



welcome

working for refugee integration





Un programma di



in collaborazione con



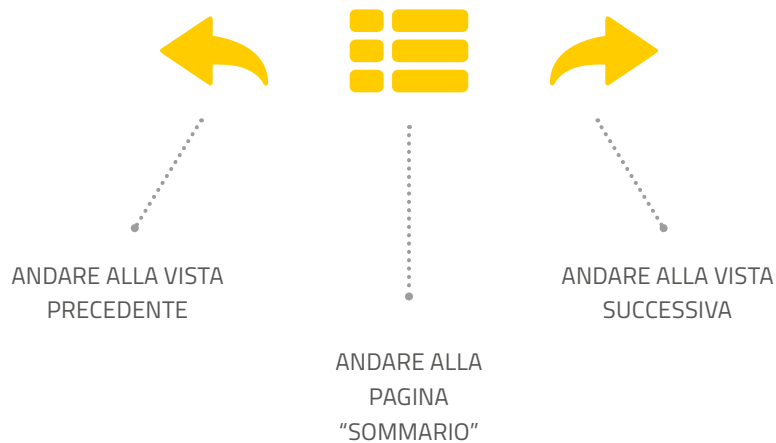
Nota metodologica

IL PRESENTE REPORT SI BASA SULL'ELABORAZIONE DEI DATI RACCOLTI ATTRAVERSO IL QUESTIONARIO DI CANDIDATURA COMPILATO DALLE AZIENDE E DALLE ORGANIZZAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO AL PROGETTO E APPROFONDITI ATTRAVERSO INTERVISTE SEMI-STRUTTURATE REALIZZATE DAL PERSONALE UNHCR NELLA FASE DI VERIFICA DELLE CANDIDATURE ATTRAVERSO INCONTRI DEDICATI.

Navigazione

QUESTO PDF CONSENTE UNA NAVIGAZIONE INTERNA (DAL SOMMARIO ALLE VOCI E VICEVERSA) ED ESTERNA (SITI WEB). I LINK SONO SEGNALATI CON CARATTERE SOTTOLINEATO E COLORE DIVERSO, E I LOGHI PORTANO AL SITO INTERNET DELL'ORGANIZZAZIONE O DELL'ENTE CHE RAPPRESENTANO.

IN ALTO ALLA PAGINA, I SEGUENTI SIMBOLI FUNGONO DA PULSANTE PER:



Sommario

Razionale	6
Partenariato	7
Il Progetto	8
Gli obiettivi.....	9
Riconoscimenti/ loghi assegnati	9
Le fasi di svolgimento	10
Dati dell'edizione 2019.....	11
1. Il logo <i>Welcome. Working for refugee integration</i>	12
1.1. Chi sono le aziende vincitrici?	12
La voce delle aziende	14
Inclusione e Innovazione.....	14
La valorizzazione dei talenti	15
Il contributo dei rifugiati in azienda	16
L'impegno delle grandi aziende al fianco dei rifugiati.....	17
Elenco delle aziende vincitrici	19
1.2. Le motivazioni	21
1.3. L'inclusione dei rifugiati nelle aziende vincitrici.....	22
Dati dell'edizione 2019.....	25
2. Il logo <i>We Welcome</i>	26
2.1. Chi sono gli enti e le organizzazioni vincitrici?.....	26
La voce delle aziende	28
La partnership tra il mondo imprenditoriale e il sistema di accoglienza	28
Il ruolo degli enti locali a sostegno dell'inclusione dei rifugiati.....	29
La partecipazione dei rifugiati. Dall'accoglienza all'imprenditorialità	30
La forza trainante della piccola impresa per l'inclusione dei rifugiati	31
Elenco degli enti e delle organizzazioni vincitrici	32
2.2. Le motivazioni	33
2.3. I percorsi di inclusione promossi dai soggetti <i>We Welcome</i>	34

Razionale

LA DICHIARAZIONE DI NEW YORK SU RIFUGIATI E MIGRANTI E IL PATTO GLOBALE SUI RIFUGIATI SI PREFIGGONO DI PROMUOVERE LA RESILIENZA E L'AUTOSUFFICIENZA DEI RIFUGIATI, ANCHE ATTRAVERSO LO SVILUPPO DI OPPORTUNITÀ ECONOMICHE E LA CREAZIONE DI POSTI DI LAVORO. A TAL FINE PROMUOVONO L'ADOZIONE DI UN APPROCCIO OLISTICO BASATO SUL COINVOLGIMENTO DI TUTTA LA SOCIETÀ, CHE, PER L'INTEGRAZIONE DEI RIFUGIATI NEL MERCATO DEL LAVORO IMPLICA LA PARTECIPAZIONE E IL COORDINAMENTO DI DIVERSI STAKEHOLDER QUALI LE ISTITUZIONI, I SINDACATI, LE ORGANIZZAZIONI DELLA SOCIETÀ CIVILE, I RIFUGIATI STESSI, NONCHÉ I DATORI DI LAVORO E LE RELATIVE ASSOCIAZIONI.

Il settore privato viene quindi chiamato a svolgere un ruolo attivo nella gestione della crisi umanitaria dei rifugiati, attraverso l'implementazione di strategie di integrazione che prendono in considerazione, da una parte, i bisogni dei rifugiati e delle aziende, dall'altra, i benefici per tutta la società che li accoglie.

Come sottolineato nel Piano d'azione *Promuovere con le imprese l'occupazione dei rifugiati* realizzato dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico - OECD e l'[Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati - UNHCR](#), il settore privato, al fianco delle istituzioni e delle organizzazioni della società civile, può svolgere un ruolo cruciale nello sviluppo di interventi per favorire la piena ed effettiva integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro.

I datori di lavoro possono offrire opportunità ai rifugiati proponendo loro tirocini, apprendistati, formazione sul lavoro e diverse tipologie di contratti. Ciò consente ai rifugiati di divenire autonomi, ritrovare un proprio ruolo all'interno della comunità che li accoglie, contribuendo allo stesso tempo a far crescere le imprese, arricchire le relazioni tra i dipendenti, oltre ad avere un impatto positivo sul gettito fiscale

e sul sistema economico.

La *Guida alle imprese per l'inserimento lavorativo dei rifugiati* realizzata da Tent insieme a Ires Piemonte e UNHCR mette in evidenza non pochi vantaggi, sia in termini di fidelizzazione che di produttività, derivanti dall'inclusione di rifugiati in azienda.

Investire nello sviluppo delle competenze dei dipendenti rifugiati può aiutare a sbloccare il loro potenziale, portando ad un aumento dei livelli di produttività e innovazione nel lungo termine.

La costruzione di un ambiente inclusivo migliora la partecipazione, le prestazioni e la collaborazione all'interno dei team, oltre ad avere un impatto positivo sulla reputazione dell'azienda e del marchio.

Riconoscendo questo potenziale, nel 2016 l'UNHCR Italia ha lanciato il progetto [Welcome. Working for refugee integration](#) con il quale favorisce l'integrazione di rifugiati e rifugiate nel mercato del lavoro promuovendo il più ampio coinvolgimento del settore privato in collaborazione con le istituzioni e con le organizzazioni della società civile.

Partenariato



IL PROGETTO
WELCOME È
REALIZZATO DA



IN COLLABORAZIONE
CON



UNHCR

Istituito nel 1950 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, l'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati ([UNHCR](#)) ha il compito di guidare e coordinare a livello globale tutte le azioni volte a garantire la protezione internazionale e l'assistenza materiale ai rifugiati e alle altre persone che rientrano nel proprio mandato, impegnandosi ad individuare soluzioni durevoli. Compito fondamentale dell'Agenzia è quello di sostenere gli Stati nel cercare soluzioni durevoli che aiutino le persone rifugiate a ricostruire le loro vite in condizioni di sicurezza e dignità, attraverso il ritorno volontario nei Paesi di origine, l'integrazione nel Paese d'asilo o il reinsediamento in un Paese terzo. L'UNHCR è operativo in tutto il mondo – direttamente o attraverso partner – in programmi di protezione e assistenza. In oltre 65 anni di attività, l'Agenzia ha aiutato più di 70 milioni di persone a ricostruire la loro vita. Per questo le sono stati riconosciuti due premi Nobel per la Pace, nel 1954 e nel 1981. Con uno staff di oltre 17.000 persone che lavorano in 135 Paesi, l'UNHCR è una delle principali agenzie umanitarie al mondo.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

La *Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione* del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali della Repubblica Italiana promuove, nell'ambito delle sue competenze, percorsi di integrazione socio-lavorativa per migranti vulnerabili, compresi titolari di protezione internazionale.

Confindustria

Confindustria è la principale associazione di rappresentanza delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia. Vi aderiscono volontariamente oltre 150 mila imprese di dimensioni piccole, medie e grandi.

Global Compact Network Italia

Il Global Compact Network Italia (GCNI) opera per promuovere l'UN Global Compact ed i suoi 10 Principi al livello nazionale. Ad oggi, hanno aderito al Network più di 60 soggetti business e non-business (fondazioni private, associazioni d'impresa, università, ecc.).

Il Progetto

WELCOME. WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION È IL PROGETTO CON IL QUALE UNHCR ITALIA FAVORISCE L'INTEGRAZIONE DI RIFUGIATI E RIFUGIATE NEL MERCATO DEL LAVORO PROMUOVENDO IL PIÙ AMPIO COINVOLGIMENTO DEL SETTORE PRIVATO IN COLLABORAZIONE CON LE ISTITUZIONI E CON LE ORGANIZZAZIONI DELLA SOCIETÀ CIVILE, RIVOLGENDOSI QUINDI A TUTTI GLI ATTORI DEL MONDO DEL LAVORO.



Gli obiettivi

Ogni anno [UNHCR](#) premia le aziende e le altre realtà a vario titolo impegnate nel mercato del lavoro – quali ad esempio associazioni di categoria, camere di commercio, servizi per il lavoro pubblici e privati, associazioni e cooperative, sindacati, enti locali, etc. – che si sono distinte per aver favorito i processi d'integrazione lavorativa di richiedenti e beneficiari di protezione internazionale in Italia. Le aziende e i soggetti che risultano vincitori dei premi [Welcome. Working for Refugee Integration](#) e [We Welcome](#) perseguono, attraverso l'assegnazione del logo loro conferito, i seguenti obiettivi:

- 1. Testimoniare l'adesione a un modello di società inclusiva**, prevenire e combattere sentimenti di xenofobia e razzismo nei confronti dei richiedenti asilo e dei beneficiari di protezione internazionale;
- 2. Assumere una parte di responsabilità nella costruzione di una società più equa** e sensibile ai bisogni di chi è stato costretto ad abbandonare il proprio paese a causa di guerre, conflitti e persecuzioni;
- 3. Rafforzare le opportunità di integrazione per richiedenti e beneficiari di protezione internazionale**, incoraggiando, attraverso il loro impegno e la loro testimonianza, altre aziende ad assumere rifugiati.

Riconoscimenti/ loghi assegnati

Il logo *Welcome. Working for refugee integration*



Nell'edizione 2019 il bando per ricevere il logo *Welcome. Working for refugee integration* è stato rivolto alle aziende, cooperative e organizzazioni che hanno effettuato nel corso del 2019 nuove assunzioni di richiedenti e beneficiari di protezione internazionale o, comunque, hanno favorito il loro concreto inserimento lavorativo, attraverso efficaci programmi di tirocinio e/o di formazione. Ai fini dell'assegnazione del logo *Welcome. Working for refugee integration*, non erano eleggibili cooperative e altri enti che gestiscono centri di accoglienza, i quali invece potranno candidarsi per il conferimento del logo *We Welcome*. Inoltre, non sono stati considerati ammissibili ai fini del bando i tirocini sostenuti esclusivamente con fondi terzi.

Il logo *We Welcome*



A partire dalla presente edizione 2019, l'[UNHCR](#) ha inteso valorizzare anche il ruolo di tutte quelle realtà che, a diverso titolo, si sono impegnate nel favorire l'inclusione nel mercato del lavoro dei richiedenti e beneficiari di protezione internazionale. A tal fine è stato istituito il logo *We Welcome* rivolto a organizzazioni ed enti (associazioni di categoria, sindacati, camere di commercio, enti locali e associazioni impegnate nell'assistenza e tutela dei richiedenti e beneficiari di protezione internazionale, servizi per il lavoro) che hanno promosso l'inserimento lavorativo dei beneficiari di protezione internazionale.

Le fasi di svolgimento

SCADENZA **31 OTTOBRE** 2019
POI PROROGATO AL
30 NOVEMBRE 2019.
LE CANDIDATURE POSSONO
ESSERE INVIATE ON LINE.

