organizzato", e condividono l'orientamento a un'ulteriore fase di "accompagnamento". Ma quali sono le cause del problema?

3.3 Alcune spiegazioni delle difficoltà di inserimento lavorativo dei rifugiati e richiedenti asilo

Come spiegare il *refugee gap*? A prima vista il basso tasso di occupazione dei rifugiati e richiedenti asilo rilevato dalle ricerche internazionali potrebbe sembrare semplicemente la conseguenza della natura "non-economica" di queste migrazioni. Così si potrebbero immaginare persone poco motivate al lavoro e all'integrazione socioeconomica nel paese di accoglienza, orientate piuttosto al ritorno in patria. Una tale immagine può corrispondere ad alcuni esiliati politici ma la grande maggioranza dei richiedenti asilo è fortemente orientata al lavoro, anche perché molti hanno pressanti esigenze di denaro da mandare ai familiari o per saldare debiti di viaggio. Molti studiosi hanno criticato come poco realistica la classificazione dei migranti tra (meritevoli) rifugiati e (meno meritevoli) "rifugiati economici" (Zetter 2007; Fassin 2013; Pastore 2015). Nel caso dei richiedenti asilo arrivati in Italia durante gli ultimi anni è particolarmente inappropriato immaginare persone poco orientate al lavoro. L'UNHCR fa riferimento a "migrazioni miste", una nozione che può valere per l'Italia, dove solo una minoranza dei richiedenti asilo proviene zone di guerra (ad esempio, gran parte dei nigeriani sembrano provenire dal sud del paese, non dalle regioni in cui Boko Haram è operativo).

Molti rifugiati e richiedenti asilo, naturalmente, hanno subito **esperienze traumatiche**. Tuttavia non è chiaro quanto questo possa spiegare lo svantaggio occupazionale. La ricerca internazionale ha trovato che essi tendono ad avere uno stato di salute mentale peggiore di altri migranti, ma molti fattori sembrano associati con lo stress e le frustrazioni nel paese di accoglienza, comprese le difficoltà di inserimento lavorativo e i relativi problemi economici (Porter e Haslam 2005). Tra gli attuali richiedenti asilo in Italia molti hanno subito violenze e pesanti umiliazioni durante il viaggio, in Libia in particolare, ma non è chiaro in che modo questo possa incidere sul percorso lavorativo italiano.

Come gli studiosi delle migrazioni hanno spesso sottolineato, le persone che partono da una nazione tendono a differire da quelle che restano in tutta una serie di dimensioni: tendono ad essere giovani adulti e normalmente leggermente più istruiti della popolazione del paese di partenza (cfr. Feliciano 2005 sulla selezione per livello di istruzione). Durante molte migrazioni forzate le persone sembrano un po' meno selezionate per istruzione, età e genere. Tuttavia, le ricerche citate nel primo paragrafo hanno controllato per queste variabili, trovando un *refugee gap* anche a parità di queste dimensioni. Tra i richiedenti asilo arrivati in Italia durante gli ultimi anni, sono numerose le persone che non hanno frequentato che la scuola coranica. L'analfabetismo sicuramente pone limiti particolarmente forti all'occupazione. Tuttavia **l'analfabetismo** e più in generale il basso livello di istruzione non possono spiegare le difficoltà generalizzate di trovare un lavoro stabile. Infatti, come abbiamo visto nei nostri dati sulle persone uscite dai centri di accoglienza in Piemonte, le poche persone istruite non sembrano avere meno difficoltà a trovare un lavoro stabile.

Alcune analisi (ad esempio Bertelsmann Stiftung 2016) suggeriscono di considerare l'effetto della **manca di esperienza lavorativa o di competenze riconosciute** o utilizzabili nel mercato del lavoro dei paesi occidentali. Sicuramente l'esperienza lavorativa è sempre importante per l'accesso all'occupazione, per i migranti come per i nativi. Tuttavia non sembra spiegare necessariamente il *refugee gap* in quanto gli studi sulle migrazioni in generale trovano una rottura nella biografia lavorativa di gran parte dei migranti. In Italia come in altri paesi delle immigrazioni storiche e contemporanee, solo una minoranza dei migranti ha potuto esercitare il mestiere svolto nel paese di origine o utilizzare competenze specifiche acquisite. Inoltre la prevalenza dei giovani anche tra i migranti arrivati attraverso il canale del lavoro ha significato che molti, anche tra questi migranti, hanno avuto scarsa esperienza lavorativa (infatti gran parte dei migranti provengono da paesi in cui l'accesso dei giovani al lavoro è molto difficile)⁵⁹.

La letteratura sulle politiche più adatte ad aiutare l'inserimento lavorativo dei rifugiati e richiedenti asilo sottolinea spesso l'importanza della **conoscenza della lingua del paese di accoglienza**. Le ricerche sull'immigrazione in generale trovano un'associazione tra la conoscenza linguistica, l'occupazione e il reddito (Chiswick 1992; Chiswick e Miller 1995). Anche gli studi sui rifugiati confermano questa associazione (vedasi, ad es. Peschner 2017; Bertelsmann Stiftung 2016). Vanno comunque ricordati i problemi di endogenia: infatti gran parte dei migranti imparano la lingua del paese di accoglienza sul posto di lavoro e le ricerche che trovano un'associazione tra l'occupazione o il salario e il livello linguistico al momento

58 Tutte le seguenti citazioni sono tratte da interviste ad operatori dei Cas e dello Sprar realizzate nell'ambito di un progetto di ricerca in corso.

59 Nell'attuale contesto italiano e piemontese alcuni operatori dei centri di accoglienza e alcuni datori di lavoro parlano invece di soft skills, come la puntualità, che limitano le possibilità di inserimento lavorativo di alcuni residenti nei Cas o nello Sprar. Competenze di questo tipo sono naturalmente fondamentali. Allo stesso tempo, molte delle osservazioni di operatori e imprenditori riguardano tirocini o anche volontariato, che forse i richiedenti asilo non considerano come veri lavori. In ogni caso, va notato che comportamenti di questo tipo sono da mettere in relazione con la situazione relativamente protetta dei residenti dei centri di accoglienza: la maggior parte dei migranti arrivati attraverso il canale del lavoro non ha potuto permettersi di non arrivare puntuale al lavoro.

dell'intervista non forniscono informazioni sulla conoscenza linguistica al momento del primo inserimento lavorativo.

Un altro fattore che può incidere sull'inserimento lavorativo è la **discriminazione**. La discriminazione è stata ben documentata anche nei riguardi di altri migranti del passato (per l'Italia vedasi Allasino et al. 2005; Busetta, Campolo e Panarello 2016) quindi per spiegare il *refugee gap* bisognerebbe dimostrare che la discriminazione sia più forte rispetto ad altri migranti. Gran parte dei richiedenti asilo degli ultimi anni in Italia provengono dall'Africa occidentale ed è possibile che alcuni datori di lavoro abbiano dei pregiudizi particolarmente forti rispetto ad alcune nazionalità. Va comunque ricordato che i pregiudizi si generano in un contesto sociale e la situazione lavorativa fa parte di ciò.

