



EDIZIONE 2022

WELCOME



WORKING
FOR REFUGEE INTEGRATION



UN PROGRAMMA DI



IN COLLABORAZIONE CON



REALIZZATO GRAZIE AL SOSTEGNO DEL FONDO DI BENEFICIENZA INTESA SANPAOLO



photo credits (copertina): Reale Mutua

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.

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:





FOCUS 2022

Sommario

IL PROGRAMMA “WELCOME, WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION”	4
Partenariato	8
Il Programma	9
Gli obiettivi	10
Riconoscimenti assegnati	10
Le fasi di svolgimento	11
WELCOME: DATI DELL'EDIZIONE 2022	12
1. Il logo Welcome. Working for refugee integration	13
1.1 Le aziende vincitrici dell'edizione 2022	13
<i>Recuperare mestieri antichi grazie alla partecipazione dei rifugiati</i>	15
<i>L'inclusione vive attraverso il gioco</i>	16
<i>Una rete internazionale a sostegno dell'empowerment e dell'imprenditorialità</i>	17
Elenco delle aziende vincitrici	18
1.2 Il crescente interesse delle imprese al proprio impatto sociale	23
1.3 I percorsi di inclusione lavorativa nelle aziende vincitrici	26
Le menzioni speciali	30
WE WELCOME: DATI DELL'EDIZIONE 2022	31
2. Il logo We Welcome	32
2.1 Gli enti e le organizzazioni vincitrici	32
<i>Le opportunità di inclusione offerte dal mondo delle tecnologie digitali</i>	34
<i>Sinergia tra impresa e società civile per l'inclusione</i>	35
<i>WelcomeNet: connessioni locali per un'integrazione globale</i>	36
Elenco degli enti e delle organizzazioni vincitrici	37
2.2 Le motivazioni a candidarsi per il logo We Welcome	38
2.3 I percorsi di inclusione sostenuti dai soggetti We Welcome	40



Il programma “Welcome. Working for refugee integration” e la sua evoluzione

Le competenze e il talento dei rifugiati rappresentano una risorsa significativa per le comunità di accoglienza e per il loro sviluppo economico. La possibilità per le persone costrette alla fuga di accedere ad un lavoro dignitoso contribuisce in modo essenziale alla loro autonomia, in linea con gli obiettivi del patto globale sui rifugiati e ha ricadute positive per le società che le accolgono



Le persone costrette alla fuga incontrano spesso numerose barriere pratiche nella possibilità di accedere in modo efficace e dignitoso al mercato del lavoro. In ragione della loro situazione spesso precaria, possono trovarsi costrette ad accettare condizioni occupazionali meno tutelanti o maggiormente esposte a pratiche di sfruttamento. Al contrario, garantendo ai rifugiati un pieno esercizio dei diritti connessi al lavoro, non solo essi possono mettere le loro competenze e la loro professionalità a servizio delle comunità ospitanti, ma contribuiscono anche a colmare alcune delle carenze che le aziende segnalano nell'individuare specifiche figure professionali nel mercato del lavoro nazionale.

Il beneficio derivante dall'accesso ad un lavoro dignitoso per le persone rifugiate contribuisce inoltre ad aumentare la percezione positiva della diversità nei contesti sociali in cui vengono accolti oltre ad avere un impatto positivo in termini di stabilità e sicurezza come effetto della riduzione di situazioni di marginalità. Infine, il lavoro garantisce maggiori opportunità di interazione tra i rifugiati e la comunità ospitante, contribuendo a rafforzare la convivenza pacifica.

Il programma *Welcome. Working for refugee integration* offre il proprio contributo al raggiungimento di questi obiettivi, operando nelle sue diverse di-

mensioni. Innanzi tutto, attraverso l'assegnazione del logo *Welcome* che nel corso di cinque edizioni è stato assegnato a 522 aziende, le quali hanno favorito più di 22.000 percorsi di inclusione lavorativa. Il numero delle aziende coinvolte nel programma è in costante crescita a conferma dell'impatto positivo che l'inclusione delle persone rifugiate ha sia in termini di clima aziendale che di produttività.

Il successo dei percorsi di inclusione lavorativa sostenuti dal 2016 è anche dovuto alla metodologia di lavoro costruita e consolidata negli anni, caratterizzata da una collaborazione sempre più efficace tra il settore privato e le organizzazioni della società civile che sostengono i rifugiati nel loro cammino di integrazione. Il programma in questi anni è stato indirizzato nel rafforzare il “ponte” tra il mondo delle imprese e quello della società civile promuovendo la creazione di *corporate partnership* finalizzate alla realizzazione di percorsi di re-skilling per i rifugiati.

In tal senso una menzione particolare merita il *WelcomeNet*, istituito nel 2022 in collaborazione con Fondazione Adecco per le Pari Opportunità. *WelcomeNet* è un network qualificato di organizzazioni della società civile e servizi al lavoro pubblici e privati attualmente composto da 56 membri, che ha l'ambizione di divenire sempre più capillare sul terri-

torio nazionale in modo da sostenere le aziende nella realizzazione di *corporate partnership*, massimizzando le opportunità di creare una connessione tra le persone costrette alla fuga e accolte in Italia con le aziende che vogliono valutare la possibilità di offrire loro un percorso di inserimento lavorativo alla luce delle loro competenze e della loro professionalità.

Una delle maggiori sfide che si pone nel garantire l'inclusione lavorativa dei rifugiati è quella di rendere loro note le opportunità esistenti e offrire sostegno nel proprio inserimento, anche laddove le persone non beneficiano di un percorso di accoglienza nel sistema SAI. Per raggiungere tale obiettivo, accanto alla costruzione del *WelcomeNet*, UNHCR in collaborazione con Fondazione Adecco per le Pari Opportunità ha realizzato la piattaforma online *Welcome In-one-click*. La piattaforma rappresenta una trasposizione in versione digitale del supporto all'integrazione lavorativa delle persone in fuga promosso tramite il programma *Welcome. Working for refugee integration*: le aziende potranno rendere note le opportunità di inclusione che intendono offrire alle persone rifugiate, queste ultime potranno scegliere per quali profili candidarsi in linea con le proprie competenze ed esperienze, la rete *WelcomeNet* troverà un proprio spazio per garantire l'essenziale funzione di sostegno alle *corporate partnership* con le aziende.

Non da ultimo, sempre allo scopo di offrire un supporto qualificato per l'integrazione lavorativa soprattutto a coloro che non beneficiano di un percorso di accoglienza strutturato, nel 2022 sono state inserite le figure dei *Welcome Liaison Officer* all'interno degli *Spazi Comuni*, centri polifunzionali atti ad agevolare l'accesso ai servizi necessari per l'integrazione dei rifugiati che l'UNHCR supporta nelle città di Bari, Milano, Napoli, Roma e Torino. Il ruolo dei *Welcome Liaison Officer* è principalmente focalizzato sull'assistenza all'inclusione lavorativa delle persone rifugiate, ma anche sulla valorizzazione di quello che il territorio offre in termini di opportunità e competenze a sostegno dell'accesso al lavoro, attraverso il consolidamento delle reti locali.

Le azioni sopra citate sono andate ad arricchire e nutrire l'ecosistema del programma *Welcome. Working for refugee integration*, con l'obiettivo di trovare risposte efficaci a bisogni che si sono dimostrati in evoluzione sempre più rapida, contando sul supporto di tutti gli attori che dal 2016 hanno contribuito in modo fondamentale alla crescita e al successo del programma: aziende, istituzioni, sindacati, organizzazioni della società civile, APL e enti di formazione.





FOCUS 2022

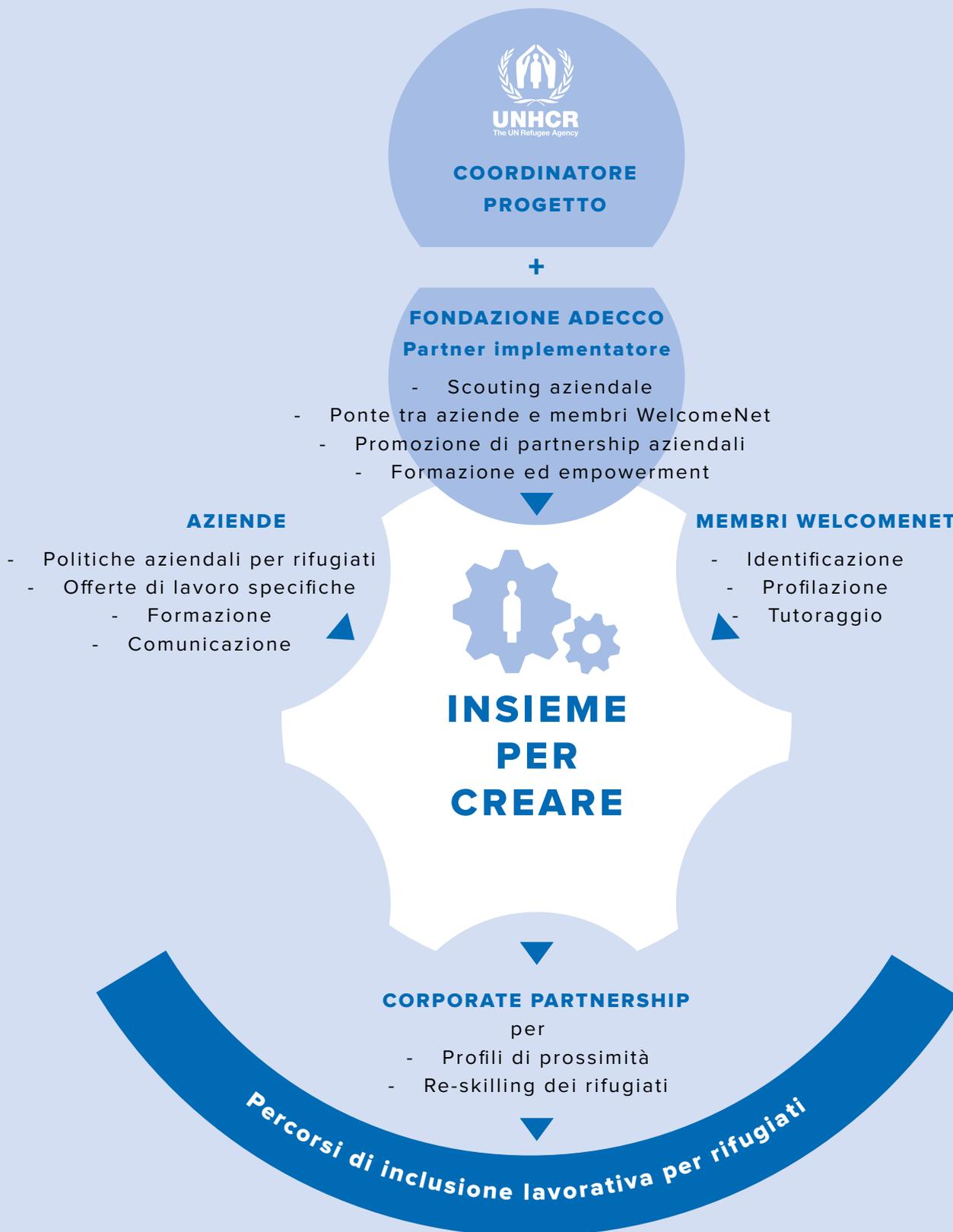
WelcomeNet





FOCUS 2022

Come funziona?





FOCUS 2022

Partenariato

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 reinserimento in un Paese terzo. L'UNHCR è operativo in tutto il mondo – direttamente o attraverso partner – in programmi di protezione e assistenza. In oltre 70 anni di attività, l'Agenzia ha aiutato decine di 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 il proprio staff presente in 134 Paesi, l'UNHCR è una delle principali agenzie umanitarie al mondo.



IL PROGETTO WELCOME
È REALIZZATO DA



IN COLLABORAZIONE
CON

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 promuove percorsi di integrazione socio-lavorativa per migranti vulnerabili, compresi titolari di protezione internazionale e temporanea.



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 Programma Welcome

Welcome. Working for refugee integration è il progetto con il quale l'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.



UNHCR
The UN Refugee Agency

HA IDEATO



coinvolge

Piccole, medie e grandi imprese

Associazioni di categoria

Camere di commercio

Servizi per il lavoro pubblici e privati

Associazioni

Cooperative

Sindacati

Enti pubblici

Condivisione di materiali e strumenti per le aziende che hanno assunto o vogliono assumere rifugiati.

Corporate partnership promosse con le aziende della rete *Welcome* e sostenute dagli enti che operano nei territori di riferimento.

Formazione mirata per le imprese sui temi della protezione internazionale e della diversità in azienda.

Scambio di informazioni e buone prassi sull'inserimento dei rifugiati nel mercato del lavoro.

Conferimento del logo *Welcome. Working for refugee integration* alle aziende che hanno favorito l'occupazione dei rifugiati e del logo *We Welcome* alle associazioni e agli enti che hanno supportato aziende e rifugiati nei percorsi di inclusione.

si attivano per



**L'INTEGRAZIONE DEI RIFUGIATI
NEL MERCATO DEL LAVORO**

Gli obiettivi

Ogni anno l'[UNHCR](#) promuove l'iniziativa tra le aziende accompagnandole in percorsi di *corporate partnership* insieme alle organizzazioni della società civile facenti parte della rete WelcomeNet e premiano quelle tra esse che si sono distinte per aver favorito i processi d'integrazione lavorativa di richiedenti e beneficiari di protezione internazionale e temporanea in Italia. Le aziende e i soggetti che risultano vincitori dei premi [Welcome. Working for Refugee Integration](#) e [We Welcome](#) contribuiscono, anche attraverso l'esposizione del logo loro conferito, al raggiungimento dei 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 e temporanea;

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 violenze, conflitti e persecuzioni;

3.

Rafforzare le opportunità di integrazione per richiedenti e beneficiari di protezione internazionale e temporanea, incoraggiando, attraverso il loro impegno e la loro testimonianza, altre aziende ad assumere rifugiati.

Riconoscimenti assegnati



Il logo *Welcome. Working for refugee integration*

Nell'edizione 2022 il bando per ricevere il logo *Welcome. Working for refugee integration* è stato rivolto alle aziende ed enti che hanno effettuato nel corso del 2022 nuove assunzioni di richiedenti e beneficiari di protezione internazionale e temporanea o, comunque, hanno favorito il loro concreto inserimento lavorativo attraverso efficaci programmi di tirocinio e/o di formazione. Non sono invece considerati ammissibili ai fini del bando i tirocini sostenuti esclusivamente con fondi terzi.