2 OTTOBRE 2020 LA
COMUNICAZIONE DEI VINCITORI

10 NOVEMBRE 2020



Lancio del bando

Promozione del bando e assistenza alle candidature

- ♣ Incontri di presentazione del progetto con piccole, medie e grandi imprese
- ♣ Incontri con attori chiave dei territori
- ♣ Incontri con associazioni del terzo settore e altri soggetti impegnati nell'inclusione lavorativa dei rifugiati
- ♣ Assistenza e supporto alle candidature



Valutazione delle candidature

Visite di verifica e approfondimento

- ♣ Verifiche sulla Due Diligence
- ♣ 80 visite in loco
- ♣ 94 interviste telefoniche



Selezione e comunicazione dei vincitori

Processo di selezione

- ♣ Convocazione del Comitato di Valutazione composto da rappresentanti UNHCR, Ministero del Lavoro, Confindustria, Global Compact Network Italia, Radio24 / Il sole24ore, con la partecipazione della *Tent Partnership for Refugees*
- ♣ Selezione delle candidature idonee



Evento finale di premiazione

- ♣ Con la partecipazione di aziende, rifugiati, associazioni, enti locali e istituzioni



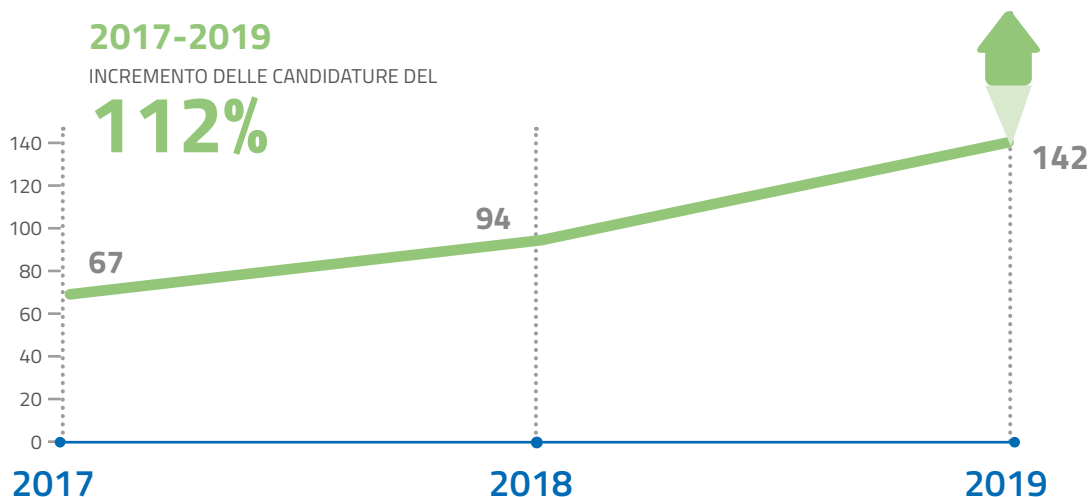
**DATI
DELL'EDIZIONE
2019**

1. Il logo *Welcome. Working for refugee integration*

1.1. Chi sono le aziende vincitrici?

L'edizione 2019 ha fatto registrare una partecipazione straordinaria: **142 aziende** hanno inviato la loro candidatura, il **51% in più** rispetto all'edizione precedente (2018).

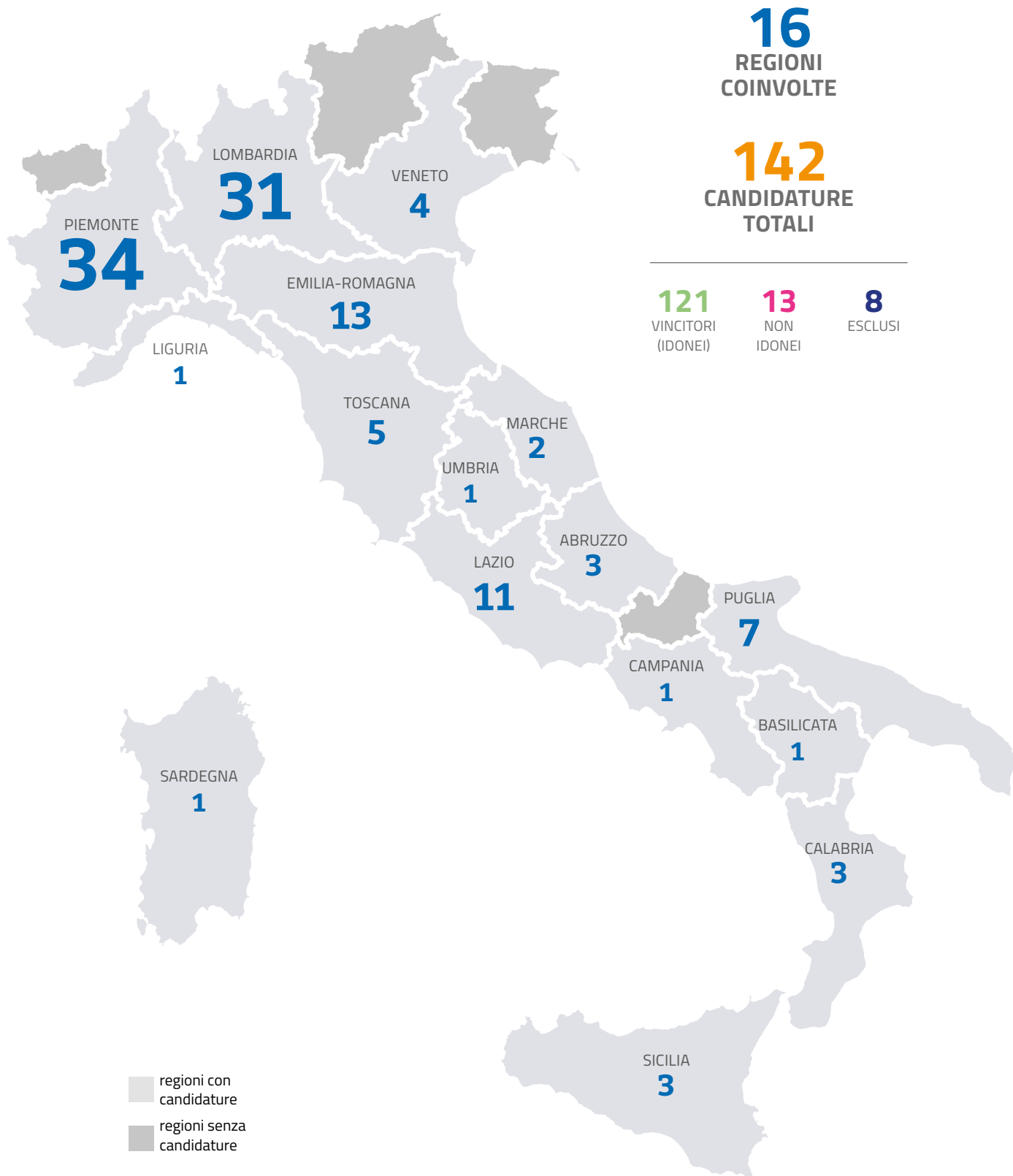
F. 1 Incremento delle candidature



Si conferma il ruolo centrale della **micro e piccola impresa** italiana nel favorire l'inclusione dei rifugiati nel mercato del lavoro, così come il trend di crescita della partecipazione di **medie e grandi aziende**.

F. 2 Aziende vincitrici per dimensione





Inclusione e Innovazione

REALE MUTUA si racconta

L'impegno di Reale Mutua per l'inclusione dei rifugiati nasce con **Powercoders**, programma che offre corsi intensivi di programmazione con l'obiettivo di facilitare l'integrazione dei rifugiati nel settore dell'*information and communication technology* (ICT). Dei 20 rifugiati partecipanti alla formazione **Powercoders** 2019, 15 hanno potuto essere inseriti nelle aziende e 3 di questi sono entrati nel mondo di Reale Group, a testimonianza dell'impegno in favore dell'inclusione, della diversity e della riduzione delle diseguaglianze come motori di sostenibilità per generare impatti sociali positivi e innovazione economica. Con **Powercoders** siamo riusciti a rispondere a due sfide: dare una possibilità di impiego a rifugiati altamente qualificati e rispondere alla rapidissima crescita del settore ICT, che soffre però di un profondo gap di professionalità. Da sempre concentrati sulla centralità delle persone quale valore fondante del nostro modo di fare impresa, siamo convinti che l'integrazione di professionalità ed esperienze diverse contribuirà non solo a generare ricadute sociali positive, ma ad arricchire il patrimonio umano del nostro Gruppo.

La storia di inclusione di Ahmed Mussa

Ahmed è nato e cresciuto ad Entkena, piccola città di agricoltori e allevatori, nel sud del Darfur, in Sudan. Si è laureato alla facoltà di economia e scienze politiche dell'università di Khartoum.

Mentre era ancora studente si è impegnato attivamente per porre fine ai massacri ed alla guerra in Darfur. A causa di questa attività è stato accusato, insieme agli altri studenti del Darfur all'università di Khartoum, di appartenere ai ribelli del Darfur ed ha subito numerosi atti intimidatori, arresti e violenze.

Dopo l'attacco al suo villaggio Entkena, in cui sono morte oltre 100 persone, di cui 11 della sua famiglia, e dopo un nuovo tentativo di arresto, Ahmed decide di scappare dal Sudan.

Per due anni lavora in un'azienda di import-export a Tripoli. Poi inizia la guerra in Libia e lui, non potendo tornare in Sudan e nemmeno rimanere lì, decide di rischiare la vita, imbarcandosi alla volta di Lampedusa. "Da Lampedusa siamo stati trasferiti a Taranto in un centro di accoglienza e dopo un anno ho ottenuto lo status di rifugiato. A gennaio del 2013 il progetto di accoglienza è terminato e io sono andato a raccogliere pomodori a Foggia." A causa della criminalità e dello sfruttamento dei lavoratori, Ahmed decide di spostarsi ancora e giunge a Torino, dove si iscrive all'università e nel settembre del 2019 si laurea. "Dopo aver fatto i lavori più disparati, ho avuto la fortuna di fare un tirocinio alla Reale Mutua. Adesso sono un dipendente di Reale Mutua e sono l'uomo più felice al mondo".



La valorizzazione dei talenti

UNIQLO si racconta

Fast Retailing è il terzo gruppo specializzato in abbigliamento più grande del mondo, di origine Giapponese. Il Gruppo FR ha più di 3000 punti vendita e UNIQLO è il più grande tra gli 8 brand principali fondati nel 1984.

Proteggiamo salute, sicurezza e diritti dei nostri lavoratori nei Paesi e nelle regioni in cui operiamo collaborando con l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, l'agenzia delle Nazioni Unite specializzata nella tutela dei diritti dei lavoratori per migliorare le loro condizioni sociali.

La nostra storica partnership globale con l'Agenzia per i Rifugiati delle Nazioni Unite, [UNHCR](#), ci ha permesso di distribuire più di 30 milioni di capi di abbigliamento, donati dai clienti presso i nostri store per le persone in difficoltà nel mondo, e di promuovere l'inclusione dei rifugiati assumendoli come nostri dipendenti nel mondo.

La storia di inclusione di Djiba Kourouma

Djiba ha 24 anni ed è arrivato in Italia circa tre anni fa. Inizialmente è stato in Francia e Belgio, per poi ricongiungersi con il fratello che era già a Milano, con cui ha fatto il viaggio dal suo paese d'origine, la Guinea Conakry, fino in Europa.

A Parigi, Djiba aveva già avuto modo di conoscere Uniqlo e da sempre il suo sogno era quello di diventare uno stilista, ma solo in Italia è arrivata l'occasione di poter entrare concretamente in quel mondo.

Appena arrivato a Milano, ha cercato da subito di imparare il più possibile. Ha inizialmente frequentato un corso per imparare la lingua, che dice non essere stato troppo difficile grazie alla conoscenza del francese, e successivamente si è lanciato in diverse formazioni per potersi avvicinare sempre di più a quello che era il suo obiettivo nel campo della moda.

Frequenta un corso di Visual Merchandiser e così arriva la sua prima opportunità, uno stage in Carpisa a cui ne segue un altro in Nike.

Proprio in quel periodo, Djiba legge un annuncio di assunzione per lo store Uniqlo Cordusio a Milano, il primo in Italia, e pensa che gli piacerebbe davvero poterci lavorare. E inaspettatamente la possibilità di poter far parte di Uniqlo arriva, grazie alla proposta di Fondazione Adecco per le Pari Opportunità.

Uniqlo e Fondazione Adecco collaborano per poter aprire lo store di Milano all'insegna dell'inclusione, inserendo in negozio persone con lo status di rifugiato.

Djiba aveva avuto la possibilità di incontrare Fondazione Adecco seguendo un percorso di orientamento e educazione al lavoro durante il quale sono stati riconosciuti l'esperienza ed il talento di Djiba ed è stato possibile presentarlo a Uniqlo.