Infine si potrebbe pensare che le difficoltà sperimentate dai richiedenti asilo arrivati in Italia negli ultimi anni siano semplicemente dovute alla "**crisi**" e che questo renda superflua la ricerca di altre soluzioni. Le difficoltà dell'economia regionale e nazionale ovviamente rendono più difficile la ricerca del lavoro, per tutti. Tuttavia sarebbe un errore immaginare che la domanda di lavoro sia omogenea in tutti i settori dell'economia. Non mancano casi di una domanda di lavoro immigrato anche in territori colpiti da tassi di disoccupazione elevati. Infatti anche in situazioni di forte eccedenza delle forze di lavoro in generale, in alcune nicchie del mercato del lavoro le aziende possono avere difficoltà a trovare lavoratori locali. In Italia, contesti territoriali come Napoli, storicamente caratterizzati da alti tassi di disoccupazione, hanno nondimeno espresso una domanda di lavoro in alcuni segmenti dell'economia locale che ha permesso a numeri considerevoli di stranieri di trovare lavoro. In ogni caso le ricerche sul *refugee gap* riguardano persone arrivate nel paese di accoglienza in anni diversi, in gran parte anni in cui le economie occidentali erano più floride. E l'analisi ad effetti fissi di Fasani, Frattini e Minale (2018: 18) controlla in modo preciso per il tasso di disoccupazione nell'anno di arrivo e per il tasso di crescita del Pil nel paese di immigrazione. Quindi sembra chiaro che il *refugee gap* non può essere attribuito alla crisi. Nel paragrafo seguente che sottolinea l'importanza delle reti sociali per l'inserimento lavorativo, faremo riferimento a richiedenti asilo che fanno eccezione alla regola in quanto hanno trovato un posto di lavoro in Italia piuttosto facilmente anche in questi ultimi anni.

In altre parole, **senza tralasciare i fattori menzionati, i rifugiati e richiedenti asilo sembrano specifici nel loro percorso lavorativo**. La ricerca di Fasani, Frattini e Minale (2018: 4), che controlla non solo per variabili individuali ma anche per effetti fissi rispetto al paese di immigrazione al momento dell'arrivo e dell'area di arrivo (e anche interazioni tra questi) stima che **il 60-80 per cento del *refugee gap* rimane inspiegato** dai fattori inclusi nei loro modelli. Perciò sembra ragionevole considerare altri fattori per spiegare la specificità delle persone che arrivano attraverso il canale umanitario, incluse quelle arrivate in Italia negli ultimi anni. Nei paragrafi seguenti focalizzeremo l'attenzione sulle specificità della traiettoria migratoria e sulla debolezza delle reti sociali (paragrafo 3.4), e anche su alcuni aspetti del sistema di accoglienza (paragrafo 3.5) che possono limitare l'accesso effettivo al lavoro.

3.4. Le deboli reti sociali dei richiedenti asilo

Va notato che la preoccupazione rispetto al percorso occupazionale dei migranti che arrivano come richiedenti asilo è abbastanza specifica. Se si considerano i migranti che arrivano in un paese per lavoro (quindi escludendo chi arriva per ricongiungimento familiare) il tasso di occupazione è simile e spesso superiore a quello dei nativi. Infatti nelle migrazioni contemporanee, come in quelle storiche, gran parte dei primo-migranti trovano un lavoro di qualche tipo nelle prime settimane dopo l'arrivo. Come abbiamo visto, la situazione dei rifugiati/richiedenti asilo è sufficientemente specifica da far coniare il termine *refugee gap*.

Le forti difficoltà di inserimento lavorativo che abbiamo documentato tra i rifugiati e richiedenti asilo al momento dell'uscita da un Cas o dallo Sprar in Piemonte vanno collocate in questo quadro generale di svantaggio anche rispetto ad altri migranti. Abbiamo discusso alcune possibili spiegazioni di questo svantaggio, concludendo che risolvono solo in parte il problema del *refugee gap*. In questo paragrafo vorremmo proporre una spiegazione ulteriore focalizzando l'attenzione sulle reti sociali utilizzabili per l'inserimento lavorativo. L'importanza delle reti sociali per l'inserimento lavorativo è nota e diversi documenti istituzionali (European Parliament, 2016: 41; Rapporto Annuale Istat 2018: 186-187) suggeriscono che meritano maggiore attenzione per comprendere meglio lo svantaggio dei migranti arrivati in Italia e in Europa negli ultimi anni. In questo paragrafo esploreremo questa ipotesi, sostenendo che le reti sociali dei migranti arrivati in Italia durante gli ultimi cinque/sei anni hanno reti sociali diverse dalla maggior parte dei migranti arrivati in anni precedenti. È significativo in questo contesto che molti residenti in Cas o Sprar piemontesi dichiarino di non aver mai avuto l'intenzione di immigrare "in Italia". Per alcune persone, soprattutto tra quelle arrivate in Italia nel 2011-2013, la destinazione originaria era il mercato del lavoro libico: solo la guerra civile e le milizie le costrinse a venire in Italia. Per altre, la destinazione era una nazione europea dove abitavano parenti; è stato l'Accordo di Dublino che le ha costrette a fare la domanda di asilo in Italia. Altre ancora avevano immaginato "l'Europa" in generale piuttosto che l'Italia come destinazione desiderata. In ogni caso, l'importanza di frasi come "Io non volevo venire in Italia..." (Gai 2017) non

va sottovalutata. Infatti simili dichiarazioni contrastano fortemente con quelle di molti migranti arrivati in Italia in anni precedenti e con tanti altri casi di migrazioni di massa (*labour migrations*) in cui le persone avevano una destinazione ben precisa, non solo una nazione ma una specifica città e specifiche persone di riferimento. È un risultato di ricerca assai consolidato che la maggior parte dei migranti nei flussi migratori di massa fa parte di una **"catena migratoria"** (MacDonald e MacDonald 1964) costituita da persone provenienti dallo stesso luogo di origine e legate tra loro da legami di parentela, amicizia e conoscenza. Una concentrazione di persone con la stessa provenienza in una determinata località del paese di arrivo è possibile a causa dei legami che migranti arrivati in anni precedenti hanno stabilito con aziende locali. Infatti le catene migratorie non costituiscono solo legami con un determinato luogo di immigrazione ma anche con una specifica **nicchia del mercato del lavoro** (Grieco 1987). In generale, si tratta di un segmento del mercato del lavoro piuttosto umile (è proprio la mancanza di lavoratori locali che crea una domanda di lavoro immigrato), ma che fornisce comunque un accesso relativamente facile all'occupazione. Così le interviste qualitative di tante ricerche internazionali e italiane con i migranti arrivati attraverso una consolidata catena migratoria di questo tipo testimoniano attese assai brevi prima di cominciare a lavorare: non sono rare le persone che raccontano di aver cominciato a lavorare pochi giorni dopo l'arrivo. In alcuni casi si tratta di un conoscente (tipicamente un parente) che presenta il nuovo arrivato direttamente al datore di lavoro. In altri casi, il nuovo arrivato non è presentato direttamente da un altro immigrato, ma può nondimeno beneficiarne in altri modi.

Le persone arrivate in Italia durante gli ultimi cinque/sei anni invece non sembrano avere questo tipo di "capitale sociale" utilizzabile per trovare un posto di lavoro. Le interviste con migranti e operatori indicano che pochissime persone hanno parenti in Italia arrivati in anni precedenti: diversamente da molte persone arrivate negli anni '80, '90 e '2000, non sono stati "chiamati" da parenti o amici. In altre parole, **non solo la traiettoria migratoria è diversa, ma anche tutta la rete di relazioni sociali nel paese di immigrazione**⁶⁰.

