Cofinanziato dall'Unione europea

FAMI FONDO ASILO MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE 2021/2027

UNHCR The UN Refugee Agency

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

MINISTERO DELL'INTERNO

**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.

## Webinar informativo:

# «Costruire alleanze per l'inclusione lavorativa delle persone rifugiate»

***Il valore delle partnership territoriali, strumenti e opportunità per le imprese***

Il webinar comincerà a breve

In caso di problemi tecnici vi invitiamo a scrivere al seguente indirizzo:

**info.welcome@unhcr.org**

Le domande relative ai contenuti della formazione potranno essere formulate nell'apposita **sezione D&R**

La sessione formativa verrà registrata

Promosso in collaborazione con: CONFIMPRESE LE IMPRESE DEL COMMERCIO MODERNO; FONDAZIONE AIDP lavoro e sostenibilità .ets; CNA Artigiani Imprenditori d'Italia

UNHCR The UN Refugee Agency

FONDAZIONE ADECCO THE ADECCO GROUP

**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.

# AGENDA

- **Apertura dei lavori e saluti iniziali**

*Andrea De Bonis* | *Senior Integration Associate* – UNHCR
*Francesco Reale* | *Segretario Generale Fondazione Adecco*

- **Co-progettare l'inclusione in ottica DE&I: fattori di successo dei percorsi dedicati alle persone rifugiate**

*Monica Reis Danai* | *Progettista e Formatrice DE&I* – Consulente Fondazione Adecco

- **La rete Welcome come infrastruttura territoriale per le imprese: servizi, competenze e opportunità**

*Laura Palazzi* | *Senior Durable Solutions Assistant c/o UNHCR*

- **Dialogo con l'impresa: un esempio di collaborazione trasformativa con il territorio e la rete Welcome**

*Noemi D'Ambrosio* | *Direttrice Risorse Umane, HSE (Health, Safety & Environment) e comunicazione, NCV Logistica*

- **Domande e confronto con i partecipanti (Q&A)**

- **Conclusioni e saluti**

*Dina Stancati* | *DE&I Project Coordinator* – Fondazione Adecco

Cofinanziato dall'Unione europea
FAMI FONDO ASILO MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE 2021/2027
UNHCR The UN Refugee Agency
MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI
MINISTERO DELL'INTERNO

**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.

# Co-progettare l'inclusione in ottica DE&I

## Fattori di successo dei percorsi dedicati alle persone rifugiate

**Monica Reis Danai – Progettista e formatrice DE&I**
**Consulente Fondazione Adecco**

# Il contesto che cambia

L’aumento demografico, l’invecchiamento e la femminilizzazione del mondo del lavoro, l’attenzione per l’inserimento delle persone con disabilità e LGBTQ+.

E, ancora, i mutamenti del sistema del welfare e l’aumento dei flussi migratori hanno portato non soltanto differenze di etnia o di lingua, ma anche di approccio, idee e visioni.

Diventa sempre più importante nei contesti sociali e organizzativi avere un **inclusive mindset che sappia riconoscere e valorizzare le diversità** integrando nella strategia aziendale obiettivi e azioni di **sostenibilità ecologica e sociale**.



# Una stabile incertezza

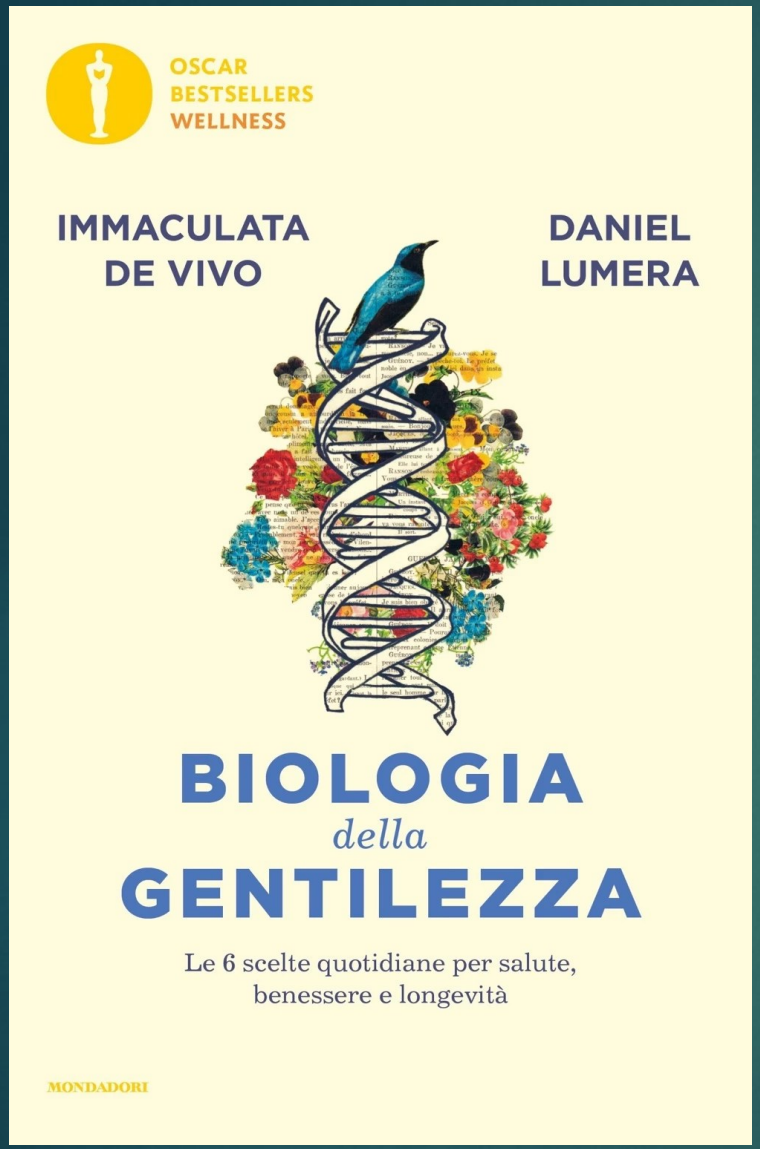
In un mondo incerto, le competenze tecniche non bastano.

Servono:

- **ascolto**
- **apertura**
- **gentilezza**
- **capacità di lavorare con persone diverse**
- **tolleranza dell'ambiguità**
- **flessibilità**

**La diversità non è solo un valore etico. È una competenza necessaria per navigare la complessità**






# La qualità delle relazioni

«I nostri modelli organizzativi sono stati impostati seguendo un paradigma che i nuovi dati scientifici hanno completamente ribaltato».

«Il più adatto alla sopravvivenza è il più gentile. Questo perché siamo una specie che coopera»

«il soggetto più adatto a sopravvivere è anche il più aperto al cambiamento»

# Cambiare prospettiva

Le aziende hanno un'opportunità unica nella loro vita per re-immaginare e ridisegnare i luoghi di lavoro e ‘codificare’ nuove norme culturali e nuovi modi di lavorare diventando più resilienti di quanto siano mai state.






Quando incontriamo una persona rifugiata…

# Che cosa vediamo davvero?

Una condizione giuridica? Un bisogno? Una competenza? Una storia?

# Il rifugiato

Diventare rifugiato è, molto spesso, essere temporaneamente privo di risorse per la perdita degli averi, del reddito e delle
possibilità di guadagno

Non è necessario tradurre un danno a breve termine in una perdita di tipo più distruttivo

Il punto chiave è: i rifugiati ereditano dalla vita precedente capacità e talenti che di norma non vengono cancellati dall'esperienza della fuga stessa

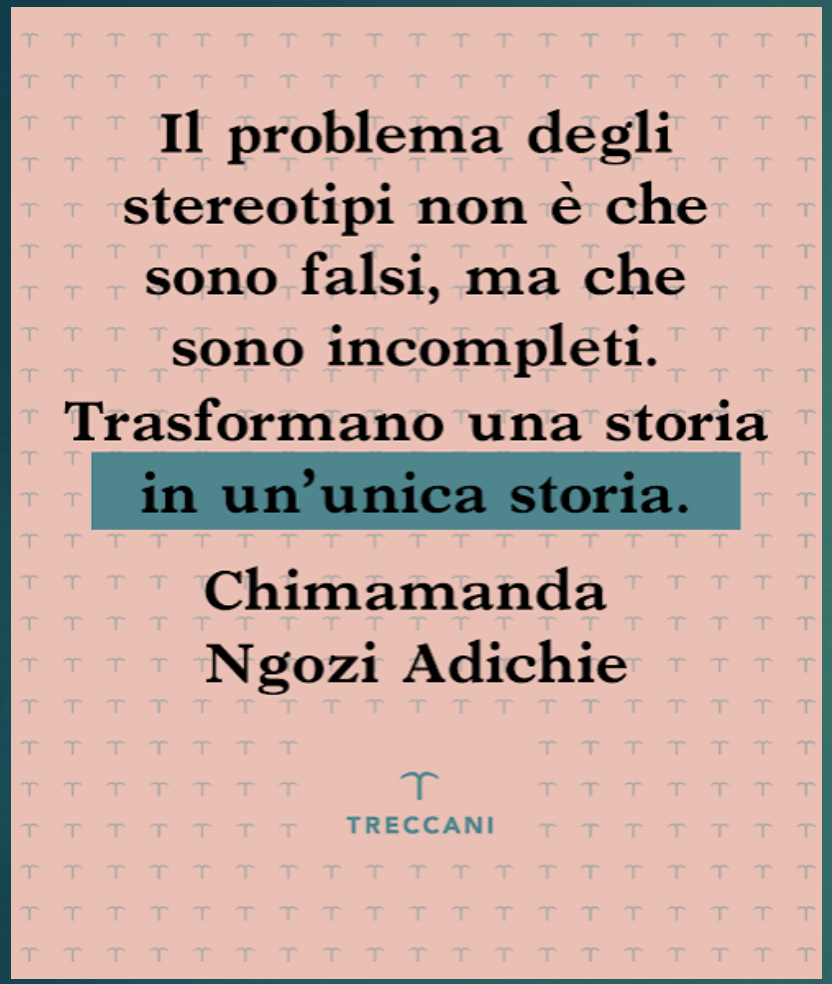


# La Consapevolezza Interculturale

“La prima cosa che devi fare è dimenticare che sono nero. La seconda cosa che devi fare, è non dimenticare mai che sono nero.”

Tratto da Movement in Black 1978 di Pat Parker poeta ed attivista americana.






## Ci invita a compiere due movimenti contemporaneamente

Il primo è andare oltre la categoria. Non lasciare che il colore della pelle, la provenienza, la condizione giuridica o una vulnerabilità diventino l'unica chiave attraverso cui interpretiamo una persona.

# Le cornici con cui leggiamo gli altri

«Abbiamo una forte tendenza a rifiutare le idee che non si accordano con i nostri preconcetti».

Jack Mezirow, 1997

Transformative Learning: Theory to Practice, p. 5
Traduzione dall'originale inglese

Quali competenze rischiamo di non vedere quando incontriamo una persona rifugiata?

# Diversity, Equity & Inclusion

Il passaggio da una logica di non discriminazione ad una gestione della diversità richiede una progettualità un approccio strategico che comprenda la struttura e soprattutto la **cultura aziendale.**

Il Diversity Management ha come scopo principale quello di valorizzare e utilizzare pienamente **il contributo di ciascun/a dipendente.**

Questo contributo scaturisce dalla possibilità della persona di sviluppare, applicare, all'interno delle organizzazione, un ampio spettro di abilità e di comportamenti che riflettono il genere, l'età, l'origine etnica, il background culturale e l'esperienza.



“La DE&I non è un progetto HR” o una «moda del momento»

**“È qualcosa che viviamo ogni giorno, spesso senza accorgercene”**

una riunione dove qualcuno non parla



norato






Non è mai solo una battuta



l’aggressione



esclusione

# Quali domande?

- Quali caratteristiche di una persona vediamo immediatamente?
- Quali invece rimangono invisibili?
- Su cosa costruiamo le nostre prime impressioni?
- Quanto sappiamo realmente delle persone con cui lavoriamo?