Qui incontra le nostre risorse umane, che gli propongono un contratto. Djiba, anche incoraggiato dagli amici che lo spronano a seguire il suo cuore, accetta. "Uniqlo è l'azienda mi-



gliore che ho conosciuto a Milano", racconta, "perché mi sta dando la possibilità di crescere e mi permette di viaggiare senza spostarmi". Ha trovato anche un ottimo gruppo di lavoro, con i colleghi si trova bene - "Ci divertiamo", dice - e insieme scherzano sul suo non arrabbiarsi mai. Djiba racconta: "Quando sono al lavoro c'è un obiettivo da raggiungere e quando entro in negozio lascio fuori tutto il resto".

"Niente è impossibile nella vita", conclude Djiba, un enorme sorriso che mostra tutta la simpatia e la gioia di vivere che, ci ha raccontato, fanno parte della sua cultura.

Il contributo dei rifugiati in azienda

CARREFOUR ITALIA si racconta

Inclusione, diversità e sviluppo del talento sono valori in cui Carrefour Italia crede fortemente, valori da praticare concretamente ogni giorno. Per questo motivo porta avanti molti progetti concreti, finalizzati all'inclusione lavorativa. Tra questi, **Carrefour for refugees** rappresenta un'importante esperienza che ha permesso di tradurre concretamente questi ideali. La collaborazione con la Fondazione Adecco per le Pari Opportunità ha rappresentato per Carrefour Italia un prezioso contributo senza il quale non sarebbe stato possibile raggiungere questi risultati e ha permesso, inoltre, di sviluppare nei collaboratori la capacità attiva di trasferimento delle competenze e della formazione professionale.

La storia di inclusione di Abdulraziq

Abdulraziq arriva al colloquio in anticipo, sorridendo, sguardo determinato: "Nella mia vita ho fatto tanti lavori, so preparare il caffè, bevande e cocktail... e poi ho fatto anche il modello!". Ha 27 anni, viene dal Sudan. Quello che raccontiamo era per lui un giorno importante. E lo era anche per noi. Era il giorno in cui si presentava per un'opportunità come tirocinante barista. L'incontro è stato possibile grazie all'interlocuzione con la Fondazione Adecco, che ha anticipato l'inclusione con un'approfondita analisi del nostro contesto, del luogo di lavoro, del team in cui avremmo inserito la risorsa e delle competenze che avrebbe acquisito. In seguito ci hanno supportati nell'individuare, in collaborazione con il centro di accoglienza Siproimi/Sai gestito dalla Coop. Medihospes, un beneficiario che avesse un obiettivo professionale coerente con il ruolo e che potesse acquisire le competenze necessarie per costruire il suo futuro lavorativo.

Abdulraziq ha raccontato di avere molti amici all'interno del centro di accoglienza dove vive da ottobre 2019, ma anche tanti amici italiani e, durante il colloquio, ci racconta che gli piace molto parlare con le persone, ascoltare la musica proprio come accade ai ragazzi della sua età. Descrive in maniera dettagliata i compiti assunti all'interno dei vari bar e locali dove ha lavorato. Parlando con lui non è possibile non accorgersi di una naturale, spiccata, attitudine alle pubbliche relazioni. Abdulraziq sta provando a ricostruirsi una vita in Italia e ci sta riuscendo grazie a quella spinta verso l'autonomia, alla grinta e a quel sorriso che non si è mai spento neanche quando dopo il liceo è dovuto partire per quel lungo viaggio che lo ha portato in Italia.

Il colloquio ha avuto un esito positivo e Abdulraziq ha iniziato il suo tirocinio ed ogni giorno manifesta il suo entusiasmo per il lavoro che sta svolgendo: "Lavorare con Carrefour mi ha dato la possibilità di apprendere una nuova professionalità, ho imparato a fare il caffè, a fare la pizza, ma soprattutto ho im-



rato a conoscere una realtà diversa dalla mia. Ho conosciuto colleghi della mia età ed ho avuto la possibilità di guadagnare per aiutare anche dall'estero la mia famiglia di origine". Il suo inserimento nel team è stato molto apprezzato anche dai suoi colleghi: "L'esperienza lavorativa con Abdulraziq è stata fonte di arricchimento sia per lui che per tutta la squadra, in un'ottica di scambio sia culturale che lavorativo. Tutta la squadra si è attivata per supportare Abdulraziq ad acquisire le competenze lavorative riconoscendo ad Abdulraziq spirito proattivo e grande volontà lavorativa". Da pochi giorni Abdulraziq ha sostenuto un colloquio per essere inserito finalmente in un progetto di semi-autonomia. A gennaio dovrà lasciare il centro di accoglienza. Ci auguriamo che l'esperienza di tirocinio in Carrefour continui per lui ad essere determinante nell'indirizzare forze ed energie in questo salto verso il futuro che lo aspetta.

"L'inclusione ritengo sia sempre un tema da perseguire in ogni campo, in quanto ricco di stimoli sia lavorativi, che culturali. È una scelta che si dimostra essere al passo con i tempi in una società sempre più multietnica, e ritengo sia lodevole per Carrefour perseguire il progetto di inclusione intrapreso. L'inserimento di Abdulraziq nella squadra è stato un elemento di crescita per tutti noi. In qualità di Responsabile di punto vendita non posso che ringraziare Carrefour per avermi dato questa possibilità di crescita personale e lavorativa", ha dichiarato il Responsabile di Mercato, Gilberto Pomella.

L'impegno delle grandi aziende al fianco dei rifugiati

GUCCI si racconta

Nell'ambito del suo impegno per tutelare e valorizzare la diversità, Gucci svolge un ruolo attivo anche nel promuovere l'inclusione dei rifugiati. In continuità con il progetto pilota di educazione implementato nel 2018, che ha portato Gucci a conseguire il primo riconoscimento Welcome dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR), anche nel 2019 l'azienda si è distinta continuando la collaborazione con la Fondazione Adecco per le Pari Opportunità e UNHCR, contribuendo al processo di inclusione e di inserimento professionale dei rifugiati, negli uffici, nelle fabbriche e nei negozi. Gucci collabora inoltre dal 2019 con la rete globale Tent e porta avanti una serie di iniziative per sensibilizzare i suoi dipendenti e il pubblico verso un modello di società inclusiva.

La storia di inclusione di Abdukadir

Abdulkadir o, come viene chiamato da tutti, "Ali", sentendosi oggi a tutti gli effetti un cittadino italiano, è un ragazzo di 25 anni, originario di una piccola cittadina nel cuore della Somalia, dove viveva con la sua numerosa famiglia e lavorava come agricoltore nell'azienda del padre. La vicenda della famiglia di Ali e del suo fazzoletto di terra è un racconto di strappi dolorosi che attraversa gli ultimi vent'anni di storia della Somalia. Dopo la caduta del governo somalo nel 1991 e con l'avvento della Guerra Civile, le condizioni di vita nel suo Paese si sono fatte sempre più difficili e la famiglia di Ali è stata più volte vessata e oltraggiata dai gruppi armati locali, saliti al potere con la violenza.

Ali era ancora molto giovane quando, per sfuggire ad un futuro altrimenti già predestinato, decise di fuggire, abbandonando con rammarico le terre lasciategli dal padre. È iniziato così un lungo viaggio alla ricerca di un futuro migliore. Un lungo cammino caratterizzato da svariate difficoltà: dalla corsa clandestina su un camion per raggiungere il Kenya, al lungo percorso a piedi per attraversare il confine del Sudan, fino all'esperienza della prigionia.

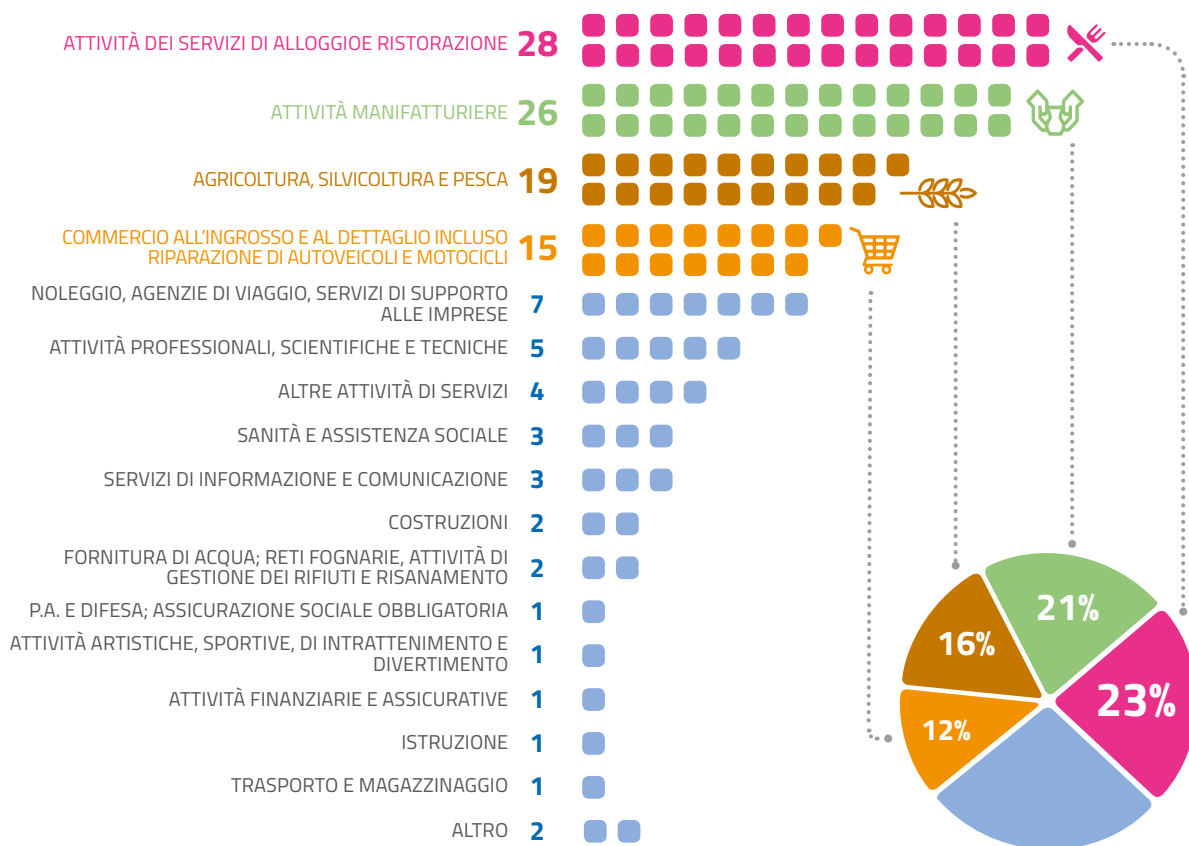
Ali però non si è mai arreso; così, non appena possibile, ha ripreso il suo viaggio verso l'Egitto, da cui, dopo un triste e disperato viaggio in mare, è riuscito finalmente a sbarcare sul territorio italiano nell'estate del 2016. Dal centro di accoglienza al trasferimento in Toscana, il lieto fine della storia di Ali è iniziato a Firenze: qui ha intrapreso un percorso di supporto e di formazione che lo ha portato ad entrare a far parte del progetto della Fondazione Adecco, ad apprendere la lingua italiana, a intraprendere un corso di pelletteria. Quindi l'ingresso in Gucci dal 2018 con un periodo formativo nella sede di ArtLab, e poi l'inserimento in GT, una delle



fabbriche Gucci, dove lavora come tagliatore di pelle. Per Ali ora l'Italia è la sua casa e nelle sue parole esprime una serenità ritrovata: "Per me è un miracolo essere qui oggi e non mi scorderò mai di questa esperienza. Prima non avevo neanche il coraggio di raccontare la mia storia, ma da quando sono qui tutto è cambiato: ho incontrato tante persone che mi hanno ascoltato, mi hanno dato una speranza e mi hanno fatto sentire a casa. Qui in Gucci ho trovato una famiglia. È anche grazie a loro che ho ricominciato a vivere."

Alla stregua delle edizioni passate, anche in quella 2019 si osserva la partecipazione di aziende afferenti a diversi settori produttivi, con una significativa presenza del settore dei **servizi alberghieri** e della **ristorazione** e del **settore manifatturiero**.

F. 4 Aziende vincitrici per settore di attività

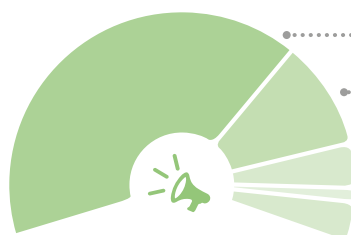


Emerge con evidenza il ruolo catalizzatore del sistema di accoglienza nel **sensibilizzare e coinvolgere le imprese** nei percorsi di inclusione dei richiedenti e titolari di protezione internazionale.

