



Progetto co-finanziato dall'Unione Europea



MINISTERO
DELL'INTERNO

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

OS2 Integrazione/Migrazione legale. ON3 Capacity Building - lett. m) Scambio di buone Pratiche



ESPoR

European Skills Portfolio for Refugees



A CURA DI
FONDAZIONE ENGIM

Linee guida per la sostenibilità del modello ESPoR di orientamento al lavoro

REGIONE PIEMONTE



Linee guida per la sostenibilità del modello ESPoR di orientamento al lavoro

REGIONE PIEMONTE



A CURA DI
FONDAZIONE ENGIM

Milano 2022

PROGETTO ESPoR
European Skills Portfolio for Refugees
FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020
OS2 Integrazione/Migrazione legale. ON3 Capacity Building -
lett. m) Scambio di buone Pratiche

www.espor.it

CAPOFILA



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

PARTNER



Progetto grafico e impaginazione:
EDUCatt - Ente per il Diritto allo Studio Universitario dell'Università Cattolica

© 2022 EDUCatt - Ente per il Diritto allo Studio Universitario dell'Università Cattolica
Largo Gemelli 1, 20123 Milano - tel. 02.7234.2235 - fax 02.80.53.215
e-mail: editoriale.dsu@educatt.it (produzione);
librario.dsu@educatt.it (distribuzione)
web: www.educatt.it/libri

ISBN: 978-88-9335-937-5

Sommario

Introduzione	5
Premessa	7
I. Tavolo Regionale: Bilancio di Competenze e inserimento lavorativo	9
II. Tavolo Regionale: discriminazioni e inclusione sociale dei/delle migranti – Cosa accade in Piemonte	13
III. Tavolo Regionale: accoglienza, formazione e servizi al lavoro	17
IV. Tavolo Regionale: riconoscimento titoli e competenze dei cittadini di paesi terzi, opportunità e criticità	19
V. Risultati raggiunti e criticità emerse sul territorio piemontese	21
VI. L'accoglienza in Piemonte tra formazione, orientamento, inserimento lavorativo e discriminazione	25
6.1 Accoglienza in Piemonte	25
6.2 Formazione e Servizi al lavoro	26
6.3 Bilancio di Competenze, inserimento lavorativo e refugee gap	27
6.4 Discriminazione	30
VII. Linee Guida – Proposte per la futura sostenibilità del modello ESPoR in Piemonte	31
Conclusione	33

La sostenibilità di ESPoR, modello di consulenza di carriera che facilita l'integrazione lavorativa di qualità di rifugiati e richiedenti asilo

Le attività di supporto all'inserimento lavorativo di rifugiati e richiedenti asilo spesso si caratterizzano per rispondere all'urgenza occupazionale, e non per supportare un processo di scelta professionale che meglio si adatti alle caratteristiche del migrante e alle esigenze del territorio. Il risultato è che questo target tende a occupare le sacche meno nobili del mercato del lavoro con ricadute negative sulle sue possibilità di integrazione nella società italiana.

Il progetto FAMI ESPaR (2016-2018) e l'attuale FAMI ESPoR (2018-2021) sono nati con l'obiettivo di disegnare e testare un percorso di consulenza di carriera specificatamente pensato per una popolazione che presenta bisogni e difficoltà tipici, e di formare alcuni operatori con l'obiettivo che questo tipo di dispositivi trovi maggiormente spazio tra le azioni del sistema dell'accoglienza dedicate al lavoro. **Il progetto FAMI ESPaR (European Skills Passport for Refugees) è stato ideato nel 2016** dal CROSS (Centro di Ricerca sull'Orientamento e lo Sviluppo Socio-professionale) dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, in partenariato con 7 Partner italiani e 3 Soggetti Aderenti Esteri. Grazie ad esso è stato possibile progettare e sperimentare un modello di Bilancio di competenze pensato specificatamente per il target dei rifugiati e richiedenti asilo. Per sviluppare competenze specifiche nel settore dell'accoglienza, la sperimentazione era stata preceduta da formazione in aula e a distanza degli operatori dei Partner progettuali. Nel corso del 2017, è stata condotta una sperimentazione in 5 regioni (Lombardia, Friuli-Venezia Giulia, Veneto, Lazio, Sicilia) a cura di 25 operatori dell'accoglienza, su 42 gruppi composti ciascuno da 10 migranti/richiedenti asilo per un totale di 420 beneficiari coinvolti e 338 bilanci di competenze portati a termine.

Nel 2018, il nuovo progetto FAMI ESPoR (European Skills Portfolio for Refugees) ha riproposto la formazione di ulteriori 97 operatori e la sperimentazione del modello su altri 50 gruppi di beneficiari (in Friuli-Venezia Giulia, Veneto, Lombardia, Piemonte, Lazio), con l'ulteriore obiettivo di valorizzare le risultanze del bilancio di competenze nella successiva fase di Supporto all'Inserimento Lavorativo (SIL), ossia un affiancamento individuale dei migranti nella scelta di percorsi (es. qualificazione o riqualificazione professionale, tirocini, validazione o certificazione delle competenze, riconoscimento delle qualifiche, creazione d'impresa e lavoro autonomo) più congruenti rispetto alle capacità e aspettative del singolo.

All'interno del progetto ESPoR, **una ricerca sull'efficacia dell'intervento**, sulla base di oltre quattrocento questionari auto-valutativi somministrati ai migranti e una trentina di interviste individuali a operatori e migranti, ha dimostrato che, per una buona percentuale dei partecipanti, il modello di orientamento proposto è stato in grado di migliorare la capacità di riprogettazione di carriera e la percezione di autoefficacia nel presentarsi sul mercato del lavoro.

Il cuore del progetto ESPoR, peraltro, è costituito dall'azione progettuale dedicata alla **sostenibilità del modello** al di là dei finanziamenti che ne hanno favorito la nascita e la diffusione. Per consentire l'integrazione di ESPoR, quale modello di intervento sostenibile e replicabile nel sistema dei servizi pubblici e privati per il lavoro e la formazione, il progetto ha previsto l'organizzazione di Tavoli di confronto tra i principali stakeholder pubblici e privati a livello sia regionale che nazionale. I tavoli rispondono alla logica di complementarità tra azioni, soggetti e fondi che sempre di più ispira le politiche migratorie. ESPoR, fondandosi sull'obiettivo di sostenere un'integrazione di qualità di rifugiati e richiedenti asilo, si presta ad essere adottato già nella primissima fase dell'accoglienza in Italia. L'integrazione è un processo complesso, oltre che a medio e lungo termine, e per questo richiede, a istituzioni e stakeholder, di lavorare in rete e in coordinamento tra loro per promuovere e realizzare misure efficaci e sostenibili a supporto della formazione professionale, dell'istruzione e dell'inserimento lavorativo di rifugiati e richiedenti asilo.

L'azione per la sostenibilità ha impegnato i partner progettuali nell'organizzazione e conduzione di 4 tavoli per ciascuna delle 5 regioni coinvolte: il risultato del confronto e dialogo avviato è rappresentato dalle presenti **Linee guida per la sostenibilità del modello ESPoR di orientamento al lavoro** di rifugiati e richiedenti asilo.

Il documento fornisce una panoramica a livello regionale degli attuali servizi di orientamento rivolti al target e delle qualifiche degli operatori ad esso dedicati, nonché dei servizi per il loro inserimento lavorativo; raccoglie una serie di proposte per la futura sostenibilità del modello ESPoR, ma fornisce anche indicazioni sul miglioramento di servizi già esistenti affinché siano più competenti nell'affrontare i bisogni di orientamento di un target che necessita di attenzioni specifiche.

Come Capofila del progetto ESPoR, nell'ambito del quale queste Linee Guida sono state realizzate, desideriamo ringraziare tutti gli enti pubblici e privati per aver partecipato ai Tavoli regionali, arricchendoli del loro contributo, e per quanto faranno per favorire l'integrazione di rifugiati con effetti positivi per tutta la comunità.

Diego Boerchi
Coordinatore generale
progetto ESPoR

Premessa

Esiste un filo rosso che collega il settore dell'accoglienza a quello della formazione e dell'inserimento lavorativo dei migranti? Quali sono i fattori che determinano il successo di alcuni progetti o di alcune attività? Quali le connessioni con le discriminazioni nei territori? Come interagiscono sui temi i soggetti del territorio piemontese, enti locali, imprese e enti del terzo settore?

Nel documento vengono presentate le risposte emerse nel periodo 2019-2021, in concomitanza con le attività del progetto ESPOR, dalla sperimentazione del modello ai tavoli di lavoro realizzati, riportando al lettore la panoramica della situazione piemontese nel settore dell'accoglienza, dell'inserimento lavorativo e dell'antidiscriminazione.

ESPoR (European Skills Portfolio for Refugees) è un progetto europeo finanziato dal fondo FAMI (Fondo asilo migrazione e integrazione) che vede come capofila l'Università Cattolica del Sacro Cuore e come partner italiani A. Cross Onlus, Consorzio Comunità Brianza, Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione, ENGIM, Focsiv e Oikos Onlus. È un progetto di ricerca, formazione e sperimentazione volto a promuovere e diffondere un modello di Bilancio di Competenze appositamente pensato per condurre interventi di orientamento alla carriera con rifugiati e richiedenti asilo politico.