I migranti arrivati durante gli ultimi anni naturalmente hanno delle relazioni sociali con altri richiedenti asilo nello stesso centro di accoglienza, con migranti e italiani conosciuti nella località dove abitano, con operatori. Tuttavia se i migranti conosciuti sono in una posizione simile, è improbabile che possono fornire opportunità di lavoro del tipo offerto da parenti e amici arrivati in Italia anni prima. Anche le persone che escono dai centri per scadenza dei termini naturalmente utilizzano le loro reti sociali per orientarsi nella ricerca del lavoro, ma le indicazioni ottenute da interviste a operatori e migranti suggeriscono che queste reti deboli portano soprattutto a lavori temporanei (soprattutto ma non esclusivamente in agricoltura).

Come già accennato, molte analisi delle politiche per l'inserimento dei rifugiati riconoscono **l'importanza delle reti sociali per l'inserimento lavorativo** e talvolta raccomandano progetti di *mentoring* in collaborazione con il terzo settore e i servizi pubblici, per rafforzare le reti dei migranti (European Parliament, 2016: 41-42). In Piemonte, come in altre regioni, molti enti gestori dei centri di accoglienza cercano di favorire l'inserimento lavorativo dei migranti e i singoli operatori, soprattutto se risiedono ove è ubicato il centro di accoglienza, non di rado tentano di mobilitare le proprie reti sociali. I membri di associazioni locali possono fare lo stesso. Tuttavia va compresa la differenza tra queste iniziative – pur valide – e l'aiuto offerto da altri migranti già inseriti in una nicchia del mercato del lavoro.

A volte le concentrazioni di migranti delle stesse origini nazionali vengono interpretate in termini di solidarietà tra connazionali. In realtà la solidarietà tende ad essere estesa solo a parenti o amici, ma in ogni caso **una tale interpretazione trascura i motivi per cui i datori di lavoro reclutano attraverso queste relazioni.** Tra le ragioni degli imprenditori sono importanti le questioni di garanzia rispetto alle competenze del lavoratore, ma anche questioni di controllo e di collaborazione con altri lavoratori. Infatti un operatore o un volontario possono fornire a un potenziale datore di lavoro la propria opinione sul carattere del migrante e la sua capacità di svolgere un determinato lavoro, ma poiché non lavorano nella stessa azienda non potranno esercitare un controllo sui comportamenti né assicurare la collaborazione con altri lavoratori.

Un aspetto importante è la mediazione linguistica. Da quanto dicono gli operatori dell'accoglienza, i datori di lavoro che assumono richiedenti asilo spesso si lamentano di problemi di funzionalità al lavoro, e anche di sicurezza, a causa della scarsa conoscenza dell'italiano. Anche su questo va sottolineata la differenza tra la maggior parte dei richiedenti asilo e rifugiati da una parte e la maggioranza degli "altri migranti" dall'altra. Anche tra questi ultimi, a livello individuale, le conoscenze linguistiche al momento dell'assunzione erano spesso molto limitate: come già accennato, si tende ad imparare la lingua del paese di immigrazione sul luogo di lavoro. Però la situazione linguistica della persona che lavora a fianco di un altro lavoratore che parla la propria lingua è diversa rispetto a chi lavora a fianco di italiani. E' probabilmente per questo motivo che i problemi linguistici non sono nominati frequentemente dai datori di lavoro degli "altri migranti".

⁶⁰ Nella già citata indagine tedesca (IAB-BAMF-SOEP Refugee Survey, 2016:10-11) si rileva che il 42% degli intervistati con esperienza di lavoro aveva trovato il suo primo lavoro in Germania mediante contatti personali: familiari, amici o conoscenti, ma che questa percentuale era significativamente più alta (55%) tra altri gruppi di migranti. E' inoltre interessante notare che i richiedenti asilo con bassa istruzione avevano trovato il loro primo lavoro tramite contatti personali, mentre i diplomati o laureati si erano rivolti anche ad agenzie, centri per l'impiego, o avevano consultato giornali e internet.

La **comunicazione linguistica tra lavoratori** è importante per molti aspetti dell'interazione tra lavoratori. Come sottolinea Grieco (1996) in uno studio dei raccoglitori di luppolo nel sud dell'Inghilterra, anche nei lavori classificati come "non qualificati", la trasmissione di piccoli "trucchi del mestiere" da parte di lavoratori già inseriti è fondamentale per rendere un nuovo lavoratore funzionale per l'azienda e (nel caso di sistemi di retribuzione a cottimo) in grado di guadagnare abbastanza per se stesso. Infatti chi non riceve questi consigli rischia di non essere assunto dopo un periodo di prova perché visto come incapace a svolgere le mansioni richieste o rischia di dimettersi a causa della non-reddittività del lavoro. La Grieco sottolinea la dimensione sociale di tali interazioni tra lavoratori che permette la trasmissione di queste conoscenze. Ed è anche questa dinamica interpersonale che tende a favorire l'assunzione a catena di lavoratori collegati tra loro.

Visti in questa prospettiva, è chiaro che i progetti di *mentoring* e i tentativi da parte degli operatori di mobilitare le proprie reti difficilmente possono sostituire le reti costruite dagli stessi migranti insieme con datori di lavoro italiani. Tali iniziative possono mettere un richiedente asilo in contatto con un singolo datore di lavoro, che così può conoscere le competenze di un migrante ed eventualmente assumerlo e per questo motivo sono utili. Tuttavia non possono fornire i tipi di supporto forniti da altri migranti già inseriti in una consolidata nicchia di lavoro.

Del resto va riconosciuto che le nicchie di lavoro in cui esiste una consistente domanda di lavoro immigrato sono abbastanza specifiche: si tratta di settori di attività in cui una grossa fetta dei datori di lavoro ha deciso di organizzare il lavoro attorno a una forza lavoro straniera. In Italia, attorno agli anni '90, si è costruito un modo specifico di "badare" agli anziani, di organizzare il lavoro edile svolto dalle piccole imprese, il lavoro stagionale in agricoltura, o quello nei ristoranti. Non si tratta semplicemente della voglia delle aziende di abbassare il costo del lavoro ma del risultato di una serie di decisioni da parte di lavoratori e di aziende locali (nonché di aziende della filiera) che determinano le condizioni di profitto e un **determinato modo di organizzare il lavoro**, insieme alla disponibilità di lavoratori stranieri che accettano le condizioni offerte. In altri termini, il problema non è tanto quello di mettere i richiedenti asilo in contatto con "il mercato del lavoro" in senso generico, ma con aziende o settori che hanno questo tipo di organizzazione del lavoro.

Naturalmente un datore di lavoro (che forse è stato convinto da un operatore o da un volontario ad assumere un richiedente asilo senza avere una vera esigenza di un nuovo lavoratore⁶¹) che ha trovato problemi nelle prestazioni di un richiedente asilo difficilmente rinnoverà il contratto e difficilmente sarà disposto ad assumere altri migranti delle stesse origini. Così è difficile che si estenda ad altre aziende un modello di organizzazione del lavoro attorno a una forza lavoro immigrata.