F. 5 Canali attraverso i quali le aziende vincitrici sono venute a conoscenza del logo *Welcome. Working for refugee integration*

IL 41% DELLE CANDIDATURE

È STATO PROMOSSO DA SOGGETTI CANDIDATI PER IL LOGO *WE WELCOME*



TOTALE DI **121** VINCITORI

- 68%** CONTATTI CON ASSOCIAZIONI E COOPERATIVE IMPEGNATE NELL'ACCOGLIENZA E NELL'ASSISTENZA DI RICHIEDENTI E TITOLARI DI PROTEZIONE INTERNAZIONALE
- 17%** PRESENTAZIONE DA PARTE DI UNHCR
- 7%** CONTATTI CON ENTI DI FORMAZIONE
- 2%** CONTATTI CON SERVIZI PER L'IMPIEGO PUBBLICI O PRIVATI
- 6%** ALTRO

Elenco delle aziende vincitrici



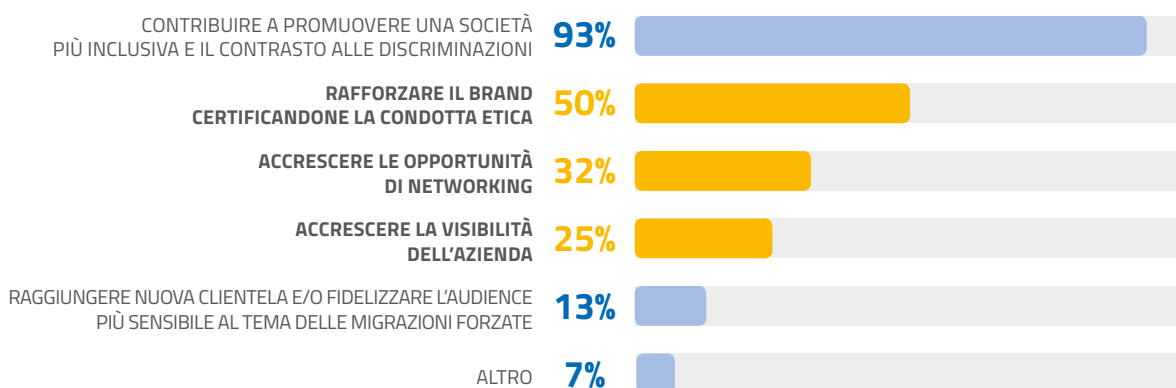
3DLaser S.r.l.	Caponi Franco
Accogliere S.c.s.	Carrefour
Agricola calafata	Cartiera Soc. Coop. Soc.
Al Kharub Coop. Soc.	Casa di Riposo G.B.Taylor
ALFARAE SRL	Cascina Biblioteca
Apicoltura Fortini Ivano	Cascina Danesa
Apicoltura Mele Davide	Ce.F.A.S. - Centro di Formazione ed Alta Specializzazione
Apicoltura Vallera di Davide Bosio	Commerciale Lucana lamiere e paraurti
Arcadis Italia S.r.l.	Comune di Brunate
Associazione culturale Lignarius Arte e Restauro - APS	Cooperativa Quadrifoglio S.C. ONLUS
Associazione Lachesi	Cooperativa Sociale Pictor
Associazione Progetto San Carlo	Cooperativa Sociale Quid
Associazione Spazzi di Campagna ONLUS	Cooperativa Sociale S. Agostino
Azienda agricola "ELILU" di Elisa Gastaldi	Cooperativa Sociale Siamo
Azienda agricola Bertrone Mario	Cooperativa Sociale Yabboq ONLUS
Azienda agricola Il Peraccio di Folco Masiero	Cremeria Islanda di Zanacca Cristina
Azienda agricola la Soldanella	Crono S.r.l.
Azienda agricola Magnani Alberto	Eataly Distribuzione
Azienda agricola Mellisape	Euro Beta
Azienda agricola Orto Ricci	Experim
Azienda agrituristica La Canigiana	F.Ili Ferrigno Cosimo E Giuseppe S.n.c.
Azienda Amusa Miele	FA Panificazione S.r.l.
Barida Ord	FCA EMEA
Barilla G. e R. Fratelli	Flunch italia
Bici&Cibi di Lia Arianna	Forno Maurizi
Bluserena SPA	G.A.G. S.r.l.
C.F.A. S.r.l.	GAMEC - Associazione per la Galleria d'Arte Moderna e Contemporanea
Caffarel	GEA SERVICE S.r.l.
Camping Florenz di Vitali Gianfranco	

GO srl | God Save the Food
Graphiservice S.r.l
Gucci
Hotel Corporation of Europe
I Resilienti Soc. Coop. Soc.
IKEA Italia Retail
Il Delfino S.r.l. unipersonale
Intercos Europe
Ipsos
Itinere Soc. Coop. Soc.
JW Marriott Venice Resort & S.p.a. - La Sessola Service
KàBulagna
LAB LAVANOLO
Latterie Inalpi
Lauto Lavaggio di Lali Rahmat
Leroy Merlin Italia
LGD Soc. Coop.
LORO GINO
Luigi Lavazza
Magnabosco Guido S.r.l.
MAIEMI
Mantero Seta
Maramao
Marchesini Group S.p.a.
Marmo Inox Srl
MDP Management (Mandarin Oriental, Milan)
Mediterranea 2 S.n.c. di Mastrullo, Pastori e Olmo
Mescolanze Impresa Sociale S.r.l. - Osteria del Ponte
MIDAS Italia
Mirtillo rosso
Movistar S.r.l.
NH Italia
Nova Siria
Orienta
Osteria dei meravigliati
Ozono Factory APS
Panino Giusto
Paolo Polli S.a.s Di Bordino Paolo E C.
Pet Nat srl Società Benefit (e/n enoteca naturale)
Piemonte Ponteggi
Pontevecchio
Poormanger di Reciba S.r.l.
Posta Guevara Soc. Coop. Agricola S.r.l.
Pulimpìu' S.r.l.
Quality Lab
Randstad Italia
Reale Mutua Assicurazioni
Rooster Street food rotisserie
Sabatino Vettori
Senza Tempo di Lia Lupino
Società Agricola Agape Ss Di Bassi G. E Rottoli F.
Sodexo Italia
Spontini
Stannah Montascale S.r.l.
Stazione Gomme & Service S.r.l.
Sterigenics Italy
Studio Professionale Associato a Baker Mckenzie
Synesthesia
The Adecco Group Italia
Tiresias S.r.l.
Tobilì
UNIQLO
W.E.M. Waste Engineering Management S.r.l.
Web & Com di Velluto Sergio

1.2. Le motivazioni

Se per quasi tutte le aziende vincitrici la principale motivazione per richiedere il logo *Welcome. Working for refugee integration* è quella di voler contribuire a promuovere una società più inclusiva e combattere le discriminazioni, altre **3 motivazioni** connesse all'**identità del brand**, alla **visibilità** e alle **opportunità di networking** risultano essere determinanti.

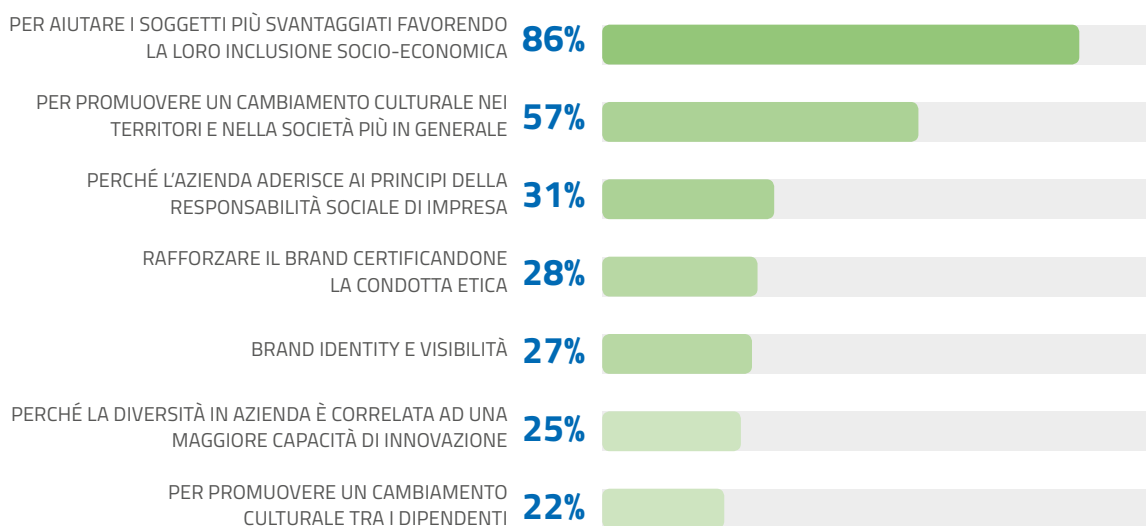
F. 6 Perché l'azienda ha deciso di candidarsi per il logo *Welcome. Working for refugee integration*



NB: Il grafico rappresenta la percentuale di organizzazioni che hanno scelto ogni singola risposta, ognuna può quindi averne selezionata più di una. Per questa ragione la somma delle percentuali non darà 100%.

Molte aziende considerano l'inclusione dei rifugiati in azienda un'opportunità perché produce **innovazione**, permette di acquisire **talenti e competenze**, di **rafforzare il brand identity** e di promuovere un **cambiamento culturale** interno.

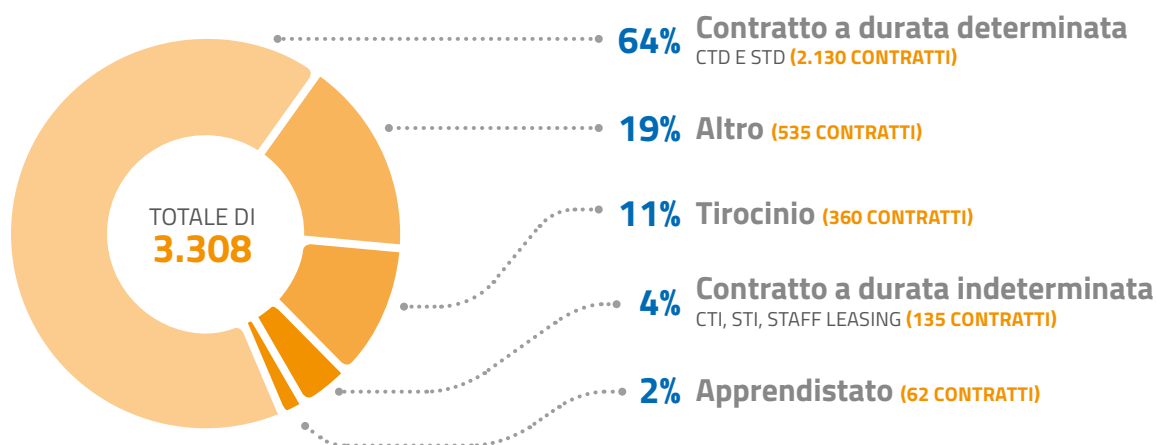
F. 7 Perché l'azienda ha scelto di assumere rifugiati



1.3. L'inclusione dei rifugiati nelle aziende vincitrici

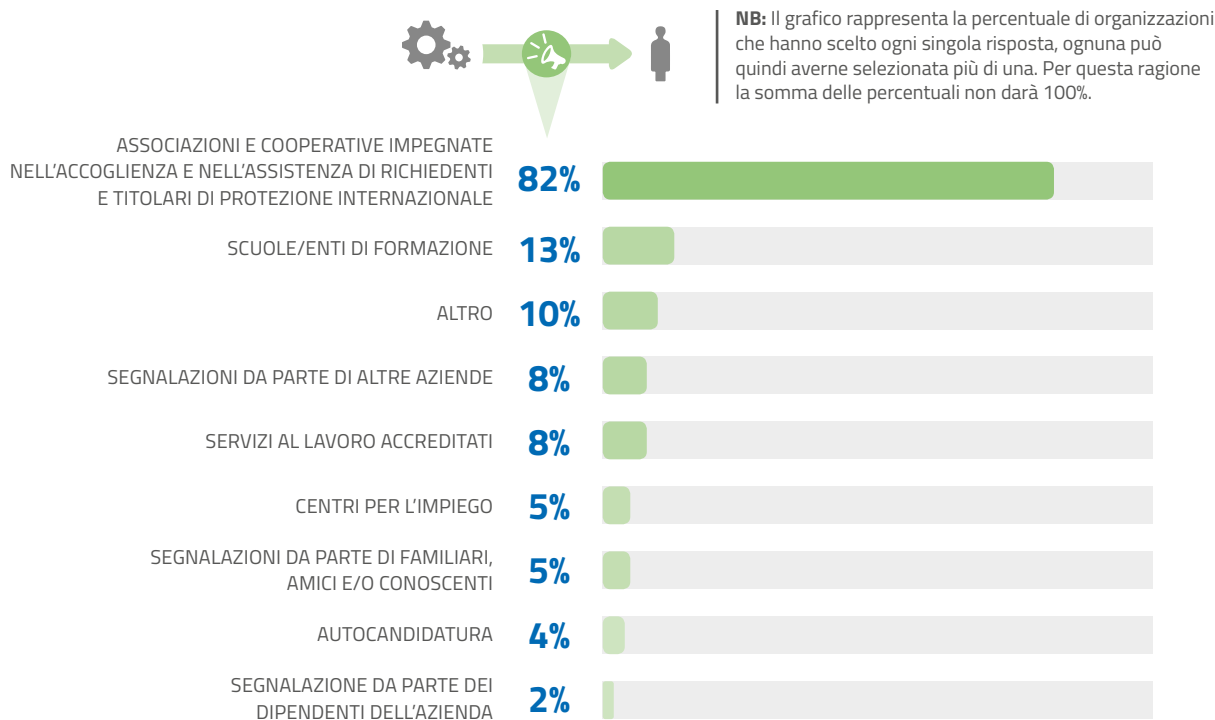
Il numero totale di richiedenti e titolari di protezione internazionale **assunti o in tirocinio** nel 2019 è di **3.308**.