Nasce dalla necessità di quest'ultimi di poter raccontare le proprie competenze professionali al fine di essere accolti nel mercato del lavoro della nazione ospitante: la stesura immediata del curriculum spesso si rivela inadeguata perché è complesso condividere e/o tradurre in un nuovo contesto le competenze di cui si dispone. Diventa dunque fondamentale riconoscere la propria professionalità e valorizzarla al meglio nel mercato del lavoro. Nel percorso non sono poche le difficoltà: in primis, la conoscenza e padronanza della lingua italiana, quasi sempre indispensabile in un percorso di ricerca di opportunità e inserimento lavorativo; risulta, inoltre, molto complesso conoscere le dinamiche del mercato del lavoro e orientarsi per riconoscere le figure professionali ricercate, i settori più sviluppati e così via. Professionalità e competenze sono tra gli elementi che un/a migrante porta con sé, anche se spesso non risultano spendibili in modo adeguato, se non attraverso percorsi di accompagnamento al riconoscimento delle stesse per ridisegnare la propria carriera e il proprio iter professionale.

Nell'ambito del progetto ESPoR, ENGIM ha coinvolto nella regione Piemonte **108 beneficiari**, suddivisi in 10 gruppi accompagnati dalla formazione di 10 operatori. All'inizio del percorso, dei 108 partecipanti 93 erano di genere maschile e 15 erano di genere femminile e provenivano in particolare da **Mali, Senegal, Nigeria, Camerun, Guinea Bissau, Gambia, Niger e Ghana**. La maggior par-

te di essi era richiedente asilo o richiedeva il permesso di soggiorno per motivi umanitari. Sul totale dei 108 partecipanti ad ESPoR, 73 sono giunti al termine del percorso di bilancio di competenze con la creazione del portfolio previsto.

L'obiettivo generale del progetto era di aumentare l'efficacia del sistema nelle attività di Supporto all'Inserimento Lavorativo (SIL) affinché siano adeguate da un lato alle competenze, alle potenzialità e alle motivazioni del migrante, dall'altro alle reali opportunità ed esigenze del mercato del lavoro italiano. Durante i percorsi SIL sono stati approfonditi i temi del Bilancio di Competenze, i bisogni di consulenza di carriera dei migranti, la narrazione autobiografica, la conoscenza e identificazione delle competenze trasversali, il sistema formativo e lavorativo in Italia, il portfolio di competenze ESPoR.

Parallelamente sono stati realizzati quattro tavoli regionali che hanno coinvolto diversi operatori e operatrici del settore, associazioni e enti pubblici; gli incontri, realizzati il 21 dicembre 2020, il 19 aprile, il 22 giugno e il 26 ottobre 2021 hanno visto la partecipazione di attori regionali e nazionali come i rappresentanti di Associazione Soomaaliya, Città di Torino, Cooperativa Mary Poppins, Cooperativa ORSO, Diaconia Valdese, ENAIP, ENGIM, EXAR Social Values Solutions, IRES Piemonte, Il Pulmino Verde, Nodo Metropolitano contro le Discriminazioni, Progetto TENDA, Rainbow for Africa Onlus, Refugees Welcome Torino e Rete 21 marzo Contro le Discriminazioni, Ass. A Pieno Titolo (Extra Titoli) e Ass. Balon Mundial.

Negli incontri sono stati approfonditi i temi dell'inclusione sociale attraverso la formazione, il lavoro, il riconoscimento e il Bilancio di Competenze, l'inserimento lavorativo, le discriminazioni, il rapporto tra mondo dell'accoglienza sul territorio e servizi formativi/servizi al lavoro. Sono state evidenziate opportunità e criticità del sistema, incluse quelle relative a percorsi di sperimentazione brevi come quelle previste dal progetto ESPoR.

I. Tavolo Regionale: Bilancio di Competenze e inserimento lavorativo

Il primo Tavolo Regionale piemontese di ESPoR, organizzato e coordinato da ENGIM Internazionale, ha coinvolto operatori ed esperti di ENGIM, ENAIP e Cooperativa ORSO di Torino. Con l'obiettivo di rafforzare la rete tra stakeholder attivi sul territorio, condividere le opportunità del modello ESPoR e migliorare le esperienze e le competenze in questo ambito, l'incontro ha sviluppato un focus specifico sugli strumenti, le opportunità e le criticità dei modelli locali di inclusione e orientamento lavorativo delle persone migranti sul territorio piemontese.

Il dibattito si è incentrato sull'efficacia delle azioni per i beneficiari dopo i percorsi di orientamento, sul superamento degli ostacoli linguistici e delle tempistiche burocratiche, e su una maggiore inclusione lavorativa e implementazione dei percorsi di orientamento online.

Durante questo dibattito ci si è confrontati inoltre sulle “buone pratiche” riguardo all'orientamento e all'inserimento lavorativo tra gli Enti coinvolti nell'integrazione e formazione dei migranti in Piemonte.

Uno degli strumenti chiave per favorire gli obiettivi proposti nel tavolo è stato il Bilancio di Competenze, un percorso di consulenza orientativa che consente alla persona di ricostruire, riconoscere e valorizzare le competenze acquisite in vari contesti, al fine di definire meglio un piano d'azione futuro per la propria formazione, inserimento o reinserimento lavorativo e/o sviluppo di carriera.

A livello individuale, il Bilancio di Competenze permette di acquisire consapevolezza del proprio bagaglio di esperienze e della professionalità in termini di competenze, punti di forza e aree di miglioramento, potenzialità, valori professionali, motivazioni, caratteristiche personali; favorisce l'individuazione di uno o più progetti professionali con la relativa analisi di fattibilità; permette di scegliere un percorso formativo in modo consapevole e coerente con i propri obiettivi; misura l'efficacia personale nella ricerca di lavoro in relazione a obiettivi e risorse personali.

A livello aziendale, invece, si è soliti condurre Assessment Center, che permettono di delineare una mappatura delle competenze del personale ma che, a differenza del Bilancio di Competenze, ha un obiettivo di quantificare il possesso di un numero limitato di competenze e non coinvolge in modo attivo i dipendenti in un processo di autoconsapevolezza, ai quali sono solo restituiti i risultati di una valutazione che è condotta dall'esterno. Gli Assessment Center incidono sulla riconversione e ricollocazione lavorativa e sul miglioramento della qualità dei processi produttivi; intervengono, infine, nella definizione di un piano di formazione finalizzato al recupero/incremento di competenze.

Le principali fasi del Bilancio di Competenze prevedono:

- accoglienza e presa in carico;
- approfondimento e analisi dell'esperienza per la rilevazione delle competenze e delle risorse personali e professionali
- conoscenza del contesto formativo e lavorativo di riferimento
- definizione di un obiettivo professionale;
- elaborazione di un progetto di sviluppo professionale
- restituzione di un documento che sintetizza competenze, obiettivo e strategie d'azione.

Nella regione Piemonte è in corso un' "azione di sistema" regionale, ovvero un servizio di individuazione, validazione e certificazione (IVC) delle competenze, che mira a un percorso individuale di riconoscimento delle esperienze lavorative e formative che può portare al rilascio di una certificazione delle competenze, utile per inserirsi nel mondo del lavoro e della formazione professionale. Coinvolge la rete degli enti inseriti nell'elenco regionale titolati all'erogazione del servizio dalla normativa nazionale e regionale e dotati di personale appositamente formato responsabile di questo servizio: gli Esperti in tecniche di certificazione (ETC).

Tale percorso è rivolto a italiani e stranieri in carico a un Progetto di inserimento lavorativo, e prevede tre fasi: nella prima si identificano le competenze (registrazione di esperienze lavorative e delle evidenze); segue una seconda fase di validazione in cui le evidenze vengono analizzate da un operatore esperto e le competenze dichiarate vengono accertate attraverso colloqui e prove pratiche; e infine una terza fase che prevede la certificazione delle competenze per mezzo di un esame finale. A seconda della situazione, un percorso di IVC può produrre un Attestato di Validazione delle competenze, che documenta le competenze professionali acquisite nel percorso formativo, spendibili sul lavoro o per il proseguimento della formazione, oppure un Certificato di Qualifica professionale, riconosciuto come titolo di studio e valido per il lavoro ai fini dei concorsi pubblici e dell'inquadramento aziendale. Questo servizio è uno strumento in più per avere accesso a un percorso formativo con il riconoscimento di credito, per aumentare le opportunità di inserimento lavorativo, e soprattutto per dare un nome alle competenze acquisite e prenderne consapevolezza.

L'IVC è dunque inteso come un'attività strutturale, mirata particolarmente alla produzione di certificazioni e documenti per un futuro inserimento lavorativo.

In questo contesto, il progetto ESPoR fa riferimento all'Identificazione delle competenze, non alla loro Valutazione e Certificazione, e introduce una nuova prospettiva che ambisce a coinvolgere in modo diretto i beneficiari nello sviluppo di una maggiore consapevolezza del sé, delle proprie capacità e soft skills, convinti che un intervento condotto dall'esterno e basato solo da documenti e racconti superficiali non garantisce l'emergere di un portfolio di competenze completo e affidabile. In questo senso, il modello sperimentato con ESPoR potrebbe costituire un percorso propedeutico a chiarire le definizioni di competenze formali e informali per poi poter sviluppare una piattaforma comune che integri al meglio il sistema del paese di arrivo con quello di partenza. Il concetto di Bilancio di Competenze è complesso ed è importante spiegare il suo significato ai beneficiari per facilitare il loro percorso di orientamento e sostenerli al meglio nella ricerca del lavoro e

nel raggiungimento dei propri obiettivi, affinché abbiano piena coscienza delle proprie competenze e capacità.

