



THE ADECCO GROUP

L'integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro

Executive summary

20 giugno 2017

Il presente white paper è stato realizzato in collaborazione con Reallabor Asyl,
Heidelberg University of Education.

Adecco

Badenoch
& Clark

LEE HECHT
HARRISON

MODIS

pontoon

Spring
Professional



Sintesi

Nel corso degli ultimi anni, milioni di rifugiati hanno raggiunto l'Europa in fuga da guerre, terrore, condizioni di vita spaventose e persecuzioni. Solo nel 2015, più di 1 milione di persone hanno chiesto asilo nei Paesi dell'UE o dello Spazio economico europeo (SEE). Gli stati hanno subito l'impatto dei flussi in misura variabile, in quanto alcuni non sono stati minimamente coinvolti, mentre altri hanno accolto decine o persino centinaia di migliaia di rifugiati, come la Germania (oltre 440.000), la Svezia (oltre 150.400) e l'Austria (oltre 85.000).

Un tale drastico aumento nel numero dei rifugiati e richiedenti asilo in Europa negli ultimi anni ha determinato pressioni politiche, economiche e sociali senza precedenti negli stati europei. Una migliore integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro ha il potenziale di offrire considerevoli vantaggi economici e sociali su tutto il territorio europeo. Eppure, numerosi Paesi affrontano faticosamente l'esigenza di accogliere i nuovi arrivati, in particolare dal punto di vista dell'integrazione sociale e dell'inserimento lavorativo. Ad oggi, nel complesso, un numero relativamente limitato di rifugiati è stato in grado di integrarsi attraverso il lavoro.

In questo [white paper](#), realizzato in collaborazione con i ricercatori di Reallabor Asyl, su iniziativa della Scuola di Pedagogia di Heidelberg, dell'Università di Heidelberg e del Centre for European Economic Research, presentiamo una valutazione del fenomeno insieme a raccomandazioni rivolte sia ai policy maker che ai datori di lavoro.

I rifugiati e il lavoro

Una rapida integrazione non soltanto permette di limitare un impatto fiscale negativo, ma determina un incremento del PIL sul lungo periodo.

- L'assunzione di rifugiati potrebbe contribuire alla **gestione degli squilibri nella forza lavoro**, per i quali si prevede una perdita di 10 trilioni di dollari o pari al 10% del PIL mondiale entro il 2030.
- Nello specifico, i rifugiati potrebbero sopperire alle **carenze qualitative** negli stati membri dell'UE, dove quattro datori di lavoro su dieci dichiarano l'impossibilità di reperire candidati adeguati.
- Inoltre potrebbero consentire di prevenire **carenze quantitative**, sostenendo la crescita, evitando l'inflazione salariale e incoraggiando la creazione di imprese e lo sviluppo economico.

Eppure pochi rifugiati hanno trovato lavoro, finora.

- I rifugiati nell'UE presentano **tassi di occupazione inferiori** rispetto alla popolazione autoctona (56% vs. 65%). Per i rifugiati, sono necessari dai 15 ai 19 anni per raggiungere il tasso di occupazione medio nell'UE.
- Questo nonostante il fatto che il **99% dei richiedenti asilo per la prima volta** nell'UE-28 abbia un'**età lavorativa** inferiore del 65 - 70%.
- La maggior parte dei rifugiati, inoltre, **vuole trovare lavoro**, con un tasso di attività* medio del 70% nell'UE, rispetto al tasso del 77% della popolazione autoctona.

Il tasso di attività è la percentuale della popolazione avente almeno 15 anni che fornisce, o è disponibile a fornire, manodopera per la produzione di beni e servizi. È definito come il rapporto tra le forze di lavoro (occupati più disoccupati) e la popolazione di età 15+, espresso in percentuale.



Gli ostacoli

La complessità nell'assunzione dei rifugiati o dei richiedenti asilo rappresenta uno dei motivi principali alla base della scarsa propensione delle società a offrire loro un lavoro.

