



# WELCOME

EDIZIONE 2023

**WORKING  
FOR REFUGEE INTEGRATION**



un programma di

in collaborazione con



Realizzato grazie al sostegno del Fondo di Beneficienza Intesa Sanpaolo



## 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. A causa dell'arrotondamento, nei grafici non sempre le percentuali visualizzate risultano in un totale del 100%.

photo credits (copertina): © UNHCR/Jeoffrey Guillemard

ANDARE  
ALLA PAGINA  
PRECEDENTE

ANDARE  
ALLA PAGINA  
SOMMARIO

ANDARE  
ALLA PAGINA  
SUCCESSIVA



# Sommario

4	<b>Introduzione</b>
6	<b>La rete <i>Welcome</i></b>
9	<b>Partenariato</b>
10	<b>Il Programma <i>Welcome</i></b>
11	<b>Gli obiettivi</b>
11	<b>Riconoscimenti assegnati</b>
12	<b>Le fasi di svolgimento</b>
13	<b>1. Il logo <i>Welcome</i>. <i>Working for refugee integration</i></b>
13	1.1 Le aziende vincitrici dell'edizione 2023
15	La valorizzazione delle persone e della maestria artigianale per creare una società inclusiva - Bottega Veneta
16	Sperimentare il futuro del lavoro attraverso l'inclusione di chi è costretto a fuggire - Imbal Carton
17	Lo sviluppo di competenze tecniche per favorire crescita professionale e integrazione - Pfizer
18	<b>Elenco delle aziende vincitrici</b>
23	1.2. L'attenzione delle imprese al proprio impatto sociale
25	1.3 I percorsi di inclusione lavorativa nelle aziende vincitrici
29	Il programma "Accoglienza&Lavoro" di Assolavoro e il ruolo delle Agenzie per il lavoro
30	Storie di inclusione dalle Agenzie per il lavoro
32	La menzione speciale
33	<b>2. Il logo <i>WeWelcome</i></b>
33	2.1 Gli enti e le organizzazioni vincitrici
35	Una nuova casa in Italia grazie al settore vitivinicolo - Arnaldo Caprai
36	Una opportunità per ricostruirsi attraverso la logistica - NCV
37	Dall'Afghanistan a Bronte per una storia di integrazione al femminile Iride Società Cooperativa Sociale - La rete <i>WelcomeNet</i> in Sicilia
38	Elenco degli enti e delle organizzazioni vincitrici
39	La piattaforma <i>Welcome-in-one-click</i>
40	2.2 Le motivazioni a candidarsi per il logo <i>WeWelcome</i>
42	2.3 I percorsi di inclusione sostenuti dai premiati con il logo <i>WeWelcome</i>

# Introduzione

C'è un dato che racconta il successo del programma *Welcome* e che rappresenta bene il bisogno che il nostro Paese e la nostra economia in particolare ha delle competenze e del talento dei rifugiati. Dopo sei edizioni, grazie a questa iniziativa di cui siamo fortemente orgogliosi, sono stati attivati 34.000 percorsi di inserimento professionale che coinvolgono persone rifugiate.

Questo rapporto intende evidenziare i risultati raggiunti e le sfide affrontate nell'ultimo anno sul fondamentale tema dell'inclusione lavorativa in Italia delle persone rifugiate.

Dalla sua fondazione, il programma *Welcome* è cresciuto costantemente in portata, qualità ed efficacia e i numeri lo confermano.

Le aziende coinvolte aumentano per il terzo anno consecutivo (+32% rispetto all'edizione precedente). Dal 2017, anno di partenza del programma, sono oltre 700 quelle premiate, 220 delle quali solo in quest'ultima edizione. Crescono in ogni settore economico e si allarga la loro distribuzione geografica, a testimonianza di un coinvolgimento che riguarda ormai tutto il mondo delle imprese. Queste aziende hanno permesso di attivare quasi 12.000 percorsi di inclusione lavorativa solo quest'anno, per un totale di 34.000 totali dalla prima edizione.

Le ragioni di questo successo sono molteplici, a partire dal contributo di partner imprescindibili. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Confindustria, AIDP, il Global Compact Italia e Assolavoro hanno tutti sostenuto con convinzione il programma, aiutandoci anno dopo anno a perfezionarlo e a renderlo sempre più efficace. Abbiamo trovato nelle aziende dei sostenitori convinti che, nell'ambito delle loro politiche di Responsabilità Sociale d'Impresa e *Diversity, Equity & Inclusion*, hanno promosso con determinazione l'inclusione lavorativa di chi è stato costretto a fuggire da conflitti, persecuzioni e violazioni dei diritti umani. Abbiamo avuto al nostro fianco la Fondazione Adecco, partner prezioso, con la quale abbiamo costruito una metodologia di lavoro basata su un approccio *multistakeholder*, che mette insieme una pluralità di attori: le imprese, le associazioni della società civile, le associazioni di categoria e gli Enti Pubblici. E' forse questo l'aspetto che rende vincente il modello *Welcome* e il fatto che l'85% delle aziende premiate quest'anno sia stato supportato da un'organizzazione della società civile ne rappresenta la conferma.

Un altro aspetto cruciale che caratterizza il programma è la sua capacità di offrire delle risposte adeguate al *mismatch* oggi presente nel mercato del lavoro,

creando percorsi di formazione professionale per quei ruoli per i quali c'è maggiore carenza di offerta, grazie anche a un confronto costante con le imprese. Ma come confermano tutte le imprese coinvolte, la ragione principale del successo del programma va ricercata altrove, ovvero nelle capacità, nelle competenze, nei talenti che le persone rifugiate possiedono ed esprimono, al pari della loro forte motivazione a dare il proprio contributo alle aziende che offrono loro un'opportunità lavorativa.

La presenza delle persone rifugiate genera poi l'ulteriore effetto positivo di motivare e arricchire, umanamente e professionalmente, tutto l'ambiente lavorativo dove sono impiegate.

Il programma *Welcome* ha avuto la capacità di migliorarsi e di adattarsi al mutato contesto del mercato del lavoro, alla crescente attenzione per la sostenibilità sociale e ai cambiamenti nella composizione della popolazione rifugiata. Nel 2022 abbiamo lanciato *WelcomeNet*, una rete di associazioni che supporta il programma a livello locale e che oggi conta più di 100 membri; nello stesso anno abbiamo portato il programma negli hub per l'integrazione creati insieme ai comuni di Bari, Milano, Napoli, Roma e Torino nell'ambito del programma "Spazio Comune".

In quest'ottica, possiamo definire il 2023 un anno chiave e di svolta per un suo ulteriore rafforzamento. A fine dicembre è stata lanciata on-line la piattaforma *Welcome-in-one-click*, uno strumento a favore di imprese, persone rifugiate e organizzazioni associate al *WelcomeNet* per rafforzare ulteriormente i percorsi di integrazione.

Sempre nel 2023, abbiamo proposto al Parlamento e al Governo alcuni emendamenti che sono stati accolti con entusiasmo nella Legge 50. Le nuove norme prevedono per la prima volta l'ingresso per lavoro dai Paesi di primo asilo di chi è costretto a fuggire. Questo nuovo scenario rappresenta una importante opportunità: per le persone rifugiate che possono beneficiare di possibilità di lavoro e di integrazione, per le aziende che dispongono di un ulteriore canale per cercare risposte concrete alle difficoltà di reperire manodopera nel mercato del lavoro interno, e infine per il Governo che, facilitando questi canali d'ingresso, può dare un segnale tangibile di solidarietà verso i Paesi più esposti nell'accoglienza delle persone costrette alla fuga, in linea con gli obiettivi del Global Compact sui Rifugiati.

Ci siamo messi subito al lavoro assieme ai Ministeri competenti, alle tante imprese che con entusiasmo ci stanno supportando e alle organizzazioni della società



civile più attive nell'ambito dei canali legali d'ingresso. Insieme al settore privato stiamo infatti costruendo i primi corridoi lavorativi per garantire un ingresso legale e sicuro a tutti coloro che, costretti a fuggire da conflitti e persecuzioni, hanno i requisiti necessari per un inserimento lavorativo di successo in Italia.

*Welcome* dunque evolve, cresce e si sviluppa costantemente grazie a un impegno collettivo. Le aziende, le persone rifugiate, le associazioni, i nostri partner, tutti uniti nell'accettare sfide sempre più ambiziose, per continuare a dimostrare che una società più inclusiva

nella quale chi è stato costretto a fuggire dalla violenza possa avere una opportunità per mettere a frutto le proprie competenze, non solo è possibile, ma è necessaria per il presente e il futuro del nostro Paese.

**Chiara Cardoletti**

*Rappresentante per l'Italia, la Santa Sede e San Marino*

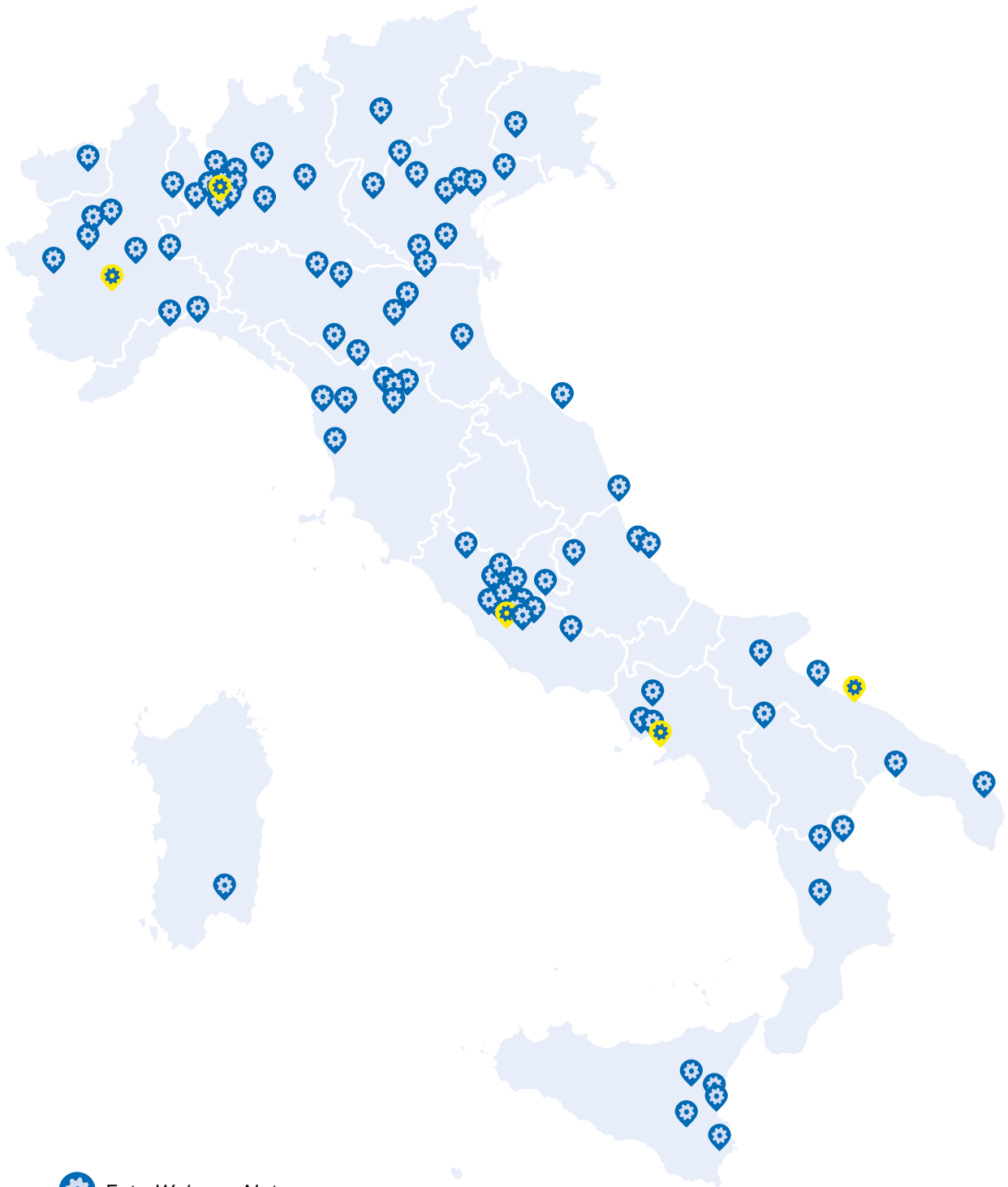






FOCUS 2023

# La rete *Welcome*



 Ente *WelcomeNet*

 *Welcome Liaison Officer*

**WelcomeNet** è una rete composta ad oggi da oltre cento organizzazioni della società civile che gestiscono progetti di accoglienza e servizi al lavoro pubblici e privati. È un network qualificato che prende forma dal progetto *Welcome* di UNHCR per supportare le aziende nella costruzione di *corporate partnership* finalizzate all'inclusione lavorativa dei rifugiati. L'obiettivo è promuovere una sempre maggiore efficacia degli interventi di inclusione, ampliando le opportunità di accesso al mercato del lavoro e riconoscendo il valore dei soggetti partner di prossimità che operano nei territori.

Gli enti aderenti alla rete del *WelcomeNet* sono anche protagonisti della piattaforma *Welcome-in-one-click*. Una sezione della piattaforma è infatti a loro dedicata. Registrandosi, le organizzazioni possono supportare le persone beneficiarie nella ricerca del lavoro e di percorsi formativi gratuiti, aiutandoli a individuare le migliori opportunità lavorative e formative; accedere a tutte le offerte di lavoro e di formazione gratuita pubblicate; ricevere le richieste delle aziende iscritte per co-progettare le opportunità di lavoro.

La rete *WelcomeNet* è ulteriormente rafforzata dalla presenza dei **Welcome Liaison Officer (WLO)**, che svolgono una funzione indispensabile nello sviluppo del programma *Welcome*, mettendo in campo professionalità ed expertise specifiche. Parte integrante delle équipes multidisciplinari nei centri polifunzionali parte del progetto "Spazio Comune", i WLO offrono orientamento e supporto per l'inclusione lavorativa delle persone rifugiate attivando e stringendo legami generativi con le aziende, ascoltandone le esigenze e valorizzandone il ruolo nei percorsi di integrazione socio-lavorativa. Attraverso l'attività dei WLO il programma *Welcome* si radica nei territori, ciascuno con le proprie peculiarità e potenzialità, portando avanti un'attività di promozione locale dell'utilizzo della piattaforma *Welcome-in-one-click*, dando impulso al protagonismo della rete *WelcomeNet* e favorendo la complementarità con i servizi al lavoro pubblici e privati.

Questi interventi nascono nel contesto delle attività della Carta per l'Integrazione dei rifugiati, elaborata dall'UNHCR, poi redatta e sottoscritta nel 2022 da

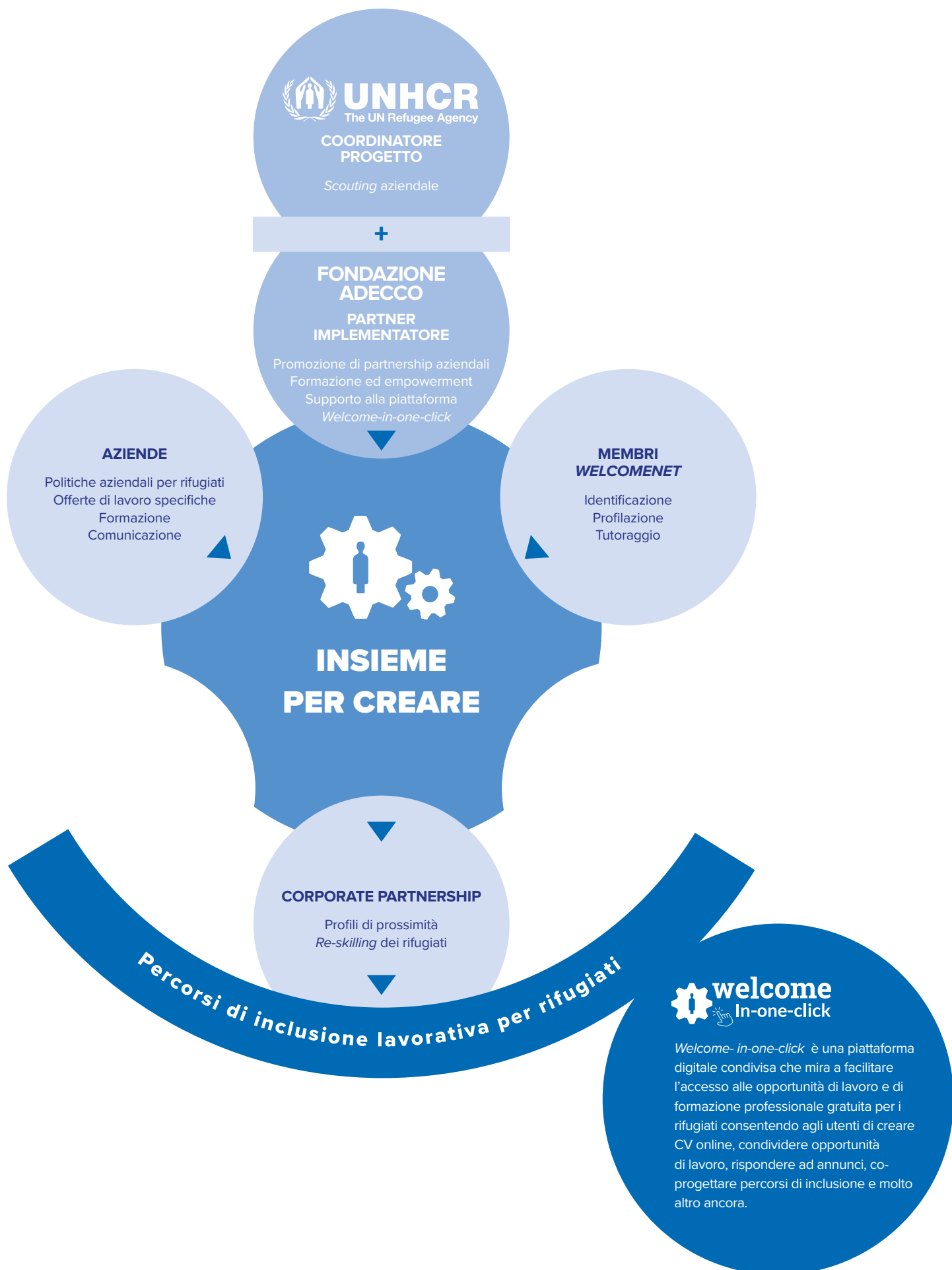
sei grandi città italiane: Bari, Milano, Napoli, Palermo, Roma e Torino. Le città di Genova, Ravenna e Bologna hanno poi aderito alla Carta. Fra le priorità identificate le Città intendono "consolidare i servizi rivolti alle persone rifugiate adottando un approccio *one-stop-shop* e coinvolgendo le altre istituzioni attive nel territorio, il terzo settore e il volontariato, per realizzare percorsi di accompagnamento individualizzato nella risposta ai bisogni e nella valorizzazione delle competenze delle persone rifugiate». In questa cornice l'UNHCR ha promosso il programma "Spazio Comune", dedicato allo sviluppo insieme ai Comuni di centri polifunzionali per l'integrazione in collaborazione con *implementing partner* della società civile. In cinque città firmatarie della Carta è oggi operativo uno "Spazio Comune", vero e proprio hub per l'integrazione che vede il ruolo guida dei Comuni e l'indispensabile coinvolgimento di altri attori istituzionali, della società civile, dell'UNHCR e dei suoi partner:

- Spazio Comune del Centro Polifunzionale "Casa delle Culture" del Comune di Bari
- Spazio Comune del Comune di Napoli
- Spazio Comune del Centro Servizi Inclusione del Comune di Milano
- Spazio Comune dello Sportello Unico per l'Accoglienza Migranti (SUAM) del Comune di Roma
- Spazio Comune del Servizio Stranieri del Comune di Torino

Esempi di servizi disponibili presso i diversi centri sono il supporto all'inserimento nei progetti del Sistema di Accoglienza e Integrazione (SAI), l'affiancamento nella compilazione delle pratiche burocratiche e per l'accesso alle misure di welfare, gli sportelli dei servizi sanitari, per l'accompagnamento all'abitare e l'orientamento al lavoro, la tutela legale e la presa in carico delle persone con esigenze specifiche. Attraverso il rafforzamento della rete locale e il potenziamento di una relazione costruttiva con la comunità locale il modello "Spazio Comune" facilita lo scambio di esperienze, competenze e responsabilità e il coordinamento dei diversi *stakeholder* che a vario titolo intervengono nel sistema di protezione e integrazione delle persone rifugiate.



SCAN ME





# 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 alle persone costrette a fuggire, 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 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



## MINISTERO DEL LAVORO

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.).



## AIDP

Associazione Italiana per la Direzione del Personale dal 1960 promuove uno sviluppo serio e responsabile della cultura manageriale in ambito risorse umane, con un network di +30.000 membri, oltre 4.000 soci, 17 gruppi regionali e una rete internazionale.



# Il Programma *Welcome*

*Welcome. Working For Refugee Integration* è il progetto con il quale UNHCR Italia favorisce l'integrazione delle persone costrette alla fuga 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.



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 persone costrette a fuggire a causa di conflitti, persecuzioni e violazioni dei diritti umani.
- **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 delle persone rifugiate nel mercato del lavoro.
- **Conferimento del logo *Welcome. Working for refugee integration*** alle aziende che hanno favorito l'occupazione delle persone costrette a fuggire e del logo *WeWelcome* alle associazioni e agli enti che hanno supportato aziende e persone rifugiate nei percorsi di inclusione.

Si attivano per



**L'INTEGRAZIONE DI RIFUGIATI  
E RIFUGIATE 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 premiando quelle tra esse che si sono distinte per aver favorito i processi d'integrazione lavorativa in Italia di coloro che sono stati costretti a fuggire a causa di conflitti, violazioni dei diritti umani e persecuzioni. Le aziende e i soggetti che risultano vincitori dei premi *Welcome. Working for Refugee Integration* e *WeWelcome* 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 delle persone rifugiate;
- 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 le persone costrette alla fuga**, 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 2023 il bando per ricevere il logo *Welcome. Working for refugee integration* è stato rivolto alle aziende ed enti che hanno effettuato nel corso del 2023 nuove assunzioni di persone costrette a fuggire 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 WEWELCOME

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 delle persone rifugiate. A tal fine è stato istituito il logo *WeWelcome* rivolto a organizzazioni ed enti (associazioni di categoria, sindacati, camere di commercio, enti locali, servizi per il lavoro e associazioni impegnate in attività di assistenza e tutela) che hanno promosso l'inserimento lavorativo delle persone costrette alla fuga.



# Le fasi di svolgimento

SCADENZA  
**7 DICEMBRE 2023**

Le candidature  
possono essere  
inviare online



## LANCIO DEL BANDO

Promozione del bando  
e assistenza alle  
candidature



## VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE

Fase di verifica e  
approfondimento

**7 MAGGIO 2024**

La comunicazione dei  
vincitori



## SELEZIONE E COMUNICAZIONE DEI VINCITORI

Processo di selezione

**19 GIUGNO 2024**



## 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



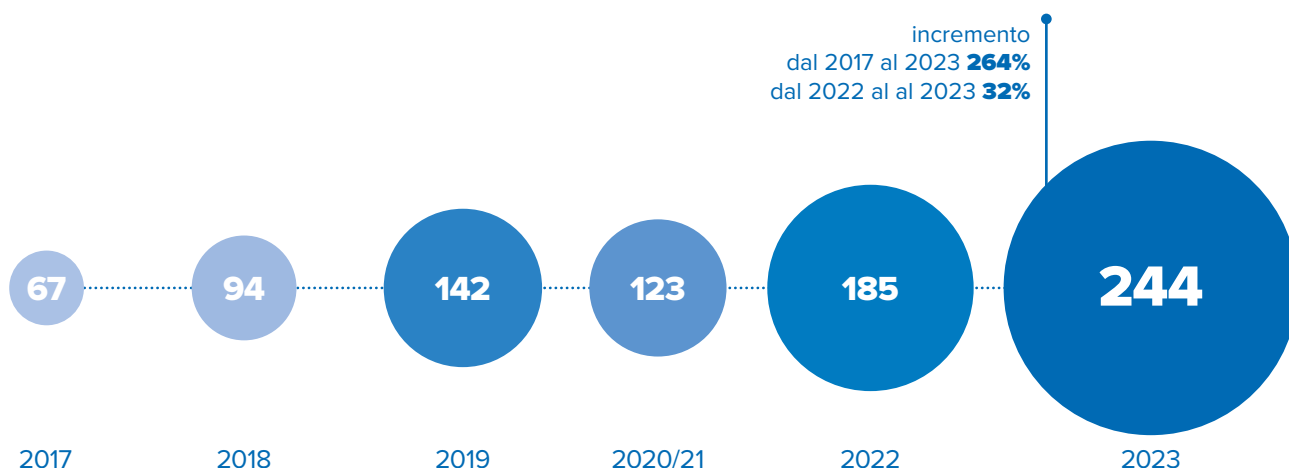
# Il logo *Welcome.* Working for refugee integration



## 1.1. LE AZIENDE VINCITRICI DELL'EDIZIONE 2023

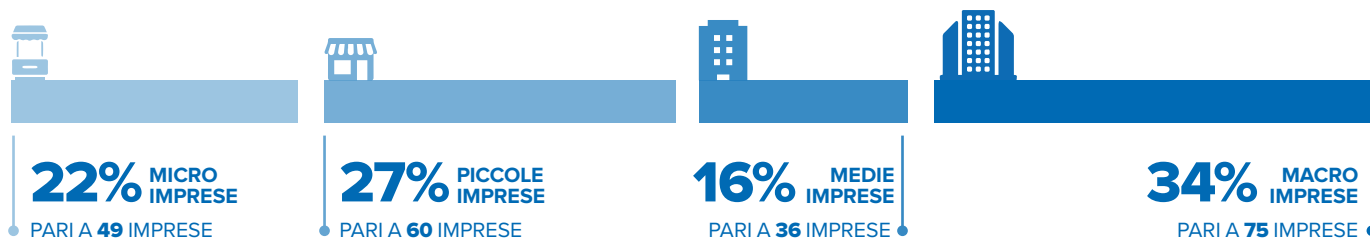
### F1 – INCREMENTO DELLE CANDIDATURE

Con la sesta edizione il programma *Welcome* registra nuovamente un incremento delle candidature da parte delle aziende, 244 nell'anno 2023, con un aumento del 32% rispetto alla quinta edizione e di quasi quattro volte dall'inizio del programma nel 2017.



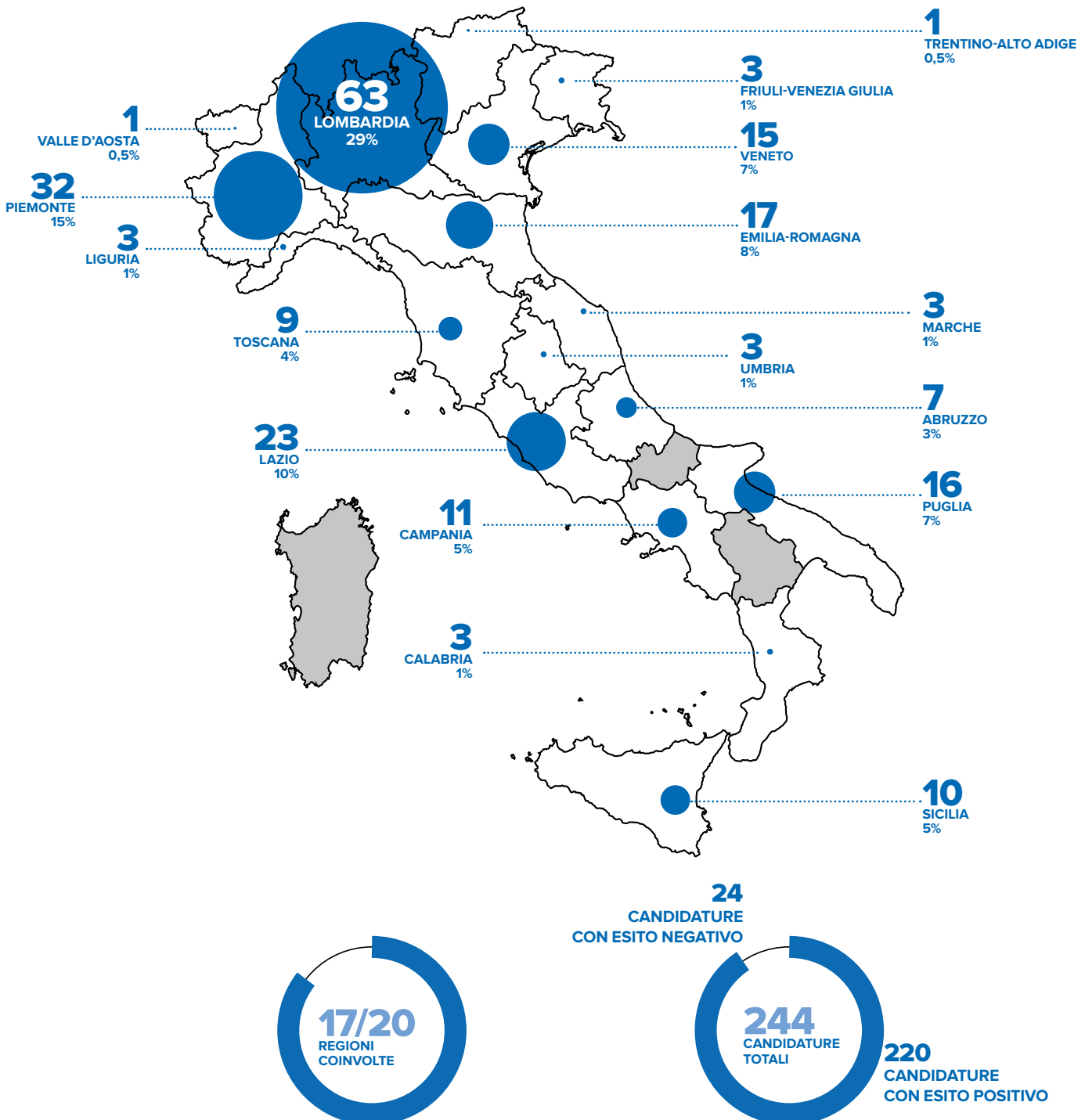
### F2 – AZIENDE VINCITRICI PER DIMENSIONE

La **piccola e media impresa** afferma il suo ruolo chiave nel creare opportunità di inclusione nel mercato del lavoro italiano per le persone costrette alla fuga. Si conferma inoltre la costante partecipazione al programma da parte delle **grandi aziende**, che nel 2023 rappresentano il 34%, dato che si pone in continuità con la precedente edizione del premio.



F3 – AZIENDE VINCITRICI PER REGIONE

Su 220 imprese vincitrici nel 2023, il **37%** era già stato premiato con il logo *Welcome. Working for refugee integration* nelle passate edizioni. Le aziende continuano a dare valore all'inclusione lavorativa delle persone richiedenti e beneficiarie di protezione internazionale e confermano il loro **impegno nel sostenere l'inclusione di chi è costretto a fuggire**. Ciò dimostra, inoltre, l'apprezzamento delle aziende per i valori e la metodologia di lavoro promossi nell'ambito del programma *Welcome*. Dal punto di vista della distribuzione territoriale delle aziende premiate, Lombardia, Piemonte e Lazio si confermano le regioni più fertili per l'integrazione lavorativa, evidenziandosi al contempo un incremento significativo anche in Emilia-Romagna, Puglia e Campania.





## La valorizzazione delle persone e della maestria artigianale per creare una società inclusiva

### Bottega Veneta

Individualità e innovativa maestria artigianale definiscono Bottega Veneta fin dalla sua nascita a Vicenza nel 1966. La maison è profondamente legata alla cultura italiana, mantenendo una visione globale e la creatività al centro del suo universo. Un brand inclusivo con prodotti esclusivi, Bottega Veneta è un marchio del gruppo Kering. In linea con la filosofia del gruppo, l'azienda persegue obiettivi chiari e adotta pratiche di sostenibilità consapevoli.

Da sempre impegnata a promuovere l'artigianato ed il talento della prossima generazione di artigiani, nel 2023, Bottega Veneta lancia l'*Accademia Labor et Ingenium* con l'intento di formare e inserire nel proprio organico una cinquantina di studenti l'anno. La scuola funge da laboratorio permanente, dove dipendenti, nuovi assunti e studenti possono apprendere attraverso attività di formazione, laboratori e lezioni sotto la guida di una comunità di maestri artigiani, riflettendo l'importanza dell'etica collettiva che definisce l'azienda sin dalla sua fondazione.

Per il secondo anno consecutivo Bottega Veneta riceve da UNHCR il prestigioso premio *Welcome. Working for refugee integration* a riconoscimento dell'impegno dimostrato nella promozione di una società inclusiva e dell'inserimento lavorativo dei rifugiati. Tra questi, Malick Aw, addetto alla produzione, assunto oggi a tempo indeterminato dopo aver frequentato l'*Accademia Labor et Ingenium*. Malick inizia il suo percorso lavorativo in Bottega Veneta grazie alla partnership con Progetto SAI del Comune di Vicenza, gestito da una rete composta da Cooperativa Il Sestante, cooperative Cosep, Orizzonti e Pari Passo. Il Progetto SAI affianca i beneficiari al fine di supportarli nel percorso di inserimento lavorativo e affinché si generi una vision a medio-lungo termine flessibile ma strutturata dei loro percorsi. L'équipe del SAI lavora in modo sistemico in ottica generativa, ne consegue un lavoro con il territorio al fine di sensibilizzare e facilitare reti virtuose di inserimento al lavoro dei beneficiari di progetto.

#### LA STORIA DI MALICK

“Mi chiamo Malick Aw e sono arrivato in Italia nel 2022.

Nel 2017 ho lasciato il mio Paese, il Senegal, per raggiungere la Turchia e spostarmi successivamente in Grecia, nella piccola isola di Samos, dove ho vissuto per 3 anni in un campo rifugiati. È stata per me un'esperienza molto difficile da affrontare. Sono stato così costretto a spostarmi e da Atene, dopo un cammino molto lungo e pieno di ostacoli e pericoli e senza soldi, senza cibo, dovendo attraversare foreste e fiumi, sono arrivato a Trieste.

Dopo un periodo vissuto in strada, a novembre 2022 ho deciso di rivolgermi alla Caritas Vicentina per fare domanda di protezione internazionale. Sono entrato nel SAI a gennaio 2023, e a marzo ho ottenuto la protezione internazionale.

Attraverso il SAI ho avuto l'opportunità di iniziare un tirocinio di 3 mesi in Bottega Veneta, facendo un lavoro simile a quello che avevo in Turchia, che tuttora svolgo e che mi piace.

Al mattino mi alzo presto, impiego circa 40 minuti di bicicletta per arrivare in azienda e rientro a casa solamente alla sera. La forza di volontà e la determinazione nel raggiungere i miei obiettivi mi hanno sempre aiutato ad affrontare quotidianamente questo tragitto in

ogni condizione: con il sole, con la pioggia o con il freddo.

All'inizio di questo percorso avevo un po' di timore, perché non ero abituato a lavorare in un ambiente così grande e con così tante persone, ma grazie alla comprensione, all'uguaglianza, alla disponibilità dei responsabili di Bottega Veneta e al miglioramento del mio italiano, sono riuscito ad integrarmi bene.

In Bottega Veneta, dopo il tirocinio, mi è stata data la possibilità di far parte dell'*Accademia Labor et Ingenium*, una scuola di formazione dove si apprendono le varie fasi di lavorazione della pelletteria.

È stato per me un onore, una grande opportunità per imparare, perfezionarmi e integrarmi ancora di più.

Oggi lavoro in produzione, sto bene e mi sto impegnando al massimo per fare al meglio quanto mi viene richiesto. Desidero fare carriera in questa azienda.

Ora che ho trovato la mia stabilità, vorrei tanto far venire in Italia mia figlia di 6 anni che purtroppo non ho mai potuto incontrare e conoscere.”



Foto © Bottega Veneta

## Sperimentare il futuro del lavoro attraverso l'inclusione di chi è costretto a fuggire

### *Imbal Carton*

Imbal Carton S.B. a.r.l. produce imballaggi in cartone ondulato. Nasce nel 1967 a Prevalle (BS) dove tuttora ha la sede storica e dal 2007 ha aperto un nuovo impianto a Piadena Drizzona (CR) occupando in totale circa 155 persone.

Dal 2017 in questa sede iniziamo una collaborazione con Mestieri Lombardia che ci propone tirocini per persone svantaggiate per le quali è importantissimo fare un'esperienza lavorativa in un contesto aziendale manifatturiero. Subito decidiamo di offrire questa opportunità, un po' per testare nuovi possibili lavoratori e un po' per dare nuove competenze a queste persone, tramite tirocini finanziati o remunerati

direttamente dalla nostra azienda. Nel 2023 abbiamo avviato quattro percorsi di inclusione ed uno di questi si è già trasformato in un'assunzione a tempo indeterminato.

Questi inserimenti in un ambiente di lavoro sano e sereno sono umanamente molto arricchenti anche per i nostri dipendenti che hanno conosciuto storie diverse, spesso complicate e che si sono sentiti importanti anche solo per aver insegnato a qualcuno ad usare un badge, cosa vogliono dire le parole destra e sinistra, ad avere un tempo di lavoro scandito e organizzato o semplicemente a guardarsi negli occhi e salutare con un sorriso.

#### LA STORIA DI BESHIR

Beshir è nato ad Herat, in Afghanistan, nel 1986, in una famiglia numerosa composta da quattro fratelli e quattro sorelle. La sua infanzia è stata segnata dall'arrivo dei talebani quando aveva appena undici anni che gli hanno imposto di indossare il turbante. Cresciuto nell'ambiente cittadino ha potuto frequentare la scuola di elettronica fino all'età di diciotto anni.

Nel 2005 Beshir con il fratello ha iniziato a lavorare presso la base NATO, costruita dopo l'11 settembre nella sua regione, come manutentore di sistemi refrigeranti in un settore gestito dall'esercito italiano. In oltre sedici anni di collaborazione ha avuto quindi l'opportunità di imparare bene l'italiano.

Nel 2021 gli americani decidono di abbandonare la base insieme a tutti gli altri alleati e lui si sente in pericolo, viene spiato ed inseguito dai talebani che stavano riconquistando il controllo del Paese e che non tolleravano gli afgani che avevano collaborato con gli stranieri.

Beshir è stato fortunato ad essere stato incluso con tutta la sua famiglia, composta da moglie e 5 figli, nel primo gruppo di persone evacuate con un volo diplomatico italiano il 18 agosto 2021. Infatti erano in sette famiglie, il suo collega doveva partire con il volo seguente ma è morto per l'esplosione della bomba appena fuori dall'aeroporto. Sono atterrati a Roma e il giorno successivo sono stati trasferiti a Bolzano per la quarantena Covid e poi a Cremona per circa un anno.

Da lì sono stati destinati in un piccolo paese della Calabria, ma non avendo trovato opportunità di lavoro, il SAI li ha trasferiti a Calvatone (CR) a 5 km dal nostro impianto. Qui autonomamente e con tanta determinazione ha cercato lavoro, trovando finalmente accoglienza e opportunità di inserimento stabile presso la nostra azienda dal gennaio 2023 come manutentore.

La sua mansione è molto trasversale richiede serietà e precisione, spirito di squadra, disponibilità e flessibilità, doti che gli sono state riconosciute da tutti i colleghi. Il direttore della produzione lo descrive come una "risorsa preziosa" che apprende rapidamente e con grande facilità, dimostrando una capacità impressionante di adattamento alle mansioni assegnate. In particolare, Beshir ha dimostrato di essere autonomo nel gestire i compiti assegnati, incluso l'attrezzaggio delle macchine e la gestione dei colori in fase di stampa.

Ovviamente la padronanza della lingua italiana, oltre le sue doti umane, è stata un ulteriore vantaggio, che gli ha permesso di comunicare efficacemente con le persone e di integrarsi perfettamente nel contesto lavorativo e ambientale, contribuendo a mantenere il clima aziendale collaborativo e armonioso. Beshir in questi mesi ha conseguito la patente italiana, è sempre venuto al lavoro in bici e non ha mai fatto un ritardo. I figli dai 3 ai 13 anni vanno tutti a scuola e parlano già l'italiano e sta cercando un alloggio più grande per la sua famiglia.

Determinato a costruire una nuova vita per sé e per la sua famiglia in Italia, dopo aver affrontato molte difficoltà e incertezze nella sua terra natale, la sua storia è un esempio di resilienza e determinazione di fronte alle avversità, un vero successo di inclusione al quale Imbal Carton è veramente orgogliosa di aver contribuito!



Foto © Imbal Carton

## Lo sviluppo di competenze tecniche per favorire crescita professionale e integrazione *Pfizer*

Pfizer Italia Srl è una azienda con sede ad Ascoli Piceno dedicata alla produzione di farmaci solidi orali (pillole e capsule) per tutti i mercati mondiali. Occupa circa 800 dipendenti e negli ultimi anni ha partecipato attivamente alla lotta contro la pandemia Covid-19 attraverso la produzione dell'antivirale Paxlovid; Pfizer Italia, infatti, è stata uno dei tre siti scelti dal gruppo Pfizer nel mondo per la produzione di tale prodotto. Da diversi anni Pfizer Italia è altresì impegnata al progetto di inclusione dei rifugiati e si è posta l'obiettivo di inserire nel proprio organico con un contratto a tempo

determinato (di 6 mesi - 1 anno) una persona rifugiata ogni sei mesi. L'intenzione è quella di offrire una esperienza operativa e formativa a ciascun rifugiato che viene inserito nel proprio organico. L'azienda offre una esperienza altamente formativa che possa consentire l'acquisizione di elevate competenze tecniche e pratiche nell'ambito delle tecnologie della produzione farmaceutica. In tale modo il lavoratore rifugiato potrà conseguire una propria stabilità di vita lavorativa e personale attraverso una esperienza professionale di qualità.

### LA STORIA DI KOZETA

Kozeta è arrivata in questo nuovo Paese dieci anni fa con sua figlia piccola al seguito. Era determinata a costruire una vita migliore, nonostante le sfide che l'attendevano. Con coraggio e tenacia ha affrontato le difficoltà di adattarsi a una nuova cultura e di trovare un lavoro che le permettesse di sostenere sé stessa e sua figlia. L'azienda le ha offerto un'esperienza lavorativa part-time per consentirle di conciliare il lavoro con la cura di sua figlia. All'interno dell'azienda si occupa di un progetto di archiviazione digitale per la funzione di Ingegneria, dimostrando impegno e capacità di apprendimento, apportando il suo valore al team. Nel dettaglio, in collaborazione con tutti i colleghi, si è occupata di fare delle scansioni di documenti cartacei di convalida equipment, di codificarli ed archivarli in digitale in modo tale che potessero essere facilmente e velocemente consultati anche elettronicamente. Inoltre, si è occupata di liberare spazio nell'attuale archivio spostando questi file cartacei in un altro archivio.

Ha trovato sostegno e supporto tra i suoi referenti che si dimostrano preziosi alleati nel suo percorso di integrazione professionale.

Kozeta si è impegnata subito sia nel lavoro e sia nell'integrarsi con i colleghi; due cose che possono far capire il suo atteggiamento in questo periodo: a Natale, nonostante fosse arrivata da non molto, ha fatto trovare un piccolo pensiero sulla scrivania a ciascuno di noi; adesso, che è prossima alla fine del periodo previsto, sta mettendo nel suo lavoro ancora più impegno "per darvi più aiuto possibile".

"È stata un'esperienza bellissima e mi sono sentita in un ambiente sicuro, senza mai essere giudicata. I miei colleghi hanno sempre avuto rispetto, anche quando ho commesso dei piccoli errori".



Foto © Pfizer



FOCUS 2023

# Elenco delle aziende vincitrici



- 4 FOOD SRL
- A.N.S. COSTRUZIONI SRL
- A2A SPA
- ABANTU SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
- ACCENTURE SPA
- ACCOR ITALIA
- ALEPH ROME HOTEL
- ALICE PIZZA SPA
- AMAZON ITALIA LOGISTICA SRL
- AMPLIA INFRASTRUCTURES SPA
- AQUAMAN SRL
- IMPRESA EDILE ARAMINO SRL
- ARNALDO CAPRAI SOCIETÀ AGRICOLA
- ASC – SOCIETÀ LICENZIATARIA PER MCDONALD'S ITALIA
- ASSICURAZIONI GENERALI SPA
- ASSOCIAZIONE FRANCESCO REALMONTE
- ASSOCIAZIONE LACHESI APS
- ASSOCIAZIONE PICCOLO COSMO ONLUS
- ATTIVA SRL
- AUBAY ITALIA SPA
- AZIENDA AGRICOLA DI CASSANO ALESSIA
- AZIENDA AGRICOLA LA SOLDANELLA SSA
- AZIENDA AGRICOLA MARCO SCIARPA
- B2COMMERCE SRL
- BANCA IFIS
- BERBERÈ SRL
- BLUSERENA SPA UNIPERSONALE
- BOTTEGA VENETA SRL
- C&P SRL
- C.G.F. IMMOBILIARE
- C.T.E. COSTRUZIONI TECNO ELETTRICHE SPA
- CAFÈ TIMBUKTU
- CAMPESATO ECORAIN SRL
- CAPPELLETTO SRL
- CARING SOC. COOP. SOCIALE
- CASA DI RIPOSO "NONNA ELENA"
- CASCINA SABBIONE DI NICOLA PICCIONE
- CAUTO CANTIERE AUTOLIMITAZIONE
- CAVELLI COSTRUZIONI SRL
- CIBOLAB SRL
- CLEANING COMPANY DI FORLANO MICHAEL PASCAL
- CLO COOPERATIVA LAVORATORI ORTOMERCATO SCRL
- COGIEDIL SRL
- COLORIAGE
- HOTEL COMO CASTELLO DEL NERO
- COMPAGNIA TESSILE LA FENICE
- COOP LIGURIA
- COOPERATIVA AUTOTRASPORTI N.C.V. SOC. COOP. A RL
- COOPERATIVA SOCIALE P.G. FRASSATI DI P.L. SCS ETS
- COOPERATIVA SOCIALE QUID
- COSEDIL SPA
- COSIMETTI IMPRESA SOCIALE SRL
- COSMINT SPA
- CS COSTRUZIONI SRL
- D.A.S SOCIETÀ COOPERATIVA
- DECATHLON ITALIA
- DIGITAL VALUE CYBER SECURITY
- DOMINA
- E&C FOODS SRL
- EATALY SPA
- ECOLOGIA INTEGRATA SOC. COOPERATIVA A RL
- EDILART DI CRISTIANO RAFFAELE
- EMME 4 SAS
- EMTRANSIT SRL
- ENEL SPA
- EREDI DI GAETANO IEMMA SOCIETÀ SEMPLICE AGRICOLA
- ESI SPA
- ETIADESIV SRL
- EUROPRINT SNC
- EURORISTORO SRL
- EXPERIS
- EY
- FACCHETTI COSTRUZIONI SPA
- FAMILY CARE SRL - AGENZIA PER IL LAVORO
- FENDI SRL
- FERCAM ECHO LABS SRL IMPRESA SOCIALE

- FERRAMENTA ILLESI SRL
- FIEGE ECOMMERCE LOGISTICS SRL
- FIEGE LOGISTICS SERVICES SRL
- FONDAZIONE EMMANUEL - DON FRANCESCO TARANTINI PER LE MIGRAZIONI E IL SUD DEL MONDO
- FORNO MAURIZI SRLS
- FRANZONI COSTRUZIONI SRL
- FREUDENBERG SEALING TECHNOLOGIES SAS DI EXTERNA ITALIA SRLU
- G.F. COSTRUZIONI SRL
- GARDENIA SOCIETA COOPERATIVA SOCIALE ARL
- GESTITUR SRL
- HOTEL HILTON MOLINO STUCKY VENICE
- GIANNETTI LOGISTIC SYSTEM SRL
- GO SRL
- GO UP MONTAGGI SRL
- GRIA EMPORIO SRL
- GRUPPO NEGOZI SRL
- GRUPPO SCAI
- GUCCI
- H2C GESTIONI SRL
- HABARI WE DORM
- HI-LEX ITALY SPA
- HILTON ITALIANA SRL
- HITACHI RAIL
- HILTON ROME EUR LA LAMA - HILTON ROME AIRPORT
- IES SRL
- IKEA ITALIA RETAIL SRL
- IL BRONZETTO SRL
- IL PUNGIGLIONE SOC. COOP. IMPRESA SOCIALE
- IMBAL CARTON SOCIETÀ BENEFIT A R.L.
- IMPRESA EDILE DI CANNITO GEOMETRA FRANCESCO
- INALPI SPA
- INK OPEN SOLUTIONS
- IN'S MERCATO SPA
- INTERCOS EUROPE SPA
- IRONMAN SRL
- ISOCLEAN SRL
- ITAL COSTRUZIONI SNC DI TUFARO CARMINE E MURRO FRANCESCO & C.
- ITT ITALIA SRL
- LA DORIA SPA
- LA GINESTRA SNC DI TAGLIAVINI GIOVANNI E LAURA
- LABORATORIO MNS SRL
- LABORATORIO PLASIR SNC DI LUCA SICURI E VALENTINA VILLA
- LAMECCANICASF SRL
- LANIFICIO CANGIOLI 1859 SPA
- LATERLITE SPA
- LAVOROPIÙ SPA AGENZIA PER IL LAVORO
- LE VERONIQUE SRL
- LENTINI CLINICAL & PHARMA RESEARCH SRL SB
- LEROY MERLIN
- SANGINESI LIDIA
- LITO TERRAZZI SRL
- LOGICAL JOB SRL
- LOMBARDINI SRL - KOHLER ENGINES
- L'ORÉAL ITALIA
- LORENZON F.LLI SRL
- L'ORSA MAGGIORE SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
- LUIGI LAVAZZA SPA
- M GRAPHIC SERVICE SRL
- MAGMA SRL IMPRESA SOCIALE
- MAISON FLIPOT
- MAMILO SRL
- MAN TRUCK & BUS ITALIA
- MANPOWER SRL
- MARADEIBOSCHI
- MARE FOOD LAB SRL
- MARIANI SRL
- MARIGLIANO SERVICE SRL
- MATOS SRL
- MEDI APPALTI SRL
- MIGECA SPA
- MULTIVOLTI DI GIOVANNI ZINNA SAS IMPRESA SOCIALE
- MONDELEZ ITALIA BISCUITS PRODUCTION SPA
- MONTALGETO RISTORANTE PIZZERIA
- MONTSARRI ITALIA SRL
- MORRA PIETRO INFISSI SRL
- MUTTI SPA
- NATURALMENTE LEONFORTE - SOCIETÀ AGRICOLA SEMPLICE
- NESPRESSO ITALIANA SPA - SOCIETÀ BENEFIT
- NORAUTO ITALIA SPA
- OFF. MECC. MICHIELLI SRL
- ONE WORKS SPA
- OPENJOBMETIS SPA
- ORIENTA SPA
- ORTOGOURMET SOCIETÀ AGRICOLA SRL



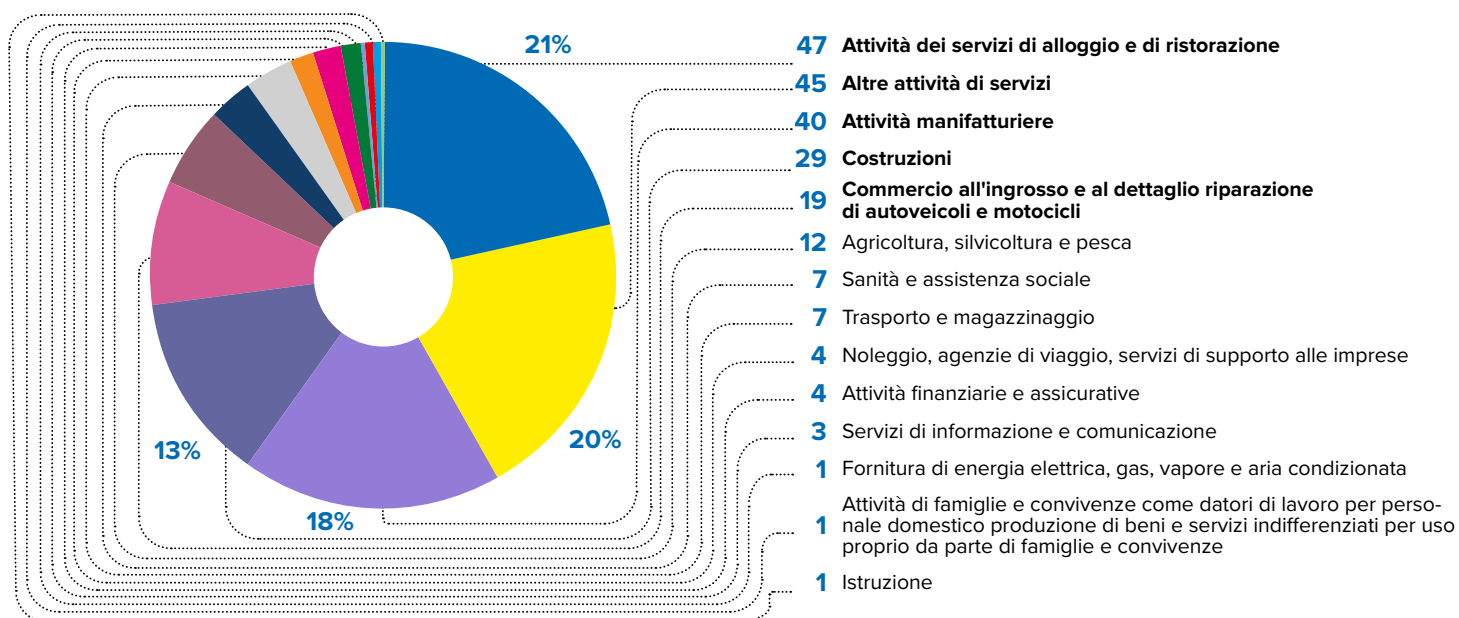
## FOCUS 2023

- OVERIT SPA
- OVS SPA
- PALERMO SNC DI PALERMO FRANCESCO E C.
- PANCOT FRATELLI SRL
- PANIFICIO STELLA DI STELLA SABRINA & C. SNC
- PASSONI & DI MAURO SRL
- PASTENA DOMENICO
- PASTO NOMADE SRL SOCIETÀ BENEFIT
- PETTER FOOD
- PFIZER ITALIA SRL
- PREFABBRICATI SUD SRL
- PRIMAPAINTE SRL
- PRINCES INDUSTRIE ALIMENTARI
- PRINCIPE DI SAVOIA SRL
- PRO.GEA-S.C.
- PROGES - SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
- QUALITÀ E LOGISTICA SRL
- RANDSTAD ITALIA SPA
- RANDSTAD SERVICES SRL
- RESIN MODEL SRL
- RIELLO SPA
- RISTORANTE BELLA VISTA DI TROVÒ MARIA ELISABETTA & C. SNC
- TRATTORIA LA PRIORA DI FELICETTI MARIA
- RISTORANTINO 'N CÀ 'D BASAN DI ROBERTO BAZZANO & C SNC
- RISTOSÌ SRL
- ROCK GROUP ITALY SRL
- KIABI
- S.I.C.E SRL SOCIETÀ ITALIANA COSTRUZIONI EDILIZIE
- SACE SPA
- SATURNO SRL
- SELIP SPA
- SETA SPA
- SI PUO' FARE SCS ONLUS
- S.ITALIA SPA
- SOCIETÀ AGRICOLA FENILE S.S.
- SOCIETÀ COOPERATIVA ASILO L'ISOLA CHE NON C'È
- SODEXO ITALIA
- SOLETO SPA
- STEEL TECH SRL
- S.T.P. SRL
- SYNERGIE ITALIA AGENZIA PER IL LAVORO SPA
- TECNOPORRO DI PORRO MICHELE & CO. SAS
- TECNOSYSTEM DI SUMA GIUSEPPE OLIVI FABRIZIO & C. SNC
- TEFIN SCARL
- TESMEC RAIL SRL
- THE ADECCO GROUP
- TOBILÌ SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ARL ETS
- UMANA SPA
- VALDAN SECURITY GROUP SRL
- VANITY SRL
- VARIETÀ SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
- VASTÉ IMPRESA SOCIALE
- VERLATA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ARL
- VICO SPA
- VIVALDI & CARDINO SPA
- WALTER TOSTO SPA
- WEP SRL
- WOLF ENTERTAINMENT SRL SEMPLIFICATA
- ZEVI GROUP SRL
- ZINCA 2 SRL



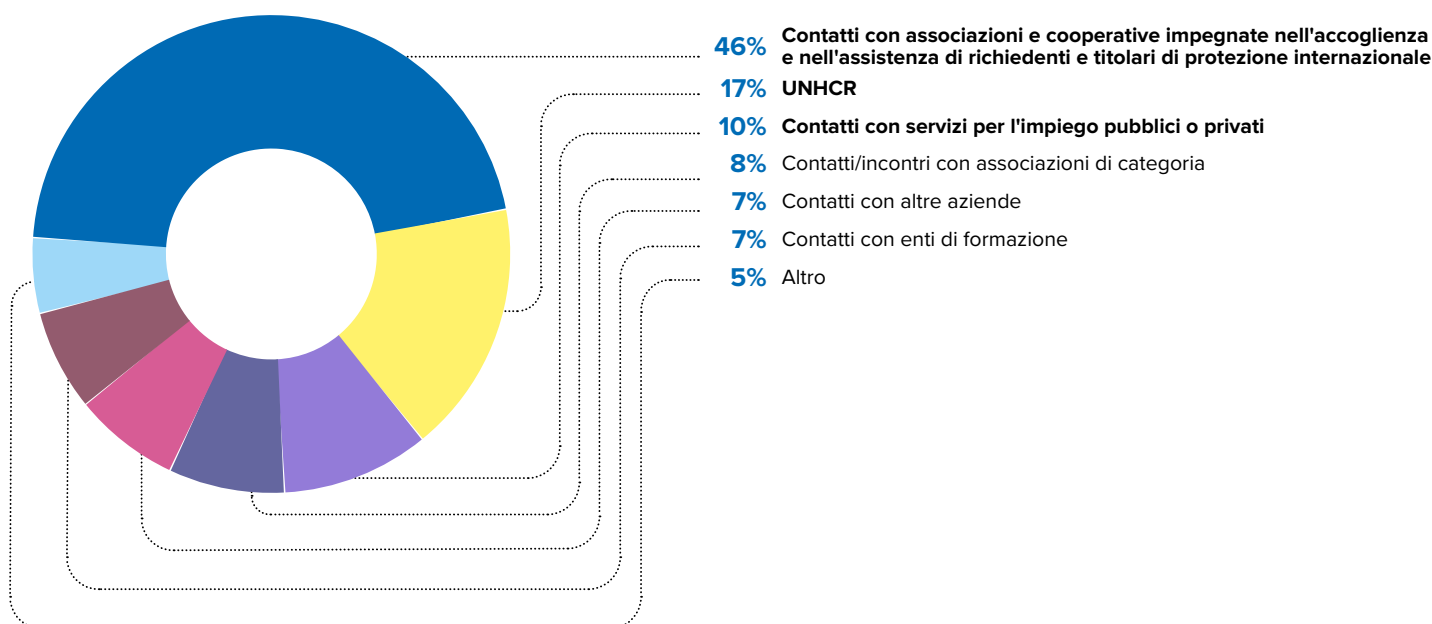
## F4 – AZIENDE VINCITRICI PER SETTORE DI ATTIVITÀ

Si conferma, come nelle precedenti edizioni, l'**eterogeneità dei settori produttivi** di provenienza delle aziende vincitrici. Restano protagonisti i settori alberghiero e della ristorazione, quello dei servizi e il manifatturiero, mentre si evidenzia la ragguardevole crescita del **settore edile** che beneficia della positiva collaborazione tra istituzioni, associazioni di categoria e sindacati nata nel contesto del protocollo d'intesa tra Ministero del Lavoro, Ministero dell'Interno e associazioni imprenditoriali e sindacati del comparto edile.



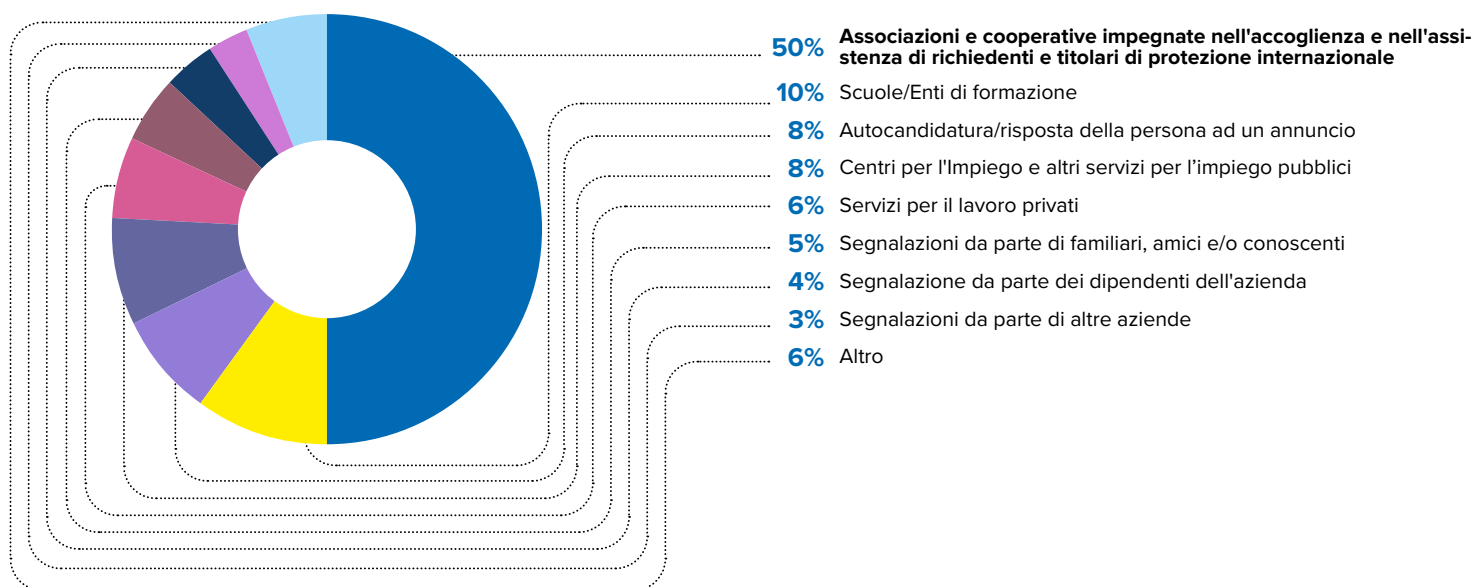
## F5 – CANALI ATTRAVERSO I QUALI LE AZIENDE VINCITRICI SONO VENUTE A CONOSCENZA DEL LOGO *WELCOME. WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION*

Il mondo della **società civile** impegnato nell'**accoglienza e assistenza alle persone costrette alla fuga** si rivela ancora una volta cruciale nel diffondere il programma *Welcome. Working for refugee integration* presso le imprese, incoraggiandone il coinvolgimento in percorsi di inclusione lavorativa. Da notare anche il ruolo di sempre maggior rilievo giocato dai **servizi per l'impiego**.



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

La collaborazione tra le **organizzazioni del territorio impegnate nell'accoglienza** e nell'integrazione e il mondo delle imprese continua ad avere un ruolo centrale nell'inserimento lavorativo delle persone richiedenti e titolari di protezione internazionale e temporanea. Infatti, da questa interazione nasce il **50% degli inserimenti** avvenuti in questa edizione, mentre parallelamente si conferma il crescente contributo offerto da **scuole ed enti di formazione** (dal 3% del 2021 al 10% attuale). Significativo l'incremento degli inserimenti dovuti ad **autocandidature e risposte ad annunci**, fattore che delinea anche una migliore capacità del programma di raggiungere persone rifugiate maggiormente autonome nell'ingresso sul mercato del lavoro, destinato ad affermarsi ulteriormente grazie al lancio della **piattaforma *Welcome-in-one-click***.

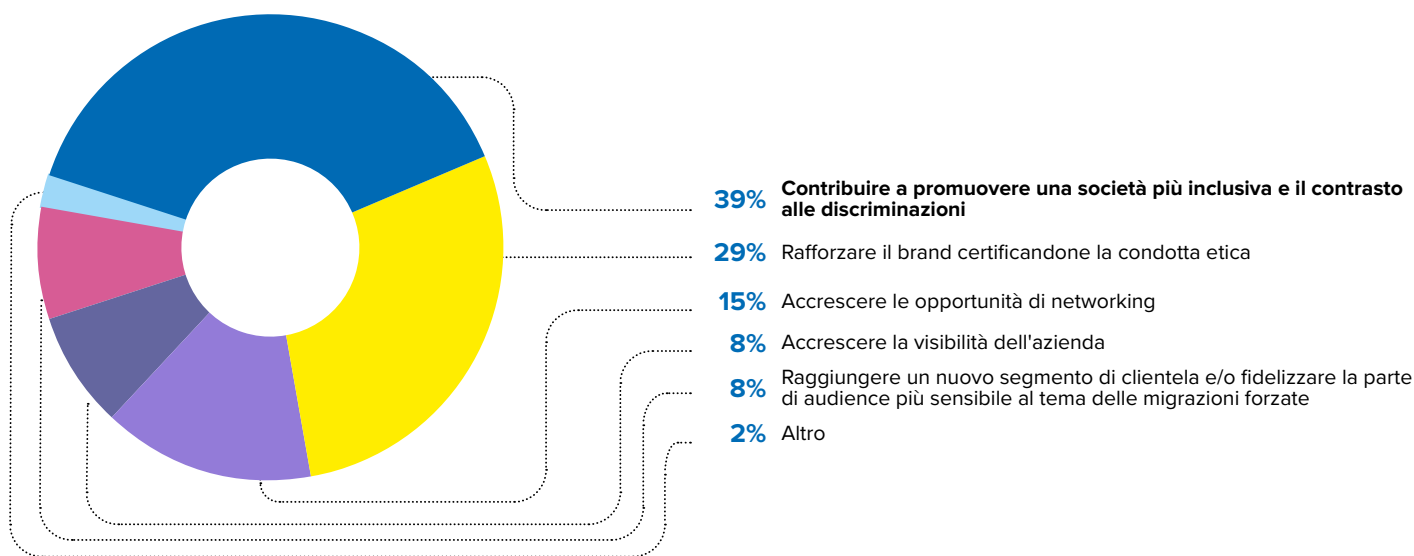




## 1.2. L'ATTENZIONE DELLE IMPRESE AL PROPRIO IMPATTO SOCIALE

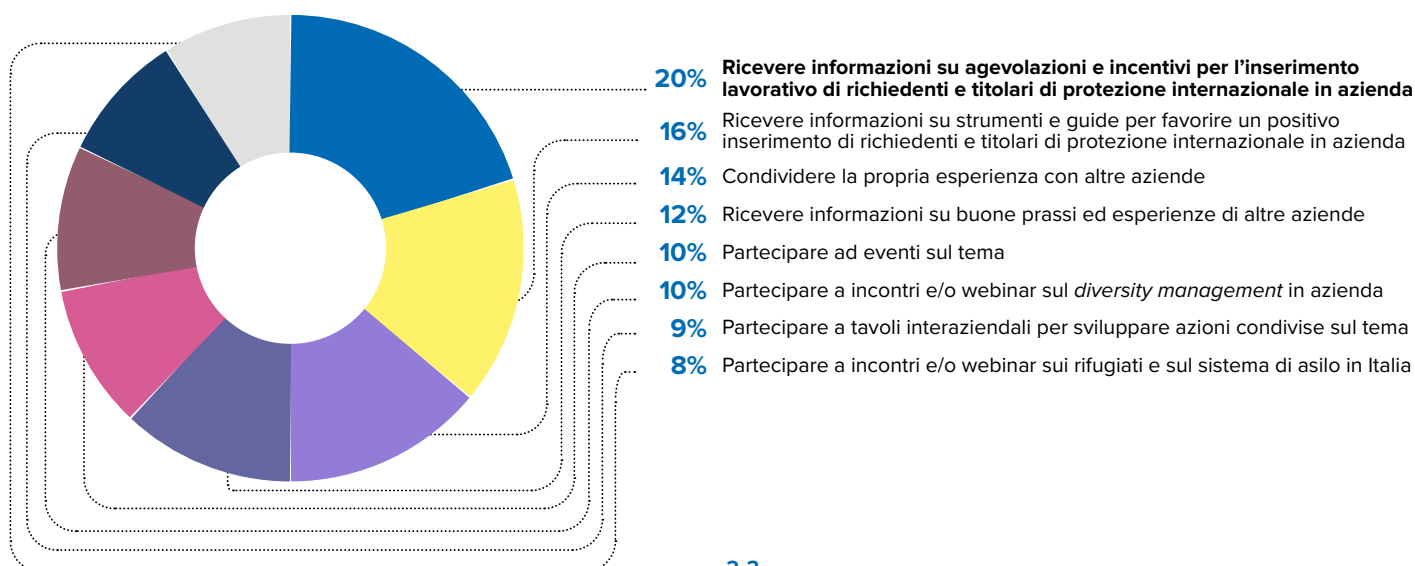
### F8 – PERCHÉ L'AZIENDA HA DECISO DI CANDIDARSI PER IL LOGO *WELCOME. WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION*

Esaminando le motivazioni che hanno portato le aziende a candidarsi per vedersi riconosciuto il logo *Welcome. Working for refugee integration* nel 2023, si rivela ancora più forte il desiderio di contribuire a **rendere le comunità in cui operano sempre più inclusive e a contrastare le discriminazioni**, passando dal 31% della scorsa edizione al 39% attuale. Al secondo posto, segue e continua a crescere l'intenzione di rafforzare il proprio marchio dimostrando una condotta etica.



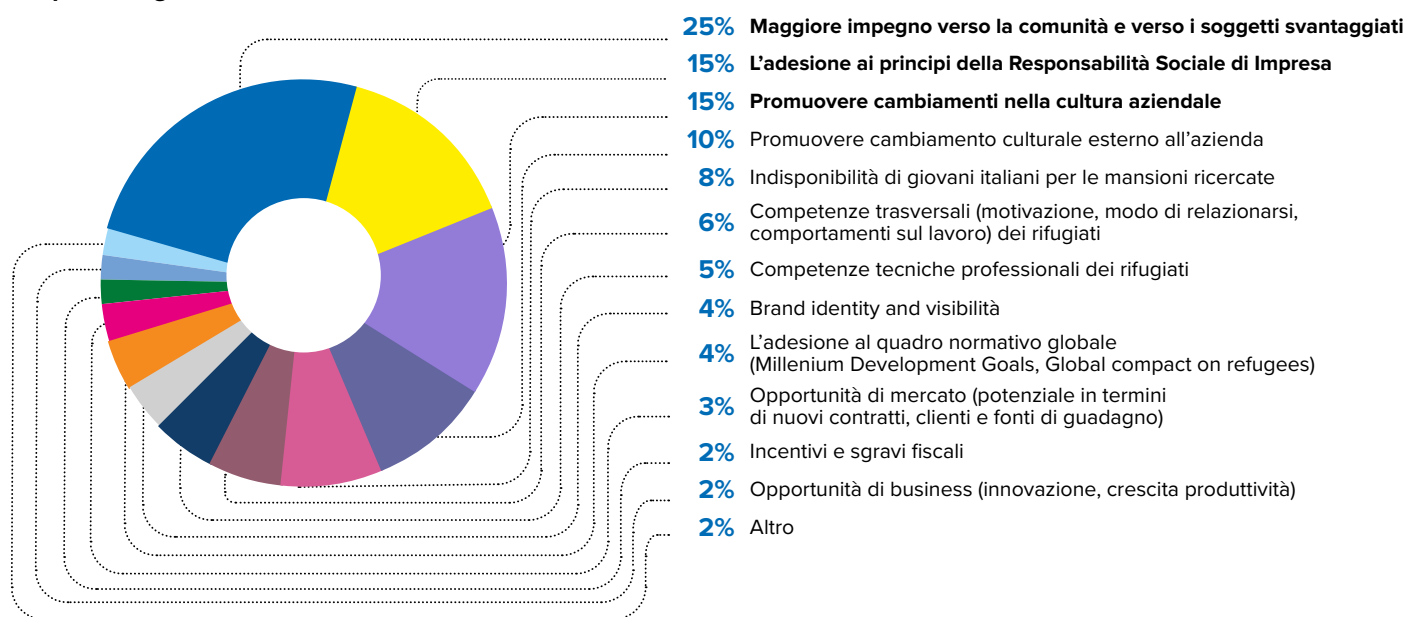
### F9 – INTERESSE DELLE AZIENDE RISPETTO ALL'ESPERIENZA CON I RICHIEDENTI E TITOLARI DI PROTEZIONE INTERNAZIONALE E TEMPORANEA

Come nelle precedenti edizioni, le aziende partecipanti hanno manifestato la volontà di ricevere **informazioni su agevolazioni e incentivi** per l'inserimento lavorativo di persone richiedenti e titolari di protezione internazionale. Inoltre, viene espresso il desiderio di avere accesso a **strumenti e guide** che le supportino nel realizzare percorsi di inclusione di successo. Infine, emerge una grande attenzione alla **condivisione delle reciproche esperienze di inclusione e delle buone prassi** adottate, sottolineando in questo modo l'adesione allo spirito del programma *Welcome* e il *quid pluris* del network.



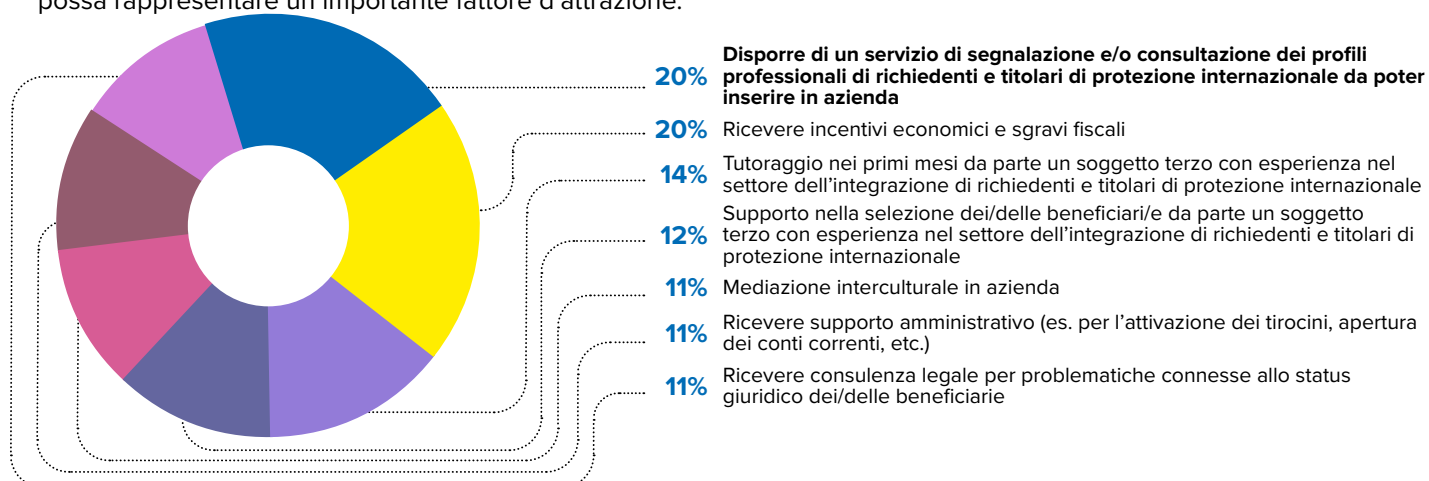
## F10 – I FATTORI CHE HANNO SPINTO LE AZIENDE AD ASSUMERE RIFUGIATI

Tra le ragioni che hanno spinto ad attivare percorsi di inclusione a favore delle persone costrette a fuggire, un'azienda su quattro fa riferimento all'intenzione di voler **dedicare un maggiore impegno verso le comunità e i soggetti più vulnerabili**. In continuità con la precedente edizione, seguono la volontà di promuovere **cambiamenti nella cultura aziendale** e l'adesione ai principi della responsabilità sociale di impresa. Nel 2023 le imprese confermano il loro impegno nel facilitare un cambiamento anche esterno all'azienda, riconoscendo così il valore del loro **contributo nel costruire una società più inclusiva**. Infine, una quota rilevante di aziende ha indicato l'indisponibilità di giovani italiani a svolgere le mansioni ricercate come motivo che le ha spinte a creare tali percorsi di integrazione, a testimonianza della necessità di **costruire un mercato del lavoro sempre più accogliente e inclusivo**.



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

Le aziende confermano quanto suggerito nella precedente edizione riguardo i fattori che favorirebbero l'inserimento lavorativo di persone rifugiate, in primo luogo la possibilità di usufruire di **incentivi economici e sgravi fiscali**. Il programma *Welcome* ha inoltre tentato di costruire risposte sempre più efficaci all'esigenza di poter **ricevere segnalazioni** e accedere al **bacino dei profili professionali** di persone richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale, principalmente tramite gli strumenti del *WelcomeNet* e la piattaforma *Welcome-in-one-click*. Nella presente edizione, le aziende hanno anche sottolineato che l'esistenza di un **servizio di tutoraggio** esterno e preparato in materia di integrazione, che segua nei primi mesi le persone rifugiate inserite, possa rappresentare un importante fattore d'attrazione.

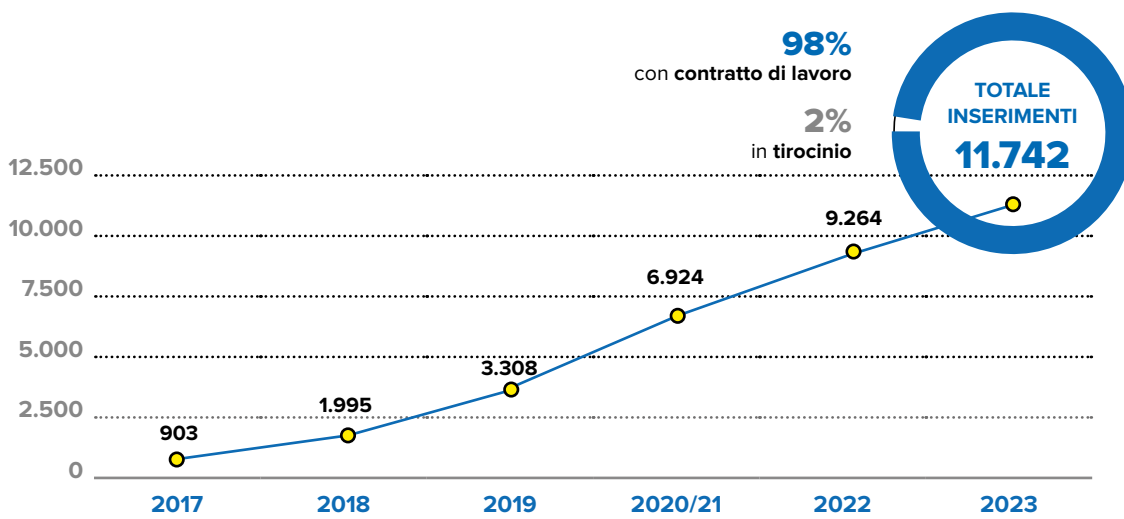




# 1.3 I PERCORSI DI INCLUSIONE LAVORATIVA NELLE AZIENDE VINCITRICI

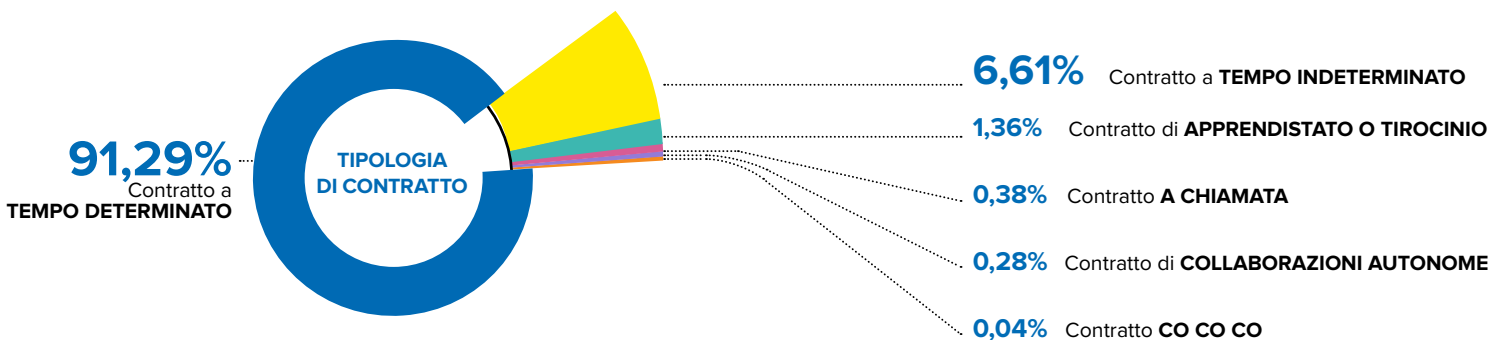
## F12 – RIFUGIATI INSERITI NEL CORSO DELLE SEI EDIZIONI DEL PREMIO WELCOME. WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION

Giunto al **settimo anno**, il programma *Welcome. Working for refugee integration* ha favorito l'attivazione di oltre **34.000 percorsi di inserimento lavorativo**, riconoscendo e incentivando il ruolo del settore privato nei processi di inclusione lavorativa, e quindi di una piena ed effettiva integrazione nella società italiana, di coloro che sono costretti a fuggire da conflitti, persecuzioni e violazioni dei diritti umani.



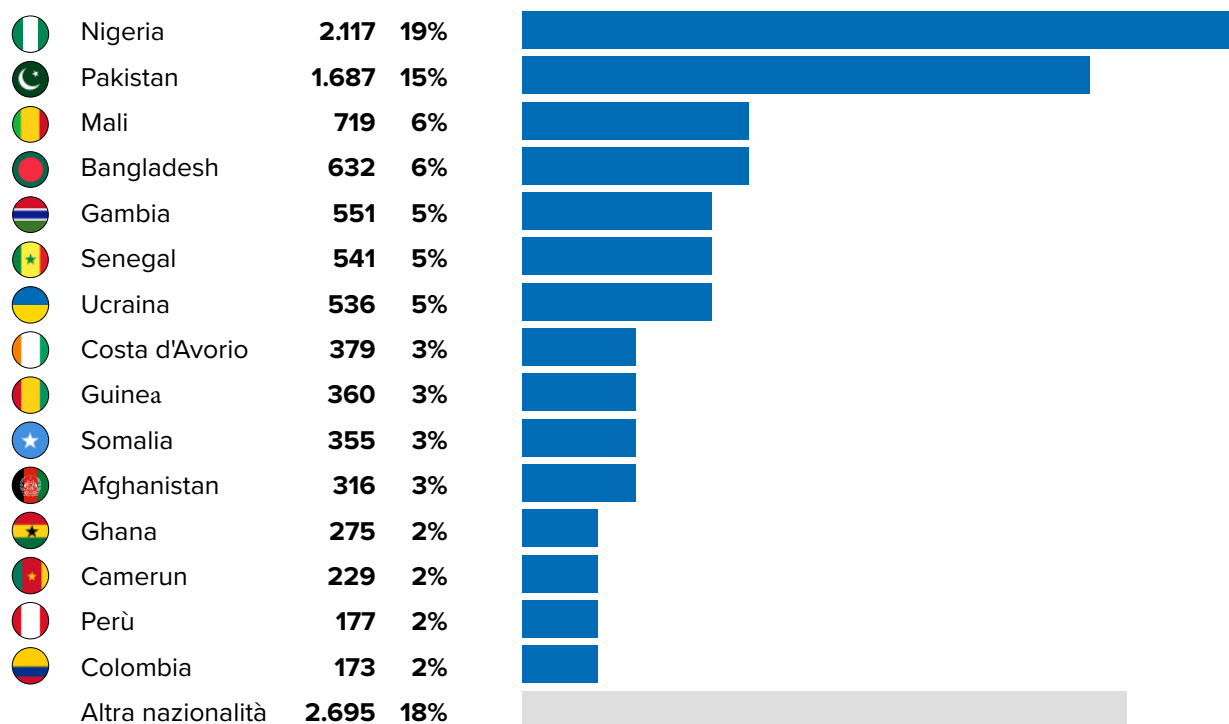
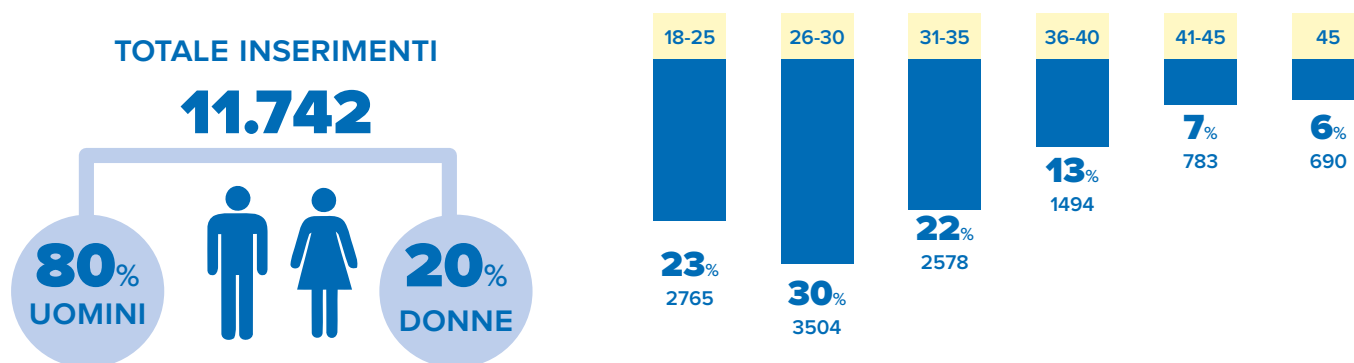
## F13 – RIFUGIATI INSERITI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Si conferma anche nel 2023 la crescita costante del programma. Infatti, solo in questa sesta edizione del premio, i percorsi di inclusione attivati attraverso differenti forme di assunzione o tirocinio sono stati **11.742**.



## F14 – RIFUGIATI INSERITI PER NAZIONALITÀ, GENERE ED ETÀ

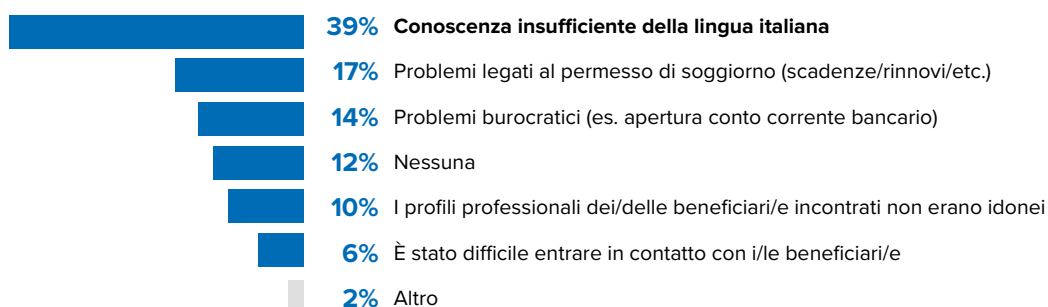
I profili delle persone che hanno beneficiato dei percorsi attivati dalle aziende vincitrici rispecchiano la **diversità e varietà** presente nella popolazione di richiedenti e titolari di protezione internazionale in Italia. L'**87%** delle persone coinvolte ha un'**età inferiore ai 40 anni** e l'**80%** è **rappresentato da uomini**. Sebbene si possa apprezzare un incremento costante nel corso delle edizioni del numero delle donne nei percorsi di inclusione lavorativa attivati (10% nel 2021, 18% nel 2022 e 20% nel 2023), resta evidente la necessità di **costruire una reale uguaglianza di genere** anche nell'accesso al mondo del lavoro.



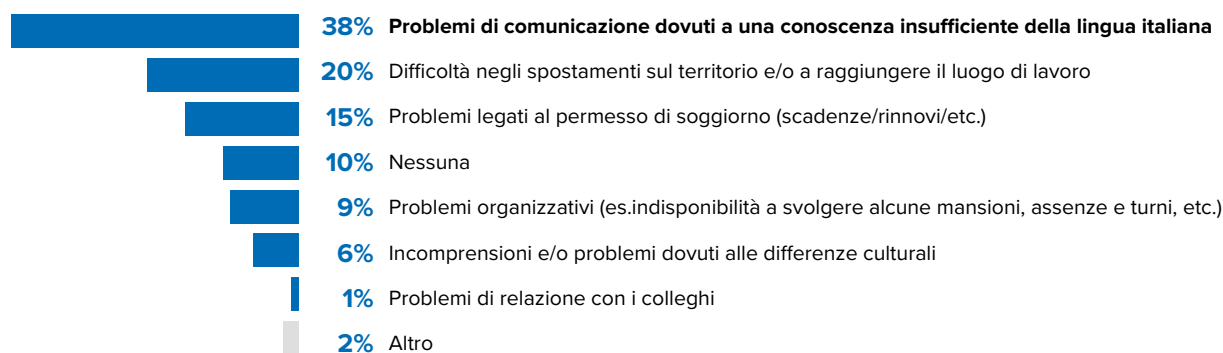


Le principali criticità nel processo di inserimento lavorativo delle persone rifugiate si confermano essere di gran lunga la **conoscenza limitata dell'italiano** e gli **ostacoli amministrativi e burocratici**, ovvero le questioni relative alla scadenza e al rinnovo del permesso di soggiorno o l'apertura di un conto corrente bancario. Questi fattori, nonché le **difficoltà logistiche** di spostamento con cui i rifugiati devono spesso scendere a compromessi, rappresentano le maggiori sfide per il miglioramento dei percorsi d'inclusione lavorativa dei rifugiati. I problemi di relazione con i colleghi o le incomprensioni legate a differenze culturali rappresentano invece una percentuale di casi assolutamente marginale.

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



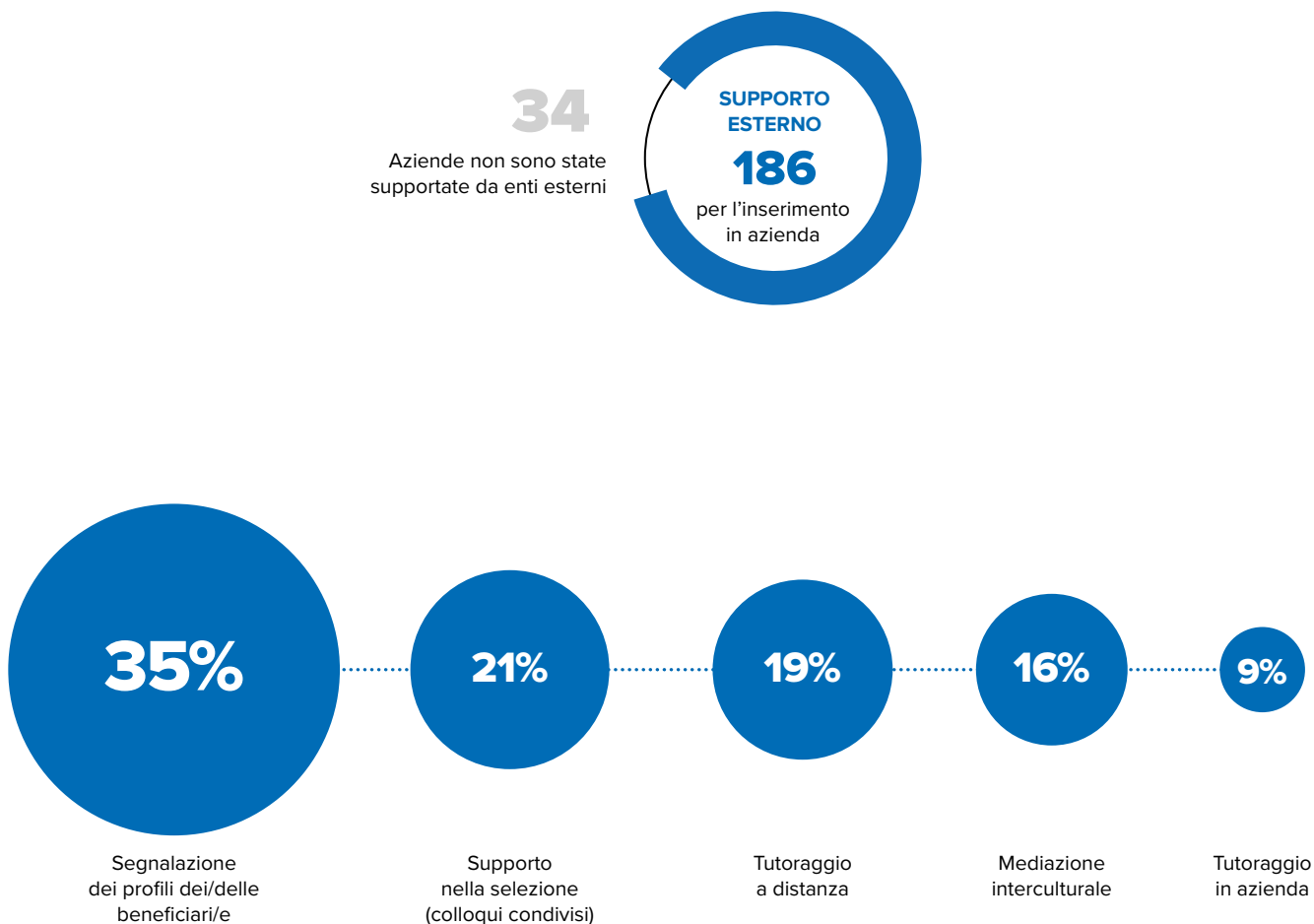
### F16 – LE PRINCIPALI CRITICITÀ RISCOSETRATE NELL'INSERIMENTO DEI/DELLE BENEFICIARI/E





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

L'**85%** delle aziende si è avvalso del **supporto di enti o organizzazioni esterne** per sostenere il percorso di inserimento in azienda delle persone rifugiate. Tale dato testimonia come tali soggetti svolgano un **ruolo fondamentale**, in particolare per ciò che riguarda la **segnalazione dei profili**, il **supporto nella selezione** e il **tutoraggio**.



## Il programma “Accoglienza&Lavoro” di Assolavoro e il ruolo delle Agenzie per il lavoro

“In due anni, 2022 e 2023, in Italia sono **oltre 30.000 i rifugiati che hanno avuto un contratto di lavoro tramite agenzia e più di 4.500 i formati** grazie all’accordo tra Assolavoro e sindacati di settore.

A seguito dello scoppio del conflitto tra Russia e Ucraina, il 9 aprile 2022 Assolavoro e le organizzazioni sindacali di categoria **Nidil Cgil, Felsa Cisl e UilTemp** hanno sottoscritto un **accordo** per il finanziamento di una serie di azioni volte ad agevolare l’accoglienza, l’inclusione e l’inserimento socio-lavorativo dei titolari di protezione internazionale, protezione temporanea e protezione speciale. Sulla base di questa intesa nasce anche un’importante collaborazione tra Assolavoro e **UNHCR, Agenzia ONU per i Rifugiati**, che ha portato alla creazione del progetto **“Accoglienza&Lavoro”**, nato per agevolare e promuovere l’accesso alle misure previste dall’Accordo.

Le azioni pensate da Assolavoro e dalle parti sociali non si configurano come una mera politica passiva ed assistenzialista, ma come un modello di politica attiva finalizzata a rendere occupabili i rifugiati in arrivo nel nostro Paese. L’accordo ha previsto infatti una dotazione di **oltre 45 milioni di euro - il più importante stanziamento privato in Europa dedicato a questa platea** - per attività mirate al bilancio delle competenze, a corsi base di lingua e cultura italiana e corsi di formazione professionale.

Tramite queste risorse sono state poi estese ai rifugiati una serie di misure di **welfare** aggiuntive erogate dal fondo bilaterale Ebitemp, tra cui: il contributo per l’asilo nido, il sostegno all’istruzione, il rimborso spese per l’acquisto di beni di prima necessità, per il bebè e il rimborso spese per l’assistenza psicologica.

I servizi offerti in virtù dell’accordo possono essere richiesti dai titolari di permesso di soggiorno per protezione internazionale (status di rifugiato e

protezione sussidiaria), protezione temporanea o protezione speciale, oppure da coloro che hanno chiesto uno di questi permessi e, in attesa del rilascio, hanno ricevuto un documento con lo stesso valore.

Le attività formative offerte grazie all’intesa vengono finanziate tramite il fondo di Forma.Temp denominato Form.Integra e creato ad hoc per l’occasione. Il fondo nasce per agevolare l’inclusione e l’inserimento socio-lavorativo dei rifugiati, nonché il loro inserimento nel mercato del lavoro. I percorsi formativi proposti vengono progettati a partire dall’individuazione del fabbisogno formativo dello specifico beneficiario, con l’obiettivo di colmare eventuali carenze riferibili alla conoscenza della lingua italiana e del contesto socio-culturale del nostro territorio, nonché di individuare eventuali necessità di adeguamento delle competenze alle richieste dei settori lavorativi di riferimento o di determinati scenari socio-economici previsionali.

Le prestazioni previste dall’accordo di Assolavoro sono rivolte a **persone rifugiate di tutte le nazionalità** e ad oggi ne hanno usufruito beneficiari provenienti da più di **70 paesi diversi**, tra cui: **Afghanistan, Bangladesh, Burkina Faso, Camerun, Costa d’Avorio, Egitto, Gambia, Nigeria, Pakistan, Somalia, Tunisia e Ucraina**.

Tutte le prestazioni offerte dalle Agenzie per il lavoro alle persone costrette alla fuga che arrivano in Italia sono completamente gratuite.

L’accordo, firmato il 9 aprile 2022, aveva inizialmente una durata provvisoria fino al 31 ottobre 2022, tuttavia ha subito poi diverse proroghe e ad ora la scadenza, seppur con l’idea di dargli continuità anche per gli anni che verranno, è fissata al **31 dicembre 2024**.”

## Storie di inclusione dalle Agenzie per il lavoro

### Adecco

Fatema fino a due anni e mezzo fa giocava nella nazionale di calcio femminile dell'Afghanistan, poi il ritorno dei talebani le ha impedito di rientrare nel suo Paese mentre si trovava in tournée. A Herat ha ancora i suoi affetti più cari che non vede più e la fuga le ha anche impedito di completare gli studi presso la facoltà di Economia.

Tramite l'associazione COSPE Onlus è approdata a Firenze ed è stata sostenuta da una bellissima rete solidale, che le ha consentito in breve tempo di apprendere anche perfettamente l'italiano.

Fatema ha iniziato il suo percorso con Adecco per il periodo febbraio-luglio 2024 presso il Viola Park, dove si occupa del magazzino e della logistica di Fiorentina Women, la squadra femminile della Fiorentina Calcio. L'azienda è molto soddisfatta del contributo di Fatema e la sua storia è conosciuta a Firenze perché attualmente è anche l'attaccante della squadra femminile del Centro Sportivo Lebowski.

Fatema ci ha raccontato che questi sono stati mesi bellissimi, nei quali ha potuto vivere un'esperienza professionale formativa e accrescente. Il suo progetto di vita si sta evolvendo, oggi è indirizzato ad acquisire maggiori competenze proprio nell'ambito sportivo tramite un percorso formativo specializzante come quello della scuola di fisioterapia. Il valore aggiunto di questa esperienza lavorativa è che le sta anche offrendo la possibilità di tessere delle relazioni nel mondo dello sport e di sostenere il suo progetto di vita. Secondo le parole della stessa Fatema: "Non importa chi sei o da dove vieni, ma chi sarai e cosa porti con te."

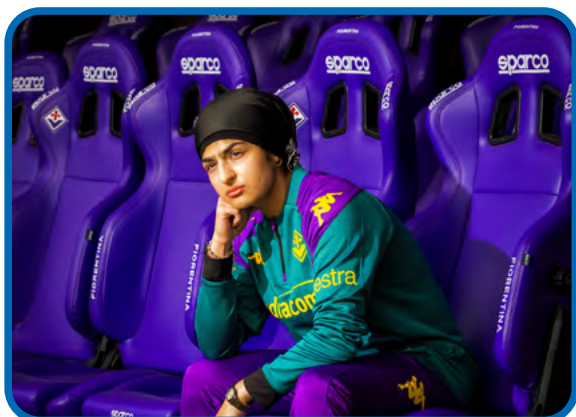


Foto ©Adecco

### Manpower

Uzzal è nato nel 2000, ha 24 anni ed è un giovane richiedente asilo del Bangladesh.

Manpower, attraverso la filiale di Prato, ha proposto ad Uzzal un'*academy*, un corso gratuito per addetto alla nobilitazione tessile, che gli ha fornito competenze generali e specialistiche nel comparto tessile della moda. Al termine del corso, Manpower gli ha offerto un contratto come apprendista in somministrazione.

Oggi Uzzal ha un contratto stabile e ottime opportunità di crescita: in pochi mesi ha firmato un contratto a tempo indeterminato con Manpower presso lo storico Lanificio Cangioli e afferma: "Grazie a questo lavoro ho potuto trovare una casa in affitto e riesco a mandare i soldi alla mia famiglia: un passo decisivo nella mia nuova vita!".

Il dottor Vincenzo Cangioli, responsabile di Uzzal, apprezza molto il lavoro e l'entusiasmo di Uzzal; e dichiara "Quando i clienti vengono in fabbrica si accorgono che a fare la differenza sono proprio le persone a cui tramandiamo i nostri saperi e che ci aiutano nel percorso di ricambio generazionale".

Manpower è da tempo attiva in questi progetti con le proprie aziende clienti: proprio come Uzzal nel territorio pratese, sono tante le storie di rifugiati che hanno trovato lavoro e ora sono i talenti delle organizzazioni che li hanno inseriti.



Foto ©Manpower

## Oriente

Oksana, dopo la sua fuga dall'Ucraina, ha trovato le prime informazioni sui percorsi offerti da Oriente tramite Telegram. Questo le ha permesso di venire in contatto con Lesya, una sua connazionale che le ha fatto conoscere l'agenzia Oriente e ha facilitato la sua partecipazione nel "Progetto Ucraini". Oksana racconta: "Il progetto prevedeva corsi di lingua italiana per rifugiati ucraini, poi di conseguenza corsi professionali, corsi di sicurezza ed infine un tirocinio di 3 mesi. Dopo aver frequentato un corso intensivo di lingua italiana ho ricevuto un certificato che conferma il livello di conoscenza della lingua. In seguito Lesya mi ha invitato in Oriente per un appuntamento per fare un bilancio di competenze. Paola, Lesya e gli altri ragazzi dello staff mi hanno poi aiutato a fare un curriculum e partecipare a corsi professionali. Mi hanno offerto un tirocinio come cassiera in un supermercato con un orario che fosse conveniente per me. Infatti, sono venuta in Italia con un bambino piccolo dall'Ucraina a causa della guerra. Non conoscevo la lingua e qui il mio diploma ucraino non era accettato. È stato difficile per me trovare un lavoro che si adattasse al mio programma per conciliare il lavoro con la cura di mio figlio. Quando ho iniziato a lavorare ero molto felice di far parte di un team amichevole e di ricevere il mio primo contratto di lavoro in Italia. Adesso lavoro nel supermercato come cassiera e panettiera e sono felice del mio nuovo lavoro."

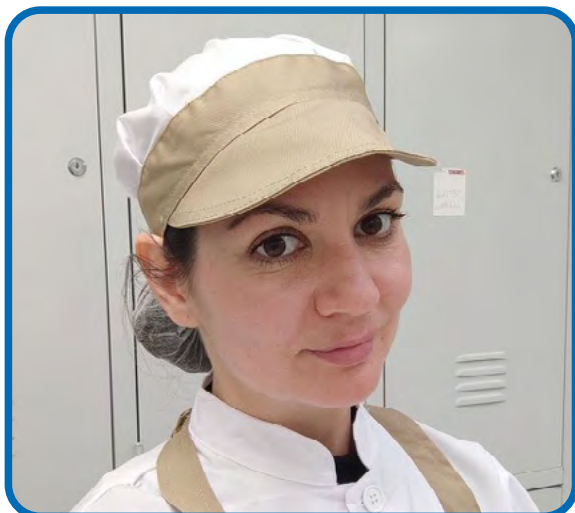


Foto ©Oriente

## Randstad

Prima dello scoppio della guerra, Anastasiia lavora a Kiev come Public Relations ed Event Manager. Parla tre lingue: ucraino, inglese e spagnolo. Ha una vita piena e si sente realizzata. Quando il 24 Febbraio 2022, alle 5.45, si sveglia sotto le bombe per lei è uno shock. È incredula. In pochi minuti, con le poche cose che le sono necessarie, scappa nella confusione generale e, dopo qualche mese in Israele, arriva in Italia. Lontana dalla famiglia, per lei è dura. "È difficilissimo" dice Anastasiia. "Non fisicamente, ma psicologicamente". Ma Anastasiia vuole ad ogni costo tornare a stare bene, trovare il suo posto nel mondo. Si informa, cerca aiuto. Dopo ormai qualche mese in Italia incontra Randstad e scopre l'iniziativa *Without Borders* attraverso cui, dopo un percorso di apprendimento civico linguistico e una consulenza personalizzata, trova un lavoro come Personal Assistant presso una multinazionale della moda.

"Ho trovato un lavoro e l'amore della mia vita" dice Anastasiia. "Sono stata fortunata perché in Randstad ho incontrato persone aperte, empatiche, gentili e di mentalità aperta che guardano al mondo *without borders*. È importante andare sempre avanti e vedere le opportunità in tutte le situazioni che la vita ti propone."



Foto ©Randstad

## La menzione speciale



Nel 2023, la dottoressa Maria Grangia ha assunto nel suo studio a Cantù Farzad, giovane odontoiatra proveniente dall'Afghanistan.

“In Afghanistan ero un dentista. All’inizio, quando sono arrivato in Italia, e poi quando ho iniziato a lavorare, non è stato facile, soprattutto a causa della lingua. Non conoscevo nessuno, non conoscevo le parole per esprimermi, ma poi, piano piano, le cose si sono sistemate” racconta Farzad.

“Aprirsi alle persone, secondo me, va sempre bene” sono le parole della dottoressa Grangia. “Noi abbiamo imparato cos'è il Ramadan, lui ha imparato cos'è la Quaresima. Abbiamo appreso alcuni aspetti della sua cultura, ci ha invitato anche a cena a casa sua. Per cui si è creato un bel rapporto, non solo di lavoro, ma anche di amicizia. Senza un riconoscimento dei titoli, Farzad non può esercitare la professione di odontoiatra. Per poter comunque rimanere in un ambiente di odontoiatria gli abbiamo proposto di fare l'assistente alla poltrona.”

Farzad è stato assunto prima con un contratto a tempo determinato, convertito successivamente in un contratto a tempo indeterminato.

“Come abbiamo conosciuto Farzad?” continua la dottoressa. “Avevo bisogno di un assistente di studio e ho provato diverse persone senza trovare quella giusta. Una mia amica mi ha chiesto che ruolo poteva avere all'interno di uno studio in Italia un ragazzo odontoiatra che proveniva dall'Afghanistan e che stava aspettando che la sua laurea fosse riconosciuta. Mi sono detta: perché non provare questa persona? Mi sembra una buona opportunità. E allora ho deciso di accettare questa sfida, proviamolo! E lui ogni tanto mi diceva ‘dottoressa, quando potrò lavorare anch'io?’ Gli ho detto Farzad, non dipende da me, è una questione assicurativa. Però mi sembra che questa sia per lui l'opportunità migliore per imparare. È la più semplice, perché conosce già molti aspetti del lavoro, ma adesso ha imparato anche i termini in italiano. È un ragazzo giovane. Ha una gran voglia di fare e porta uno spirito di inclusività all'interno di una società nuova. È veramente facile andare d'accordo con Farzad perché è proprio una persona solare, molto aperta, proprio un bravo ragazzo.”

L'inserimento di Farzad è stato supportato dal Consorzio Communitas, e oggi, lui, sembra essersi lasciato alle spalle molte difficoltà vissute ed è finalmente felice.

“Mi sento davvero bene qua. E posso dire che sono molto fortunato, perché ho trovato un lavoro simile a quello che facevo in Afghanistan. E ricevo anche un buono stipendio. È una cosa meravigliosa. Non avrei mai pensato di riuscire ad ottenere tutto questo. Qui in Italia ho maturato nuova esperienza, che mi ha dato più energia di quella che mi hanno sottratto in Afghanistan. Non avevo questa energia, non ero così felice, ma invece qui sì, sono felice, sono contento, molto. Se penso al giorno in cui sono arrivato in Italia, oggi posso dire di aver imparato molto.”

Il percorso di inserimento lavorativo di Farzad è frutto della prima sperimentazione di corridoi lavorativi fatti nel progetto EU-Passworld.





## 2. Il logo WeWelcome



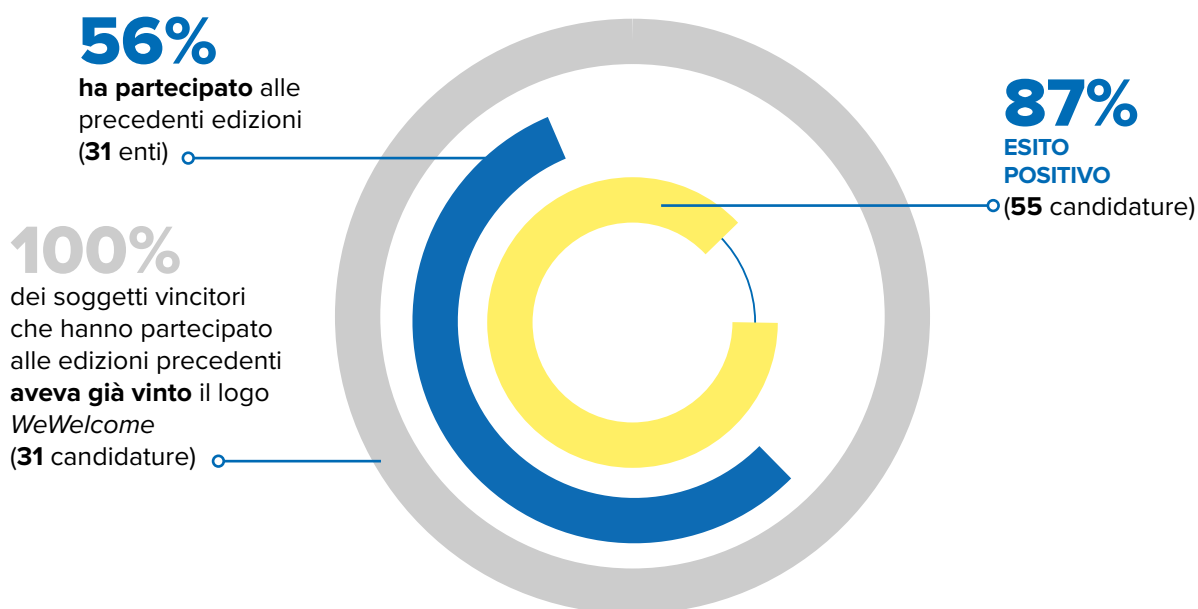
### 2.1 GLI ENTI E LE ORGANIZZAZIONI VINCITRICI

#### F18 – TOTALE DELLE CANDIDATURE E DEI VINCITORI

Con l'assegnazione del logo *WeWelcome*, l'UNHCR riconosce l'impegno di soggetti pubblici e privati nel favorire l'integrazione lavorativa delle persone costrette a **fuggire**, valorizzandone il ruolo fondamentale nel contribuire ad un mercato del lavoro più inclusivo.

Nel 2023 il programma ha visto la partecipazione di **63 enti ed organizzazioni** della società civile da **14 regioni**. Di questi, **55 soggetti sono risultati vincitori** del logo *WeWelcome*, avendo promosso percorsi di inclusione lavorativa per persone rifugiate in collaborazione con aziende a loro volta premiate con il logo Welcome.

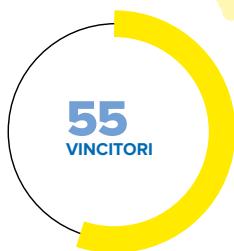
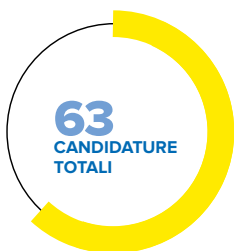
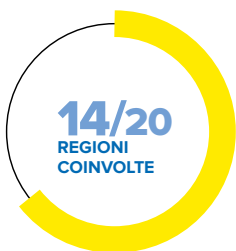
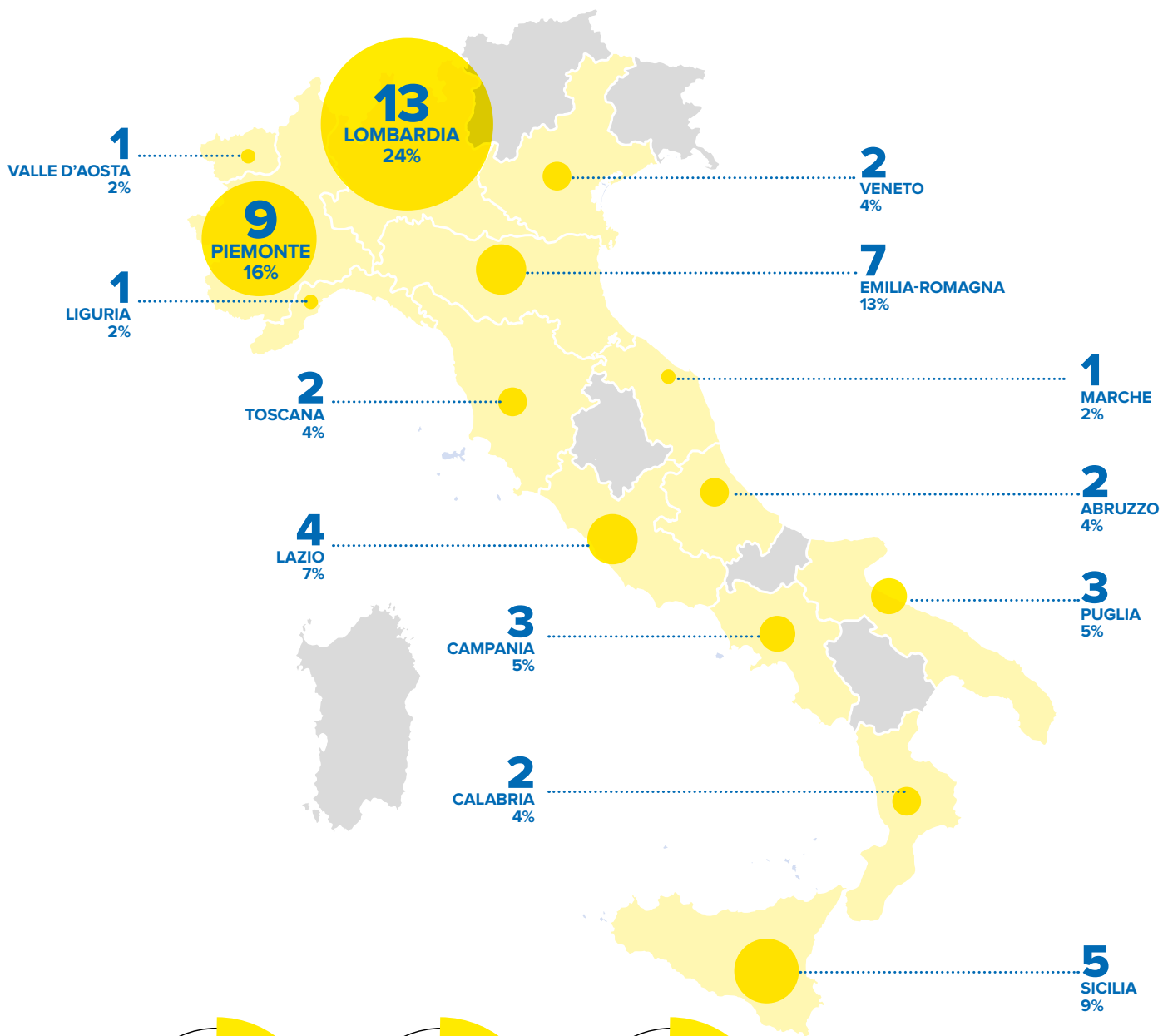
Il **56% dei vincitori**, inoltre, aveva partecipato alle precedenti edizioni del programma, essendo nella **totalità** dei casi **già risultato vincitore del logo WeWelcome**.







F19 - VINCITORI PER REGIONE



## Una nuova casa in Italia grazie al settore vitivinicolo

### *Arnaldo Caprai*

Dal 2016 l'azienda vitivinicola Arnaldo Caprai collabora con la Caritas di Foligno per offrire lavoro alle persone in fuga da conflitti e persecuzioni arrivate in Italia. Inizialmente l'azienda offriva impieghi salariati ai migranti interessati a lavorare in agricoltura segnalati dalla Caritas. Con il passare degli anni, il passaparola ha rafforzato questa rete di solidarietà, e i lavoratori hanno iniziato a segnalare direttamente le opportunità di lavoro ai nuovi arrivati. Oltre a

garantire un contratto regolare, l'azienda offre corsi di formazione per sviluppare le competenze necessarie. Al termine del lavoro stagionale, le persone coinvolte in questi percorsi possono riproporsi per l'anno successivo o trovare impiego in altre imprese, anche grazie alla segnalazione dell'azienda presso le altre del territorio. Sono molti i casi di lavoratori conosciuti attraverso questo percorso che ricoprono ora ruoli di maggiore responsabilità in azienda.

#### LA STORIA DI CHRIS

Chris, classe 1986, ha preso la difficile decisione di lasciare la Nigeria temendo per la propria vita a causa della sua attività politica. Questo lo ha costretto a separarsi dalla sua famiglia, lasciando i genitori e il fratello nel Paese d'origine. Il suo percorso verso un luogo più sicuro dove poter vivere e lavorare lo ha portato a intraprendere un rischioso viaggio culminato nella traversata del Mediterraneo in barca. È arrivato così in Italia, giungendo sulla costa siciliana nel 2015. Dopo un periodo nei centri di prima accoglienza è stato trasferito a Perugia e successivamente a Foligno, dove nel 2017 gli viene riconosciuto un permesso di soggiorno per protezione sussidiaria.

Attraverso la Caritas di Foligno, nell'agosto 2018 Chris entra in contatto con l'azienda Arnaldo Caprai, per la quale inizia a lavorare in vista delle operazioni di vendemmia. Dopo aver seguito i corsi di formazione obbligatori, si cimenta nello studio della lingua italiana e partecipa ad altri corsi di formazione che lo portano a gestire operazioni sempre più complesse nel vigneto e in cantina. Assume incarichi di sempre maggiore responsabilità, come quelli relativi alla potatura e sfogliatura della vite, che richiedono la conoscenza delle piante e degli strumenti utilizzati, o ancora alle operazioni di rimontaggio, pratica questa utilizzata nella vinificazione dei vini rossi aziendali. Nel frattempo, ottiene prima il patentino per il carrello elevatore con cui si specializza nello spostamento delle merci, poi quello per l'utilizzo del trattore, divenendo così uno degli undici trattoristi dell'azienda sui circa 150 operai complessivi.

Oggi Chris ha affittato una casa a Foligno, dove vive da solo. L'aver conseguito il patentino per la guida del trattore gli ha aperto nuove opportunità di lavoro: oggi, nella Arnaldo Caprai, azienda che gestisce 160 ettari vitati, riesce a lavorare a tempo pieno nella lavorazione del terreno e nelle operazioni delicate di trattamento, utilizzando macchine agricole di ultima generazione.

“Fino ad oggi la mia esperienza con la Arnaldo Caprai è stata unica e fondamentale. Vorrei esprimere la mia gratitudine alle autorità italiane e ai cittadini per aver permesso che l'Italia diventasse la mia nuova casa.”



Foto © Arnaldo Caprai

## Una opportunità per ricostruirsi attraverso la logistica

### NCV

La Cooperativa Autotrasporti Nuova Camp Veloci S.C.r.l., meglio nota come NCV, è una storica realtà aziendale bolognese, leader nel settore della logistica integrata e nei suoi servizi di supporto.

Il personale attualmente presente in NCV è composto da circa 380 socie, soci e dipendenti di 16 nazionalità differenti che ogni giorno si incontrano nella nostra Cooperativa e lavorano per costruire un florido futuro. NCV in questi anni ha saputo distinguersi per le sue caratteristiche di attenzione ai valori cooperativi, di solidarietà ed inclusione. Ha sempre manifestato attenzione ai valori di legalità e trasparenza, connotandosi sul territorio locale come prima cooperativa ad aderire alla Carta Metropolitana della Logistica Etica della Città Metropolitana di Bologna. Oggi in tutte le sedi di NCV le nostre socie e i nostri soci si fanno portavoce del cambiamento,

integrando l'innata attenzione al servizio al cliente con una spiccata attitudine alle relazioni sociali e multietniche. Da oltre quarant'anni accogliamo gruppi di ogni nazionalità, etnia e credo religioso. I nuovi profili vengono formati da *trainer on the job*, preferibilmente connazionali, che li aiutano attraverso la mediazione linguistica e culturale. La crescita viene costantemente monitorata e, nel pieno rispetto delle regole del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di riferimento, le strutture Risorse Umane, Sicurezza e Operations si riuniscono periodicamente per decidere i percorsi di sviluppo professionale. NCV collabora inoltre attivamente con il territorio per consentire programmi di accesso per coloro che desiderano una nuova opportunità: Comunità di Sant'Egidio, Opera dei Frati Minori Antoniano, Insieme per il Lavoro, Città Metropolitana, Comune e Regione Emilia-Romagna.

#### LA STORIA DI TARIQ

Tariq nasce in Pakistan nel 1984. Si trova costretto a fuggire dal suo Paese e giunge in Italia nel 2017, prima sulle coste della Puglia e successivamente a Roma. Dopo aver ottenuto un permesso per protezione sussidiaria, grazie ad un connazionale che vive a Brescia incontra il nostro socio Ahmed che lo indirizza verso la Cooperativa NCV. Arrivato a Bologna, Tariq viene direttamente presso la nostra sede e qui effettua il suo primo colloquio. È timido e conosce poco l'italiano, ma viene affidato alle cure di altri colleghi pakistani che lo aiutano ad integrarsi nel nostro ambiente. Dopo un primo periodo trascorso presso la nostra sede, viste le ottime capacità, viene inviato come operatore di magazzino presso i nostri clienti all'interno del sedime aeroportuale di Bologna, dove dimostra un grande senso di responsabilità e correttezza. Oggi, a più di un anno nel suo ingresso, Tariq desidera rifarsi una vita. Gioca a cricket con altri ragazzi di diverse etnie residenti a Bologna e nel tempo libero rimanente fa lunghe camminate al parco Talon, un luogo che ama particolarmente per la tranquillità e la cura dei suoi giardini. Il suo sogno è di rivedere la sua famiglia, che per motivi economici non riesce a raggiungerlo ma con cui lui si sente ogni giorno in videochiamata. Desidera inoltre potersi permettere di vivere in un'abitazione da solo, nonostante la condizione di emergenza abitativa di Bologna renda questo passaggio particolarmente complesso. Attualmente, infatti, condivide lo spazio con altri quattro connazionali, ma aspira a ricostruirsi una vita qui in Italia. Tariq è nei profili individuati in NCV nei processi di crescita professionale. È passato da un contratto part-time ad uno full-time e inserito nei percorsi di formazione per l'utilizzo del carrello elevatore. Ha conquistato i colleghi e sta cercando di vincere la sua timidezza e la paura nei confronti degli altri. I processi di inserimento delle persone che, come lui, sono sopravvissute a episodi di violenza e violazione dei diritti umani risultano più lunghi e complessi, ma non impossibili.



Foto ©NCV

## Dall'Afghanistan a Bronte per una storia di integrazione al femminile

### Iride Società Cooperativa Sociale

### La rete WelcomeNet in Sicilia

La mission principale di Iride Soc. Coop. Soc. consiste nel supportare gli altri, in particolar modo le categorie vulnerabili, favorendone l'inserimento nel contesto economico, sociale e lavorativo del nostro Paese. A partire dal 2013 gestisce i centri d'accoglienza SAI atti ad accogliere richiedenti e titolari di protezione internazionale in Sicilia e Calabria; dal 2016 opera anche nell'ambito del Progetto Nazionale di *Resettlement*. La presenza di un'équipe multidisciplinare ed il coinvolgimento della comunità locale nel percorso di supporto all'integrazione di ciascun beneficiario sono gli strumenti principali di cui si serve per rafforzare il processo di empowerment delle persone, le quali ricevono una risposta personalizzata ai loro bisogni attraverso la stesura di percorsi ad hoc in cui si

configurano come soggetti attivi.

Nell'ambito di questa attività sorge la collaborazione con l'azienda Vanity Confezioni, la quale nasce nel 2013 dalla passione e dall'esperienza nel campo della sartoria e della moda. L'azienda produce capi di altissimo pregio per i grandi marchi di moda, ed è specializzata nella lavorazione del *double-face*. L'azienda tessile conta circa 30 dipendenti. Dalla nascita del SAI nel territorio di Bronte l'azienda si è sempre dimostrata propensa all'inclusione, difatti, sin da subito, è iniziata una concreta partnership caratterizzata da una grande disponibilità nell'intraprendere percorsi formativi con i beneficiari del progetto.

#### LA STORIA DI KHADIJA

Khadija è una donna afghana di 56 anni e mamma di 7 figli, giunta in Italia ad agosto del 2021. Sin dal suo ingresso nel progetto ha sempre dimostrato un forte spirito combattivo e dedito alla famiglia. Durante la sua vita nel Paese di origine, a causa della morte prematura della madre e delle limitazioni del padre, non ha avuto modo di ricevere nessun tipo di istruzione. Dopo essersi sposata, si è trasferita nella città del marito dedicandosi totalmente alla cura della casa e dei figli. Ha sempre desiderato un'istruzione per i suoi figli e le sue figlie ed è per questo che li ha supportati nei percorsi universitari adeguati alle loro capacità. Oltre all'istruzione ha sempre incoraggiato i figli ad inseguire e raggiungere i propri sogni e le proprie ambizioni, nonostante le limitazioni che caratterizzavano il contesto di origine. Sono tante le difficoltà incontrate nel corso della sua vita in Afghanistan, che non le hanno tuttavia impedito di affermare il suo coraggio. Con l'Afghanistan di nuovo in mano ai talebani, Khadija riesce a fuggire grazie all'aiuto dell'esercito italiano e americano, insieme ai suoi sei figli. Arrivata in Italia, insieme alla famiglia, viene accolta prima presso un CAS nella regione Puglia e in seguito presso il Progetto SAI di Bronte. Sin da subito ha dimostrato una forte propensione all'integrazione sia sociale che territoriale, esprimendo immediatamente il desiderio di voler apprendere la lingua italiana. La sua caparbietà e perseveranza le hanno permesso di raggiungere, in poco tempo, una conoscenza base tale da farsi comprendere e permetterle di riuscire a svolgere attività di tirocinio formativo presso l'azienda tessile Vanity Confezioni. Khadija ha immediatamente appreso le principali tecniche di cucito e confezionamento dei capi di



abbigliamento: dopo essere stata affiancata per qualche settimana dal tutor aziendale ha iniziato in autonomia il suo lavoro, affinando in maniera costante le sue abilità tecniche. Il desiderio di riscatto e di una vita migliore le hanno permesso di distinguersi nell'ambiente di lavoro garantendole, a conclusione del percorso di tirocinio formativo, l'opportunità di un contratto di lavoro. Nelle parole del referente aziendale: "Khadija è una vera e propria risorsa non solo per la grandissima professionista che si è dimostrata, ma soprattutto per il suo animo umano e coraggioso. Conoscere la sua storia ci ha fatto riflettere su quanto la vita a volte possa essere tragica e che non dobbiamo mai dare per scontato ciò che ogni giorno abbiamo la fortuna di vivere. Khadija, donna e madre sola, ha ricordato a tutti noi che anche nelle difficoltà e nelle tragedie bisogna sempre conservare l'umanità e la voglia di andare avanti."

## Elenco degli enti e delle organizzazioni vincitrici



- AFOL METROPOLITANA
- AGORÀ SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
- ANCE BRESCIA
- ANCE CATANIA
- ARCA DI NOÈ SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
- ARCI SOLIDARIETÀ VITERBO SRL  
IMPRESA SOCIALE
- ARCI TOSCANA
- CONSORZIO COMMUNITAS
- CAMBALACHE ASSOCIAZIONE  
DI PROMOZIONE SOCIALE
- FONDAZIONE ETIPUBLICA ENTE  
FILANTROPICO ETS
- ASSOCIAZIONE DIAKONIA ONLUS
- ASSOCIAZIONE DON BOSCO 2000  
IMPRESA SOCIALE
- ASSOCIAZIONE GEOS ONLUS
- ASSOCIAZIONE IL MONDO NELLA CITTÀ ONLUS
- ASSOCIAZIONE NEXT APS
- C.I.D.A.S. COOPERATIVA SOCIALE ARL  
IMPRESA SOCIALE
- CELAV - CENTRO DI MEDIAZIONE AL LAVORO  
DEL COMUNE DI MILANO
- CIAC
- CIES ONLUS
- COMMISSIONE SINODALE PER LA DIACONIA ETS  
CONSORZIO SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE  
SCS
- COMUNE DI ADELFA
- CONSORZIO MESTIERI PUGLIA SCS
- COOP21 COOPERATIVA SOCIALE
- COOPERATIVA ANIMAZIONE VALDOCCO  
IMPRESA SOCIALE ONLUS
- COOPERATIVA BABEL SCS - ONLUS
- COOPERATIVA SOCIALE "CRESCEREINSIEME"  
SCS ONLUS
- COOPERATIVA LOTTA CONTRO  
L'EMARGINAZIONE ONLUS
- CROCE ROSSA ITALIANA COMITATO DI MILANO
- DEDALUS COOPERATIVA SOCIALE
- DIALOGOS SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
- ESEB ENTE SISTEMA EDILIZIA BRESCIA
- ETNIE APS ETS
- EUROCOOP SERVIZI COOPERATIVA SOCIALE
- FONDAZIONE CARITAS DELL'ARCIDIOCESI  
PESCARA-PENNE ONLUS
- FONDAZIONE HUMAN AGE INSTITUTE
- IFOA
- IBLEA SERVIZI TERRITORIALI SOC. COOP.  
SOCIALE
- IRIDE COOPERATIVA SOCIALE
- COOPERATIVA SOCIALE LE SOLEIL
- LESS IMPRESA SOCIALE ONLUS
- MESTIERI LOMBARDIA
- MESTIERI LOMBARDIA CONSORZIO DI  
COOPERATIVE SOCIALI SCS ARL
- ON THE ROAD SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
- PASSWORK ONLUS
- PERCORSI CONSORZIO DI COOPERATIVE  
SOCIALI SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
- PROGETTO TENDA SCS
- PROGRAMMA INTEGRA
- RANDSTAD HR SOLUTIONS
- SISTECH
- SISTEDIL - SISTEMA EDILE PER LA FORMAZIONE  
E LA SICUREZZA DELLA PROVINCIA DI  
ALESSANDRIA
- LE NOVE LUNE SOC COOP SOCIALE ONLUS ETS
- SOLETERRE - STRATEGIE DI PACE ONLUS
- UNION SOCIAL COOPERATIVES - COOPERATIVA  
SOCIALE
- WORK WIDE WOMEN

## La piattaforma *Welcome-in-one-click*



Il 2023 è stato un anno importante per il programma Welcome, non solo per i risultati raggiunti nel corso della sesta edizione e ben rappresentati dai dati riportati in questo rapporto, ma anche per il lancio della piattaforma *Welcome-in-one-click*, grazie alla quale nei prossimi anni rafforzeremo il nostro impegno per l'integrazione delle persone costrette alla fuga.

La piattaforma *Welcome-in-one-click*, creata da UNHCR in collaborazione con la Fondazione Adecco, replica e rafforza la metodologia di lavoro sviluppata nel corso degli ultimi sei anni nel contesto del Programma *Welcome* e basata su un approccio *multistakeholder*, riproponendo on-line lo stesso modello di dialogo e cooperazione tra imprese, rifugiati e organizzazioni del terzo settore. Proprio per valorizzare questo approccio, la piattaforma consente non solo ad aziende e persone rifugiate, ma anche alle associazioni della rete *WelcomeNet* di registrarsi. Attraverso *Welcome-in-one-click* le aziende hanno l'opportunità di collaborare con UNHCR e con le organizzazioni aderenti al *WelcomeNet* nella costruzione di progetti d'inclusione lavorativa. Le aziende hanno due opzioni principali per utilizzare la piattaforma: possono procedere in autonomia, registrarsi e pubblicare le offerte di lavoro, oppure possono scegliere di avviare un progetto sociale di co-progettazione in collaborazione con UNHCR e la rete *WelcomeNet*. Una volta pubblicata un'offerta di lavoro e ricevute le candidature, l'azienda potrà visualizzare i profili dei candidati e, se interessata, contattarli.

Le persone rifugiate, una volta creato il loro profilo, potranno ricercare le offerte lavorative più in linea con le loro competenze e aspirazioni e presentare la

propria candidatura. Inoltre, potranno ricercare corsi di formazione professionale gratuiti e corsi di lingua per rafforzare il proprio livello di employability. Infine, potranno creare una relazione con le associazioni del *WelcomeNet* in modo da poter ricevere un supporto specifico nel percorso d'inclusione lavorativa.

Le associazioni che vogliono utilizzare la piattaforma per supportare le persone rifugiate da loro seguite potranno candidarsi ad entrare nella rete *WelcomeNet*. Coloro che già ne fanno parte invece potranno creare il proprio profilo nella piattaforma, incominciare a supportare i rifugiati nella ricerca di lavoro e lavorare alle *corporate partnership* con le aziende che lo richiederanno.

In poche settimane sono già diverse decine le aziende e le organizzazioni che si sono registrate ed alcune centinaia i rifugiati che hanno costruito il proprio profilo nella piattaforma, iniziando a presentare le proprie candidature alle offerte di lavoro pubblicate dalle aziende.

Benchè ancora "giovannissima" la piattaforma sta confermando le aspettative con cui è stata creata, rappresentando per tutti i soggetti che la utilizzano una risorsa fondamentale nel facilitare l'inclusione lavorativa di chi è costretto a fuggire.

La piattaforma *Welcome-in-one-click* è ospitata sul sito web [welcomeclick.unhcr.it](http://welcomeclick.unhcr.it).

Per ricevere ulteriori informazioni si può scrivere all'indirizzo [welcomeclick@unhcr.org](mailto:welcomeclick@unhcr.org).

Infine, sono disponibili alcuni [videotutorial](#) per persone rifugiate, aziende e organizzazioni aderenti al *WelcomeNet* che spiegano in dettaglio le modalità per registrarsi, creare il proprio profilo all'interno della piattaforma e le funzionalità ad essa connesse

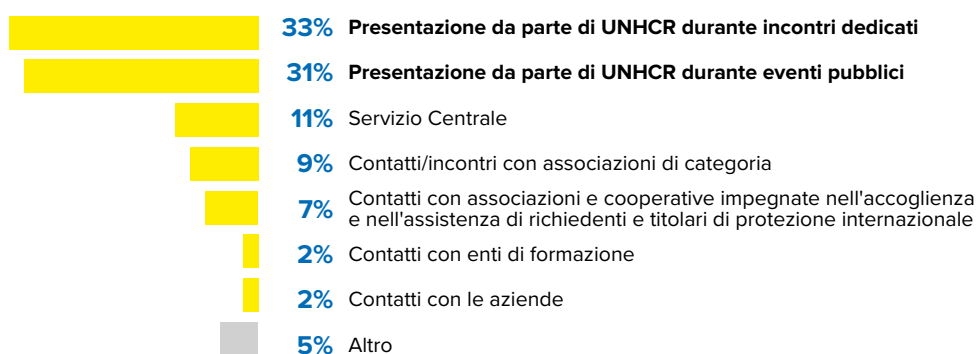




## 2.2 LE MOTIVAZIONI A CANDIDARSI PER IL LOGO *WEWELCOME*

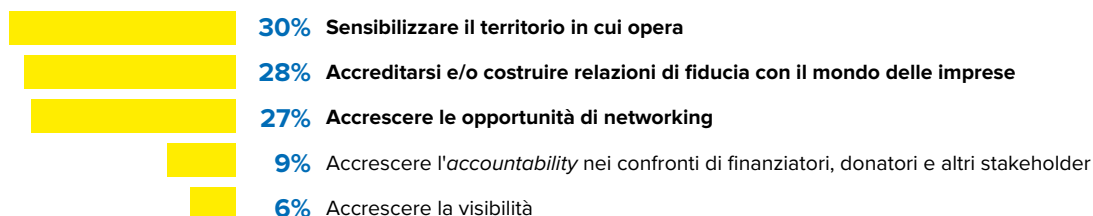
### F20 – CANALI ATTRAVERSO I QUALI I CANDIDATI SONO VENUTI A CONOSCENZA DEL PROGETTO

Il bando per il logo *WeWelcome* viene promosso su **tutto il territorio nazionale**. Gli enti candidati ne sono venuti a conoscenza prevalentemente attraverso incontri pubblici o dedicati, organizzati da UNHCR, nonché grazie alla disseminazione fatta dal Servizio Centrale SAI.



### F21 – PERCHÉ I SOGGETTI VINCITORI HANNO DECISO DI CANDIDARSI PER IL LOGO *WEWELCOME*

Le motivazioni principali che hanno stimolato le organizzazioni e gli enti a candidarsi per vedersi riconosciuto il logo *WeWelcome* sono il desiderio di sensibilizzare il proprio territorio di riferimento, ma anche le opportunità di networking che la partecipazione al programma mette a disposizione, soprattutto in termini di costruzione di relazioni positive e di valore con il mondo delle imprese.

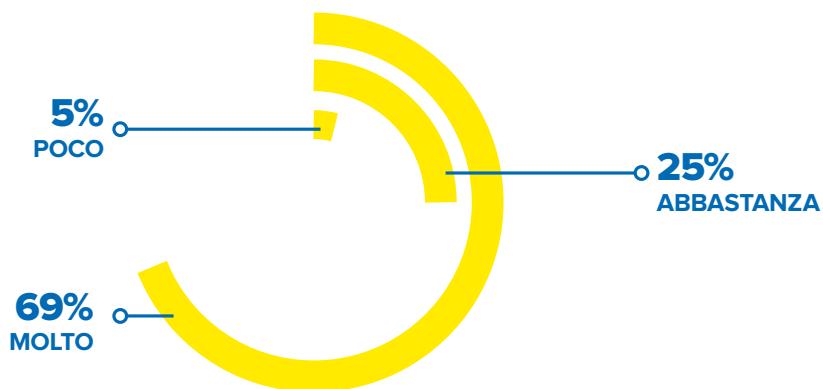






**F22 – IN CHE MISURA CONSIDERATE IL LOGO WELCOME. WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION UNO STRUMENTO UTILE PER STIMOLARE LA PROPENSIONE DELLE AZIENDE AD ASSUMERE RIFUGIATI?**

La larga maggioranza degli enti che hanno costruito insieme alle aziende dei percorsi di inclusione lavorativa e che sono risultati vincitori del premio *WeWelcome* ritengono che il logo *Welcome. Working for refugee integration* rappresenti **uno strumento molto valido per incentivare le imprese ad assumere rifugiati**.

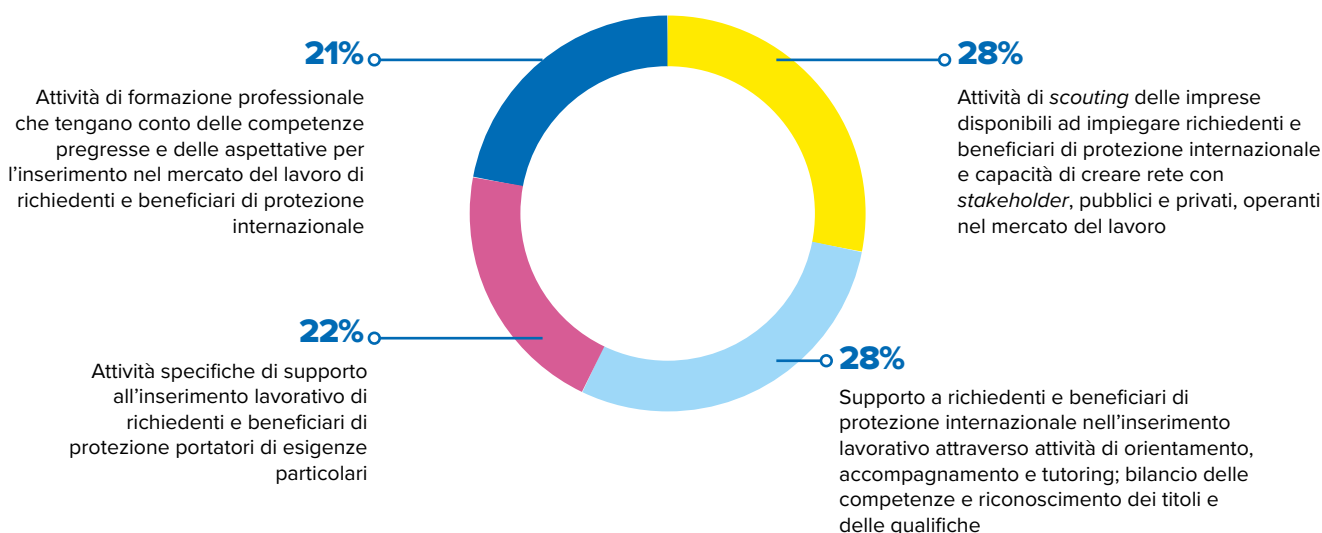




## 2.3 I PERCORSI DI INCLUSIONE SOSTENUTI DAI PREMIATI CON IL LOGO *WEWELCOME*

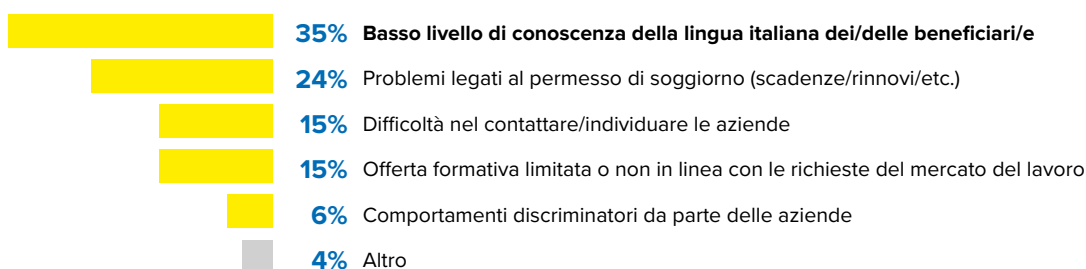
### F23 – ATTIVITÀ SVOLTE A FAVORE DELL'INTEGRAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO DI RICHIEDENTI E TITOLARI DI PROTEZIONE INTERNAZIONALE

I soggetti premiati con il logo *WeWelcome* nel 2023 hanno contribuito all'attivazione di percorsi di inclusione lavorativa principalmente attraverso **azioni di scouting delle aziende, attività di orientamento, accompagnamento e tutoring e attività di formazione professionale**. Queste iniziative, orientate a valorizzare i titoli, le qualifiche e le competenze pregresse delle persone costrette a fuggire, testimoniano il ruolo cruciale che gli enti *WeWelcome* giocano nel favorire l'integrazione.



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

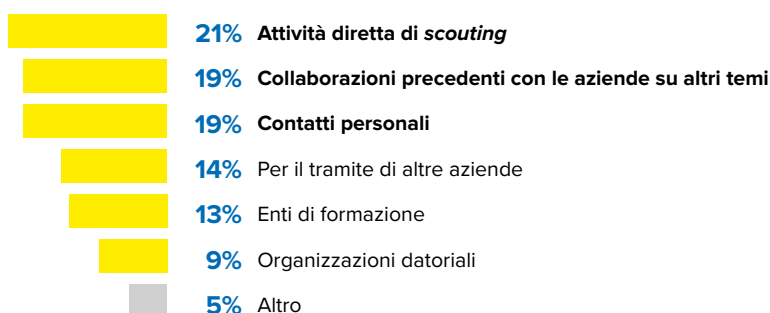
La scarsa conoscenza della lingua italiana e le problematiche connesse al rilascio e al rinnovo dei permessi di soggiorno si confermano, anche secondo la prospettiva dei soggetti *WeWelcome*, i principali ostacoli all'accesso al mercato del lavoro per le persone costrette alla fuga.





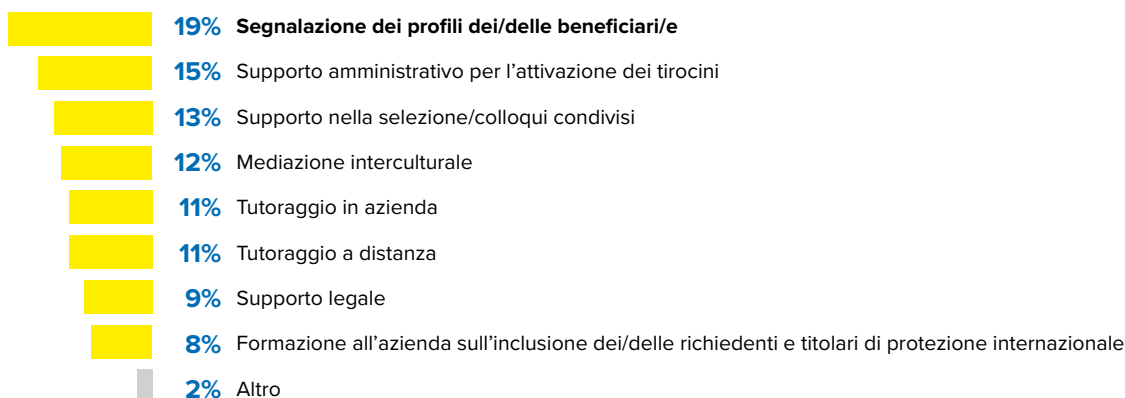
## F25 – STRATEGIE DIVERSIFICATE UTILIZZATE DA WEWELCOME PER ENTRARE IN CONTATTO CON LE AZIENDE

I soggetti *WeWelcome* hanno utilizzato diverse modalità per entrare in contatto con le aziende con le quali sono stati costruiti i percorsi di inclusione lavorativa. Spicca su tutte l'**organizzazione di attività dirette di scouting**, a cui seguono il vantaggio dato da **precedenti collaborazioni** e il valore dei **contatti personali**.



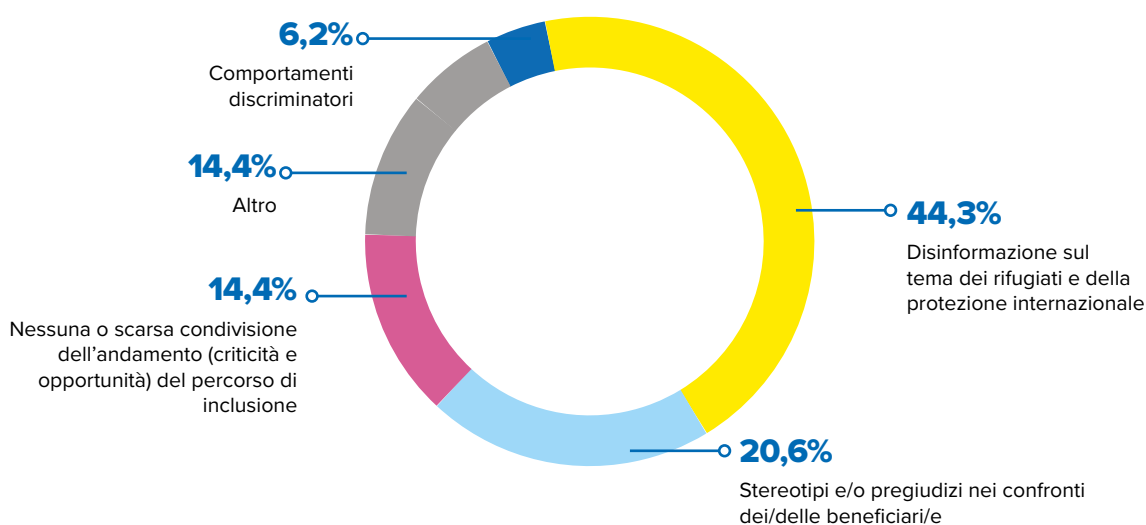
## F26 – IL SUPPORTO OFFERTO ALLE AZIENDE

Tramite le proprie competenze settoriali e la rete di capitale umano a disposizione, i vincitori *WeWelcome* hanno fornito alle imprese un supporto concreto. In particolare, hanno incentivato percorsi di inserimento lavorativo attraverso la **segnalazione dei profili** di possibili candidati, il supporto amministrativo nell'attivazione dei tirocini e la partecipazione attiva nei **colloqui di selezione** dei candidati. Inoltre, i soggetti *WeWelcome* hanno seguito e supportato i beneficiari anche successivamente a queste fasi iniziali, tramite attività di **tutoraggio in azienda o a distanza** e di **mediazione interculturale**.



**F27 – CRITICITÀ NELLA RELAZIONE CON LE AZIENDE**

Attraverso la collaborazione e il contatto con le aziende, i premiati *WeWelcome* hanno avuto modo di rilevare alcune delle sfide che si presentano nel processo di inclusione lavorativa delle persone costrette a fuggire da conflitti, persecuzioni e gravi violazioni dei diritti umani. Continua ad evidenziarsi una **informazione poco corretta e adeguata** sui temi della protezione internazionale e delle persone rifugiate, seguita, non a caso, dagli **stereotipi** e dai **pregiudizi** ancora presenti nei confronti delle stesse.

**F28 – INTERESSI DEI SOGGETTI WEWELCOME**

Tra gli ambiti di interesse dei soggetti *WeWelcome*, emergono il desiderio di ricevere informazioni su **agevolazioni e incentivi di tipo economico** volti a facilitare l'integrazione lavorativa, come anche una maggiore conoscenza di **strumenti e guide** elaborati per favorire questi percorsi. Le organizzazioni affermano inoltre di essere interessate a **partecipare a formazioni e webinar** sul tema dell'inclusione lavorativa, menzionando peraltro anche l'opportunità della condivisione di informazioni su **buone prassi ed esperienze positive** avute da altri soggetti, ulteriore evidenza del valore aggiunto rappresentato dall'essere parte della rete creata dal programma *Welcome*.