Ci si potrebbe chiedere perché singoli migranti non siano capaci di integrarsi in nicchie del mercato del lavoro ove esiste già una consolidata domanda di lavoro immigrato. Una parte della risposta può consistere nel fatto che in molti casi si tratta di nicchie ben controllate da una specifica rete di parenti, amici e conoscenti che si scambiano informazioni nel momento in cui emerge un'opportunità lavorativa. In questo modo chi è fuori dalla rete non viene a conoscenza dell'opportunità in tempi utili. In questo modo non sorprende che, secondo le informazioni fornite da un'intervistata, nei mercati regionali di Torino giovani ospiti dei centri di accoglienza torinesi erano in una prima fase esclusi. In una fase successiva invece, sembra che si siano inseriti per incombenze più marginali, per poi passare anche a mansioni come il montaggio e smontaggio dei banchi di alcuni venditori. In questo modo alcune mansioni assolutamente marginali col tempo possono diventare occasione di inserimento nelle reti di una specifica nicchia lavorativa.

Anche chi riesce ad ottenere un posto di lavoro in un'azienda in cui gran parte dei lavoratori sono collegati tra loro da legami sociali di vario tipo può trovare che i colleghi non collaborano nello stesso modo in cui collaborerebbero con un nuovo assunto conosciuto. Come abbiamo già accennato, tale collaborazione può essere essenziale per rendere un lavoratore funzionale.

È interessante considerare anche alcune **eccezioni** al risultato di ricerca che trova i rifugiati più svantaggiati di altri migranti sul mercato del lavoro. In molti di questi casi, il "successo" sembra dovuto in parte ai legami con migranti precedenti che avevano già ricavato una nicchia nel mercato del lavoro. Un caso famoso è quello dei cubani arrivati a Miami dopo gli espropri del regime castrista (Portes e Bach 1985, Portes 1987), che hanno potuto utilizzare i legami che avevano con americani e cubani residenti nella città di Miami⁶². In Piemonte, la piccola minoranza di richiedenti asilo che hanno legami con parenti già inseriti da tempo in una nicchia del mercato del lavoro locale ha trovato lavoro rapidamente. Pensiamo, ad esempio, a un richiedente salvadoregno arrivato come molti migranti precedenti, ospitato da parenti in una cittadina dove erano ben inseriti nel mercato del lavoro da diversi anni. Questa persona ha trovato lavoro rapidamente come "badante" senza contratto e poi in un momento successivo, consigliato da un

⁶¹ Informazioni frammentate indicano che non è raro che i datori di lavoro assumano un richiedente asilo come tirocinante un po' sotto pressione o per convenienza temporanea.

⁶² Va precisato che questo non era l'unico fattore in gioco. Infatti nella prima ondata di esuli cubani erano numerosi gli imprenditori e i professionisti che godevano di alte competenze professionali e spesso anche di capitali economici nonché sociali. Inoltre il fatto che questi rifugiati rappresentassero per i successivi governi statunitensi un notevole valore propagandistico assicurava loro facilitazioni importanti.

avvocato, ha fatto domanda di asilo autonomamente (senza passare per un centro di accoglienza) e ha ottenuto un lavoro regolare come corriere.

Un altro fenomeno riscontrato è la capacità in certi casi di attivare legami con connazionali in altre città o regioni. Alcune persone del Bangladesh all'uscita dall'accoglienza hanno trovato lavoro in subappalti di piccole ditte cinesi nella zona di Prato o nel napoletano, mentre altre provenienti dal Pakistan hanno avuto opportunità di inserimento in attività di ristorazione gestite da connazionali. Probabilmente, se non fossero entrati nel sistema di accoglienza, si sarebbero inserite in queste nicchie lavorative all'arrivo in Italia, secondo i meccanismi che abbiamo descritto. Si potrebbe infatti fare riferimento in questo contesto anche alle persone descritte nella letteratura internazionale che si trasferiscono dalla zona in cui il sistema di accoglienza dei richiedenti asilo li ha mandati. In molti casi, queste persone si trasferiscono dove abitano altre persone delle stesse origini nazionali, arrivate anni prima. È significativo quindi che diverse ricerche abbiano trovato che le persone che si trasferiscono in questo modo migliorano le proprie probabilità di trovare un impiego (Anderson and Solid, 2003; Stewart, 2011, Bloch 2002). Anche questo sembra confermare l'importanza delle reti e in particolare quelle fornite da altri migranti. Ma ci porta a considerare anche che alcuni aspetti dei sistemi di accoglienza dei richiedenti asilo possono avere effetti negativi sull'inserimento lavorativo.

3.5. Il sistema di accoglienza ha effetti negativi sull'inserimento lavorativo?

I richiedenti asilo non sono specifici solo per le traiettorie migratorie e le reti sociali, ma anche per il sistema di accoglienza nel quale sono inseriti e per la normativa alla quale sono sottoposti. Una normativa nazionale che nel corso del 2017 si è mossa tra il Decreto del Ministero dell'Interno del 7/3/2017⁶³ e il Piano Nazionale per l'Integrazione dei Titolari di Protezione Internazionale, a cura del Dipartimento Libertà Civili e Immigrazione del Ministero dell'Interno⁶⁴. Il primo approva uno schema di capitolato riguardante anche i centri di accoglienza temporanea (i Cas) il quale non prevede che l'accompagnamento al lavoro sia tra i compiti che gli enti gestori devono svolgere in questi centri, il secondo invece ritiene necessario che i Cas omologhino "i propri servizi e attività volti l'integrazione a quelli offerti nel sistema Sprar" (pag.16). Queste incertezze possono avere conseguenze negative nell'offerta di percorsi di "integrazione" ma non esauriscono i problemi, che sono piuttosto di ordine strutturale del sistema di accoglienza.

Consideriamone due aspetti. Innanzitutto si deve ricordare che **le persone richiedenti asilo sono mandate** in località molto differenziate, con conseguenze inevitabili sul futuro "percorso di integrazione". Infatti, conta la qualità dei servizi offerti - che è molto variabile come più volte sottolineato - ma contano anche i luoghi dove si andrà ad abitare. Le persone non possono scegliere di raggiungere un parente, un conoscente o semplicemente un "contatto" se non con l'"abbandono volontario" del progetto, in una logica che ricorda l'organizzazione di un collegio dove si è "tenuti dentro", secondo l'efficace formula di una operatrice.

Inoltre, capitare in una città o in un piccolo paese fa la differenza. Un paesino può favorire le relazioni e i contatti tra operatori, istituzioni, cittadinanza, datori di lavoro - se ci sono - ma può anche produrre isolamento e solitudine. La mobilità è ridotta, spesso a causa di problemi di trasporto che rendono lunghi e costosi gli spostamenti e non favoriscono l'"autonomia". Il controllo sociale è invece maggiormente praticabile in un piccolo centro che in città, ma in generale qualsiasi ragionamento su vantaggi e svantaggi viene superato dalla constatazione che la dispersione sul territorio è una soluzione imposta dalle circostanze più che una strategia rispondente a obiettivi pensati.

Il dibattito sulla cosiddetta "**dispersione territoriale**" che alcuni paesi europei hanno attuato nel passato nei confronti di flussi di profughi meno recenti sembra confermare che gli svantaggi superano comunque i vantaggi - a meno che non si consideri il vantaggio politico di "distribuire il peso" dell'accoglienza - e anzi, può avere effetti negativi. Studi in Svezia e in Danimarca mostrano che i richiedenti asilo dispersi in piccoli centri avevano minori possibilità di trovare un impiego, stipendi più bassi e maggiore probabilità di ricorrere a forme di assistenza (Edin et al., 2004, Åslund e Rooth 2007; Bloch 2002). Invece, i migranti che lasciavano il luogo al quale erano stati assegnati - mettendosi in contatto, come abbiamo detto, con proprie reti - avevano in media migliori risultati di inserimento lavorativo. Questo dovrebbe indurre a non penalizzare le cosiddette "migrazioni secondarie" correlate alla ricerca di lavoro.

