



FROM SKILLS TO WORK:

LINEE GUIDA PER LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE DEI BENEFICIARI DI PROTEZIONE INTERNAZIONALE NELL'UNIONE EUROPEA

Fondata nel 1951, l'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM) è l'agenzia delle Nazioni Unite che si occupa di migrazioni. Nel suo ruolo di principale organizzazione intergovernativa in materia di migrazioni, l'OIM lavora in stretta collaborazione con organizzazioni governative, intergovernative e non governative. Con 166 Stati membri e sedi in oltre 100 Paesi, l'OIM è impegnata nel rispettare il principio secondo cui una migrazione umana ordinata ha ripercussioni favorevoli tanto sui migranti, quanto sull'intera società. Come organizzazione intergovernativa, l'OIM opera in sinergia con i principali attori della comunità internazionale allo scopo di: fornire assistenza per rispondere con efficacia alle sfide operative del fenomeno migratorio; comprendere a fondo le problematiche associate alla migrazione; incoraggiare cambiamenti di natura socio-economica attraverso la migrazione e difendere la dignità e il benessere dei migranti.

I pareri espressi nel presente documento corrispondono alle opinioni dei rispettivi autori e non riflettono necessariamente il pensiero dell'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni. I titoli e la presentazione dei contenuti del presente rapporto non riflettono una posizione ufficiale dell'OIM, qualunque essa sia, circa lo status giuridico di qualsiasi Paese, territorio, città o area o delle sue autorità oppure in merito ai suoi confini o alle sue frontiere.

La presente pubblicazione è stata resa possibile grazie al contributo finanziario dell'Unione Europea. Gli autori sono i soli ed esclusivi responsabili dei contenuti della presente pubblicazione e non potranno essere in nessun caso interpretati come portavoce della posizione ufficiale dell'Unione Europea.

Editore: Organizzazione internazionale per le Migrazioni (OIM)
Carnegielaan 12 | 2517 KH L'Aia | Paesi Bassi
Tel.: +31 70 31 81 500
E-mail: iomthehague@iom.int
Sito Web: www.iom-nederland.nl

© 2018 Organizzazione internazionale per le Migrazioni

Autori: José Muller e Pascal Beckers (Radboud Universiteit)
Redattore: Giacomo Solano

Tutti i diritti riservati. Nessuna delle informazioni contenute nella presente pubblicazione può essere riprodotta e archiviata in un sistema di raccolta dati oppure trasmessa, in qualsiasi modo o con qualsiasi mezzo, di natura elettronica, meccanica, tramite registrazione, fotocopiatura o mezzi di diversa natura, in assenza dell'autorizzazione scritta dell'editore.

SOMMARIO

Lista degli acronimi	4
Introduzione	5
Integrare i beneficiari di protezione internazionale nel mercato del lavoro	6
L'importanza di integrarsi in modo efficace	
L'importanza di un tempestivo incontro tra domanda e offerta basato sulle competenze	
Il ruolo degli imprenditori	
Ostacoli specifici all'integrazione del mercato del lavoro	
Definire politiche di sostegno all'integrazione nel mercato del lavoro	9
Semplificare l'accesso al mercato del lavoro	
Collaborazione tra i diversi attori	
Coinvolgere gli imprenditori	
Registrare e valutare qualifiche, esperienza professionale e competenze	
Coinvolgere la società civile	
Promuovere un accesso uniforme ai servizi di integrazione	
Integrare le proposte in materia di occupazione nelle politiche sulla dispersione	
Mettere a punto strategie diverse per gruppi diversi	
Diagnosi e risposta a problemi di salute mentale	
Assistenza specifica per minori non accompagnati	
Sviluppare programmi di integrazione nel mercato del lavoro attenti agli aspetti di genere	
Conclusione	15
Riferimenti	17

ACRONIMI E TERMINOLOGIA

CE	Commissione Europea
UE	Unione Europea
ILO	Organizzazione Internazionale del Lavoro
FMI	Fondo Monetario Internazionale
OIM	Organizzazione Internazionale per le Migrazioni
MPC	Migration Policy Centre
MPI	Migration Policy Institute
ONG	Organizzazione non governativa
OCSE	Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico
THP	The Hague Process on Refugees and Migration

Beneficiari di protezione internazionale:

Secondo la Convenzione di Ginevra del 1951 e il Protocollo di New York del 1967, relativi allo status dei rifugiati, si garantisce “protezione internazionale” a chiunque, nel giustificato timore d’essere perseguitato per la sua razza, la sua religione, la sua cittadinanza, la sua appartenenza a un determinato gruppo sociale o le sue opinioni politiche, si trovi fuori dello Stato di cui possiede la cittadinanza e non può o, per tale timore, non vuole domandare la protezione di detto Stato; oppure essendo apolide e trovandosi fuori del suo Stato di domicilio in seguito a tali avvenimenti, non può o, per il timore sopra indicato, non vuole ritornarvi.

La Direttiva 2004/83/CE del Consiglio puntualizza che la protezione internazionale costituisce lo status di protezione sussidiaria e di rifugiato riconosciuto da uno Stato membro a:

1. Un rifugiato;
2. Un individuo considerato idoneo a godere di protezione internazionale.

Pertanto un beneficiario di protezione internazionale è colui o colei cui viene riconosciuto lo status di rifugiato, oppure un cittadino che non possiede i requisiti per essere riconosciuto come rifugiato, ma “nei confronti del quale sussistono fondati motivi di ritenere che, se ritornasse nel Paese di origine, o, nel caso di un apolide, se ritornasse nel Paese nel quale aveva precedentemente la dimora abituale, correrebbe un rischio effettivo di subire un grave danno (Consiglio Europeo, 2004a, Articolo 2).”

Per la terminologia usata nell’ambito del presente documento, può essere utile consultare il Glossario OIM sulla migrazione. Il glossario è disponibile presso la libreria OIM online:

www.publications.iom.int/

INTRODUZIONE

È importante comprendere le complessità del fenomeno della migrazione internazionale per riuscire a capitalizzare in modo efficace il contributo dei migranti da parte dei mercati del lavoro europei, rispondendo alle esigenze, diverse e specifiche, tanto dei gruppi di migranti quanto dei datori di lavoro che ne richiedono le competenze. Se è vero che esiste un ampio consenso circa l'idea che le migrazioni possano offrire un contributo importante, sia economico sia sociale per l'Europa, il valore di tale contributo dipende dalla misura in cui i Paesi ospitanti riescono a promuovere e sostenere il talento e la competenza dei gruppi di migranti. Nel decennio compreso tra il 2007 e il 2017 il numero di migranti regolari in Europa ha registrato un'impennata e un fenomeno analogo ha interessato i beneficiari di protezione internazionale. Secondo i dati pubblicati da Eurostat (2017a), nell'Unione Europea sono state presentate per la prima volta circa 1,2 milioni di domande di asilo nel corso del 2015, più del doppio di quelle registrate nel 2014. Il numero delle domande è rimasto stabile nel 2016 (Eurostat, 2017b), benché a partire dal terzo trimestre 2017 (Eurostat, 2017c) i dati evidenzino una flessione tendenziale. Siria, Afghanistan e Iraq sono i paesi d'origine più rappresentati tra coloro che richiedono protezione internazionale in Europa, pari al 54% del numero totale di prime domande di asilo. Il quadro relativo al livello di scolarizzazione e alla provenienza dei richiedenti asilo e dei beneficiari di protezione internazionale è sempre più composito (Migration Policy Institute [MPI], 2016). L'esperienza insegna che è molto probabile che i richiedenti asilo che provengono da realtà meno sviluppate o che hanno frequentato percorsi di scolarizzazione irregolari abbiano scarse opportunità di accedere a mercati del lavoro altamente competitivi come quelli europei. Tuttavia, anche chi arriva con un livello di scolarizzazione medio-alto ha difficoltà a trovare un posto di lavoro adeguato al proprio profilo (MPI, 2016).

