



Cofinanziato
dall'Unione europea



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:

«L'inclusione lavorativa delle persone rifugiate»

Quadro di riferimento e strumenti per le imprese

Il webinar comincerà a breve

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

zevola@unhcr.org

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

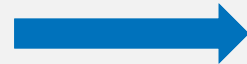
La sessione formativa verrà registrata

Promosso in collaborazione con:



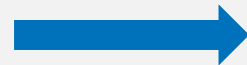
IL PROGRAMMA DEL CICLO DI INCONTRI

INCONTRO 1
23/09/2026



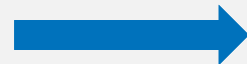
L'inclusione lavorativa delle persone rifugiate: quadro di riferimento e strumenti per le imprese

INCONTRO 2
21/10/2026



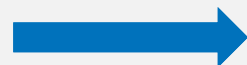
Collaborazione con il territorio e co-progettazione di percorsi di inclusione lavorativa

INCONTRO 3
26/11/2026



Costruire una cultura aziendale inclusiva

INCONTRO 4
16/12/2026



Corridoi lavorativi per rifugiati

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

Raffaele Ieva | Dirigente DIVISIONE II – Politiche di integrazione sociale e lavorativa dei migranti e tutela dei minori stranieri – Ministero del Lavoro

Laura Galdabini | Press Office Manager – Confimprese

Noemi D'Ambrosio | Direttrice RU, HSE e Comunicazione di NCV – AIDP

Claudio Cappellini | Responsabile Politiche Europee – CNA

❖ L'inclusione lavorativa delle persone rifugiate: contesto, sfide e opportunità

Laura Iucci | Senior Private Sector Partnerships Officer – UNHCR

Andrea De Bonis | Senior Integration Associate – UNHCR

❖ L'assunzione delle persone rifugiate: quadro normativo e aspetti operativi

Mirwais Azimi | DE&I Financial Project Support – Fondazione Adecco

❖ Valorizzazione dell'impegno delle imprese: il Premio *Welcome.Working for refugee integration*

Chiara Burzotta | Solutions Intern – UNHCR

❖ Domande e confronto con i partecipanti (Q&A)

❖ Conclusioni e saluti



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.

L'inclusione lavorativa delle persone rifugiate

Contesto, sfide e opportunità

Laura Iucci – [UNHCR](#) Senior Private Sector Partnerships Officer

Andrea De Bonis – [UNHCR](#) Senior Integration Associate





CHI SIAMO E COSA FACCIAMO





L'UNHCR, l'Agenzia delle Nazioni Unite per i Rifugiati, è un'organizzazione globale che si occupa di **salvare vite umane, proteggere i diritti** e costruire un **futuro migliore** per le persone rifugiate, sfollate e apolidi.

- Il nostro scopo principale è **proteggere e assistere quanti sono stati costretti a lasciare le loro case a causa di guerre violenze e persecuzioni**
- Siamo i primi ad intervenire **nelle emergenze**: siamo in grado di assistere fino a 750.000 persone entro 72 ore
- Insieme ai partner e alle comunità, lavoriamo per **garantire che tutti abbiano il diritto di chiedere asilo e di trovare un rifugio sicuro** in un altro Paese.
- Ci impegniamo inoltre a **garantire soluzioni a lungo termine** che permettano alle persone sotto il nostro mandato di tornare in sicurezza al Paese di origine, o costruire il proprio futuro in un nuovo Paese

DA OLTRE 70 ANNI AL FIANCO DEI RIFUGIATI



UNHCR
The UN Refugee Agency

UNHCR PARTNER DEL SETTORE PRIVATO



LE COLLABORAZIONI CON IL SETTORE PRIVATO



- I **fondi** che il settore privato può destinare a UNHCR sono cruciali in questo periodo storico: un **numero record di persone** ha bisogno di assistenza umanitaria, protezione legale e programmi di integrazione.
- Il settore privato può esercitare un'**influenza** preziosa sui decisori e sull'opinione pubblica.
- Le aziende possono attivarsi per **soluzioni** quali l'inclusione di persone rifugiate nella propria forza lavoro, lo sviluppo di innovazione, l'accesso a prodotti e servizi, contribuendo così agli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

LE COLLABORAZIONI CON IL SETTORE PRIVATO



WE ARE GLOBAL

Siamo sul campo in oltre 130 Paesi nel mondo



WE GET THINGS DONE

Siamo in grado di rispondere ai bisogni di 750.000 persone entro 72 ore da un'emergenza



WE MAKE A DIFFERENCE

Negli ultimi 15 anni, abbiamo aiutato oltre 10 milioni di persone a trovare una nuova "casa"



WE CAN BE TRUSTED

2 volte vincitori del Premio Nobel per la Pace, abbiamo 70 anni di esperienza sul campo



WE HAVE THE WORLD ON OUR SIDE

144 Stati hanno firmato la Convenzione sui Rifugiati del 1951



WE BUILD BETTER FUTURES

Siamo l'Agenzia delle Nazioni Unite leader per il Patto Globale (Global Compact) sui Rifugiati

Benefici fiscali

Le donazioni effettuate dalle imprese a favore di UNHCR sono deducibili al 100%



AZIENDA e UNHCR: SDGs ESG E OPPORTUNITA' DI PARTNERSHIP

Benefici comuni		SDGS	
1	Ricerca e Innovazione		
2	Tutela dell'Ambiente	 	
3	Gender Diversity e Multiculturalità	 	
4	Formazione e Valorizzazione delle Persone	 	
5	Supporto alla Comunità	 	