Altri paesi dell'Europa del Nord hanno adottato più recentemente politiche di dispersione territoriale che sono state analizzate nei loro effetti sul *refugee gap* (Fasani et al. 2018: 26-30). Ne risulta che i richiedenti asilo arrivati in un paese europeo che ha una politica di dispersione territoriale hanno un gap occupazionale rispetto ad altri immigrati notevolmente più ampio di coloro che non sono stati esposti a questa policy.

⁶³ http://www.libertaciviliimmigrazione.dlci.interno.gov.it/sites/default/files/allegati/decreto_capitolato_p.pdf;
http://www.libertaciviliimmigrazione.dlci.interno.gov.it/sites/default/files/allegati/schema_di_capitolato_di_appalto_p.pdf

⁶⁴ <http://www.interno.gov.it/sites/default/files/piano-nazionale-integrazione.pdf>

Gli effetti negativi⁶⁵ sembrano riguardare anche la disoccupazione e la probabilità di ottenere un lavoro qualificato, in particolar modo per coloro che sono residenti da meno di 5 anni, e tendono a decrescere per i gruppi con maggiore anzianità residenziale nel paese ospitante, i quali probabilmente si sono spostati da quella prima destinazione imposta. Anche il Rapporto del Parlamento Europeo (box 6 pag. 32) già citato dedica attenzione al tema riprendendo i lavori di ricerca sulle politiche svedesi iniziate negli anni '80 e finalizzate ad evitare concentrazioni di immigrati nelle grandi città. L'idea era di distribuire le persone in un gran numero di municipalità che avessero buone strutture di accoglienza e buone opportunità educative e di lavoro. Ma con l'aumento del numero dei richiedenti asilo la disponibilità di abitazioni divenne l'unica determinante nell'individuare le località di assegnazione, con un impatto negativo sulla occupazione dei nuovi arrivati.

La situazione piemontese mette in luce anche altri elementi: è possibile che i paesi piccoli offrano maggiori opportunità di lavoretti e di lavori agricoli temporanei, che le relazioni e contatti con gli italiani siano più semplici, benché specialmente l'arrivo di gruppi di giovani produca quasi sempre schieramenti contrari. In questi contesti il ruolo dell'operatore è pertanto centrale nel mitigare la pressione sociale che accompagna l'accoglienza e nell'attivare reti personali.

Tuttavia, la questione di fondo del sistema di accoglienza in fasi di aumento degli ingressi, che sembra essere comune a diversi paesi europei e alla realtà italiana, probabilmente sta nella compresenza di esigenze diverse: distribuzione delle persone sul territorio nazionale, controllo - in Italia specialmente nei Cas che sono a regia prefettizia - progettualità finalizzate all'inserimento sociale, lunghi tempi di attesa, sono elementi tra loro difficilmente conciliabili.

L'attesa e l'incertezza caratterizzano le giornate, i mesi, gli anni di permanenza nel sistema di accoglienza, le "vite sospese" delle persone, con possibili effetti negativi sulle opportunità nel mercato del lavoro e sulla integrazione economica. Secondo gli studi che hanno analizzato il fenomeno in Olanda e Svizzera, le cause di tali effetti negativi sarebbero soprattutto dovute alla frustrazione e rassegnazione derivanti appunto dalla prolungata incertezza (Bakker et al. 2013; Hainmueller et al. 2016). Queste analisi fanno riferimento anche all'idea che l'incertezza rispetto alla possibilità di rimanere nel paese dove è stata fatta domanda di asilo disincentiva l'investimento in capitale umano specifico, come la conoscenza della lingua, e l'esplorazione delle competenze di cui le aziende locali hanno bisogno. La letteratura internazionale ha focalizzato l'attenzione sui possibili effetti dell'incertezza dello status giuridico sullo stesso richiedente asilo, ma va ricordato che tale incertezza può anche disincentivare potenziali datori di lavoro, che possono temere di trovarsi intrappolati in procedure burocratiche non familiari, o di dover interrompere l'impiego se la domanda di asilo viene respinta. Alcuni operatori cercano di attuare strategie di contenimento del problema: "Ma noi proprio per questo cerchiamo di trovare lavoro, cioè un tirocinio, a ragazzi che si trovano in una determinata fase del loro percorso. Non troppo presto perché poi se si bruciano l'opportunità del tirocinio troppo presto rischiano di rimanere ancora un anno, un anno e mezzo in accoglienza senza poter fare niente, non troppo tardi perché se è troppo tardi si rischia che si inizi il contratto e poi magari il ragazzo non ottiene più la protezione, quindi diventa irregolare ed è un problema per l'azienda in cui si trova". L'operatrice fa riferimento a tirocini, ma è possibile che i datori di lavoro in generale possano temere di trovarsi con un lavoratore in posizione irregolare.

Un altro tipo di meccanismo menzionato da operatori in Piemonte riguarda il rischio che il sistema di accoglienza possa favorire lo sviluppo di **dipendenza dagli operatori e atteggiamenti assistenzialistici**. A ciò può contribuire l'indisponibilità di servizi e uffici ad affrontare la faticosa e impegnativa relazione con questo tipo di utenti, così talvolta "l'accompagnamento" continua nel tempo. *"Quindi sono accompagnati in tutto. All'agenzia del lavoro, al datore di lavoro, ci chiedono di accompagnarli sempre e comunque agli appuntamenti... Io chiedo ai ragazzi quando arrivano di dire i loro nomi, non li dico io [agli impiegati degli uffici], perché altrimenti non si renderanno mai conto che magari lo pronunciano male e l'impiegato non capisce, o loro non capiscono la domanda che viene fatta... Ma se [l'impiegato] non capisce il nome, il luogo di residenza o il motivo per cui viene lì, guarda l'operatore [e dice]: 'Come si chiama?' 'Perché è qui?' Quindi un percorso di autonomia in un contesto del genere è molto difficile, vengono sempre accompagnati"*.

Possiamo aggiungere che questi effetti si amplificano in quei contesti in cui l'organizzazione della permanenza è fondata su una eteronomia della gestione del quotidiano, su atteggiamenti pedagogici e di infantilizzazione degli ospiti. Dalle testimonianze raccolte, chi lavora nei Cas non sempre è consapevole del problema: c'è chi riconosce un diffuso orientamento assistenzialistico e afferma che *"sono parcheggiati"*, in una *"bolla"*, che *"i tempi lunghi fanno adagiare"* e chi dà per scontati il ruolo *"educativo"* dell'operatore, di *maternage* delle operatrici più anziane - *"io li chiamo i miei fanciulli"* - il compito di *"metterli sui binari"*, la funzione di un *"accompagnamento"* che si prolunga nel tempo mantenendo le persone - *"i ragazzi"* - in una sorta di *"limbo"*, con effetti frustranti anche per gli operatori. *"Sembra che tutto il lavoro che abbiamo fatto non servirà a niente, perché alla fine avrà un permesso ma non avrà un lavoro, non avrà"*

⁶⁵ L'ampiezza degli effetti negativi varia da paese a paese, ma questo può dipendere dalle caratteristiche e dalle modalità di realizzazione differenti delle politiche di dispersione (Fasani et al. 2018: 29).