Il recente aumento dei flussi di rifugiati ha sollevato dubbi sull'efficacia della politica europea comune in materia di asilo, mettendo in discussione la capacità degli Stati membri di integrare rapidamente i neoarrivati nel sistema economico comunitario e nel suo tessuto sociale. Dal 2000 la Commissione Europea (CE) ha avanzato una serie di proposte di legge mirate a riformare il sistema europeo comune di asilo (cfr. CE, 2018). Le iniziative europee hanno cercato di promuovere un coordinamento tra gli Stati membri. I requisiti minimi previsti dalla Direttiva europea 2011/95/UE sulle qualifiche professionali e dalla Direttiva 2013/33/UE sulle condizioni di accoglienza cercano di ridurre progressivamente il divario tra le legislazioni e le prassi nazionali in materia di asilo. Si confermano i diritti conferiti ai beneficiari di protezione internazionali circa l'accesso al mercato del lavoro e si estende la validità dei permessi di residenza per i beneficiari di protezione internazionale. Eppure, come sottolinea il Parlamento Europeo (2016), sono pochi gli Stati che stanno rispettando appieno i requisiti minimi per l'accoglienza dei beneficiari. Analogamente, il Fondo Monetario Internazionale (FMI) (2016) ha evidenziato come l'aumento del numero di richiedenti asilo, a cui abbiamo assistito di recente, abbia messo a dura prova il sistema europeo comune di asilo, impedendo l'applicazione sistematica dell'Accordo di Dublino. Alcuni Paesi frontalieri si sono spinti fino a chiudere le proprie frontiere per contenere il flusso dei richiedenti asilo, mentre altri hanno ripristinato provvisoriamente i controlli alle frontiere nell'area Schengen.

Secondo il Parlamento Europeo (2016), l'effettiva integrazione dei beneficiari di protezione internazionale non è la priorità della politica europea sulle migrazioni. A dispetto dei principi comuni fondamentali sull'integrazione degli immigrati (CE, 2004b), le specifiche dinamiche per favorire a livello

pratico una migliore integrazione dei beneficiari nel mercato del lavoro continuano a essere sottovalutate e scarsamente coordinate. In generale, l'integrazione dei beneficiari nelle economie dei Paesi ospitanti rimane essenzialmente un tema di competenza nazionale di cui, in alcuni casi, si fanno carico individualmente gli stessi datori di lavoro. Il presente documento intende sostenere gli sforzi, sia a livello individuale sia nazionale, per favorire il riconoscimento delle competenze, il reclutamento e la tutela dei beneficiari di protezione internazionale. A partire da ricerche e interviste condotte con funzionari pubblici e di governo, organizzazioni non governative (ONG), migranti e organizzazioni che offrono assistenza ai migranti, abbiamo identificato un insieme di buone prassi che sono state condivise sulla piattaforma Skills2Work www.Fromskills2Work.eu. Le linee guida di seguito illustrate e le buone prassi descritte sottolineano come le competenze e il talento dei beneficiari possono essere strumenti utili a colmare le lacune di competenze dei mercati del lavoro europei e si impegnano a ridurre i livelli di duplicazione e spreco di risorse da parte di decisori politici e responsabili di progetto.

INTEGRARE I BENEFICIARI DI PROTEZIONE INTERNAZIONALE NEL MERCATO DEL LAVORO

Migranti, beneficiari di protezione internazionale e, ancor di più, richiedenti asilo incontrano grandi difficoltà a trovare e mantenere un lavoro in linea con le proprie competenze ed esperienze professionali (Fullin Reyneri, 2011). Il sondaggio sulla forza lavoro migrante di Eurostat nell'ambito del mercato del lavoro suggerisce che i beneficiari di protezione internazionale in età lavorativa mostrano tassi di occupazione inferiori rispetto a tutte le altre categorie di migranti di prima generazione (Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione [DG EMPL], 2016). In 12 Paesi europei, nel 2014 era occupato mediamente il 55% dei beneficiari di protezione internazionale (di età compresa tra 15 e 64 anni), a fronte del 58% di chi emigra per motivi di ricongiungimento familiare, del 73% di chi emigra per lavoro, che era arrivato nel Paese ospitante in assenza di un'offerta di lavoro e dell'84% di coloro che erano sponsorizzati dal datore di lavoro (DG EMPL, 2016).

In Europa, i migranti mostrano in genere tassi di partecipazione e livelli retributivi inferiori rispetto agli occupati nativi (FMI, 2016). Il divario retributivo e occupazionale è particolarmente pronunciato negli anni successivi all'arrivo e diminuisce con il tempo trascorso nel Paese ospitante, di pari passo con il miglioramento delle competenze linguistiche o con l'acquisizione di esperienze professionali più qualificate. Il sondaggio sulla forza lavoro dell'Unione Europea (cfr. Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico [OCSE], 2016a) indica che l'integrazione nel mercato del lavoro richiede in media dai cinque ai sei anni. Esistono tuttavia differenze rilevanti tra Paesi e generazioni diverse e non è insolito che gli indicatori relativi al mercato del lavoro per gruppi specifici di migranti umanitari (ad esempio, soggetti più anziani e con competenze molto limitate o soggetti che hanno subito traumi a causa delle guerre) denotino una maggiore difficoltà e tempi di integrazione più lunghi rispetto ad altre categorie di migranti. I dati relativi al mercato del lavoro disegnano un quadro eterogeneo, in quanto i migranti che vivono negli Stati a economia avanzata o che hanno competenze linguistiche iniziali migliori spesso presentano indicatori superiori rispetto ad altri gruppi (Aldén e Hammarstedt, 2014; Ott, 2013).

L'importanza di integrarsi in modo efficace

L'integrazione tempestiva ed efficace dei beneficiari nel mercato del lavoro è essenziale per la loro inclusione nelle società che li accolgono. Essa è, infatti, foriera di autosufficienza economica, previene

l'esclusione sociale e favorisce l'integrazione sia a livello culturale sia sociale, nonché l'accesso tempestivo alle reti e ai servizi generali. Inoltre, per chi fugge da conflitti e contesti di violenza, diventare economicamente attivo poco dopo essere giunto nel Paese di accoglienza contribuisce al benessere psicologico e allo sviluppo di un senso di appartenenza. Il Migration Policy Centre (MPC) e il Bertelsmann Stiftung (2016) sottolineano, inoltre, come il lavoro sia un fattore decisivo nel favorire l'inclusione sociale nel suo complesso, aspetto ancor più importante della conoscenza della lingua e della formazione professionale. Il lavoro è il modo migliore per imparare la lingua locale e acquisire nuove competenze.