Il logo *We Welcome*

A partire dall'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, servizi per il lavoro e associazioni impegnate nell'assistenza e tutela dei richiedenti e beneficiari di protezione internazionale e temporanea) che hanno promosso l'inserimento lavorativo delle persone costrette alla fuga.



Le fasi di svolgimento

Scadenza **12 dicembre 2022**. Le candidature possono essere inviate online



LANCIO DEL BANDO

Promozione del bando e assistenza alle candidature



VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE

Fase di verifica e approfondimento

18 maggio 2023
la comunicazione dei vincitori



SELEZIONE E COMUNICAZIONE DEI VINCITORI

Processo di selezione

26 giugno 2023



EVENTO FINALE DI PREMIAZIONE

- ▶ 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
- ▶ Verifiche sulla Due Diligence
- ▶ Interviste telefoniche
- ▶ Visite in azienda
- ▶ Convocazione del Comitato di Valutazione composto da rappresentanti UNHCR, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Confindustria, Global Compact Network Italia, Radio24 / Il Sole 24 ore, con la partecipazione della *Tent Partnership for Refugees*
- ▶ Selezione delle candidature idonee
- ▶ Con la partecipazione di aziende, rifugiati, associazioni, enti locali e istituzioni



FOCUS 2022



DATI 2022



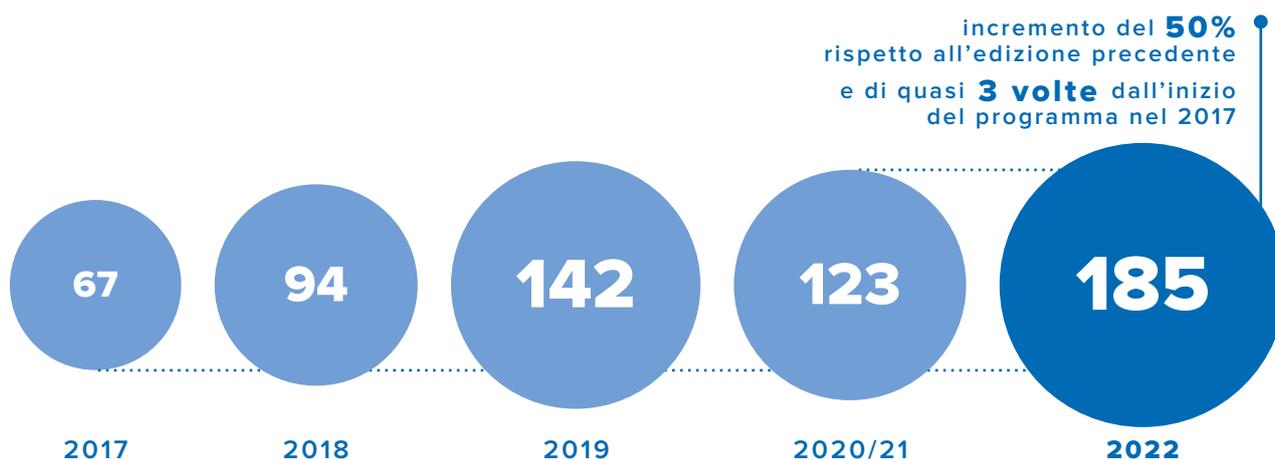
Il logo *Welcome. Working for refugee integration*



1.1. LE AZIENDE VINCITRICI DELL'EDIZIONE 2022

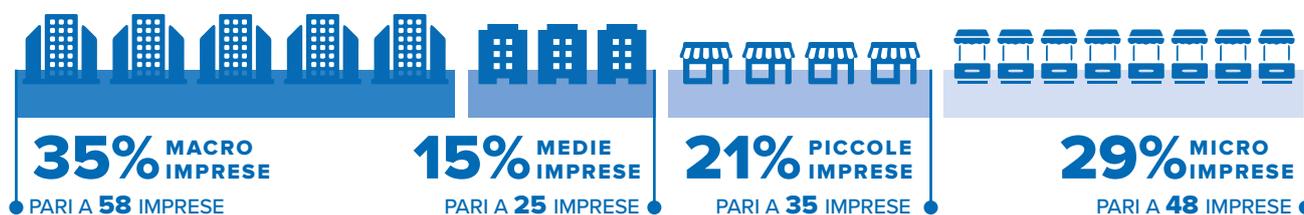
La quinta edizione del programma ha visto un significativo aumento delle candidature da parte delle aziende che, nel 2022, sono state **185**, facendo registrare un incremento del 50% rispetto all'edizione precedente e di quasi **3 volte** dall'inizio del programma nel 2017.

F1 – INCREMENTO DELLE CANDIDATURE



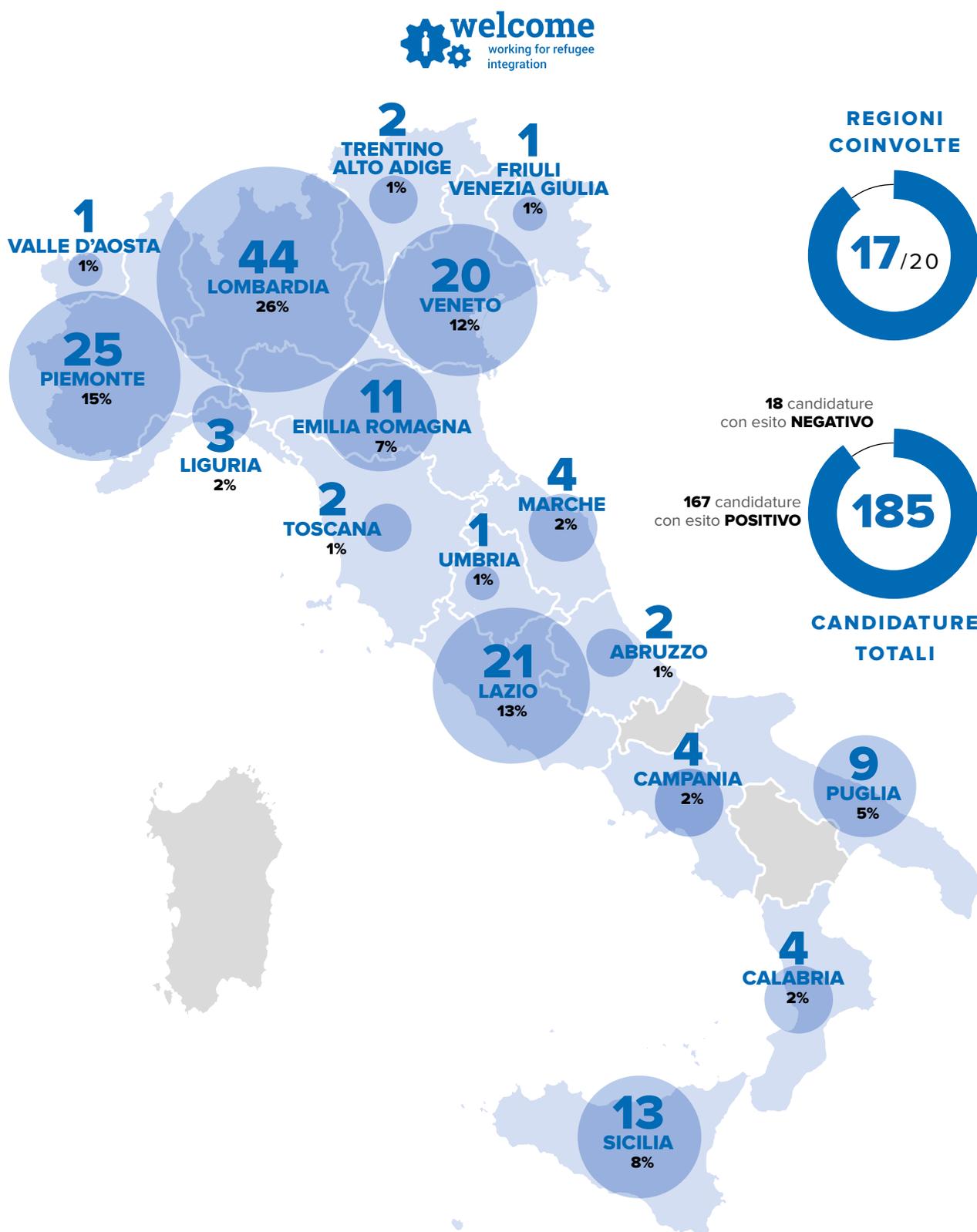
Anche in questa edizione si osserva come la **piccola e media impresa** continui a giocare un ruolo determinante nel rendere il mercato del lavoro maggiormente inclusivo in favore dei rifugiati. Si conferma inoltre la crescente partecipazione al programma da parte delle **grandi aziende**, che nel 2022 rappresentano il 35% delle imprese vincitrici, segnando un **aumento del 65%** rispetto all'edizione precedente.

F2 – AZIENDE VINCITRICI PER DIMENSIONE



Su un totale di 167 imprese risultate vincitrici nel 2022, **51 erano già state premiate** nelle edizioni precedenti. Inoltre, tutte le aziende premiate hanno confermato il loro **interesse a continuare ad attivare percorsi di inserimento di richiedenti asilo e beneficiari di protezione internazionale e temporanea**. Ciò dimostra la crescente fidelizzazione delle aziende al programma Welcome, a conferma del successo dei processi di inclusione lavorativa promossi.

F3 – AZIENDE VINCITRICI PER REGIONE





RECUPERARE MESTIERI ANTICHI GRAZIE ALLA PARTECIPAZIONE DEI RIFUGIATI

Fornace Cotto antico

Elenora Chiacchella ha 44 anni e porta avanti da sola l'azienda di famiglia ad Acquapendente, in provincia di Viterbo, avviata dal padre, che le ha insegnato l'arte del cotto fatto a mano.

“Ho cominciato a lavorare con lui, direttamente in produzione, proprio nel momento di crisi, quando abbiamo dovuto ridimensionare l'azienda. Poi il babbo è andato in pensione ed ora la gestisco io, producendo pavimenti, tegole e rivestimenti in cotto e smalto. Tutto rigorosamente a mano. Ogni mattone è diverso dall'altro, ha la firma di chi l'ha prodotto. Posso riconoscere se è stato fatto da me o da Ogar, da Abdul o da Lamin. Ognuno ha la propria caratteristica e questo vale, vale tanto!”.

Negli anni ha assunto quattro ragazzi stranieri: Baba, Ogar, Lamin e Abdul. Tutti rifugiati. Il primo è stato Baba, un ragazzo nigeriano. “Poi tramite Baba ho conosciuto Ogar, che è con me da tre anni. Anche lui è un rifugiato politico”. Poi sono arrivati Lamin e Abdul.

Nei “suoi” ragazzi ha visto una voglia di imparare un me-

stiere che non aveva mai riscontrato prima, in nessun altro. Poi il rispetto. “Sono ragazzi a cui piace imparare. Ogni volta che facciamo una cosa nuova, una nuova responsabilità, vedo gli occhi che gli brillano”.

All'inizio Eleonora aveva qualche preoccupazione per il fatto di essere un “capo donna”, soprattutto per chi era di fede islamica. “In realtà non è stato così e sono contenta di essermi sbagliata. E' stata una bella cosa essere cresciuti insieme.” chiude sorridendo Eleonora, con l'espressione di chi è contenta di aver acquisito una nuova consapevolezza e di poter lavorare bene, con persone con le quali ha costruito una storia di fiducia, facendo cose uniche e preziose con una antica tradizione come quella del cotto antico toscano.



La storia di Abdul



“In Afghanistan lavoravo nell'esercito. Dopo la caduta del governo sono dovuto andare via, lasciando la mia famiglia. Ora questo è un buon lavoro e mi aiuta. Ogni lavoro può aiutarmi e questo mi permetterà di far venire in Italia mia moglie e mio figlio”.

La voce di Abdul è lenta e bassa, parla poco. La titolare della fornace lo descrive come una persona riservata. Ma è anche una persona che ha voglia di imparare e si capiscono ormai con un cenno; l'intesa sul lavoro è importante, una sensibilità che è cresciuta oltre le difficoltà della lingua e della cultura.

“Grazie al Governo italiano sono riuscito a entrare nel SAI, nel 2022. Sono stato accolto in alcuni progetti della provincia di Viterbo, fino ad arrivare in questo ad Acquapendente, gestito da ARCI Solidarietà Viterbo”.

Attraverso il progetto è riuscito a frequentare sia la scuola di italiano del CPIA di Viterbo che quella di ARCI Solidarietà: voleva migliorare il suo italiano prima possibile.

Poi con l'aiuto degli operatori SAI è riuscito a trovare subito questo posto di lavoro. Dice che Eleonora, il suo “capo”, è una brava persona; anche le persone con cui lavora sono brave persone. Secondo la sua esperienza tutte le persone che ha conosciuto da quando è arrivato sono state accoglienti con lui.

“Ora per me è importante lavorare qui nella Fornace. Il mio progetto è importante per me; per avere presto con me la mia famiglia. Se voglio rimanere qui ad Acquapendente? – sorride e si schermisce – ci pensiamo dopo”.

“Con Abdul all'inizio è stato più difficile che con gli altri. Era arrivato da poco in Italia – ricorda Eleonora – e con lui ho fatto un po' di fatica. Con il tempo ha smussato il suo carattere spigoloso”. Ora esiste una fiducia reciproca.

Anche Abdul, come gli altri, segue le indicazioni di Eleonora, facendo evolvere un rapporto di lavoro che ora si basa sulla stima e sul rispetto. Non si parlano molto ma si intendono subito.

“E una persona determinata – dice di lui l'operatrice ARCI che lo ha supportato nei primi mesi - con delle grandi aspettative. Si è mostrato però volenteroso, ha saputo adattarsi. Il lavoro lo ha aiutato molto a convivere con la sofferenza, i ricordi difficili, la distanza dalla famiglia.”



L'INCLUSIONE VIVE ATTRAVERSO IL GIOCO

Clementoni

Clementoni è un'importante e consolidata realtà industriale al 100% italiana, leader nell'ideazione e produzione di giochi per tutte le età. Le tematiche dell'uguaglianza di genere, sesso, cultura sono da sempre rilevanti per un marchio che su questi temi ha 60 anni di impegno alle spalle, e continua a guardare al futuro credendo fermamente che il gioco possa e debba rappresentare un tema concreto da portare avanti contro gli stereotipi di genere e il "dream gap" anche attraverso la proposta di giochi STEM per bambini e bambine, e con giochi capaci di rappresentare veri e propri progetti culturali e educativi.