una casa". Ma c'è anche chi ha una prospettiva diversa e interpreta i tempi lunghi come una opportunità, specialmente per le persone non scolarizzate, di "prepararsi" a ciò che accadrà in seguito, di "prendere fiato" dopo il viaggio e la permanenza in Libia. In questo senso il tempo potrebbe essere un fattore che riduce gli effetti delle esperienze più dure (Beiser, 1989), ma lavori di ricerca del passato hanno evidenziato conclusioni contraddittorie al riguardo (Ager, 1993), o hanno sottolineato l'esperienza di *disempowerment*, la trasformazione "da uomini a rifugiati", a "oggetto di aiuto", che costringe le persone ad assumere il ruolo della vittima o del "vulnerabile" (Harrell-Bond, 1999:4; Manocchi, 2012). È vero che, pur essendo persone ordinarie, i richiedenti asilo si trovano in una situazione straordinaria che esige aiuto, ma le istituzioni tendono a costruire i ruoli (Ong, 2005), il tempo può trasformare adulti attivi in clienti passivi o "simili a bambini" - espressione che abbiamo sentito tra gli ospiti - e l'attesa può provocare manifestazioni di rabbia e aggressività (Ibidem, pag. 20). Un operatore ha ben espresso la diffusa tendenza all'infantilizzazione, richiamando un termine che abbiamo già citato: "in questo tempo tutti passano attraverso una struttura che bene o male è assimilabile a un collegio, e in collegio tu non ti aspetti chissà che cosa, in collegio cresci". I Tamil che nei decenni passati arrivavano in Danimarca con capacità idonee a un impiego venivano scoraggiati dagli assistenti sociali a trovare lavoro prima di aver imparato il danese (Steen, 1993), così come i Bosniaci profughi negli anni '90 in Norvegia entravano in programmi di accoglienza molto rigidi. Negli stessi anni l'Italia affrontava l'ingresso di chi fuggiva dalle guerre jugoslave con una normativa decisamente diversa, senza aver predisposto un sistema di accoglienza strutturato. Non vogliamo semplificare il problema né sottovalutare i limiti di quella situazione, ma sono comunque interessanti le parole di una profuga bosniaca arrivata a Roma (Korac, 2001:21): "penso che lavorare mi abbia fatto sentire meglio, indipendentemente dal tipo di lavoro che faccio, e che mi abbia mantenuta mentalmente sana in questi anni... Ci siamo focalizzati su come sopravvivere, non c'era assistenza... Ho contatti con molti miei amici bosniaci in Norvegia, ancora non lavorano. Stanno insieme tutto il tempo e ricordano il passato. Penso che sia bene che noi abbiamo iniziato una nuova vita qui. Devi ricominciare, non puoi vivere nel passato".

- Accorinti M., Crescenzi A., Demurtas P., Nasso A. (2017) *Politiche e pratiche sociali per l'integrazione socio-lavorativa dei beneficiari di protezione internazionale/umanitaria in Italia*, Roma, CNR.
- Ager A. (1993) *Mental health issues in refugee populations: a review*, Project on International Mental and Behavioural Health, Harvard Medical School, Department of Social Medicine, Refugees Studies Programme Library, Oxford.
- Aiyar S., B. Barkbu, N. Batini, H. Berger, E. Detragiache, A. Dizioli, C. Ebeke, H. Lin, L. Kaltani, Sosa S., A. Spilimbergo, P. Topalova (2016) *The Refugee Surge in Europe: Economic Challenges*, IMF Staff Discussion Notes, SDN 16/02, International Monetary Fund.
- Allasino E., Reyneri E., Venturini A., Zincone G. (2005) *La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, International Labor Office, Ginevra.
- ANCI, Caritas italiana, CITTALIA, Fondazione Migrantes, Servizio Centrale dello Sprar, in collaborazione con UNHCR (2017), Rapporto sulla protezione internazionale in Italia, Roma https://www.unhcr.it/wp-content/uploads/2017/10/Rapporto_2017_web.pdf.
- Andersson R., D. Solid (2003) "Dispersal Policies in Sweden", in V. Robinson, R. Anderson, S. Musterd, S. (a cura di) *Spreading the Burden? European Policies to Disperse Asylum Seekers*, Policy Press, Bristol, pagg. 65-102.
- Arcarons A., (2018) *Fostering the Economic Integration of Asylum-Seekers and Beneficiaries of International Protection: The role of Social Partners*, Torino, FIERI Working Papers.
- Åslund O., D.-O. Rooth (2007) *Do when and where matter? Initial labour market conditions and immigrant earnings*, "Economic Journal", 117(518), 422-448.
- Bakker L., J. Dagevos, G. Engbersen (2015) *The importance of resources and security in the socio-economic integration of refugees. A study on the impact of length of stay in asylum accommodation and residence status on socio-economic integration for the four largest refugee groups in the Netherlands*, "Journal of International Migration and Integration", 15, 3, 431-448.
- Bakker L., J. Dagevos, G. Engbersen (2017) *Explaining the refugee gap: a longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands*, "Journal of Ethnic and Migration Studies", 43:11, 1775-1791.
- Baldoni E., Giovannetti M. (2017) *Sguardi e memorie di umanità in fuga. Storie di richiedenti asilo e rifugiati accolti nel Sistema di protezione per richiedenti asilo e rifugiati, SPRAR, Cittalia*.
- Ballatore R. M., Grompone A., Lucci L., Passiglia P., Sechi A. (2017) *I Rifugiati e i Richiedenti Asilo in Italia, nel confronto europeo, in Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)*, Banca D'Italia Eurosystem, n. 377 _ Aprile 2017.
- Baracco M. (2016) *Vite sospese. Relazione fra operatori e richiedenti asilo. Studio etnografico sul Centro d'Accoglienza straordinaria di Trapani*, Melting Pot Paper: www.meltingpot.org/Vite-sospese-Relazione-fra-operatori-e-richiedenti-asilo.html#.WZXOh1FLecw.
- Beiser M., Turner R. J., Ganesan S. (1989) *Catastrophic stress and factors affecting its consequences among southeast Asian refugees*, "Social Science Medicine", Vol. 28, No 3 : 183- 195.
- Bertelsmann Stiftung (2016) *From refugees to workers. Mapping labour-market integration support measures for asylum seekers and refugees in EU member states. Volume II, Literature review and country case studies*. www.bertelsmannstiftung.de.
- Bevelander P. (2011) *The employment integration of resettled refugees, asylum claimants and family reunion migrants in Sweden*, "Refugee Survey Quarterly", vol. 30, issue 1, March, pagg. 22-43.
- Bevelander P. (2016) *Integrating refugees into labor markets*, IZA World of Labor 269.
- Bevelander P. e R. Pendakur (2014) *The labor market integration of refugee and family reunion immigrants: a comparison of outcomes in Canada and Sweden*, "Journal of Ethnic and Migration Studies", 40, 5, 689-709.
- Bloch A. (2002) *The Migration and Settlement of Refugees in Britain*, Basingstoke, Palgrave.
- Bonifazi, C., Heins, F., Tucci E. (2014) "Le migrazioni interne in Italia nel 2011-12", in M. Colucci, S. Gallo (a cura di) *L'arte di spostarsi. Rapporto 2014 sulle migrazioni interne in Italia*, Roma, Donzelli.
- Bratsberg B., O. Raaum, K. Røed (2017) *Immigrant labor market integration across admission classes*, IZA Discussion Paper 10513, January 2017.
- Busetta G., Campolo M., Panarello D. (2016) *Stranieri e donne discriminati nell'accesso al mercato del lavoro in Italia*, Neodemos. it, 22 luglio.
- Dustmann C., Fasani F., Frattini T., Minali L., Schönberg U. (2016) *On the Economics and Politics of Refugee Migration*, CREAM Discussion Paper Series CPD 16/16.