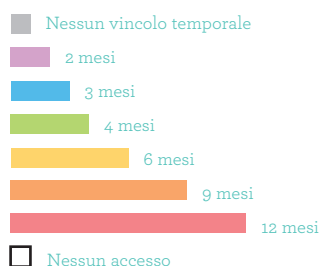
- Se da un lato nella maggior parte dei Paesi sono previsti vincoli giuridici nell'assunzione di richiedenti asilo, **i rifugiati riconosciuti godono degli stessi diritti di accesso al mercato del lavoro** della popolazione autoctona.
- L'accesso al mercato del lavoro dei richiedenti asilo può essere limitato da **periodi di attesa**, compresi tra 2,5 mesi in Belgio e 10,5 mesi in Lussemburgo.
- Alcuni paesi inoltre **limitano gli orari di lavoro o le aree di occupazione**, imponendo il superamento di **prove sul mercato del lavoro** da parte dei richiedenti asilo, oppure il possesso di **permessi aggiuntivi da parte dei datori di lavoro**.
- Altri paesi **limitano i permessi di soggiorno o impongono vincoli alla mobilità**, scoraggiando i datori di lavoro che necessitino di personale per progetti a tempo o che debbano investire nella formazione di nuovo staff.

I datori di lavoro hanno inoltre difficoltà nel comprendere le qualifiche dei rifugiati e richiedenti asilo.

- A causa della scarsità di mezzi finanziari e opportunità, nonché dell'impossibilità di frequentare i corsi nelle zone di guerra o durante la fuga dalle zone di conflitto, i rifugiati spesso sono **meno istruiti** rispetto alla popolazione autoctona nei paesi ospitanti (il 43% dei rifugiati ha bassi livelli di istruzione rispetto al 23% della popolazione autoctona).
- Molti richiedenti asilo **non sono in grado di attestare le proprie qualifiche** e competenze, a fronte della perdita o dell'abbandono dei documenti nel paese di origine.
- Pochi Paesi europei offrono una **valutazione delle competenze** per i richiedenti asilo (soltanto quattro su 11 paesi dell'OCSE).



Tempi di attesa per i richiedenti asilo:





Il possibile ruolo dei datori di lavoro

Molti datori di lavoro in Europa hanno istituito programmi di successo volti all'integrazione dei rifugiati.

- **IKEA** Svizzera ha offerto tirocini semestrali ai rifugiati, corredati da formazione interculturale per evitare scontri culturali.
- **Midtvask**, un servizio di lavanderia industriale di medie dimensioni in Danimarca, ha collaborato con il governo per offrire un programma di integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro comprensivo di corsi di lingua ed esperienze professionali.
- **SAP** ha offerto 100 tirocini ulteriori (da tre a sei mesi) specifici per i rifugiati nel 2016, oltre ai 1.000 tirocini destinati ogni anno ai giovani. Per il 2017, hanno rinnovato i 100 tirocini per i rifugiati prolungandone la durata a sei mesi.
- **The Adecco Group in Francia**, attraverso la filiale Humando, ha elaborato un programma formativo comprensivo di corsi di lingua di livello avanzato, formazione professionale e assistenza alla ricerca di un posto di lavoro in collaborazione con vari partner.
- **The Adecco Group in Germania** ha avviato un programma di integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro creando una rete di partner, insieme a una piattaforma online. Il progetto è stato quindi promosso attraverso roadshow con adeguati interlocutori.
- **The Adecco Group in Italia**, grazie alla Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, sviluppa progetti di inclusione lavorativa per rifugiati dal 2008. Basandosi su quest'esperienza e su approfondite analisi, Fondazione Adecco non soltanto è in grado di identificare i settori migliori per trovare occupazione ai rifugiati, ma è stata capace anche di creare in tali settori una rete di imprese maggiormente sensibili al tema, in grado di offrire adeguate posizioni di lavoro. Ad oggi Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, attraverso percorsi di educazione al lavoro, orientamento e formazione ha dato la possibilità a più di 150 persone rifugiate di trovare un'opportunità di ingresso nel mondo del lavoro.

Raccomandazioni per i datori di lavoro

1

Partire dai vertici.

Per avere successo, i programmi di integrazione dei rifugiati devono necessariamente beneficiare del supporto e coinvolgimento della direzione.

2

Dare priorità alle competenze linguistiche.

La mancanza di competenze linguistiche è il primo ostacolo all'accesso dei rifugiati nel mercato del lavoro.

3

Aggiornare processi di formazione e HR.

La maggior parte delle società intervistate hanno dichiarato che l'introduzione di misure di assistenza per i rifugiati è servita da banco di prova per i processi di più ampio respiro in programma.

4

Costruire una rete.

Lavorando con agenzie nazionali, servizi per l'impiego e la selezione, ONG, attraverso iniziative o soggetti sovranazionali, è possibile semplificare la selezione dei rifugiati e la gestione dei programmi.