Dal punto di vista dei Paesi di accoglienza, un'integrazione lineare dei beneficiari di protezione internazionale nel mercato del lavoro è un canale importante per ridurre il peso economico di questi soggetti sul sistema pubblico di assistenza sociale. Un impatto economico positivo sulla società ospitante è possibile solo in presenza di un'efficace integrazione dei migranti nel mercato del lavoro. Ciò richiede investimenti importanti nel capitale umano, che sono particolarmente utili nei Paesi in cui i recenti flussi di rifugiati sono considerati un'opportunità per colmare la mancanza di personale qualificato in società sempre più anziane (Parlamento europeo, 2016).

I migranti possono rappresentare, come minimo, una risposta immediata alla crisi demografica che sta attraversando l'Europa. Secondo i dati pubblicati da Eurostat (cfr. MPC e Bertelsmann Stiftung, 2016), tra il 2015 e il 2035, la popolazione di 28 degli Stati membri dell'UE subirà una flessione di circa 32 milioni, nella fascia di età 20-34 anni e di 8 milioni nella fascia 35-64 anni, a fronte di una crescita di 37,7 milioni della popolazione che ha almeno 65 anni. Questo implicherebbe un aumento dell'età media della popolazione europea, che passerebbe da 42,8 a 47 anni. Questo rimane un motivo di preoccupazione in molti Stati membri, anche se le previsioni demografiche e la prevista carenza di manodopera non sono omogenee all'interno della UE.

Negli Stati membri si registra una crescita diffusa della domanda di lavoratori in settori specifici (Zanfrini, 2015). Ad esempio, in diversi Paesi esiste una carenza di manodopera nel settore sanitario, dove attualmente hanno trovato occupazione numerosi migranti, in particolare donne (Degavre e Nyssens, 2012). Nei Paesi che hanno assistito per diversi anni al cosiddetto fenomeno della "fuga dei cervelli", ad esempio i Paesi dell'Europa orientale, questa mancanza di manodopera e il conseguente bisogno di forza lavoro qualificata tra la popolazione migrante sta estendendosi ad altri settori professionali. Nel 2013 circa il 40% dei datori di lavoro in Europa ha segnalato difficoltà a reperire personale con determinate competenze (Eurofound, 2013). Un altro sondaggio, che ha interessato più di 40 Paesi, europei e non, ha rilevato come il 36% dei datori di lavoro abbia difficoltà a reclutare personale per determinate posizioni. Le maggiori difficoltà a reperire risorse riguardano le operai e tecnici specializzati qualificate (ad esempio, saldatori, elettricisti e macchinisti), gli ingegneri e i tecnici. Malgrado i livelli di disoccupazione siano elevati da tempo, dal 2008 è aumentata la percezione di questo divario tra domanda e offerta (Manpower, 2014).

Secondo Manpower (2010), le occupazioni caratterizzate dai livelli più elevati di qualifica in ingresso sono anche quelle in cui è maggiore l'incremento previsto della domanda. Il World Economic Forum ha formulato una previsione sul mercato del lavoro ad alta qualificazione per il decennio 2020-2030, secondo la quale in molti Paesi vi sarà un mercato divario tra domanda e offerta di competenze qualificate nei 12 principali settori industriali, tra cui quello ingegneristico, delle costruzioni, il

comparto manifatturiero e quello sanitario. Manpower (2010) sostiene che la mancanza di forza lavoro non si limiterà alle professioni altamente qualificate. Anche le professioni caratterizzate da tassi di crescita bassi o negativi presenteranno una significativa domanda di ricambio, a causa dell'uscita dal mercato del lavoro della generazione del "baby boom". Un profilo professionale meno qualificato non deve costituire un ostacolo reale per l'ingresso nel mercato del lavoro, considerando che le proiezioni indicano che la stragrande maggioranza delle carenze riguardano, di fatto, profili a bassa professionalità (MPC e Bertelsmann Stiftung, 2016).

L'importanza di un tempestivo incontro tra domanda e offerta basato sulle competenze

In molti Paesi europei, i beneficiari di protezione internazionale che riescono a trovare lavoro sono rappresentati in misura sproporzionata in settori con una larga predominanza di occupazioni sotto qualificate e sottopagate, tra cui agricoltura, edilizia, servizi di pulizia, accoglienza (alberghiero), ristorazione e commercio al dettaglio (UNHCR, 2013). MPI e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) (2014) sostengono che il lavoro poco qualificato può in definitiva contribuire a "sbloccare" le competenze dei migranti, offrendo loro l'opportunità di sfruttare le professioni che svolgevano prima di partire. Tuttavia, i risultati dell'analisi sulle condizioni con cui i migranti possono sfruttare le proprie competenze sotto qualificate come primo passo per l'ingresso nel mercato del lavoro sono contrastanti. Le professioni meno qualificate sembrano essere un trampolino di lancio verso professioni più qualificate per i soggetti più giovani, istruiti e che vivono in centri urbani. Per contro, i soggetti più anziani e meno scolarizzati che vivono in contesti rurali rimangono verosimilmente intrappolati in questa categoria di occupazioni.

Il divario tra competenze e offerta di lavoro ha conseguenze negative sia a livello individuale sia generale (OCSE, 2016b). In genere, il risultato economico complessivo è influenzato dall'efficacia con cui si incontrano domanda e offerta di lavoro e il divario porta a un risultato economico che è inferiore alle potenzialità offerte dal patrimonio di competenze di una data economia (Sattinger, 1993). Tali divari e gli sbilanciamenti tra domanda e offerta possono incidere negativamente sulla crescita economica penalizzando la produttività della forza lavoro, causando la perdita di produzione a seguito dell'impossibilità di coprire posti di lavoro e comportando i costi, sia impliciti che espliciti, dei maggiori tassi di disoccupazione.

A livello individuale, il *downgrading* professionale, vale a dire svolgere una professione meno qualificata rispetto alle proprie competenze, implica un minor reddito, una minore soddisfazione professionale e un rischio più elevato di disoccupazione. Gli individui sovra qualificati riceveranno verosimilmente uno stipendio inferiore del 17% rispetto a quelli che svolgono un lavoro in linea con il proprio profilo; per gli individui sovra qualificati che lavorano in un settore o svolgono un'attività non inerente al proprio percorso di studi questa decurtazione tocca il 26% (OCSE, 2016b). I lavoratori che svolgevano un'attività estranea al proprio percorso di studi hanno il 5% di probabilità in più di perdere il lavoro rispetto a coloro che sono occupati nel settore di propria competenza (Monnt, 2015; OCSE, 2015).

Il divario tra competenze e offerta di lavoro e il *downgrading* professionale sembrano essere due aspetti particolarmente decisivi. Negli Stati membri dell'OCSE, la proporzione di migranti con un

elevato tasso di scolarizzazione è aumentata del 70% dal 2000. Nel 2010-11, 27,3 milioni di migranti avevano completato il percorso di istruzione superiore. Negli ultimi cinque anni ne sono arrivati 4,7 milioni (17%) (Zanfrini, 2015).

Il ruolo degli imprenditori

Tale fenomeno non riguarda più solo i governi, ma coinvolge direttamente il mondo del lavoro, tanto nel settore pubblico che in quello privato. Gli imprenditori hanno la possibilità di promuovere un cambiamento positivo e migliorare il quadro normativo a tutela dei lavoratori migranti. Per contro, il coinvolgimento dei migranti può contribuire direttamente a migliorare le prestazioni aziendali. Per quanto gli imprenditori del settore privato spesso non siano coinvolti nel dibattito sulla gestione dei flussi migratori e sulle politiche di integrazione, le imprese devono affrontare in misura crescente i temi legati ai migranti e alla diversità (The Hague Process on Refugees e Migration [THP], 2015).