- Feliciano C. (2005) *Educational Selectivity in U.S. Immigration: How Do Immigrants Compare*. Demography 42: 131. <https://doi.org/10.1353/dem.2005.0001>
- Camera dei deputati (2017), Commissione Parlamentare di inchiesta sul sistema di accoglienza, di identificazione ed espulsione, nonché sulle condizioni di trattenimento dei migranti e sulle risorse pubbliche impegnate, Bollettino delle giunte e delle commissioni parlamentari, XVII Legislatura, giovedì 21 dicembre 2017.
- Campomori F. (2016) *Le politiche per i rifugiati in Italia: dall'accoglienza all'integrazione. Missione impossibile?* Social Cohesion Papers, 2, Osservatorio Internazionale per la Coesione e Inclusione Sociale (OCIS) UNHCR.
- Cangiano A. (2012) *Immigration policy and migrant labour market outcomes in the European Union: New evidence from the EU Labour Force Survey, LAB-MIG-GOV Project "Which labour migration governance for a more dynamic and inclusive Europe?"*, School of Economics, University of the South Pacific, June 2012, FIERI Working Papers, <http://labmiggov.fieri.it/wp-content/uploads/2012/05/Cangiano-Lab-Mig-Gov-Final-Report-WP4.pdf>.
- Caplan N., J. Whitmore, M. Choy (1989) *The Boat people and achievement in America: a study of family life, hard work, and cultural values*, Ann Arbor, University of Michigan Press.
- Centro Studi e ricerche IDOS (2017) *Dossier Statistico Immigrazione 2017*, Roma.
- Cheung S., J. Phillimore (2014) *Refugees, Social Capital, and Labour Market Integration in the UK*, "Sociology", 48, 3, 518-536.
- Chiswick B. (1992) *Speaking, Reading and Earnings among Low Skilled Immigrants*, "Journal of Labor Economics", 9: 149-170.
- Chiswick B., P. Miller (1995) *The endogeneity between language and earnings*, "Journal of Labor Economics", 13, 2.
- Confindustria/Ministero dell'Interno (2016) *Accordo quadro sulle modalità di collaborazione per favorire percorsi di integrazione dei beneficiari di protezione internazionale, ospiti del sistema di accoglienza nazionale*.
- Corte dei Conti, Sezione Centrale di controllo sulla gestione delle amministrazioni dello Stato (2018), *La "prima accoglienza" degli immigrati: la gestione del fondo nazionale per le politiche e i servizi dell'asilo (2013-2016)*, Deliberazione 7 marzo 2018, n. 3/2018/G, Roma
- Cortes K. (2004) *Are refugees different from economic migrants? Some empirical evidence on the heterogeneity of immigrant groups in the United States*, "Review of Economics and Statistics", 86, 2, 465-480.
- DeVoretz D., Pivnenko S., Beiser M. (2004) *The economic experience of refugees in Canada*, IZA Discussion Paper No. 1088.
- Dematteis M., Di Gioia A. (a cura di) (2017), *Montanari per forza. Quali opportunità per i migranti forzati nelle montagne italiane? Quali opportunità per le montagne italiane nell'accoglienza dei migranti forzati?*, Associazione Dislivelli, Programma Torino e le Alpi (2014-2016), <http://www.torinoealpi.it>.
- Dumont J.-C., T. Liebig, J. Peschner, F. Tanay, T. Xenogieni (2016) *How are refugees faring on the labour market in Europe? A first evaluation based on the 2014 EU Labour Force Survey ad hoc module*, European Commission and OECD, Working Paper 1/2016.
- Stewart E. (2011) *UK dispersal policy and onward migration: mapping the current state of knowledge*, Journal of Refugee Studies, 25, 1.
- Edin, P.A., P. Fredriksson and O. Åslund (2004) *Settlement Policies and the Economic Success of Immigrants*, "Journal of Population Economics", Vol. 17, No. 1, pp. 133-155.
- Eurofound (2017) *Labour Market Integration of Refugees and Asylum Seekers: Current status and future needs for research*, Eurofound, Dublin.
- European Commission (2016) *Employment and Social Developments in Europe 2016, Chapter 3: Labour market integration of refugees*, Bruxelles.
- European Commission and OECD (2016) *How are refugees faring in the labour market?*, Working Paper 1/2016, Bruxelles/Paris.
- European Migration Network (2016) *Integration of Beneficiaries of International/Humanitarian Protection into the Labour Market: Policies and Good Practices*, Bruxelles: EMN.
- European Parliament (2016) *Directorate general for internal policies, study for the EMPL Committee 2016: Labour market integration of refugees: strategies and good practices*.
- European Parliament (2016) *Labour Market Integration of Refugees: Strategies and good practices*, STUDYIP/A/EMPL/2016-08 March 2016, PE 578.956 EN, www.europarl.europa.eu/studies

- Fasani F., Frattini T., Minale L. (2018) *(The Struggle for) Refugee Integration into the Labour Market: Evidence from Europe*, IZA Institute for Labor Economics, Discussion Paper no. 11333.
- FONDAZIONE ISMU (2018), *Ventitreesimo rapporto sulle migrazioni 2017*, Milano, Franco Angeli.
- Fondazione Migrantes (a cura di) (2018) *Il diritto d'asilo – Report 2018. Accogliere, proteggere, promuovere, integrare*.
- Fóti K. (2017) *Labour Market Integration of Refugees and Asylum Seekers: Current status and future needs for research*, Dublin: Eurofound.
- Frattini T., Vigezzi N. (2018) *2nd Migration Observatory Report: Immigrant integration in Europe and in Italy*, February 2018, Collegio Carlo Alberto and Centro Studi Lucca d'Agliano, http://www.fieri.it/wp-content/uploads/2018/02/Rapporto_2018_finale_impaginato.pdf
- Gai M. (2017) *Modelli e pratiche di intervento per migranti e protezione internazionale nel territorio di Asti*, tesi magistrale, Università del Piemonte orientale.
- Grieco M. (1987) *Keeping it in the Family. Social networks and employment chance*, Tavistock, London.
- Grieco M. (1996) *Workers' dilemmas: recruitment, mobility and repeated exchange*, Routledge.
- Hainmueller J., D. Hangartner, D. Lawrence (2016) *When lives are put on hold. Lengthy asylum processes decrease employment among refugees*, "Science Advances", 2, 8.
- Harrell-Bond B. E. (1999) *The experience of refugees as recipients of aid*, in *Refugees. Perspectives on the experience of forced migration*, in Ager A. (ed) *Refugees: perspectives on the experience of forced migration*, London - New York, Pinter.
- ILO (2016) *The Access of Refugees and Other Forcibly Displaced Persons to the Labour Market*, International Labour Organization (BIT), Ginevra.
- In Migrazione SCS (2018), *I Rapporto 2018/2019, Straordinaria Accoglienza. Ricerca su "I Centri di Accoglienza Straordinaria dedicati a richiedenti protezione internazionale attivati dalle Prefetture sul territorio nazionale"*, www.inmigrazione.it.
- IAB-BAMF-SOEP (2016) *Refugee Survey. Forced Migration, arrival in Germany, and first step toward Integration*, Edition 5|2016 at the Brief Analyses of the Migration, Integration and Asylum research center on the federal Office for Migration and refugees, Nuremberg.
- Ires Piemonte (2018), *Relazione Annuale 'Così Lontano così vicino'*, <https://www.ires.piemonte.it/relazione2018/RESET2018.pdf>
- ISTAT, *Annuario statistico italiano*, varie annualità, www.istat.it
- Konle-Seidel R., G. Bolits (2016) *Labour Market Integration of Refugees: Strategies and good practices*, European Parliament, Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Economic and scientific policy, IP/A/EMPL/2016-08, March 2016.
- Korac M. (2001) *Cross-Ethnic Networks, Self-Reception System, and Functional Integration of Refugees from the Former Yugoslavia in Rome*, "Journal of International Migration and Integration", Vol. 2 n.1:1-26
- MacDonald J., L. MacDonald (1964) *Chain Migration, Ethnic Neighborhood Formation and Social Networks*, "Milbank Memorial Fund Quarterly", 42, 1 (Jan.), 82-97.
- Manocchi M. (2012) *Richiedenti asilo e rifugiati politici: percorsi di ricostruzione identitaria. Il caso di Torino*, F. Angeli: Milano.
- Martin I. [et al], (2016) *From refugees to Workers. Mapping Labour Market Integration Support Measures for asylum Seekers and refugees in EU Member States*, vol. II and II, Gütersloh, Bertelsmann Stiftung (Ed), Migration Policy Centre.
- Medici Senza frontiere (2016) *Fuori Campo. Richiedenti asilo e rifugiati in Italia: insediamenti informali e marginalità sociale*, Marzo 2016, <http://fuoricampo.medicisenzafrentiere.it/Fuoricampo.pdf>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2017), Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione (a cura di) *Settimo Rapporto Annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*, Roma.
- Ministero dell'Interno, *Rapporto sull'accoglienza di migranti e rifugiati in Italia, 2015*, http://www.asylumineurope.org/sites/default/files/resources/ministry_of_interior_report_on_reception_of_migrants_and_refugees_in_italy_october_2015.pdf.
- OECD (2016) *Making integration work. Refugees and others in need of protection*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264251236-en>.
- Ong A. (2005) *Da rifugiati a cittadini* [trad. it], Cortina, Milano.