# Tutti i colori della Diversity

ETÀ

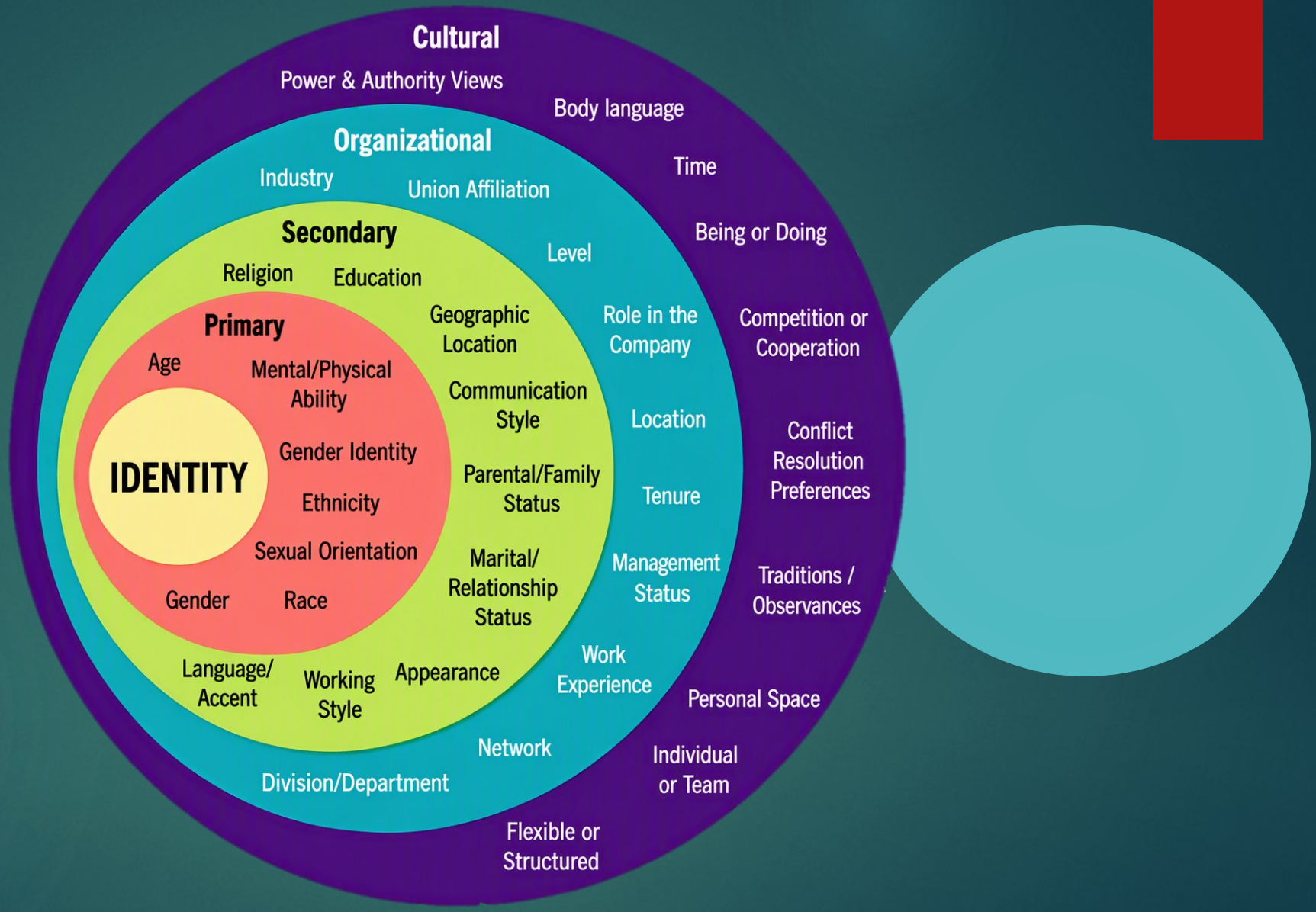
NAZIONALITÀ

GENERE

ETNIA

ORIENTAMENTO SESSUALE

CULTURA, POLITICA, RELIGIONE




UNHCR The UN Refugee Agency

FONDAZIONE ADECCO THE ADECCO GROUP

# Una persona non è una sola storia

Competenze Aspirazioni

Relazioni Esperienze

Bisogni Identità

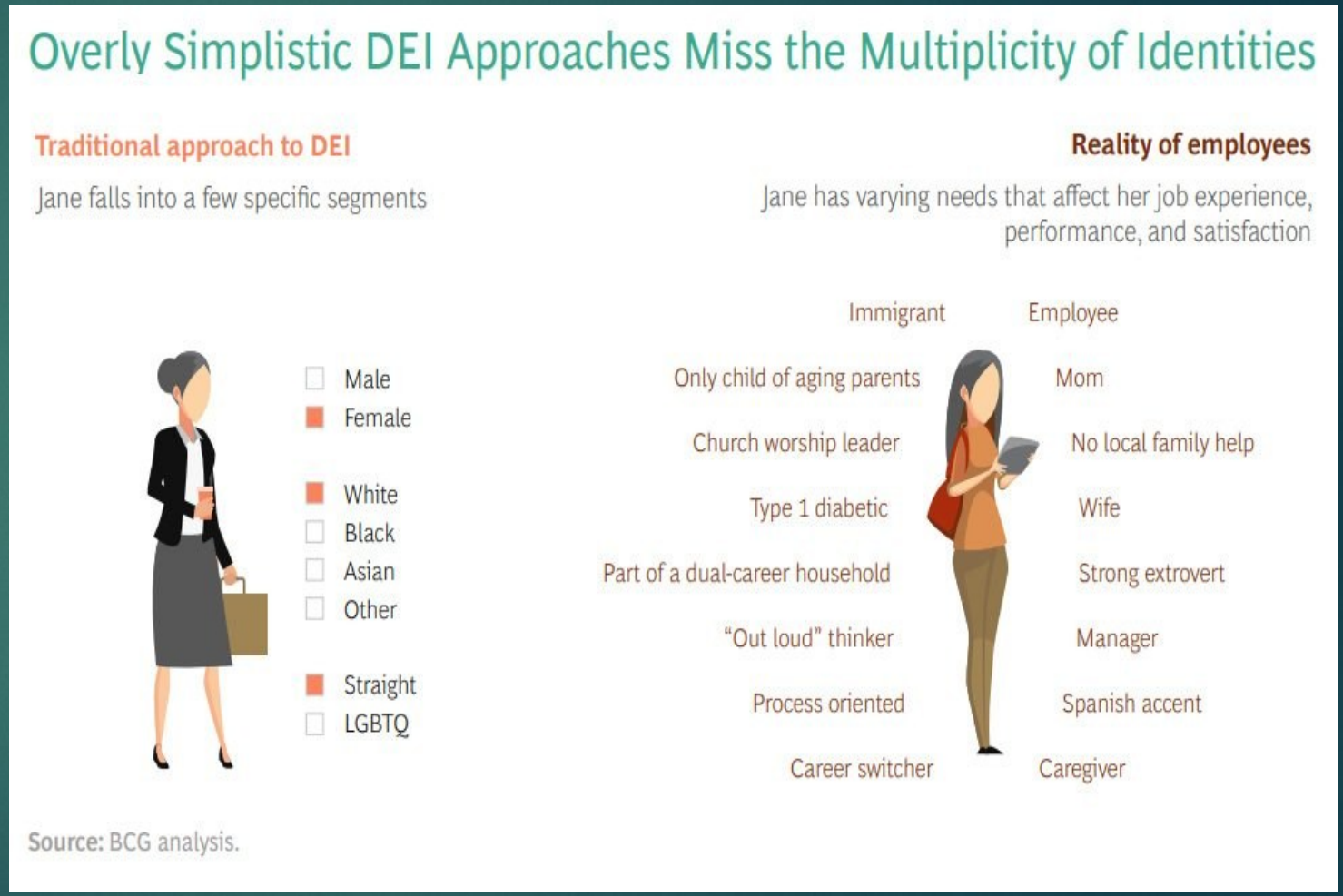
La condizione di rifugiato è parte della storia, non tutta la persona



# Non siamo una sola cosa

Ognuno di noi ha **più identità**: genere, età, orientamento sessuale, provenienza, abilità fisiche, ruolo lavorativo, cultura...

L'intersezionalità ci ricorda che **le discriminazioni o i privilegi non si sommano**, si **intersecano** e danno vita a **esperienze uniche**.



## NON BASTA CONOSCERE LE DIFFERENZE.

**Occorre imparare a muoversi tra prospettive differenti.**

### Osservare

Riconoscere i propri filtri culturali e i presupposti impliciti.

### Sospendere

Non trasformare la prima interpretazione in una certezza.

### Decentrare

Accogliere prospettive e significati diversi dai propri.

### Adattarsi

Rivedere strategie e comportamenti in relazione al contesto.

---

**La competenza interculturale non è sapere tutto dell'altro, ma saper stare nella complessità dell'incontro.**

# Il contesto e le barriere

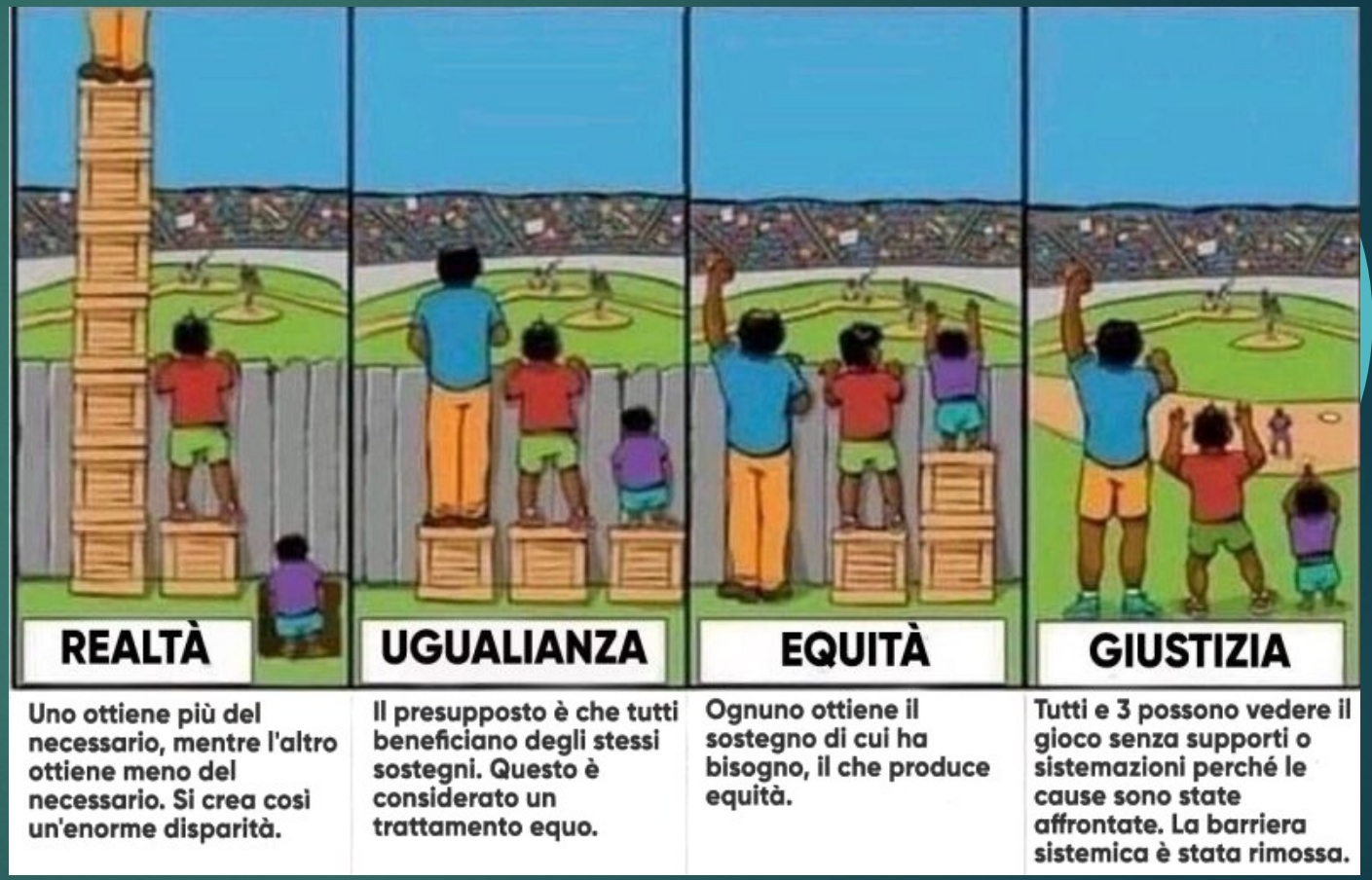
**«Non dimenticare mai che sono nero»**

Il secondo movimento è riconoscere che le differenze esistono e hanno conseguenze reali. Non possiamo ignorare che le persone attraversano contesti sociali, culturali e organizzativi nei quali possono incontrare ostacoli, discriminazioni o privilegi differenti



# Equità è.....

Garantire a tutti e tutte pari accesso a opportunità, sviluppo e supporto.



Il lavoro in cui possiamo dare il meglio

# Che cosa vi fa sentire parte di un gruppo di lavoro?

Riconoscimento, fiducia e possibilità di contribuire

# Integrazione

Quando diciamo:
A casa mia si fa così

Immagina di essere invitato a casa di qualcuno.

«Se vuoi restare qui, devi fare le cose come le facciamo noi.»

- Ti sentiresti accolto?
- Ti sentiresti libero di essere te stesso?
- Ti sentiresti ospite, membro della famiglia o tollerato?

Quando un'organizzazione dice «qui si è sempre fatto così», sta implicitamente chiedendo all'altro di adattarsi

Esclusione
«Questa casa non è per te.»

Integrazione
«Puoi entrare, ma qui si fa come diciamo noi.»
Lo sforzo di adattamento è richiesto soprattutto a chi arriva.

Inclusione
«Benvenuto. Vediamo insieme come stare bene in questa casa.»

# Anche il contesto si interroga e si adatta

**Chi deve cambiare?**

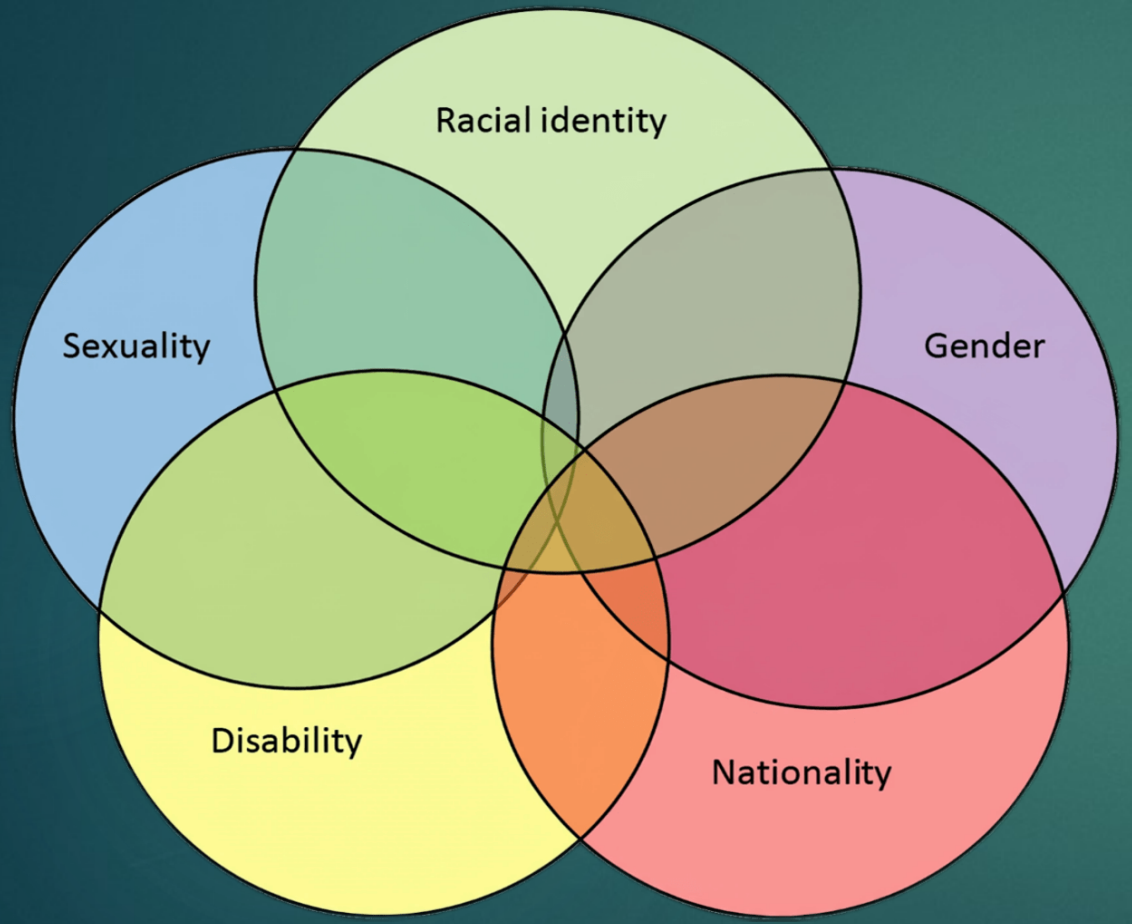
**Chi decide le regole?**

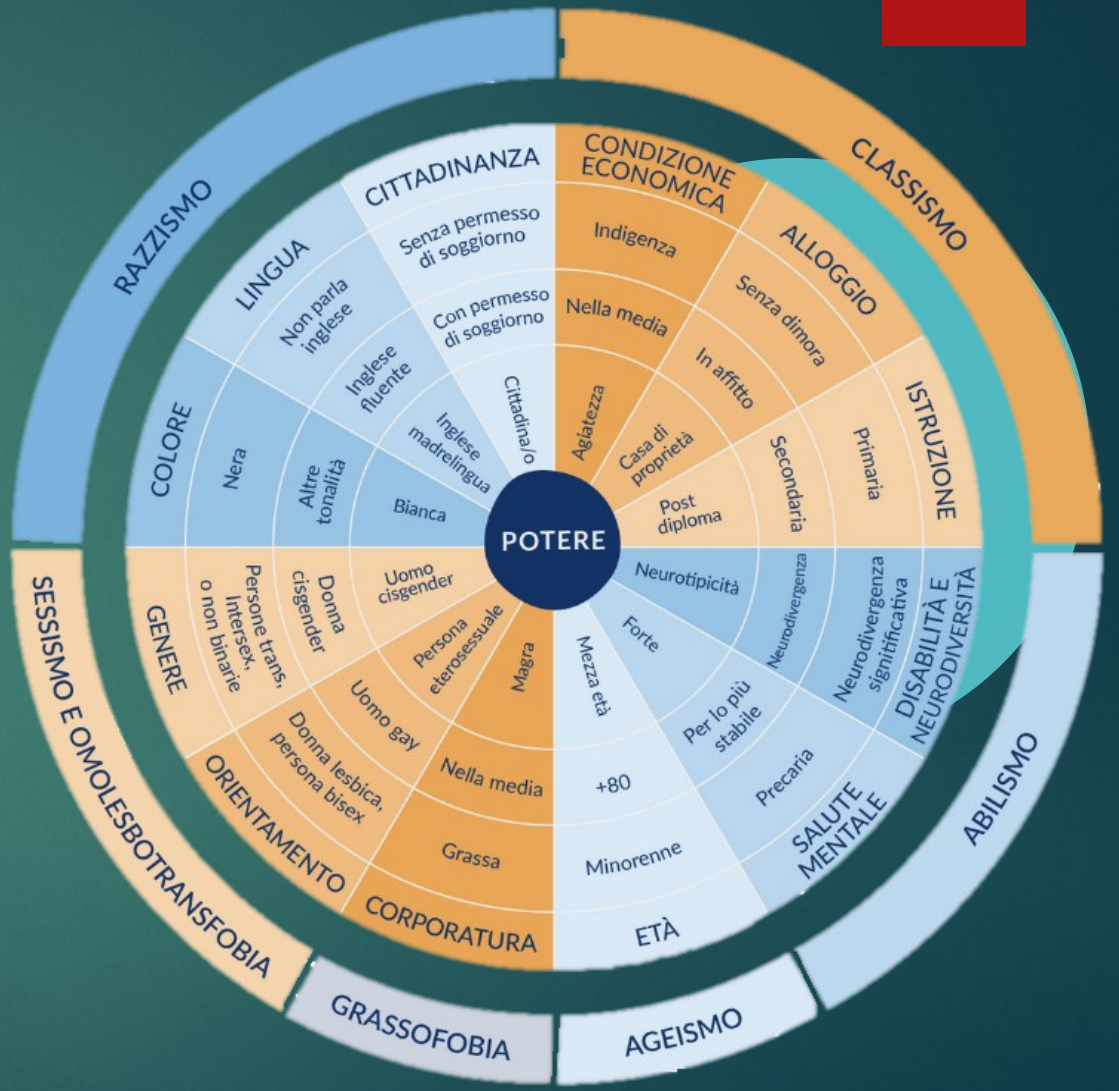
**Chi può modificarle?**

**Chi è chiamato soltanto ad adeguarsi?**

L’inclusione non è un adattamento a senso unico

# Chi decide le regole, chi può cambiarle e chi deve solo adeguarsi



# Oltre l'inclusione: appartenenza e partecipazione

Inclusione: Ti faccio spazio.

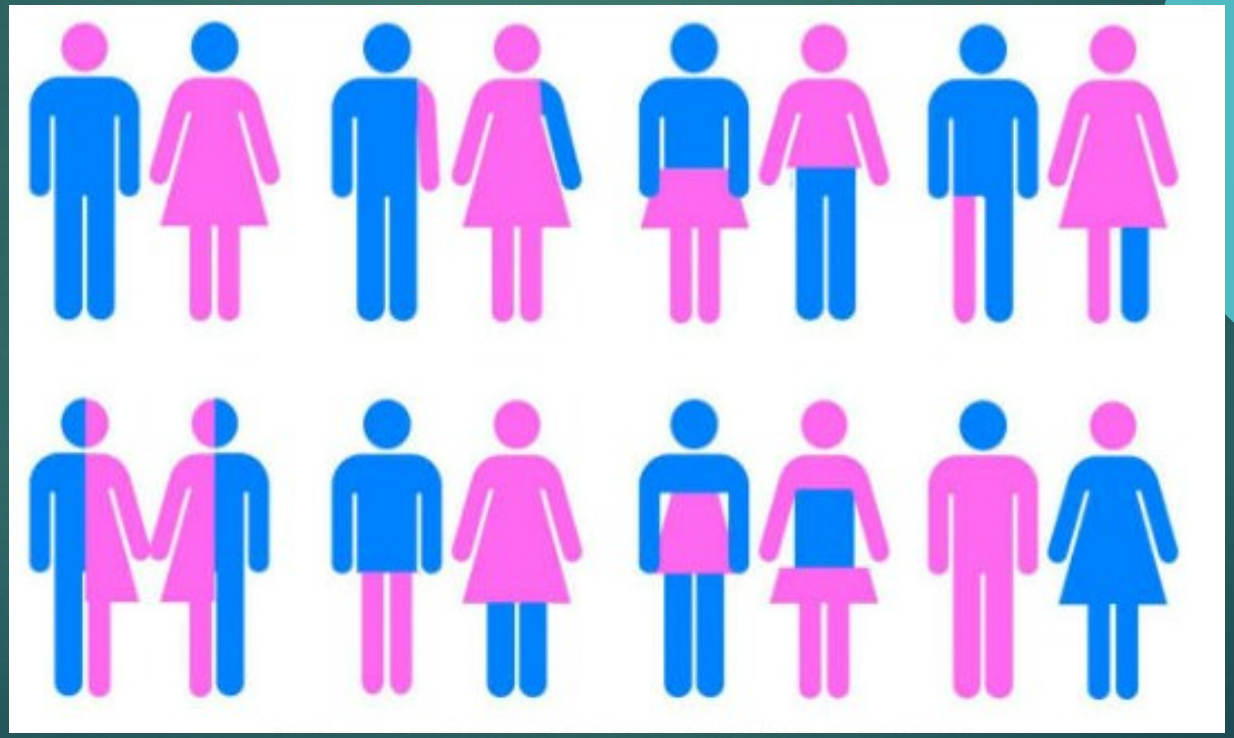
Appartenenza: Quello spazio è anche tuo.

- **L'inclusione** ci permette di entrare.
- **L'appartenenza** ci permette di restare.
- **La partecipazione** ci permette di trasformare insieme la casa comune.



# La convivialità delle differenze

MOVIMENTO DI AVVICINAMENTO RECIPROCO

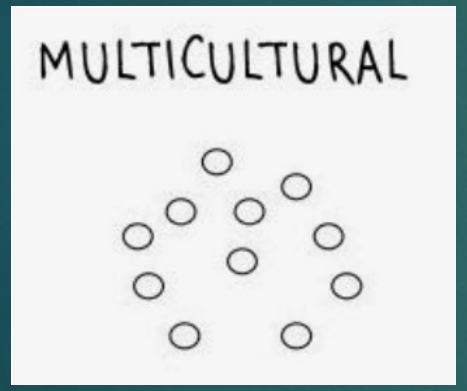


# Multicultura vs intercultura

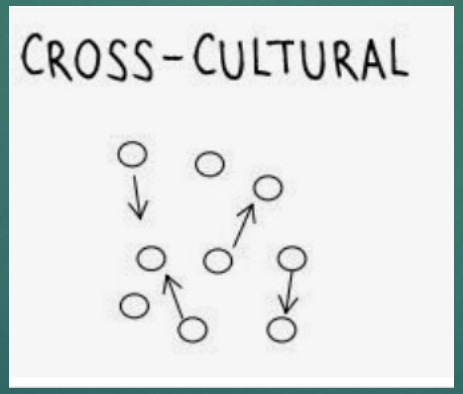
**Multiculturale** si riferisce a una società/organizzazione nella quale coesistono diversi gruppi culturali o etnici.

**Cross-culturale** si occupa del confronto tra culture diverse. una cultura è spesso considerata "la norma" e tutte le altre culture sono confrontate o contrapposte alla cultura dominante.

**Interculturale** ha un potenziale generativo: dal confronto e dalla comprensione e rispetto e in cui si crea una nuova cultura. In una organizzazione interculturale, c'è la valorizzazione della diversità e una crescita di gruppo




INSERIMENTO




INTEGRAZIONE




INCLUSIONE -> APPARTENENZA

# DE&I nelle scelte quotidiane









## Diversità

Quali esperienze e competenze trovano spazio

## Equità

Quali ostacoli impediscono di partecipare

## Inclusione

Chi può prendere parola, contribuire e crescere?

# Il valore della DE&I

## Per le persone

- Sentirsi riconosciut* e rispettat*
- Poter partecipare e apprendere
- Costruire appartenenza e fiducia

## Per l'organizzazione

- Intercettare e valorizzare competenze
- Condividere conoscenze e punti di vista
- Sostenere collaborazione e continuità
- Benessere e maggiore produttività

# Allenare la relazione interculturale sostiene il benessere!

Ascoltare, sospendere il giudizio e verificare le interpretazioni sono competenze che si esercitano.

| | |
|---|---|
| **Comprendere meglio** | Chiarire significati e aspettative aiuta a prevenire incomprensioni. |
| **Sentirsi riconosciuti** | Ascolto e rispetto favoriscono fiducia e appartenenza. |
| **Chiedere e contribuire** | Poter esprimere dubbi e idee sostiene partecipazione e apprendimento. |
| **Affrontare le differenze** | Confrontarsi sui bisogni aiuta a gestire le tensioni e trovare accordi. |

Un contesto più comprensibile e rispettoso crea condizioni favorevoli al benessere di tutto il team.




# Co-progettare L'inserimento

Quali competenze?

Quale valore aggiunto?

# Un lavoro, molte condizioni

Una proposta di impiego può essere buona… e non ancora sostenibile.

Orari di cura · trasporti · lingua · abitare · relazioni · organizzazione del lavoro



L'inclusione lavorativa non è un processo lineare. È un processo sistemico. Ogni soggetto vede una parte della storia. Nessuno, da solo, vede il quadro completo.

# L’inclusione è un processo sistemico

# Nessuno vede il quadro completo

**Persona:** aspirazioni e risorse

**Impresa:** opportunità e vincoli

**Servizi:** accompagnamento e strumenti

**Comunità:** relazioni e appartenenza

La rete welcomenet  mette in dialogo storie e punti di vista parziali

# WelcomeNet

Immaginiamo un'orchestra.

Possiamo avere musicisti straordinari, ma se ciascuno suona da solo, il risultato sarà rumore. Il valore di WelcomeNet è quello del direttore d'orchestra: non sostituisce i musicisti, non suona al loro posto, ma crea le condizioni affinché competenze diverse producano una sola musica.

È questa la differenza tra una rete formale e una comunità professionale capace di generare inclusione.



# Le competenze che rischiamo di perdere

**Una persona rifugiata porta una storia professionale da conoscere**

- Esperienze e qualifiche maturate altrove possono risultare poco leggibili.
- La padronanza dell'italiano può lasciare in ombra competenze tecniche.
- Anche i profili altamente qualificati richiedono attenzione

**Valutare ciò che la persona sa fare e ciò che desidera sviluppare**



# Una partnership di competenze

### Azienda

Conosce il lavoro, i requisiti e le opportunità di sviluppo.

Organizza selezione, team e accompagnamento interno

### Terzo Settore

Porta competenze di orientamento e accompagnamento.

Collega il percorso alle risorse del territorio: network

### Persona

Porta esperienza, aspirazioni e conoscenza dei propri bisogni.

Condivide le scelte e restituisce ciò che accade

# La coprogettazione lungo il percorso

## Prima dell'ingresso

Fabbisogni e requisiti reali del ruolo. Competenze e aspirazioni.

Selezione, obiettivi e responsabilità concordate.

## Durante l'ingresso

Preparazione del team e referente interno.

Onboarding comprensibile e apprendimento della mansione.

## Dopo l'ingresso

Confronti programmati con la persona e i referenti.

Verifica dei progressi e adattamento del percorso.

# Un inserimento tecnico, progettato insieme

**Caso ipotetico**

L’azienda cerca una figura per la manutenzione.
La candidata ha esperienza tecnica e un italiano in sviluppo.

| | |
|---|---|
| **Valutazione** | Una prova pratica pertinente e una verifica della comprensione |
| **Ingresso** | Istruzioni accessibili, formazione e un referente riconoscibile |
| **Confronto** | La persona segnala difficoltà. Il team verifica e adatta il supporto insieme al tutor |

# I fattori di successo:

| | |
|---|---|
| **Obiettivi condivisi** | Aspettative chiare e obiettivi realistici aiutano a ridurre l'incertezza. |
| **Responsabilità chiare** | Ruoli definiti e referenti accessibili facilitano la richiesta di aiuto. |
| **Relazioni curate** | Ascolto, rispetto e feedback comprensibili sostengono fiducia e appartenenza. |
| **Verifiche concordate** | Confronti periodici fanno emergere difficoltà, bisogni e qualità dell'esperienza di lavoro. |

Un percorso sostenibile considera i risultati e il modo in cui le persone vivono il lavoro

Una scelta per la vostra organizzazione

# Dove potrebbe fare la differenza una partnership?

Riconoscimento delle competenze
Selezione e onboarding
Qualità delle relazioni e accompagnamento

# Un valore concreto per l’impresa

Un partner dalla ricerca dei candidati all’accompagnamento dell’inserimento.

| | |
|---|---|
| **Selezione gratuita** | Profili preselezionati sui fabbisogni aziendali.<br>Supporto nella valutazione delle competenze. |
| **Tirocini** | Possibile copertura dell’indennità e di altre spese previste dal progetto. |
| **Accompagnamento** | Supporto all’avvio e al team. Un referente con cui affrontare dubbi e difficoltà. |
| **Monitoraggio** | Verifiche programmate e confronto con la persona.<br>Interventi concordati per sostenere il percorso. |

**Risorse per la ricerca, sostegno all’inserimento e una collaborazione che continua nel tempo.**

# La proposta :“Da Ego ad Eco”

Co-creazione fra imprese, governo e società civile

Consapevolezza eco-sistemica

# Dalla rete formale alla corresponsabilità

**Connettere · Ascoltare · Negoziare · Co-progettare**

Essere consapevoli

1. di far parte di un sistema,
2. di essere il sistema,
3. di poter cambiare il sistema, cambiando noi stessi

Ora tocca a noi!

**Persona · Impresa · Comunità · Rete**

Quale parte del cambiamento riguarda anche me e la mia organizzazione?

**DALL'OPPORTUNITA' AL CAMBIAMENTO**



Cofinanziato dall'Unione europea

FAMI FONDO ASILO MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE 2021/2027

UNHCR The UN Refugee Agency

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

MINISTERO DELL'INTERNO

**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 ITALY

# La rete Welcome come infrastruttura territoriale per le imprese: servizi, competenze, opportunità

Come il programma Welcome aiuta le imprese a costruire percorsi di inclusione lavorativa sostenibili, connessi e attenti alle competenze.

**Laura Palazzi | UNHCR**

UNHCR The UN Refugee Agency

# L’inclusione funziona quando diventa un processo condiviso

Per l’azienda, la questione non è solo “trovare un candidato”.
È poter contare su interlocutori che aiutino a leggere competenze, affrontare passaggi pratici e costruire un inserimento che regga nel tempo.



**Il valore di Welcome**

**ridurre la distanza tra impresa, territorio e talenti delle persone rifugiate**

**Le reti e gli strumenti di Welcome costituiscono un’infrastruttura a supporto delle imprese**

# Cinque elementi dell'infrastruttura Welcome che aiutano l'impresa

## 1 WelcomeNet

Il partner territoriale che accompagna azienda e persona.

## 2 Welcome Liaison Officer

Il raccordo operativo delle reti e dei tavoli locali, in sette città strategiche.

## 3 Welcome In-One-Click

La piattaforma che rende visibili opportunità, profili e supporto offerto dal WelcomeNet.

## 4 Talenti

Profili qualificati, analizzati e segnalati in maniera proattiva alle aziende.

## 5 Corridoi Lavorativi

Vie di ingresso regolare per lavoratori e lavoratrici rifugiati/e

# WelcomeNet: il valore delle competenze del terzo settore locale




## La rete WelcomeNet

- +150 enti
- Valorizzazione del ruolo chiave del terzo settore
- Diffusione di Welcome sul territorio nazionale
- Esperienza, professionalita e figure formate

LEVA 1

# WelcomeNet: il valore delle competenze del terzo settore locale



## Come aiuta l'impresa

- **Un interlocutore locale** — conoscenza del territorio e contatto con persone e servizi
- **Lettura dei bisogni** — co-progettazione del percorso, non una soluzione standard
- **Supporto pratico** — orientamento su passaggi amministrativi, logistici e comunicativi
- **Continuità** — accompagnamento prima, durante e dopo l'inserimento