Beneficio comune	Tema materiale	Valutazione impatto
Formazione e valorizzazione delle persone	Salute e sicurezza dei lavoratori	☆☆☆☆☆
Formazione e valorizzazione delle persone	Formazione ed istruzione	☆☆☆☆☆
Gender Diversity e multiculturalità	Diversità e pari opportunità	☆☆☆☆☆
Tutela dell'ambiente	Gestione delle risorse idriche	☆☆☆☆☆
Tutela dell'ambiente	Energia ed emissioni	☆☆☆☆☆
Ricerca e innovazione	Ricerca e innovazione	☆☆☆☆☆
Formazione e valorizzazione delle persone	Benessere dei lavoratori	☆☆☆☆☆
Tutela dell'ambiente	Gestione dei rifiuti	☆☆☆☆☆
Supporto alla comunità	Comunità locale	☆☆☆☆☆
Ricerca e innovazione	Packaging responsabile	☆☆☆
Tutela dell'ambiente	Gestione sostenibile della catena di fornitura	☆☆☆
Ricerca e innovazione	Responsabilità e qualità del prodotto	☆☆☆
Ricerca e innovazione	Marketing ed etichettatura	☆☆☆



Il programma Welcome



Welcome. Working for refugee integration è un programma dell'UNHCR con l'obiettivo di promuovere la resilienza e l'autonomia dei rifugiati attraverso il coinvolgimento dell'intera società.

Dal **2017**, grazie al coinvolgimento di numerosi stakeholder (istituzioni, organizzazioni datoriali, organizzazioni della società civile, ecc.), l'UNHCR promuove l'inserimento lavorativo dei rifugiati attraverso **tre modalità principali**:

1

Sensibilizzazione delle aziende

sui temi della protezione internazionale e della diversità nei contesti lavorativi, attraverso webinar, strumenti formativi dedicati ed eventi.



2

Collegamento tra aziende e partner specializzati

attraverso l'attivazione di una rete di associazioni di supporto nazionali e locali (WelcomeNet), al fine di co-progettare percorsi di inclusione lavorativa.



3

Riconoscimento di aziende e organizzazioni

che si sono distinte nella promozione dell'occupazione dei rifugiati, mediante l'assegnazione del logo "Welcome. Working for refugee integration".





II Community Matching

Come funziona?



1 ISCRIZIONE

Le persone volontarie e rifugiate interessate possono registrarsi al programma compilando il form sul sito www.buddy.unhcr.it. Sono poi contattate da un referente del progetto per approfondire aspettative e motivazioni.



2 FORMAZIONE & ORIENTAMENTO

Dopo il primo contatto, le persone che si sono candidate hanno accesso ad una semplice formazione per conoscere meglio il progetto.



3 MATCH

L'equipe del progetto valuta insieme alle persone coinvolte (volontario/a o rifugiato/a) quale abbinamento possa meglio rispondere alle loro aspettative e bisogni. Formalizzato il match, le persone saranno libere di costruire "su misura" il legame che va bene per loro. La relazione ha una durata minima di 6 mesi e sarà sempre accompagnata da personale qualificato.



4 MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

L'equipe di progetto sostiene il match realizzato e valuta i progressi verso l'autonomia e l'integrazione delle persone rifugiate coinvolte, attraverso strumenti e indicatori dedicati.

IL VOLONTARIATO D'AZIENDA ATTRAVERSO IL COMMUNITY MACHING

- Il progetto Community Matching ha l'obiettivo di **mettere in contatto rifugiati e rifugiate con volontari e volontarie** che possano affiancarli nel loro percorso di integrazione in Italia.
- Lanciato nel **2021** dall'UNHCR, in collaborazione con CIAC e Refugees Welcome Italia e finanziato dall'Istituto Buddista Italiano Soka Gakkai attraverso i fondi dell'8×1000, il progetto ha già facilitato **oltre 1.800 match**.
- Un progetto dove l'aiuto reciproco getta le basi per **nuove relazioni**, e per costruire insieme le comunità in cui vogliamo vivere: accoglienti, solidali, inclusive.





I Corridoi lavorativi





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.



CHI SONO I RIFUGIATI





Chiunque, nel giustificato **timore d'essere perseguitato** per la sua **razza**, la sua **religione**, la sua **cittadinanza**, la sua **appartenenza a un determinato gruppo sociale** o le sue **opinioni politiche**, si trova **fuori dello Stato** di cui possiede la cittadinanza e non può o, per tale timore, non vuole domandare la protezione di detto Stato; oppure a chiunque, essendo apolide e trovandosi fuori del suo Stato di domicilio in seguito a tali avvenimenti, **non può o, per il timore sopra indicato, non vuole ritornarvi.**

**Convenzione Di Ginevra sullo Status Dei Rifugiati
(1951), Art 1A**



LE FORME DI PROTEZIONE IN ITALIA

- **Status Di Rifugiato:** in caso di fondato timore di persecuzione per motivi di razza, religione, cittadinanza, appartenenza a un gruppo sociale o opinioni politiche.
- **Protezione Sussidiaria:** chi è a rischio di condanna a morte o alla pena capitale, tortura, o minaccia alla vita in caso di guerra interna o internazionale nel Paese di origine.
- **Protezione Speciale:** chi non può essere allontanato dal territorio italiano perché sarebbe violato un suo diritto fondamentale (in casi di rischio di persecuzione, tortura o trattamenti inumani e degradanti; in caso il rimpatrio costituisca violazione degli obblighi costituzionali o internazionali dello Stato italiano)
- **Protezione Temporanea:** una procedura di carattere eccezionale per garantire una tutela immediata e temporanea alle persone sfollate provenienti da Paesi non appartenenti all'Unione europea che non possono rientrare nel loro Paese d'origine. Il 4 marzo 2022 il Consiglio dell'UE ha deciso di attivarla per le persone in fuga dal conflitto ucraino.
- **Protezione per Casi Speciali** (ex Protezione Umanitaria): riconosciuta a cittadini stranieri che si trovano in particolari situazioni di vulnerabilità (ad esempio vittime di violenza o grave sfruttamento; vittime di violenza domestica; lavoratori stranieri vittime di particolare sfruttamento lavorativo; persone in stato di salute di eccezionale gravità ...)