- Ott E. (2013) *The labour market integration of resettled refugees, Evaluation Report 2013/6*, United Nations High Commissioner for Refugees Policy Development and Evaluation Services.
- Participation Newsletter n.14, Refugees Studies Programme Library, Oxford.
- Pastore F., Salis E., Villosio C. (2013) *L'Italia e l'immigrazione low cost: fine di un ciclo?* Working Paper FIERI, Torino, <https://www.fieri.it/2015/06/04/litalia-e-limmigrazione-low-cost-fine-di-un-ciclo>.
- Pastore, F. (2014) *The Governance of Migrant Labour Supply in Europe, Before and During the Crisis* (Guest Editor), Special Issue of "Comparative Migration Studies", 4/2014, <http://www.imiscoe.org/publications/library/6-journal-cms/44-comparative-migration-studies-vol-2-no-4>; pp. 385-415;
- Perino M., Eve M. (2017), *Torn Nets. How to explain the gap of refugees and humanitarian migrants in the access to the Italian labour market*, Fieri Working Paper, September 2017, <https://www.fieri.it/2017/09/21/torn-nets-how-to-explain-the-gap-of-refugees-and-humanitarian-migrants-in-the-access-to-the-italian-labour-market/>.
- Peschner J. (2017) *Labour market performance of refugees in the EU*, OECD Working Paper 1/2017.
- Pogliano A., Ponzo I. (2017) *Urban narrative-making on refugee crisis, Changing Cities - Migration, Communication and Culture* White Paper, Urban Communication Foundation, Turin, March 2017.
- Pomatto G. (2018) *L'attuazione del Buono per Servizi al Lavoro nella Regione Piemonte 2017*, Contributi di ricerca Ires n.269
- Ponzo I. (2017) *L'accoglienza dei rifugiati nelle aree extraurbane: Rischi e Potenzialità per l'immigrazione*, intervento al convegno "Il Mondo in Paese. Dall'accoglienza all'inclusione dei rifugiati nei Comuni rurali del Piemonte", Torino, 11 Maggio 2017, www.dislivelli.eu
- Ponzo I. (2017), *Priority Report Metropolitan Area of Turin* March 2017, Mediterranean City-to-City Migration Dialogue, Knowledge, and Action, Vienna, International Centre for Migration Policy Development (ICMPD).
- Ponzo I., Donatiello D. (2017) *Metropolitan City Migration Profile Turin* February 2017, Mediterranean City-to-City Migration Dialogue, Knowledge, and Action, Vienna, International Centre for Migration Policy Development (ICMPD).
- Porter M., N. Haslam (2005) *Predisplacement and postdisplacement factors associated with mental health of refugees and internally displaced persons: a meta-analysis*, "Journal of the American Medical Association", 294(5), 602-612.
- Portes A. (1987) *The social origins of the Cuban enclave economy of Miami*, Sociological Perspectives, 30, October, 340-72.
- Portes A., Bach R. (1985) *Latin Journey. Cuban and Mexican Immigrants in the United States*, Berkeley, University of California Press.
- Prefettura di Torino (2017) *Osservatorio interistituzionale sugli stranieri in Provincia di Torino*, Città di Torino, novembre.
- Regione Piemonte, Settore politiche per il Lavoro (2018) *I cittadini stranieri in Piemonte. Un profilo statistico*, Osservatorio regionale sul mercato del lavoro.
- Salis E. (2018) *Migranti e Rifugiati: flussi misti e procedure di asilo in Italia nella crisi migratoria recente*, in Carmagnani, M. e Pastore, F. (a cura di), *Migrazioni e integrazione in Italia, tra continuità e cambiamento*, Editore Olschki, Torino.
- Servizio Centrale Sprar, Anci, Ministero dell'Interno (2017), *Manuale Unico di rendicontazione dello Sprar*, Marzo 2017, <http://www.sprar.it>.
- Sprar, Cittalia (2017), *Rapporto annuale SPRAR, Sistema di protezione per richiedenti asilo e rifugiati*, Atlante SPRAR 2016, Roma
- Steen A.B. (1993) *Refugee Resettlement: Denmark and Britain Compared*, Refugee Participation Newsletter n.14, Refugees Studies Programme Library, Oxford.
- Stewart E. (2011) *UK dispersal policy and onward migration: mapping the current state of knowledge*, Journal of Refugee Studies, 25, 1.
- UNHCR (2017) *Focus Group sul tema dell'Integrazione. Report Finale*, Aprile, <http://www.unhcr.it>.
- Venturini A. (2017) *Immigrant assimilation in the labour market: what is missing in economic literature?*, in Weinar A. et al., *Migrant Integration Between Homeland and Host Society*, Vol. I, Global migration Issues Springer, 2017, DOI 10.
- Zaffalon V. (2018), *La validazione e certificazione degli apprendimenti acquisiti in contesti non-formali e informali come strategia a supporto dell'inclusione socio-lavorativa dei migranti*, <https://migrazionicop.wordpress.com/le-ricerche-in-piemonte>.



Piemonte,
insieme
facciamo la
differenza

Piano integrato degli interventi
in materia di inserimento lavorativo
e di integrazione sociale
dei migranti

(Accordo Fondo Politiche Migratorie 2014-2020)

www.piemonteimmigrazione.it