F. 8 Rifugiati inseriti per tipologia di contratto



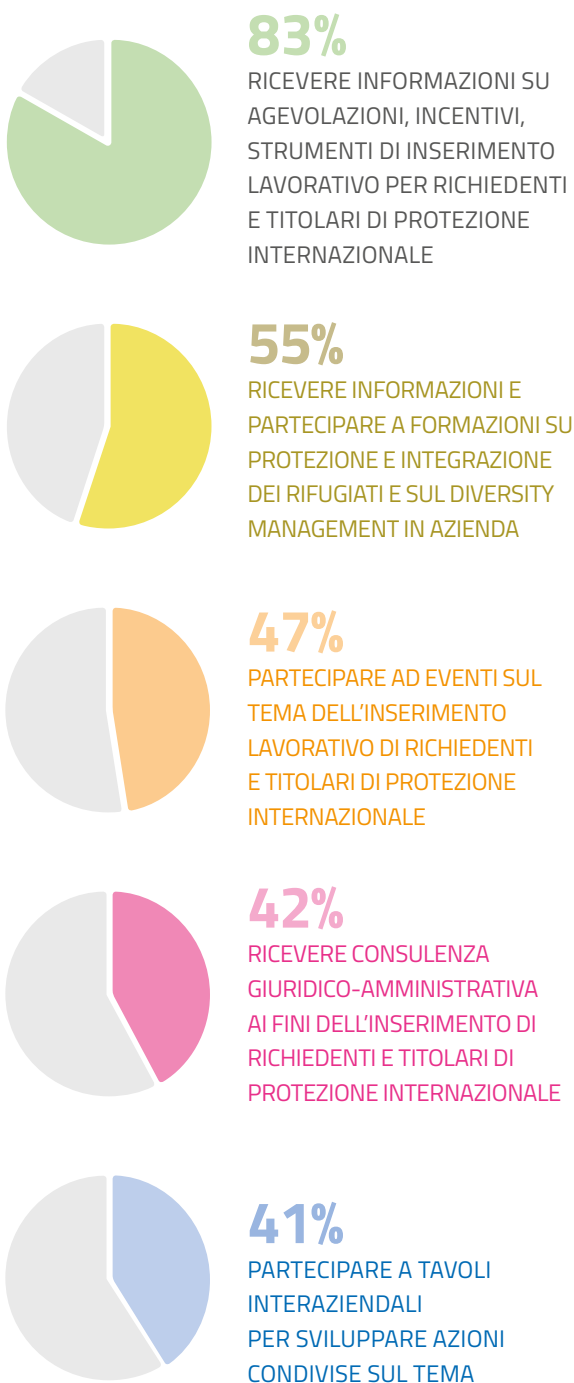
Il dialogo con le realtà del territorio coinvolte nell'**accoglienza e nell'integrazione** è il principale canale attraverso il quale le aziende entrano in contatto con i candidati rifugiati.

F. 9 Canali attraverso i quali le aziende sono entrate in contatto con i rifugiati



Le aziende vincitrici sono interessate maggiormente a ricevere informazioni su **agevolazioni, incentivi, strumenti di inserimento lavorativo** per richiedenti e titolari di protezione internazionale, a ricevere informazioni e partecipare a formazioni sulla **protezione e integrazione dei rifugiati** e sul diversity management in azienda e a partecipare ad eventi sul tema dell'**inserimento lavorativo** di richiedenti e titolari di protezione internazionale

F. 10 Interessi delle aziende vincitrici



F. 11 Il ruolo cruciale delle associazioni

90% DELLE AZIENDE



Oltre il 90% delle aziende sono state supportate da un soggetto terzo

che le ha accompagnate nel percorso di inclusione dei rifugiati. Il tipo di supporto ricevuto varia molto da un'azienda all'altra



Le aziende collaborano con le associazioni per:



risoluzione di criticità legate al **permesso di soggiorno**



rilevazione delle **competenze**



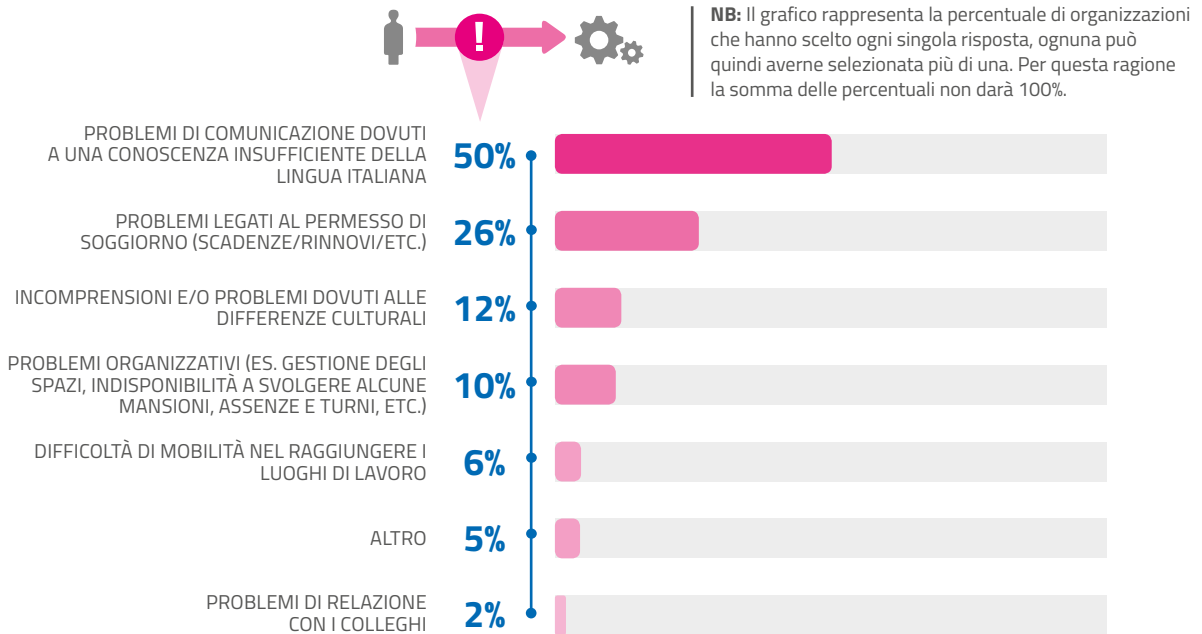
identificazione e selezione dei rifugiati con **i profili più idonei**



Spesso le stesse associazioni affiancano le aziende nel tutoraggio dei percorsi di inclusione fino a costruire delle partnership più ampie per la realizzazione di progetti aziendali sulla D&I

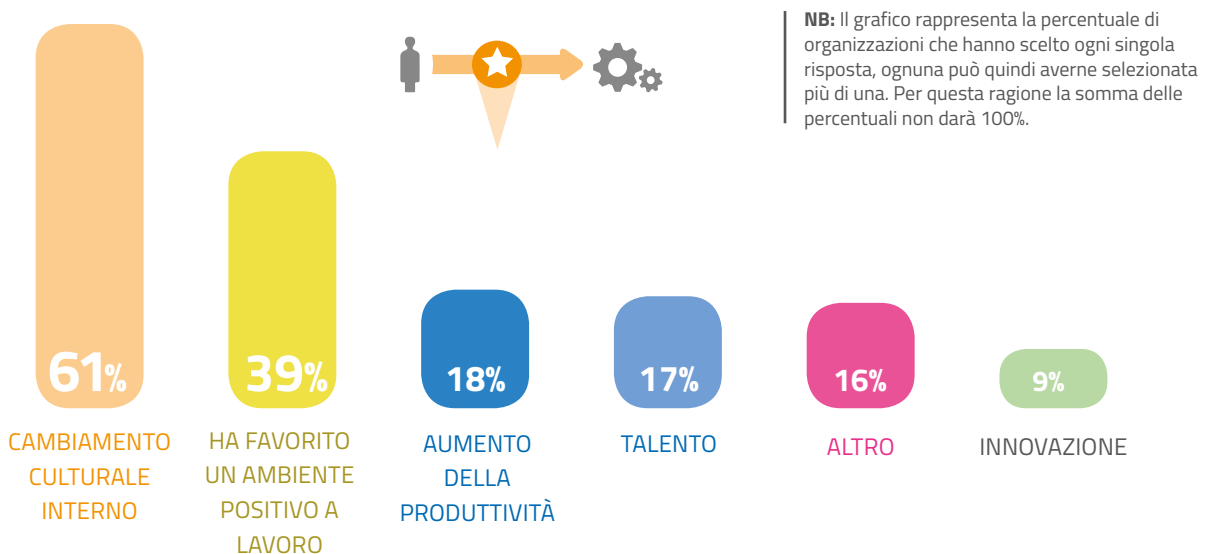
I problemi di comunicazione dovuti a una **scarsa conoscenza della lingua italiana** rappresentano, per le aziende, la **principale criticità** nei percorsi di inserimento dei rifugiati in azienda. Solo in pochissimi casi sono stati riscontrati problemi di relazione con i colleghi o incomprensioni dovute alle differenze culturali.

F. 12 Le principali criticità incontrate nell'inserimento dei rifugiati in azienda



Per le aziende vincitrici, l'inclusione di richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale contribuisce a promuovere un **cambiamento culturale interno**, a creare un **ambiente positivo a lavoro**, accrescendo la collaborazione e la motivazione dei colleghi, ad aumentare **produttività e innovazione**, anche grazie al talento di cui sono portatori le persone rifugiate.

F. 13 Il contributo più importante che l'inclusione dei rifugiati ha dato all'azienda





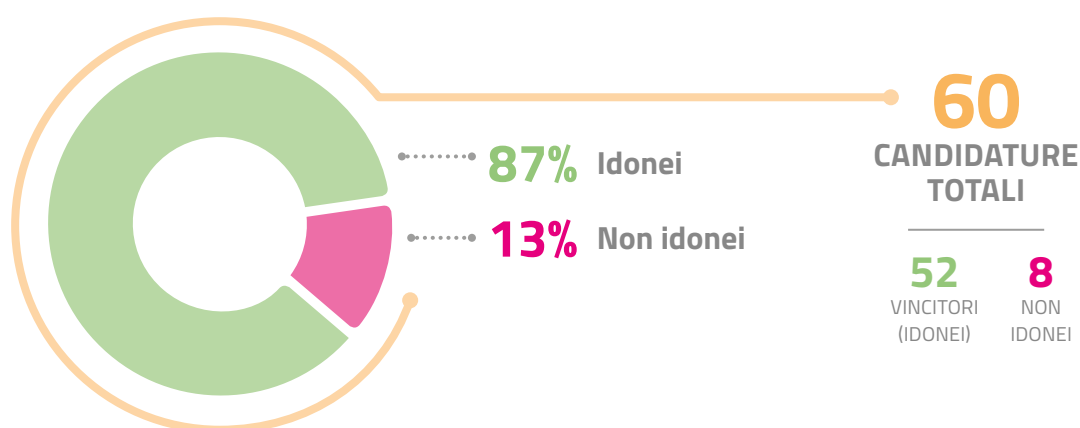
**DATI
DELL'EDIZIONE
2019**

2. Il logo *We Welcome*

2.1. Chi sono gli enti e le organizzazioni vincitrici?

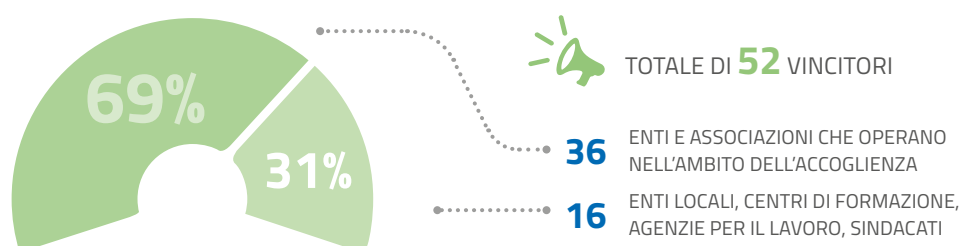
A partire dall'edizione 2019, l'[UNHCR](#) ha deciso di valorizzare il ruolo delle tante realtà che, a diverso titolo, **si impegnano ogni giorno nel favorire l'inclusione** nel mercato del lavoro dei richiedenti e beneficiari di protezione internazionale. A tal fine, è stato istituito un logo loro dedicato, il logo *We Welcome*, per il quale nel 2019 sono state presentate 60 candidature da parte di associazioni, servizi per il lavoro, sindacati, enti locali e fondazioni. **14 sono state le regioni coinvolte** per un totale di **52 soggetti** che sono risultati idonei e sono stati premiati con il logo *We Welcome*.

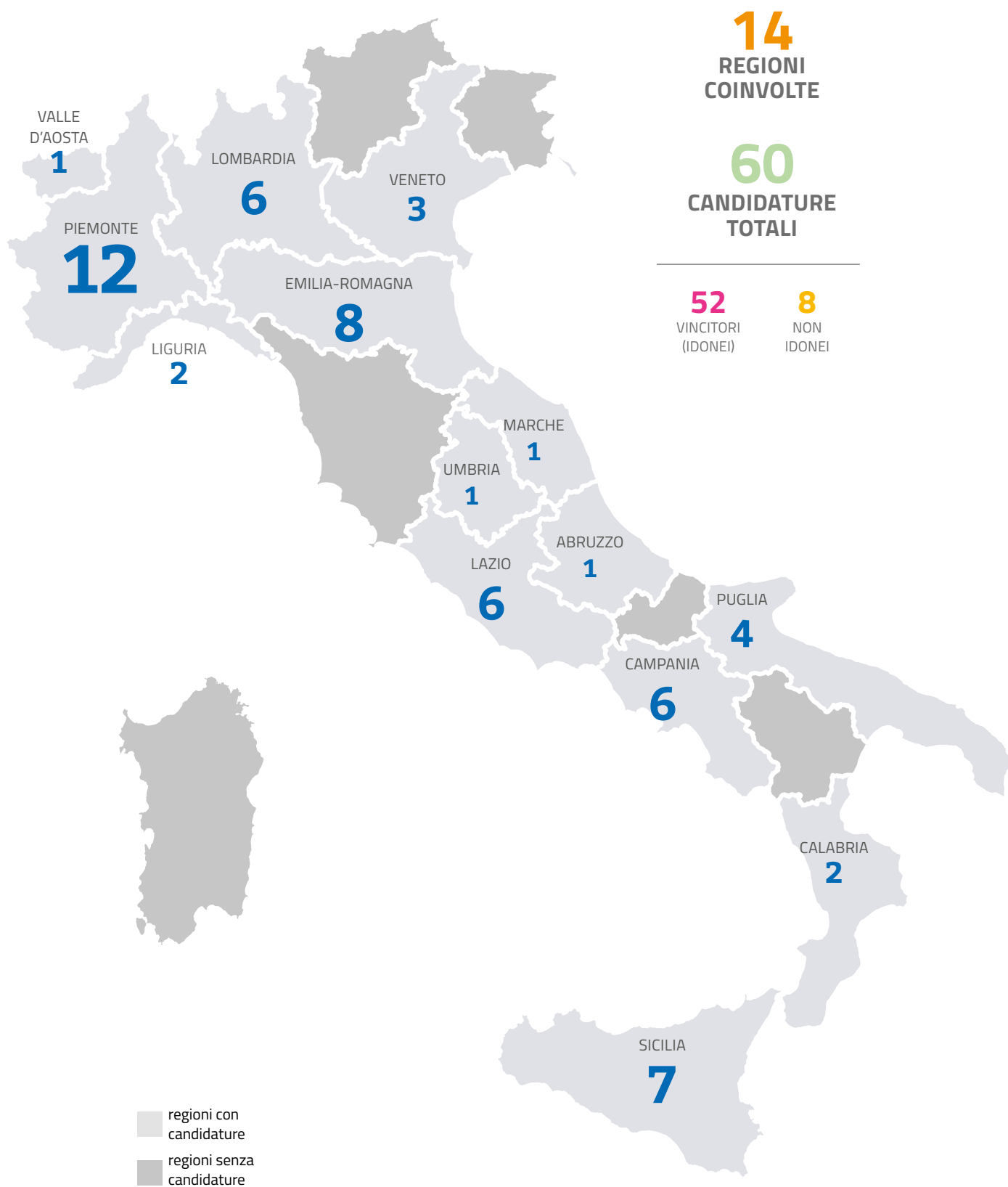
F. 14 Totale delle candidature e dei vincitori



Due terzi dei soggetti vincitori sono organizzazioni coinvolte nella gestione di **progetti di accoglienza** per richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale, mentre il restante terzo è costituito da centri di formazione, enti locali, agenzie per il lavoro, fondazioni e sindacati.

F. 15 Composizione dei vincitori





La partnership tra il mondo imprenditoriale e il sistema di accoglienza

LEROY MERLIN E LA COOPERATIVA MEDIHOSPES si raccontano

Leroy Merlin è un'azienda francese che opera nella grande distribuzione e leader nel settore bricolage e fai da te. Presente in 12 Paesi, Leroy Merlin è parte del gruppo ADEO, un'organizzazione che unisce più insegne dedicate all'habitat, al bricolage e alla decorazione, per importanza considerata la prima in Europa e la terza nel mondo. Con circa 7000 collaboratori impegnati in 50 negozi su tutto il territorio nazionale, Leroy Merlin è un'azienda in costante crescita, presente in Italia dal 1996. Grazie a un'organizzazione sostenibile e responsabile, Leroy Merlin vuole creare una cultura dell'abitare rispettosa dell'ambiente, delle persone e delle risorse, procedendo in direzione della generatività. Prima azienda in Italia a fare proprio l'approccio della generatività sociale, Leroy Merlin si caratterizza per un modo di fare impresa che considera non solo il profitto economico, ma anche l'interesse della comunità, rappresentato dalla somma dei capitali economico, ambientale, sociale e umano.

Leroy Merlin ha stretto una forte partnership con la Cooperativa MediHospes, ente gestore di quindici progetti di accoglienza Siproimi/Sai per il Comune di Roma. Grazie a questa partnership, dal 2016 al 2020 sono stati attivati percorsi di tirocinio per 70 persone, il 30% circa delle quali ha continuato una collaborazione con l'azienda. I percorsi individualizzati e personalizzati hanno favorito l'aumento delle possibilità di occupazione attraverso la qualificazione professionale nel settore della logistica, l'acquisizione, il consolidamento, lo sviluppo di competenze di base, tecnico-professionali e socio-relazionali corrispondenti alle richieste dei contesti produttivi e una maggiore capacità di orientarsi nel mercato del lavoro e di cercare attivamente forme di impiego.

La storia di inclusione di Alpha Diallo

"Mi hanno fatto diventare una persona utile per la società. Tanti miei fratelli rifugiati africani non sono stati fortunati come me. E a loro dico: per imparare non è mai troppo tardi". A parlare è Alpha, guineano di 41 anni, in Italia da quasi 4 anni. La sua vita è cambiata quando un anno fa ha cominciato un tirocinio lavorativo nella sede di Leroy Merlin di via Tiburtina a Roma.

Alpha in Guinea aveva una sua sartoria: "Vivevo bene, ero tranquillo", ricorda. Fino a quando non è morto il padre, capo della sua comunità, che gli ha lasciato in eredità terre, animali e una grande fattoria. Lì sono cominciati i problemi, un gruppo di un'altra etnia sosteneva che i possedimenti del genitore erano stati ottenuti illegalmente ed è così iniziata dapprima una battaglia legale, poi minacce sempre più pesanti fino all'aggressione che lo ha costretto in ospedale per tre settimane. "In Guinea non mi potevano curare - spiega - e sono stato portato in Mali. Quando sono uscito dall'ospedale, i miei amici più stretti mi hanno consigliato di lasciare il Paese, altrimenti avrei rischiato di essere ucciso". In Guinea ha lasciato sua moglie e tre figlie di 13, 10 e 5 anni e tre fratelli. È andato quindi in Libia per lavorare nei campi, "ma ci trattavano come degli schiavi", e così ha at-



traversato il Mediterraneo ed è approdato in Italia, a Lampedusa. Successivamente è stato trasferito in un centro d'accoglienza a Roma. Ora, grazie al tirocinio, è riuscito ad affittarsi una stanza a Torre Angela, periferia della Capitale. Oggi Alpha lavora in stretta sinergia nel reparto giardino, affianca la squadra di venditori del reparto ed è diventato un punto di riferimento per i nuovi tirocinanti che contribuisce a supportare. Ha fatto domanda di ricongiungimento familiare per coronare il sogno di unire la famiglia in Italia.

Il ruolo degli enti locali a sostegno dell'inclusione dei rifugiati

Il CELAV – Comune di Milano si racconta

Il Celav - Centro di mediazione al lavoro del Comune di Milano promuove interventi per orientare le persone titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo verso il mercato del lavoro. Il processo di presa in carico si articola in diversi passaggi che vanno dalla conoscenza al percorso in azienda. I tirocini in azienda possono essere brevi esperienze di formazione on the job, per la valutazione e l'acquisizione delle competenze trasversali e per far emergere e operare sui punti di forza e di debolezza, oppure esperienze più strutturate, in cui la persona può consolidare e apprendere le mansioni richieste dal contesto lavorativo e le aziende possono valutare una possibile proposta assuntiva.

Nel 2019 il Celav ha preso in carico 120 titolari di protezione ospitati nella città di Milano e ha avviato 157 tirocini: circa un terzo dei tirocinanti ha poi sottoscritto un contratto di lavoro. Negli anni molte aziende hanno costruito un rapporto di fiducia con l'equipe del Celav, favorendo la creazione di una rete di imprese disponibili alla formazione on the job. In seguito al riconoscimento Welcome ricevuto da [UNHCR](#), il Celav si impegna a sviluppare comunicazioni mirate a sottolineare la sensibilità e la cultura dell'accoglienza che accomuna il suo operato a quello delle aziende che ospitano in tirocinio i rifugiati presi in carico. Welcome permetterà, inoltre, di accrescere le opportunità di network del Comune di Milano in tema di contrasto alle discriminazioni e di sviluppo di un mercato del lavoro più inclusivo.

La storia di inclusione di Ibrahim Hassan

Ibrahim proviene da un piccolo paese nei pressi di Chisimayo in Somalia. Oggi è un rifugiato in Italia, dove è arrivato a soli 19 anni. Al Celav Ibrahim ha partecipato ad attività di orientamento al lavoro ed è stato aiutato a redigere un bilancio delle proprie competenze.

Durante gli incontri, Ibrahim ha dimostrato di avere una predisposizione alla gestione delle relazioni interpersonali e una buona capacità di organizzazione del lavoro personale e in squadra. Considerate le capacità molto buone di ascolto e di dialogo, l'accordo con il tutor Celav si è concentrato sulla ricerca di un tirocinio in ambito alberghiero o nel settore del commercio. A febbraio 2019 Ibrahim ha iniziato un tirocinio presso il Babila Hostel di Milano come addetto alla reception e supporto alla gestione degli spazi e delle

attività. L'azienda ha un target di clientela molto giovane e internazionale per cui Ibrahim fin da subito si è trovato bene nell'apprendimento del lavoro e ha dimostrato subito di saperci fare nell'accoglienza dei clienti anche grazie ad un'ottima capacità linguistica. Il percorso di tirocinio si è concluso con l'assunzione a tempo indeterminato per apprendistato.

Ibrahim è soddisfatto, ha gradualmente maturato l'esperienza necessaria per portare avanti le varie mansioni lavorative in maniera completa e si è inserito bene nello staff dell'ostello: "Grazie per l'opportunità che mi avete dato, ringrazio tanto gli educatori del centro, il tutor e i colleghi del Celav per avermi aiutato nel mio progetto! Non pensavo di trovarmi così bene nel mio primo lavoro in Italia e di poter arrivare a un contratto di lavoro. Lavorare nell'ostello è anche molto divertente!"

La partecipazione dei rifugiati. Dall'accoglienza all'imprenditorialità

MARAMAO si racconta

Maramao Società Cooperativa Agricola Sociale OLNUS nasce nel 2016 a seguito di una start-up avviata nel 2015 dalla Cooperativa Crescere Insieme (ente gestore di progetti di accoglienza SPRAR/SIPROIMI), insieme ad alcuni soci della cooperativa, alcuni proprietari di terreni coltivati e ad un gruppo di richiedenti asilo beneficiari dei progetti di accoglienza nell'ambito dello SPRAR.

Fin dalla sua fondazione Maramao ha voluto prevedere all'interno del suo atto costitutivo e statuto l'impegno per l'integrazione socio economica dei richiedenti asilo e rifugiati attraverso l'inserimento lavorativo e percorsi di formazione e tirocinio in agricoltura e la vendita e trasformazione di prodotti agricoli.