L'innovazione di ESPoR giace proprio nella proposta di percorsi di autoconsapevolezza rivolti ai suoi beneficiari, acquisendo così una valenza diversa rispetto ad un "tradizionale" percorso di individuazione, validazione e certificazione delle competenze. Esso pone l'accento anche sul prendere coscienza della diversità del nostro sistema rispetto a quello di provenienza, mette in gioco linguaggi e percorsi diversi; è un processo che parte dall'ascolto attivo delle esperienze delle persone migranti, dal loro percorso migratorio all'elaborazione del lutto per aver lasciato il loro paese. Inizialmente non è una procedura nozionistica e normativa, piuttosto introduce attività propedeutiche a un discorso più strutturato.

Il BdC utilizza prevalentemente la narrazione autobiografica per far emergere le competenze possedute, favorisce adattamento e adeguamento delle competenze stesse al nuovo contesto e fornisce chiavi di lettura per avere una maggiore consapevolezza delle proprie esperienze. Durante il Tavolo, è stato messo in evidenza come il percorso di Bilancio di Competenze sia stato presentato come un'opportunità che permette non solo alla persona migrante di fare emergere le competenze e di creare un piano d'azione futuro coerente con gli obiettivi personali, ma di sensibilizzare anche le aziende e gli imprenditori sul tema.

È importante precisare che l'esperienza di orientamento e la pratica di BdC è associata e declinata su standard professionali regionali e nazionali. Uno strumento di riferimento è il *DD 849 18/09/2017 – Parte C* che definisce le linee guida per l'individuazione, la validazione e la certificazione delle competenze acquisite nei vari contesti per agevolare l'apprendimento, l'inserimento e la mobilità. A questo si aggiunge il *Repertorio regionale delle qualificazioni e degli standard formativi (SISTEMA PIEMONTE- FP)* e l'*Atlante del lavoro e delle qualificazioni* per la consultazione del *Quadro nazionale delle qualificazioni regionale*, come strumento per la costruzione del *Repertorio Nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualifiche professionali* come previsto dal D.LGS 13 del 2013.

Per quel che concerne il miglioramento dei dispositivi per l'inserimento lavorativo, sono molteplici e diverse le iniziative, diventate *best practice*, realizzate dagli enti partecipanti al tavolo di discussione. Ad esempio, il progetto *NISABA – Lingue per il lavoro*, finanziato dall'Unione Europea e dal Ministero dell'Interno avente come capofila ENAIP Piemonte, punta al superamento dei limiti linguistici in ambito tecnico, agevolando l'inserimento lavorativo attraverso un breve corso di lingua tecnica e incontri diretti con le aziende. La preparazione teorica, seguita da immediata applicazione pratica, permette ai beneficiari di inserirsi nel percorso lavorativo desiderato con un buon esito. Da una parte, l'importanza di comunicare il proprio percorso dà loro la possibilità di reinserirsi in un ambito per il quale hanno già delle competenze pregresse. Dall'altra, il vocabolario tecnico è efficace per l'inserimento lavorativo e per lo svolgimento delle mansioni previste in azienda.

In merito ai bisogni connessi all'inclusione lavorativa e a una maggiore efficienza dei servizi territoriali, il progetto *Pensare prima al dopo* favorisce l'accesso alle politiche attive del lavoro delle persone straniere e il riconoscimento e la certificazione delle loro competenze. Il progetto si occupa nello specifico di informazione orientativa, presa in carico nel sistema regionale, percorsi di profilazione

innovativi sulle competenze, conoscenze e abilità possedute, e sensibilizzazione delle imprese. Il progetto ha coinvolto molti soggetti e, in modo diretto, i Centri per l'Impiego: attraverso azioni di sensibilizzazione e strumenti informativi, sono stati di fatto intermediari nel processo di incontro tra cittadini stranieri e mondo delle imprese.

Un ulteriore progetto emerso da questo primo tavolo è ***Non Solo Asilo – Sportello A.R.L.O.*** della Cooperativa ORSO, il cui obiettivo è quello di sostenere il raggiungimento dell'autonomia delle persone migranti che risiedono nel territorio tramite dei percorsi di orientamento mirati a favorire l'identificazione di obiettivi personali e professionali, accrescere competenze e abilità dei beneficiari attraverso esperienze di tirocini, visite in azienda e laboratori professionali. Durante questo percorso i partecipanti si sono interrogati su quanto sia possibile incidere in maniera continuativa sul percorso dei beneficiari e quali siano le azioni che conducono verso l'autonomia e l'autodeterminazione delle persone anche dopo la fine dei progetti.

II. Tavolo Regionale: discriminazioni e inclusione sociale dei/delle migranti – Cosa accade in Piemonte

Le discriminazioni hanno ancora un peso rilevante sull'inclusione sociale, anche per quanto riguarda l'inserimento lavorativo, spesso ostacolato e limitato da comportamenti discriminatori. L'accesso al mercato del lavoro è, inoltre, un tassello fondamentale per l'inclusione delle persone migranti e sulla base di questo bisogno sono stati attivati diversi percorsi volti a garantire una maggiore tutela.

Il secondo tavolo di sostenibilità ESPoR si è aperto raccogliendo il punto di vista dei diversi partecipanti (Città Metropolitana di Torino – Nodo Metropolitano contro le discriminazioni, Città di Torino – Patto di Collaborazione per una Torino Antirazzista, IRES Piemonte, Rete 21 marzo contro le discriminazioni), con l'obiettivo di ricostruire la filiera di servizi ed enti regionali che contrastano attivamente le discriminazioni e promuovono l'inclusione sociale dei/delle migranti nella regione Piemonte. La discussione del Tavolo, infatti, ha posto l'accento sulle politiche e le azioni messe in atto a livello territoriale per garantire il rispetto dei diritti e le pari opportunità, con l'obiettivo di consolidare la rete esistente e rafforzare le sinergie tra gli attori locali sul tema dell'inclusione socio-lavorativa delle persone migranti.

Per contrastare questo problema, sul territorio piemontese sono stati attivati alcuni progetti e percorsi con l'obiettivo di garantire una maggiore tutela a livello legislativo. Alcuni di essi hanno condotto all'implementazione di una rete di informazione e supporto a livello regionale, provinciale e comunale, nota come *Rete regionale contro le discriminazioni*¹.

La discussione di questo tavolo è ruotata sulle politiche e le azioni messe in atto a livello locale per garantire il rispetto dei diritti e le pari opportunità di tutte le persone migranti sul territorio con l'obiettivo di migliorare il loro accesso ai servizi e la loro inclusione socio-lavorativa.

Lo scambio tra gli enti partecipanti è stato rilevante dal momento che EN-GIM Piemonte è sia Punto Informativo del *Nodo metropolitano contro le discrimi-*

¹ <https://www.regione.piemonte.it/web/temi/diritti-politiche-sociali/diritti/antidiscriminazioni/rete-regionale-contro-discriminazioni>

minazioni², ma anche ente aderente al recente *Patto di Collaborazione per una Torino Antirazzista*³.

La Città Metropolitana ha un importante ruolo nel contrasto alle discriminazioni, tanto che nel 2017 è stato stipulato un Protocollo d'Intesa con la Regione Piemonte per l'implementazione del *Nodo Territoriale contro le discriminazioni* come strumento locale per la promozione dei diritti sul territorio. Il protocollo prevede quattro funzioni e aree di intervento sul territorio provinciale di Torino:

- accoglienza, orientamento e presa in carico delle persone segnalanti e gestione dei casi di discriminazione;
- attivazione della rete e ordinamento dei Punti Informativi nell'ambito del territorio di riferimento della Città Metropolitana di Torino;
- monitoraggio del fenomeno delle discriminazioni sul territorio metropolitano;
- attività informative e di sensibilizzazione sulle tematiche antidiscriminatorie (organizzazione eventi, formazione e informazione sui temi collegati alla discriminazione).

Nella prima fase di ascolto, il Nodo Metropolitano riceve la segnalazione e accoglie la persona che pensa di essere stata vittima di discriminazione e si cerca di analizzare la situazione per capire se la fattispecie descritta possa corrispondere a un episodio di discriminazione. Nel caso l'episodio fosse collegato a una sfera diversa rispetto a quella delle discriminazioni, la persona sarà indirizzata verso un altro tipo di servizio più adatto alla segnalazione ricevuta. Nel caso, invece, si tratti effettivamente di un episodio di discriminazione, l'obiettivo del Nodo Metropolitano è quello di fare in modo di contrastarla o eliminarla. Questo porta all'attivazione della Rete che procede a contattare la persona, l'associazione o l'istituzione che ha avuto un comportamento discriminatorio. Nel caso in cui la persona che ha subito una discriminazione sia intenzionata ad avviare un'azione legale, le saranno fornite le informazioni per ricorrere al supporto di uno sportello legale o per l'accesso al *Fondo regionale di solidarietà per la tutela giurisdizionale delle vittime di discriminazione*. Le segnalazioni, dunque, sono importanti per la costruzione di un quadro reale e la successiva fase di monitoraggio è funzionale al contrasto di atti o azioni discriminatorie.