# Welcome Liaison Officer: un raccordo operativo in sette città

Torino | Milano | Brescia | Bologna | Roma | Napoli | Bari

## Supporto alle persone

help desk e orientamento

## Opportunità

mappatura di lavoro e formazione

## Rete

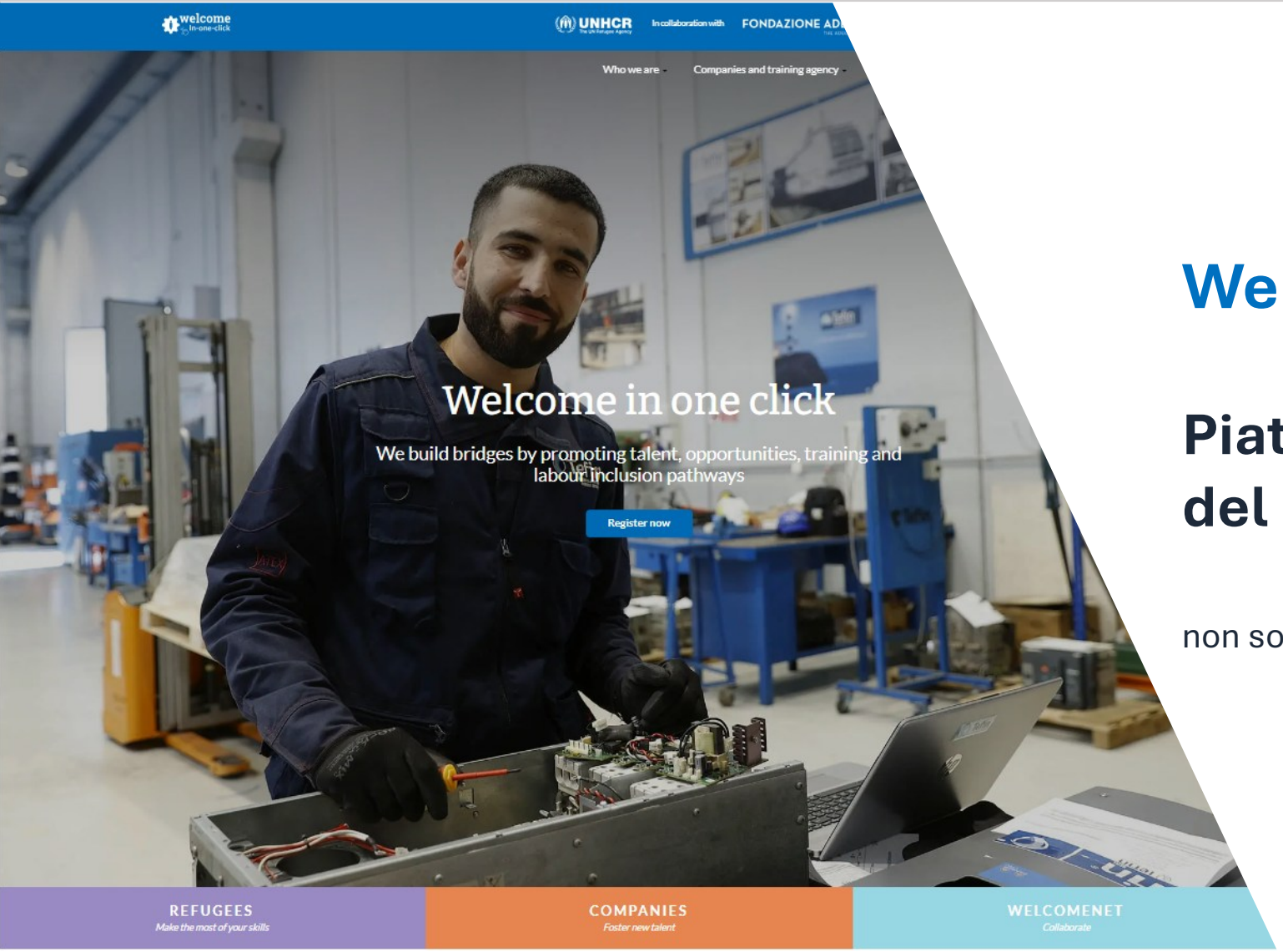
connessione tra aziende, ETS e servizi

## Tavoli locali

tavoli locali sul lavoro



**Per le imprese? Accesso ad informazioni, contatto con i talenti dei rifugiati, relazioni e luoghi di confronto locale**




welcome In-one-click

# Welcome In-one-click

## Piattaforma digitale del programma Welcome

non solo matching, ma connessioni accompagnate

UNHCR The UN Refugee Agency

# Welcome In-One-Click: non solo matching, ma connessioni accompagnate

**PERSONA RIFUGIATA**

crea il profilo • valorizza esperienze e competenze • si candida

↔

**IMPRESA**

pubblica opportunità • consulta candidature • valuta i profili

↔

**WELCOMENET**

vede le interazioni • sostiene la persona • può essere contattato

**L'impresa vede anche se il candidato è accompagnato da un WelcomeNet e può avvalersi di quel supporto quando è utile.**

# La piattaforma genera interazioni, non soltanto registrazioni

**+1.200**

persone rifugiate registrate

**+130**

imprese

**+400**

opportunità pubblicate dalla nascita

**+2500**

candidature

**Ogni candidatura può diventare una relazione accompagnata.**

# Riconoscere le competenze oltre i primi ostacoli



**Il rischio**

leggere il profilo soltanto attraverso livello lingua, titolo non immediatamente riconoscibile o prima esperienza in Italia

**La leva Welcome**

**analizzare esperienze, competenze tecniche e trasferibili, motivazione e potenziale di adattamento**

**Talento qualificato ≠ talento già “tradotto”**

# Profili qualificati: una attivita di analisi e segnalazione proattiva

**1**

## Consenso

la persona aderisce consapevolmente

**2**

## Analisi

il profilo viene letto e analizzato

**3**

## Segnalazione

il profilo è condiviso con aziende potenzialmente interessate

**4**

## Valutazione

l'impresa decide autonomamente se contattare

**Il valore per l'impresa: ricevere profili già letti in chiave di competenze e poter contare su un accompagnamento.**

# Corridoi Lavorativi per rifugiati




Con la **LEGGE 5 MAGGIO 2023, N. 50** l'**Italia è uno dei primi paesi al mondo a sviluppare una via di ingresso regolare per lavoro rivolta a rifugiati**, come parte del quadro esistente di mobilità lavorativa (cosiddetto Decreto Flussi). Questa legge prevede una quota annuale **ad hoc** dedicata a lavoratori rifugiati fissata a 250 unità per il 2023, 2024 e 2025, e la possibilità per i rifugiati che hanno completato una specifica formazione professionale e un corso civico-linguistico all'estero di accedere a visti extra-quota per lavorare e risiedere in Italia.

# Supporto operativo oggi, capacità inclusiva nel tempo

## Ridurre l'incertezza

interlocutori e supporto nei passaggi non ordinari

## Ampliare il bacino

profili ed esperienze che i canali tradizionali possono non intercettare

## Rafforzare i team

processi più attenti a competenze, potenziale e differenze

## Generare impatto

azioni concrete coerenti con DEI, sostenibilità e responsabilità sociale

# Valorizzazione dell'impegno delle imprese

## Il Premio *Welcome.Working for refugee integration*



# IL PREMIO WELCOME
# SCADENZA BANDO 30 NOVEMBRE 2026



- Un **riconoscimento** conferito ogni anno **alle aziende** che hanno realizzato **nuove assunzioni di rifugiati**, oppure **hanno sostenuto il loro inserimento** professionale e sociale.

- Le aziende vincitrici, **attraverso l'esposizione del logo**, possono perseguire i seguenti obiettivi:

  - **Visibilità** all'impegno dell'azienda che si assume una parte di responsabilità nella **costruzione di una società più equa** e **inclusiva**
  - Contribuire al raggiungimento degli **obiettivi aziendali di sostenibilità** e **responsabilità sociale**
  - Rendere visibili esperienze che possono **incoraggiare altre aziende** ad attivare percorsi di inclusione.

Leggi il bando: https://welcome.unhcr.it/edizione-2026/

welcome working for refugee integration ITALY

# Costruiamo il primo passo.

| | |
|---|---|
| **AVETE UNA OPPORTUNITA?** | Pubblicatela su Welcome In-One-Click |
| **APERTI A RICEVERE PROFILI?** | Condividete competenze e vincoli essenziali |
| **DOMANDE SU COME INIZIARE?** | Una call breve per capire la rete sul territorio e le iniziative piu indicate |

welcomeclick.unhcr.it
welcome.unhcr.it

Aggiornamento del Database Aziende della rete Welcome. Working for refugee integration

UNHCR The UN Refugee Agency

# Costruiamo il primo passo.

**CONTATTI**

**INFO.WELCOME@UNHCR.ORG**

**Massimo Gnone**: Torino e Bologna, focal point Nord-Ovest gnone@unhcr.org

**Elena Atzeni**: Milano e Brescia, focal point Nord-Est atzeni@unhcr.org

**Valentina Ranaldi**: Roma e focal point Lazio e Toscana ranaldi@unhcr.org

**Elisabetta Zevola**: Napoli e Bari, focal point Sud zevola @unhcr.org

**Laura Palazzi**: focal point Abruzzo, Marche, Molise, Umbria palazzi@unhcr.org