Quello delle migrazioni è un tema che interessa direttamente gli imprenditori per una serie di motivi (THP, 2015):

- a) la diversità è foriera di una forza lavoro più solida, in cui i singoli individui possono apprendere e insegnare competenze reciprocamente;
- b) i flussi migratori consentono agli imprenditori di far fronte alla carenza di manodopera e di competenze specifiche;
- c) una migliore integrazione degli immigrati è sinonimo di successo, grazie a un livello di produttività e motivazioni superiore, a un senso di fedeltà maggiore nei confronti del datore di lavoro, che a sua volta, si traduce in un minor tasso di assenteismo e abbandono;
- d) un ambiente di lavoro eterogeneo promuove la competitività e lo spirito di innovazione tra i dipendenti;
- e) i flussi migratori consentono agli imprenditori di entrare direttamente in contatto con le comunità locali, di cui i migranti fanno parte in misura crescente;
- f) la presenza di migranti promuove la competitività a livello mondiale (per le imprese);
- g) i migranti rappresentano una fetta crescente di clientela, che spesso favorisce nuove opportunità di mercato (per le imprese).

Per questi motivi, gli imprenditori dovrebbero guardare ai migranti come a interlocutori importanti. THP (2015) sostiene che se gli imprenditori vogliono sfruttare il talento potenziale che offre una forza lavoro eterogenea, in particolare una forza lavoro composta da persone immigrate, devono investire su programmi specifici che apportino vantaggi rilevanti per l'impresa. THP (2015) sottolinea inoltre che se è vero che la maggior parte dei datori di lavoro sembra essere consapevole del valore di una forza lavoro composta da migranti, farne un punto di forza strategico rimane un'opportunità per lo più mancata dalle imprese.

Ostacoli specifici all'integrazione del mercato del lavoro

Lo stato di integrazione dei migranti nel mercato del lavoro è soggetto a una serie di fattori. Gli indicatori relativamente deludenti dell'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro possono essere giustificati solo in parte dalla mancanza di competenze e qualifiche (OCSE, 2015). Entrano in gioco altri fattori, come la difficoltà di trasferire le proprie conoscenze, competenze e qualifiche nel

contesto lavorativo dei Paesi di accoglienza, le ridotte opportunità di entrare in contatto con i datori di lavoro locali e la discriminazione. Benché siano comuni anche agli altri migranti che arrivano nel Paese di destinazione senza alcuna offerta di lavoro, questi ostacoli sembrano essere più marcati per i destinatari di protezione internazionale. Essi sembrano avere minori opportunità di tracciare un proprio percorso di migrazione e integrazione prima di partire dai Paesi di origine e questo li porta ad avere più difficoltà a vedere riconosciute le proprie qualifiche, a imparare la lingua e ad accedere alle reti locali del Paese di accoglienza.

Inoltre, i beneficiari di protezione internazionale devono superare ulteriori ostacoli legati al proprio status e alle circostanze del loro arrivo nel Paese di accoglienza. Tra questi ostacoli, si possono citare: restrizioni normative per accedere al mercato del lavoro; inidoneità alla partecipazione a programmi di inserimento e alla fruizione di altri servizi durante il periodo in cui viene esaminata la loro domanda di asilo; dipendenza dalle politiche abitative e di ricollocamento dei migranti delle autorità locali dei Paesi ospitanti, che potrebbero non tenere conto della possibilità di accedere alle reti sociali e alle opportunità professionali; periodi prolungati di esclusione dal mercato del lavoro e/o da attività formative; disagio psicologico legato a viaggi lunghi e pericolosi (MPI, 2016). In particolare, i richiedenti asilo e i beneficiari di protezione internazionale si trovano ad affrontare difficoltà supplementari rispetto ad altri migranti che cercano di inserirsi nel mercato del lavoro.

DEFINIRE POLITICHE DI SOSTEGNO ALL'INTEGRAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO

I dati raccolti nei Paesi dell'OCSE (OCSE, 2012) indicano che il tempo necessario alla maggior parte dei beneficiari di protezione internazionale per trovare un'occupazione diminuisce quando le condizioni del mercato del lavoro sono favorevoli e in presenza di robuste politiche di sostegno per l'integrazione nel mercato del lavoro. Nel corso degli ultimi decenni, i sistemi di integrazione hanno fatto notevoli progressi in molti Paesi; eppure, rimane ancora molto da fare per essere certi che i beneficiari di protezione internazionale diventino soggetti pienamente integrati all'interno della società (OCSE, 2016a). In questa parte vengono presentati alcuni aspetti critici della pianificazione delle politiche di integrazione nei mercati del lavoro dei Paesi di accoglienza dei beneficiari di protezione internazionale.

Semplificare l'accesso al mercato del lavoro

L'FMI (2016) invita da un lato a ridurre i tempi di attesa per l'ingresso nel mercato del lavoro e dall'altro a semplificare ulteriormente il complesso di restrizioni attualmente vigenti, che possono penalizzare l'esito del processo di integrazione.

Sebbene negli ultimi anni i singoli Paesi abbiano fatto progressi in termini di semplificazione dell'accesso al mercato del lavoro per i beneficiari di protezione internazionale, nella maggior parte dei casi è ancora necessario un lungo periodo di attesa (OCSE, 2016a). Secondo la Direttiva 2013/33/UE del Parlamento Europeo (2016), gli Stati membri sono tenuti a garantire ai richiedenti asilo l'accesso al mercato del lavoro entro e non oltre nove mesi dalla domanda di protezione internazionale. La direttiva ha favorito qualche progresso in tal senso, consentendo ai richiedenti asilo di accedere al mercato del lavoro prima che venga presa una decisione definitiva sulla domanda di asilo; in realtà gli ultimi dati evidenziano che diversi Paesi continuano a non rispettare questo requisito minimo (OCSE,

2016a). Per poter offrire questa assistenza tempestiva, l'OCSE (2016a) ha suggerito che i singoli Paesi potrebbero fornire formazione linguistica e professionale, corsi di educazione civica e procedere alla valutazione delle competenze direttamente nei centri di accoglienza.

Oltre ad accorciare i tempi di attesa e a semplificare il complesso di restrizioni, l'FMI (2016) sostiene che una maggiore flessibilità del mercato del lavoro nel suo insieme potrebbe a sua volta favorire l'integrazione dei beneficiari nel mondo del lavoro. Benché i dati empirici siano limitati, gli studi attualmente disponibili suggeriscono che il tasso di occupazione tra i migranti e la qualità delle loro occupazioni aumentano nei Paesi che offrono un livello di ingresso più basso in termini salariali e un mercato del lavoro più flessibile (Aleksynska e Tritah, 2013; Bisin et al., 2011; Ho e Shirono, 2015). L'FMI (2016) sottolinea inoltre che eventuali esenzioni, puntuali e di natura temporanea, rispetto ai requisiti salariali minimi potrebbero essere utilizzate come strumento di compensazione delle condizioni di svantaggio iniziale dei beneficiari. I vantaggi che offrono questi interventi mirati dovrebbero essere debitamente ponderati in relazione al rischio di dar vita a dualità del mercato del lavoro che potrebbe poi essere difficile dipanare.