A livello territoriale, un altro strumento importante nel contrasto alla discriminazione è rappresentato dal *Patto di Collaborazione per una Torino Antirazzista*; la Città è stata la prima in Italia a riconoscere l'antirazzismo come bene comune immateriale e inserirlo nel *Regolamento cittadino dei beni comuni*. L'esperienza è stata esposta durante il Tavolo da Stefano Chicco, dell'Ufficio Diritti e Pari Opportunità della Città di Torino: il percorso è stato avviato nel giugno 2020, data in cui è stato lanciato il bando pubblico per raccogliere l'adesione degli enti civici torinesi che si riconoscono nei principi dell'antirazzismo; con tutti i candidati è stato avviato il percorso di co-progettazione attraverso diversi tavoli di lavoro che hanno condotto alla stesura del Patto di collaborazione. Il Patto è stato siglato

² <http://www.cittametropolitana.torino.it/cms/politiche-sociali/nodo-territoriale-metropolitano-contro-le-discriminazioni>

³ <http://www.comune.torino.it/benicomuni/notizie/patto-di-collaborazione-per-una-torino-antirazzist.shtml>

dalla Città di Torino il 19 marzo 2021, ponendo le basi per nuove linee di azione e impegno futuro per la comunità torinese. L'intento del Patto è quello di riconoscere pratiche e azioni antirazziste come bene cittadino fondamentale per il benessere della comunità e delle generazioni future. Il Comune e le associazioni del territorio che si riconoscono nei principi del Patto costituiranno anche un Tavolo di lavoro permanente non solo come strumento di valutazione dei progressi ma anche per creare uno spazio di confronto e indirizzo politico. È stata evidenziata la volontà di mettere in atto tutte le misure possibili nell'ottica di favorire una più chiara, trasparente e accessibile informazione alla cittadinanza sui propri diritti e i servizi a essi connessi. Per garantire un equo accesso delle persone migranti saranno costruiti dei percorsi di formazione rivolti al personale addetto ai servizi, con l'obiettivo di accrescere conoscenze, affinare abilità e costruire nuovi approcci sui temi del contrasto al razzismo. I percorsi mirano a condividere informazioni, nozioni e buone prassi e sono realizzati in collaborazione con i soggetti civici firmatari del Patto. Attraverso la collaborazione tra le parti sarà possibile mappare le difficoltà di accesso ai servizi con l'obiettivo di raccogliere dati, migliorare l'approccio e agevolare l'inclusione a livello territoriale.

Silvia Venturelli, di IRES Piemonte, ha presentato un quadro dettagliato sulla costituzione e l'implementazione della legge quadro Regionale n. 5 del 2016 "Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale". La legge è frutto di un lungo percorso di sperimentazione portato avanti attraverso progetti finanziati che, tra il 2008 e il 2009, hanno dato la spinta per la costituzione di una rete di prossimità e di un centro antidiscriminazione che oggi coinvolge gli enti locali e della società civile del territorio piemontese. La legge è alla base della costituzione della *Rete regionale contro le discriminazioni* e si configura come strumento operativo di attuazione suddiviso in tre livelli, con soggetti e funzioni differenti. Il Centro Regionale, con sede presso il Dipartimento di Sanità e Welfare del Settore Pari opportunità della Regione Piemonte, ha il compito di coordinamento generale della *Rete regionale contro le discriminazioni* e monitora il fenomeno della discriminazione. Il monitoraggio si svolge attraverso i Nodi territoriali, uno per ogni territorio provinciale o metropolitano, luoghi chiave ai quali le persone che sono vittime o testimoni di una discriminazione possono rivolgersi ed essere supportati. Infine, i Nodi territoriali hanno attivato una Rete di *Punti informativi antidiscriminazione*, presso enti e organizzazioni senza scopo di lucro, che collaborano alle attività di tutela e antidiscriminazione. Si evidenzia come la regione Piemonte sia la prima in Italia ad applicare esplicitamente il principio di parità di trattamento e non discriminazione, come indicato dalla Costituzione e dai Trattati europei, e rappresenti un modello di riferimento per i progetti da sviluppare sul territorio a tutela delle pari opportunità.

In merito all'inclusione lavorativa dei/delle migranti, i dati di monitoraggio del 2019 confermano che il 40% dei casi di discriminazione si è registrato in ambito lavorativo. Infatti, si sottolinea ancora una volta l'importanza di sensibilizzare e formare il personale sul tema, così da facilitare l'accesso al mercato del lavoro delle persone straniere con background migratorio.

Ad aggiungere spessore alla discussione del tavolo è intervenuto Ayoub Mousaid, rappresentante della **Rete 21 Marzo Contro le Discriminazioni**, che ha condiviso l'esperienza che ha portato singoli cittadini/e, organizzazioni sindacali e associazioni del territorio alla creazione di un comitato per il contrasto di ogni forma di razzismo e discriminazione. Da quel momento sono state diverse le iniziative organizzate nelle piazze e per le vie della Città di Torino con il particolare intento di informare, sensibilizzare e coinvolgere la cittadinanza sul tema della discriminazione razziale, ma non solo. Durante gli eventi si cerca sempre di dare voce a chi spesso non ce l'ha attraverso le testimonianze dei diretti interessati, che diventano protagonisti della narrazione con la condivisione delle esperienze personali e le loro riflessioni.

Il Tavolo, dunque, ha portato a rimarcare la necessità di un maggiore impegno sul tema dell'inclusione socio-lavorativa e delle pari opportunità. I lavoratori migranti affrontano oggettivi svantaggi per il mancato riconoscimento delle qualifiche da essi ottenute all'estero e/o scarsa padronanza della lingua del paese ospitante. Tuttavia, a queste si aggiungono le discriminazioni sulla base della loro origine nazionale, del colore della pelle, della religione o dell'origine etnica. Durante l'incontro è stato messo in evidenza l'impegno a livello regionale, provinciale e locale nel contrastare ogni forma di discriminazione, confermando l'obiettivo comune di consolidare sinergie territoriali utili a garantire pari accesso al mercato del lavoro ai migranti, richiedenti asilo e rifugiati.

III. Tavolo Regionale: accoglienza, formazione e servizi al lavoro

Il terzo incontro dei tavoli regionali ESPoR in Piemonte ha visto coinvolte varie associazioni piemontesi impegnate nel settore dell'**accoglienza** a livello locale, tra cui Cooperativa ORSO, Associazione Soomaaliya, Rainbow for Africa, Exar Social Value Solution, Progetto TENDA, Cooperativa Marypoppins, Diaconia Valdese, Refugees Welcome Torino, Il Pulmino Verde. Queste hanno avuto modo di confrontarsi sulle criticità relative ai servizi formativi e di orientamento al lavoro. Dalla discussione sono emerse diverse problematiche a carattere politico-istituzionale, economico, organizzativo e relazionale che hanno stimolato interessanti riflessioni utili ad approfondire la conoscenza del contesto locale di riferimento.

L'incontro si è aperto con l'intervento di Paolo Narcisi, presidente di *Rainbow for Africa Onlus*, che ha illustrato come l'incremento dei **flussi provenienti dalla rotta balcanica** abbia cambiato il tipo di approccio in questi mesi (lingue diverse, ma anche maggiore presenza di giovani e minori).

Le criticità emerse dai rappresentanti della Cooperativa ORSO invece riguardano maggiormente la mancanza di coerenza delle politiche nazionali; Salvatore Nola, progettista presso Cooperativa ORSO, ha evidenziato come gli ultimi decreti abbiano diviso nettamente i rifugiati da tutti coloro che non hanno ancora concluso la procedura. Questi ultimi non possono accedere ad una vasta gamma di servizi, tra cui quelli relativi alla formazione professionale e all'accesso al lavoro. Secondo Lucrezia Riccardi, un ulteriore problema nasce dallo spostamento e dall'abbandono delle proprie reti: una volta approdati nel paese di arrivo, un progetto breve di pochi anni non consente al migrante di sostituire in modo sostenibile le reti lasciate nel paese di provenienza.

Una soluzione proposta nel territorio cuneese è il *Progetto SAI* territoriale, che prevede 265 posti in tutta la provincia distribuiti in appartamenti di 4 o 5 posti secondo un principio di **micro accoglienza diffusa** in 5 bacini territoriali e 15 Comuni. Il progetto offre tutela psico-socio-sanitaria, orientamento e accompagnamento legale, supporto nella conoscenza e sperimentazione delle opportunità in ambito sociale, ricreativo e culturale, formazione e riqualificazione professionale e accompagnamento all'inserimento lavorativo, ma anche corsi per apprendimento della lingua italiana, iscrizione anagrafica e al servizio sanitario, mediazione linguistica e interculturale, accoglienza materiale (casa, cibo, vestiti). Vista la situazione sanitaria attuale, e il maggiore ricorso a modalità da remoto per molti servizi, tra le prime attività formative vi è stata quella relativa alle competenze digitali.

Per quel che concerne la **dimensione economica**, sono emerse due macro problematiche. In primo luogo, le risorse messe a disposizione dalle istituzioni risultano troppo spesso insufficienti per garantire un'accoglienza di qualità e in grado di offrire servizi adeguati ai e alle beneficiari/e. D'altro canto, questi/e ultimi/e abbandonano spesso i percorsi formativi a lungo termine per dei lavori poco qualificati o stagionali, che sembrano in un primo momento sufficienti a garantire un guadagno immediato, rendendosi così più autonomi. Tuttavia, tale prassi, seppur attrattiva, non risulta essere sostenibile e li porta spesso a non raggiungere una piena indipendenza economica, privandoli delle opportunità future di inserimento al lavoro. Per ovviare allo sfruttamento lavorativo e trasformare la stagionalità da un limite a una risorsa, sarebbe importante promuovere la **collaborazione tra pubblico e privato**. Un esempio virtuoso, raccontato da Duna Felici, è quello della Diaconia Valdese, che ha costruito percorsi professionali ad hoc nel settore dell'agricoltura, al fine di rendere i beneficiari più competitivi e incrementare le possibilità di ottenere contratti più duraturi e redditizi.