Due ragazzi rifugiati hanno partecipato alla fondazione e costituzione di Maramao nel 2016. Uno dei due, Afa, di origine eritrea, è ancora attualmente presente in cooperativa, come socio lavoratore, membro del consiglio di amministrazione e vicepresidente. Il secondo, a seguito di un percorso di due anni interno alla cooperativa che gli ha permesso di trovare una casa e costruirsi delle relazioni stabili sul territorio, ha poi trovato lavoro presso una fabbrica metalmeccanica. Nel suo percorso di inclusione lavorativa sul territorio Canellese, Afa ha partecipato con la cooperativa Maramao ai PSR della Regione Piemonte insieme ad una giovane donna italiana, ottenendo un finanziamento per investimenti in cooperativa per Giovani Imprenditori Agricoli Professionali e, nel 2019, ha superato l'esame previsto dalla Regione ottenendo la qualifica di Imprenditore Agricolo Professionale. Attraverso il lavoro in cooperativa, la vendita al dettaglio e la promozione sul territorio dei prodotti della cooperativa stessa, nel corso degli anni Afa si è integrato nel tessuto sociale ed economico di Canelli e attualmente segue come tutor anche nuove inserimenti lavorativi e tirocini formativi presso la cooperativa.

Nel 2019, in seguito a tirocini e corsi di formazione professionale, Maramao ha avviato contratti di lavoro stagionale semestrali con due richiedenti asilo ospiti dei progetti CAS del territorio. Sempre nel 2019, ha promosso corsi di formazione in agricoltura rivolti a giovani migranti, con molti rifugiati coinvolti, ospiti dei progetti territoriali Siproimi del CISA Asti Sud, del comune di Alice Bel Colle e della Provincia di Alessandria MSNA, tra i quali un corso per la progettazione, autocostruzione ed avvio di un pollaio biologico, un corso per la manutenzione dei mezzi agricoli e corsi sulla coltivazione dei vigneti.



La forza trainante della piccola impresa per l'inclusione dei rifugiati

GRAPHISERVICE si racconta

Graphiservice è una piccola realtà della città di Bari, attiva nel settore dei servizi editoriali, controllata dalla Casa Editrice Laterza. L'azienda, che oggi conta dieci dipendenti, è da sempre attenta alle evoluzioni tecnologiche in editoria senza tralasciare l'editoria classica tradizionale. Negli uffici di Bari, si respira un'aria frizzante e stimolante dovuta alla dinamicità dell'intero team, giovane e multiculturale. Per Graphiservice la parola integrazione rappresenta ormai la normalità oltre che una opportunità: l'incontro e il confronto di idee, tradizioni e culture diverse stimola la crescita e aiuta a rendere il lavoro sempre più creativo, vivo e vero. Motivo che ha portato l'azienda a guardare con curiosità e interesse all'esperienza di integrazione sociale e lavorativa di cittadini stranieri e rifugiati, in stretta collaborazione con l'Ente di formazione Ifoa. Dal 2012 iscritta al Registro del Ministero del Lavoro degli enti che svolgono attività in favore dei migranti, Ifoa opera nell'ambito dell'inclusione sociale tramite progetti di formazione e attivazione di servizi per il lavoro.

L'arrivo del primo ragazzo ospitato in azienda, Cirifo, è un ricordo ancora molto vivo per noi. Ifoa ci aveva parlato della possibilità di poter avviare un tirocinio formativo con ragazzi stranieri ma, lavorando prevalentemente in lingua italiana, inizialmente non ritenevamo possibile alcun tipo di collaborazione. Poi ci fu proposta l'attività di acquisizione dell'archivio storico della casa editrice Laterza, il carteggio tra autori ed editori che andava digitalizzato per consentirne una più rapida fruizione. Ci eravamo già occupati di attività simili ma mai in quantità così elevata da poterla gestire con la squadra ordinaria: parliamo di oltre trecentomila documenti. Per quanto delicata fosse l'operazione per via del materiale storico dal 1900 ai giorni nostri, si risvegliò l'invito di Ifoa: quel tipo di lavoro si prestava bene per l'esperimento di coinvolgimento di ragazzi anche stranieri, da formare e a cui affidare l'attività.

Cirifo, un ragazzo di 23 anni, fu accolto in azienda con molta apertura e attenzione, ascoltammo in più riprese i suoi racconti, figlio maggiore di una famiglia di quattro fratelli, senza padre, mandato in Europa in cerca di fortuna e segnato da problemi di salute. Ci fu una gara di solidarietà molto bella e Cirifo rispondeva sempre con grandi sorrisi, si imbarazzava se qualcuno lo abbracciava, sembrava incredulo dei doppi baci di saluto che ci scambiavamo in occasione delle feste. Il lavoro però andava avanti a rilento e temevamo di non poter rispettare la tempistica concordata con la Casa Editrice. Dunque tornammo da Ifoa e dal nostro referente di fiducia. Incontrammo Bakary, gambiano anche lui, con una dolorosa storia alle spalle: scappato dal suo paese dopo che la mamma lo aveva spinto alla fuga, durata nove mesi, e con un ulteriore percorso molto duro attra-



verso la Libia. Anche in questo caso scattò la solidarietà e l'aiuto di tutti e, poiché non aveva un alloggio stabile a Bari, ci prendemmo cura di affidarlo ai servizi sociali che gli procurò un alloggio. Dopo qualche tempo Cirifo decise di lasciare la città e ci salutammo con molto affetto. Nuovamente con il supporto di Ifoa, prima dell'estate avviammo un nuovo tirocinio con Syed, un ragazzo pakistano di trent'anni, molto mite e sorridente, con un italiano approssimativo ma un buon inglese. Partì subito una specie di gioco tra lui e i colleghi più giovani: Syed imparava da loro l'italiano e i ragazzi esercitavano l'inglese. A fine dicembre anche il suo tirocinio giunse a termine, il lavoro di acquisizione si era abbondantemente dimezzato e decidemmo di far proseguire solo Bakary - che nel frattempo aveva iniziato il Servizio Civile - fino a completamento dell'attività, entro dicembre di quest'anno. Bakary è stato ed è il ragazzo a cui ci siamo più legati. Si è iscritto al primo anno della facoltà di Scienze Politiche, ottenendo una borsa di studio e l'alloggio presso la casa dello studente e ci auguriamo possa ancora proseguire, pur nei ritagli di tempo, la collaborazione con la nostra azienda.

Elenco degli enti e delle organizzazioni vincitrici

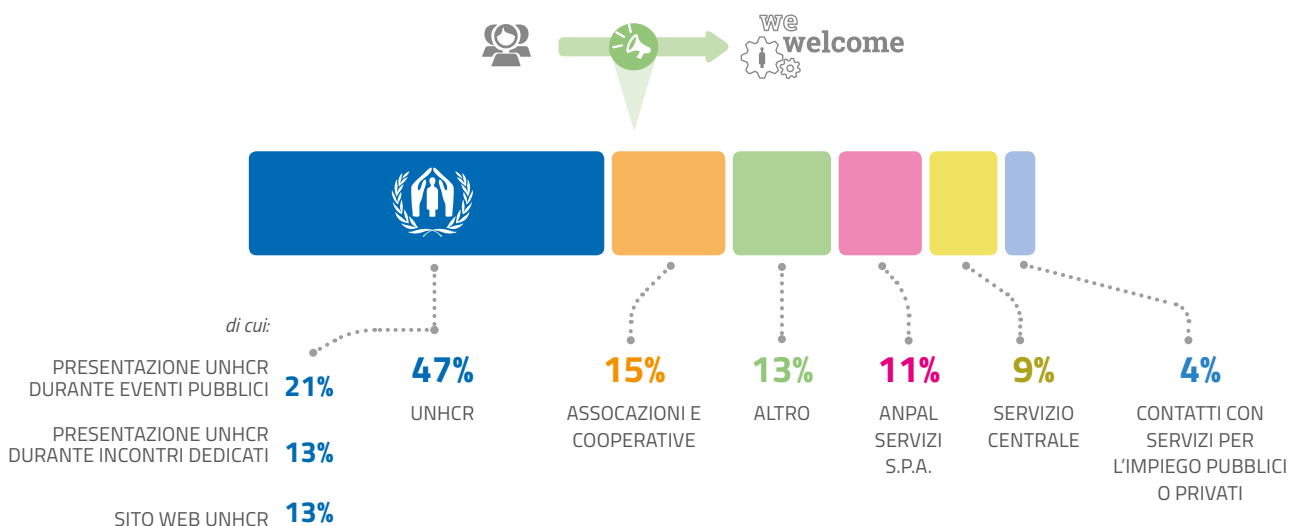


Amico Soc. Coop. Soc.	Consorzio Intercomunale Socio Assistenziale "Valle di Susa"	I girasoli Soc. Coop. Soc. e di solidarietà
AFG Associazione Formazione Globale	Consorzio Intercomunale Socio Assistenziale C.I.S.A. Asti sud	I.F.O.A. Istituto Formazione Operatori Aziendali
Arca di Noè Soc. Coop. Soc.	Consorzio Matrix - Coop. Soc.	Iblea Servizi Territoriali Soc. Coop. Soc. - ONLUS
Archè Impresa sociale S.r.l.	Consorzio Mestieri Puglia	Immaginazione e lavoro
Arci Comitato Territoriale di Brindisi	Cooperativa Animazione Valdocco	K_Alma
ASP Città di Bologna	Il Sestante Coop. Soc. ONLUS	L.E.S.S. Soc. Coop. Soc. a r.l. - ETS - Lotta all'Esclusione Sociale per la Sostenibilità e la tutela dei diritti
Ass. Le Vigne	Medihospes Coop. Soc. ONLUS	Le Soleil Coop. Soc.
Associazione di Promozione Sociale "Cambalache"	CrescereInsieme	On The Road Soc. Coop. Soc.
Associazione Diakonia ONLUS	Croce Rossa Italiana Comitato di Milano	Progetto Accoglienza & Integrazione Soc. Coop. ONLUS
Associazione Don Bosco 2000 - Impresa Sociale	CSD Diaconia valdese - Servizi Inclusione	Programma integra
Associazione GEOS ONLUS	Dedalus Coop. Soc.	Rete IAL
BABEL Coop. Soc. ONLUS	DiaLogos Coop. Soc. Soc.	Sanitaria Delfino Coop. Soc.
C.I.D.A.S. - Coop. Inserimento Disabili Assistenza Solidarietà soc. coop. a r.l. IMPRESA SOCIALE	Energheia Impresa Sociale S.r.l.	Start Refugees
C.V. - Creare Valore	Esserci S.c.s.	Un Mondo di Gioia
CEFAL Emilia Romagna	Exar Social Value Solutions	Unione Sindacale Regionale Cisl Campania
CIDIS ONLUS- Centro documentazione, informazione ed iniziativa per lo sviluppo	Fondazione Caritas dell'Arcidiocesi di Pescara - Penne ONLUS	Wonderland
CIES ONLUS	Fondazione Consulenti per il Lavoro	Zerocento
Comune Di Milano - CELAV (Centro di mediazione al lavoro)		

2.2. Le motivazioni

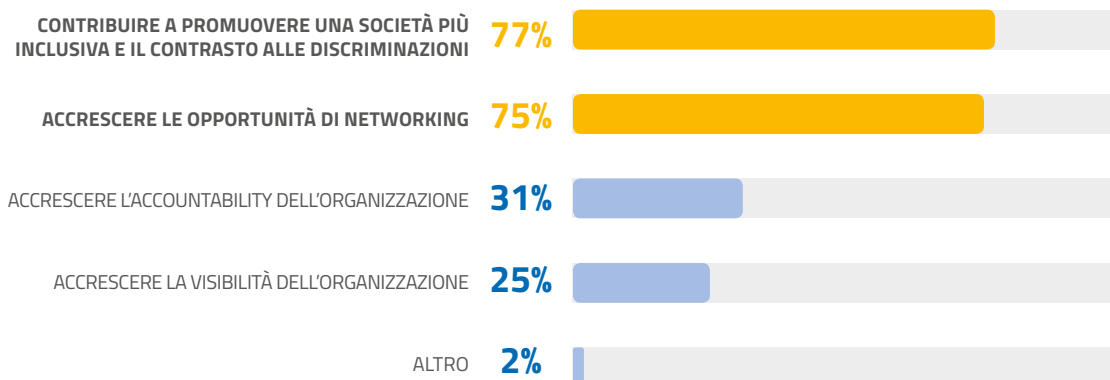
Il bando per richiedere il logo *We Welcome* è stato promosso **su tutto il territorio nazionale**, in collaborazione con il Servizio Centrale del SIPROIMI/SAI del sistema di protezione per titolari di protezione internazionale e per minori stranieri non accompagnati e ANPAL Servizi S.p.A..

F. 17 Canali attraverso i quali i candidati sono venuti a conoscenza del progetto



Tra le motivazioni che hanno spinto i soggetti *We Welcome* a candidarsi riveste un ruolo significativo l'opportunità che la partecipazione al progetto rappresenta in termini di **networking** con le imprese e con gli altri attori coinvolti nei **percorsi di integrazione** dei rifugiati nel mercato del lavoro.

F. 18 Perché i soggetti vincitori hanno deciso di candidarsi per il logo *We Welcome*

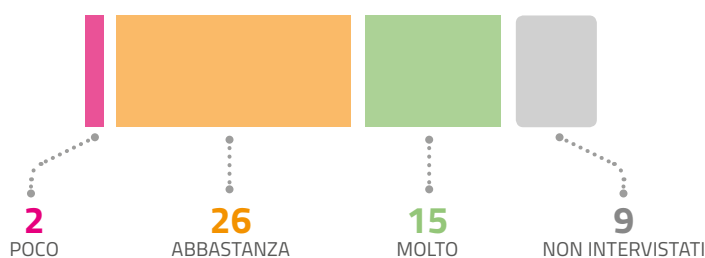


NB: Il grafico rappresenta la percentuale di organizzazioni che hanno scelto ogni singola risposta, ognuna può quindi averne selezionata più di una. Per questa ragione la somma delle percentuali non darà 100%.

I soggetti *We Welcome* che hanno utilizzato il logo *Welcome. Working for refugee integration* nel dialogo con le imprese, affermano che è stato **uno strumento molto efficace per promuovere il coinvolgimento** e consolidare l'impegno di medie e grandi aziende per l'inclusione dei rifugiati. Rispetto alle piccole imprese, il logo è considerato comunque uno strumento importante di **riconoscimento del loro impegno** e di rafforzamento della partnership.

F. 19

In che misura considerate il logo *Welcome. Working for refugee integration* uno strumento utile per stimolare la propensione delle aziende ad assumere rifugiati?

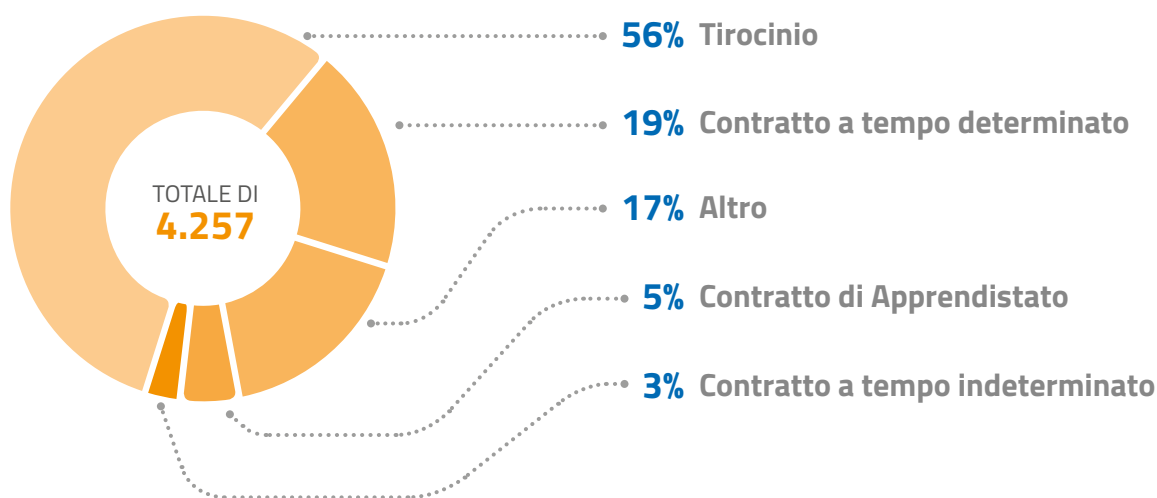


2.3. I percorsi di inclusione promossi dai soggetti *We Welcome*

I richiedenti e titolari di protezione internazionale che hanno beneficiato di **percorsi di accompagnamento** all'inclusione nel mercato del lavoro promossi da soggetti *We Welcome* **sono stati 4.257**

F. 20

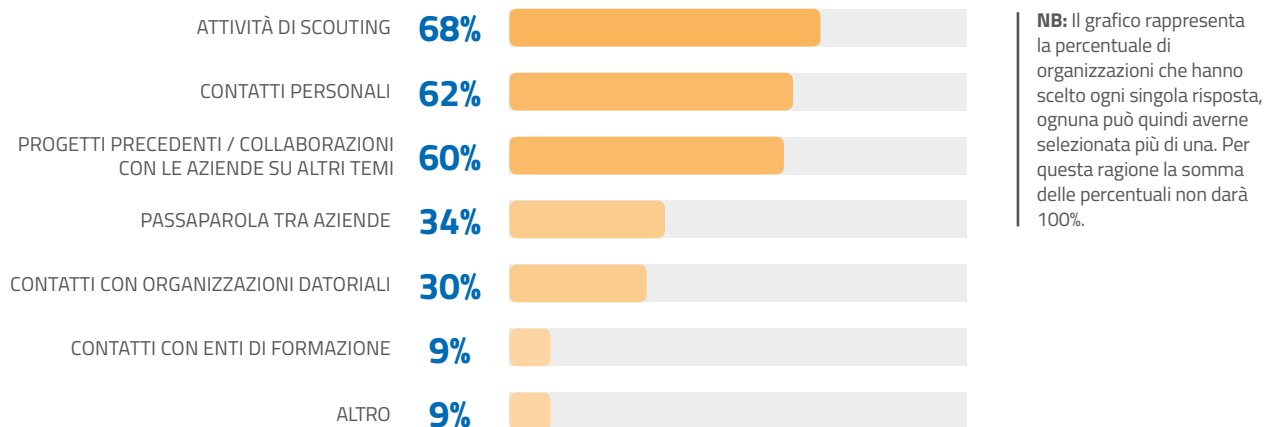
Percorsi di inclusione di rifugiati promossi dai soggetti *We Welcome* in aziende terze



Il totale dei percorsi di inclusione include anche quelli realizzati all'interno di aziende che non hanno partecipato al progetto *Welcome. Working for refugee integration*

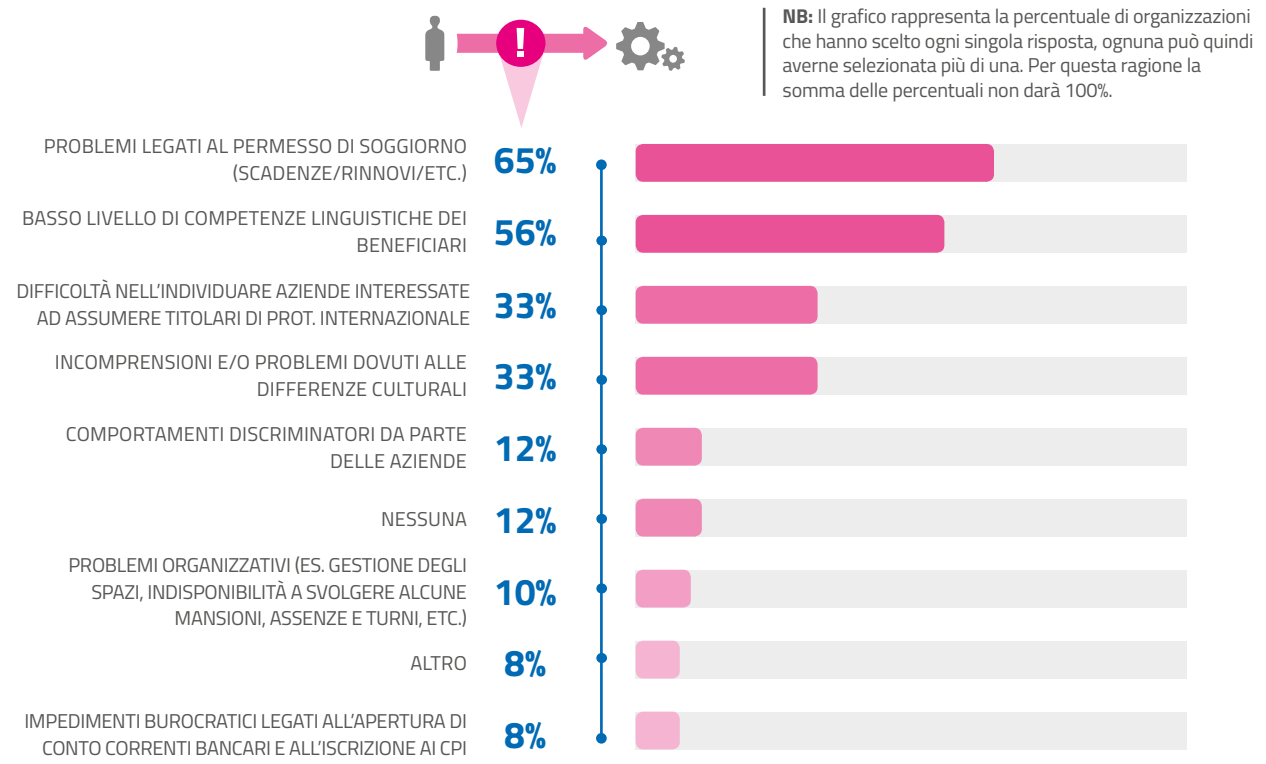
Per entrare in contatto con le aziende i soggetti *We Welcome* hanno adottato **strategie diversificate**. Emerge un dato particolarmente significativo: quasi il **40% dei soggetti *We Welcome*** dichiara che il **passaparola** tra le aziende è molto efficace ed è stato determinante per ampliare la rete di aziende con le quali collaborano.

F. 21 Strategie diversificate utilizzate da *We Welcome* per entrare in contatto con le aziende



Alla stregua di quanto dichiarato dalle aziende, anche per soggetti *We Welcome*, il **basso livello di conoscenza della lingua italiana** rappresenta la principale criticità nei percorsi di integrazione nel mercato del lavoro di richiedenti e titolari di protezione internazionale. A ciò si aggiungono le problematiche connesse al **rilascio/rinnovo dei permessi di soggiorno** e la difficoltà di individuare aziende interessate ad assumere rifugiati.

F. 22 Criticità nell’inserimento lavorativo di richiedenti e beneficiari di protezione internazionale



Lo staff di [UNHCR](#) ha realizzato delle interviste in profondità con **20 soggetti We Welcome** in qualità di interlocutori chiave, dalle quali emerge che al fine di coinvolgere un numero maggiore di aziende, le loro realtà avrebbero bisogno di poter contare su alcune condizioni cruciali.

F. 23 Di cosa c'è bisogno per coinvolgere più aziende



MAGGIOR NUMERO DI **EVENTI** E DI **MOMENTI DI INCONTRO** CON LE IMPRESE



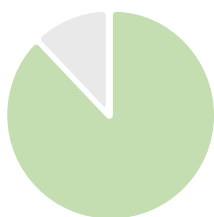
MAGGIORI **INCENTIVI** PER L'AVVIO DEI TIROCINI



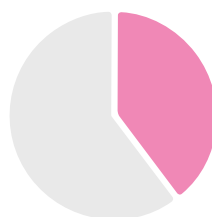
FORMAZIONE E RISORSE DA DEDICARE ALLO SCOUTING AZIENDALE E ALLA CREAZIONE DI PARTNERSHIP CON LE IMPRESE

I soggetti vincitori del logo *We Welcome* sono interessati maggiormente a: **partecipare ad eventi** sul tema dell'inserimento lavorativo di richiedenti e titolari di protezione internazionale, **ricevere informazioni su incentivi**, strumenti di inserimento lavorativo per richiedenti e titolari di protezione internazionale e **ricevere informazioni e formazioni** sulla corporate partnership e sul diversity management in azienda.

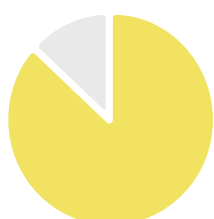
F. 24 Interessi dei soggetti *We Welcome*



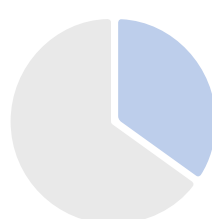
88%
PARTECIPARE AD EVENTI SUL TEMA DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO DI RICHIEDENTI E TITOLARI DI PROTEZIONE INTERNAZIONALE



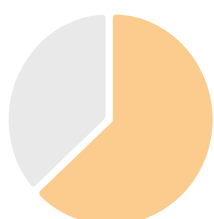
40%
RICEVERE INFORMAZIONI SUI RIFUGIATI E SUL SISTEMA DI ASILO IN ITALIA



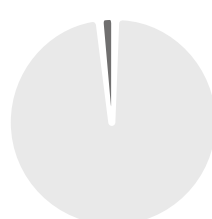
87%
RICEVERE INFORMAZIONI SU INCENTIVI, STRUMENTI DI INSERIMENTO LAVORATIVO PER RICHIEDENTI E TITOLARI DI PROTEZIONE INTERNAZIONALE



35%
RICEVERE CONSULENZA GIURIDICO-AMMINISTRATIVA AI FINI DELL'INSERIMENTO IN AZIENDA DI RICHIEDENTI E TITOLARI DI PROTEZIONE INTERNAZIONALE



63%
RICEVERE INFORMAZIONI E FORMAZIONI SULLA CORPORATE PARTNERSHIP E SUL DIVERSITY MANAGEMENT IN AZIENDA



2%
ALTRO

welcome

working for refugee integration