Collaborazione tra i diversi attori

Affrontare le diverse criticità che ostacolano l'effettiva integrazione nel mercato del lavoro dei beneficiari di protezione internazionale significa adottare una serie di misure in svariate aree (ad esempio, politiche integrative, educative, abitative, occupazionali e sociali) nelle diverse tappe del percorso e del processo di insediamento. Questo può avvenire solo nel caso in cui tutti i servizi siano tra di loro coordinati e inseriti nel quadro di una strategia multidimensionale, che coinvolga più soggetti, tutti impegnati a favorire l'integrazione dei beneficiari.

L'MPI e l'ILO (2014) propongono una serie di alternative per migliorare la collaborazione tra i diversi attori in campo:

- a) Ottimizzare la condivisione delle informazioni e il fare rete. I soggetti preposti all'erogazione dei servizi, enti e agenzie statali devono trovare il modo di comunicare con efficacia e condividere le rispettive prassi innovative. In tal senso le reti sub-nazionali sono un'alternativa promettente per migliorare questo coordinamento. A livello nazionale, gli accordi tra i diversi enti e agenzie per condividere le informazioni sugli individui che seguono contribuirebbe a economizzare risorse, evitando la duplicazione delle stesse procedure.
- b) Sportello unico. Concentrare i diversi servizi per i migranti in un'unica struttura/area/portale di assistenza online, oppure nella stessa zona, consentirebbe ai nuovi arrivati di orientarsi più facilmente tra i diversi servizi, anche senza conoscere l'esatta ripartizione delle competenze tra i soggetti eroganti.
- c) Monitorare i risultati e responsabilizzare i soggetti eroganti. I governi dovrebbero mettere a punto una strategia coerente in materia di integrazione a livello nazionale, che definisca con chiarezza gli obiettivi e un piano per la loro attuazione, anche se le responsabilità sono ripartite tra agenzie o ministeri diversi. Inoltre, dovrebbero mettere a punto strumenti che consentano di monitorare e creare report sui risultati di queste politiche, al fine di incoraggiare le agenzie a farsi carico in prima persona delle politiche di integrazione con una visione di lungo respiro.
- d) Migliorare la valutazione continua e sistematica. Malgrado i passi in avanti compiuti, continua a latitare una rigorosa valutazione complessiva, mentre gli studi realizzati in genere monitorano i

risultati per un periodo di tempo limitato. Questo non agevola la ripartizione delle responsabilità e l'efficiente allocazione delle risorse. Le istituzioni UE potrebbero giocare un ruolo importante nel promuovere sistemi di valutazione più efficienti, sovvenzionando progetti pilota che consentano di raccogliere migliori evidenze base.

Coinvolgere gli imprenditori

I datori di lavoro giocano un ruolo decisivo nel processo di integrazione dei migranti. Risulta quindi importante collegare le forme di incentivazione per gli imprenditori con la valorizzazione delle potenziali competenze dei migranti, coinvolgendo i primi nel processo di integrazione. Datori di lavoro e sindacati sono spesso in una posizione migliore rispetto ai governi nazionali e alle autorità locali per valutare le qualifiche dei beneficiari e la loro esperienza professionale. Si trovano inoltre in una posizione privilegiata per capire come migliorare i programmi di convalida delle competenze di origine, nonché per sostenere le iniziative di formazione professionale e linguistica.

Per coinvolgere il mondo dell'imprenditoria, è di vitale importanza che i governi nazionali riconoscano la necessità di sostenere gli imprenditori nel corso del processo di integrazione, mettendo a loro disposizione servizi e risorse finanziarie sotto forma di incentivi (MPI, 2016). THP (2015) fornisce le seguenti raccomandazioni circa il ruolo che i governi nazionali dovrebbero assumere per coinvolgere i datori di lavoro, con particolare riferimento al settore privato:

- a) I governi devono riuscire a comunicare meglio gli aspetti positivi della migrazione per la vita delle imprese. È necessario un cambio di prospettiva per aumentare le opportunità che il fenomeno migratorio può offrire alle imprese.
- b) I governi nazionali dovrebbero mettere a punto programmi specifici per le imprese. Essi occupano infatti una posizione privilegiata, in grado di influenzare i fattori accessori, che contribuiscono a favorire un ritorno positivo sugli investimenti, tra cui la possibilità di accedere alle risorse umane offerte dai migranti, oltre a politiche favorevoli.
- c) Più i governi riusciranno a favorire i risultati nel breve periodo e i vantaggi derivanti dall'assunzione dei beneficiari di protezione internazionale, maggiore sarà il numero delle imprese che parteciperanno al processo di integrazione dei migranti.

Registrare e valutare qualifiche, esperienza professionale e competenze

Sono molte le professioni che richiedono ai migranti una certificazione del percorso di studi come requisito imprescindibile per una determinata occupazione e questo fa sì che molti migranti non riescano ad accedere al mercato del lavoro (DG EMPL, 2016). Un migrante che riesce a conseguire tale riconoscimento ha maggiori probabilità (fino al 23%) di trovare lavoro, rispetto ai migranti che, pur avendo lo stesso profilo, non riescono a ottenere un riconoscimento formale del proprio percorso formativo. Inoltre, un pieno riconoscimento del percorso di studi comporta l'accesso a un salario più elevato (28%) e una minore probabilità (32%) di fare un lavoro per il quale si è sovra qualificati (IAB-Kurzbericht 2014). Per questo è importante valutare e riconoscere tempestivamente e con puntualità le competenze e le qualifiche di partenza, ricorrendo a metodi di valutazione alternativa laddove non vi siano prove documentali. A seconda del tipo e del livello di qualificazione dei migranti, esistono due grandi categorie di strategie di valutazione (OCSE, 2016a).

- a) Nel caso dei migranti che hanno acquisito competenze attraverso l'esperienza professionale o l'apprendimento informale, si possono usare le tecniche di apprendimento pregresso. Esse consentono di disegnare una mappa completa delle competenze che possono essere poi presentate ai potenziali datori di lavoro.
- b) Il riconoscimento formale può risultare particolarmente utile per i migranti che abbiano completato un percorso di studi universitario o che vantino diplomi di specializzazione. I migranti con un alto tasso di scolarizzazione sono esposti a un rischio di downgrading professionale superiore in assenza di una convalida dei propri titoli.

Il processo di riconoscimento degli studi pregressi può costituire un veicolo relativamente rapido ed economico per riuscire a identificare eventuali requisiti formativi aggiuntivi. Si tratta inoltre di un modo per evitare che eventuali corsi formativi duplichino le competenze o le conoscenze dei migranti, in assenza di equipollenza tra i sistemi educativi del Paese di origine e del Paese di accoglienza. In questi casi, il riconoscimento del percorso formativo pregresso può inserirsi all'interno dei programmi ponte, consentendo ai destinatari di questi corsi di colmare le lacune formative che impediscono loro di conseguire una licenza o un diploma nel sistema educativo del Paese di accoglienza.

Al pari del riconoscimento del percorso formativo pregresso, la presenza di un iter di riconoscimento formale dei propri titoli e delle proprie qualifiche registra scarsa adesione e non aiuta chi non è in grado di documentare i titoli conseguiti. Per superare questo scoglio, i soggetti che si occupano della valutazione formale delle qualifiche potrebbero basarsi su prove documentali alternative, ad esempio l'autocertificazione, in cui il dichiarante autocertifica le proprie competenze e la propria esperienza professionale; riconoscimenti da parte di categorie professionali; testimonianze di educatori e altre prove di iscrizione a enti di formazione (OCSE, 2016a).