Altre priorità da tenere in considerazione nella progettazione di **percorsi professionalizzanti** sono di tipo organizzativo e relazionale. Uno dei primi e dei principali ostacoli è indubbiamente **la lingua italiana**. Per accedere e concludere con successo tali programmi i beneficiari dovrebbero avere una discreta padronanza dell'italiano. Come è emerso da molti interlocutori, ciò si riscontra molto raramente. Deana Panzarino di *EXAR Social Value Solutions* sottolinea quanto la scarsa conoscenza della lingua vada inevitabilmente a intaccare la formazione per una grossa parte delle persone che, invece, dovrebbe trarne vantaggio. EXAR si occupa di politiche attive per il lavoro, in particolare con richiedenti asilo, ma coinvolge anche altre categorie di stranieri, ed è impegnata nella promozione di pratiche di innovazione sociale e nella progettazione e sviluppo di soluzioni innovative a favore della sostenibilità sociale.

Risulta più che mai urgente prestare **attenzione alle persone coinvolte in tutte le fasi del percorso di accoglienza**, tenendo in considerazione genere, età, conoscenze linguistiche ed esperienze pregresse dei beneficiari. Sarà differente, sia in termine di approcci che di tempistiche, lavorare in questo settore con adulti o minori non accompagnati, donne o uomini. Per questo è importante che il **personale docente sia adeguatamente qualificato** e che sia in grado di strutturare corsi di italiano orientati ad accrescere la conoscenza del contesto di riferimento, includendo, ad esempio, elementi di educazione civica e aspetti burocratici. Come sottolineato dall'Ass.*Progetto TENDA*, largo spazio dovrà essere lasciato all'incremento di **competenze digitali** – specialmente tra gli adulti – poiché strumenti fondamentali per la ricerca attiva del lavoro.

Formazione professionale continua e ricerca attiva del lavoro sono parte di un processo che coinvolge autorità locali, enti attivi sul territorio, aziende e beneficiari/e. Come sottolinea Mariangela Romanazzi di *Refugees Welcome Torino*, l'esigenza di lavorare in rete e in partenariato con gli operatori e con le realtà del territorio che si occupano di formazione e orientamento lavorativo è sempre più impellente. In altri termini, è necessario lavorare insieme e favorire uno scambio di risorse utili a rendere i beneficiari **cittadini attivi e professionalmente autonomi**.

IV. Tavolo Regionale: riconoscimento titoli e competenze dei cittadini di paesi terzi, opportunità e criticità

Il quarto incontro dei tavoli regionali ESPoR in Piemonte si è svolto online il 26 ottobre 2021. L'incontro, al quale hanno partecipato Juri di Molfetta di *Associazione A Pieno Titolo*, Tommaso Pozzato di *Balon Mundial Onlus* e Mariangela Ciriello di ENGIM Internazionale, ha raccolto spunti e testimonianze locali nel settore del riconoscimento di titoli e competenze di cittadini/e migranti.

La decisione di affrontare questo tema deriva dalla necessità di cambiare focus nell'ambito delle attività cosiddette di "profiling". Queste, infatti, si limitano a "registrare" competenze quasi esclusivamente di tipo professionale, e nella maggior parte dei casi ciò avviene sulla base di documenti e racconti incompleti e inaffidabili. Da esperienze come quella di ESPoR, invece, emerge la necessità di stimolare nel migrante l'autoconsapevolezza delle proprie competenze, sia tecniche che trasversali (che spaziano dalle competenze personali, a quelle culturali, artistiche o sportive), che va affiancata ad una conoscenza più approfondita e affidabile del nuovo contesto in cui si trova a vivere.

Dal punto di vista del **riconoscimento titoli**, una grossa opportunità sul territorio è fornita dal *Progetto Extra-Titoli*, attivo su Torino dal 2012 e sul Piemonte dal 2014, di cui è portavoce Juri Di Molfetta. Il progetto offre sportelli sul territorio e servizi di accompagnamento nei percorsi di riconoscimento di titoli e competenze, con l'obiettivo primario di cercare di riavvicinare i migranti alle professioni che avevano o a cui ambivano in patria. Partendo dai loro titoli, dunque, viene presentata una panoramica delle possibilità (formazione, costi, tempi, esiti) e, a seconda delle preferenze espresse, si procede con un supporto nella compilazione della documentazione necessaria e nel contatto con gli enti competenti, le ambasciate e i ministeri coinvolti. Durante il tavolo è emerso come, a livello nazionale, non esistano sportelli attivi in maniera continuativa che dedichino particolare attenzione a questa dimensione. Una ragione di questa carenza, secondo Juri Di Molfetta, risiede nella scarsa efficacia del sistema normativo italiano. Il riconoscimento titoli, infatti, non avviene automaticamente, ed è spesso vincolato alla presenza di documenti che non trovano un corrispettivo analogo nel paese di origine, rendendo il processo dispendioso in termini economici e di tempo.

Concorda con lui Tommaso Pozzato, intervenuto per presentare la realtà di *Balon Mundial*, un'associazione sportiva che usa lo sport, in particolare il calcio, come strumento di socialità per promuovere una società senza discriminazioni. La maggior parte dei beneficiari coinvolti in *Balon Mundial* ha un livello scolastico di

base nel paese di origine e un passato ricco di esperienze lavorative che, tuttavia, sono difficilmente compatibili con il mercato del lavoro italiano. Inoltre, le persone coinvolte giungono in Italia al preciso scopo di entrare nel mondo dello sport: la carriera dello sportivo, però, è estremamente esclusiva, non ha lunga durata e prevede in molti casi un bagaglio di sole competenze legate allo sport del calcio. Partendo da questo presupposto, *Balon Mundial* cerca di lavorare sulle competenze trasversali dei giovani migranti e richiedenti asilo, in modo da costruire con loro un futuro professionale alternativo. La difficoltà più grande si riscontra nel contatto con le aziende: è complesso spiegare che i beneficiari non hanno intrapreso ancora studi specifici qui in Italia, ma possiedono molte competenze trasversali. *Balon Mundial* cerca di rispondere a tale scetticismo lavorando con i responsabili delle risorse umane dell'azienda, facendosi da garante grazie all'osservazione e al lavoro sul campo.

Infine, spesso è difficile per i beneficiari accettare di non poter intraprendere la carriera sportiva: in questo svolgono un ruolo essenziale gli ex beneficiari, che forniscono guida, aiuto e supporto ai nuovi arrivati. Un'ulteriore problematica emersa, in linea con quanto riscontrato dall'associazione APT, riguarda il riconoscimento delle competenze sportive: da un lato, vi è un gap culturale relativo alle tecniche di allenamento e, dall'altro, si assiste ad un rifiuto del riconoscimento dei titoli tra paesi UE ed extra UE in ambito sportivo.

Il tema del riconoscimento titoli in Italia è ampio e complesso, anche alla luce delle difficoltà insite nel mercato del lavoro italiano. Esempi virtuosi come quelli presentati, però, dimostrano che vi è una strada possibile, che passa attraverso il bilancio e la valorizzazione delle competenze dei migranti, i quali restano un'importante risorsa per il territorio. È importante lavorare in maniera integrata, in modo da non trascurare nessuno dei passaggi necessari all'inserimento lavorativo di persone che, spesso, hanno già tutti i requisiti necessari per svolgere la loro professione in modo efficace, ma vengono privati degli strumenti.

La sfida, in quest'ottica, è quella di promuovere una visione comune, a livello regionale ma anche nazionale, in modo da confrontare esperienze, buone pratiche e metodologie, e fare pressione per ottenere un quadro normativo uniforme e in linea con le esigenze contemporanee.

V. Risultati raggiunti e criticità emerse sul territorio piemontese

Il processo di inserimento e orientamento lavorativo dei migranti spesso presenta ostacoli e limiti, accentuati maggiormente dall'attuale situazione sanitaria. A queste criticità, tuttavia, si uniscono molteplici risultati positivi raggiunti dai vari progetti sviluppati nei settori dell'accoglienza, dell'antidiscriminazione, della formazione e inserimento lavorativo.

Partendo dal progetto ESPoR, sono ancora molti i punti interrogativi su come identificare e valorizzare le competenze acquisite e dare continuità ai percorsi avviati. Nelle fasi di realizzazione delle attività ci sono state molte difficoltà organizzative legate alla pandemia e al complicato rapporto con gli enti deputati all'accoglienza dei beneficiari; molti problemi sono sistematici, come ad esempio le difficoltà legate agli spostamenti per raggiungere le sedi delle attività o le difficoltà nel formare gruppi eterogenei.

Una criticità comune a molti enti che si sono confrontati durante i tavoli regionali è sicuramente l'**ostacolo linguistico**. Perché la partecipazione ad un Bilancio di Competenze possa essere veramente efficace, i beneficiari dovrebbero conoscere un vocabolario di italiano pari almeno al B1, situazione quasi mai verificatasi. La scarsa conoscenza della lingua intacca inevitabilmente la formazione dei beneficiari stessi e molti di loro hanno riconosciuto di poter accedere a proposte di lavoro soltanto attraverso una formazione adeguata.

Al problema linguistico, si aggiungono i diversi stili di comunicazione e il confronto tra culture: non è facile condividere la propria esperienza migratoria nel contesto di accoglienza; l'emotività personale, inoltre, gioca un ruolo fondamentale nel percorso, anche in relazione alle questioni di genere uomo/donna tra operatore e beneficiario. L'operatore deve costruire necessariamente un rapporto di fiducia che spesso richiede una quantità di tempo non prevista nei formulari dei progetti. Prendere in carico un beneficiario/a, in questo caso migrante, richiede un lunghissimo percorso di avvicinamento, comunicazione, empatia che, se positivo, permette di avviare un lavoro concreto sulla persona (riconoscimento delle competenze, bilancio, inserimenti lavorativi etc.).

Analizzando i contributi degli enti e delle associazioni che hanno partecipato ai tavoli, sono emersi molteplici **risultati positivi**, ma anche **criticità comuni**.

Dal punto di vista dell'**antidiscriminazione** sui territori delle varie province piemontesi, i Nodi metropolitani sono diventati antenne istituzionali, punti di ascolto e centri di confronto per il rispetto dei criteri stabiliti dalla L.R. 5/2016 in fase di stesura di bandi e di nuove progettualità. Sono già molteplici i percorsi di

mediazione seguiti dai Nodi, grazie al lavoro di segnalazione dei tanti Punti informativi (enti, centri per l'impiego, associazioni etc.).

Nella Città di Torino, il lancio del *Patto di Collaborazione per una Torino Antirazzista* ha permesso di riconoscere l'**antirazzismo come bene comune**, valorizzando molte pratiche e azioni cittadine e costituendo una rete molto ampia di soggetti sul territorio impegnati quotidianamente sui temi (associazioni, enti istituzionali, gruppi informali).

Rispetto ai progetti e ai servizi presentati dalle associazioni, l'**emergenza sanitaria** ha avuto un impatto sulle attività nei territori, in primis quelle che prevedevano formazioni, visite, stage, inserimenti aziendali.

Hanno avuto riscontro positivo i percorsi del progetto *Nisaba*, focalizzato su una **formazione linguistica tecnica**; la preparazione teorica e la successiva applicazione pratica in azienda hanno permesso ai beneficiari di partecipare con maggiore motivazione, garantendo una valutazione positiva della metodologia sia da parte delle aziende che dei destinatari. È emerso quanto i corsi di lingua tecnica siano considerati decisamente più trasversali e flessibili dei corsi di lingua tradizionali; nel primo caso, infatti, oltre il 90% degli iscritti ha portato a termine il percorso avviato, nonostante le difficoltà che il *lockdown* ha provocato per gli inserimenti lavorativi, in stage o altri corsi.

Per quanto riguarda i progetti sviluppati in stretta relazione con i Centri per l'Impiego del territorio, sono emersi i risultati raggiunti dal progetto FAMI "Pensare prima al dopo": un lavoro mirato e molto specifico sul singolo individuo, con l'intento di far emergere le effettive potenzialità di impiego della persona. In questo percorso è lo stesso Centro per l'Impiego a farsi da garante con le imprese, oltre a partecipare attivamente ai percorsi di sensibilizzazione e conoscenza tra imprenditori e cittadini stranieri.

Questo tipo di percorso ha favorito inserimenti lavorativi di lungo periodo, oltre a un riconoscimento delle competenze puntuale e una maggiore conoscenza del mondo e delle politiche del lavoro territoriali; allo stesso tempo, però, richiede tempi più lunghi, cosa che in molti casi ha portato a un abbandono da parte dei beneficiari, a causa dell'inserimento in altri progetti, spostamento in altre città, difficoltà legate all'accoglienza etc.

Un aspetto spesso sottovalutato nei progetti concerne le **problematiche riguardanti il settore dell'accoglienza**, principalmente di carattere politico-istituzionale, ma anche tecnico-pratico. La mancanza di strategie di medio-lungo termine e di risorse adeguate rende difficile pensare a percorsi di formazione, di bilancio di competenze o di inserimento lavorativo realmente accessibili e sostenibili per i beneficiari.

Da un lato, ci si scontra con una parte del mondo del lavoro che prevede solo lavori stagionali e opportunità temporanee, che non favoriscono un'autonomia sul lungo periodo, ma soddisfano esigenze immediate di vita, portando spesso i beneficiari fuori da percorsi più strutturati e di lungo periodo; anche in questo campo ci sono progettualità, come quelle portate avanti da Diaconia Valdese, che provano a migliorare la formazione dei migranti per un inserimento anche più duraturo nel settore agricolo.

Dall'altro lato, ci si scontra con percorsi e progetti che prevedono un utilizzo ampio di strumenti digitali, senza tenere in conto le difficoltà esistenti su più livelli:

- difficoltà di tipo strutturale nei centri di accoglienza, dove spesso la connessione wi-fi non è accessibile a tutti;
- riduzione del clima di fiducia tra operatori e beneficiari;
- impossibilità di trasformare automaticamente percorsi di orientamento pensati in presenza in modalità online (sono necessarie analisi sul tempo necessario per instaurare una relazione preliminare con il beneficiario, sulle difficoltà linguistiche, etc.);
- difficoltà di beneficiari e operatori nella risoluzione di problematiche informatiche durante gli incontri;
- la partecipazione a incontri e percorsi online spesso richiede la presenza di amici o familiari del beneficiario, per superare scarse competenze linguistiche e/o informatiche.

La digitalizzazione agevola sicuramente alcuni processi, come è emerso per esempio nell'analisi del servizio A.R.L.O della Cooperativa Orso: durante l'emergenza sanitaria è stato maggiore, in questo caso, il numero di donne che ha partecipato agli incontri di orientamento previsti, riuscendo a conciliare meglio i tempi casa-famiglia. Anche gli operatori possono ottimizzare i tempi con il lavoro online, ma è necessario mantenere, ove possibile, una modalità in presenza e/o mista.

Le stesse criticità sono state riscontrate nelle attività ESPoR condotte durante la pandemia; non era immediato né scontato un passaggio delle attività dei gruppi alla modalità online, né la possibilità di poter sentire ogni beneficiario tramite semplici videochiamate con dispositivi personali; la modalità a distanza, inoltre, ha richiesto una quantità di tempo degli operatori e dei coordinatori molto più elevata di quanto previsto inizialmente, per non perdere, o creare da zero, un legame di fiducia e una conoscenza con i singoli beneficiari.

VI. L'accoglienza in Piemonte tra formazione, orientamento, inserimento lavorativo e discriminazione

Obiettivo di questo capitolo è fornire un quadro della situazione migratoria in Piemonte, ponendo particolare attenzione all'inserimento lavorativo e al Bilancio di Competenze dei migranti, focus del progetto ESPoR.

6.1 Accoglienza in Piemonte

Secondo i dati pubblicati nel programma *Migliora2*⁴ realizzato da IRES Piemonte, FIERI, Labins, Dislivelli, con la collaborazione dell'UNHCR, aggiornati al luglio 2020, sono state almeno 7.752 le persone inserite in percorsi di accoglienza – di cui 1.696 in progetti SIPROIMI – nel territorio piemontese. Si tratta di un trend in netta diminuzione rispetto all'anno precedente (-18%), in linea tuttavia con l'andamento nazionale, specialmente in virtù del calo degli sbarchi nel Mediterraneo e delle difficoltà riscontrate durante la pandemia. I dati disponibili più aggiornati mostrano che, nel 2019, i titolari di protezione internazionale – protezione sussidiaria, umanitaria, status di rifugiato e di richiedente asilo anche ai sensi dell'ex art. d.l. 113/2018⁵ – sono stati un totale di 15.142 in tutto il Piemonte. In leggero aumento rispetto al dato nazionale, invece, sono stati i riconoscimenti deliberati nell'ultimo anno dalla Commissione Territoriale di Torino: 11% status di rifugiato, 11% protezione sussidiaria, 1% protezione speciale. Restano comunque prevalenti i dinieghi, che riguardano circa 8 richieste d'asilo su 10 (*Migliora2*).

A livello regionale, si registra una cospicua rappresentanza di richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale provenienti dall'Africa, specialmente Nigeria, Senegal, Costa d'Avorio, Mali, Gambia, Ghana, e dal Sudest Asiatico, principalmente dal Pakistan e dal Bangladesh (*Osservatorio Interistituzionale sugli stranieri in provincia di Torino*). In linea con quanto accade nel resto del paese, sono piuttosto numerosi anche in Piemonte gli arrivi e le richieste avanzate dagli ispanofoni, soprattutto provenienti dal Perù, che trovano il fondamentale sostegno delle reti informali – amicali e/o familiari – presenti e molto attive nel territorio.

⁴ <https://www.fieri.it/migliora-2/>

⁵ Anche conosciuto come Decreto Sicurezza.

Il sistema dell'accoglienza piemontese è piuttosto eterogeneo poiché, fin dall'avvio del Sistema di Protezione nel 2001, ha da sempre cercato di adeguarsi alla morfologia e alle più diverse realtà locali – aree di montagna, aree di pianura e i centri urbani, come Torino – che contraddistinguono la regione. Il Piemonte, pertanto, ha costruito un modello di accoglienza “diffusa” a livello territoriale, prediligendo strutture a piccoli numeri e dislocate nelle varie località della regione al fine di facilitare le opportunità di scambio con le comunità locali e i cittadini, l'integrazione, nonché l'erogazione di servizi fondamentali quali l'insegnamento della lingua italiana L2 o l'orientamento al lavoro.