I percorsi di inclusione rappresentano una contaminazione positiva tra culture che apre all'azienda prospettive nuove, sviluppando un respiro ancora più aperto e prezioso. Per questo, nel corso degli anni, la famiglia Clementoni ha fatto da tramite per accogliere lavoratori che provenivano da paesi con situazioni sociopolitiche critiche, dando loro occupazione.

Un'azienda come Clementoni, nata nel 1963 dalla profonda consapevolezza del valore sociale del lavoro e della

sua ricaduta positiva su territorio e famiglie, non poteva non mettersi in gioco su una tematica sensibile e quanto mai attuale come quella dei rifugiati. Per questo, Clementoni ha aderito con entusiasmo al progetto Welcome, promosso da UNHCR Italia, contribuendo all'inserimento lavorativo temporaneo di tre rifugiati ucraini in fabbrica, per i quali l'azienda ha ricevuto il logo per il 2022. "Sono orgoglioso che questo riconoscimento avvenga nel 60° anniversario della Clementoni - dichiara Emilio Zampetti CHRO di Clementoni - in quanto l'integrazione e l'inclusività vengono da lontano e fanno parte della nostra storia e cultura aziendale. Lavorare ogni giorno con colleghi di oltre 20 nazionalità diverse oltre uno stimolo continuo è anche un arricchimento umano e professionale."

L'azienda di Recanati ha impostato una serie di azioni concrete a favore dei rifugiati attraverso strategie di integrazione pensate per prendere in considerazione sia i loro bisogni, sia le caratteristiche della produzione. Questa partnership è stata un'occasione preziosa per misurarsi sulle tematiche della diversity e dell'inclusion, in un'ottica di continuo miglioramento.

La storia di Serhii

Tra i ragazzi inclusi c'è Serhii, che in Ucraina viveva con la sua famiglia ad Odessa e lavorava come organizzatore di eventi. Il 22 febbraio 2022 la sua città è stata svegliata di soprassalto alle 5 del mattino da rumori che suonano come il presagio che qualcosa di terribile stava per accadere. Così Serhii e i suoi cari fanno le valigie e scappano. Prima in Moldavia dove restano per un mese, poi in Italia, a Treia, un piccolo paesino in provincia di Macerata, dove vengono accolti nella parrocchia locale nell'ambito di un progetto per richiedenti asilo. In breve tempo, grazie alla fondazione Human Age di Manpower, Serhii trova lavoro temporaneo come operaio in Clementoni, dove viene accolto positivamente dai nuovi colleghi. Il mondo della produzione manifatturiera è per lui tutto nuovo, ma giorno dopo giorno riceve dei feedback positivi che lo incoraggiano e lo indirizzano verso un nuovo obiettivo. "Mi trovo bene - dichiara Serhii - all'inizio ho lavorato in linea come operaio e tra un mese inizierò a studiare per diventare un macchinista!". Per

lui e per gli altri ragazzi rifugiati un'esperienza significativa per l'inizio di un nuovo percorso in Italia. Un orientamento prezioso, che gli fa riprendere fiducia e lo porta a impegnarsi per rimettersi in gioco come macchinista ed iniziare un nuovo percorso di vita in Italia.



FOTO: © CLEMENTONI



UNA RETE INTERNAZIONALE A SOSTEGNO DELL'EMPOWERMENT E DELL'IMPRENDITORIALITÀ

Assicurazioni Generali SpA

Assicurazioni Generali SpA, uno dei maggiori gruppi assicurativi mondiali attivo in più di 50 paesi, sostiene da anni politiche proattive di Diversità, Equità ed Inclusione (DEI), uno dei pilastri della People Strategy 2022-2023. Generali si impegna a promuovere una cultura aziendale in cui la DEI sia parte integrante del proprio modo di lavorare e di fare business. In particolare, con riferimento all'inclusione dei rifugiati, Generali sostiene dal 2018 The Human Safety Net, l'iniziativa per le comunità del Gruppo Generali. Tramite il programma per i rifugiati di The Human Safety Net, Generali sostiene più di 20 progetti in 5 paesi incentrati su formazione imprenditoriale, inserimento

lavorativo in aziende terze e percorsi di empowerment ed inclusione.

The Human Safety Net, che dal 2017 persegue l'obiettivo di liberare il potenziale delle persone che vivono in condizioni di vulnerabilità, è un movimento di persone che aiutano persone, attivo in 25 Paesi con una rete di oltre 70 ONG partner in quasi 400 città. Nell'ambito del programma Per i Rifugiati, dal 2018, The Human Safety Net ha sostenuto 3.700 rifugiati con programmi di formazione imprenditoriale e inserimento lavorativo, contribuendo alla creazione di più di 300 start-up gestite da rifugiati e creando più di 500 posti di lavoro in Germania, Francia, Svizzera e Italia.

La storia di Ilona

“Vengo dalla regione di Lugansk e attualmente lavoro nel dipartimento Real Estate Business Intelligence & Analytics di Generali Real Estate, la società del Gruppo Generali che gestisce il suo patrimonio immobiliare. Ho studiato all'Università Aerospaziale Nazionale di Kharkiv, dove ho conseguito una laurea in Analisi e Gestione dei Sistemi. Durante gli studi, ho iniziato a lavorare come specialista di marketing presso un'azienda di marketing digitale a Kharkiv; in seguito, ho lavorato come ingegnere addetto ai test qualità presso un'azienda che sviluppa giochi digitali a Kiev.

Quando sono arrivata in Italia nella primavera del 2022, ho iniziato a frequentare diversi corsi di italiano. Un amico di uno di questi corsi mi ha segnalato a Cometa, una delle ONG partner di The Human Safety Net in Italia. Dopo aver lasciato il mio curriculum, lo hanno proposto a Generali. Dopo due colloqui, ho iniziato a lavorare per Generali Real Estate.

La sfida principale all'inizio è stata quella di comprendere rapidamente l'intero processo e acquisire le conoscenze che mi mancavano per essere utile al team. Volevo essere in grado di dare un contributo prezioso perché prima non avevo alcuna esperienza in questo campo e avevo lavorato in posizioni completamente diverse. All'inizio avevo molti dubbi, perché pensavo che mi mancasse la conoscenza di base della lingua italiana e del settore. Alla fine ho capito che non è un fattore critico e che è

possibile farlo funzionare! E sto continuando a studiare l'italiano con l'aiuto di Generali.

Attualmente il mio lavoro si allinea armoniosamente con la mia formazione accademica e mi aiuta a migliorare le mie conoscenze in materia di coding, analytics e ricerca dati. Mi piace e apprezzo molto il supporto del mio team e l'opportunità di esplorare diverse attività: ciò mi permette di conoscere le mie attitudini e di affinare ulteriormente le mie competenze”.

FOTO: © ASSICURAZIONI GENERALI SPA





Elenco delle aziende vincitrici



- 5.0 Srl
- A2A SpA
- Abantu Società Cooperativa Sociale
- ALS - Associazioni Lavoratori Stranieri MCL
- Amazon Italia Logistica Srl
- Amplia Infrastructures
- ANIMISTERIA VICENTINA
- Archliving
- Area Tecnica Srl
- Arnaldo Caprai società agricola
- ASC srl società licenziataria per McDonald's Italia
- Assicurazioni Generali SpA
- Associazione DOMINA
- Associazione F.O.C.S
- Associazione Francesco Realmonte
- Associazione Lachesi
- Athena Art di Longhitano Antonino
- Avanade Italy
- Azienda Agricola di Cassano Alessia
- Azienda Vivaistica EUROPLANT Società Agricola Semplice
- Banca Ifis SpA
- Blue Srls
- BLUSERENA
- Bottega Veneta
- BRETON
- Bricocenter Italia Srl
- Burger King Restaurants Italia
- C.E.V.I.G.
- C.T.E. Costruzioni Tecnoelettriche
- Camping Florenz di Vitali Gianfranco & C s.n.c.
- Cantiere del Pardo
- CARLOFELICE33
- CARPENTERIA INDUSTRIALE
- CLEMENTONI SpA
- Cloud Food Solution Srls
- COMPAGNIA TESSILE LA FENICE Soc. Coop. A R.L.
- CONSORZIO MESTIERI PUGLIA
- Cooperativa Nuova Socialità Cooperativa Sociale Impresa Sociale Onlus
- COOPERATIVA SOCIALE CARING
- Cooperativa Sociale Quid
- Cooperativa Sociale Siamo
- Cosmint SpA
- CS Park Srl
- CTS S.n.c di Cazzola Luciano & C.
- Cyklop
- D.A.S. Società Cooperativa
- DAMA & CO Srl
- DECATHLON ITALIA
- Deghenghi STOP PIZZA
- Diesel
- Diesel Farm
- Dikuntu odv
- Dotenv
- Eataly SpA
- Eco Recupero Sud di Vincenzo Pranzo
- ECOMETALLI SUD Srl



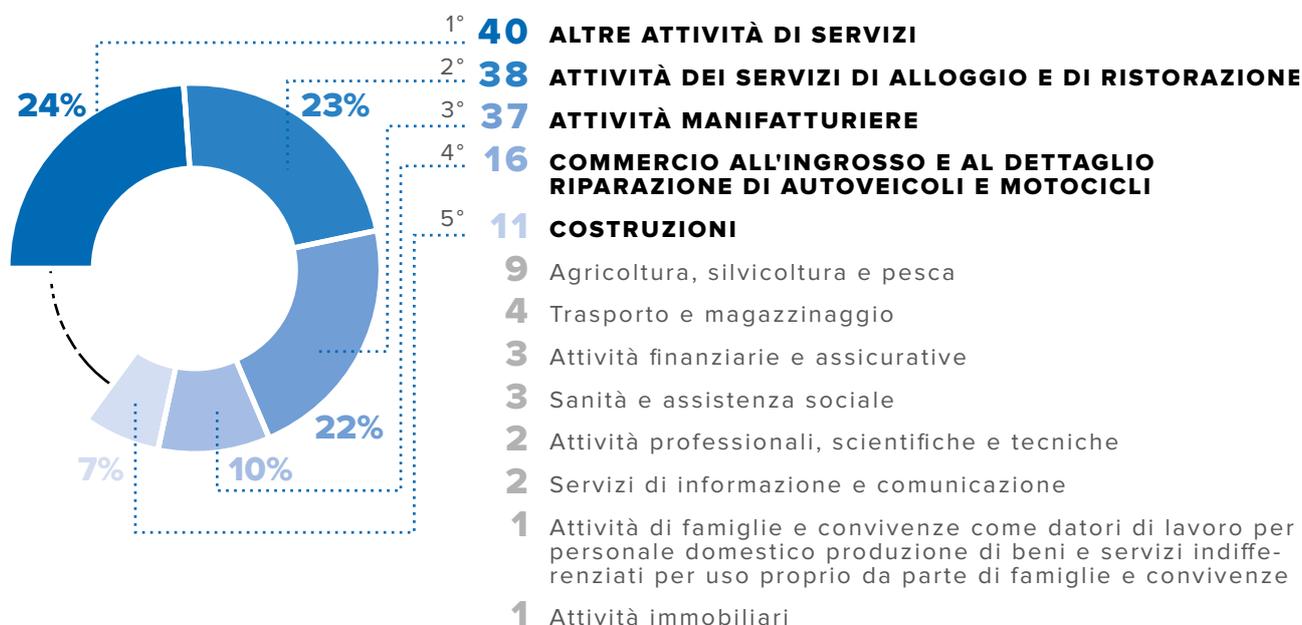
- ECTM INGEGNERIA Srl
- Engineering Ingegneria Informatica
- Ermenegildo Zegna Group rappresentato dalla Holding Ermenegildo Zegna N.V.
- ESI SpA
- Eurogarden di Quinzi Roberto
- EY
- FAI Srl
- Family Care Srl. Agenzia per il lavoro
- FERCAM Echo Labs srl impresa sociale
- Fiege Ecommerce Logistics
- FLUNCH Italia
- Food & Drink Experience Srl
- Fornace Cotto Antico
- Forno Maurizi Srls
- FRANDENT GROUP Srl
- FREUDENBERG SEALING TECHNOLOGIES Italy
- GALARDONE Srl
- Gelateria Splash di Cervelli Simonetta
- GENNARO MASSIMO Srl
- GHMS Venezia SPA - Hilton Molino Stucky Venice
- Giannetti Logistic System Srl
- Go Srl
- Gucci
- Hotel Corporation of Europe
- ICARUS
- IES Srl
- IKEA Italia
- IL FILO COLORATO
- INALPI
- IN'S MERCATO SpA
- Intercos Europe SpA
- ITT Italia Srl
- ITTICA M&G s.a.s.
- K-PAX Società Cooperativa Sociale ONLUS
- La Doria SpA
- La Sessola Service
- Lameccanicasf
- Lavoropiù
- LEONI SRL / WHITE BAKERY
- LEROY MERLIN Srl
- Lito Terrazzi
- Lombardini Srl - Kohler Engines EMEA
- LUCERI COSTRUZIONI Srls
- Luigi Lavazza SpA
- MAN Truck & Bus Italia SpA
- Manpower
- Marigliano Service Srl
- MASTROCICCIO Srl
- MCDONALD'S Development Italy LCC
- MLLM s.n.c. di Martino Luca Devito
- MOBILITY VILLAGE
- MOLKO Srl
- MONDIN GIOVANNI
- MUTTI SpA
- NATURALMENTE LEONFORTE Soc. Agricola Semplice
- Neosperience



- Nespresso SpA - Società Benefit
- Norauto Italia SpA
- O Fiore Mio
- Olytecma Italia Srl
- Openjobmetis
- Orienta SpA Società Benefit
- OTB SpA
- PAGGI Srl
- Palermo s.n.c. di Palermo Domenico Sante e C.
- PARROT
- Passoni & Di Mauro Srl unipersonale
- Pfizer Italia Srl
- Piazza Scammacca
- PO.GE.MA
- Pompe Garbarino
- Primark Italy Srl
- Princes Industrie Alimentari
- Proges soc.coop. sociale
- Progetto Mirasole Impresa Sociale Srl
- PROGRESS Soc. Cooperativa Sociale
- PRONTO CHEF 999 di Petaccia Tiziana & C. s.n.c.
- Pura Vida Srl
- Quence
- Randstad Italia
- Randstad Services
- Reale Mutua Assicurazioni
- Riello SpA
- Ristorante Circolo dei Lettori
- S.E.K.I. Srl a Socio Unico
- S.I.F.E.L.
- SAATI
- Saturno
- SCROFANI ARREDO INFISSI Società Cooperativa
- SELIP SpA
- Sephora Italia Srl
- Silky
- SOCIETÀ AGRICOLA I GIARDINI
- Società Cooperativa Riciclo arl
- SOLARE SISTEMI Srl
- Sorint.lab SpA
- Staff International
- Supermercato COOP di Barbera Rosa
- TEFIN SCARL
- The Adecco Group Italia
- Tiemme Srl
- Tobiù Società Cooperativa Sociale arl-ets
- TRAPIZZINO
- TREESYSTEM Srl
- UNIQLO Europe Ltd Italian Branch
- VALLE VERDE RISTORANTE HOTEL
- Vasté s.c.s. Impresa sociale
- VIVALDI & CARDINO SpA
- WOLFENTERTAINMENT SRL SEMPLIFICATA
- Zobebe Holding SpA
- Zordan Srl. SB