Coinvolgere la società civile

La società civile comprende una varietà di attori e gruppi, con un ampio spettro di funzioni e interessi. Tra questi, le associazioni di volontariato, le associazioni per immigrati, le organizzazioni locali e le parti sociali che rappresentano i mondi dell'impresa e del lavoro, sono i soggetti più rilevanti. Da parte loro, anche gli stessi privati, tra cui coloro che in passato hanno beneficiato di protezione internazionale, possono essere elementi fondamentali per favorire l'integrazione dei beneficiari. La società civile gioca un ruolo importante nell'adozione delle politiche di integrazione, grazie alla sua capacità di costruire legami tra i beneficiari e le comunità ospitanti, contribuendo altresì a promuovere la coesione sociale (OCSE, 2016a). Senza le organizzazioni della società civile, un ambiente professionale aperto e il sostegno delle comunità locali, le politiche di integrazione finirebbero per essere, con ogni probabilità, inefficaci.

Come riconosciuto da MPI (2016), la cosiddetta crisi dei rifugiati è stata accompagnata da una significativa quantità di iniziative da parte della società civile e ha visto l'emersione di numerosi e promettenti iniziative di integrazione positiva dei beneficiari. Queste iniziative necessitano, tuttavia, del sostegno statale per essere sostenibili e per garantire che si inseriscano a pieno titolo in una visione organica di servizi disponibili in ogni comunità di arrivo dei migranti. I decisori politici dovrebbero altresì procedere a una valutazione dei risultati delle iniziative promosse dalla società civile,

sostenendole in modo da migliorarne organizzazione e coordinamento ed estendendo il raggio di azione di quelle che mostrano i risultati più promettenti.

Promuovere un accesso uniforme ai servizi di integrazione

Esistono significative differenze da Paese e Paese rispetto alla tipologia e alla qualità dei servizi di integrazione offerti ai beneficiari, differenze che possono emergere, anche in misura pronunciata, all'interno di uno stesso Paese (OCSE, 2016a), rendendo alcuni servizi di integrazione disponibili in alcune regioni e non in altre. Queste differenze si fanno sempre più marcate nei Paesi con governi decentralizzati, in cui sono le amministrazioni regionali o locali a controllare l'offerta dei servizi di integrazione. Benché gli stessi Paesi cerchino di contenere queste disparità (OCSE, 2016a), esistono misure che possono contribuire a bilanciarle (OCSE, 2016a):

- a) promuovere le necessarie competenze nell'ambito delle autorità locali;
- b) garantire un adeguato sostegno finanziario ed eque forme di incentivazione;
- c) mettere in comune le risorse tra le autorità locali;
- d) consentire alle autorità locali di sviluppare una certa specializzazione, se possibile;
- e) definire standard comuni e monitorare il livello di conformità da parte delle autorità locali.

Integrare le previsioni in materia di occupazione nelle politiche sulla dispersione

Le condizioni del mercato del lavoro locale rappresentano un fattore decisivo per le possibilità di integrazione nel lungo periodo (Åslund e Rooth, 2007). Nei settori in cui il lavoro è immediatamente disponibile, l'integrazione nel mercato del lavoro risulta più facile e rapida. L'OCSE (2016a) afferma che è importante evitare situazioni in cui i nuovi arrivati siano collocati in aree caratterizzate da condizioni del mercato del lavoro inadeguate. I singoli Paesi, quando adottano politiche di ricollocamento basate sul meccanismo delle quote, dovrebbero tenere in considerazione i fattori correlati all'occupazione, che comprendono, tra l'altro, i profili individuali dei migranti, le condizioni del mercato del lavoro e la domanda occupazionale del mercato locale. Il tutto senza dimenticare altri criteri, in particolare l'offerta abitativa e la presenza di servizi per l'integrazione, che continuano a essere fattori importanti. Nel caso di flussi particolarmente consistenti di richiedenti asilo, le scelte di ricollocamento basate su criteri occupazionali risultano sempre più difficili da finanziare e, da ultimo, porre in essere.

Mettere a punto strategie diverse per gruppi diversi

L'OCSE (2016a) sottolinea inoltre che, così come stiamo assistendo a una diversificazione crescente dei Paesi di origine dei beneficiari, stanno aumentando anche le differenze in termini di livelli di istruzione, situazioni familiari e risorse disponibili. Se molti beneficiari hanno una formazione post-secondaria, a una fetta significativa di migranti mancano le qualifiche di base. È quindi importante prevedere percorsi di integrazione personalizzati per i migranti appartenenti agli estremi opposti dello spettro formativo, alla luce del fatto che le loro esigenze sono profondamente diverse. I decisori politici dovrebbero, pertanto, studiare percorsi alternativi, che prevedano, ad esempio, formazione di base e microfinanziamenti per avviare piccole attività, iniziative di volontariato od opportunità di lavoro non convenzionali. Non esiste una soluzione adatta a tutti che risolva il problema dell'integrazione dei beneficiari; per questo diversi sottogruppi potrebbero avere bisogno di misure diverse o di un sostegno, più o meno lungo nel tempo, per riuscire a integrarsi con successo nella società.

Secondo l'OCSE (2016a), l'ideale sarebbe che i percorsi personalizzati di integrazione fossero studiati direttamente con i beneficiari di protezione internazionale. Di norma, una valutazione basata sui bisogni cerca di identificare le specifiche esigenze di una persona in base al percorso di studi, all'esperienza di lavoro e alle prospettive professionali. La formazione linguistica rappresenta uno degli elementi chiave. Per essere certi che i corsi di lingua tengano adeguatamente in considerazione le diverse esigenze dei nuovi arrivati, sarebbe opportuno strutturarli con un sistema modulare, con moduli di apprendimento che prevedano obiettivi progressivamente più avanzati. Le maggiori opportunità di personalizzazione riguardano la formazione sul campo, che modula contenuti e formazione linguistica in base ai requisiti formativi e di competenza dei singoli beneficiari. Mettendo in relazione la formazione linguistica con quella professionale e con l'esperienza nel mercato del lavoro, la formazione sul campo si è dimostrata altamente efficace come veicolo di inserimento lavorativo (OCSE, 2016a). Ma la formazione sul campo è un elemento altrettanto importante per i programmi ponte, che, in mancanza di una diretta equipollenza dei titoli formativi con il sistema educativo del Paese ospitante, consente ai beneficiari di colmare le competenze mancanti, al fine di poter ottenere il pieno riconoscimento del proprio percorso e, in ultima istanza, svolgere il proprio lavoro nel Paese ospitante.

Diagnosi e risposta a problemi di salute mentale

In base a un riesame della letteratura in materia a cura di Ikram e Stronk (2016), il 13-25% dei beneficiari di protezione internazionale e dei richiedenti asilo soffre di disturbi post-traumatici da stress e/o depressione. Il tasso di incidenza tra i beneficiari di protezione internazionale e i richiedenti asilo in genere è più alto rispetto al resto della popolazione del Paese ospitante, anche dopo molti anni dall'arrivo. Tuttavia, non si dispone di una perfetta conoscenza sull'incidenza prevalente dei disturbi mentali. Poiché i problemi di salute mentale possono costituire un ostacolo decisivo al processo di integrazione (Cebulla, Daniel e Zurawan, 2010; Khoo, 2010), la tempestiva identificazione della condizione di salute mentale e la disponibilità di servizi di assistenza, ove necessari, risulta decisiva (OCSE, 2016a).

