**SESSIONE 4: Creare strumenti per Labour INT.**

**GRUPPO 2: DALL’ACCOGLIENZA AL LAVORO. Che cosa serve per portare un profugo al lavoro? Quali sono le condizioni da rispettare ?**

****

**Nota di contesto (abstract dall’** [**EUROFOUND REPORT**](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1646en.pdf) **“Approaches to the labour market integration of refugees and asylum seekers”)**

L’afflusso massiccio ed improvviso di richiedenti asilo, registrato nel 2015, ha lanciato un’iniziae sfida di tipo umanitaria. A lungo andare, hanno acquisito sempre più importanza le questioni legate all’integrazione dei nuovi arrivati, creando un maggiore interesse per le misure di inclusione sociale.

Poiché l’inclusione sociale è strettamente legata alla riuscita dell’integrazione nel mercato del lavoro, la questione di come garantire il rapido ingresso nel mercato del lavoro è diventata una questione di primaria importanza nell’agenda politica di molti stati membri dell’UE. Inoltre, alcuni paesi di accoglienza registrano alti tassi di disoccupazione.

In diversi paesi, la durata media delle procedure di asilo è aumentata (in alcuni casi in modo importante). Malgrado ciò, sono state introdotte diverse misure per allegerire gli effetti dei ritardi nell’ottenere la risposta definitiva; in taluni casi, la procedura è stata accelerata per alcuni gruppi specifici di richiedenti asilo.

I ritardi nell’ottenere l’asilo possono avere conseguenze importanti poiché l’ingresso nel mercato del lavoro in modo regolare è solitamente legato allo stato di protezione internazionale, ovvero alla condizione di profugo. A motivo dell’afflusso improvviso e massiccio di richiedenti asilo, l’accesso al mercato del lavoro per questo gruppo è stato facilitato.

Questo è l’approccio adottato generalmente dagli stati membri più toccati dalla crisi dei rifugiati. Malgrado ciò, essi si trovano ad affrontare molte sfide legate all’attuale crisi.

* Le condizioni di vita nei centri di accoglienza sono spesso inadeguate per preparare le persone al mercato del lavoro. Il sovraffollamento e le condizioni precarie e l’assenza di alloggi sono spesso segnalati. Esistono problemi relativi alla disponibilità di servizi forniti da aziende esterne e il coordinamento degli stessi può risultare difficili
* Sebbene la distribuzione geografica dei richiedenti asilo e dei rifugiati sia pianificata, in buona parte dei casi la vicinanza al luogo di lavro non può essere presa in esame a motivo dell’insufficenza degli alloggi.
* Il finanziamento dei servizi per l’impiego rivolti ai richiedenti asilo è talvolta meno consistente rispetto a quello previsto per i profughi. L’accesso e le norme per la partecipazione non sono sempre di agevole comprensione.
* I diritti in materia previdenziale per i richiedenti asilo impiegati variano da paese a paese e talvolta le regole sono meno favorevoli rispetto agli altri gruppi di emigrati, compresi i profughi.
* Per i richiedenti asilo, le opportunità di lavoro autonomo sono molto limitate, soprattutto a motivo dell’incertezza del loro status.
* I datori di lavoro ricevono incentivi per l’assunzione dei richiedenti asilo in modo sporadico; il ricorso a incentivi salariali risultano del tutto inesistenti.
* Sebbene i figli in età scolastica dei richiedenti asilo abbiano il dirtto di frequentare la scuola dell’obbligo in tutti gli stati membri, non sempre vengono predisposte delle disposizioni rivolte a questi bambini.
* La barriera linguistica rimane rilevante ed una barriera anche al lavoro poco qualificato o anche nei lavori che hanno nella sicurezza una componente importante.

In molti paesi, la concessione dell’asilo è diventata temporanea sulla scia della crisi. La disposizione dell’asilo temporaneo può indebolire la posizione dei rifugiati sul mercato del lavoro poiché può scoraggiarne l’assunzione con contratti a lungo termine o l’investimento nella loro formazione.

PRINCIPALI ELEMENTI POLITICI

* Nel valutare nuove opportunità di alloggio, la disposnibilità di posti di lavoro dovrebbe essere presa in esame.
* Unìattenzione particolare dovrebbe essere rivolta all’accesso ai servizi sociali (ad esempio, un’istruzione specifica per i figli dei richiedenti asilo, altre forme di sostegno alla famiglia, cure sanitarie adeguate), e se i servizi vengono forniti da provider esterni, è necessarrio migliorare il coordinamento tra questi ultimi e i centri di accoglienza.
* Sono necessarie misure specifiche rivolte ai rifugiati e ai richiedenti asilo (ad esempio, la formazione linguistica, la formazione sul luogo di lavoro e il mentoring da parte dei migranti presenti da più tempo)
* Affiancare la formazione linguistica alla formazione professionale
* I piani di integrazione dovrebbero essere realistici: i lavori a bassa qualifica dovrebbero essere privilegiati nella fase iniziale ( per una prima esperienza di lavoro), prevedendo al contempo dei percorsidi carriera per un’integrazione più sostenibile.
* Va considerata la possibilità di coinvolgere gli internediari privati sul mercato del lavoro o le agenzie di lavoro interinali per arricchire l’offerta dei servizi per l’impiego (possibilmente in cooperazione con i servizi pubblici per l’impiego).
* Un migliore coordinamento con e tra le parti sociali in quanto attori (insieme ad altri interlocutori) che possono agevolare l’attuazione del processo di integrazione.
* Le piattaforme europee potrebbero essere degli strumenti efficaci non solo per lo scambio di esperienze ma anche per il monitoraggio e la valutazione delle iniziative esistenti.

Considerando che le azioni Labour-INT sono tese al coinvolgimento di decine di rifugiati in azioni concerte al fine di migliorare il loroinserimento nel mercato del lavoro, sono necessari alcuni criteri per procedere ad una selezione efficace dei candidati.

In particolare, gli attori di Labour-INT hanno capacità e competenze specifiche ma non possono fornire un’assistenza per tutte ele misure di integrazione di cui possono avere bisogno i rifugiati. Per questa ragione le azioni di Labour INT non dovrebbero andare oltre i compiti che rietrano nelle capacità specifiche delle parti sociali. A questo proposito, sarebbe utile stabilire alcuni criteri comuni per individuare le persone provenienti un contesto di immigrazione che potrebbero partecipare alle iniziative Labour INT e ricevere un supporto concreto da parte degli attori di Labour INT.

RISULTATI: stilare una checklist di requisiti che i candidati dovrebbero presentare per partecipare alle iniziative di Labour-INT.

Si tratta di requisiti selezionati in virtù di un corretto processo di accoglienza. Le persone coinvolte nelle iniziative di Labour INT dovrebbero essere pronte a seguire un percorso che le porta al mercato del lavoro e possibilmente ad un posto di lavoro (ad esempio le persone ammesse ai corsi di formazione o altre attività dovrebbero essere in buone condizioni di salute, avere un alloggio dignitoso, ecc)

|  |
| --- |
| CHECKLIST |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |