

FONDO ASILO MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2021-2027

Obiettivo specifico "Migrazione legale e integrazione" - Misura di attuazione 2.d - Ambito di Applicazione 2.m - Intervento del PN: e) Supporto al miglioramento della governance multilivello per l'integrazione dei migranti.

 **welcome**
working for refugee
integration

 Labs

EDIZIONE 2025

Welcome
Working for refugee integration



un programma di



in collaborazione con



photo credits (copertina): Echolabs

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%.

All'interno del report il termine "persone rifugiate" è utilizzato in senso atecnico e ricomprende tutti i titolari dei permessi di soggiorno che rilevano ai fini del riconoscimento del logo *Welcome. Working for refugee integration.*



Sommario

Introduzione	4
L'ecosistema <i>Welcome</i>	5
Partenariato	8
Un approccio integrato per l'inclusione socio-lavorativa dei migranti vulnerabili	9
Genesi ed evoluzione del programma <i>Welcome. Working for refugee integration</i>	10
Riconoscimenti assegnati e fasi di svolgimento	11
1. Il logo <i>Welcome. Working for refugee integration</i>	12
1.1. Le aziende vincitrici dell'edizione 2025	13
STORIE Dare spazio alle persone	15
STORIE Quando l'inclusione supera le barriere: lavoro, dignità e nuove opportunità	16
STORIE ReadyForIT. Un corridoio per sviluppare talenti	17
Una partnership che cresce: la Diaconia Valdese e il coordinamento nazionale dei <i>Welcome Liaison Officer</i>	23
1.2. L'attenzione delle imprese al proprio impatto sociale	24
Mobilità sicura e lavoro qualificato: l'evoluzione dei Corridoi Lavorativi per Rifugiati	26
1.3. I percorsi di inclusione lavorativa nelle aziende vincitrici	29
Le menzioni speciali	34
2. Il logo <i>WeWelcome</i>	35
2.1. Gli enti e le organizzazioni vincitrici	36
STORIE La forza della collaborazione	38
STORIE Una rete che crea opportunità	39
STORIE L'impegno dell'azienda a sostegno dell'inclusione delle persone rifugiate	40
Enti e organizzazioni vincitrici dell'edizione 2025	41
Le motivazioni a candidarsi per il logo <i>WeWelcome</i>	42
I percorsi di inclusione sostenuti dai premiati con il logo <i>WeWelcome</i>	43



Introduzione

L'edizione 2025 del programma *Welcome* rappresenta un ulteriore passo avanti in un percorso che sta trasformando l'inclusione lavorativa delle persone rifugiate da principio dichiarato a pratica concreta. I risultati raggiunti anche quest'anno confermano la solidità di questo impegno e il valore di un modello che continua a crescere grazie al contributo congiunto di istituzioni, imprese e società civile.

Come UNHCR, guardiamo a questi risultati con orgoglio e senso di responsabilità. L'aumento del numero di aziende coinvolte nel corso del 2025 (230) e dei nuovi inserimenti lavorativi realizzati (18.690) non è solo un segnale di crescita, ma la prova di un cambiamento strutturale che abbiamo costruito insieme e che oggi siamo chiamati a consolidare con sempre maggiore determinazione.

Un numero crescente di imprese è protagonista di questo percorso, riconoscendo nell'inclusione delle persone rifugiate non solo un elemento centrale delle proprie strategie ESG, ma anche un investimento in competenze, diversità e innovazione, capace di generare valore per le aziende e per la società. Il programma *Welcome* ha accompagnato questa evoluzione, offrendo un modello concreto e credibile, che mette in relazione i bisogni del mercato del lavoro con le competenze, i talenti e il potenziale delle persone rifugiate.

Inoltre, il programma sta facendo da volano al crescente e diversificato protagonismo del mondo imprenditoriale nel facilitare la protezione e le soluzioni per le persone rifugiate. Oggi ci sono dipendenti delle imprese che vivono esperienze di volontariato aziendale nell'ambito del programma *Community Matching*, accanto a un crescente numero di aziende registrate sulla piattaforma *Welcome In-one-click*, dove pubblicano offerte. Ci sono imprese che scelgono di impegnarsi a offrire formazione e opportunità di lavoro a persone rifugiate intrappolate in situazioni di sfollamento protratto in tutto il mondo, attraverso i corridoi lavorativi per rifugiati, nonché con l'aumento di donazioni capaci di cambiare la vita sostenendo le attività di UNHCR. Le aziende sono accanto a UNHCR, riconoscendo che l'inclusione delle persone rifugiate non è solo la cosa giusta da fare, ma anche un'opportunità per sviluppare le imprese e costruire comunità di successo.

Cresce anche l'interesse del settore privato nel contribuire alla collaborazione con le istituzioni e con l'UNHCR, tramite interventi che collegano inclusione, sviluppo locale e stabilità, sia in Italia sia nei principali contesti di origine, transito e primo asilo delle persone rifugiate.

Questo progresso si inserisce in un contesto globale estremamente complesso. Le crisi geopolitiche e il moltiplicarsi e protrarsi dei conflitti hanno provocato un drammatico aumento del numero di persone in fuga nell'ultima decade. Allo stesso tempo, il sistema umanitario internazionale è duramente colpito dalla drastica contrazione delle risorse destinate dai governi alla gestione delle crisi e alla risposta alle emergenze. Anche l'UNHCR si trova ad affrontare scelte difficili, che hanno un impatto sulla capacità di assistere, proteggere e trovare soluzioni per bambini, donne e uomini; questo richiede, con ancora maggiore urgenza, di rafforzare alleanze e strumenti capaci di generare un impatto concreto sulle vite delle persone rifugiate e apolidi.

In questo scenario, il ruolo degli stakeholder assume un valore decisivo. In particolare, è per noi doveroso menzionare il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che ha deciso di sostenere con convinzione il programma *Welcome* attraverso il progetto FA.SI., finanziato grazie al FAMI. Questa scelta è la conferma di una collaborazione istituzionale forte, duratura e basata su una solida condivisione d'intenti.

Mentre celebriamo i risultati raggiunti, continuiamo a lavorare per affrontare le criticità strutturali segnalate dalle aziende che ostacolano l'inclusione lavorativa delle persone rifugiate. Sono difficoltà legate alle competenze linguistiche, all'accesso alla documentazione e alla mobilità, che rappresentano barriere concrete all'impiego delle persone rifugiate. Affrontarle richiede una risposta coordinata, per questo l'UNHCR rafforzerà ulteriormente il dialogo tra il mondo delle imprese e le istituzioni su come far fronte a questi temi in modo efficace, affinché le esigenze reali delle aziende incontrino effettivamente le competenze delle persone rifugiate.

Guardando al futuro, il prossimo anno rappresenterà un passaggio simbolico e strategico: il decennale del programma *Welcome*. Un traguardo che non consideriamo un punto di arrivo, ma un'opportunità per rilanciare e rafforzare il nostro impegno. Per questo, intendiamo far evolvere e orientare con ancora maggiore decisione il Programma e il Premio verso due target che richiedono un'attenzione specifica. Ci concentreremo infatti su interventi per supportare le persone rifugiate con profili ad alta qualifica, che rappresentano una percentuale crescente nella comunità dei rifugiati e che troppo spesso non trovano opportunità coerenti con le proprie competenze. Parallelamente, lavoreremo con le aziende su iniziative mirate all'inclusione di persone con bisogni specifici, tra cui minori non accompagnati in transizione all'età adulta, genitori soli e persone sopravvissute a violenze di genere, che necessitano di un sostegno ulteriore per l'ingresso nel mercato del lavoro.

Questi risultati offriranno la misura della nostra capacità di evolvere. Rafforzare il programma *Welcome* significa continuare a investire in un'alleanza ampia e solida, in cui ciascun attore — istituzioni, imprese, società civile — riconosce e assume il proprio ruolo. L'UNHCR continuerà a promuovere e accompagnare questo percorso, con la convinzione che l'inclusione lavorativa rappresenti uno degli strumenti più efficaci per restituire dignità, autonomia e futuro alle persone costrette alla fuga e apolidi, e per contribuire alla costruzione di una società più giusta, coesa e resiliente.

Anna Leer,

Vice Rappresentante per l'Italia, la Santa Sede, Malta e San Marino (facente funzioni Rappresentante per l'Italia, la Santa Sede, Malta e San Marino)



L'Ecosistema *Welcome*



COORDINATORE PROGETTO

- Relazione con le aziende



FONDAZIONE ADECCO

THE ADECCO GROUP

PARTNER OPERATIVO

- Promozione di partnership aziendali
- Formazione ed empowerment
- Supporto alla piattaforma *Welcome In-one-click*



PERSONE RIFUGIATE



WELCOMENET

- Identificazione
- Profilazione
- Tutoraggio



WLO

WELCOME LIAISON OFFICERS

- Rafforzamento ed espansione della rete locale
- Supporto al coordinamento tra *stakeholder* locali
- Profilazione



AZIENDE

- Politiche aziendali per persone rifugiate
- Offerte di lavoro specifiche
- Formazione
- Comunicazione



PIATTAFORMA DIGITALE CONDIVISA

Mira a facilitare l'accesso alle opportunità di lavoro e di formazione professionale gratuita per persone rifugiate consentendo agli utenti di creare CV online, condividere opportunità di lavoro, rispondere ad annunci, co-progettare progetti di inclusione e molto altro ancora.

INSIEME PER CREARE

PERCORSI DI INCLUSIONE LAVORATIVA PER PERSONE RIFUGIATE



photo credits: Bottega Veneta





L'ecosistema *Welcome*

Welcome è oggi un ecosistema di reti, relazioni e strumenti che, in sinergia con gli altri programmi dell'UNHCR, promuove l'inclusione lavorativa delle persone rifugiate. Il programma non sostituisce gli attori ma ne facilita la relazione, rendendo più efficace l'incontro tra competenze, bisogni e opportunità.

Un pilastro dell'ecosistema è la collaborazione con le istituzioni. Il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** ha accompagnato fin da subito lo sviluppo del programma e negli anni sono stati molti gli ambiti di collaborazione tra *Welcome* e programmi e attività sviluppate dal Ministero a dimostrazione di un'efficace sinergia. Altra collaborazione istituzionale fondamentale è quella con **Sviluppo Lavoro Italia** che ha garantito un raccordo fondamentale con le politiche attive del lavoro e il rafforzamento delle strategie di inclusione. A ciò si aggiunge la cooperazione con il **Servizio Centrale del SAI**, sviluppata attraverso attività di formazione e disseminazione rivolte agli enti territoriali della rete dell'accoglienza.

Elemento strutturale dell'architettura di *Welcome* è **WelcomeNet**, la rete di organizzazioni impegnate nei percorsi di inclusione lavorativa, che operano come ponte tra le persone rifugiate e le opportunità offerte dalle aziende e dalle iniziative del programma. Grazie alla sua diffusione sul territorio, *WelcomeNet* rafforza la dimensione locale dell'ecosistema e ne amplia la capacità di intervento.

Parte della rete sono i **Welcome Liaison Officer (WLO)**, presenti nelle città di Bari, Bologna, Brescia, Milano, Napoli, Roma e Torino. I WLO svolgono una funzione di raccordo tra imprese, servizi, terzo settore e persone rifugiate, accompagnando i percorsi di inserimento lavorativo e favorendo la costruzione di spazi di relazione e governance locale. La loro attività si sviluppa presso gli **Spazio Comune, integration hub** promossi dall'UNHCR insieme alle amministrazioni cittadine, rafforzando il collegamento tra il programma *Welcome* e i servizi territoriali per l'integrazione.

Le **imprese** occupano una posizione centrale nell'ecosistema e le **associazioni datoriali e di categoria** rappresentano partner strategici per il coinvolgimento del tessuto produttivo. Tra queste, un ruolo rilevante è svolto da **Confindustria** e dal **Global Compact Network Italia**, che sostengono il programma sin dalle origini, da **Confimprese** e dall'**Associazione Italiana Direttori del Personale**, impegnate nella diffusione delle opportunità offerte dal programma presso le aziende associate, e più recentemente da **CNA**.

Importante è anche la collaborazione con Assolavoro, rafforzata dal 2022 attraverso il progetto "**Accoglienza&Lavoro**". L'iniziativa ha favorito il coinvolgimento delle Agenzie per il Lavoro nel programma *Welcome* e nello sviluppo

di percorsi dedicati alle persone rifugiate. Grazie alla loro capacità di mettere in contatto domanda e offerta di lavoro, le ApL contribuiscono ad ampliare le opportunità e a coinvolgere un numero crescente di aziende in percorsi di inclusione.

La crescita della rete aziendale è favorita dal **Premio Welcome**, giunto all'ottava edizione. Il riconoscimento valorizza e rende visibile l'impegno delle imprese nell'inclusione lavorativa delle persone rifugiate, contribuendo sia alla fidelizzazione delle aziende già coinvolte sia all'attrazione di nuove realtà.

Accanto all'UNHCR operano i partner: **Fondazione Adecco e Diaconia Valdese**, che partecipano attivamente allo sviluppo della rete aziendale e alla realizzazione di interventi dedicati all'inclusione lavorativa. Queste collaborazioni rafforzano la capacità dell'ecosistema di innovare, generare opportunità e rispondere ai bisogni dei territori e delle persone coinvolte.

A sintesi, si colloca la piattaforma **Welcome In-one-click**, uno strumento digitale che riunisce in un unico spazio i principali attori e processi dell'ecosistema. Attraverso la piattaforma, le imprese possono pubblicare opportunità lavorative rivolte alle persone rifugiate registrate, in collegamento con gli enti del terzo settore presenti sul territorio. La dimensione digitale integra così quella territoriale e relazionale, rendendo i processi più accessibili, scalabili ed efficienti.

L'ecosistema *Welcome* dialoga inoltre con altre iniziative dell'UNHCR, come il **Community Matching** e i **Corridoi lavorativi**. Il primo favorisce relazioni di prossimità tra persone rifugiate e volontari della comunità, inclusi i dipendenti delle aziende; i secondi promuovono percorsi di ingresso regolare in Italia di persone riconosciute rifugiate in altri Paesi, in connessione con specifiche opportunità occupazionali. Pur mantenendo caratteristiche proprie, questi programmi generano sinergie che rafforzano l'efficacia complessiva degli interventi.

La forza di *Welcome* risiede proprio nel suo approccio collaborativo e multilivello: una rete ampia e radicata nei territori, capace di attivare connessioni efficaci tra persone rifugiate e mercato del lavoro, creando opportunità concrete e promuovendo un cambiamento culturale tra imprese e attori dell'occupazione.



L'Ecosistema *Welcome*





Partenariato

UNHCR



IL PROGETTO
WELCOME
È REALIZZATO DA



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 75 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 128 Paesi, l'UNHCR è una delle principali agenzie umanitarie al mondo.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI



La Direzione Generale per le Politiche migratorie e per l'inserimento sociale e lavorativo dei migranti 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 150.000 imprese di dimensioni piccole, medie e grandi.

GLOBAL COMPACT NETWORK ITALIA



Il Global Compact Network Italia (GCNI) opera per promuovere lo UN Global Compact ed i suoi 10 Principi a 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.

CONFIMPRESE



Confimprese è l'associazione italiana leader nel retail che raggruppa primari operatori con reti dirette e in franchising, ne tutela gli interessi e favorisce lo sviluppo di punti vendita e marchi in Italia e all'estero. In Italia Confimprese rappresenta 490 marchi commerciali, 90.000 punti vendita e 800.000 addetti.



Un approccio integrato per l'inclusione socio-lavorativa dei migranti vulnerabili

Dare centralità al lavoro nella costruzione di percorsi di inclusione per migranti vulnerabili, facendo leva sulla collaborazione tra pubblico, privato e terzo settore, sono la visione e il metodo sposati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel collaborare al programma *Welcome*. *Working for refugees integration* di UNHCR.

Le caratteristiche e i bisogni di richiedenti asilo, rifugiati e titolari di altre forme di protezione sono variegati, legati alle esperienze vissute, allo status e alla specificità di ogni essere umano. È comune, però, la distanza dal mercato del lavoro e quindi dalla possibilità di ricominciare, grazie a un'occupazione, a un reddito e alle relazioni che si attivano nella quotidianità lavorativa. Accompagnare verso questi traguardi uomini e donne che partono da una situazione di svantaggio significa includerli come membri attivi della comunità.

La promozione dell'autonomia è tra gli obiettivi principali indicati dal *Global Compact on Refugees* (GCR), lo stesso accordo internazionale che insiste sul coinvolgimento di tutte le componenti della società, da sempre alla base di *Welcome*. L'approccio *whole-of-society* si sta rinnovando anche nei nuovi corridoi lavorativi per rifugiati che guardano anche a un altro degli obiettivi del GCR: diminuire la pressione sui Paesi, spesso del sud del mondo, che ospitano più profughi. Un protocollo d'intesa siglato dai Ministeri del Lavoro, dell'Interno e degli Esteri con UNHCR e le ong impegnate nei corridoi vuole potenziare e ampliare questi canali di ingresso regolare e sicuro, che però potranno essere alimentati solo dalla domanda espressa dalle imprese.

Quella domanda è in crescita. Un sistema produttivo in crisi per l'inverno demografico e la conseguente difficoltà di reperimento di manodopera non guarda più ai migranti vulnerabili solo per responsabilità sociale d'impresa, ma anche per necessità di manodopera. È uno sguardo nuovo, che scopre pragmaticamente migliaia di persone che hanno trovato o troveranno protezione in Italia e che vogliono e possono essere anche lavoratrici e lavoratori. C'è un bacino di competenze e potenzialità in larga parte sconosciute, tanto meno messe a frutto. E c'è un'opportunità di incontro che valorizza l'interesse delle persone e la dignità del lavoro, senza negare che le condizioni di svantaggio iniziale richiedono a tutti noi un impegno aggiuntivo.

A questi principi si ispirano anche gli altri interventi per migranti vulnerabili del MLPS e che pure hanno come compagna di viaggio UNHCR: da PUOI PLUS, l'azione di sistema che sta offrendo servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro e opportunità di tirocinio, alle collaborazioni in corso con le parti sociali dell'edilizia e del turismo per formare e avviare al lavoro persone ospitate nel sistema di accoglienza, passando per gli interventi affidati a Regioni o Comuni o per quelli contro lo sfruttamento lavorativo quando incontrano richiedenti asilo e rifugiati. Di recente, il Ministero ha affidato direttamente all'Agenzia delle Nazioni Unite anche un progetto di miglioramento della *governance* e *capacity building* che ha il suo obiettivo già nel titolo: "FAre Sistema: reti per l'Inclusione".

In un contesto di instabilità mondiale e crisi del multilateralismo, i numeri delle migrazioni forzate rendono sempre più difficile offrire anche solo assistenza di base alle persone in fuga, con il rischio di lasciare sulla carta le convenzioni internazionali, negare i diritti e abbandonare gli esseri umani. Oltre le emergenze più buie, oltre quei campi profughi sempre più affollati, per quanti riusciranno a salvarsi o riusciremo ad aiutare c'è la costruzione di una strada che passa per il lavoro e conduce a una vita nuova e degna di questo nome. È l'impegno che sostanzia anche il programma *Welcome*, come raccontano le pagine di questo Rapporto.

Direzione Generale per le Politiche migratorie e per l'inserimento sociale e lavorativo dei migranti

Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Genesi ed evoluzione del programma *Welcome. Working for refugee integration*

Nel corso di 9 anni di attività, il programma *Welcome. Working for refugee integration* ha conosciuto un'evoluzione sostanziale, trasformandosi progressivamente da iniziativa progettuale a vera e propria infrastruttura collaborativa orientata alla generazione di valore condiviso.

Un percorso che ha visto la Fondazione Adecco affiancare UNHCR, come *implementing partner*, sin dalle fasi iniziali.

Il programma ha preso vita a partire da una serie di iniziali riflessioni condivise: la presenza di interventi di inclusione lavorativa spesso di valore, ma frammentati e discontinui; linguaggi non condivisi, metodologie non strutturate e in alcuni casi non validate e, soprattutto, collaborazioni tra attori pubblici, privati, società civile e imprese che, pur esistendo, apparivano episodiche.

Da questa consapevolezza ha preso forma il primo cambio di paradigma: il passaggio da una logica di inserimento occupazionale alla costruzione di architetture di *employability*, interpretando il lavoro non come punto di arrivo, ma come infrastruttura complessa da costruire attraverso competenze, servizi pubblici e privati, imprese e territori che interagiscono in modo continuo.

Welcome si è configurato fin dalle prime annualità come un laboratorio evolutivo, fondato su un ciclo continuo di sperimentazione, apprendimento e adattamento. I primi progetti pilota hanno consentito di testare il nuovo approccio in contesti differenti, per poi individuare, adattare e valutare pratiche efficaci fino alla definizione di modelli replicabili e scalabili.

Nell'ecosistema *Welcome*, anche il ruolo delle imprese ha visto un'evoluzione significativa. Da soggetti inizialmente coinvolti prevalentemente in una logica di responsabilità sociale, le aziende sono diventate progressivamente attori centrali nella co-progettazione dei percorsi di inclusione. Questo passaggio ha contribuito a far emergere una dimensione cruciale: l'inclusione lavorativa delle persone rifugiate non rappresenta soltanto una risposta a un bisogno sociale, ma costituisce anche una leva concreta per affrontare alcune delle principali sfide del mercato del lavoro.

Un ulteriore elemento distintivo dell'evoluzione del programma è rappresentato dalla crescente centralità dei territori. Attraverso il rafforzamento delle reti locali e l'attivazione di modelli multi-stakeholder e multilivello, *Welcome* ha contribuito alla costruzione di forme di welfare generativo di prossimità,

capaci di attivare risorse locali e generare impatti duraturi nel tempo, anche oltre la durata degli interventi progettuali.

I risultati conseguiti restituiscono l'immagine di un ecosistema in crescita, testimoniando la solidità del percorso intrapreso. Tuttavia, il valore generato va letto soprattutto in un'ottica di costruzione progressiva di un modello di intervento condiviso, fondato su alleanze stabili, competenze diffuse e una visione comune. Nel tempo, tale traiettoria ha contribuito all'evoluzione del programma verso la costruzione di un ecosistema sempre più strutturato: una rete ibrida – territoriale e digitale – in grado di connettere persone rifugiate, operatori, imprese, istituzioni pubbliche e organizzazioni.

Guardando al futuro, la sfida sarà consolidare ulteriormente questa infrastruttura collaborativa, rafforzando l'integrazione tra dimensione territoriale e strumenti digitali, ampliando il coinvolgimento del sistema imprenditoriale e continuando a investire nello sviluppo delle competenze per rispondere con sempre maggior efficacia ai bisogni di inclusione lavorativa delle persone rifugiate, partendo da quelle più vulnerabili.

Le evoluzioni più recenti del programma vanno in questa direzione e, in tale prospettiva, si inserisce anche il progetto FAMI 1177 "FAre Sistema: reti per l'Inclusione" (FA.SI.) dell'UNHCR, che mira al rafforzamento della governance locale, delle reti multi-attore e delle competenze degli attori coinvolti nei percorsi di inclusione socio-lavorativa delle persone rifugiate. Le attività di capacity building, in particolare, che nel corso degli anni hanno contribuito alla diffusione di linguaggi e strumenti condivisi, si confermano una leva strategica di cambiamento sistemico.

Welcome si configura oggi non solo come un programma, ma come uno spazio di convergenza tra obiettivi sociali ed economici. La sua evoluzione dimostra come l'inclusione lavorativa, quando sostenuta da un approccio sistemico, può diventare un fattore concreto di innovazione, competitività e sviluppo sostenibile.

Fondazione Adecco ETS



Riconoscimenti assegnati e fasi di svolgimento

IL LOGO *WELCOME. WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION*



Per l'edizione 2025, il bando dedicato al riconoscimento del logo *Welcome. Working for refugee integration* è stato destinato ad aziende ed enti che, nel corso del 2025, hanno realizzato nuove assunzioni di persone costrette alla fuga, oppure hanno sostenuto il loro inserimento professionale tramite percorsi qualificati di tirocinio e formazione. Restano esclusi dal bando i tirocini finanziati esclusivamente con fondi terzi.

IL LOGO *WEWELCOME.*



Dall'edizione 2019, l'UNHCR ha voluto valorizzare anche tutte quelle realtà che contribuiscono, con differenti modalità, all'inclusione lavorativa delle persone rifugiate. Con questo obiettivo è nato il riconoscimento *WeWelcome*, rivolto a enti e realtà territoriali, tra cui associazioni di categoria, sindacati, camere di commercio, amministrazioni locali, servizi per l'impiego e associazioni attive nell'assistenza e nella tutela, che si sono distinti nella promozione di opportunità occupazionali per persone in fuga da guerre, persecuzioni o gravi violazioni dei diritti umani.

SCADENZA

30 NOVEMBRE 2025

Le candidature possono essere inviate online



LANCIO DEL BANDO

Promozione del bando e assistenza alle candidature

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



VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE

Fase di verifica e approfondimento

- Verifiche sulla Due Diligence
- Interviste telefoniche
- Visite in azienda



SELEZIONE E COMUNICAZIONE DEI VINCITORI

Processo di selezione

- 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, AIDP, Confimprese e con la partecipazione della Tent Partnership for Refugees
- Selezione delle candidature idonee



EVENTO FINALE DI PREMIAZIONE

- Con la partecipazione di aziende, persone rifugiate, associazioni, enti locali e istituzioni



EDIZIONE 2025

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



photo credits: UNHCR

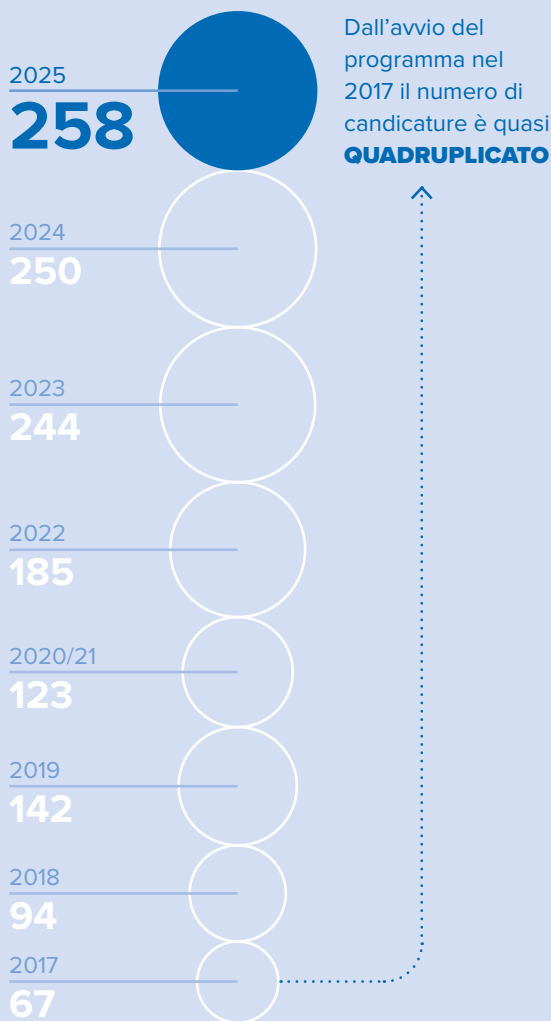


1.1.

Le aziende vincitrici dell'edizione 2025

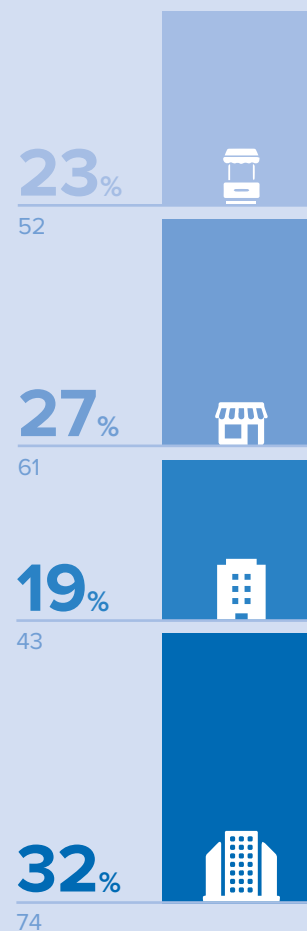
F1 – INCREMENTO DELLE CANDIDATURE

Giunto ormai alla sua ottava edizione, il programma *Welcome* continua a registrare un significativo aumento nel **numero di candidature** ricevute da parte delle aziende: nel 2025 sono **258**, una nuova cifra record, le realtà del settore privato che si sono candidate per il riconoscimento del logo *Welcome. Working for refugee integration*. Si tratta di un risultato importante: dall'avvio del programma nel 2017, il numero delle candidature ricevuto è quasi quadruplicato.



F2 – AZIENDE VINCITRICI PER DIMENSIONE

Le **micro e piccole imprese** si riaffermano fondamentali nella creazione di percorsi di accesso al lavoro per le persone costrette a fuggire, rappresentando complessivamente quasi il 50% delle aziende premiate. Rispetto all'edizione precedente del premio, si registra un **incremento della presenza di aziende medie e piccole**, che si attesta rispettivamente al 19% (rispetto al 15% nel 2024) e al 27% (19% nel 2024). Resta invece costante la partecipazione delle **grandi aziende**, che anche nel 2025 continuano a rappresentare oltre il 30% del totale delle imprese vincitrici.

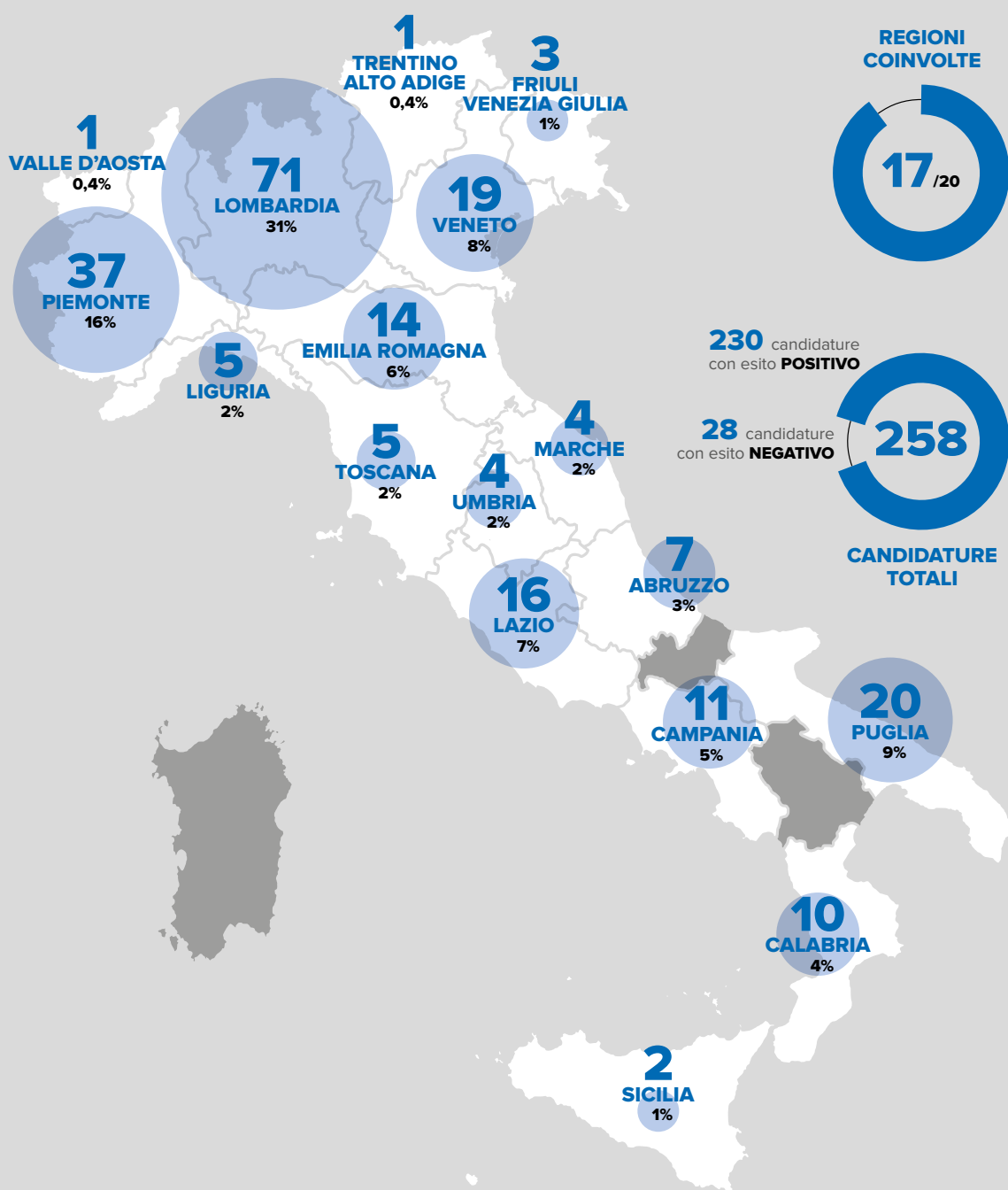




F3 – AZIENDE VINCITRICI PER REGIONE

Nel 2025 **aumenta ulteriormente il numero delle aziende vincitrici che avevano già ricevuto il logo *Welcome*. *Working for refugee integration* nelle edizioni precedenti, raggiungendo il 49%. Questo dato riflette un **impegno continuo nella promozione di percorsi di inclusione** lavorativa rivolti a persone rifugiate e testimonia un riconoscimento reale dei valori promossi dal programma *Welcome*. Da un**

punto di vista di distribuzione geografica, anche nel 2025 **Lombardia e Piemonte** emergono come le regioni con la più alta partecipazione di aziende. Per la prima volta la **Puglia** si presenta al terzo posto, seguita da **Veneto e Lazio**. Si registra inoltre una **crescita significativa delle aziende vincitrici in Campania e in Calabria**, con numeri quasi raddoppiati rispetto all'edizione precedente.





STORIE 2025

Dare spazio alle persone

Unicoop Firenze

L'impegno di Unicoop Firenze nasce dalla volontà di mettere al centro le persone, valorizzando esperienze di vita e competenze che ogni rifugiato porta con sé. In questa prospettiva, fondamentale è stata la collaborazione con il programma *Welcome* di UNHCR e le cooperative del *Welcome-Net* attive nell'accoglienza sul territorio. Nell'ultimo anno, questo dialogo costante ha consentito al team Selezione di incontrare circa ottanta rifugiate e rifugiati interessati a intraprendere un'esperienza lavorativa e di accompagnarne oltre venti verso un'assunzione. Per ciascuna persona inserita è stato progettato un percorso di accoglienza nei punti vendita, capace di coniugare formazione professionale e attenzione ai bisogni individuali. Fin dai primi giorni, grande

importanza è stata data alla dimensione relazionale, con il coinvolgimento di tutti i colleghi e favorendo così un clima molto collaborativo. La sinergia tra i team HR e il personale dei punti vendita ha reso possibile un accompagnamento costante, fatto di momenti di confronto, monitoraggio e supporto. Ciò ha permesso di intercettare tempestivamente le difficoltà e attivare, quando necessario, il supporto delle cooperative di riferimento. Il risultato più significativo di questo percorso è stato duplice: da un lato, offrire opportunità concrete e motivanti per le persone rifugiate; dall'altro, raccogliere riscontri positivi da parte dei colleghi che ogni giorno condividono con loro il lavoro, riconoscendone l'impegno, le capacità e il valore umano.



photo credits: Unicoop Firenze

La storia di Abdullah

Abdullah Siddique, ventotto anni e originario del Pakistan, è stato assunto nel punto vendita di via Giuliani a Firenze. Arrivato in Italia nel 2023, ha avuto varie esperienze di lavoro come capocantierista e mediatore linguistico sia in Pakistan che in Turchia e Grecia, paesi in cui ha risieduto nel suo percorso. In Italia, prima di essere assunto come addetto vendita in Unicoop Firenze, ha lavorato nel settore food come aiuto cuoco e lavapiatti e come magazziniere. All'interno del punto vendita di via Giuliani si è confrontato sia con il reparto casse che con il rifornimento dei prodotti industriali e freschi, dimostrandosi fin da subito curioso, proattivo e interessato a crescere professionalmente e ricevendo feedback molto positivi dal Direttore e dal Capo reparto. Il suo percorso di inclusione si è concentrato innanzitutto sulla formazione professionale, con un focus particolare sulla gestione del cliente e del lavoro in team. Abdullah è riuscito fin da subito ad entrare in sintonia con i colleghi del punto vendita che lo hanno aiutato nelle necessità di ogni giorno.

STORIE 2025

Quando l'inclusione supera le barriere: lavoro, dignità e nuove opportunità

FIEGE

FIEGE è un'azienda leader nei servizi logistici integrati, con oltre 150 anni di storia e una presenza globale. In Italia, FIEGE eCommerce Logistics dell'hub di Nogarole Rocca (Verona), parte del Gruppo FIEGE, si distingue per il suo forte impegno verso l'inclusione sociale, in particolare a favore dei rifugiati. Questo impegno è stato riconosciuto dall'UNHCR con l'assegnazione del logo *Welcome*. *Working for Refugee Integration* dal 2022.

L'azienda ha sviluppato progetti e procedure orientati a facilitare l'integrazione dei rifugiati nel contesto lavorativo, promuovendo un ambiente inclusivo che valorizza la diversità e mette le persone al

centro. In questo modo, la logistica diventa uno spazio di crescita e dignità per chi è costretto a ricominciare da zero.

Particolarmente significativa è anche la collaborazione con l'ENS (Ente Nazionale Sordi) di Mantova, che ha portato alla realizzazione del progetto "Noi.Se". Grazie a questa iniziativa, sono stati assunti oltre 30 dipendenti sordi di diverse nazionalità, inclusi rifugiati. Per FIEGE, l'inclusione rappresenta una leva strategica, capace non solo di arricchire l'ambiente di lavoro, ma anche di contribuire alla costruzione di una società più equa e solidale.



photo credits: FIEGE

La storia di Nataliia

Nataliia è arrivata in Italia, dopo un primo passaggio dalla Polonia, poco dopo l'inizio della guerra in Ucraina. Costretta a lasciare il proprio Paese in un clima di paura e incertezza, ha inizialmente raggiunto Bologna, dove ha ricevuto un primo orientamento. Successivamente, alcuni connazionali sordi l'hanno indirizzata verso Mantova, riconosciuta come un contesto più accogliente e ricco di opportunità per le persone sorde.

I primi mesi sono stati particolarmente difficili, soprattutto a causa della barriera linguistica: *"Il problema più grande era capire e farmi capire"*. Le differenze nei sistemi di comunicazione e negli alfabeti hanno rappresentato un ostacolo significativo. Il primo punto di svolta è arrivato con l'incontro con l'ENS, che le ha offerto strumenti, orientamento e supporto: *"Quando ho incontrato l'ENS ho capito che potevo farcela"*.

Grazie all'ENS e al supporto di un interprete, Nataliia ha avuto l'opportunità di entrare in FIEGE, dove si è sentita fin da subito accolta e valorizzata: *"È sempre stato bello, mi sono sentita a mio agio, inclusa"*. Tuttavia, un errore burocratico legato al permesso di soggiorno l'ha costretta a interrompere temporaneamente il lavoro proprio mentre stava costruendo una nuova stabilità.

Questo periodo di sospensione, durato quasi un anno, è stato segnato da incertezza. Determinante è stato però l'atteggiamento dell'azienda: FIEGE ha scelto di attendere il completamento dell'iter amministrativo per poterla riassumere. *"Non avevo mai visto un'azienda comportarsi così, aspettarmi tanto tempo"*.

Una volta risolta la situazione documentale, Nataliia è rientrata in azienda, ritrovando un ambiente inclusivo e collaborativo. La presenza di colleghi sordi e il clima positivo hanno facilitato il reinserimento: *"Con i colleghi sto bene, c'è tranquillità e collaborazione, mi sento proprio a mio agio"*.

Il supporto della comunità è stato fondamentale. Alcune figure, come un ragazzo sordo della comunità di Mantova e una collega, Inna, hanno avuto un ruolo chiave nell'aiutarla a orientarsi nel nuovo contesto.

Oggi il lavoro rappresenta per Nataliia molto più di un'occupazione: è uno strumento di autonomia e dignità. *"Per me lavorare significa potermi mantenere, pagare l'affitto, vivere"*. Grazie alla stabilità raggiunta, guarda al futuro con maggiore serenità e ha iniziato a immaginare nuovi obiettivi: *"Voglio una casa piccola tutta mia"*.

Rispetto al momento dell'arrivo, il cambiamento è evidente: *"Sto molto meglio di prima. Qui ho più possibilità"*. La sua storia dimostra come un contesto inclusivo e una rete di supporto efficace possano trasformare una condizione di vulnerabilità in un percorso concreto di integrazione.

STORIE 2025

ReadyForIT. Un corridoio per sviluppare talenti

Btinkeeng

Btinkeeng è una società di consulenza digitale specializzata nello sviluppo di soluzioni innovative attraverso tecnologie avanzate, intelligenza artificiale e machine learning. La nostra cultura aziendale si fonda su valori concreti come Gentilezza, Impatto, Innovazione e Fiducia, che guidano ogni scelta organizzativa e umana.

Da anni promuoviamo politiche di Diversity & Inclusion, convinti che il valore delle persone nasca dalle differenze e dalla capaci-

tà di trasformarle in una ricchezza condivisa. Per questo abbiamo aderito al programma *ReadyForIT – Labour Pathways for Refugees*, promosso da UNHCR, accogliendo in azienda due giovani professionisti rifugiati provenienti dal Sudan e dal Sud Sudan. Oltre all'inserimento lavorativo, abbiamo supportato i colleghi nell'integrazione linguistica, abitativa e sociale, coinvolgendo attivamente tutta l'azienda in un percorso di crescita condivisa.



La storia di Daniel e Wafi

L'esperienza di inclusione vissuta in Btinkeeng attraverso il programma *ReadyForIT* rappresenta un esempio concreto di come il talento possa superare ogni confine geografico e culturale. Grazie a questo progetto abbiamo accolto in azienda Daniel Munde e Wafi Izzeldin, due giovani professionisti rifugiati provenienti rispettivamente dal Sud Sudan e dal Sudan, entrambi arrivati in Italia dopo un periodo vissuto in Uganda.

Daniel, 26 anni, racconta di aver trovato a Napoli un'accoglienza calorosa e positiva: *"Moltissime persone si sono mostrate accoglienti e questo mi ha fatto sentire come se fossi a casa mia"*. Originario del Sud Sudan ma cresciuto in Uganda, Daniel ha lasciato un contesto segnato da conflitti e instabilità. Nonostante la distanza, mantiene quotidianamente i contatti con la madre e i fratelli rimasti in Uganda.

Anche Wafi, 30 anni, descrive con gratitudine il supporto ricevuto fin dal suo arrivo: *"Nelle mie prime settimane qui non mi è mai mancato nulla; ancora oggi ricevo aiuto con i documenti e le varie procedure burocratiche"*. Proveniente dal Sudan, ha vissuto anni difficili a causa dell'insicurezza e della guerra, fino alla necessità di lasciare il Paese insieme alla propria famiglia, che oggi vive in Egitto.

Entrambi sono stati inseriti in Btinkeeng come sviluppatori software, valorizzando le loro conoscenze e competenze tecniche, e accompagnandoli in un percorso di crescita professionale e personale. Daniel, inizialmente focalizzato sul Front-End Development, ha ampliato nel tempo le proprie competenze anche nel back-end e in tecnologie come React, TypeScript, Docker, Keycloak e VPN. *"Sono passato dall'aver poche conoscenze al diventare uno sviluppatore sicuro di sé"*, racconta. *"Grazie a questo lavoro riesco a prendermi cura della mia famiglia e questo mi dà grande serenità mentale"*.

Wafi, specializzato in programmazione, UI Design e progettazione di database, descrive invece questa opportunità come *"life-changing"*: *"Finalmente posso avere la libertà di fare qualcosa di concreto. Amo l'azienda, i colleghi e il lavoro che svolgo"*.

Per favorire il loro inserimento, Btinkeeng ha costruito un percorso di onboarding fondato non solo sull'aspetto lavorativo, ma anche sull'inclusione quotidiana. L'azienda ha supportato i nuovi colleghi nella ricerca di un alloggio, nelle pratiche burocratiche e nell'apprendimento linguistico. È stata inoltre introdotta la figura del *Buddy*, un collega volontario incaricato di accompagnare i nuovi assunti nel percorso di ambientamento e integrazione. Parallelamente, sono stati attivati corsi di inglese per i dipendenti aziendali, con l'obiettivo di facilitare la comunicazione e creare un ambiente realmente inclusivo.

L'impatto del progetto ha coinvolto tutta l'organizzazione. L'arrivo di Daniel e Wafi ha contribuito a rafforzare la sensibilità interna sui temi della diversità e dell'inclusione, generando un arricchimento umano e professionale reciproco. Per Btinkeeng, *ReadyForIT* non è stato soltanto un progetto di inserimento lavorativo, ma un percorso di integrazione concreto, capace di creare valore per le persone, per l'azienda e per la comunità.

photo credits: UNHCR



Le aziende vincitrici dell'edizione 2025

- 352 PENNY SRLS
- 88100
- A2A SPA
- ABANTU SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
- ACCENTURE S.P.A
- ADECCO - THE ADECCO GROUP
- AGLIANO CUCINA SRLS
- AGRICOLA CALAFATA
- AGRICOLA VIGNETI SRL
- AHLSTROM ITALIA SPA
- AIREST RETAIL
- ALBA SRL
- ALICE PIZZA
- AMICO LOANO SRL
- AMPLIA INFRASTRUCTURES S.P.A.
- ANIMISTERIA VICENTINA SRL
- ARAMINO SRL
- ARCADIA
- ARNALDO CAPRAI SOCIETÀ AGRICOLA SRL
- ARTELECTRIC SRL
- ARTICOLOUNO SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
- ASC S.R.L.
- ASSAFÀ SNC
- ASSOCIAZIONE FRANCESCO REALMONTE ETS
- ASSOCIAZIONE LACHESI APS
- ATHENA ART DI LONGHITANO ANTONINO
- ATLANTIS SRL
- ATTIVA S.R.L.
- AUBAY ITALIA
- AUTHENTIC ENTERPRISE SOLUTIONS
- AZIENDA AGRICOLA DI CASSANO ALESSIA
- AZIENDA AGRICOLA MARIA CAZZOLLA
- AZIENDA AGRICOLA TERRA AMICA DI ZONTA MICHELE
- B&B HOTELS ITALIA
- BANCA IFIS
- BELLA BRI SRL-L'ARTE DELLA RE-
- SINA
- BELVEDERE SRL
- BERBERÈ SRL
- B-FOOD
- BGM COSTRUZIONI S.R.L.
- BIEFFE EUROMECCANICA
- BINOTTO DECORAZIONI
- BLUSERENA S.P.A.
- BOTTEGA VENETA
- BTINKEENG
- C&P SRL
- C.T.E. COSTRUZIONI TECNOELETTRICHE S.P.A.
- CAMPARO AUTO
- CAPP PLAST SRL
- CAPPELLI RIOLO CALDERARO CRISOSTOMO DEL DIN & PARTNERS
- CAUTO COOPERATIVA SOCIALE
- CDSTEEL S.R.L.
- CENTRO UNIVERSITARIO SPORTIVO PADOVA ASD
- CIA CONAD
- CIDIESSE ENGINEERING SRL
- CIDIESSE SOC. COOP. R.L.
- CIMBERIO S.P.A.
- CLO COOPERATIVA ORTOMERCATO SCRL
- COLORI VIVI S.R.L. IMPRESA SOCIALE
- COLORIAGE
- COLSER SOCIETÀ COOPERATIVA
- COOP ALLEANZA 3.0 SOC. COOP.
- COOP LIGURIA
- COOPERATIVA AUTOTRASPORTI N.C.V. S.C. A R.L.
- COOPERATIVA SOCIALE LAZZARELLE
- COOPERATIVA SOCIALE QUID
- COSMINT SPA
- COTTONE SCAVI DI COTTONE GIOVANNI E C. S.N.C.
- CRISPI
- CYKLOP SRL
- DECATHLON ITALIA
- DOCTOR CARWASH DI CHIESA
- STEFANO
- EATALY
- ECHO LABS IMPRESA SOCIALE
- ECOLOGIA INTEGRATA SOC. COOP. A R.L.
- ECOPALLETS SRL
- ECOTOUR SRL
- EFFECIDI SRL
- ELETTROCONSTRUZIONI CENTO TORRI SRL
- ELETTROGLOBAL SERVICE DI ANGELINI VITO
- ESI S.P.A.
- EURORISTORO
- EVOLUTION SRL
- FAMILY CARE S.R.L. AGENZIA PER IL LAVORO
- FANTAMONDO SRL
- FATTORIE OSELLA S.P.A.
- FIEGE ECOMMERCE LOGISTICS S.R.L.
- FORGI GROUP SRL
- GANZINI S.R.L.
- GELDI S.P.A.
- GENERAZIONE VINCENTE
- GEOEDIL TRE SRL
- GHMS VENEZIA SPA - HILTON MOLINO STUCKY VENICE
- GI GROUP
- GIUFÀ LIBRERIA CAFFÈ
- GRUPPO FRABOL
- HOTEL CORPORATION OF EUROPE
- HOTEL VIS A' VIS SRL
- HYDRO EXTRUSION ITALY
- I.CO.P. S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT
- ICARUS SPA - HILTON ROME AIRPORT
- IDROMARKET SRL
- IKEA ITALIA RETAIL
- IL PALATO SALATO DI MAGREPO SRLS
- IL SABBIONE
- IMAG
- IMBAL CARTON S.B.



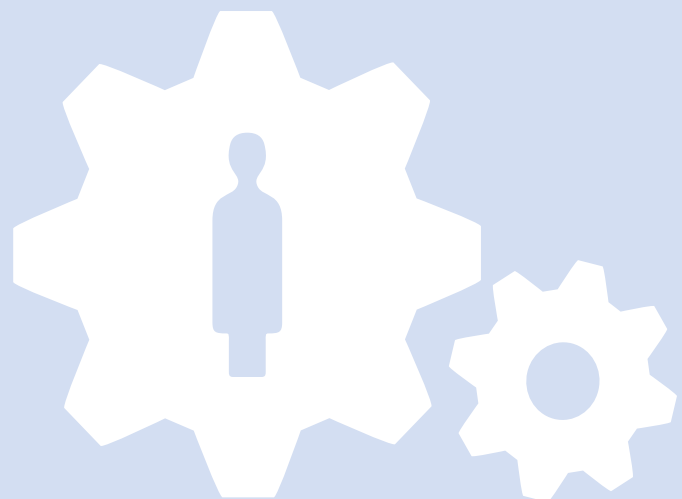
Le aziende vincitrici dell'edizione 2025

- IMPRESA BORIO GIACOMO S.R.L.
- IMPRESA CENJA DEMIR
- IMPRESA EDILE DI NUCCI FABIO
- IMPRESA VIVENZI SRL
- IN'S MERCATO SPA
- INTEGRA COOPERATIVA SOCIALE ONLUS
- INTERCOS EUROPE SPA
- JUST IN FOOD SRL
- KIABI - SEKI S.R.L.
- LA DORIA SPA
- LA PIADINERIA - GRUPPO NEGOZI
- LA TETTERIA DI ABBINANTE FILIPPO
- LAFARMACIA.
- LAGARDÈRE TRAVEL RETAIL ITALIA
- LAMECCANICASF
- LAMONICA ELETTRMECCANICA
- LANGUAGE ACADEMY
- LANIFICIO CANGIOLI 1859
- LAVOROPIÙ
- LEROY MERLIN
- LIFE IN
- LOGICAL JOB
- L'ORSA MAGGIORE S.C.S.
- LS TRAVEL RETAIL ROMA
- LUCERNA IMBALLAGGI
- LUIGI LAVAZZA SPA
- LUNA GIL SRL
- M.A.N.A. DI NOORI MORTEZA E ATAI ASEF S.N.C.
- M.R.S. NEW TECHNOLOGY
- M.R.T. SNC DI MUSOLESI FABIO E LORENA
- MAGMA SRL IMPRESA SOCIALE
- MAISONS DU MONDE ITALIE SRL
- MANPOWER SRL
- MARENCO CHIUSURE SRL UNIPERSONALE
- MASTROCICCIO SRL
- MATOS SRL
- MATTIOLI S.P.A.
- MEDTRONIC ITALIA S.P.A.
- MOEDI
- MULTIETNIKA SERVIZI
- NARDELLO GUIDO E FIGLI S.R.L. COSTRUZIONI GENERALI
- NAUSICAA VILLAGE - GESTITUR SRL
- NESPRESSO ITALIANA SPA - SOCIETÀ BENEFIT
- NORAUTO ITALIA S.P.A.
- NUMERO ZERO - RISTORANTE INCLUSIVO
- OLIVIERI COSTRUZIONI GENERALI
- OPENJOBMETIS
- ORIENTA SPA SOCIETÀ BENEFIT
- OSTERIA GINO E LA GIRAFFA - PER.ADA
- OVERIT SPA
- OVS S.P.A.
- P.G.S. IMPIANTI SRL
- PALERMO SNC DI PALERMO FRANCESCO E C.
- PANCOT FRATELLI SRL
- PASSONI & DI MAURO SRL
- PASTICCERIA BEDDINI SRL
- PENNY MARKET SRL
- PFIZER SRL
- PICTOR SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE IMPRESA SOCIALE
- PIERSANTELLI
- PIGIEFFE S.R.L.
- PIZZERIA CAPRARO S.N.C.
- PREMIATA OFFICINA DEL GUSTO - RISTORANTE MENTELOCALE
- PRIMARK ITALY S.R.L.
- PRINCES RETAIL (EX CARREFOUR ITALIA)
- PRINCIPE DI SAVOIA S.R.L.
- PRISM SRL SOCIETÀ BENEFIT
- PROGES SOC. COOP. SOCIALE
- PROGETTO CASTELLO SRL
- PROMETES SISTEMI
- R.M. IMPIANTI SRL
- RANDSTAD ITALIA
- RANDSTAD SERVICES
- RE_ESISTENTE SOCIETÀ COOPERATIVA
- RATIVA
- REALE ITES
- RESINVETRO SRL
- RETELIT DIGITAL SERVICES S.P.A.
- RISTÒ FRATELLI PESCE
- RISTORANTE BELLAVISTA DI TROVÒ MARIA ELISABETTA &C. SNC
- RISTORANTE CIRCOLO DELLA VELA
- RISTORANTE DEL BELBO DA BARDON
- RISTORANTE GAMBERO ROSSO
- RISTORANTE LA CONCHIGLIA DI SANGINESI LIDIA
- RISTORANTE PIZZERIA ORCHIDEA DI PIROTTA GIUSEPPE
- ROMEO GESTIONI S.P.A.
- ROSSINI MATTEO
- RUBINETTERIE BRESCIANE BONOMI SPA
- RUSSO COSTRUZIONI
- S.A.I.T.E.M. – SOCIETÀ APPALTI IMMOBILIARI TECNICI E MANUTENZIONI S.R.L.
- S.E.A. S.R.L. SERVIZI ECOLOGICI AMBIENTALI
- S.IM.E SRL
- S.ITALIA S.P.A.
- SAMERYA ITALY SRL - ALEPH ROME HOTEL
- SANI TRASPORTI SRL
- SAS CICLOCUCINA DI FABRIZIO PLAZER
- SATURNO
- SCALA S.R.L.
- SI PUO' FARE S.C.S. ONLUS
- SKASSAPANZA SRL
- SOCIETÀ AGRICOLA SEMPLICE FRATELLI ROCCIA GERARDO E ROCCIA ANTONIO
- SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA
- SODEXO ITALIA
- STAFF S.P.A.
- STHEMA



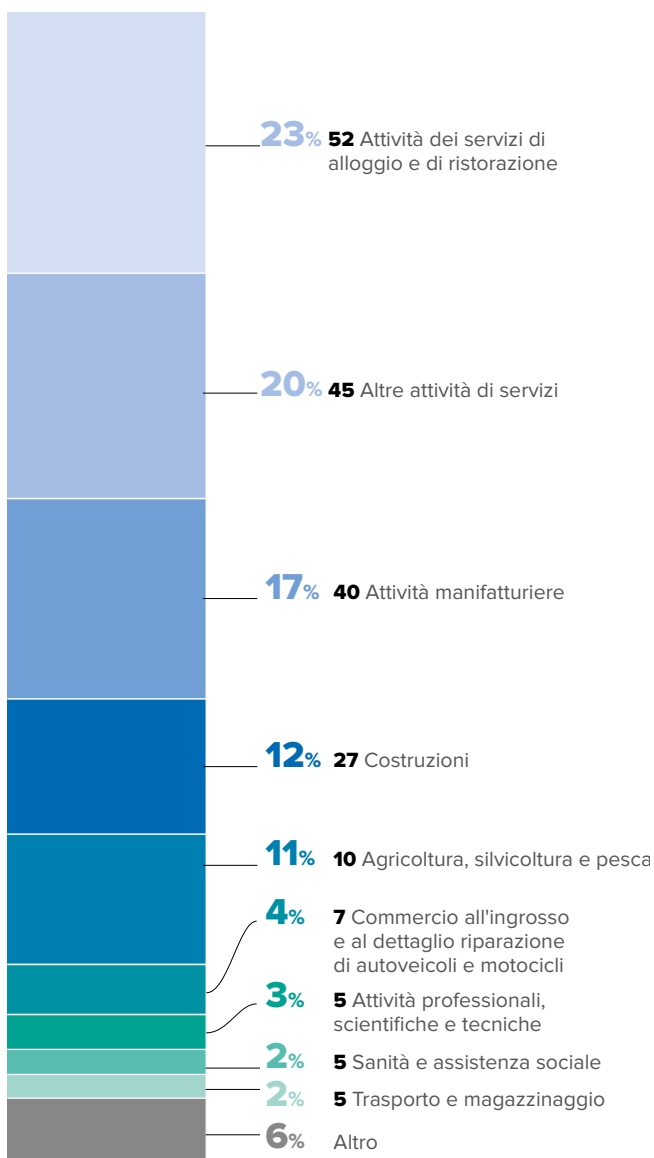
Le aziende vincitrici dell'edizione 2025

- STUDIO LEGALE ASSOCIATO AD ASHURST LLP
- T.B. COSTRUZIONI MECCANICHE
- TERMOIMPIANTI SRL
- THE CIRCLE
- TIGER ITALIA 1 SRL
- TOBILÌ SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ARL-ETS
- TURIMONT SRL
- UMANA S.P.A.
- UNICOOP FIRENZE S.C.
- URBAN MARKET
- VALBIA SRL
- VALDAN SECURITY GROUP
- VALUETECH SRL
- VASTÉ S.C.S. IMPRESA SOCIALE
- VICO SPA - HILTON LAKE COMO
- VIVALDI & CARDINO S.P.A.
- WOLF ENTERTAINMENT SRL SEMPLIFICATA
- WOOD CATANZARO
- WORLD FASHION FOOD SRL

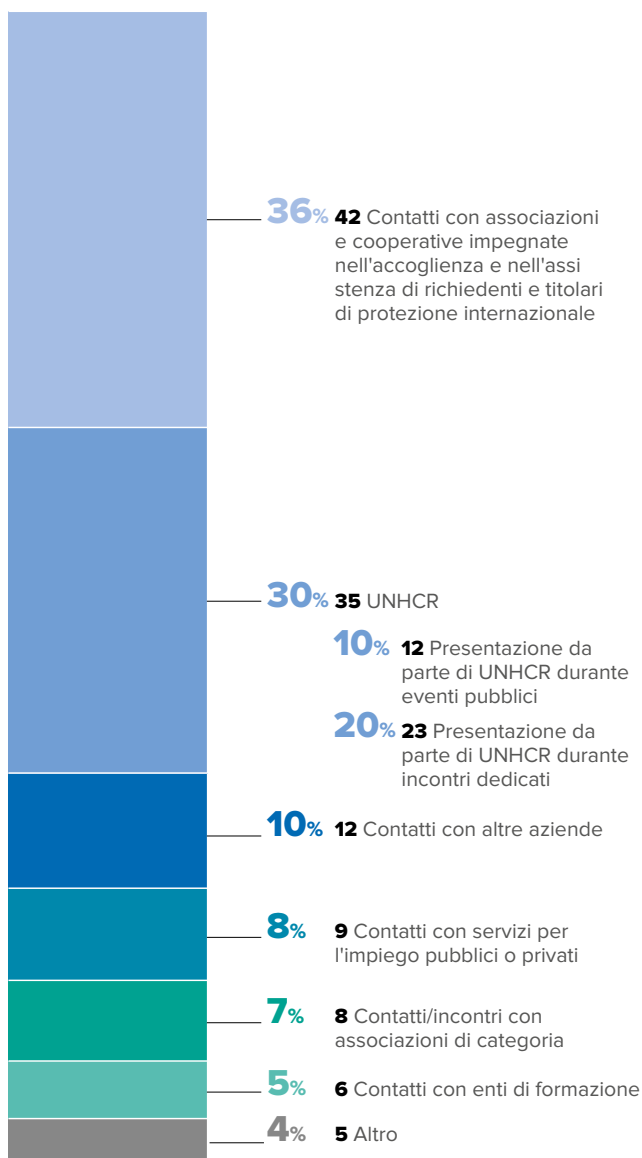


F4 – AZIENDE VINCITRICI PER SETTORE DI ATTIVITÀ

Anche in questa edizione emerge una **composizione ampia ed eterogenea dei settori delle imprese premiate**, provenienti da comparti produttivi differenti. Quest'anno il **settore alberghiero e della ristorazione** si colloca al primo posto per numero di aziende premiate, seguito da quello dei **servizi**, che continua a rappresentare una componente di rilievo. Si registra inoltre una **forte crescita del settore manifatturiero**, che aumenta di oltre il 21% rispetto allo scorso anno. Anche il **settore edile** mantiene un ruolo significativo, rappresentando il 12% delle imprese premiate in questa edizione e consolidando il contributo positivo della collaborazione interistituzionale avviata negli anni precedenti. Cresce inoltre il settore del **commercio all'ingrosso e al dettaglio** raggiungendo l'11% del totale delle aziende premiate.

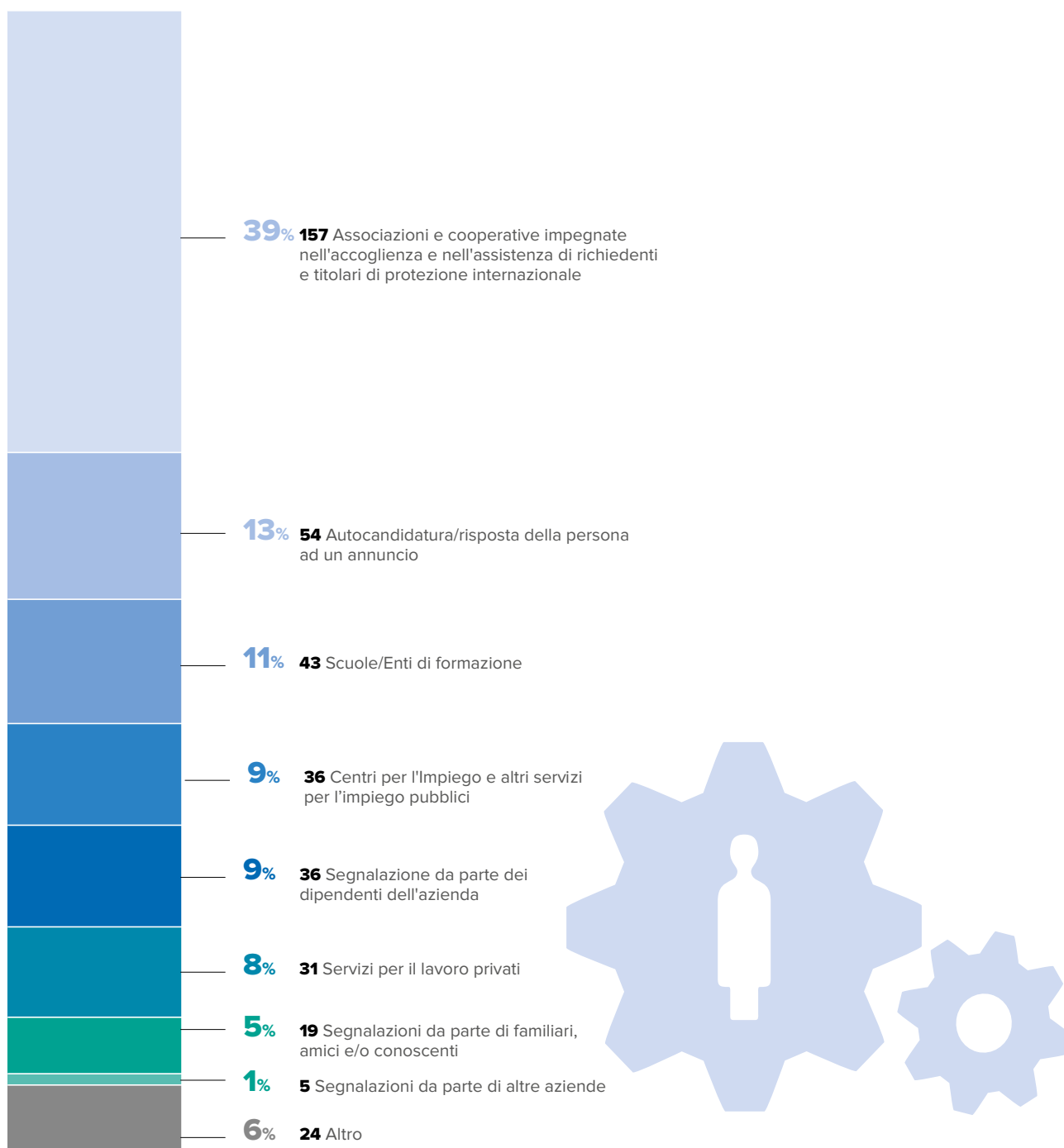

F5 – CANALI ATTRAVERSO I QUALI LE AZIENDE VINCITRICI SONO VENUTE A CONOSCENZA DEL LOGO *WELCOME. WORKING FOR REFUGEE*

Come nelle edizioni precedenti, continuano ad avere un ruolo fondamentale nella diffusione del programma *Welcome*, le **associazioni e le cooperative impegnate nell'assistenza e nell'accoglienza** di persone rifugiate. Parallelamente emergono anche altri canali di diffusione rilevanti, in particolare i **contatti con altre aziende presenti sul territorio** e, in netta crescita rispetto allo scorso anno, i **servizi per l'impiego**, sia pubblici che privati.



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

Il ruolo delle **organizzazioni impegnate nell'accoglienza e nell'integrazione delle persone rifugiate** nel favorire l'incontro tra queste ultime e le opportunità lavorative offerte dalle aziende si conferma il **principale canale** attraverso cui si concretizzano le opportunità occupazionali: il 39% delle aziende premiate in questa edizione ha infatti assunto persone segnalate da enti del terzo settore. Cresce ulteriormente rispetto allo scorso anno anche il numero di inserimenti derivanti da **autocandidature e risposte ad annunci di lavoro**, che nel 2025 hanno interessato il **13% delle aziende coinvolte**. Questo dato conferma inoltre il contributo della piattaforma digitale **Welcome In-one-click** nell'ampliare l'accesso delle persone rifugiate alle opportunità offerte dal mercato del lavoro italiano. In continuità con lo scorso anno, **scuole ed enti di formazione** continuano inoltre a svolgere un ruolo fondamentale nel percorso di inserimento lavorativo.



Una partnership che cresce: la Diaconia Valdese e il coordinamento nazionale dei *Welcome Liaison Officer*

La Diaconia Valdese è impegnata da anni nell'inclusione socio-lavorativa di persone rifugiate e richiedenti asilo accolte all'interno dei diversi servizi e progetti dell'Ente, nella ferma convinzione che l'integrazione nel mercato del lavoro rappresenti un veicolo fondamentale per il raggiungimento dell'autonomia economica e per una reale inclusione sociale. Le attività sviluppate a livello locale e nazionale, costantemente orientate alla costruzione di sinergie nei diversi territori con enti sia profit sia non profit, hanno favorito il naturale avvicinamento al programma *Welcome. Working for Refugee Integration* e l'interazione con le sue diverse linee di azione.

L'ingresso formale della Diaconia Valdese nella rete *Welcome* è avvenuto a seguito del primo conferimento del premio *We Welcome*, consentendo all'Ente di beneficiare stabilmente delle opportunità offerte dai diversi partner del network. Tra queste spiccano la partecipazione a webinar formativi sui temi dell'inclusione lavorativa e sui complessi quadri normativi dell'immigrazione, l'accesso a selezioni di personale con background migratorio per aziende multi-site e la possibilità di inserire le persone in percorsi di formazione dedicati. Questa collaborazione ha generato un significativo valore aggiunto per le operatrici e gli operatori impegnati nell'orientamento al lavoro, potenziandone le competenze professionali e ampliando i canali di contatto con il tessuto aziendale e le selezioni attive.

Inoltre, la relazione tra i *Welcome Liaison Officers (WLO)* operanti all'interno degli Spazio Comune e gli operatori della Diaconia Valdese si è mantenuta sempre attiva e sinergica sui diversi territori, concretizzandosi nella segnalazione reciproca degli utenti per garantire loro un supporto che sia il più strutturato, multidimensionale e completo possibile.

A partire dal 2026, la partnership tra UNHCR e Diaconia Valdese e l'implementazione delle attività del programma *Welcome* hanno registrato un'importante evoluzione strategica, sancita dalla nomina dell'Ente quale unico *implementing partner* per la gestione e il coordinamento dei *WLO* all'interno degli Spazio Comune nelle sette città di riferimento. Questo nuovo ruolo consente alla Diaconia Valdese di mettere a servizio dell'équipe dei *WLO* e dei contesti locali l'esperienza e le competenze maturate su scala nazionale, rappresentando al contempo un rilevante percorso di crescita istituzionale grazie al legame ancora più stretto con UNHCR e i partner del programma. In prospettiva, la creazione di nuove reti territoriali permetterà all'Ente di consolidare la propria presenza e il proprio impatto sui territori, mettendo simultaneamente a valore i contatti e il network già esistente. La transizione verso una *governance* più ampia non sostituisce la necessità di un accompagnamento personalizzato, amplificandone anzi il valore.

L'impatto del lavoro dei *WLO*, infatti, continua a consolidarsi attraverso due filoni d'azione principali. Per quanto riguarda il supporto all'utenza, le attività si concentrano sull'accoglienza, la costruzione di un legame di fiducia ai fini dell'accompagnamento, il bilancio delle competenze e la definizione di percorsi professionali individuali. Questo lavoro quotidiano è fondamentale per fornire alle persone rifugiate gli strumenti necessari a muoversi autonomamente nel mercato del lavoro italiano. Sul fronte del mercato del lavoro, in aggiunta, i *WLO* operano come un vero ponte con l'esterno, gestendo i rapporti diretti con aziende, agenzie per il lavoro (ApL), fondazioni e associazioni di categoria. L'obiettivo è duplice: intercettare opportunità occupazionali concrete e sensibilizzare il settore privato sul tema dell'inclusione lavorativa dei rifugiati.

L'operato sul campo dei *WLO* garantisce quindi la messa a terra dei progetti, trasformando le strategie territoriali in percorsi reali di autonomia e inserimento lavorativo. Il valore aggiunto di un coordinamento unico dei 7 *WLO* è significativamente rappresentato dalla possibilità di scambio e confronto tra i diversi territori. Se da una parte è vero che lavorare su città anche molto diverse tra loro modifica in maniera rilevante l'operatività di ciascuno, si ritiene fondamentale favorire riflessioni condivise rispetto a metodologie, criticità riscontrate e buone prassi. È all'interno di queste riunioni di *équipe*, organizzate con regolarità, che si sviluppano ragionamenti rispetto a possibili approcci da sperimentare, strategie, possibilità di scambio di contatti, occasioni di auto-formazione per un continuo aggiornamento e messa in discussione. Da una riflessione sul locale si passa quindi al nazionale e viceversa, mantenendo un dialogo bidirezionale che allarga lo sguardo tenendo sempre al centro le persone in cerca di opportunità formative e lavorative.

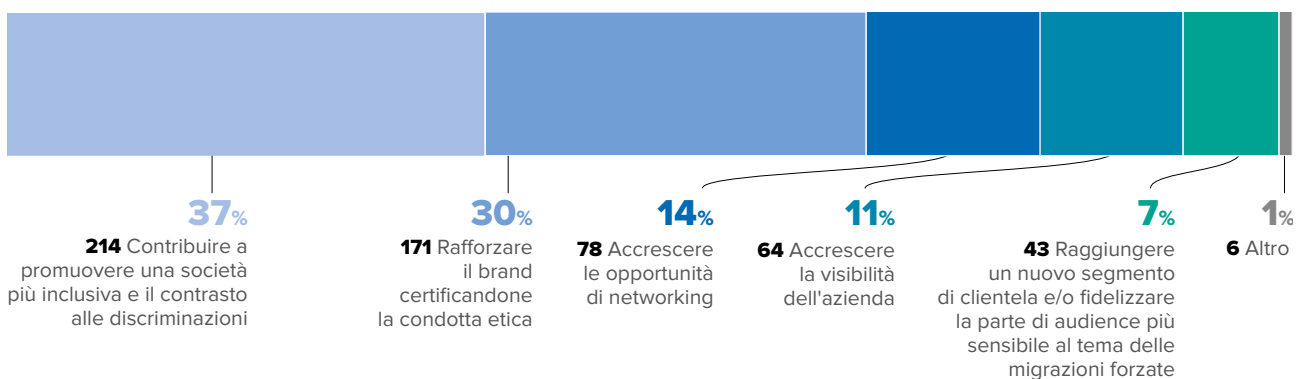
[CSD Diaconia Valdese](#)

1.2.

L'attenzione delle imprese al proprio impatto sociale

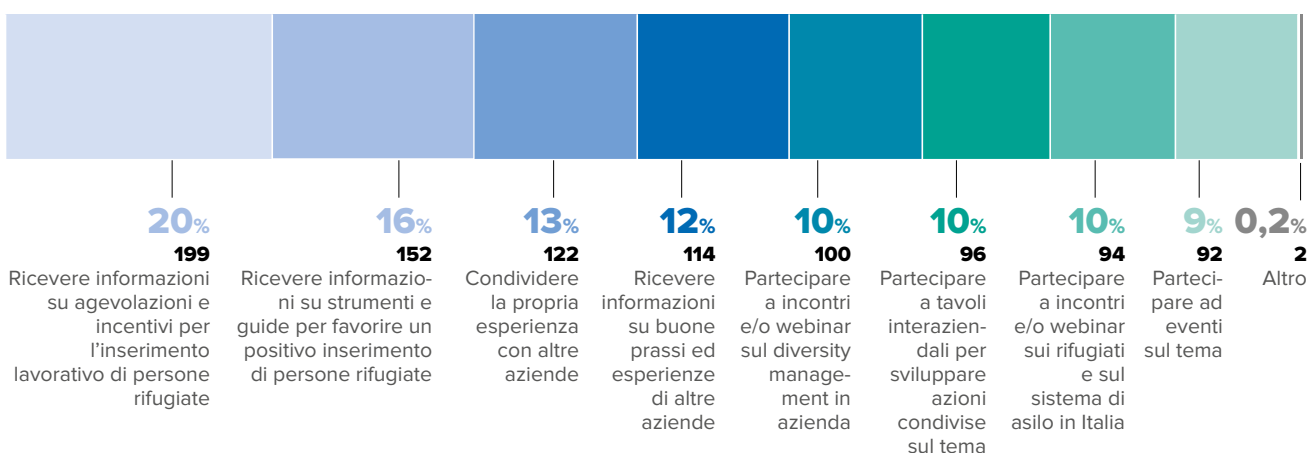
F7 – PERCHÉ L'AZIENDA HA DECISO DI CANDIDARSI PER IL LOGO *WELCOME*. *WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION*

In linea con gli anni precedenti, anche nel 2025 la principale motivazione che ha spinto le aziende vincitrici a candidarsi per l'ottenimento del logo *Welcome* è stata la volontà di **contribuire alla promozione di una società più inclusiva e al contrasto delle discriminazioni**, indicata dal 37% delle aziende vincitrici. Questa motivazione testimonia una **forte convergenza di obiettivi con il programma *Welcome. Working for refugee integration*** e dimostra un interesse concreto delle aziende verso i temi dell'inclusione. Si conferma inoltre, come seconda motivazione più rilevante, il desiderio di **rafforzare il proprio brand aziendale** attraverso la valorizzazione di una condotta attenta ai temi dell'inclusione.



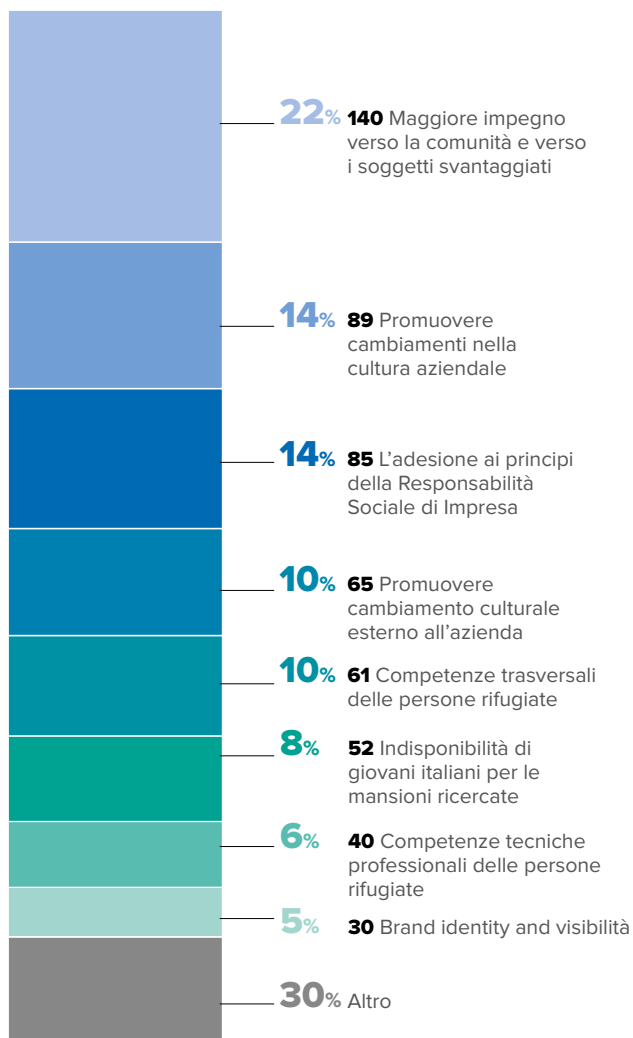
F8 – INTERESSE DELLE AZIENDE RISPETTO ALL'ESPERIENZA CON PERSONE RIFUGIATE

Le imprese vincitrici dell'ottava edizione esprimono un forte interesse a ricevere **informazioni specifiche sugli incentivi e sulle misure di supporto disponibili** per l'assunzione di richiedenti e titolari di protezione internazionale. Parallelamente, è stata ribadita l'esigenza di ottenere **strumenti pratici e materiali di orientamento e di condividere esperienze e buone pratiche** già sperimentate. I dati emersi risultano in linea con quelli registrati nella scorsa edizione. A registrare una **crescita significativa** è invece **l'interesse a partecipare a incontri informativi, webinar ed eventi dedicati** ai temi dell'inclusione lavorativa, del diversity management aziendale e del sistema di asilo in Italia, così come a incontri interaziendali finalizzati allo sviluppo di azioni condivise sul tema. Complessivamente, il desiderio di partecipare a queste iniziative interessa il **49% delle aziende vincitrici**, in netto aumento rispetto al 36% rilevato lo scorso anno.



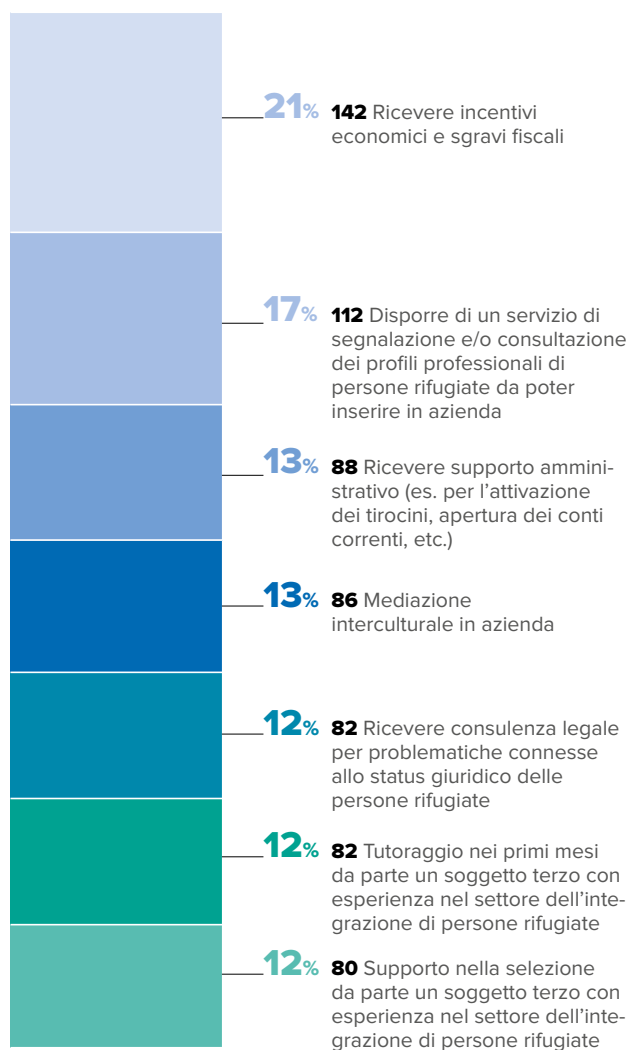
F9 – I FATTORI CHE HANNO SPINTO LE AZIENDE AD ASSUMERE PERSONE RIFUGIATE

Un'analisi dei fattori che spingono le aziende a inserire nel proprio organico persone costrette alla fuga evidenzia come motivazione principale la **volontà di rafforzare il proprio impegno nei confronti** della comunità e, in particolare, **delle persone in condizione di svantaggio**. Seguono il desiderio di **promuovere un reale cambiamento nella cultura aziendale** e la volontà di **aderire ai principi della Responsabilità Sociale d'Impresa**, in linea con i dati registrati nelle edizioni precedenti. Risulta invece in netta crescita rispetto allo scorso anno il riconoscimento del valore aggiunto rappresentato dalle **competenze trasversali delle persone rifugiate**: le aziende ne valorizzano sempre più la motivazione, le capacità relazionali e i comportamenti sul luogo di lavoro. Questa crescita evidenzia come l'inclusione lavorativa delle persone rifugiate venga percepita non solo come un impegno sociale, ma anche come un'opportunità concreta di arricchimento umano e professionale per le organizzazioni.



F10 – I SERVIZI CHE MAGGIORMENTE INTERESSANO ALLE AZIENDE PER FAVORIRE PERCORSI DI INSERIMENTO

Nell'ottava edizione le aziende vincitrici, in continuità con quanto emerso nelle precedenti edizioni, hanno indicato tra i principali strumenti in grado di favorire ulteriormente l'inclusione lavorativa la disponibilità di **incentivi economici e sgravi fiscali**. Viene inoltre segnalata come particolarmente utile la possibilità di accedere a un **servizio di segnalazione e consultazione di profili professionali** di persone rifugiate da poter inserire in azienda. Proprio in risposta a questa necessità, negli ultimi anni il programma *Welcome* ha predisposto gli strumenti dei **WelcomeNet** e della piattaforma digitale **Welcome In-one-click**, favorendo ulteriormente le occasioni di contatto tra le persone rifugiate in cerca di lavoro e le aziende. Seguono, tra gli elementi ritenuti maggiormente rilevanti, il bisogno di ricevere **supporto amministrativo** e la possibilità di disporre di **servizi di mediazione interculturale** all'interno del contesto aziendale.





Mobilità sicura e lavoro qualificato: l'evoluzione dei Corridoi Lavorativi per Rifugiati

photo credits: UNHCR



Sono sette le aziende che hanno assunto persone rifugiate attraverso progetti di Corridoi Lavorativi a cui è stato riconosciuto il premio *Welcome* nel 2025: Accenture, Aubay, Bthinkeng, OverIT, Reale Mutua/Reale Ites, Valuetech e Mattioli.

Nel 2025, i Corridoi Lavorativi per Rifugiati si sono consolidati come una soluzione innovativa capace di coniugare protezione, mobilità sicura e manodopera qualificata.

All'interno di questo percorso, le aziende coinvolte non sono soltanto datori di lavoro, ma diventano partner attivi nella definizione dell'intera progettualità fino all'accompagnamento all'integrazione socio-lavorativa, offrendo in questo modo non solo opportunità di lavoro ma nuovi spazi di protezione.

Grazie alla collaborazione strutturata tra UNHCR ed altri attori internazionali, istituzioni, enti formativi e società civile, le imprese possono contare su un supporto continuo in tutte le fasi del percorso, dalla preselezione dei profili alla gestione degli aspetti documentali e di inserimento.

Nel corso del 2025, il modello ha registrato un consolida-

mento significativo, con sei progetti approvati dalle autorità italiane con iniziative attive nei settori dell'IT, gioielleria, cantieristica navale, aeroportuale e socio-sanitario.

Nel giugno dello stesso anno, il quadro si è rafforzato grazie alla sottoscrizione di un **Memorandum d'intesa con i Ministeri competenti a livello nazionale e altri partner** – tra cui Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, Ministero dell'Interno e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, CSD Diaconia Valdese, Talent Beyond Boundaries e Pathways International – volto a consolidare e rendere strutturale questo canale di ingresso. Il progetto gode del supporto di un'ampia rete di partner pubblici e



privati, tra cui l'Unione Industriali di Torino, l'International Trade Centre (ITC), Banca Etica e numerose organizzazioni locali.

In parallelo, si sono rafforzati i **tavoli di coordinamento territoriale**, in particolare a Torino e in altre aree pilota, che coinvolgono istituzioni locali, associazioni datoriali, enti del terzo settore e partner tecnici, anche nell'ambito del *Global Cities Fund for Migrants and Refugees del Mayors Migration Council* (MMC).

Ad aprile 2026 sono già arrivati oltre 70 rifugiati, mentre ulteriori progetti nei settori della sanità, del turismo e dei trasporti sono in fase di sviluppo.

Molte delle aziende coinvolte fanno parte della rete del programma *Welcome. Working for Refugee Integration* mentre nuove imprese si sono aggiunte nel corso dell'ultimo anno. Il progetto *"Ready For IT – Labour Pathways for Refugees"*, promosso da Fondazione Italiana Accenture, ha permesso

l'arrivo in Italia di 15 rifugiati provenienti dall'Uganda. Il progetto *"Navigare nel futuro"* ha permesso la formazione in Egitto e l'arrivo in Italia di lavoratori nel settore della cantieristica navale; *"Goldsmith for Italy"*, nel comparto orafa, ha ingaggiato 10 lavoratori dalla Giordania e *"Wings for a New Future"* ha coinvolto 27 persone rifugiate venezuelane in Colombia nel settore aeroportuale. A questi si affiancano nuovi progetti in fase di sviluppo nei settori sanitario, logistico e del turismo, a conferma dell'interesse crescente da parte del tessuto produttivo.

In un contesto segnato da sfide demografiche e carenza di manodopera qualificata, questi programmi dimostrano come l'inclusione delle persone rifugiate possa generare valore condiviso: rafforzando la competitività delle imprese, sostenendo gli obiettivi ESG e contribuendo allo sviluppo economico e alla coesione sociale sia nei territori di accoglienza sia nei Paesi di primo asilo.

A livello normativo, la Legge 50 del 5 maggio 2023 ha aperto la strada per questi nuovi percorsi: per il triennio 2023–2025 sono state previste 250 quote annuali riservate a rifugiati e apolidi, mentre nel triennio successivo sono aumentate a 320 quote annue. Parallelamente, si è ulteriormente sviluppato il canale dei visti per lavoro "extra-quota" (ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 286/98), destinato a persone che hanno completato percorsi di formazione professionale e civico-linguistica all'estero.

CORRIDOI LAVORATIVI PER RIFUGIATI IN ITALIA SONO PROMOSSI GRAZIE AL SOSTEGNO DI:

ACRI Associazione di Fondazioni e di Casse di Risparmio Spa, Fondazione Compagnia di San Paolo, Fondazione Italiana Accenture, The Human Safety Net, Reale Foundation, Shapiro Foundation, Fondo di Beneficienza di Intesa Sanpaolo e Flora Fund, Mayors Migration Council - Global Cities Fund for Migrants and Refugees.

L'obiettivo per il prossimo periodo è di aumentare ulteriormente il numero delle persone beneficiarie, rafforzando al contempo la qualità dei percorsi di integrazione e il coinvolgimento delle imprese. I Corridoi Lavorativi mirano infatti a offrire soluzioni di protezione sostenibili per persone beneficiarie nei Paesi di primo asilo, contribuendo allo sviluppo del mercato del lavoro italiano e, allo stesso tempo, favorendo la circolazione di competenze a beneficio anche dei Paesi di origine.

Per ulteriori informazioni:

mittendo@unhcr.org | pecoraro@unhcr.org

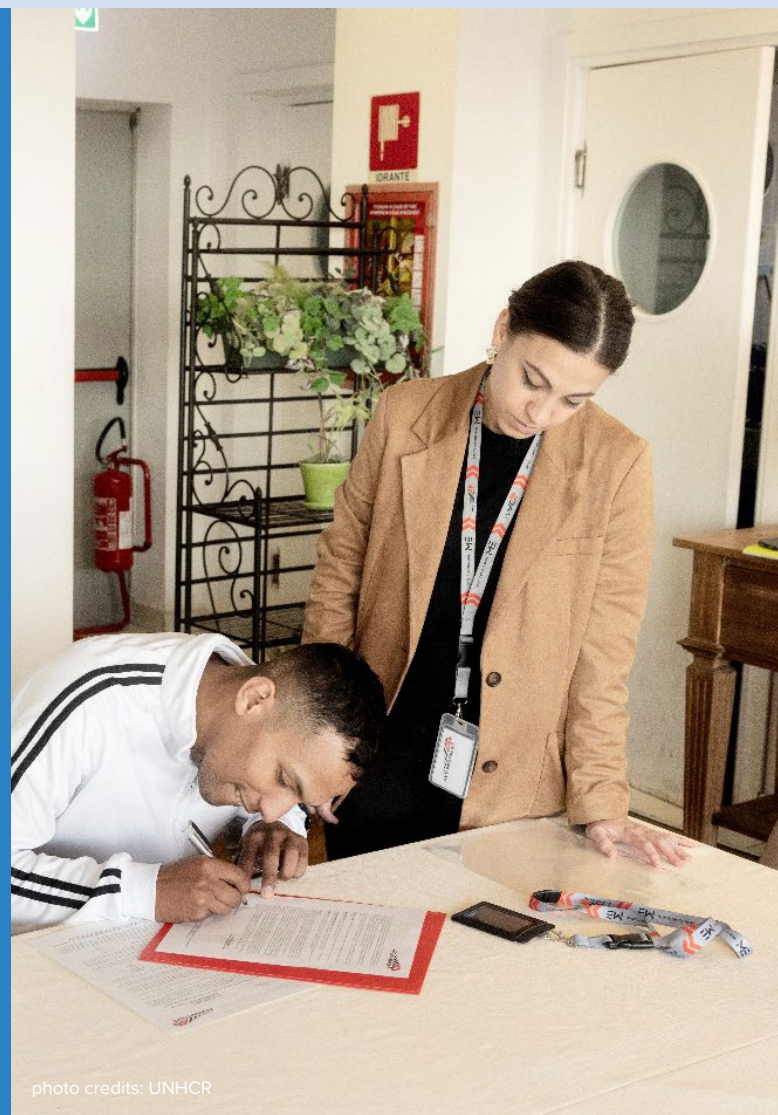


photo credits: UNHCR



14 ReadyForIT – Labour Pathways for Refugees 2024-2025

6 Navigare nel futuro: scoperta e formazione di talenti nella Cantieristica Navale internazionale

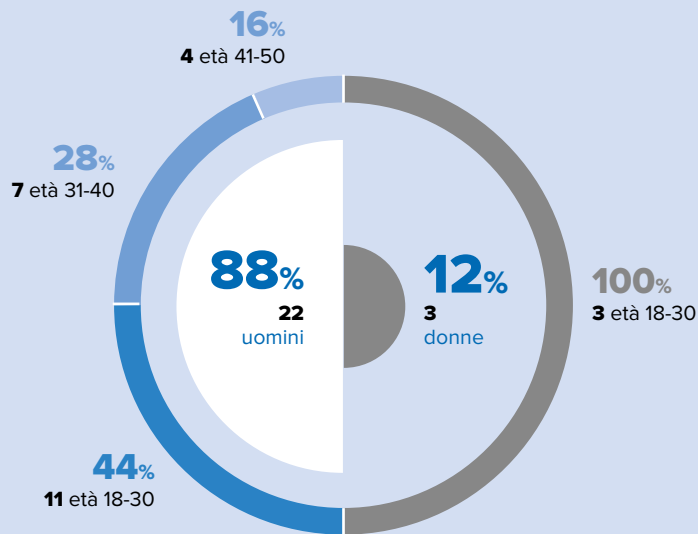
5 Goldsmith for Italy – Labour Pathways for Refugees 2024-2025

ORIGINE



25

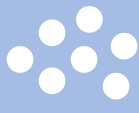
PERSONE RIFUGIATE ARRIVATE CON CORRIDOI LAVORATIVI



10
NAPOLI



7
TORINO



6
GORIZIA



1
COSENZA



1
UDINE



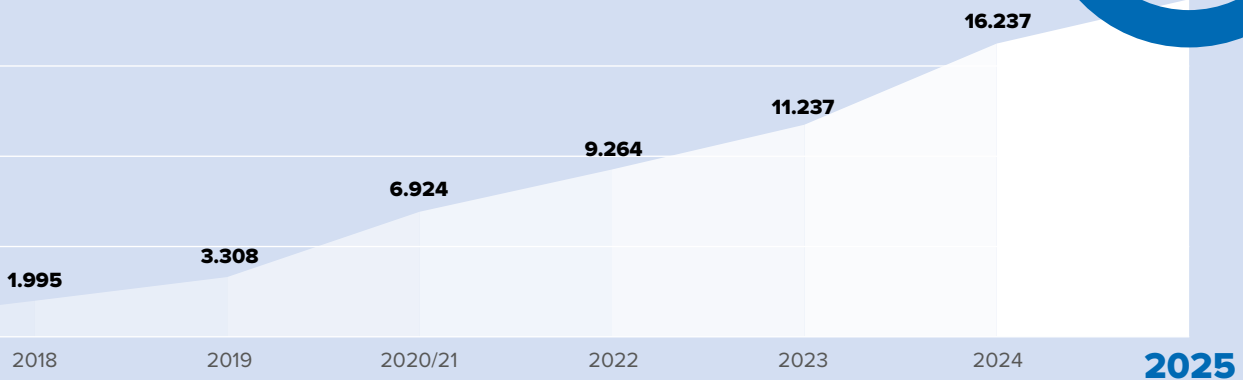
DESTINAZIONE

1.3.

I percorsi di inclusione lavorativa nelle aziende vincitrici

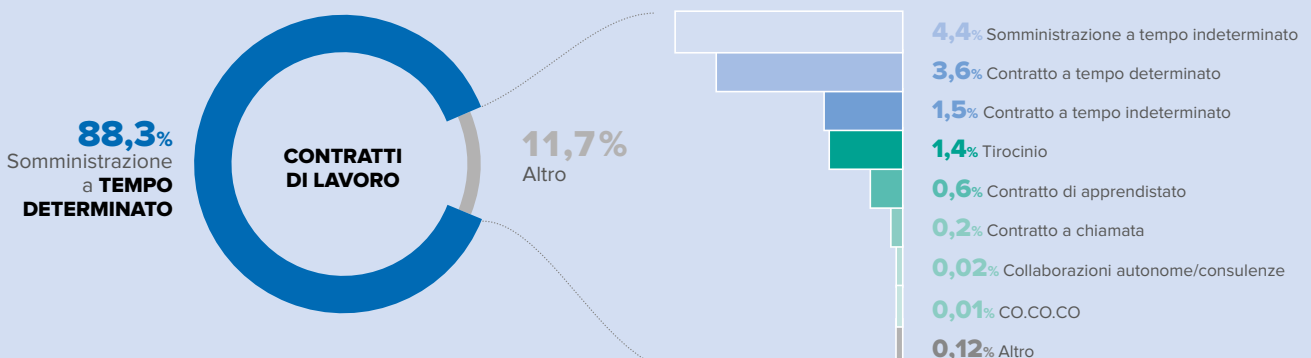
F11 – PERSONE RIFUGIATE INSERITE NEL CORSO DELLE OTTO EDIZIONI DEL PREMIO *WELCOME. WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION*

Nel corso di nove anni di attività, il programma *Welcome. Working for refugee integration* ha favorito l'avvio di **più di 69.000 percorsi di inclusione lavorativa**, mettendo in evidenza il contributo fondamentale delle imprese nei processi di inclusione professionale. Questo risultato è indice di un'azione concreta orientata a promuovere **un'integrazione reale e duratura** nella società italiana per le persone costrette a lasciare il proprio Paese a causa di guerre, persecuzioni e violazioni dei diritti fondamentali.



F12 – PERSONE RIFUGIATE INSERITE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

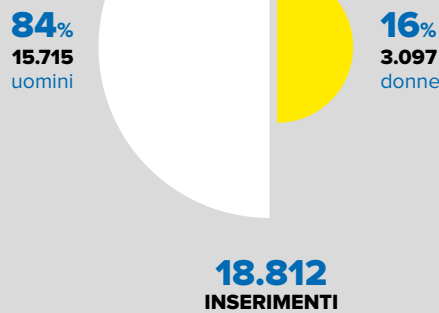
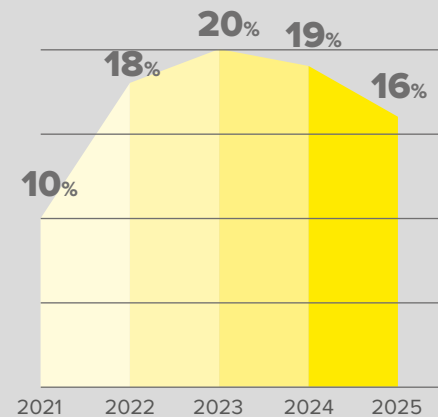
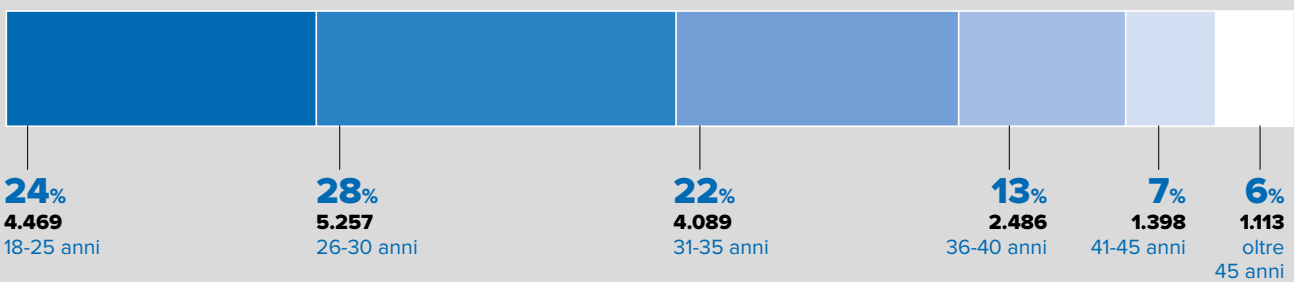
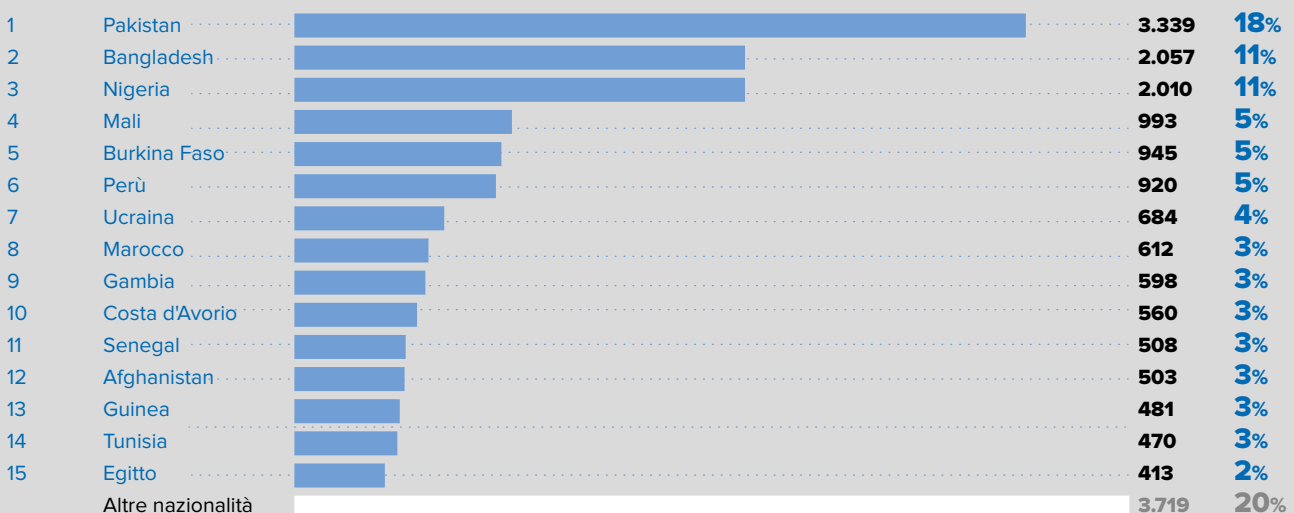
Nel solo **2025**, i **nuovi inserimenti** realizzati dall'insieme delle aziende premiate sono **18.690**, un dato che evidenzia una significativa crescita rispetto alle edizioni precedenti. Le modalità di assunzione si confermano diversificate: tra queste emergono in particolare i **contratti di somministrazione**, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, a testimonianza del **ruolo centrale della collaborazione tra il programma *Welcome* e le Agenzie per il Lavoro (ApL)**, attori chiave del mercato del lavoro italiano.