Per affrontare questo problema in modo incisivo, i migranti umanitari devono poter accedere legalmente ai servizi della sanità pubblica. Se questa condizione è piuttosto diffusa in gran parte dei Paesi dell'OCSE, alcuni Paesi non consentono tale accesso ai richiedenti asilo. I Paesi che mantengono queste restrizioni a lungo corrono il rischio di doversi poi fare carico dei costi di lungo periodo conseguenti a un intervento tardivo, ad esempio problemi di salute cronica e dipendenza dai servizi assistenziali dei migranti (OCSE, 2016a).

Benché nella maggior parte dei Paesi europei, i migranti umanitari accedano legalmente ai servizi della sanità pubblica del Paese di accoglienza, la fruizione di tali servizi potrebbe essere frenata da altri fattori, tra cui la scarsa conoscenza o poca familiarità con i servizi sanitari locali, la paura o la mancanza di fiducia in un sistema che non conoscono e problemi di discriminazione. Per aiutare i beneficiari a superare questi ostacoli e accedere al sistema sanitario, potrebbero essere efficaci campagne di informazione mirate o altre forme di divulgazione delle informazioni nei Paesi ospitanti. Queste iniziative dovrebbero fornire le informazioni più importanti nelle lingue dei principali Paesi di origine (OCSE, 2016a).

Assistenza specifica per minori non accompagnati

Stiamo assistendo a un incremento senza precedenti del numero di minori non accompagnati che chiedono asilo negli Stati membri (Eurostat, 2017a). L'OCSE (2016a) sottolinea come questo gruppo particolarmente vulnerabile è chiamato ad affrontare sfide specifiche in termini di integrazione. Una quota significativa dei richiedenti asilo arriva nei Paesi ospitanti appena prima o appena dopo l'età di istruzione obbligatoria, con un livello di istruzione formale inesistente o molto limitato. Pertanto i minori non accompagnati hanno bisogno di percorsi formativi ed educativi ad hoc, che li aiutino a superare i molteplici ostacoli che troveranno sul loro cammino. I Paesi ospitanti dovrebbero offrire l'opportunità di apprendere rapidamente la lingua, sviluppare le competenze per un'integrazione permanente e che li aiuti a superare gli effetti degli eventi traumatici che hanno vissuto. In quest'ottica dovrebbero essere inseriti in contesti stabili e sicuri, in cui una robusta struttura assistenziale compensi l'assenza del sostegno parentale e della comunità e li aiuti a concentrarsi sul proprio percorso formativo.

16

Sviluppare programmi di integrazione nel mercato del lavoro attenti agli aspetti di genere

Gli indicatori dell'OCSE/della Commissione Europea (2015) evidenziano come ai beneficiari di sesso femminile corrispondano indicatori sensibilmente peggiori rispetto all'integrazione nel mercato del lavoro, in particolare in un orizzonte temporale di breve-medio periodo. Le misure di promozione dell'integrazione nel mercato del lavoro spesso non tengono conto del fatto che le donne devono superare più ostacoli degli uomini quando cercano un impiego. La Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (FEMM, 2016) sostiene che le misure di sostegno all'integrazione messe in campo dalle istituzioni pubbliche e dalle ONG devono tenere conto di queste specificità. Le politiche attente alle differenze di genere devono tenere conto di aspetti quali la diffusione di informazioni riguardanti l'offerta di servizi; la formazione di mediatrici culturali in grado, a loro volta, di aiutare le beneficiarie di protezione internazionale ad accedere a tali servizi; la formazione mirata a migliorare le competenze e il livello di istruzione delle donne beneficiarie, aiutandole altresì a dare una risposta ai loro problemi familiari, tra cui obblighi familiari, esperienze traumatiche vissute e differenze culturali.

CONCLUSIONE

Il presente studio ha voluto riflettere su un tema particolarmente complesso come quello dell'integrazione nel mercato del lavoro dei beneficiari di protezione internazionale in Europa rispetto ad altre categorie di migranti. Tra i fattori critici più rilevanti che tendono a ostacolare il processo di integrazione, ricordiamo le maggiori difficoltà di questo gruppo a vedere riconosciute le proprie qualifiche, a imparare la lingua e ad accedere alle reti locali di assistenza. Esistono però anche altre barriere che ne frenano l'ingresso del mercato del lavoro, tra cui lo status giuridico dei migranti, le

circostanze specifiche del loro arrivo nel Paese di accoglienza e le (comuni) condizioni di salute precarie.

Oggi è ampiamente riconosciuta l'importanza di un'integrazione dei beneficiari tempestiva e basata sulle competenze come pre-requisito fondamentale all'inclusione nelle società dei Paesi di accoglienza. Essa è, infatti, foriera di autosufficienza economica, benessere psicologico, è in grado di prevenire l'esclusione sociale e di favorire l'integrazione, sia a livello culturale sia sociale, nonché di accedere tempestivamente alle reti e ai servizi generali. Dal punto di vista dei Paesi di accoglienza, un'integrazione lineare dei beneficiari nel mercato del lavoro è altrettanto importante per liberare il potenziale economico dei migranti, ad esempio per rispondere al gap strutturale tra domanda e offerta di lavoro in determinati settori, nonché per ridurre il peso economico di questo gruppo di migranti in termini di welfare sociale.

Il presente studio propone una serie di linee guida come strumenti di sostegno efficaci per la definizione di politiche di consolidamento del processo di integrazione dei beneficiari nel mercato del lavoro nell'Unione europea. Robuste politiche di assistenza per l'integrazione possono avere un impatto rilevante per ridurre i tempi di attesa prima che i migranti possano accedere al mercato del lavoro (OCSE, 2012). Nel corso degli ultimi decenni, i sistemi di integrazione hanno fatto notevoli progressi in molti Paesi; eppure, rimane ancora molto da fare per essere certi che i beneficiari di protezione internazionale diventino soggetti pienamente integrati all'interno della società (OCSE, 2016a). Detto questo, è stata elaborata una serie di iniziative sempre più rilevanti in quest'area, a livello locale, nazionale e comunitario, che si basano sulla collaborazione di tutti i soggetti protagonisti a livello sociale, tra cui governi, imprese, sindacati, camere di commercio, organizzazioni della società civile e privati cittadini.

Per portare avanti nei prossimi anni questo innovativo processo, sono state promosse di recente diverse iniziative a livello europeo che daranno i loro frutti nei prossimi anni. Tra le più importanti ne ricordiamo alcune. In primis, l'iniziativa promossa dalla Commissione Europea "*Employers together for integration*" (Datori di lavoro uniti per l'integrazione, 2017a), volta a dare visibilità agli sforzi compiuti dai datori di lavoro a sostegno dell'integrazione dei rifugiati e di altri migranti nel mercato del lavoro; quindi, la "*European Partnership for Integration offering opportunities for refugees to integrate into the European labour market*" (Partenariato europeo per l'integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro europeo, 2017b), iniziativa promossa dalla Commissione Europea con i partner sociali ed economici; infine, il *Forum europeo della migrazione 2018*, dedicato al tema dell'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, nel quadro del quale 120 organizzazioni della società civile nell'Unione Europea e nei Paesi limitrofi si confrontano su problemi e buone prassi sul tema con le istituzioni europee e i rappresentanti delle autorità locali, regionali e nazionali.

La posta in palio è alta, in quanto riuscire a garantire un'efficace partecipazione economica dei migranti alla vita degli Stati membri costituisce un pre-requisito fondamentale per favorirne l'inclusione sociale e la partecipazione alla vita delle comunità che li ospitano. Tuttavia, sono molte le domande che devono trovare ancora risposta, in particolare quali siano le modalità più efficaci per favorire l'inclusione di questo gruppo di migranti nel mercato del lavoro e quali siano le iniziative e le misure da privilegiare. D'altro canto, le numerose iniziative promosse a livello comunitario, l'intenso e continuo confronto e gli ambiziosi piani per il futuro offrono motivi validi per essere ottimisti. Le sfide insite nella mobilità globale sono un dato di fatto e non sono destinate a scomparire, ma la

società nel suo complesso è pronta a cooperare per trovare soluzioni condivise per il futuro delle società multiculturali.

REFERENCES

Adalet McGowan, M. and D. Andrews

2015 *Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data*. OECD Economics Department Working Papers, No. 1209, OECD Publishing, Paris.

Aldén, L. and M. Hammarstedt

2014 *Integration of Immigrants on the Swedish Labor Market: Recent Trends and Explanations*. Centre for Labour Market and Discrimination Study, Linnaeus University, Växjö.

Aleksynska, M. and A. Tritah

2013 Occupation–education mismatch of migrant workers in Europe: context and policies. *Economics of Education Review* 36: 229–44.

Åslund, O. and D.O. Rooth

2007 Do when and where matter? Initial labor market conditions and immigrant earnings. *Economic Journal* 117: 422–48.

Bisin, A. et al.

2011 Ethnic identity and labour market outcomes of immigrants in Europe. *Economic Policy*, 26(65): 57–92

Blanchard, O., F. Jaumotte, and P. Loungani

2013 Labor Market Policies and IMF Advice in Advanced Economies during the Great Recession. Staff Discussion Note 13/02, International Monetary Fund, Washington.

Cebulla, A., M. Daniel and A. Zurawan

2010 *Spotlight on Refugee Integration: Findings from the Survey of New Refugees in the United Kingdom*. Home Office Research Report No. 37, Home Office, United Kingdom.

Clausen, J. et al.

2009 The effects of integration policies on the time until regular employment of newly arrived immigrants: evidence from Denmark. *Labour Economics*, 16(4): 409–17.

Degavre, F. And M. Nyssens

2012 *Care Regimes on the Move: Comparing Home Care for Dependent Older People in Belgium, England, Germany and Italy*. Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, Etat et Société, Université Catholique de Louvain, Louvain.

DG EMPL

2015a *Support to Asylum Seekers under the European Social Fund and the Fund for European Aid to the Most Deprived*. European Commission, Brussels.

2015b *Employment and Social Development in Europe 2015*. European Commission, Brussels.

2016 *Employment and Social Development in Europe 2016*. European Commission, Brussels.

Eurofound

2013 *Third European Company Survey: First Findings*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

European Commission

2011 *Commission Staff Working Paper EU Initiatives Supporting the Integration of Third-Country Nationals*. European Commission, Brussels.

2018 Common European Asylum System. Available from: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/asylum_en

European Council

2004a Council Directive 2004/83/EC of 29 April 2004

2004b Common Basic Principles for Immigrant Integration Policy in the EU. Justice and Home Affairs Council, Brussels. Available from: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/jha/82745.pdf

European parliament

2016 *Labour Market Integration of Refugees: Strategies and Good Practices*. European Parliament, Brussels.

Eurostat

2017a *Asylum Statistics*. Available from http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Asylum_statistics

2017b Asylum in the EU Member States. 1.2 million first time asylum seekers registered in 2016. *Newsrelease*, 46. Available from <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7921609/3-16032017-BP-EN.pdf/e5fa98bb-5d9d-4297-9168-d07c67d1c9e1>

2017c *Asylum Quarterly Report*. Available from http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Asylum_quarterly_report

FEMM committee

2016 *Female Refugees and Asylum Seekers: the Issue of Integration*. European Parliament, Brussels.

Ho, G. and K. Shirono

2015 *The Nordic Labor Market and Migration*. Working Paper No.15/254, International Monetary Fund, Washington.

IAB Kurzbericht

2014 IAB-SOEP Migrationsstichprobe. Lebern, lernen, arbeiten- wie es Migranten in Deutschland geht. *IAB-Kurzbericht 21/2014 Spezial*.

Ikram, U. and K. Stronks

2016 *Preserving and Improving the Mental Health of Refugees and Asylum Seekers*, AMC-UvA, Amsterdam.

International Monetary Fund

2016 *The Refugee Surge in Europe: Economic Challenges*. IMF Staff Discussion Note. Available from <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2016/sdn1602.pdf>

International Labour Organization

2015 *Background Note – Refugees’ integration in the EU labour markets: seizing the opportunities – tackling the challenges*. ILO, Brussels. Available from http://www.ilo.org/brussels/meetings-and-events/WCMS_429075/lang--en/index.htm

Khoo, S.E.

2010 *Health and humanitarian migrants’ economic participation*. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 12(3): 327–339.

Manpower

2010 *Teachable Fit: A New Approach for Easing the Talent Mismatch*. Manpower, Milwaukee.

2014 *Manpower Group Talent Shortage Survey 2014*. Manpower Group, Milwaukee.

Migration Policy Centre and Bertelsmann Stiftung

2016 *From Refugees to Workers – Mapping Labour-Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States*. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Migration Policy Institute

2016 *Integration Refugees into Host Country Labour Market: Challenges and Policy Options*, MPI, Washington DC.

2009 *Immigration and the Labour Market*, MPI, Washington DC.

Migration Policy Institute and International Labour Organization

2014 *Moving Up or Standing Still? Access to Middle-Skilled Work for Newly Arrived Migrants in the European Union*. MPI and ILO, Washington DC and Geneva.

Montt, G.

2015 *The causes and consequences of field of study mismatch*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 167, OECD Publishing, Paris.

OECD and European Commission

2015 *Indicators of Immigrant Integration 2015 - Settling In*. OECD Publishing, Paris.

Available from

<http://www.oecd.org/migration/indicators-of-immigrant-integration-2015-settling-in-9789264234024-en.htm>

Organization for Economic Co-operation and Development

- 2012 *Jobs for Immigrants (Vol.3): Labour Market Integration in Austria, Norway and Switzerland*. OECD Publishing, Paris.
- 2015 OECD Employment Outlook 2015. OECD Publishing, Paris.
- 2016a *Making integration work*. OECD Publishing, Paris.
- 2016b *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*. OECD Publishing, Paris.

Ott, E.

- 2013 *The Labour Market Integration of Resettled Refugees*. United Nations High Commissioner for Refugees Policy Development and Evaluation Services, Geneva.

Reyneri, E. and G Fullin

- 2011 Ethnic penalties in the transition to and from unemployment: A West European perspective *International journal of comparative sociology* 52(4): 247-263.

Sattinger, M.

- 1993 Assignment models of the distribution of earnings. *Journal of Economic Literature*, 31(2): 831-880.

The Hague Process on Refugees and Migration

- 2015 *The Return on Investment on Migration: What is in it for Business?* The Hague Process on Refugees and Migration, The Hague.

United Nations High Commissioner for Refugees

- 2013 *A New Beginning – Refugee Integration in Europe*. UNHCR, Geneva.

Zanfrini, L. (ed.)

- 2015 *The Diversity Value – How to Reinvent the European Approach to Immigration*. McGraw-Hill Education, Maidenhead.

Convention Relating to the Status of Refugees (adopted 28 July 1951, entered into force 22 April 1954).