5

Scegliere la trasparenza sul fronte delle competenze.

Aiutando i rifugiati a superare il problema della mancanza di certificati di qualifica, degli ordinamenti didattici incomparabili e dell'interruzione dei percorsi di studio, l'integrazione ne beneficerà enormemente.

6

Trasformarsi in problem solver.

Il rifiuto di partecipare al mercato del lavoro è fonte di costi elevati non soltanto per la società ospitante ma anche per il potenziale datore di lavoro. Determina perdita di skill, motivazione e competenze sociali.

7

Investire in programmi gestibili e sostenibili.

L'integrazione richiede tempo, e i programmi di lungo periodo produrranno l'impatto più significativo.

8

Redigere un fitto calendario sociale.

Quando mondi diversi si incontrano, gli eventi sociali aiutano le persone a rompere il ghiaccio, conoscere nuove culture e sviluppare fiducia.

9

Privilegiare un trattamento paritario.

Trattare i rifugiati in maniera diversa rispetto al resto della forza lavoro ostacolerà l'integrazione piuttosto che promuoverla.

10

Mettere in conto uno sforzo in più.

L'integrazione dei rifugiati richiede uno sforzo superiore ai consueti processi lavorativi.

A man in a grey suit is standing and presenting to a group of people seated around a table in a meeting room. He is gesturing with his right hand towards the seated individuals. The room features a large window with white frames and a wooden floor. On the table in the foreground, there is a computer mouse, a printer, and a stack of papers. The overall atmosphere is professional and collaborative.

Il contributo di The Adecco Group per l'integrazione dei rifugiati e richiedenti asilo nel mercato del lavoro.

Facilitare l'incontro tra datori di lavoro, rifugiati e richiedenti asilo

Il possibile ruolo dei governi

Molti Paesi europei si sono impegnati attivamente verso il miglioramento dell'integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro.

- La **Svezia** ha introdotto una corsia preferenziale per l'occupazione nei settori caratterizzati dalla carenza di qualifiche professionali, offrendo formazione linguistica, valutazione tempestiva delle competenze e sviluppo del collocamento.
- L'**Austria** ha ampliato il programma "Anno di volontariato sociale", offrendo la possibilità ai rifugiati di entrare in contatto con il mercato del lavoro attraverso attività di volontariato negli enti di assistenza sociale per un massimo di 12 mesi.
- La **Danimarca** offre l'approccio forse più evoluto alla valutazione delle competenze attraverso un sito web ricco di approfondimenti su riconoscimento e trasparenza delle qualifiche.
- L'**Italia** ha assistito alla nascita del progetto SPRAR su iniziativa di istituzioni centrali, organizzazioni non governative e dell'Associazione nazionale dei comuni italiani. Il progetto offre un sostegno mirato ai rifugiati, dall'accesso ad alloggi e servizi pubblici fino all'orientamento lavorativo.

Raccomandazioni per i governi

1

Abbreviare le procedure.

Non entrare nel mercato del lavoro è fonte di costi elevati per la società ospitante, per il potenziale datore di lavoro e per il rifugiato.

2

Assicurare la trasparenza delle valutazioni delle competenze.

Una delle principali ragioni della reticenza ad assumere i rifugiati è l'incertezza sulle qualifiche.

3

Creare hub per lo sviluppo di reti.

Gli intermediari del mercato del lavoro possono fungere da punto di incontro tra rifugiati/richiedenti asilo e potenziali datori di lavoro, riducendo i costi di screening e di assunzione a carico delle società.

4

Garantire una distribuzione dei rifugiati incentrata sulla manodopera.

A fronte dei cambiamenti demografici e della prosperità economica, in alcune regioni europee la domanda di competenze rappresenta una necessità urgente.

5

Investire in assistenza esterna mirata.

Gli approcci indifferenziati mancano di efficienza, non soltanto per il rifugiato ma anche per il datore di lavoro.



THE ADECCO GROUP

The Adecco Group “L’integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro”

Executive summary su Rapporto ufficiale

20 giugno 2017

Il presente executive summary è basato sul rapporto ufficiale
“The Labour market integration of refugees” commissionato a Reallabor Asyl,
presso la Scuola di Pedagogia di Heidelberg.

#RefugeeIntegration |  @adecgroupita |  www.adecgroup.it

  The Adecco Group |  @theadecgroupitaly

Adecco

 **Badenoch
& Clark**

**LEE HECHT
HARRISON**

MODIS

pontoon

Spring
Professional