Protezione
Internazionale

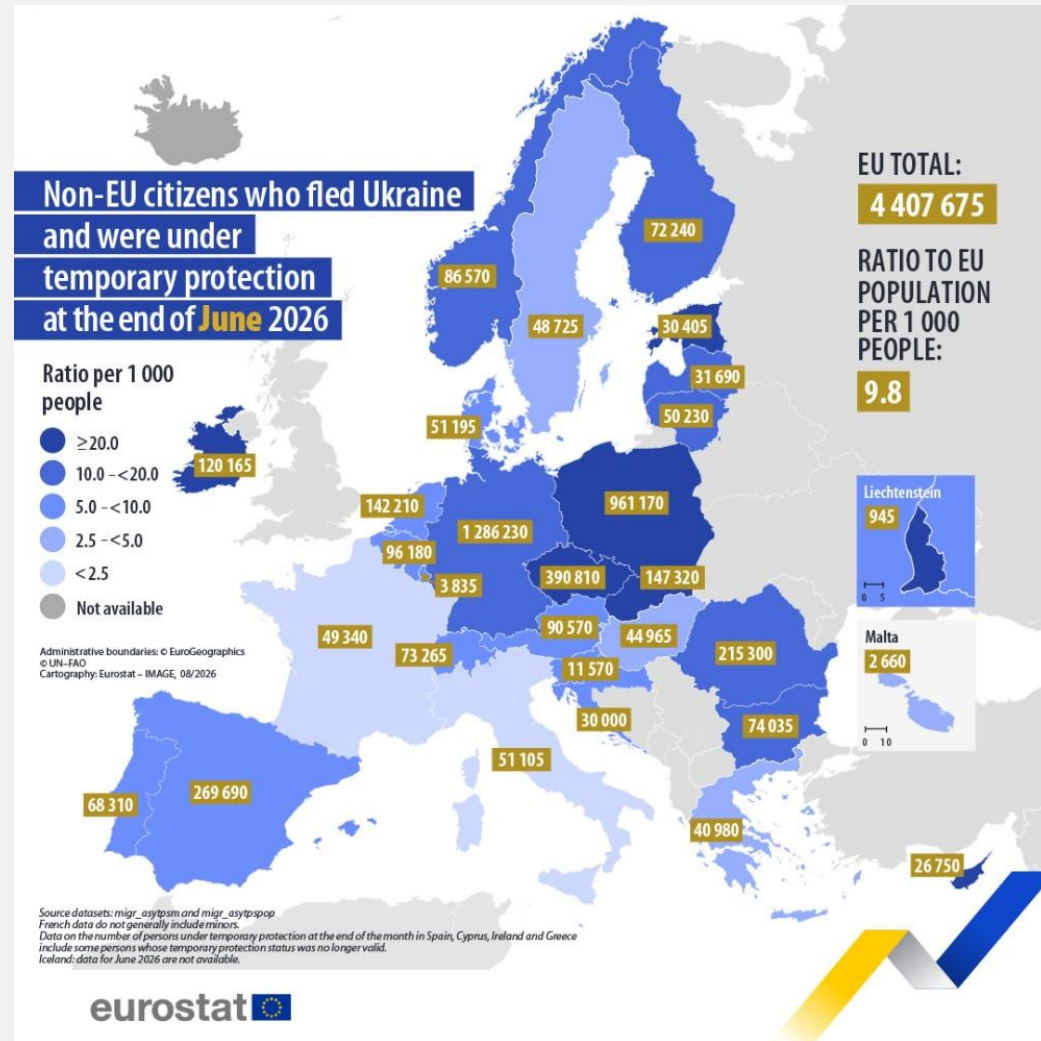
Protezioni
Complementari
Italiane



I diversi tipi di permessi di soggiorno sotto il nostro mandato

- per asilo
- per protezione sussidiaria
- per richiesta asilo
- per apolidia
- per attesa apolidia
- per protezione temporanea
- per protezione speciale
- per casi speciali
- permesso di soggiorno UE per lungo soggiornanti che riporti la dicitura beneficiario di protezione internazionale.

I BENEFICIARI DI PROTEZIONE INTERNAZIONALE IN ITALIA



- 78,411 Rifugiati (EUROSTAT 2026, dati fino a dicembre 2025)
 - 80,260 Titolari di Protezione Sussidiaria (EUROSTAT 2026, dati fino a dicembre 2025)
 - 51,105 Titolari di Protezione Temporanea, di cui le donne rappresentano il 66% (EUROSTAT 2026, dati fino a giugno 2026)
 - 237,977 Richiedenti Asilo, di cui le donne rappresentano il 28% (Ministero dell'Interno 2026, dati fino a giugno 2026)
- Di cui le donne rappresentano circa il 29% (ISTAT 2025)



IL SISTEMA D'ACCOGLIENZA IN ITALIA





SISTEMA ACCOGLIENZA INTEGRAZIONE



MINISTERO
DELL'INTERNO

- La rete italiana di **enti locali** che realizza progetti di **accoglienza integrata** per **titolari di protezione** internazionale e forme complementari di protezione e minori stranieri non accompagnati.
- Finanziato con **risorse di carattere pubblico**, secondo una **logica di governance multilivello**.
- Caratterizzato dalla **volontarietà degli enti locali** nella partecipazione alla rete dei progetti di accoglienza
- Si basa sul **decentramento** degli interventi di accoglienza integrata; le sinergie sono avviate sul territorio con i cosiddetti enti gestori, soggetti del **terzo settore**;
- Sono **diffusi sul tutto il territorio nazionale**.



L'accoglienza di primo livello

- Dislocate **sull'intero territorio nazionale**, accolgono i **richiedenti asilo** in attesa della definizione della domanda di protezione internazionale
- **Centri di Prima Accoglienza (CPA)** localizzati a:
 - Bari
 - Brindisi
 - Isola di Capo Rizzuto (KR)
 - Gradisca d'Isonzo (GO)
 - Udine
 - Manfredonia (FG)
 - Caltanissetta
 - Messina
 - Treviso
- **Centri Accoglienza Straordinaria (CAS)**, strutture reperite dai **Prefetti** a seguito di appositi **bandi di gara**. Attualmente le strutture attive sul territorio nazionale sono **più di 5.000**.

Distribuzione Geografica E Posti Disponibili Nel Sistema D'accoglienza Italiano

PRESENZE MIGRANTI IN ACCOGLIENZA				
Regione	Immigrati presenti negli hot spot	Immigrati presenti nei centri di accoglienza*	Immigrati presenti nei centri SAI**	Totale immigrati in accoglienza sul territorio
Totale complessivo	466	86.744	39.558	126.768
Lombardia		12.562	3.359	15.921
Lazio		9.269	2.696	11.965
Emilia-Romagna		7.419	3.733	11.152
Sicilia	387	3.665	6.504	10.556
Piemonte		7.999	2.472	10.471
Campania		5.244	4.608	9.852
Toscana		7.251	1.925	9.176
Veneto		6.799	724	7.523
Calabria	79	3.482	3.395	6.956
Puglia	0	2.752	3.441	6.193
Liguria		4.434	1.166	5.600
Friuli-Venezia Giulia		3.789	236	4.025
Abruzzo		2.885	1.008	3.893
Marche		1.479	1.509	2.988
Sardegna		2.485	294	2.779
Umbria		1.968	536	2.504
Basilicata		1.165	852	2.017
Molise		870	909	1.779
Trentino-Alto Adige		1.129	155	1.284
Valle d'Aosta		98	36	134

* I dati comprendono i presenti in Centri di Prima Accoglienza, CAS adulti, CAS MSNA e progetti FAMI

**I dati del SAI sono aggiornati all'ultimo giorno del mese precedente

aggiornamento 15/09/2026

+ 39.000 persone rifugiate nei centri SAI

+ 86.000 persone accolte nei Centri di Prima Accoglienza



PROFILI PROFESIONALI ED EDUCATIVI

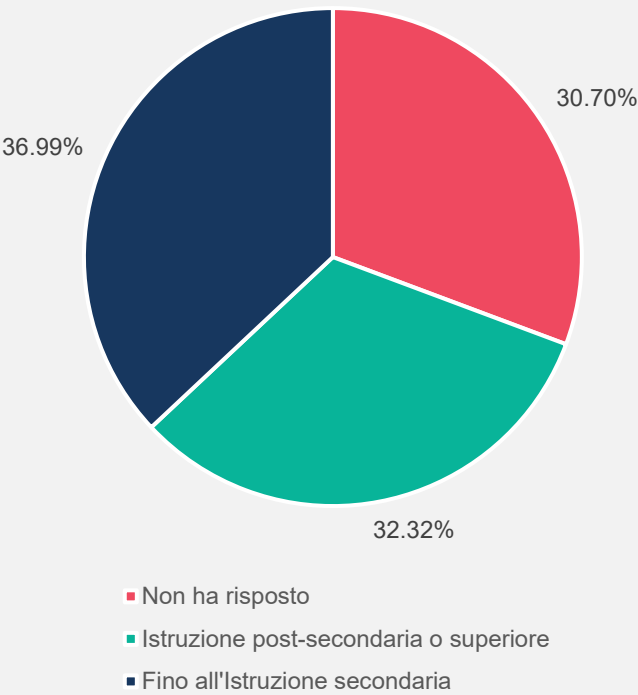


PROFILI ALTAMENTE QUALIFICATI

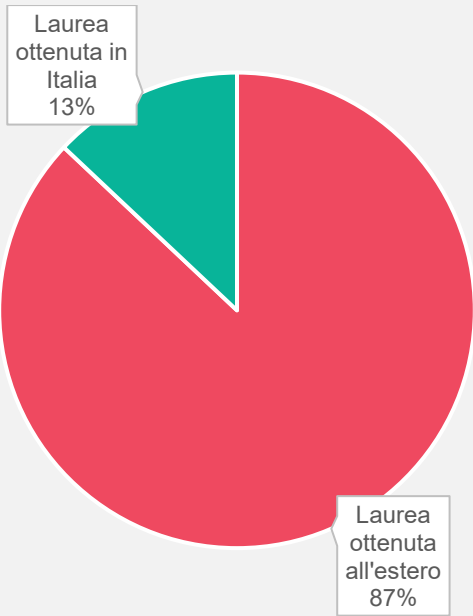
Sulla base dei dati estrapolati dalla piattaforma Welcome In-one-click a giugno 2026



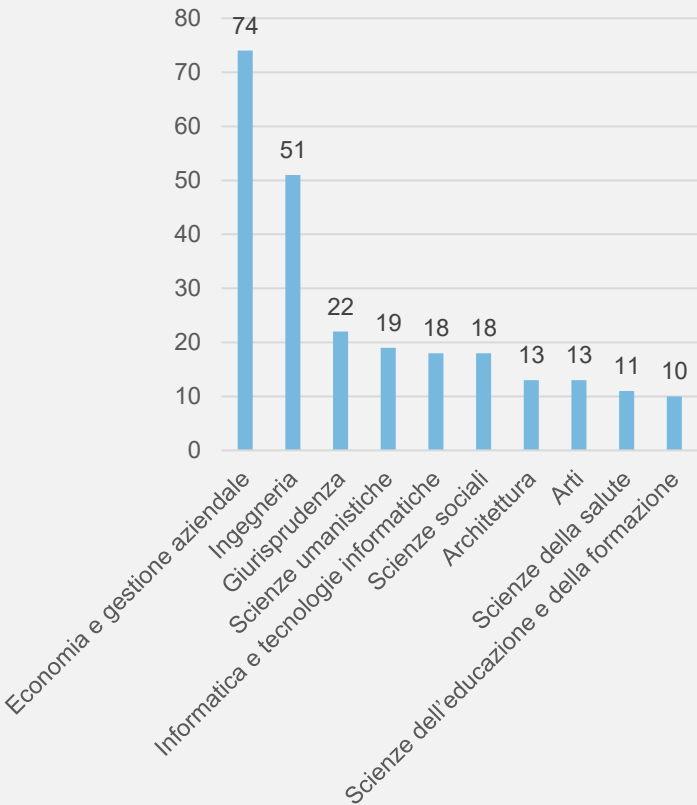
Percentuale di profili laureati



Profili laureati in Italia



Principali settori di formazione



GRAZIE!



UNHCR
The UN Refugee Agency



Cofinanziato
dall'Unione europea



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 AZIENDE · PROGRAMMA WELCOME

Assumere persone rifugiate

Dalla normativa alle soluzioni operative

Mirwais Azimi · Fondazione Adecco DE&I Financial Project Support



FONDAZIONE ADECCO
THE ADECCO GROUP

Le domande più frequenti nel confronto con le aziende

01 La persona può lavorare e quali documenti è necessario considerare?

02 Cosa accade se il titolo di soggiorno è in fase di rinnovo?

03 Come comportarsi quando la documentazione non è quella abitualmente incontrata?

04 Con quali strumenti e incentivi realizzare inclusioni lavorative di successo?

OBIETTIVO

Fornire coordinate essenziali per orientarsi, comprendere quali elementi presidiare e individuare le modalità appropriate per le situazioni che richiedono un approfondimento.

Il diritto al lavoro è il presupposto, non l'eccezione.

PROTEZIONE INTERNAZIONALE

Le persone titolari possono svolgere attività lavorativa.

RICHIESTA DI ASILO

Accesso al lavoro trascorsi **90 giorni** dalla domanda, alle condizioni previste.

IL PUNTO PER L'IMPRESA

Rileva la posizione amministrativa, non lo status della persona.

Un equivoco ricorrente

L'AFFERMAZIONE CHE INCONTRIAMO

«Una persona richiedente asilo non può lavorare fino a quando non ottiene il riconoscimento della protezione.»

IL QUADRO NORMATIVO

Il lavoro è possibile mentre la procedura è in corso.

Trascorsi 90 giorni dalla formalizzazione della domanda, quando ricorrono le condizioni previste. Non è necessario attendere l'esito del procedimento.

■ COSA SIGNIFICA PER L'IMPRESA

Una domanda ancora pendente non deve essere automaticamente interpretata come impossibilità di assumere.

I documenti che possono accompagnare la persona durante la procedura

DOCUMENTO A

Attestato nominativo

Attestazione relativa alla domanda di protezione internazionale.

DOCUMENTO B

Permesso di soggiorno per richiesta asilo

Accompagna la persona durante lo svolgimento della procedura.



■ IL PUNTO ESSENZIALE

La minore familiarità con il tipo di documento non equivale all'impossibilità di assumere.

Il diniego della Commissione Territoriale

01

Il diniego

Non determina automaticamente la perdita del diritto al lavoro.

02

Il ricorso nei termini

Nella procedura ordinaria la persona può soggiornare regolarmente e lavorare fino alla decisione del giudice.

03

Per l'impresa

Nessuna interruzione automatica del rapporto di lavoro o del processo di assunzione.

COSA È OPPORTUNO FARE

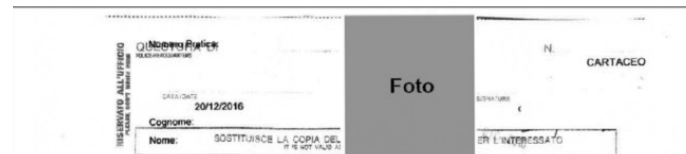
Mantenere aggiornata la documentazione, monitorare gli sviluppi della procedura e, nelle situazioni complesse, avvalersi di interlocutori competenti e della rete territoriale.

Tre situazioni da presidiare

Con il riconoscimento la persona acquisisce una posizione amministrativa più stabile; alcune situazioni richiedono comunque attenzione.

Permesso non ancora ricevuto

La posizione è attestata dalla documentazione emessa nell'ambito della procedura di rilascio del nuovo titolo.



Rinnovo correttamente attivato

La documentazione relativa alla richiesta consente, nei casi previsti, di attestare la continuità della regolarità.



Appuntamento oltre i termini

Se il ritardo non dipende dalla persona, non comporta automaticamente la perdita del diritto al lavoro.

L'assunzione non va necessariamente rinviata

Il diritto al lavoro è mantenuto

Resta necessaria la verifica in itinere

L'assunzione segue le procedure ordinarie

ADEMPIMENTI ORDINARI

- ✓ Verifica del permesso di soggiorno
- ✓ Documento di identità e codice fiscale
- ✓ Comunicazione obbligatoria [UNILAV](#)
- ✓ Iscrizione previdenziale [INPS](#)
- ✓ Copertura assicurativa [INAIL](#)

APPROFONDIMENTO · CODICE FISCALE PROVVISORIO

Un codice fiscale provvisorio numerico non richiede necessariamente di attendere il definitivo alfanumerico prima di procedere all'assunzione.

PRINCIPIO GENERALE

Una documentazione diversa da quella abitualmente incontrata non è per questo inidonea ai fini dell'assunzione.

Il secondo livello di attenzione: le procedure interne di assunzione

Non sempre l'ostacolo deriva dalla normativa: procedure costruite nel tempo, con comprensibili finalità di tutela e compliance, possono risultare più restrittive di quanto effettivamente richiesto.

Verificare

Criteri di selezione verificati e aggiornati periodicamente.

Approfondire

Per le situazioni meno ricorrenti, un approfondimento prima della decisione definitiva.

Raccordare

Le funzioni che presidiano selezione, conformità e sostenibilità.

HR

Legal

Diversity

Compliance

Sostenibilità

L'OBIETTIVO

Non ridurre il livello di attenzione, ma qualificare il presidio: distinguere l'effettivo impedimento da ciò che richiede una valutazione più approfondita.

La rete rafforza la capacità dell'impresa, non la sostituisce

GLI INTERLOCUTORI

Enti del Terzo Settore

Welcome Liaison Officer

Servizi pubblici per il lavoro

Ecosistema territoriale



L'IMPRESA

LE FORME DI SUPPORTO

Orientamento sulla documentazione

Confronto su un caso specifico

Accompagnamento nei rinnovi

Revisione di una procedura interna

Il supporto della rete interviene dove l'impresa ha bisogno di una lettura competente, non dove ha già gli strumenti per decidere.

Dalla domanda «posso assumere?» alla costruzione di un inserimento sostenibile

NON ESISTE UN PROFILO UNICO DI PERSONA RIFUGIATA

Giovane alla prima esperienza

Lunga esperienza nel Paese di origine

Donna con responsabilità familiari

Persona altamente qualificata

Ex minore straniero non accompagnato

Ulteriori condizioni di vulnerabilità

Persona

Competenze, esperienza, bisogni

Impresa

Fabbisogno professionale e organizzativo

Territorio

Opportunità, servizi, programmi disponibili

La domanda non è quale strumento esista per i rifugiati, ma quali competenze e bisogni ha la persona, qual è il fabbisogno dell'impresa e quali opportunità offre il territorio.

Gli strumenti e la logica della co-progettazione

AMBITO 01

Incentivi

Non esiste un incentivo nazionale dedicato alle persone rifugiate: rilevano età, genere, condizione occupazionale, tipologia contrattuale e territorio.

AMBITO 02

Politiche attive

Orientamento, formazione, matching e tirocinio. Riferimento nazionale [GOL](#), con forte variabilità territoriale.

AMBITO 03

Programmi dedicati

PUOI PLUS : 6.200 percorsi con tirocinio extracurriculare. L'azienda entra come soggetto ospitante.

IL CRITERIO

Non sommare strumenti perché disponibili, ma partire dal bisogno della persona e dell'impresa per individuare la combinazione più adeguata.

PUOI PLUS: il programma e il ruolo dell'azienda

CHE COSA È

Un programma nazionale di inclusione socio-lavorativa dei migranti vulnerabili, promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, attuato da Sviluppo Lavoro Italia e finanziato attraverso FAMI e FSE+.

I DESTINATARI

Titolari di protezione internazionale, temporanea e speciale, richiedenti asilo, ulteriori categorie di migranti vulnerabili individuate dal programma ed ex minori stranieri non accompagnati, secondo i requisiti previsti dall'avviso.

CHE COSA PREVEDE

6.200 percorsi di inclusione socio-lavorativa: orientamento specialistico, messa in trasparenza delle competenze e tirocinio extracurricolare. Durante e dopo l'esperienza, supporto nella ricerca di ulteriori opportunità occupazionali o formative.

IL RUOLO DELL'AZIENDA

L'azienda entra come soggetto ospitante del tirocinio. Al termine, se l'esperienza è positiva e si procede con l'assunzione, si verifica l'eventuale applicabilità di un incentivo ordinario.

IL PUNTO

PUOI PLUS e gli incentivi non sono alternativi: possono essere due momenti diversi dello stesso percorso.

Un esempio: l'inclusione dei care leavers

CHI SONO

Giovani al di sotto dei 21 anni di età che vivono fuori dalla famiglia di origine sulla base di un provvedimento dell'autorità giudiziaria.

In questa particolare situazione si trovano spesso i rifugiati minori stranieri non accompagnati, anche neo-maggiorenni.

L'OPPORTUNITÀ NORMATIVA

Ricorrendone i requisiti, la possibilità di iscriversi tra i 18 e i 21 anni negli elenchi del collocamento obbligatorio ai sensi dell'[articolo 18 della legge 68/1999](#), accedendo alla quota di riserva prevista per le categorie protette.

LA CO-PROGETTAZIONE CON LE AZIENDE

Da una parte sostenere giovani in una fase particolarmente delicata di transizione verso l'autonomia e il lavoro; dall'altra consentire alle imprese di rispondere ai propri obblighi occupazionali attraverso percorsi costruiti e accompagnati.

-
- Determinante la collaborazione tra aziende, Welcome Liaison Officer in dialogo costante con i beneficiari, enti del territorio e Centri per l'Impiego.

Tre messaggi da trattenere

Possono accedere al lavoro

Una documentazione diversa da quella abitualmente incontrata non deve determinare automaticamente l'esclusione di una candidatura.

Le criticità sono gestibili

Conoscenze essenziali, procedure adeguate, monitoraggio e, quando necessario, il supporto di interlocutori competenti.

Partire dalla persona

Combinare gli strumenti più adeguati partendo da competenze, esperienza, bisogni e contesto territoriale.