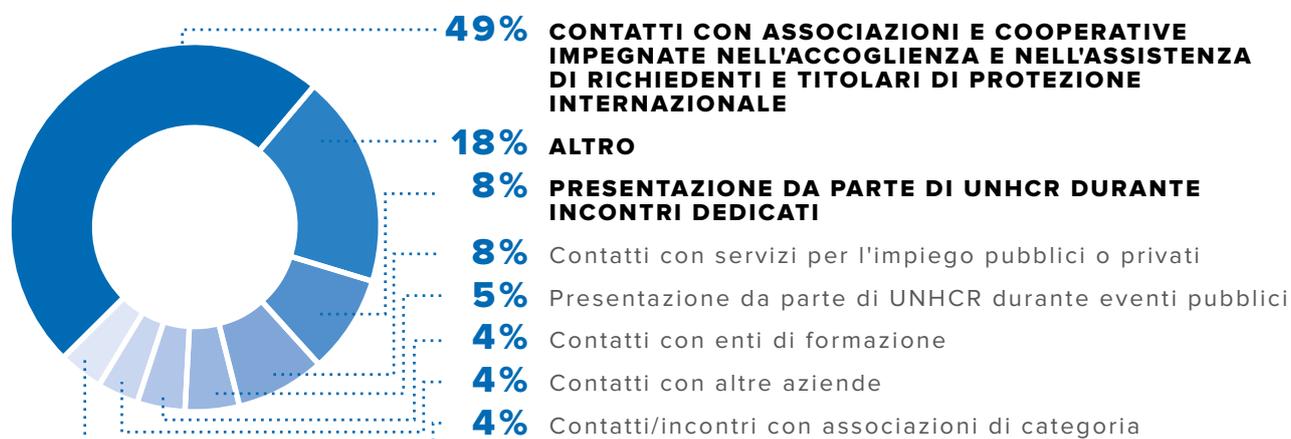
Anche nel 2022 i settori produttivi in cui operano le aziende vincitrici sono vari. In questa edizione, a fronte di una significativa diminuzione del numero di aziende vincitrici operanti nel settore agricolo, che rappresentavano il 16% nell'edizione precedente, si registra un incremento di imprese del **settore alberghiero e della ristorazione** nonché delle **attività manifatturiere**.

F4 – AZIENDE VINCITRICI PER SETTORE DI ATTIVITÀ



I progetti afferenti al **sistema di accoglienza** si rivelano ancora una volta di rilevanza cruciale nel diffondere il programma *Welcome. Working for refugee integration* presso le imprese e nell'incoraggiarne il coinvolgimento in percorsi di inclusione lavorativa di rifugiati.

F5 – CANALI ATTRAVERSO I QUALI LE AZIENDE VINCITRICI SONO VENUTE A CONOSCENZA DEL LOGO *WELCOME. WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION*



La collaborazione e il dialogo con gli **attori locali impegnati nell'accoglienza e nell'integrazione dei rifugiati** continuano ad avere un ruolo centrale nel mettere in connessione il mondo delle imprese con richiedenti e titolari di protezione internazionale e temporanea. Il **lavoro sinergico tra aziende e privato sociale** rappresenta un fattore chiave per la promozione di percorsi di integrazione lavorativa che siano reali opportunità per i rifugiati, rispondendo al contempo alle esigenze del mercato del lavoro. Rispetto all'edizione precedente, resta quasi invariato il ruolo dei servizi per il lavoro privati (da 7% a 6%), mentre cresce (dal 3% del 2020-2021) il contributo di scuole ed enti di formazione e dei servizi pubblici per l'impiego nel mettere in connessione rifugiati ed imprese.

F6 – CANALI ATTRAVERSO I QUALI LE AZIENDE VINCITRICI SONO ENTRATE IN CONTATTO CON I RIFUGIATI





1.2. IL CRESCENTE INTERESSE DELLE IMPRESE AL PROPRIO IMPATTO SOCIALE

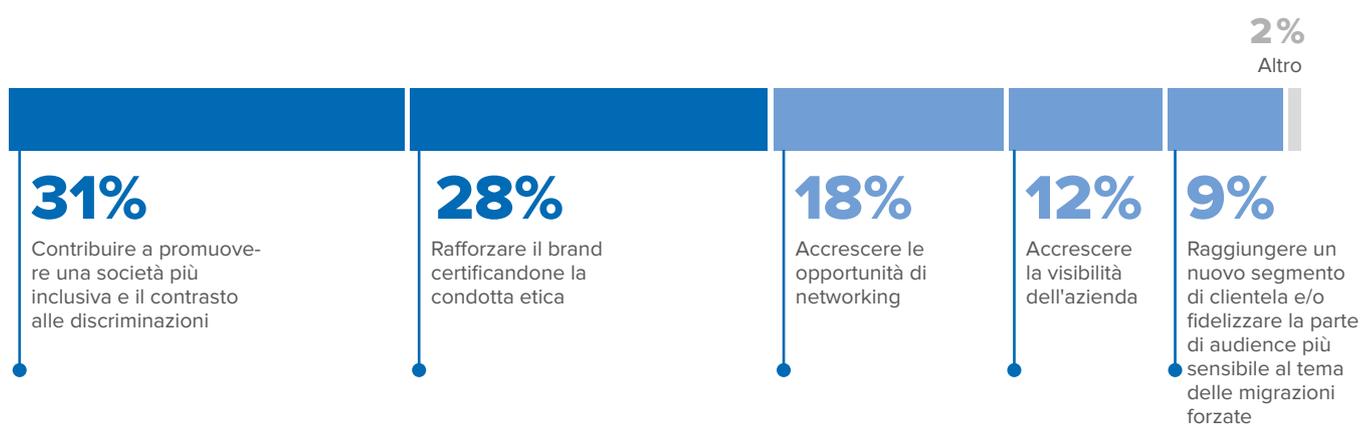
Si osserva come, in linea con l'anno precedente, il **30% delle aziende vincitrici** nell'edizione 2022 sia **già risultato vincitore del logo Welcome. Working for refugee integration** nelle passate annualità. Questo elemento di continuità nella partecipazione al programma è rappresentativo di quanto le imprese stesse riconoscano i benefici derivanti dall'inclusione lavorativa di richiedenti e beneficiari di protezione internazionale.

F7 – SI CONSOLIDA L'INTERESSE DELLE AZIENDE AD OFFRIRE STABILMENTE PERCORSI DI INCLUSIONE



Indagando i motivi che hanno spinto le aziende a candidarsi per vedersi riconosciuto il logo *Welcome. Working for refugee integration* nel 2022, la maggior parte ha espresso il desiderio di contribuire a **rendere le comunità in cui operano sempre più inclusive** e a **contrastare le discriminazioni**. A questa motivazione predominante, seguono l'intenzione di rafforzare il proprio marchio dimostrando una condotta etica e l'opportunità di ampliare la propria rete di contatti.

F8 – PERCHÈ L'AZIENDA HA SCELTO DI PARTECIPARE AL BANDO WELCOME. WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION



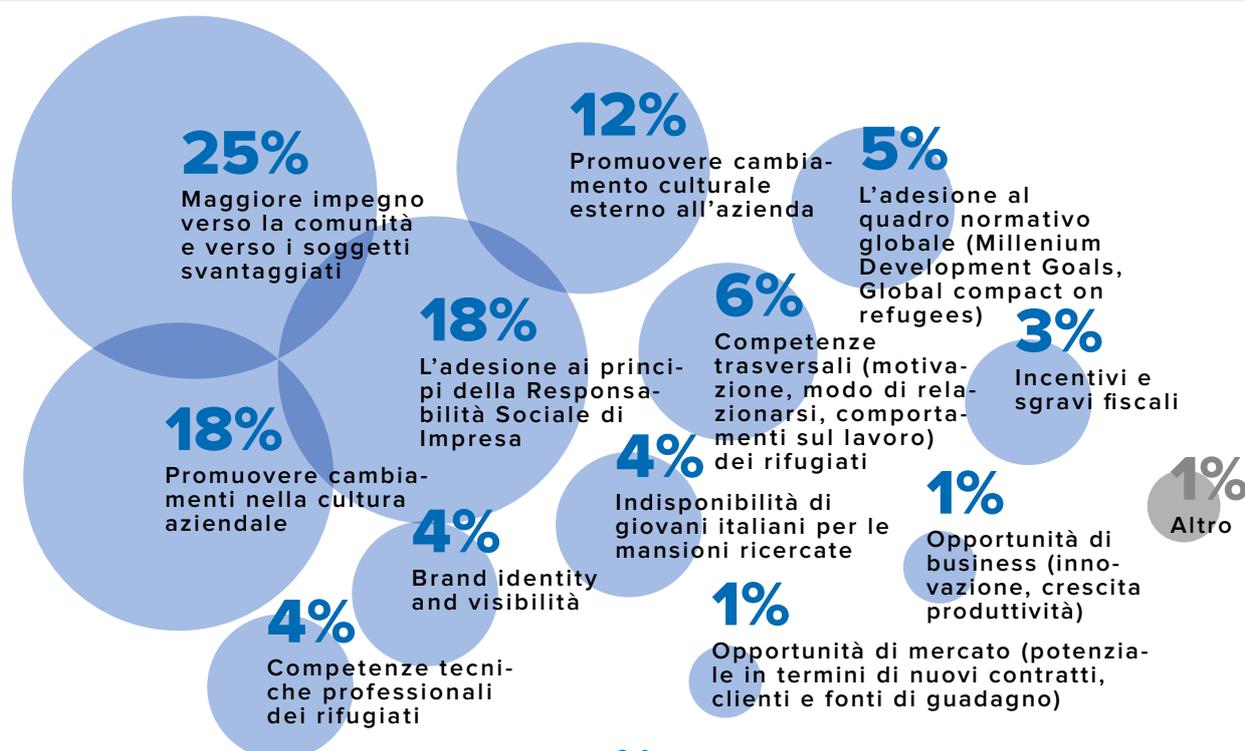
Oltre alla possibilità di **ricevere informazioni su eventuali agevolazioni** per l'inserimento lavorativo, le imprese hanno espresso il desiderio di avere **accesso a strumenti e guide** che le supportino nel favorire percorsi di inclusione in azienda efficaci e positivi. Si sono dette altresì interessate alla **condivisione delle reciproche esperienze** di inclusione, nonché di buone prassi sperimentate, evidenziando così il valore aggiunto del far parte di una rete di imprese ed organizzazioni che costituisce l'anima del programma Welcome.

F9 – INTERESSE DELLE AZIENDE RISPETTO ALL'ESPERIENZA CON I RICHIEDENTI E TITOLARI DI PROTEZIONE INTERNAZIONALE E TEMPORANEA



La principale ragione che ha spinto le aziende ad attivare percorsi di inclusione di richiedenti e titolari di protezione internazionale e temporanea risulta essere l'obiettivo di **impegnarsi verso la comunità** di riferimento e verso le persone che si trovano in condizioni di svantaggio. Ciò è seguito dall'intenzione di **promuovere un cambiamento nella cultura aziendale**, insieme all'adesione dell'azienda ai **principi della responsabilità sociale d'impresa**. Le imprese hanno inoltre affermato di voler contribuire ad un cambiamento culturale anche all'esterno, evidenziando come esse stesse riconoscano di poter giocare una parte cruciale nel costruire una **società più inclusiva**. Inoltre, le **competenze trasversali dei rifugiati**, tra cui la motivazione, l'impegno e la capacità di relazionarsi sul posto di lavoro, sono state riconosciute quali ulteriore fattore in favore della loro inclusione in azienda.

F10 – I FATTORI CHE HANNO SPINTO LE AZIENDE AD ASSUMERE RIFUGIATI





FOCUS 2022

Tra le opportunità e i servizi che, secondo le aziende, favorirebbero l'inserimento lavorativo dei rifugiati, emergono in particolare la disponibilità di **incentivi economici e sgravi fiscali** e l'esistenza di un servizio che permetta la **consultazione dei profili professionali** di richiedenti e titolari di protezione internazionale e temporanea. Si conferma inoltre l'importanza per le aziende di ricevere un **sostegno di tipo legale e amministrativo**, finalizzato a supportarle nella gestione, spesso non agevole, di problematiche relative allo status giuridico dei beneficiari e alle pratiche burocratiche connesse all'attivazione dei tirocini.

F11 – I SERVIZI CHE MAGGIORMENTE INTERESSANO ALLE AZIENDE PER FAVORIRE PERCORSI DI INSERIMENTO

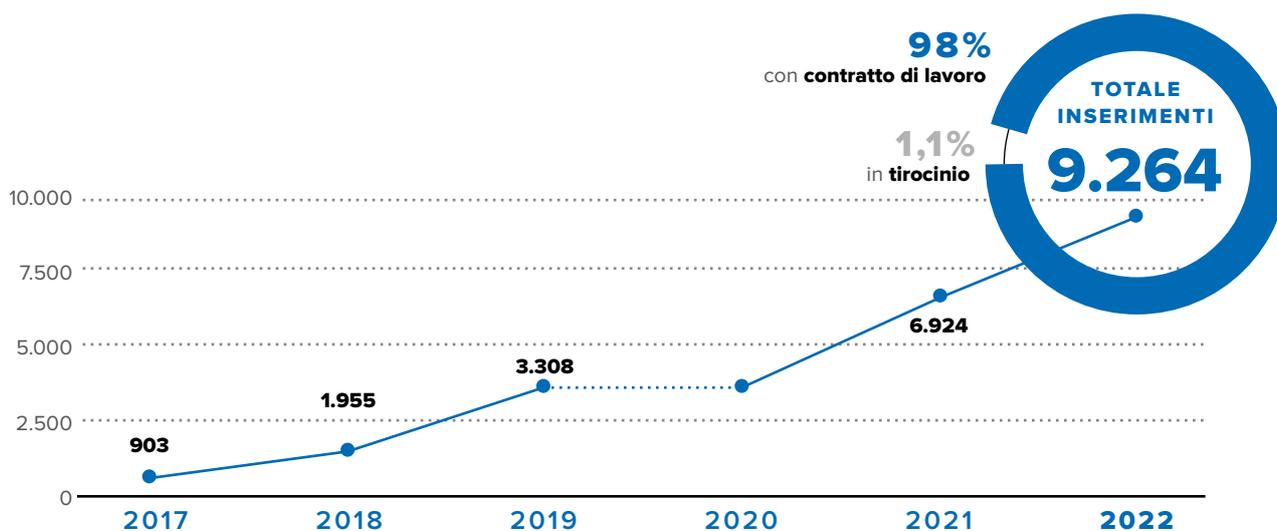




1.3. I PERCORSI DI INCLUSIONE LAVORATIVA NELLE AZIENDE VINCITRICI

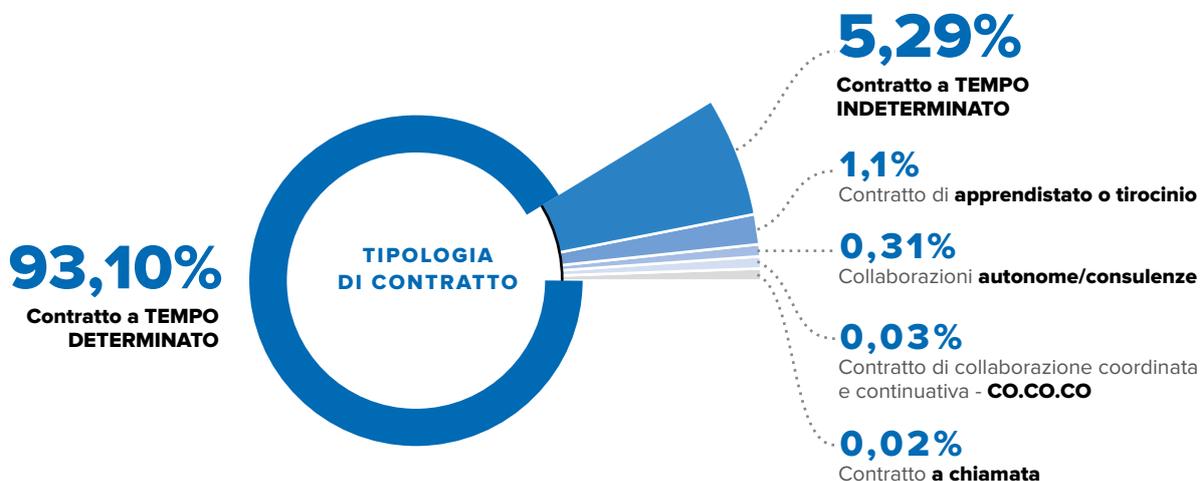
Nel corso di sei anni, il programma *Welcome. Working for refugee integration* ha favorito l'attivazione di **oltre 22.000 percorsi di inserimento lavorativo**, riconoscendo il ruolo determinante e l'impegno del settore privato nei processi di inclusione lavorativa di richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale e temporanea.

F12 – RIFUGIATI INSERITI NEL CORSO DELLE CINQUE EDIZIONI DEL PROGRAMMA WELCOME. WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION



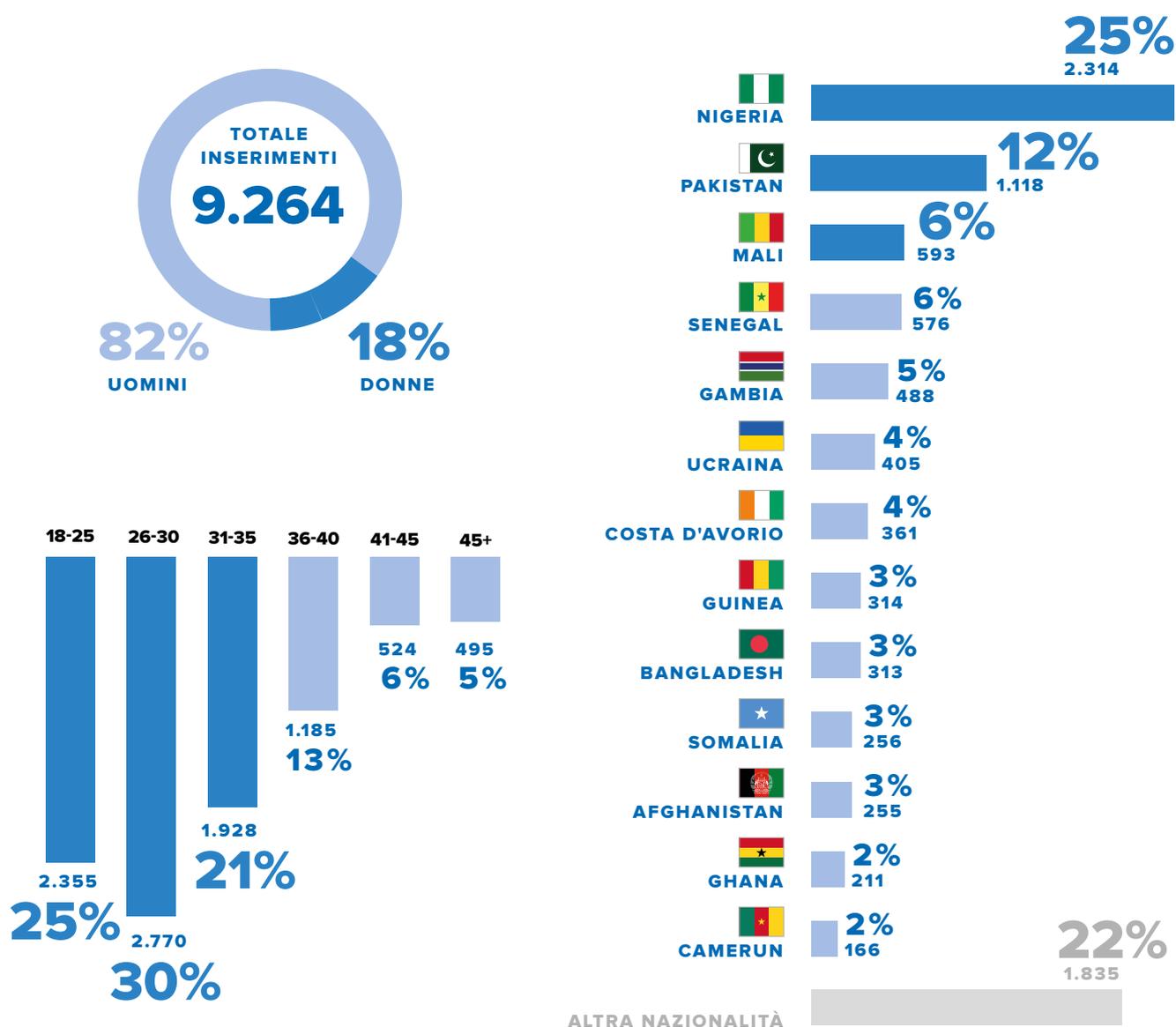
Solo in questa quinta edizione del programma, i percorsi di inclusione attivati, attraverso differenti forme di assunzione o attraverso tirocini, sono stati **9.264**.

F13 – RIFUGIATI INSERITI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO



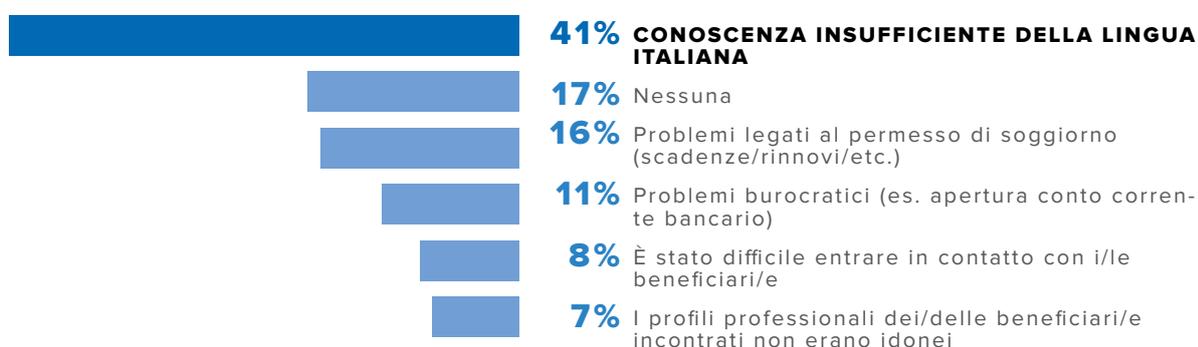
I profili delle persone che hanno beneficiato dei percorsi attivati dalle aziende vincitrici rispecchiano quelli che maggiormente ricorrono nella popolazione di richiedenti e titolari di protezione internazionale in Italia. Pur emergendo la varietà nelle nazionalità dei beneficiari, le persone di origini nigeriana e pachistana restano le più numerose; inoltre, il **76%** delle persone coinvolte ha **un'età inferiore ai 35 anni** e l'**82%** è **rappresentato da uomini**. Sebbene si possa apprezzare un **incremento del numero delle donne** nei percorsi di inclusione lavorativa attivati, resta evidente la **necessità di sostenere questa categoria di persone** nell'accesso al mondo del lavoro.

F14 – RIFUGIATI INSERITI PER NAZIONALITÀ, GENERE ED ETÀ

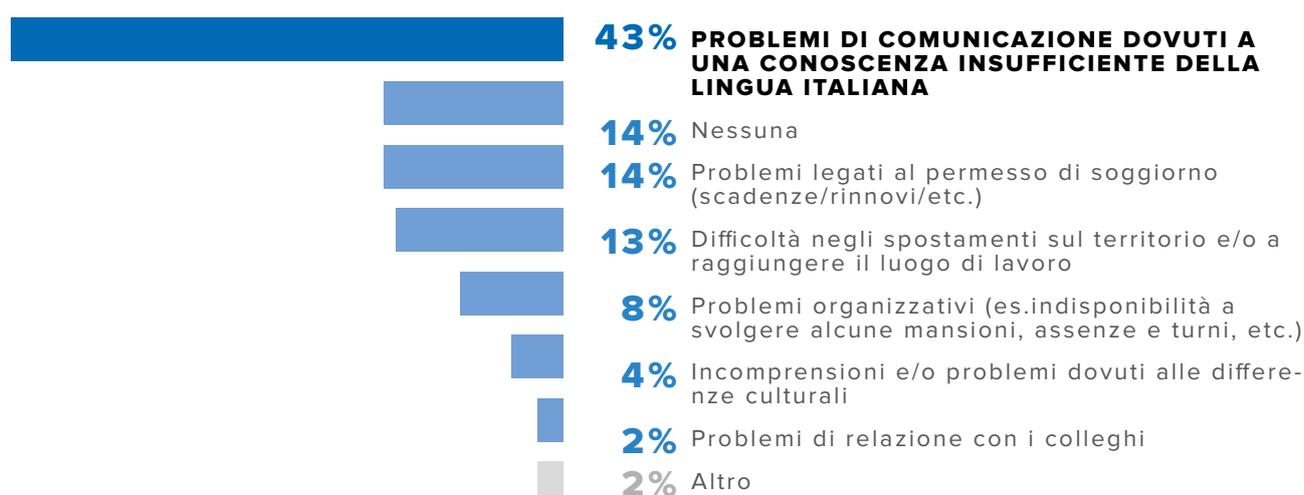


Le principali difficoltà riscontrate dalle aziende nel processo di inserimento lavorativo dei rifugiati sono la **limitata conoscenza della lingua italiana** da parte dei beneficiari, nonché gli **ostacoli derivanti da questioni amministrative e burocratiche**, quali la scadenza o il rinnovo del permesso di soggiorno o gli impedimenti all'apertura di un conto corrente. Queste sfide toccano sia il processo di selezione che la fase di integrazione nel contesto aziendale, quest'ultima aggravata dalle **difficoltà che i rifugiati spesso incontrano negli spostamenti** per raggiungere i luoghi di lavoro. I problemi di relazione con i colleghi o le incomprensioni legate a differenze culturali sono state invece riportate solo in una piccola percentuale di casi.

F15 - LE PRINCIPALI CRITICITÀ INCONTRATE NELL'INDIVIDUAZIONE DEI RIFUGIATI DA PARTE DELLE AZIENDE E NEL LORO INSERIMENTO ALL'INTERNO DEL CONTESTO AZIENDALE



F16 - LE PRINCIPALI CRITICITÀ RISCONTRATE NELL'INSERIMENTO DEI/DELLE BENEFICIARI/E

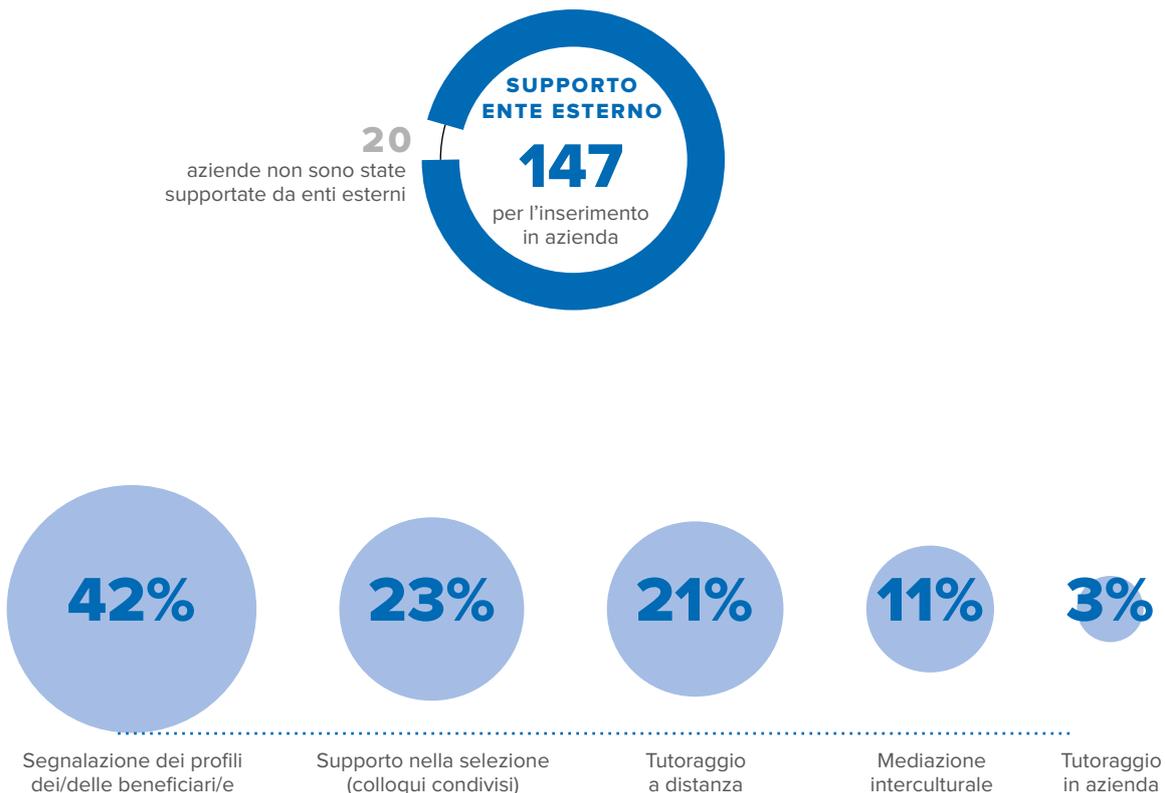




FOCUS 2022

L'**88%** delle aziende si è avvalso del **supporto di enti o organizzazioni esterne** per sostenere il percorso di inserimento in azienda delle persone rifugiate. Questo attesta come tali soggetti svolgano un **ruolo cruciale**, in particolare per ciò che riguarda la **segnalazione dei profili**, il **supporto nella selezione** e il **tutoraggio**.

F17 - IL SUPPORTO DI ENTI ESTERNI PER IL TUTORAGGIO IN AZIENDA



Le menzioni speciali



AIDP e la collaborazione con UNHCR

L'AIDP - Associazione Italiana per la Direzione del Personale - ha come mission "contribuire a migliorare tutti gli aspetti della relazione Persona e Lavoro favorendo attivamente lo sviluppo culturale e professionale di chi opera nelle varie organizzazioni private e pubbliche". Dalla firma del Protocollo d'Intesa con UNHCR il 9 febbraio 2022 l'AIDP, grazie anche al grande lavoro svolto dall'Area Inclusion AIDP, ha con entusiasmo supportato il programma "Welcome" tra i suoi associati, promuovendo l'inclusione sociale e lavorativa di rifugiati e richiedenti asilo. A tal fine sono stati realizzati una serie di tavoli tecnici nei quali HR Director e Manager si sono confrontati molto concretamente tra loro condividendo esperienze e *best practice* e avviando inserimenti lavorativi dei rifugiati. Inoltre, AIDP e la sua Area Inclusion, insieme ad UNHCR, ha contribuito ad organizzare tre webinar formativi per i suoi associati inerenti alla protezione internazionale e alla promozione delle diversità. Un impegno concreto e appassionato a fianco dei rifugiati quello che ha visto protagonista l'AIDP nel corso del 2022 che, come dice la Presidente Matilde Marandola, "è soltanto l'inizio!"



Il Protocollo d'intesa per l'inserimento lavorativo nel settore delle costruzioni

Nel 2022, le parti sociali del settore delle costruzioni hanno siglato con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e con il Ministro dell'Interno un Protocollo d'intesa triennale per favorire l'inserimento socio-lavorativo di richiedenti e titolari di protezione internazionale e altri cittadini stranieri in condizione di vulnerabilità. A tremila migranti vulnerabili ospitati nel sistema di accoglienza vengono offerti in tutta Italia corsi di formazione nelle Scuole Edili completati da tirocini nelle imprese, con l'obiettivo di una successiva assunzione. Un modo per accompagnare le persone all'autonomia, rispondere alle richieste di manodopera del settore e promuovere e sostenere la crescita economica del Paese. È il primo recepimento in Italia della European Partnership for Integration tra Commissione Europea e parti sociali, secondo la quale "usare meglio le competenze e il potenziale dei rifugiati sarà una chiave per rendere i nostri mercati del lavoro più inclusivi e contribuire alla prosperità e alla coesione delle società europee nel lungo periodo". Maggiori informazioni sul Protocollo e sui percorsi già attivati sono disponibili sul Portale Integrazione Migranti Integrazionemigranti.gov.it.

Organizzazioni coinvolte: **ANCE, FILLEA CGIL, FILCA CISL, FENEAL UIL, ANAEP Confartigianato Edilizia, CNA Costruzioni, FIAE Casartigiani, CLAAI, LEGACOOP Produzione e Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi, AGCI Produzione e Lavoro, CONFAPI ANIEM.**



FOCUS 2022



DATI 2022



2. Il logo *We Welcome*



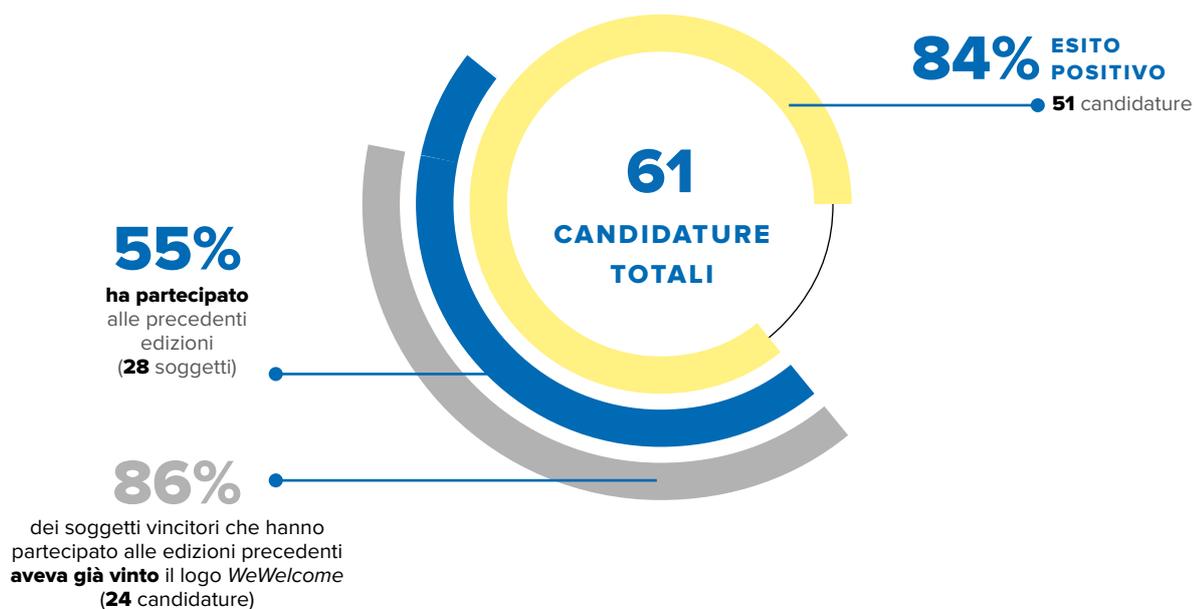
2.1. GLI ENTI E LE ORGANIZZAZIONI VINCITRICI

Con il logo *We Welcome*, l'UNHCR desidera riconoscere l'impegno di soggetti pubblici e privati nel favorire l'integrazione lavorativa di richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale e temporanea, e valorizzarne il ruolo fondamentale nel rendere il mercato del lavoro più inclusivo.

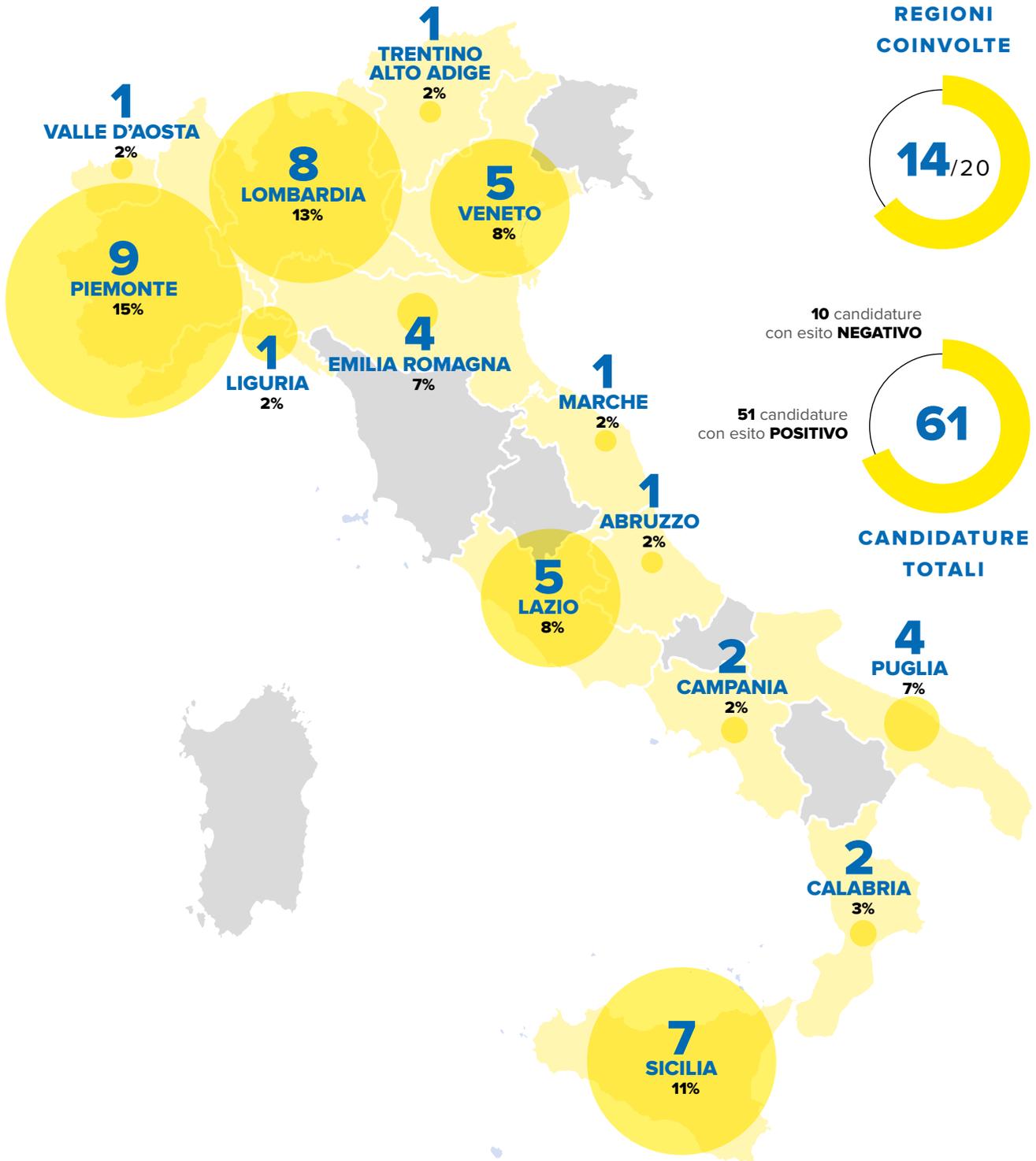
Nel 2022 il programma ha visto la partecipazione di **61 enti ed organizzazioni** della società civile da **15 regioni**. Di questi, **51 soggetti sono risultati vincitori** del logo *We Welcome*, avendo promosso percorsi di inclusione lavorativa dei rifugiati in collaborazione con aziende a loro volta premiate con il logo *Welcome*.

Il 55% dei soggetti vincitori, inoltre, aveva partecipato alle precedenti edizioni del programma, e di questi l'86% si era già visto riconoscere il logo *We Welcome*.

F18 – TOTALE DELLE CANDIDATURE E DEI VINCITORI



F19 – VINCITORI PER REGIONE





LE OPPORTUNITÀ DI INCLUSIONE OFFERTE DAL MONDO DELLE TECNOLOGIE DIGITALI

Avanade

Avanade, joint venture di Accenture e Microsoft, è un fornitore di servizi digitali innovativi, cloud, consulenza, soluzioni verticali per settore ed esperienze design-led nell'ambito dell'ecosistema Microsoft. Integrazione, uguaglianza e inclusione sono i valori che guidano Avanade nel creare un impatto umano nelle comunità in cui opera, assicurando un ambiente di lavoro plurale e produttivo. A giugno 2022 Avanade ha conosciuto il nuovo programma pilota ReadyforIT di formazione e inclusione lavorativa per rifugiati nel settore IT promosso da Fondazione Italiana Accenture ETS e Accenture ed erogato da Academy Rapido. La partecipazione a ReadyforIT è stata la prima iniziativa portata avanti da Avanade volta a favorire l'inclusione lavorativa per persone rifugiate nel settore IT. Sono stati presentati ad Avanade i profili di 14 rifugiati afgani che avevano terminato il primo corso pilota. Sediqa e Asif hanno superato l'iter di selezione.

“Sono Rosa Fiorenza, TC Lead Security ad Avanade, questa è stata una esperienza bellissima e di successo. Tutto parte dalla volontà di aiutare persone che sono state costrette a fuggire dalla propria terra, ma il percorso si basa su elementi di assoluta concretezza ossia le competenze delle persone coinvolte e la loro voglia di mettersi in gioco e costruirsi un percorso professionale e, quindi, una nuova vita. Nello specifico, la nostra esperienza con Sediqa e Asif, è stata fino ad oggi eccezionale. Entrambi si sono inseriti nel team con incredibile facilità e sono stati coinvolti in progetti sin dall'inizio, dimostrando capacità, dedizione e coinvolgimento senza eguali. Non solo spero di poter ripetere questa esperienza, ma mi sento di caldeggiarla fortemente”.

La storia di Sediqa e Asif

“Mi chiamo Sediqa Fasihi e in Afghanistan ho ottenuto la mia laurea in informatica presso l'Università Politecnica di Kabul. Quando sono arrivata in Italia, circa due anni fa, desideravo continuare i miei studi così ho deciso di frequentare il corso di ReadyforIT. Sono riuscita ad ampliare le mie conoscenze nel campo del supporto IT e della sicurezza informatica, e ho avuto l'opportunità di conoscere molte persone. Finito questo corso, ho deciso di frequentare anche il corso di Livello II di ReadyforIT “Android Application Development” erogato da Develhope. Ad Avanade ho trovato una posizione che si adattava perfettamente a ciò che ho studiato. La cosa che apprezzo di più del mio lavoro è l'ambiente, molto amichevole e costruttivo. Sto anche imparando nuove competenze attraverso i progetti che stiamo svolgendo. Trovo molto gentili tutti i miei colleghi e posso contare sul mio referente che mi aiuta sempre ad affrontare facilmente i miei problemi. Penso che ogni sfida sia un'opportunità per migliorare, e la sfida principale che sto affrontando in questi giorni è la lingua italiana, poiché lavorando in Italia è necessario avere una buona conoscenza della lingua. Ma ogni giorno sto migliorando! Mi piace la diversità, perché le persone con diverse culture e background condividono idee sorprendenti che ci aiutano ad ampliare il nostro modo di pensare e le nostre prospettive. Mi piace lavorare con persone diverse, perché è un'opportunità per imparare cose nuove.”