F13 – PERSONE RIFUGIATE INSERITE PER NAZIONALITÀ, GENERE ED ETÀ

I profili delle persone coinvolte nei percorsi attivati dalle aziende premiate riflettono la **forte eterogeneità della popolazione rifugiata** presente sul territorio italiano. La maggioranza è costituita da persone con meno di 40 anni (87%) e prevalentemente di **genere maschile (84%)**. Questo quadro mette in evidenza l'importanza di promuovere un'effettiva parità di genere anche nell'accesso alle opportunità lavorative per chi è costretto a fuggire, considerando

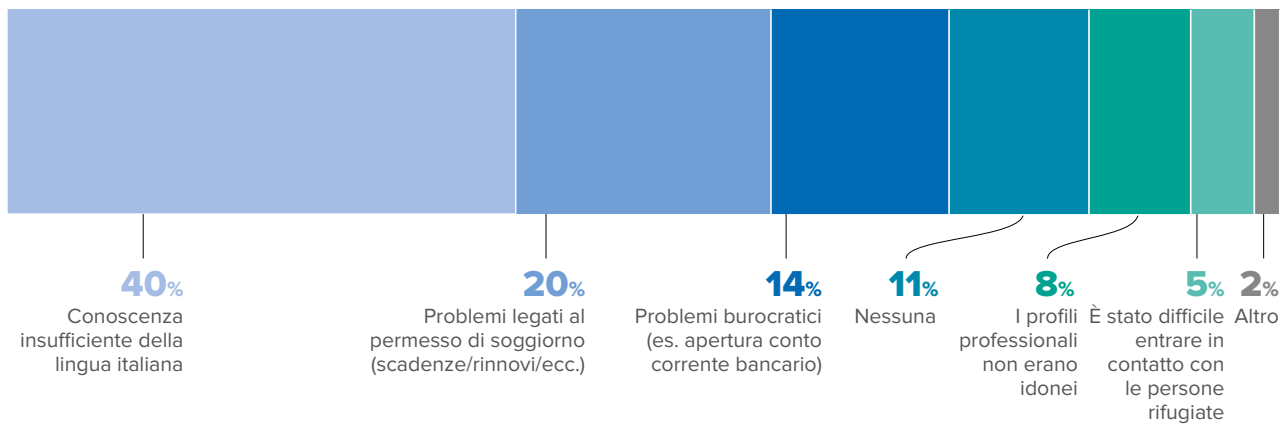
un tasso di inserimento femminile pari al 16% (10% nel 2021, 18% nel 2022, 20% nel 2023 e 19% nel 2024), sul quale incidono verosimilmente anche i vincoli legati ai carichi di cura. Dai dati raccolti emerge inoltre una significativa **varietà di nazionalità rappresentate**: tra le più presenti figurano **Pakistan, Bangladesh e Nigeria**, pur all'interno di un panorama complessivamente molto diversificato.


 Persone di **GENERE FEMMINILE** nei percorsi di inclusione lavorativa attivati

ETÀ

TOP 15 NAZIONALITÀ


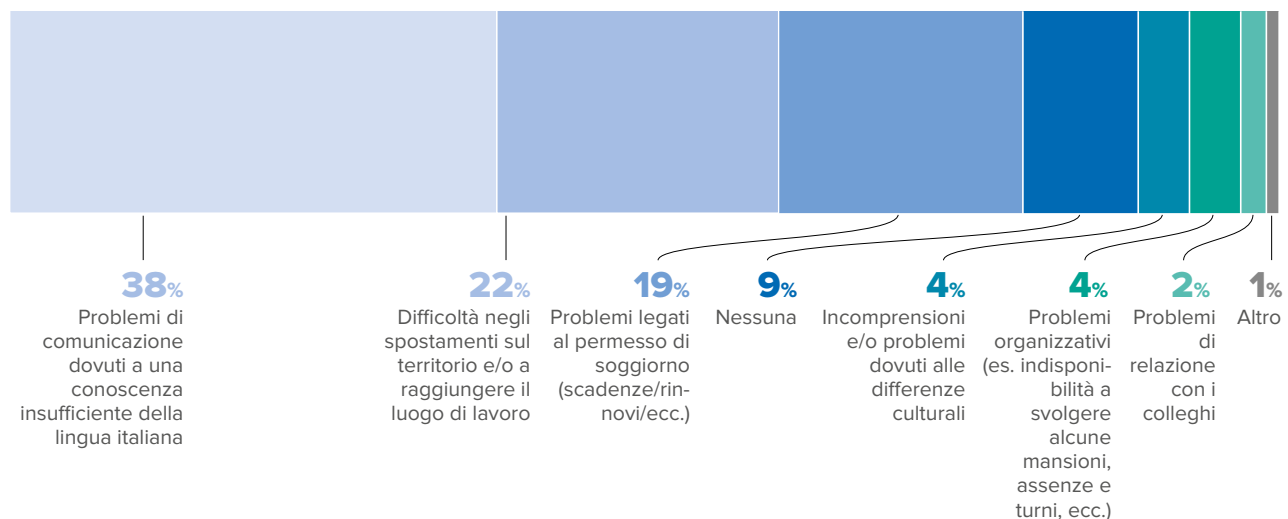
Nel processo di individuazione delle principali criticità che incidono sull'attivazione di percorsi di inserimento lavorativo per persone rifugiate, le aziende segnalano al primo posto, in continuità con quanto rilevato anche negli anni precedenti, la **conoscenza insufficiente della lingua italiana**. A questa difficoltà si aggiungono **gli ostacoli di natura burocratica**, sia quelli connessi alle scadenze e ai rinnovi dei permessi di soggiorno, sia più in generale le comples-

sità amministrative che le persone rifugiate devono affrontare in Italia, come ad esempio le difficoltà nell'apertura di un conto bancario. Mantiene inoltre un ruolo importante anche la **difficoltà a raggiungere il luogo di lavoro** a causa di ostacoli logistici che limitano gli spostamenti sul territorio, complicando ulteriormente il percorso di integrazione delle persone.

F14 – LE PRINCIPALI CRITICITÀ INCONTRATE NELL'INDIVIDUAZIONE DELLE PERSONE RIFUGIATE DA PARTE DELLE AZIENDE E NEL LORO INSERIMENTO ALL'INTERNO DEL CONTESTO AZIENDALE



F15 – LE PRINCIPALI CRITICITÀ INCONTRATE NELL'INSERIMENTO DELLE PERSONE RIFUGIATE

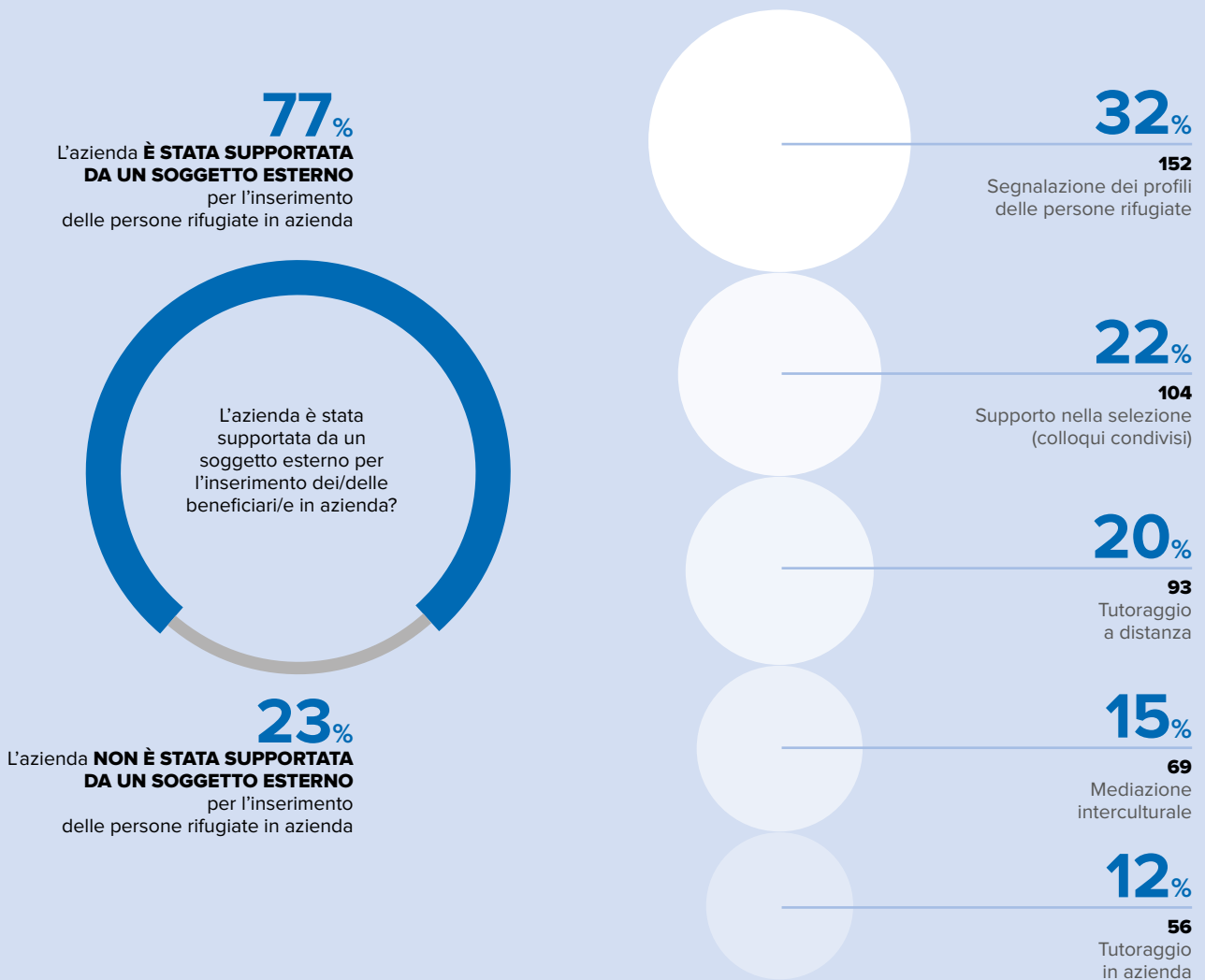




F16 – IL SUPPORTO DI ESTERNI PER IL TUTORAGGIO IN AZIENDA

Il **supporto da parte di enti esterni** si conferma **fondamentale** per il buon esito dell’inserimento lavorativo di persone rifugiate: il **77% delle aziende premiate** nel 2025 ha dichiarato di aver ricevuto assistenza in almeno una fase del processo di inclusione. La fase in cui il supporto è ritenuto più importante è quella iniziale di **segnalazione dei profili**, indicata dal 32% delle aziende. Seguono le attività di

supporto alla selezione, comprese le interviste e i **colloqui condivisi**. Il 20% delle aziende ha inoltre evidenziato il ruolo di **tutoraggio a distanza**, svolto dagli enti esterni durante il percorso di inserimento. Questo dato conferma come il supporto di soggetti esterni resti fondamentale anche nelle fasi successive alla selezione, contribuendo in modo significativo al successo dell’inclusione lavorativa.



F17 – LA RETENTION DELLE PERSONE INSERITE NELLE AZIENDE PREMIATE WELCOME

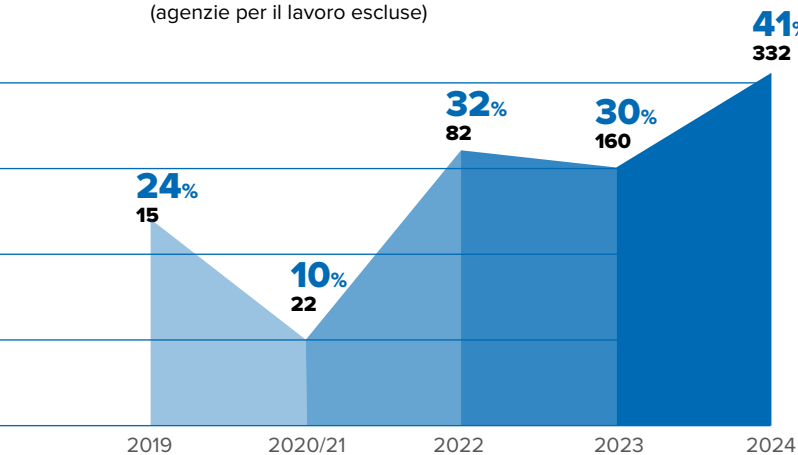
Nel 2024 abbiamo avviato una **raccolta dati sulla retention delle persone rifugiate inserite nelle precedenti edizioni** del programma *Welcome*, con l'obiettivo di valutare la capacità dell'iniziativa di generare percorsi di inclusione lavorativa duraturi. Dall'analisi emerge che il **41% delle persone inserite nel 2024 lavora ancora oggi nella stessa azienda**. La *retention* delle persone inserite nel 2022 e nel 2023 si attesta intorno al 30%, mentre il 24% delle persone inserite nel 2019 risulta ancora presente in azienda. Per quanto riguarda l'anzianità lavorativa, nell'87% dei casi le persone rifugiate attualmente occupate in azienda hanno tra uno e due anni di *seniority*, mentre il 10% ha raggiunto i quattro anni di permanenza, dato in crescita rispetto agli anni precedenti. Complessivamente, **dal 2019 a oggi il tasso medio di retention supera il 27%**. Questo dato suggerisce che una parte significativa degli inserimenti non si traduce soltanto in un'opportunità iniziale di accesso al lavoro, ma anche in percorsi professionali più stabili e continuativi. Nell'interpretazione dei dati sulla *retention* è inoltre importante considerare che, nelle edizioni precedenti,

oltre il 90% degli inserimenti è avvenuto tramite contratti a tempo determinato, prevalentemente in somministrazione attraverso agenzie per il lavoro. Questo elemento rende più complessa la misurazione effettiva della *retention*, poiché spesso non è possibile tracciare i casi in cui il rapporto lavorativo prosegue con forme contrattuali differenti o direttamente con l'azienda.

Inoltre, nell'interpretazione di questi dati è importante considerare anche le motivazioni che hanno portato all'interruzione dei percorsi lavorativi delle persone inserite. **Nel 56% dei casi, infatti, la conclusione del rapporto di lavoro deriva da una scelta delle persone rifugiate stesse**: nel 33% dei casi per motivazioni personali e **nel 23% perché hanno trovato un'altra opportunità lavorativa**. In linea con quanto evidenziato in precedenza, la terza principale causa di interruzione è rappresentata dalla scadenza di contratti a breve termine. Solo nel 7% dei casi, invece, il rapporto di lavoro si è concluso a causa di prestazioni ritenute non soddisfacenti.

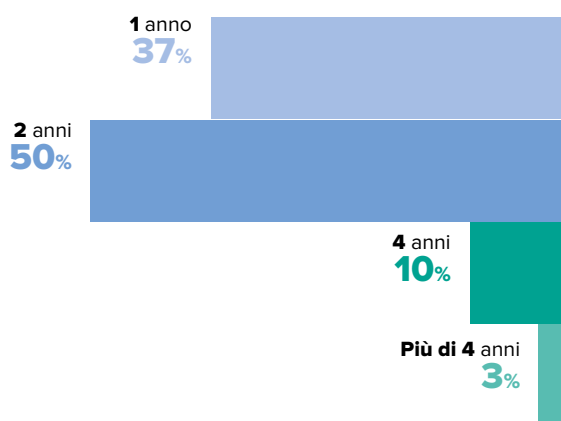
PERSONE ANCORA PRESENTI IN AZIENDA PER ANNO

di attivazione del percorso di inclusione lavorativa (agenzie per il lavoro escluse)



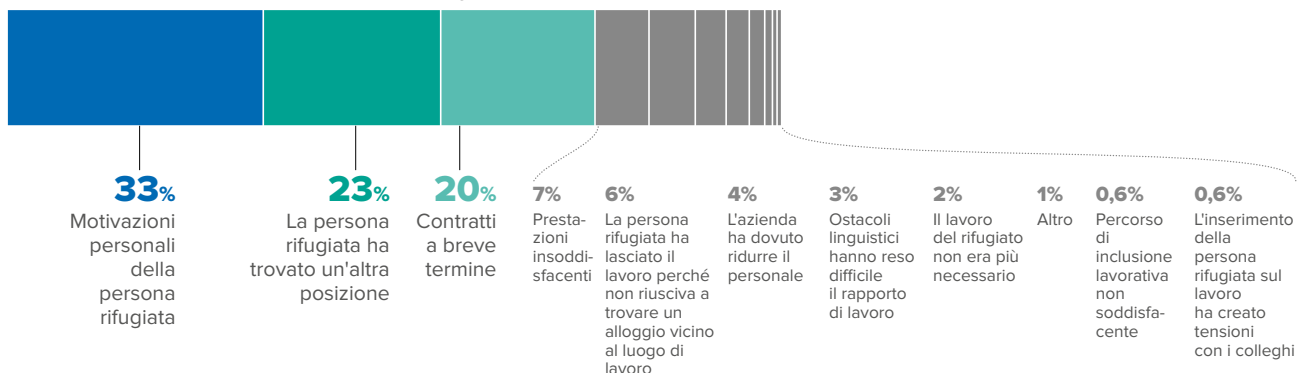
SENIORITY MEDIA DELLE PERSONE RIFUGIATE

che lavorano o hanno lavorato per un'azienda



MOTIVI CHE HANNO DETERMINATO L'INTERRUZIONE

del percorso lavorativo per coloro non più impiegati in azienda



Le menzioni speciali

CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA LODI



INTEGRA è un progetto innovativo e multisetoriale promosso dalla Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi e realizzato da Formaper Srl società benefit. L'iniziativa nasce con l'obiettivo di favorire l'inserimento lavorativo di migranti, rifugiati e richiedenti asilo residenti nel territorio.

La forza di INTEGRA risiede nel suo carattere multistakeholder, fondato su un partenariato ampio e coeso rappresentato da: otto associazioni di categoria, che definiscono i fabbisogni professionali delle proprie aziende, quattro enti del Terzo Settore che selezionano i partecipanti sul territorio, sette scuole di formazione, emanazione delle associazioni di categoria, uno sportello di supporto amministrativo per i beneficiari gestito da ANOLF Lombardia. Ogni semestre viene proposto un catalogo di corsi professionalizzanti completamente gratuiti, della durata media di cento ore, con l'obiettivo di trasferire competenze tecniche e trasversali nei settori a maggiore richiesta occupazionale: ristorazione e accoglienza alberghiera, logistica e distribuzione, artigianato e manifattura, edilizia e costruzioni.

Formaper progetta i percorsi formativi con le associazioni di categoria e le scuole, organizza giornate di incontro tra aziende e corsisti, segue il matching e l'inserimento lavorativo di ciascun partecipante. Le classi sono laboratoriali, includono tra le 12 e le 15 persone. Accanto ai corsi professionalizzanti, si svolgono percorsi di lingua italiana per il lavoro e completano l'offerta moduli dedicati alle competenze trasversali.

Nelle sue prime due edizioni (2024-2025), il progetto INTEGRA ha conseguito risultati significativi, confermando la validità del modello di intervento adottato e l'efficacia della collaborazione tra istituzioni, associazioni di categoria, enti del terzo settore e imprese del territorio.

In totale, 327 persone hanno partecipato ai percorsi professionalizzanti, mentre 96 hanno seguito la formazione linguistica, per un totale di 423 persone coinvolte. Sono stati erogati 32 corsi e organizzati 356 colloqui di lavoro che hanno portato a 222 inserimenti lavorativi, evidenziando l'impatto concreto dell'iniziativa sia sul fronte dell'inclusione sociale, sia sul rafforzamento del tessuto imprenditoriale locale. È attualmente in svolgimento l'edizione 2026.

Tra i partner del progetto che ricevono il premio *WeWelcome* figurano ANOLF Lombardia, che oltre all'attività di supporto burocratico svolge un'importante attività di promozione del progetto, e Soleterre, ente del terzo settore attivo nell'individuazione e selezione dei partecipanti.



photo credits: INTEGRA

UNIONE INDUSTRIALI TORINO



La Legge del 5 maggio 2023, n. 50, ha consentito per la prima volta in Italia la possibilità, per persone riconosciute come rifugiati o apolidi nei Paesi di primo asilo e che abbiano partecipato ai corsi di formazione professionale e civico-linguistica, di entrare in sicurezza e legalmente in Italia con un visto per motivi di lavoro subordinato. Un cambiamento importante, che unisce tutela dei diritti e risposte concrete ai fabbisogni occupazionali. Il territorio di Torino – per vocazione imprenditoriale – ha rappresentato un pilota importante nell'attuazione di questo nuovo programma, trasformando le sperimentazioni sui corridoi lavorativi per rifugiati in un modello stabile e strutturato di governance locale capace di rispondere al *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro del sistema produttivo torinese, favorendo migrazioni regolari, sicure e basate sulle competenze.

L'Unione Industriali Torino, in collaborazione con la Città di Torino, le organizzazioni della società civile e partner internazionali, ha avviato nel corso del 2024 un tavolo di co-progettazione che ha consentito la realizzazione dei primi progetti: *ReadyforIT*, *Goldsmith for Italy* e *Wings for a new future*. Grazie a questi progetti, nel corso del 2025, 37 persone sono entrate in Italia per lavorare presso 5 aziende associate.

La mobilità lavorativa dei rifugiati rappresenta non solo un'opportunità di inclusione e autonomia per le persone coinvolte, ma anche una risposta concreta alla crescente domanda di personale qualificato da parte delle imprese torinesi, valorizzando la diversità come un vero asset competitivo. La Legge 50 del 5 maggio 2023 ha rappresentato per noi il mezzo per incominciare a costruire ambienti pronti ad accogliere talenti da ogni percorso di vita, consolidando un modello che unisce legalità, integrazione e sostenibilità.



photo credits: UNHCR



EDIZIONE 2025

Il logo *WeWelcome*



photo credits: INTEGRA

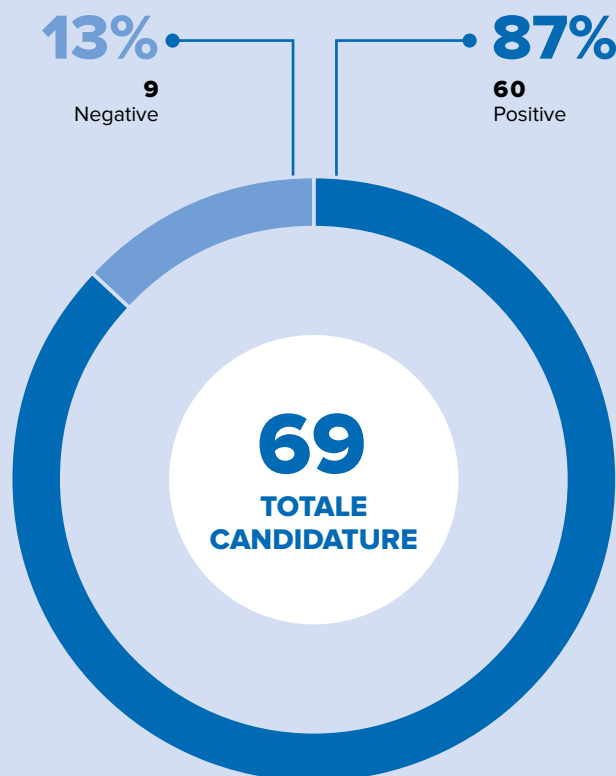
2.1.

Gli enti e le organizzazioni vincitrici

F18 – TOTALE DELLE CANDIDATURE DEI VINCITORI

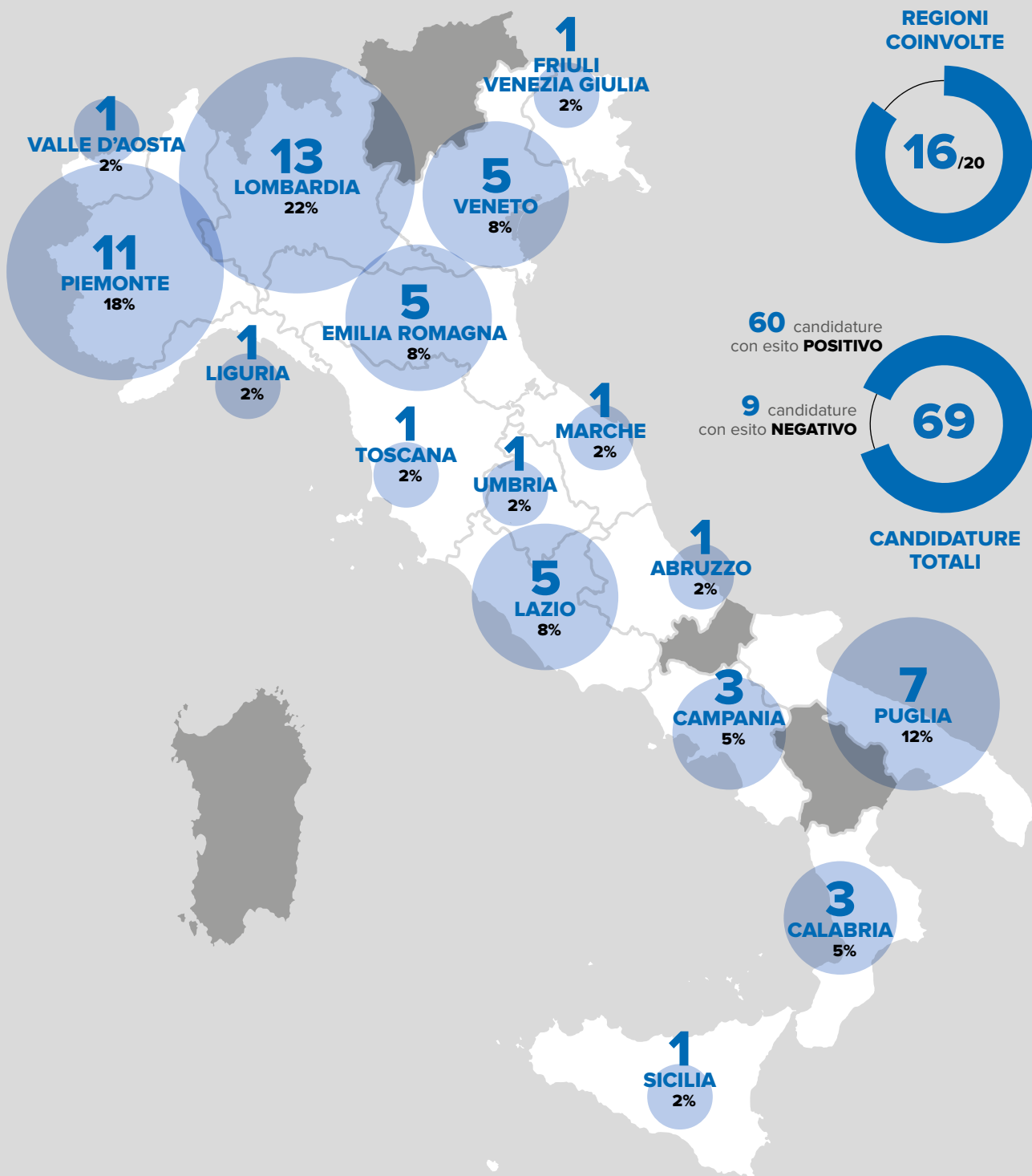
Il logo *WeWelcome* valorizza il ruolo di soggetti pubblici e privati nel promuovere l'inclusione lavorativa delle persone rifugiate, creando un ponte tra le persone costrette a fuggire e le opportunità professionali offerte dalle aziende.

Nel 2025, **69 enti e organizzazioni della società civile provenienti da 16 regioni italiane** si sono candidati per ottenere il logo *WeWelcome*. Di questi, **60 sono risultati vincitori**, grazie al contributo concreto dato all'inserimento lavorativo di persone rifugiate presso aziende che, a loro volta, hanno ricevuto il riconoscimento. **L'80% dei vincitori**, un incremento di quasi il 20% rispetto allo scorso anno, **aveva inoltre partecipato anche alle precedenti edizioni** del programma, risultando nella quasi totalità dei casi già assegnatario del logo *WeWelcome*. Un dato che conferma la continuità dell'impegno di questi enti e la solidità del loro rapporto con il programma *Welcome* nel corso degli anni.





F19 – VINCITORI PER REGIONE



STORIE 2025

La forza della collaborazione

Sani Trasporti Srl

Sani Trasporti Srl è una storica azienda italiana a conduzione familiare, attiva dal 1950 nel settore del trasporto alimentare e della logistica integrata. Con sede nel territorio parmense, opera prevalentemente nel Centro-Nord Italia offrendo servizi di trasporto, *groupage*, *packaging*, gestione di magazzino e movimentazione merci, rivolti in particolare alla grande distribuzione organizzata e al comparto agroalimentare. Nel corso degli anni l'azienda ha investito in tecnologie avanzate per la tracciabilità, il monitoraggio delle spedizioni e l'ottimizzazione dei processi logistici. Con

oltre cento dipendenti, l'azienda promuove una cultura organizzativa fondata sulla crescita professionale e sulla valorizzazione delle persone. In questo quadro, negli ultimi anni Sani Trasporti ha avviato percorsi strutturati di inclusione lavorativa, favorendo l'inserimento di lavoratori provenienti da contesti migratori. Queste iniziative contribuiscono non solo a rafforzare le competenze aziendali, ma anche a costruire un ambiente di lavoro sempre più aperto, multiculturale e inclusivo

La partnership

CIAC Impresa sociale Ets è una realtà impegnata nei percorsi di accoglienza, tutela e inclusione sociale e lavorativa di rifugiati e richiedenti asilo sul territorio parmense. La collaborazione tra CIAC e Sani Trasporti si fonda su un dialogo costante tra azienda e operatori sociali, con l'obiettivo di favorire inclusione, autonomia e integrazione dei beneficiari di protezione internazionale attraverso il lavoro, valorizzando le competenze delle persone accolte.



photo credits: Sani Trasporti

La storia di Kere

Kere Boureima nasce in Burkina Faso nel 1975. È sociologo di formazione, anche se non ha terminato gli studi universitari. Il suo Paese di origine è stato profondamente segnato da ondate di violenza da parte di gruppi jihadisti che hanno reso instabile e pericolosa la vita quotidiana. Gli studi in sociologia e il lavoro come ricercatore sul campo nei villaggi rappresentano il contributo culturale e sociale che Kere ha cercato di offrire per migliorare le condizioni di vita della propria comunità. Negli anni ha svolto anche lavori in agricoltura e in altri settori nei quali era possibile trovare un impiego, costruendo una vita fatta di impegno, responsabilità e relazioni familiari. *“Ho cercato di restare nel mio Paese fino a quando è stato possibile”*, racconta Kere. *“Ma a un certo punto partire è diventata una scelta obbligata per sopravvivere e per immaginare un futuro migliore”*. Nel 2022 lascia quindi il Burkina Faso. Una partenza dolorosa ma necessaria, motivata dal desiderio di proteggere sé stesso e la propria famiglia dalla violenza e dall'instabilità. L'arrivo in Italia rappresenta per lui una nuova sfida: non soltanto un porto sicuro, ma un contesto nel quale mettere alla prova la propria capacità di resilienza e adattamento. Per Kere, l'Italia diventa anche un luogo di osservazione sociale. Il percorso di accoglienza vissuto con il supporto di CIAC Impresa sociale Ets costituisce una tappa importante del suo cammino di inclusione. Attraverso il lavoro degli operatori e il dialogo con il territorio, nasce l'opportunità di entrare in contatto con Sani Trasporti, l'azienda presso la quale oggi lavora come operaio magazziniere. All'interno dell'azienda, Kere trova un ambiente multiculturale e dinamico, caratterizzato

dalla presenza di lavoratori provenienti da esperienze e Paesi differenti. *“Ogni giorno vedo persone diverse collaborare per un obiettivo comune”*, spiega. *“Questo mi fa capire che la diversità può diventare una forza”*. L'inserimento lavorativo ha richiesto impegno reciproco: da una parte la volontà di Kere di apprendere rapidamente lingua, regole e modalità organizzative; dall'altra la disponibilità dell'azienda e dei colleghi ad accompagnarlo nel percorso di integrazione. Secondo il referente aziendale, *“l'esperienza di Kere dimostra quanto il lavoro possa essere uno strumento concreto di inclusione sociale. La sua determinazione e la sua capacità di relazionarsi con gli altri hanno avuto un impatto positivo sul gruppo di lavoro”*. Oggi Kere guarda alla propria esperienza italiana come a una nuova possibilità di costruzione personale e professionale. Le difficoltà non mancano, così come i momenti complessi legati all'adattamento e alla distanza dalla propria terra d'origine, ma il lavoro rappresenta un punto di stabilità e dignità. Dentro l'azienda e sul territorio, Kere continua a osservare e vivere ogni giorno il risultato di una sfida iniziata molti anni fa in Burkina Faso: quella di riuscire a costruire relazioni, partecipazione e futuro anche dopo aver attraversato la guerra, la perdita e il distacco.

STORIE 2025

Una rete che crea opportunità

Primark

La storia di Sara si intreccia con quella di un sistema più ampio, fatto di collaborazione e apertura. La relazione con Primark, infatti, non nasce dal nulla: l'azienda può contare su una solida esperienza maturata anche grazie alla collaborazione con Fondazione Adecco, che nel tempo ha facilitato numerosi incroci tra talenti e opportunità.

In questo contesto si inserisce il progetto *Welcome* di UNHCR, dove i *Welcome Liaison Officers (WLO)* svolgono un ruolo fondamentale: accompagnano i titolari di protezione internazionale nel loro percorso verso l'autonomia, offrendo orientamento professionale, sostegno emotivo e connessioni con il territorio. La piattaforma

ma *Welcome In-one-click* rappresenta un canale preferenziale per le persone rifugiate, ma è il lavoro concreto dei WLO a renderla ancora più efficace: osservano, orientano, supportano nella preparazione del CV e favoriscono il contatto diretto con le aziende. È proprio grazie a questa rete che nascono opportunità concrete. I manager supportano i nuovi ingressi, i team accolgono la diversità e l'azienda si conferma un ambiente capace di valorizzare il talento, favorendo non solo l'inserimento lavorativo ma anche percorsi di crescita. È così che l'inclusione diventa trasformazione e la fiducia si traduce in futuro.



La storia di Sara

La storia di Sara comincia molto lontano dallo store Primark di Milano. È una storia fatta di partenze, incertezze e di quell'istinto potente che spinge a cercare un posto dove poter ricominciare davvero. «Sono venuta in Italia nel 2021 dall'Afghanistan», racconta. In mezzo ci sono stati un anno e mezzo di adattamento, un trasferimento in Finlandia, undici mesi di tentativi e, infine, il ritorno in Italia. Il suo percorso non è lineare: è un viaggio complesso, fatto di spostamenti, ricominciare da capo, ripensarsi.

Nulla è semplice quando si lascia tutto alle spalle, ma in ogni storia c'è un incontro che cambia la traiettoria: per Sara questo incontro è stato Marco Arvieri, WLO di Milano. Quando Sara incontra Marco, non incontra solo una persona, ma un sistema. «L'ho incontrata in ufficio e abbiamo parlato un po'. Abbiamo realizzato un profilo professionale sulla piattaforma *Welcome In-one-click* di UNHCR e l'ho supportata nel candidarsi all'opportunità in Primark», racconta Marco.

Marco interagisce anche direttamente con Emanuele Nardi, D&I Support in Primark, perché ritiene Sara già pronta ad affrontare la selezione. È così che Sara entra in azienda con entusiasmo, incontrando anche qualche ostacolo, come la barriera linguistica.

Il primo giorno è emozione pura: «Ero molto entusiasta... mi piace lavorare nei negozi». La formazione, i piani, i prodotti, i regolamenti sono tante cose da imparare, ma Sara non è mai sola: i colleghi la affiancano, il manager la sostiene e l'ambiente la accoglie. Impara ad utilizzare la cassa, migliora l'italiano allenandosi a pensare in italiano e non in inglese, diventa sicura, affidabile, costante. In soli tre mesi diventa una risorsa che «tutti vogliono in reparto», racconta Ornella Marku, Responsabile Risorse Umane del punto vendita. La sua storia non è fatta di un singolo eroe: c'è UNHCR con la figura del WLO che apre la strada, la piattaforma che connette, Fondazione Adecco che costruisce ponti, Primark che accoglie, i manager che sostengono e il team che abbraccia la diversità.

Quando le chiedono un consiglio per chi arriva in Italia senza riferi-

menti, la risposta di Sara è immediata: «Parlerei con Marco e consiglierei di candidarsi per Primark perché qui puoi trovare tutto». Dopo un primo inserimento in azienda, Sara ha ottenuto un contratto a tempo indeterminato e una prospettiva di crescita concreta: «Penso che qui potrei diventare manager», dice con convinzione.

È così che questa storia diventa molto più di un semplice inserimento lavorativo: un circuito virtuoso che si autoalimenta, dando vita ai futuri responsabili. Persone che, avendo vissuto il valore dell'inclusione, scelgono di coltivarlo a loro volta.

Storie come quella di Sara mostrano che dietro ogni inclusione c'è una comunità intera che sceglie di sostenere, accogliere e credere nelle persone. È questo il valore che unisce UNHCR, Fondazione Adecco, Primark e tutti gli operatori e le operatrici del *WelcomeNet*, che ogni giorno rendono possibile un futuro costruito insieme.

STORIE 2025

L'impegno dell'azienda a sostegno dell'inclusione delle persone rifugiate

Numero Zero

Numero Zero è un progetto di ristorazione inclusiva promosso dalla Fondazione La Città del Sole Ets. Nato e sviluppato a Perugia con l'obiettivo di creare opportunità di lavoro concrete e durature per persone che vivono situazioni di fragilità, il progetto si fonda sulla promozione di una cultura organizzativa basata sull'inclusione, sulla partecipazione attiva e sul riconoscimento del valore di ogni individuo.

Oggi il ristorante può contare su uno staff composto da 15 persone impegnate nelle attività di sala e di cucina. Tra queste, 9 persone convivono con una condizione di disagio psichico e sono inserite all'interno di un contesto lavorativo strutturato e accogliente, nel quale particolare attenzione viene dedicata alla valorizzazione delle competenze individuali, all'ascolto reciproco, alla crescita personale e professionale.

Numero Zero ha ampliato il proprio impegno a favore dell'inclusione attraverso l'inserimento nel team di Mercy, una giovane donna del Kenya. Questa esperienza si inserisce in una visione del lavoro che riconosce e valorizza le competenze, le potenzialità e le risorse di ogni persona, indipendentemente dal percorso personale, sociale o culturale di provenienza. L'accoglienza di Mercy ha rappresentato un'ulteriore occasione per mettere in pratica i

valori che caratterizzano il progetto, promuovendo un ambiente professionale capace di favorire il coinvolgimento delle persone, valorizzandone le capacità e le potenzialità.

Nel corso del 2025, Numero Zero ha espresso l'esigenza di inserire una nuova figura nell'area lavaggio: un reparto delicato e cruciale per il corretto funzionamento dell'intera organizzazione della cucina. Da questa necessità è nata la collaborazione con Arca di Noè che, grazie ad una consolidata esperienza nell'accompagnamento all'inclusione socio-lavorativa delle persone rifugiate, ha svolto un accurato lavoro di ascolto e confronto, individuando una candidatura coerente con le caratteristiche del contesto e con le competenze richieste dal ruolo. La scelta si è rivelata particolarmente efficace. La persona individuata ha infatti dimostrato fin da subito una notevole capacità di integrazione, confermando la qualità del lavoro svolto da Arca di Noè e l'importanza di una mediazione competente tra le esigenze dell'impresa e le caratteristiche dei candidati. L'esperienza ha evidenziato il valore aggiunto di un percorso di accompagnamento professionale capace di individuare non soltanto una risorsa adeguata al ruolo, ma una persona in grado di contribuire concretamente alla crescita e alla coesione del gruppo di lavoro.



photo credits: Numero Zero

La storia di Mercy

Il percorso di inclusione di Mercy è stato inizialmente strutturato attraverso un'esperienza di tirocinio, che ha consentito a Mercy di conoscere gradualmente il contesto professionale e sviluppare le competenze necessarie allo svolgimento del proprio ruolo. Arrivata in Italia da poco tempo e con una conoscenza ancora limitata della lingua italiana, grazie all'esperienza lavorativa e alle relazioni costruite all'interno del ristorante, Mercy ha rapidamente migliorato le proprie competenze linguistiche, trovando nel lavoro un importante strumento di apprendimento e autonomia.

Fin dal momento del suo ingresso all'interno del ristorante, Mercy ha dimostrato una straordinaria capacità di adattamento alle dinamiche organizzative e relazionali del contesto lavorativo. Ha inoltre evidenziato una naturale predisposizione all'incontro con gli altri, accompagnata da uno sguardo attento, rispettoso e mai giudicante nei confronti delle persone con cui si è trovata a collaborare quotidianamente.

La sua presenza ha portato nuove energie e una diffusa sensazione di serenità all'interno del gruppo di lavoro, contribuendo in

modo significativo alla costruzione e al consolidamento di un clima positivo e confermando il valore che percorsi di inclusione ben accompagnati possono generare sia per le persone coinvolte direttamente che per la comunità professionale nella quale vengono realizzati.

In una fase successiva, l'esperienza si è consolidata attraverso l'attivazione di un contratto a tempo indeterminato. Mercy rappresenta oggi una figura centrale all'interno del gruppo di lavoro. In un contesto composto da lavoratori e lavoratrici con fragilità psichiche, ha dimostrato una notevole capacità di adattamento e di collaborazione, contribuendo a creare un clima sereno e costruttivo.

Il suo percorso è stato inoltre sostenuto da una solida rete territoriale di supporto. Mercy ha potuto contare sull'accompagnamento dei servizi e delle realtà del territorio, che l'hanno sostenuta anche nel successivo percorso verso una maggiore autonomia personale e abitativa. Questa esperienza conferma il valore della collaborazione tra impresa sociale, servizi territoriali e realtà dell'accoglienza nel promuovere percorsi di inclusione lavorativa stabili, efficaci e duraturi.



Enti e organizzazioni vincitrici dell'edizione 2025

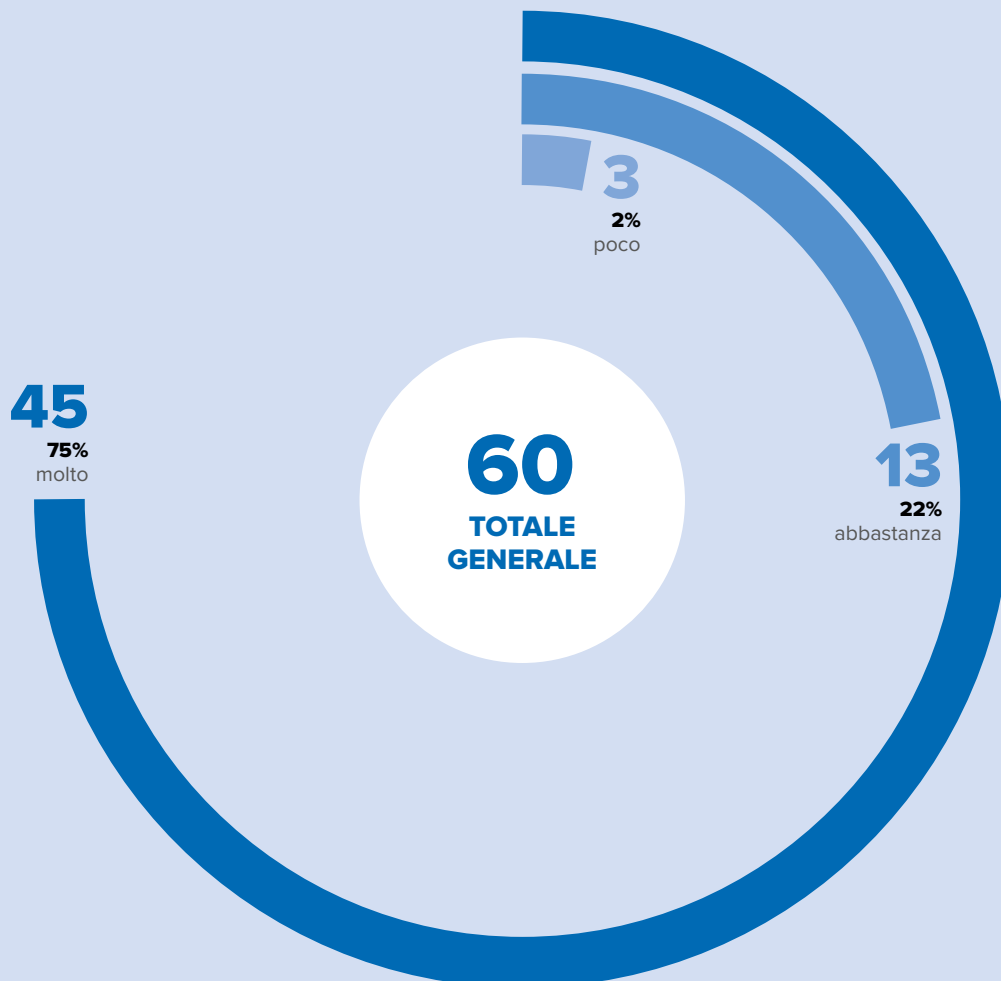
- ADL A ZAVIDOVICI SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
- AGENZIA FORMATIVA SCUOLA PER OREFICI E.G.GHIRARDI - FONDAZIONE E.T.S.
- AGORÀ SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
- ANCE BRESCIA
- ANOLF LOMBARDIA
- ARCA DI NOÈ SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
- ARCI LECCE SOLIDARIETÀ
- ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE CAMBALACHE
- ASSOCIAZIONE IL MONDO NELLA CITTÀ ONLUS
- ASSOCIAZIONE NEXT APS
- ASSOCIAZIONE POPOLI INSIEME ODV
- CE.F.A.S. - CENTRO DI FORMAZIONE ED ALTA SPECIALIZZAZIONE
- CENTRO CARITAS DELL'ARCIDIOCESI DI UDINE ODV ETS
- CIAC ETS IMPRESA SOCIALE
- COMMISSIONE SINODALE PER LA DIACONIA ETS-CSD
- COMUNE DI ADELFA
- COMUNITÀ OASIS2
- CONSORZIO MESTIERI PUGLIA SCS
- COOPERATIVA ANIMAZIONE VALDOCCO ETS
- COOPERATIVA BABEL S.C.S.
- COOPERATIVA LOTTA CONTRO L'EMARGINAZIONE
- COOPERATIVA SOCIALE IL GIRASOLE
- CRESCEREINSIEME S.C.S ONLUS
- CROCE ROSSA ITALIANA COMITATO DI MILANO
- DEDALUS COOPERATIVA SOCIALE
- DIALOGOS SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
- ESEB - ENTE SISTEMA EDILIZIA BRESCIA
- ETNIE APS ETS
- EUROCOOP SERVIZI
- FONDAZIONE ARCA DEL MEDITERRANEO ETS
- FONDAZIONE CARITAS DELL'ARCIDIOCESI DI PESCARA-PENNE ONLUS
- FONDAZIONE CITTÀ SOLIDALE ETS
- FONDAZIONE DIAKONIA VICENZA ETS
- FONDAZIONE ENGIM ETS
- FONDAZIONE GEOS ETS
- FONDAZIONE HUMAN AGE INSTITUTE ETS
- FORMARETE
- FORMEDIL ITALIA
- I.F.O.A.
- I.S.O.L.A. (INCLUSIONE SOCIALE, ORIENTAMENTO, LAVORO E ACCOGLIENZA), HUMAN RIGHTS DEFENDER
- IL PUNTO
- IL SESTANTE COOPERATIVA SOCIALE
- KEMAY SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
- LE SOLEIL
- LESS SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE AR.L-ETS
- MEDIHOSPES COOPERATIVA SOCIALE
- MESTIERI LOMBARDIA BERGAMO - CONSORZIO DI COOPERATIVE SOCIALI S.C.S.
- MESTIERI LOMBARDIA U.O. CREMONA
- ON THE ROAD SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
- PERCORSI CONSORZIO DI COOPERATIVE SOCIALE
- PROGETTO TENDA S.C.S.
- PROGRAMMA INTEGRA
- RANDSTAD HR SOLUTIONS
- SISTECH ITALIA ETS
- SISTEDIL-SISTEMA EDILE PER LA FORMAZIONE E LA SICUREZZA DELLA PROVINCIA DI ALESSANDRIA
- SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE "LE NOVE LUNE ONLUS" - E.T.S.
- SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE LIBERI D'INTRECCIARE
- SOLETERRE ETS
- STUDIO PROGETTO SOC. COOP. SOC.
- UNION SOCIAL COOPERATIVES - COOPERATIVA SOCIALE

2.2.

Le motivazioni a candidarsi per il logo *WeWelcome*

F20 – IN CHE MISURA CONSIDERATE IL LOGO *WELCOME. WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION* UNO STRUMENTO UTILE PER STIMOLARE LA PROPENSIONE DELLE AZIENDE AD ASSUMERE PERSONE RIFUGIATE?

Nel 2025 si è rilevato che il **97%** degli enti e delle organizzazioni vincitrici del logo *WeWelcome* **considera il riconoscimento del logo *Welcome.Working for refugee integration* alle aziende uno strumento efficace** per incentivare ulteriormente l'inclusione delle persone rifugiate nel mondo del lavoro. Si tratta di un riscontro particolarmente significativo, perché proviene da realtà che operano quotidianamente a fianco delle persone rifugiate e che conoscono da vicino le difficoltà e gli ostacoli che spesso ne rallentano o inibiscono il percorso di integrazione.

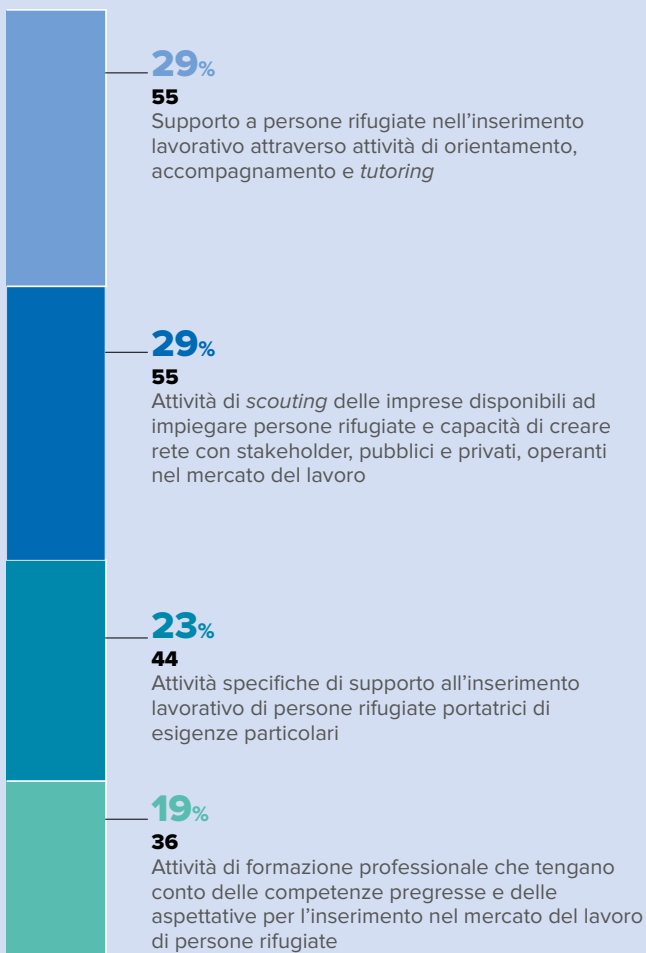


2.3.

I percorsi di inclusione sostenuti dai premiati con il logo *WeWelcome*

F21 – ATTIVITÀ SVOLTE A FAVORE DELL'INTEGRAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO DI PERSONE RIFUGIATE

In linea con quanto emerso nelle precedenti edizioni, tra le principali attività di supporto all'integrazione lavorativa delle persone rifugiate svolte dagli enti vincitori del logo *WeWelcome*, si confermano quelle di **orientamento, accompagnamento e tutoring**. Con pari rilevanza emergono inoltre le attività di **scouting delle imprese disponibili ad assumere**, insieme alla capacità di creare reti con stakeholder pubblici e privati attivi nel mercato del lavoro. Questi dati testimoniano il **ruolo fondamentale di mediazione** svolto da tali organizzazioni: da un lato nel preparare le persone rifugiate all'ingresso nel mondo del lavoro italiano, valorizzando le loro esperienze pregresse, dall'altro nel sensibilizzare le aziende sull'importanza dell'inclusione lavorativa.



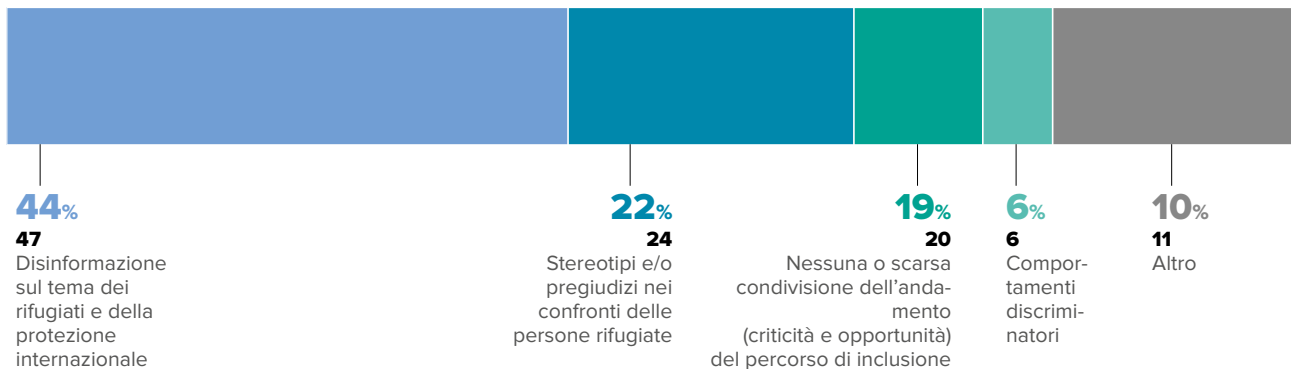
F22 – IL SUPPORTO OFFERTO ALLE AZIENDE

Gli enti e le organizzazioni premiati con il logo *WeWelcome* nel 2025 hanno **supportato in maniera significativa e concreta** i percorsi di inclusione lavorativa. In linea con quanto emerso nelle edizioni precedenti, tali enti svolgono un ruolo fondamentale soprattutto nelle fasi iniziali che portano all'attivazione dei percorsi di inclusione, in particolare nella **segnalazione dei profili** e nella fase di selezione vera e propria, ad esempio attraverso **colloqui condivisi**. Inoltre, forniscono anche **supporto amministrativo per l'attivazione dei tirocini**. Molti enti continuano inoltre a offrire un sostegno rilevante anche dopo l'avvio del percorso, attraverso attività di **mediazione interculturale** e di **tutoraggio presso le aziende**, sia a distanza che in presenza.



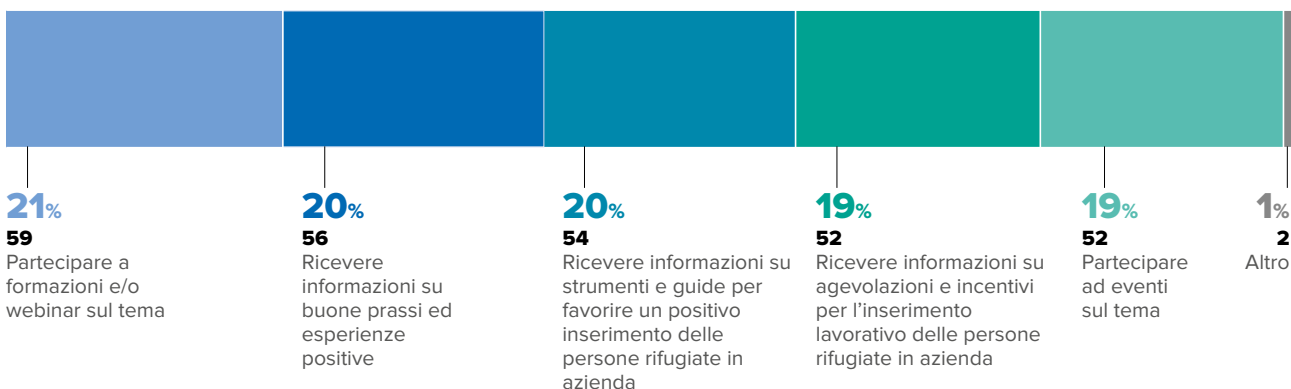
F23 – CRITICITÀ NELLA RELAZIONE CON LE AZIENDE

Anche quest'anno gli enti premiati *WeWelcome*, in virtù del loro stretto rapporto sia con le persone inserite sia con le aziende coinvolte nei percorsi di inclusione, hanno evidenziato le principali criticità riscontrate nel rapporto con il settore privato rispetto al tema dell'inclusione lavorativa. La complessità maggiormente segnalata riguarda una **diffusa disinformazione** sui temi della protezione internazionale e delle persone rifugiate. A questa si aggiungono la presenza di **stereotipi e pregiudizi nei confronti delle persone rifugiate**, che continuano a rappresentare ostacoli significativi alla costruzione di percorsi di inclusione efficaci e duraturi. Questi elementi evidenziano l'importanza di proseguire e rafforzare il lavoro svolto dagli enti del terzo settore, costantemente impegnati nel dialogo con le aziende e nelle attività di sensibilizzazione sul tema dell'inclusione lavorativa. Allo stesso tempo, sottolineano il valore di programmi come *Welcome*, che contribuiscono a portare il tema dell'inclusione al centro dell'attenzione anche nel settore privato, promuovendo una cultura organizzativa più consapevole, aperta e inclusiva. Tra le ulteriori criticità emerse, è stata inoltre segnalata l'assenza, o l'**insufficiente condivisione, di informazioni sull'andamento dei percorsi di inclusione**, sia in termini di difficoltà sia di opportunità. Questo aspetto rende particolarmente importante mantenere un dialogo costante con le organizzazioni del terzo settore che accompagnano le persone inserite, così da consentire loro di offrire un supporto tempestivo e adeguato alle persone in caso di necessità.



F24 – INTERESSI DEI SOGGETTI *WEWELCOME*

Al fine di continuare a costruire una relazione duratura con gli enti e le organizzazioni impegnate nei percorsi di inclusione delle persone rifugiate, è stato chiesto di indicare gli ambiti di maggiore interesse anche in vista delle future attività. Dai risultati emerge un forte desiderio a **partecipare a momenti formativi, webinar e occasioni di approfondimento** dedicati al tema dell'inclusione lavorativa. Questo interesse, in crescita rispetto allo scorso anno, si accompagna alla necessità di **ricevere maggiori informazioni su buone pratiche ed esperienze positive**, nonché su **strumenti operativi e guide** utili a favorire un efficace inserimento in azienda delle persone rifugiate. In risposta agli elementi emersi dal sondaggio, nell'ambito del programma *Welcome* è stato avviato un **ciclo di webinar formativi** volto a valorizzare e condividere l'esperienza maturata in oltre dieci anni di attività sul tema dell'inclusione lavorativa, cercando al contempo di rafforzare sempre di più la rete dei ***WelcomeNet***: una rete di enti del terzo settore e servizi pubblici per il lavoro, che adottano la metodologia *Welcome* e promuovono lo scambio di buone pratiche sui temi dell'inclusione lavorativa.



EDIZIONE 2025



Welcome

Working for refugee integration