Il quadro normativo sui temi trattati

RIFERIMENTO	CONTENUTO	DOVE CONSULTARLO
D.Lgs. 18 agosto 2015, n. 142, artt. 4 e 22, come modificati dal D.L. 12 giugno 2026, n. 100, conv. L. 7 agosto 2026, n. 145	Documentazione del richiedente protezione internazionale e accesso al lavoro trascorsi 90 giorni dalla formalizzazione della domanda, alle condizioni previste.	Normattiva – D.Lgs. 142/2015, testo vigente
Regolamento (UE) 2024/1348, artt. 10, 56 e 68 D.Lgs. 28 gennaio 2008, n. 25, artt. 7 e 35-bis, come modificati dal D.L. 100/2026, conv. L. 145/2026	Permanenza sul territorio e impugnazione del diniego della Commissione territoriale; effetti del ricorso e possibili eccezioni.	EUR-Lex – Reg. (UE) 2024/1348 Normattiva – D.Lgs. 25/2008, testo vigente
Regolamento (UE) 2024/1347, art. 28 D.Lgs. 19 novembre 2007, n. 251, art. 25, come modificato dal D.Lgs. 21 febbraio 2014, n. 18	Accesso al lavoro subordinato e autonomo, alla formazione, ai servizi in materia di occupazione dei titolari di protezione internazionale e parità di trattamento con il cittadino italiano.	EUR-Lex – Reg. (UE) 2024/1347 Normattiva – D.Lgs. 251/2007, testo vigente
D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, art. 5, co. 9-bis, come sostituito dal D.L. 3 ottobre 2025, n. 146 e modificato da ultimo dal D.Lgs. 16 aprile 2026, n. 83	Possibilità di soggiornare e lavorare nelle more del rilascio, rinnovo o conversione del permesso; l’eventuale esistenza di motivi ostativi è comunicata dall’Autorità di pubblica sicurezza anche al datore di lavoro.	Normattiva – D.Lgs. 286/1998, testo vigente
L. 12 marzo 1999, n. 68, art. 18, co. 2 e art. 67-bis D.L. 19 maggio 2020, n. 34, art. 67-bis conv. L. 17 luglio 2020, n. 77	Care leavers: accesso, ricorrendone i requisiti, alla quota di riserva prevista dall’art. 18.	Normattiva – L. 68/1999 Normattiva – D.L. 34/2020, testo vigente

Consultare sempre il testo vigente: il quadro è in evoluzione, in particolare con l’attuazione del Patto UE sulla migrazione e l’asilo.

Strumenti operativi per le aziende

DOCUMENTO / STRUMENTO	ENTE / ANNO	UTILITÀ	LINK
Welcome In-one-click	UNHCR	Piattaforma per facilitare il contatto tra rifugiati, terzo settore e aziende che offrono opportunità di lavoro	Vai alla piattaforma
Vademecum per l'inclusione	Fondazione Adecco	Incentivi, categorie di lavoratori e strumenti per l'inclusione	Vai al Vademecum
Report Welcome 2025 – Working for Refugee Integration	UNHCR, 2026	Dati, esperienze aziendali, criticità e buone pratiche	Apri il Report
XVI Rapporto – Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia	MLPS, 2026	Dati aggiornati sull'occupazione dei cittadini stranieri	Apri il Rapporto
FAQ – Lavoro	Portale Integrazione Migranti – MLPS	Informazioni aggiornate su accesso al lavoro, permessi e procedure	Apri le FAQ
PUOI PLUS	Sviluppo Lavoro Italia, 2026	Programma per orientamento, accompagnamento al lavoro e tirocini	Vai a PUOI PLUS
Partecipazione e inclusione delle donne con background migratorio	Consiglio d'Europa, 2025	Indicazioni operative per misure per sostenere le donne con background migratorio nei percorsi di autonomia	Apri il Policy Brief
Valorizzare il potenziale dei cittadini stranieri nell'accesso al mercato del lavoro	Consiglio d'Europa, 2024	Competenze, matching e collaborazione tra imprese e servizi	Apri il Policy Brief
Promuovere con le imprese l'occupazione dei rifugiati – Piano d'azione in 10 punti	UNHCR / OCSE, 2018	Indicazioni pratiche su recruiting, matching, onboarding e inclusione	Apri il documento

Nuove risorse e aggiornamenti vengono pubblicati nella sezione [Strumenti per le aziende](#) del sito di *Welcome. Working for refugee integration*.

Grazie





Cofinanziato
dall'Unione europea



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.

Valorizzazione dell'impegno delle imprese

Il Premio *Welcome.Working
for refugee integration*

Chiara Burzotta – UNHCR Solutions Intern





IL PREMIO WELCOME



- Una delle azioni che rientra **all'interno del programma Welcome**. *Working for refugee integration*
- Il programma che vede come partner Fondazione Adecco e Diaconia Valdese, la **collaborazione** del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Confindustria, Confimprese, AIDP, CNA e Global Compact Network Italia.



- L'Ecosistema Welcome: **7 Welcome Liaison Officers** e **+150 organizzazioni** parte della rete WelcomeNet
- Con l'obiettivo di promuovere l'integrazione di rifugiati e rifugiate nel mercato del lavoro, **favorendo il più ampio coinvolgimento delle aziende** sul territorio nazionale.



IL PREMIO WELCOME



- Un **riconoscimento** conferito ogni anno **alle aziende** che, nell'anno precedente, hanno realizzato **nuove assunzioni di persone costrette alla fuga**, oppure hanno sostenuto il loro inserimento professionale tramite percorsi qualificati di tirocinio e formazione.
- Le aziende premiate riceveranno il **riconoscimento del logo** *Welcome.Working for refugee integration* e saranno invitate a partecipare alla **cerimonia di premiazione**.
- Le aziende vincitrici, **attraverso l'esposizione del logo** loro conferito, potranno perseguire i seguenti obiettivi:
 - ❖ Testimoniare **l'adesione a un modello di società inclusiva**;
 - ❖ Assumere una parte di responsabilità nella **costruzione di una società più equa e sensibile** ai bisogni delle persone costrette alla fuga;
 - ❖ **Rafforzare le opportunità di integrazione** per le persone costrette a fuggire, incoraggiando, attraverso il loro impegno e la loro testimonianza, altre aziende ad assumere rifugiati.