“Sono Asif Ramin e mi sono laureato presso la facoltà di Ingegneria Civile, ma la mia specializzazione è in in-

formatica. Prima di trasferirmi in Italia, ho lavorato come tecnico informatico per alcuni anni. Dopo essere arrivato qui, ho avuto la fortuna di trovare un'opportunità per partecipare al corso Ready For IT. Questo corso è stato estremamente utile perché mi ha permesso di continuare la mia professione. Ho acquisito conoscenze preziose non solo negli aspetti tecnici, ma anche nelle soft skills, che possono aiutare il mio futuro professionale. Attualmente, sono felice e orgoglioso di far parte della famiglia di Avanade, che è il luogo più straordinario e incredibile che ho mai visto nella mia vita. Le persone qui sono gentili e disponibili. Avanade non si concentra solo sul business, ma ha un'attenzione verso i suoi dipendenti e promuove precisi valori che condivido. Lavorare nell'industria tech comporta sempre nuove sfide, e trovo che siano divertenti poiché lavorare con la tecnologia è piacevole. Uno degli ostacoli più significativi per me è la lingua italiana, ma sto lavorando con entusiasmo per migliorare le mie competenze linguistiche. Sono entusiasta e un grande fan di lavorare in questo tipo di ambiente. Sono una persona che apprezza la bellezza del mondo, e chi non ama un giardino con fiori diversi?”





SINERGIA TRA IMPRESA E SOCIETÀ CIVILE PER L'INCLUSIONE

Selip SpA

Selip Spa è un'azienda leader in Italia nella fornitura di impianti industriali in materiale composito, che opera in molteplici settori. L'azienda nasce nel 1961 nella storica sede di Fontanellato, per poi consolidare la sua presenza nel territorio nazionale con un secondo polo produttivo ad Ariccia (Roma). Circa 70 dipendenti, oltre 12M€ di fatturato, età media al di sotto dei 40 anni, ed una visione mirata alla sostenibilità, cultura del cambiamento, e inclusione delle diversità. La politica aziendale mette da sempre al centro dei propri obiettivi la valorizzazione delle risorse umane, inserendo in organico ragazzi giovanissimi provenienti da ogni parte del mondo e offrendo loro un percorso di formazione altamente specializzato. Selip li affianca nel processo di integrazione tramite un contratto unicamente a tempo indeterminato e la disponibilità ad accompagnarli in percorsi di studi ed extra-curricolari.

Nel gennaio del 2022 ha inizio una splendida collaborazione con Associazione Next a Parma, guidata da Anna

Baiguera, ed inizia così un'incredibile avventura socio-imprenditoriale (a noi piace chiamarla così). La collaborazione con Associazione Next è fin da subito proattiva, incontrando le esigenze

aziendali da una parte, e favorendo il processo di inclusione dall'altra. Selip ed Associazione Next consolidano una partnership nel corso degli ultimi 18 mesi, delineando straordinari percorsi di vita per i ragazzi coinvolti. Next – grazie a percorsi di accompagnamento di diversa natura ma focalizzati su una formazione ad hoc, l'Aula 162 – favorisce, in stretta collaborazione con Selip il realizzarsi di un'inclusione sociale vera attraverso il lavoro, eletto come strumento di riacquisto della dignità umana.



La storia di Christelle

Christelle arriva in Italia nel 2012. È appassionata di Informatica e intravede nel percorso di studi la strada per poter trovare i mezzi e gli strumenti giusti che le consentano di costruirsi un progetto di vita. Tuttavia, un grave problema familiare la destabilizza, Christelle perde la possibilità di ottenere la borsa di studio, lo studentato non le consente più di rimanere e in pochi giorni si ritrova senza un posto dove stare. Qualche presunto amico le volta le spalle, ed in breve tempo la priorità diventa quella di un tetto ed un posto al caldo.

Un po' di creatività e tanta voglia di farcela, le consentono di trovare piccoli impieghi di fortuna: ripara computer, offre supporto per filmare eventi, e svolge altre attività saltuarie con cui riesce a garantirsi una sistemazione, pur vivendo una situazione di stenti e rinunce. Christelle ritrova coraggio nella fiducia che la proprietaria dell'appartamento dove alloggia ripone in lei, riconoscendo la sua onestà. Tuttavia, incappa in diverse truffe, e quegli impieghi saltuari non offrono alcune garanzie utili ai fini della ricostruzione di una vita.

Uno dei pochi amici, quelli veri, le propone di incontrare NEXT. Christelle non ha nulla da perdere, e colma di rassegnazione e scetticismo varca l'ingresso di NEXT. Ricorda di aver parlato molto, ma ancora oggi ricorda che dall'altra parte aveva trovato qualcuno che ascoltava anche molto. Nessuna promessa, nessuna illusione, solo la bellissima

sensazione di sentirsi viva, ascoltata. "Ero molto stressata... Sono arrivata, sono stata accolta, ascoltata e ho parlato di me...tanto, molto, forse troppo per come sono io. Quando sono uscita da lì, SORRIDEVO!"

Da lì a poco, grazie a NEXT, arriva l'opportunità di un primo vero contratto di lavoro, SELIP. Sono passati 8 mesi, Christelle fa un percorso fantastico. Si integra velocemente e assume ruolo di back-office commerciale. È disponibile, gentile, educata, e professionale. I colleghi se ne accorgono subito, e allora diventa un piacere accompagnare Christelle per mano, nel raggiungimento dei suoi obiettivi didattici e formativi. Pertanto, l'Azienda le concede ampio spazio e flessibilità nel dedicare tutto il tempo che le occorre per il completamento del percorso di studi iniziato e mai completato di Ingegneria Informatica.

"Do il meglio di me ogni giorno, ma senza l'associazione NEXT e il Dott. Romani di SELIP non posso dire con certezza che sarei dove sono oggi". Il percorso di integrazione è ormai avviato.

"In Camerun diciamo OGGI PIOGGIA, DOMANI SOLE"



FOTO: © SELIP SPA



WELCOMENET: CONNESSIONI LOCALI PER UN'INTEGRAZIONE GLOBALE

L'esperienza di Soleterre – Work Is Progress nell'ambito del WelcomeNet

Soleterre è una fondazione che dal 2002 lavora per il riconoscimento del diritto alla salute nel suo significato più ampio di benessere psico-fisico dell'individuo. Per questo, da oltre 10 anni portiamo avanti il programma *Work Is Progress* dedicato all'integrazione socio-lavorativa di persone vulnerabili, che raggiunge annualmente più di 400 utenti, di cui il 90% di origine straniera. Centro della nostra azione è la Lombardia, in particolare la Città Metropolitana di Milano e le province limitrofe. Il nostro impegno per l'integrazione lavorativa di richiedenti e titolari di protezione ci ha portato nel 2022 a ricevere il logo *WeWelcome*: un riconoscimento per noi molto importante così come è stato importante entrare a far parte del *WelcomeNet*, la rete che riunisce tutti gli enti il cui impegno sul tema è riconosciuto da UNHCR.

Abbiamo avuto modo di sperimentare l'importanza del network proprio nel 2022, quando abbiamo avviato una partnership con un prestigioso gruppo della moda. L'intervento era particolarmente ambizioso: facilitare l'inserimento lavorativo nella Maison del gruppo di rifugiati con alte competenze, testando un modello che fornisce una possibile risposta al problema dell'*over-qualification* dei cittadini stranieri in Italia. Il proposito era importante ma complesso, vista la dislocazione estremamente varia dei luoghi di lavoro che andavano da grandi città a borghi di provincia. Gli stessi profili, molto specifici per competenze ed esperienze richieste, necessitavano di una selezione su larga scala.

L'integrazione lavorativa è un processo che si sviluppa localmente, in connessione con un territorio specifico e con tutte le altre dimensioni di vita dell'individuo. Tutti noi che ogni giorno ci impegniamo per facilitare l'occupazione delle persone, lo facciamo in stretta connessione con una rete

locale di enti e servizi e con una vicinanza anche fisica agli utenti dei nostri servizi. Il radicamento locale, da forza e garanzia di efficacia, rischiava però di trasformarsi in un limite per questo intervento.

Il *WelcomeNet* è stata una risorsa vitale per connettere diverse dimensioni locali a favore di processi di integrazioni globali. È stato innanzitutto uno spazio di condivisione di obiettivi e metodi: la sua attivazione attorno al progetto portato da *Work Is Progress* ci ha permesso di avere un confronto con tutti gli altri aderenti che, nella pratica, si è tradotto nel permettere a più persone titolari di protezione di candidarsi ai percorsi di inserimento previsti. Non solo: la possibilità di confrontarsi con operatori che conoscevano la storia, le risorse e le competenze dei candidati ci ha permesso di immaginare insieme a loro percorsi di senso verso un'integrazione duratura. In ultimo, grazie al *WelcomeNet* e agli enti che ne fanno parte, abbiamo potuto concordare modelli di supporto condivisi quando i placement sono andati a buon fine.

Il lavoro è infatti connesso con tanti altri fattori che ne possono influenzare nel bene e nel male gli esiti: la casa, la logistica quotidiana, la lingua, sono elementi che devono essere considerati quando si vuole impostare un percorso di inserimento lavorativo. La stessa dimensione dell'integrazione sociale, sicuramente più difficile da definire e misurare, è precondizione per qualsiasi integrazione economica di successo. Il *WelcomeNet* è stato uno spazio di connessione per poter avere cura degli inserimenti lavorativi, prestando la dovuta attenzione anche alle componenti personali e sociali. Perché l'integrazione è tale solo se riesce ad abbracciare tutte le dimensioni di vita della persona.



Elenco degli enti e delle organizzazioni vincitrici

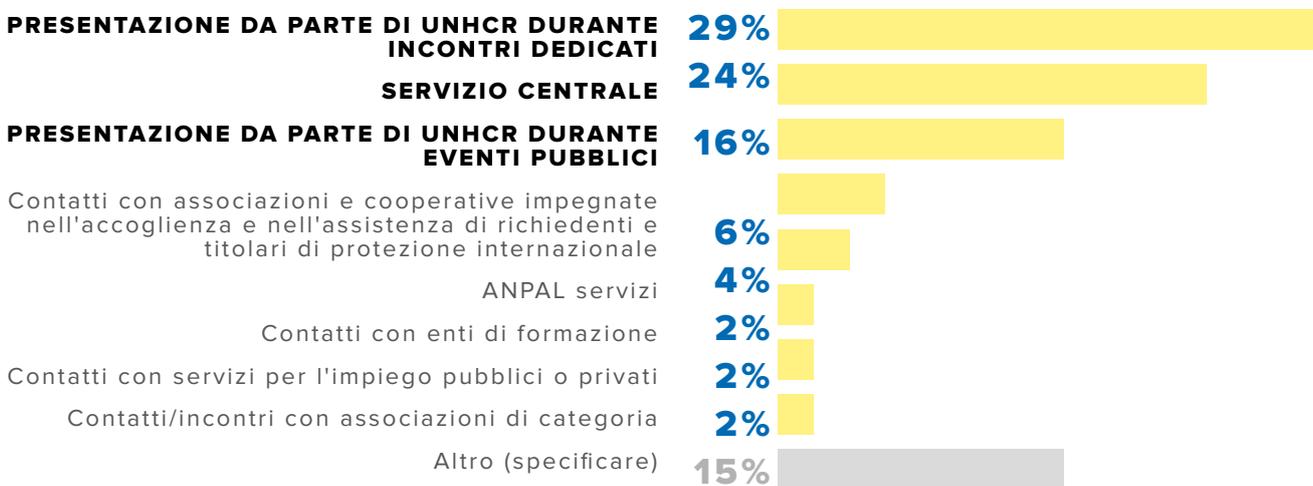
- A.N.O.L.F. territoriale di Milano
- AGORÀ SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
- APS CAMBALACHE
- Arca di Noè Società Cooperativa Sociale
- ARCHÈ Impresa Sociale Srl
- ARCI Solidarietà Viterbo Impresa Sociale
- Associazione culturale Linaria
- ASSOCIAZIONE DIAKONIA ONLUS
- Associazione Don Bosco 2000 – Impresa Sociale
- Associazione Il Mondo nella Città ONLUS
- Associazione NEXT Aps
- C.V. - Creare Valore Società Cooperativa Sociale
- CIES ONLUS - Centro Informazione e Educazione allo Sviluppo ONLUS
- COMUNE DI ADELFA
- CONSORZIO MESTIERI PUGLIA scs
- CONSORZIO UMANA SOLIDARIETA scs
- Cooperativa Animazione Valdocco Società Coop. Sociale Impresa Sociale Onlus
- Cooperativa OPERA PROSSIMA scs
- Cooperativa San Francesco scs
- Cooperativa Sociale Babel scs - ONLUS
- Cooperativa Sociale Medihospes
- COOPERATIVA SOCIALE MEDITERRANEO ONLUS
- Croce Rossa Italiana Comitato di Milano
- CSD Commissione Sinodale per la Diaconia
- Dedalus Cooperativa sociale
- DiaLogos società cooperativa sociale
- Etnie aps ets
- Eurocoop Servizi
- Fondazione Caritas dell'Arcidiocesi di Pescara-Penne Onlus
- Fondazione Difesa Fanciulli
- Fondazione Human Age Institute
- Fondazione Italiana Accenture ets
- Iblea Servizi Territoriali Soc. Coop. Sociale Onlus
- Il Punto
- Istud Business School
- Le Soleil
- LESS Società Cooperativa Sociale a r.l. - ETS
- LIBERITUTTI - SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE SpA
- On the Road Società Cooperativa Sociale
- OTB Foundation
- Progetto Tenda scs
- Programma integra
- Randstad HR Solutions
- Soc. Coop. Soc. TEAM Ti Educa A Migliorare
- Società Cooperativa Sociale Le Nove Lune Onlus
- Soleterre ONLUS
- Studio Progetto
- Un Mondo di Gioia scs
- Union Social Cooperatives
- Università degli Studi di Trento
- Zerocento società cooperativa sociale onlus



2.2. LE MOTIVAZIONI A CANDIDARSI PER IL LOGO WE WELCOME

Il bando per il logo *We Welcome* è stato promosso **su tutto il territorio nazionale**. Gli enti candidati ne sono venuti a conoscenza principalmente attraverso incontri pubblici o dedicati, organizzati in collaborazione con diversi soggetti, tra cui AIDP, nonché grazie alla disseminazione fatta dal Servizio Centrale e da ANPAL Servizi.