Le ultime normative e i decreti legge in materia di accoglienza e diritto di asilo hanno inevitabilmente influito anche sul “sistema Piemonte” obbligando, in primo luogo, a ridefinire la platea dei beneficiari e delle beneficiarie e a ripensare l'offerta di svariati servizi a livello territoriale. Nello specifico, la situazione è cambiata a seguito della pubblicazione del Decreto Ministeriale del 20 Novembre 2018, *Schema di capitolato di gara di appalto per la fornitura di beni e servizi relativo alla gestione e al funzionamento dei centri di prima accoglienza*, che escludeva – di fatto – l'erogazione di servizi volti all'integrazione, specie i corsi di lingua italiana L2, l'accompagnamento nella procedura di richiesta d'asilo, nonché un'introduzione al territorio di riferimento fino – successivamente reintrodotti con il Decreto Ministeriale del 24 Febbraio 2021.

6.2 *Formazione e Servizi al lavoro*

In Piemonte la formazione e i servizi al lavoro rivolti a migranti e richiedenti asilo o rifugiati sono organizzati ed erogati da enti accreditati presso la Regione. Si tratta, dunque, di servizi a carattere pubblico/privato e pertanto, nell'ambito della formazione professionale per adulti, sono numerosi gli enti attivi nella regione. Solo nel 2019, i corsi professionali erogati nella regione sono stati 3.159 (*Osservatorio Interistituzionale sugli stranieri in provincia di Torino*). Complessivamente, circa il 13% degli studenti e delle studentesse iscritti/e sono stranieri/e; dato che sale al 36,7% se viene considerata esclusivamente la formazione professionale per adulti. In continuità con la composizione demografica dell'accoglienza piemontese – in maggioranza rappresentata da giovani uomini –, gli allievi iscritti ai corsi hanno prevalentemente un'età compresa tra i 18 e i 34 anni e, per il 63,4%, sono maschi.

I dati più aggiornati pubblicati dall'*Osservatorio Interistituzionale sugli stranieri in provincia di Torino* e dalla Prefettura mostrano che i settori formativi nei quali è più massiccia la presenza di cittadini stranieri nel corsodel 2019 sono stati:

- 23,7% – Meccanica, produzione e manutenzione di macchine, impiantistica;
- 21,9% – Agricoltura, silvicoltura e pesca;
- 19,7% – Produzioni alimentari;
- 16,9% – Legno e arredo.

Dal punto di vista delle politiche attive del lavoro del Piemonte accessibili a richiedenti asilo e rifugiati, invece, le principali opportunità sono:

- Buono per Servizi al Lavoro (POR FSE 2014-2020), un insieme di servizi alla persona focalizzato sull'accompagnamento alla ricerca di impiego;

- Tirocinio extracurricolare che prevede l'inserimento temporaneo presso aziende per acquisire un'esperienza pratica spendibile nel mercato del lavoro e di arricchire il proprio curriculum;
- Tirocinio di inclusione, percorso di tirocinio extracurricolare finalizzato all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione in favore di persone prese in carico dal servizio sociale e/o dai servizi sanitari competenti;
- Garanzia Giovani, programma europeo rivolto a giovani NEETs tra 15-29 anni grazie al quale possono accedere ai servizi di politica attiva erogati da Centri per l'impiego o dalle Agenzie per il lavoro accreditate;
- Servizio Civile Universale, programma nazionale rivolto anche a giovani richiedenti asilo e rifugiati tra i 18 e i 29 anni (non compiuti), grazie al quale possono così conoscere il mondo del lavoro presso enti pubblici o realtà senza scopo di lucro.

Oltre a ESPoR, i progetti più significativi attivi in Piemonte nell'ambito dell'inclusione lavorativa sono:

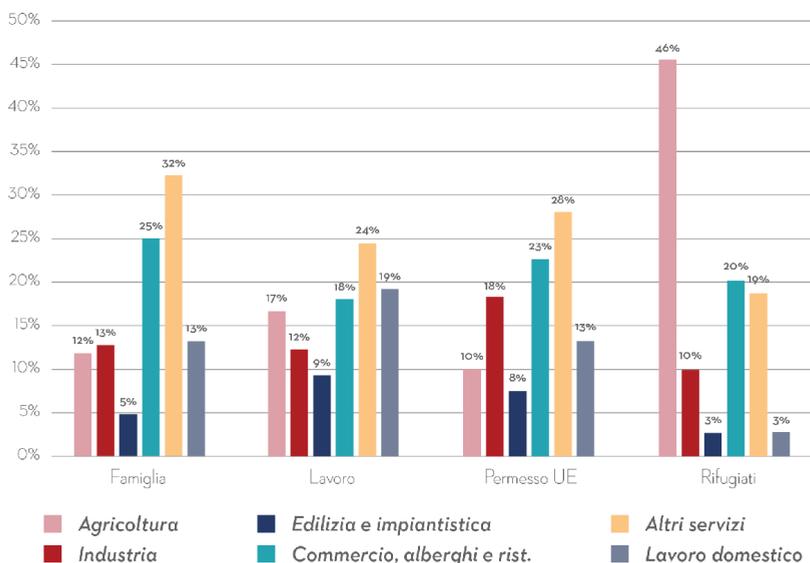
- Non Solo Asilo che mira, attraverso l'informazione, l'orientamento e l'attivazione, a far emergere e a costruire insieme ai potenziali destinatari il proprio percorso professionale;
- Città dei Mestieri di Torino, spazio di informazione e consiglio sui mestieri e sulle professioni in cui operatori qualificati offrono orientamento a tutti i cittadini; si sviluppa su tre poli tematici: Cercare Lavoro, Orientarsi nelle scelte e Fare impresa;
- A.R.L.O. (Aiuto Ricerca Lavoro Organizzata), rivolto a cittadini migranti. Si tratta di un'attività di affiancamento e ricerca assistita finalizzata a promuovere l'autonomia dei partecipanti richiedenti asilo o rifugiati nella ricerca di lavoro, attraverso l'assunzione di responsabilità, l'esperienza della propria efficacia e la cooperazione tra i partecipanti;
- Lavori Spaziali, finanziato da Compagnia di San Paolo nell'ambito del programma Articolo+1, è finalizzato all'inserimento lavorativo di giovani residenti nel territorio della Città Metropolitana di Torino e offre molti servizi gratuiti per le aziende del territorio.

6.3 Bilancio di Competenze, inserimento lavorativo e refugee gap

Nel 2019, sono stati più di 170.000 – di cui circa 23.000 di rifugiati – gli avviamenti al lavoro attivati nella regione. La maggior parte della forza lavoro migrante è impiegata nei seguenti settori: agricoltura, industria, edilizia, lavoro domestico, commercio e settore alberghiero e, infine, altri servizi.

Figura 1

La distribuzione delle assunzioni di stranieri non comunitari per settore – Piemonte 2019. Fonte: MIGLIORA 2020. Elaborazione IRES Piemonte su dati SILP



Come si può evincere dal grafico, i rifugiati sono maggiormente impiegati nel settore agricolo (46%), in controtendenza rispetto ai cittadini non comunitari titolari di permessi per famiglia o per lavoro e ai cittadini comunitari. Malgrado alcune storie di successo, la condizione in cui versano i titolari di protezione è particolarmente complessa e caratterizzata da marginalità e informalità. I dati più aggiornati riportati dal report *Migliora2* mostrano, infatti, che circa il 74% dei rifugiati svolge lavori a bassa qualifica. Rispetto ad altre categorie della popolazione, inclusi gli stranieri (comunitari e non) in possesso di permessi di soggiorno per motivi di lavoro, i richiedenti asilo e i titolari di protezione scontano il cosiddetto *refugee gap*, poiché ad alto rischio segregazione. Nonostante venga loro riconosciuta la possibilità di lavorare anche durante il processo di valutazione volto al riconoscimento, vivono in condizioni di estrema precarietà lavorativa ed emotiva che rende maggiormente complesso – nonché difficoltoso – l'accesso al mercato del lavoro.

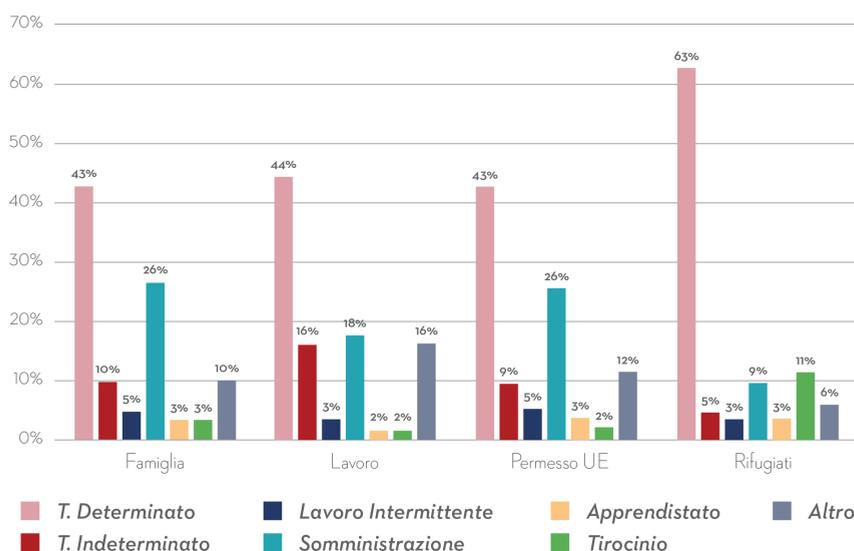
Tra i fattori che generano tale insicurezza, in primo luogo, va menzionata la mancanza di reti di supporto ben radicate nel territorio, fondamentali nella ricerca del lavoro in queste circostanze e nel sostegno emotivo. Ulteriori aspetti che acquistano estrema rilevanza in questo frangente sono quelli relativi ai numerosi vincoli di mobilità a livello territoriale ai quali i richiedenti asilo, inseriti in percorsi di accoglienza, devono attenersi e, inoltre, all'urgenza che certuni hanno di percepire reddito per poi trasferire il denaro alle famiglie nei propri paesi di origine. Sono, pertanto, piuttosto diffuse forme contrattuali atipiche che, malgrado la bassa qualifica, rappresentano la prima scelta tra i più giovani. Molti di loro, infatti, allo scopo di acquisire in tempi brevi una tanto immediata quanto illusoria

autonomia economica, fuoriescono dai rispettivi sistemi di accoglienza per dedicarsi al lavoro stagionale, soprattutto nel settore agricolo. Tuttavia, i richiedenti asilo che restano nel settore agricolo abbandonando la stagionalità rientrano nei cosiddetti casi “eccezionali”.

Parte di tali dinamiche può essere osservata prestando attenzione alla distribuzione delle assunzioni di stranieri non comunitari in Piemonte per tipologia di contratto, come dal seguente grafico.

Figura 2

La distribuzione delle assunzioni di stranieri non comunitari per settore – Piemonte 2019. Fonte: MIGLIORA 2020. Elaborazione IRES Piemonte su dati SILP



Appare dunque evidente, anche da punto di vista contrattuale, la precarietà lavorativa dei richiedenti asilo che sono impiegati perlopiù attraverso contratti di lavoro a tempo determinato (64%), tirocinio (11%) e apprendistato (9%) (Migliora2).

Un fattore determinante, in questo frangente, è anche la perdita dei titoli di studio conseguiti dai richiedenti asilo nei loro paesi di origine e il conseguente mancato riconoscimento del livello di istruzione e delle competenze. Identificando e valorizzando tanto le *hard skills* quanto le *soft skills*, il Bilancio di Competenze appare un passaggio cruciale al fine dell’inserimento dei richiedenti asilo nel mercato del lavoro formale e, più in generale, della loro integrazione e coscienza di sé e del proprio contesto.

Il progetto ESPoR nasce in quest’ambito come alternativa ad alcuni strumenti di profilazione (ad esempio Eu Skill Profile Tool, Open Badge, Employability Tool) e con l’obiettivo di introdurre metodologie e strumenti innovativi. Esso fornisce ai beneficiari l’opportunità di elaborare e analizzare le proprie *soft skills* tramite operatori esperti, permettendo a questi ultimi di migliorare la propria

attività offrendo un approccio diverso e innovativo nell'accoglienza ai migranti. I destinatari pertanto non sono oggetto di analisi da parte degli operatori, ma sono soggetti attivi del progetto che si mettono a disposizione per ricostruire il loro passato, partendo spesso da eventi traumatici e difficili da affrontare. In ESPoR si cerca, infatti, di non ridurre l'esperienza del bilancio di competenze ad una procedura di profilazione, come spesso viene interpretato dai servizi pubblici, quanto piuttosto una "consulenza di carriera", che punta ad esplorare i percorsi di vita dei beneficiari, le competenze acquisite e le possibilità future.

6.4 Discriminazione

Il tema della discriminazione, tanto a livello nazionale quanto regionale, è uno tra i più spinosi e cruciali nell'ambito della "buona" accoglienza e dell'integrazione. Nel marzo 2016 la Regione Piemonte ha approvato una legge contro ogni forma di discriminazione (Legge regionale n. 5 del 23 marzo 2016), diventando la prima Regione italiana a dotarsi di una normativa-quadro in materia. A ciò si aggiunge il *Patto di collaborazione per Torino Antirazzista* che rappresenta un *unicum* a livello nazionale poiché Torino è primo comune in Italia a riconoscere l'antirazzismo come *bene comune immateriale*. Malgrado i fondamentali strumenti di cui negli anni si è dotata la Regione, i cittadini stranieri e i richiedenti asilo in Piemonte non sono esenti da fenomeni di discriminazione e intolleranza. Stando allo studio realizzato da IRES *10 numeri per capire le discriminazioni in Piemonte* del 2019, il tasso di intolleranza nella regione è pari al 9%, mentre il 60% degli intervistati sostiene che le discriminazioni basate sull'origine etnica o il colore della pelle siano molto diffuse.

VII. Linee Guida – Proposte per la futura sostenibilità del modello ESPoR in Piemonte

- Superare la logica del bando, mettendo al centro i beneficiari che hanno tempistiche e priorità legate alla burocrazia da seguire per i documenti e ai percorsi di accoglienza in cui sono inseriti;
- Rafforzare le reti formali e informali: lavorare in rete e in partenariato con gli operatori e le realtà del territorio che si occupano di formazione e orientamento lavorativo;
- Sensibilizzare e formare il personale sul tema delle discriminazioni e sui temi connessi all'accoglienza dei migranti, in modo da facilitare i percorsi di orientamento e l'accesso al mercato del lavoro delle persone straniere e/o con background migratorio;
- Supportare i beneficiari nella comprensione e nel superamento dei limiti linguistici: lavorare in modo specifico sulle competenze linguistiche necessarie e strutturare percorsi orientati ad accrescere la conoscenza del contesto di riferimento, includendo, ad esempio, elementi di educazione civica e aspetti burocratici, anche attraverso attività non formali come gite e laboratori;
- Ai fini dell'inserimento lavorativo, prevedere percorsi di lingua tecnica e avvicinamento al diritto del lavoro (dai corsi di sicurezza sul lavoro al modo in cui rapportarsi con l'impresa e con il datore di lavoro);
- Collaborare con gli enti e servizi pubblici, per aumentare le competenze dei dipendenti incaricati di accogliere le istanze di cittadini migranti, favorendo a monte una maggiore inclusione lavorativa e sociale;
- Promuovere la collaborazione tra pubblico e privato per ovviare allo sfruttamento lavorativo e trasformare la stagionalità da un limite ad una risorsa;
- Prevedere un continuo aggiornamento degli operatori sullo stato del mercato del lavoro, provando a far emergere anche professioni meno valorizzate;
- Promuovere percorsi di potenziamento delle competenze digitali quali strumenti fondamentali per la ricerca attiva del lavoro; i percorsi dovrebbero coinvolgere i beneficiari, ma altrettanto gli operatori coinvolti nei percorsi di orientamento, formazione e inserimento lavorativo;
- Incrementare competenze digitali (specialmente tra gli adulti) poiché strumenti fondamentali per la ricerca attiva del lavoro.

Conclusione

È fondamentale oggi ripensare una società inclusiva e predisposta all'accoglienza: come emerso dai tavoli regionali piemontesi del progetto ESPoR, è necessario preparare in modo adeguato gli enti coinvolti nei percorsi di prima e seconda accoglienza, per favorire una sinergia perfetta nei vari passaggi del processo: dall'accesso ai servizi di base, alla formazione linguistica, per arrivare alla formazione professionale, al bilancio di competenze, al riconoscimento titoli dove possibile, all'orientamento e all'inserimento lavorativo. Occorre andare oltre i singoli progetti e provare nuovamente a vincolare il più possibile i percorsi alle persone. Occorre fare rete per conoscere tutti i progetti sul territorio e favorire una necessaria collaborazione tra i vari attori del settore. Occorre lavorare insieme e favorire uno scambio di risorse utili a rendere i beneficiari cittadini attivi e professionalmente autonomi.

Queste Linee Guida sintetizzano i contenuti trattati nel corso dei quattro Tavoli di discussione e confronto tra attori pubblici e privati della Regione Piemonte, organizzati nell'ambito del progetto FAMI ESPoR dal Partner ENGIM, nel periodo che va dal 21 dicembre 2020 al 26 ottobre 2021, al fine di promuovere la sostenibilità, all'interno dell'attuale sistema dell'accoglienza e delle risorse economiche e servizi esistenti, di percorsi di supporto all'inserimento lavorativo fondati sul modello ESPoR.

Hanno lavorato alla stesura del presente documento:

MASSIMO PIERINI, coordinatore progetto ESPoR per ENGIM Internazionale, MARIANGELA CIRIELLO, CHIARA UNGARO, SILVIA BIGANDO, GIORGIA MASCIULLI, GRETA SCORZA per ENGIM Internazionale, sede di Torino.

Si ringrazia per la collaborazione:

Associazione Soomaaliya, Associazione A Pieno Titolo Onlus, Associazione Balon Mundial, Città di Torino, Città Metropolitana di Torino – Nodo Metropolitan contro le Discriminazioni, Cooperativa Mary Poppins, Cooperativa ORSO, Diaconia Valdese, ENAIP, ENGIM Piemonte, EXAR Social Values Solutions, IRES Piemonte, Il Pulmino Verde, Progetto TENDA, Rainbow for Africa Onlus, Refugees Welcome Torino, Rete 21 marzo contro le discriminazioni.

PARTNER

PROGETTO ESPoR

European Skills Portfolio for Refugees

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE
(FAMI) 2014-2020

OS2 Integrazione/Migrazione legale. ON3 Capacity
Building - lett. m) Scambio di buone Pratiche

www.espor.it



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore



EDUCatt

Ente per il Diritto allo Studio Universitario dell'Università Cattolica
Largo Gemelli 1, 20123 Milano - tel. 02.7234.22.35 - fax 02.80.53.215

e-mail: editoriale.dsu@educatt.it (produzione);

librario.dsu@educatt.it (distribuzione)

web: www.educatt.it/libri