LE DIVERSE FASI DELLA CANDIDATURA AL PREMIO WELCOME



SCADENZA

30 NOVEMBRE 2025

Le candidature possono essere inviate online

5 MAGGIO 2026

La comunicazione dei vincitori

18 GIUGNO 2026



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

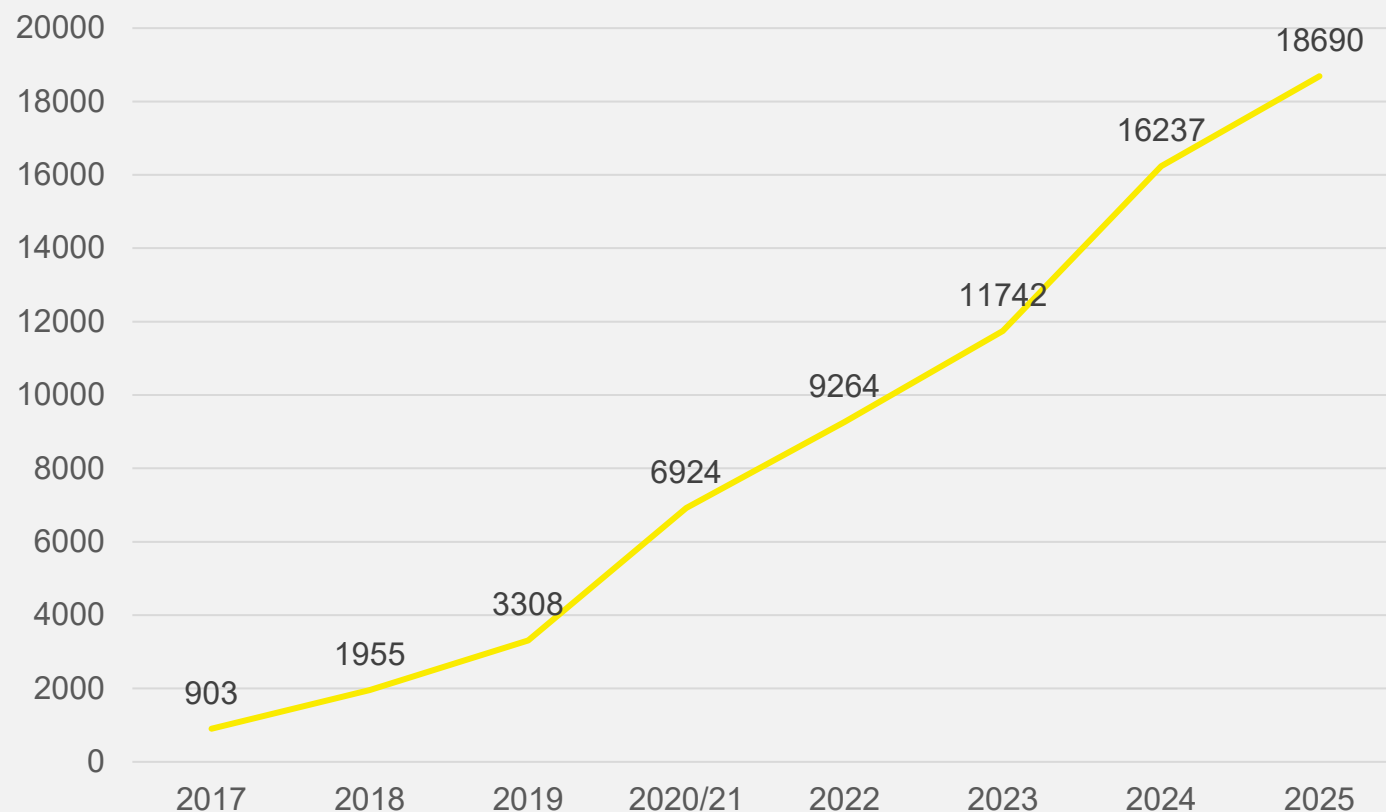


EVENTO FINALE DI PREMIAZIONE

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

IL PREMIO WELCOME IN NUMERI

Numero di nuovi percorsi di inclusione ogni anno



8 Edizioni

69.000 percorsi di inclusione
dal 2017

1300 loghi riconosciuti dal 2017
a oltre

770 aziende premiate

77% delle aziende premiate ha
ricevuto supporto da un ente del
terzo settore

LE NOVITÀ E LE DATE DELLA PROSSIMA EDIZIONE DEL PREMIO



I 10 anni del programma
Welcome



Un nuovo premio:
Welcome per l'Integrazione

Alle aziende che, oltre all'assunzione,
hanno attivato misure o programmi
ulteriori di sostegno all'integrazione



Candidature aperte fino al 30
novembre 2026

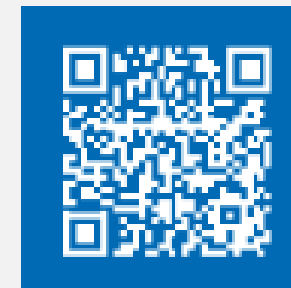
Il bando uscirà a breve e le aziende
potranno candidarsi a uno, o ad
entrambi i premi





GRAZIE!

➔ Per maggiori informazioni sul programma Welcome:



➔ Per aiutarci ad **aggiornare il nostro database** e rendersi disponibile a **ricevere segnalazioni**:

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



Link utili e Contatti



Scopri di più sul programma Welcome 

Esplora il sito: www.welcome.org

Scrivici: info.welcome@unhcr.org

Aiutaci a mantenere aggiornato il database delle aziende e delle opportunità lavorative della rete Welcome: [compila il questionario per le aziende](#)



www.unhcr.org/it



www.fondazioneadecco.org

fondazioneadecco@fondazioneadecco.it



 NEWSLETTER

DE&I nel mondo del lavoro

Imparare ad accogliere la diversità, promuovere l'equità e favorire l'inclusione per costruire le aziende del futuro.