F20 – CANALI ATTRAVERSO I QUALI I CANDIDATI SONO VENUTI A CONOSCENZA DEL PROGETTO





FOCUS 2022

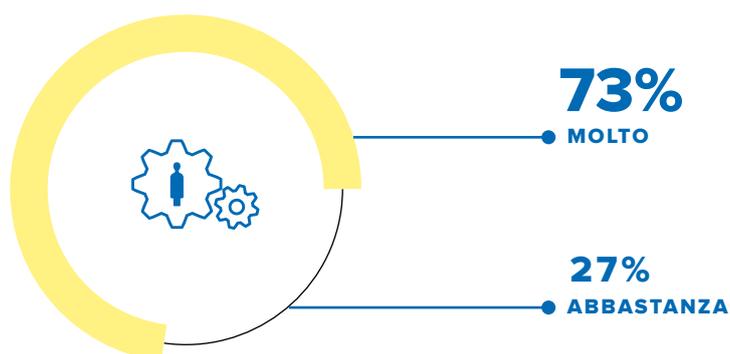
Le ragioni principali che hanno spinto le organizzazioni e gli enti a candidarsi per vedersi riconosciuto il logo **We Welcome** includono accrescere le **opportunità di networking** e di costruzione di **relazioni di fiducia con il mondo delle imprese**, unitamente alla **sensibilizzazione del territorio** in cui le stesse operano.

F21 – PERCHÉ I SOGGETTI VINCITORI HANNO DECISO DI CANDIDARSI PER IL LOGO WE WELCOME



La larga maggioranza delle organizzazioni e dei soggetti che si sono relazionati con le aziende e che sono risultati vincitori del logo *We Welcome* ritengono che il logo *Welcome. Working for refugee integration* rappresenti effettivamente uno **strumento molto valido per incentivare le imprese** ad assumere rifugiati.

F22 – IN CHE MISURA CONSIDERATE IL LOGO WELCOME. WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION UNO STRUMENTO UTILE PER STIMOLARE LA PROPENSIONE DELLE AZIENDE AD ASSUMERE RIFUGIATI?

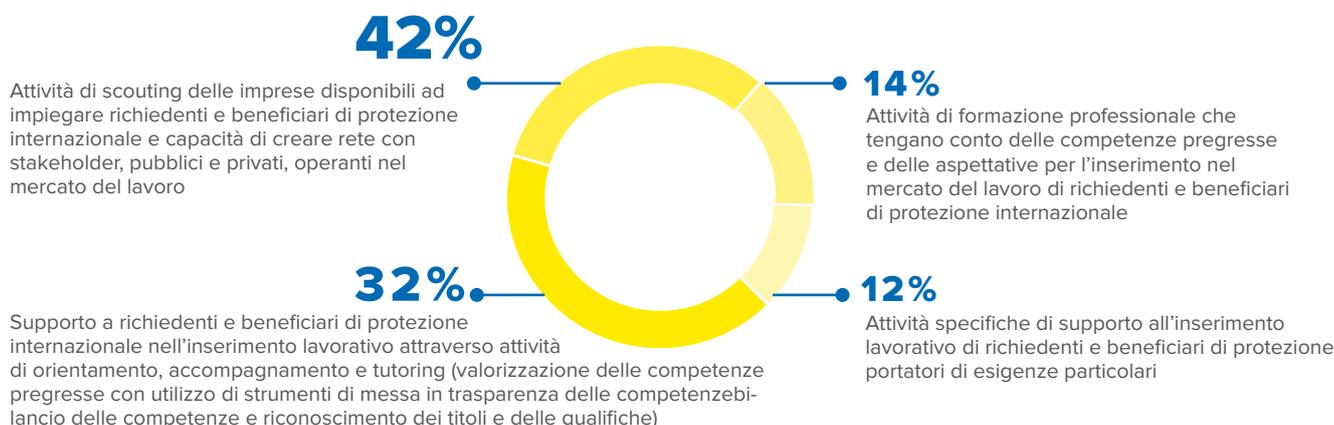




2.3. I PERCORSI DI INCLUSIONE SOSTENUTI DAI SOGGETTI WE WELCOME

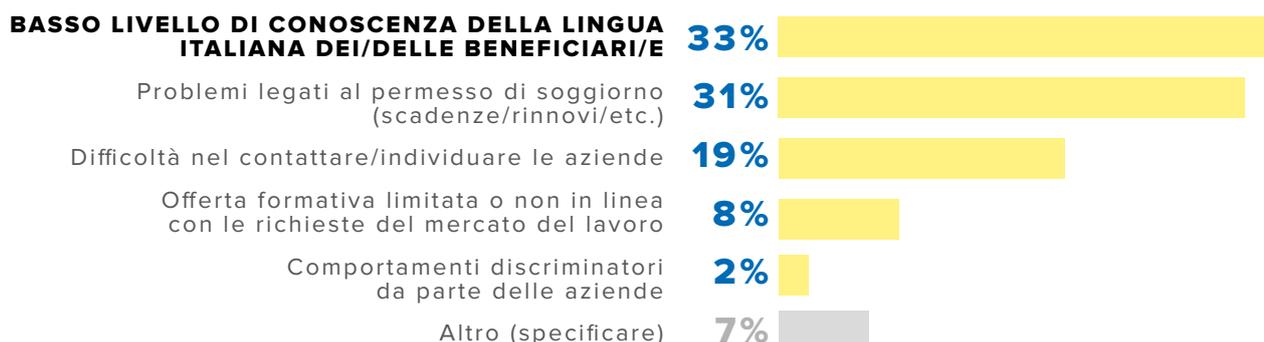
I soggetti che si sono candidati per il logo *We Welcome* nel 2022 hanno contribuito all'attivazione di percorsi di inclusione lavorativa principalmente attraverso un'azione di **scouting delle aziende** e, parallelamente, di **collaborazione** con gli attori del mercato del lavoro, al fine di costruire una rete di più soggetti che a vario titolo possono contribuire alla buona riuscita dei percorsi di inserimento. Inoltre, il significativo impegno dei soggetti candidati in **attività di orientamento, accompagnamento e tutoring** dei beneficiari testimonia il ruolo cruciale che il terzo settore ha nello sviluppo di percorsi di inclusione lavorativa in favore dei rifugiati.

F23 – ATTIVITÀ SVOLTE A FAVORE DELL'INTEGRAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO DI RICHIEDENTI E TITOLARI DI PROTEZIONE INTERNAZIONALE



La **scarsa conoscenza della lingua italiana** e le **problematiche connesse al rilascio e al rinnovo dei permessi di soggiorno** vengono identificate anche dai soggetti *We Welcome*, così come dalle aziende premiate, come i principali ostacoli all'accesso al mercato del lavoro per richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale e temporanea. Alcuni soggetti *We Welcome* affermano altresì di aver riscontrato difficoltà nell'identificazione di aziende con cui avviare i percorsi di inclusione lavorativa.

F24 – CRITICITÀ NELL'INDIVIDUAZIONE E SELEZIONE DEI RICHIEDENTI E BENEFICIARI DI PROTEZIONE INTERNAZIONALE





FOCUS 2022

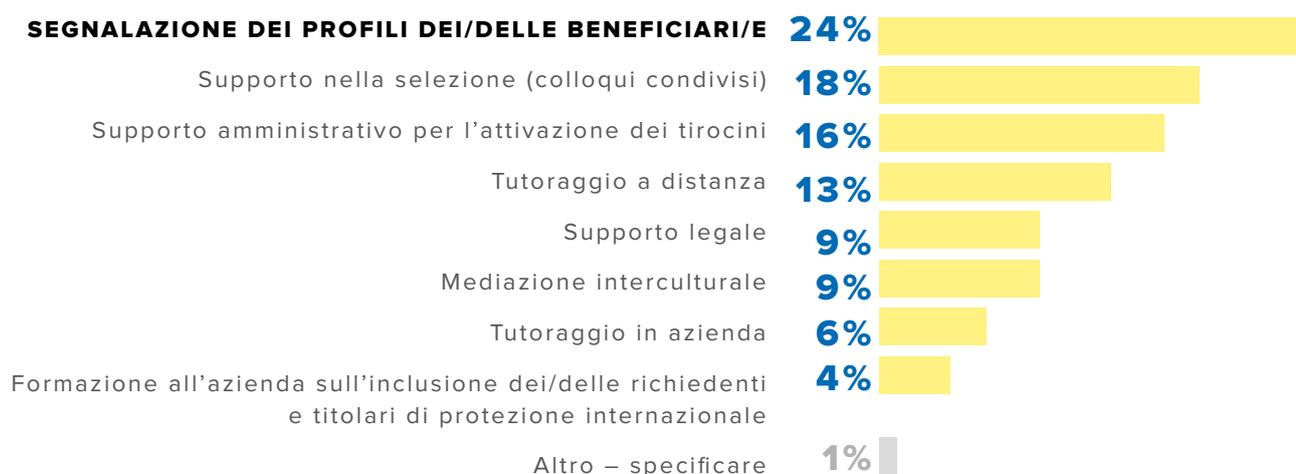
Per entrare in contatto con le aziende i soggetti *We Welcome* hanno adottato strategie diversificate. Principalmente si rilevano l'importanza dei **contatti personali** con le imprese, la **precedente collaborazione** su altre tematiche e attività di **scouting**.

F25 – STRATEGIE DIVERSIFICATE UTILIZZATE DA WE WELCOME PER ENTRARE IN CONTATTO CON LE AZIENDE



I soggetti *We Welcome* hanno fornito alle imprese un concreto supporto, mettendo a disposizione le loro competenze e le loro relazioni con la popolazione rifugiata. In special modo, hanno contribuito alla realizzazione dei percorsi di inclusione lavorativa attraverso la **segnalazione dei profili** di possibili candidati, nonché affiancando le aziende nei **colloqui di selezione** e dando loro assistenza nel disbrigo delle **procedure amministrative** relative all'attivazione dei tirocini. Inoltre, attraverso attività di **tutoraggio**, di supporto legale e di **mediazione culturale**, hanno sostenuto le imprese anche nelle fasi successive all'inserimento.

F26 – IL SUPPORTO OFFERTO ALLE AZIENDE

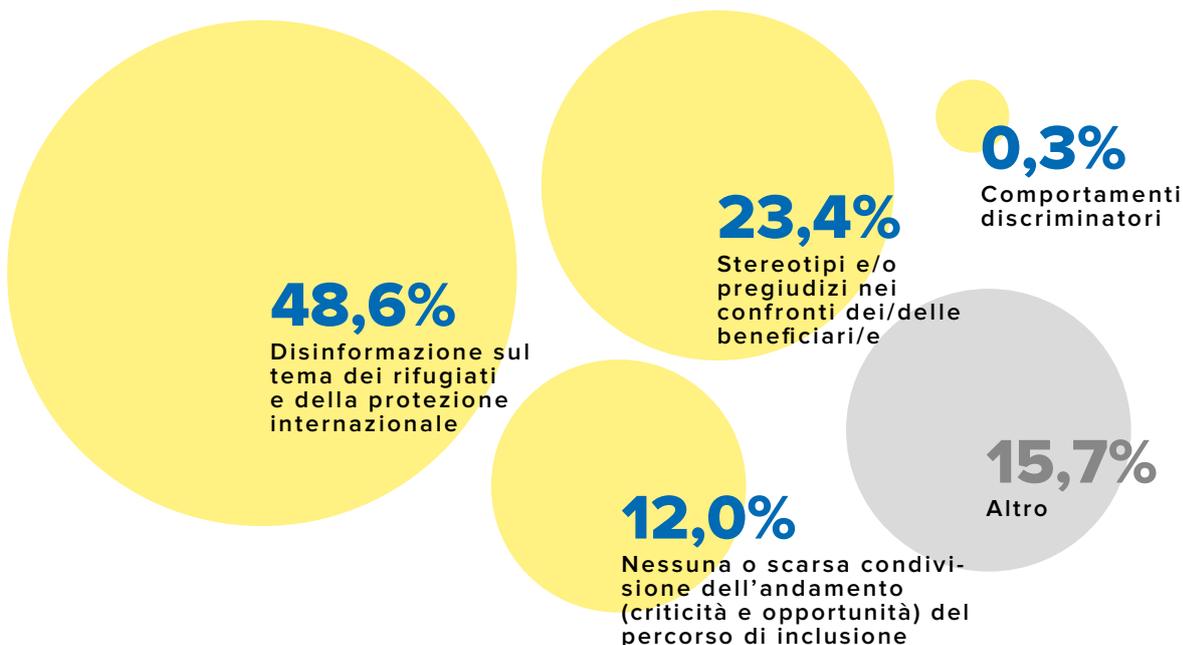




FOCUS 2022

Attraverso la collaborazione e il contatto con le aziende, i soggetti *We Welcome* hanno potuto rilevare alcune delle sfide che si presentano nel processo di integrazione lavorativa dei richiedenti e beneficiari di protezione internazionale e temporanea. **Un'informazione incompleta e inesatta sui rifugiati e sui temi della protezione internazionale** continua ad essere riscontrata nella grande maggioranza dei casi, così come sembrano resistere **pregiudizi e stereotipi** nei confronti dei beneficiari.

F27 – CRITICITÀ NELLA RELAZIONE CON LE AZIENDE



Emerge l'interesse dei soggetti *We Welcome* a ricevere informazioni su **agevolazioni e incentivi di tipo economico** volti a facilitare l'inserimento lavorativo di richiedenti e titolari di protezione internazionale e temporanea. Le organizzazioni hanno altresì affermato di trovare utile la ricezione di **strumenti e guide** per una gestione positiva dei processi di inserimento lavorativo, nonché la condivisione di prassi ed esperienze di successo, ciò a testimonianza del valore aggiunto rappresentato dall'essere parte di una rete di soggetti afferente al programma Welcome.

F28 – INTERESSI DEI SOGGETTI WE WELCOME

