



ERIAS



FORMAPER

ERIAS – European Refugees Integration Action Scheme

**La risposta per l'integrazione nel mercato del lavoro di persone
provenienti da paesi terzi, inclusi i rifugiati**

I partner di progetto:



**Il contenuto di questa pubblicazione riflette le opinioni e le responsabilità dell'autore.
La Commissione Europea non è in alcun modo responsabile
per l'uso che può essere fatto delle informazioni in esso contenute.**

Le informazioni contenute in questa guida non legano contrattualmente la Camera di Commercio della Bretagna (Fr),
i partner di Progetto ed ERIAS.



Questo progetto è finanziato
dal Fondo Asilo, Migrazione e
Integrazione

Contatti:
+39 02.8515.5346 – segreteria.corsi@formaper.it
www.erias.org



Guida per le aziende

❶ Che cosa bisogna sapere quando si recluta un migrante proveniente da paesi terzi (extra UE)

Domanda	N°	Scheda
Com'è organizzata l'accoglienza e l'integrazione dei migranti in Italia	1	Gli attori coinvolti nell'integrazione dei migranti
	2	Il percorso di integrazione
	3	Inserimento nel mondo del lavoro
	5	Siti web per informazioni
Quali sono i differenti status del migrante?	6	Definizione degli status e caratteristiche
Tutti i permessi di soggiorno danno accesso al mercato del lavoro?	7	Procedimenti amministrativi per le aziende
Qual è il percorso di integrazione per un migrante proveniente da paesi terzi?	2	Il percorso di integrazione
Cosa deve fare un'azienda che vuole assumere un migrante proveniente da paesi terzi?	7	Procedimenti amministrativi per le aziende
Dove si possono trovare informazioni prima di assumere un migrante?	7	Procedimenti amministrativi per le aziende
Esistono programmi di accompagnamento all'inserimento professionale?	4	Programmi di inserimento personalizzati
Qual è il percorso di inserimento professionale per i migranti provenienti da paesi terzi?	3	Inserimento nel mondo del lavoro





② Integrare in azienda un migrante proveniente da paesi terzi (extra UE)

Domanda	N°	Scheda tecnica
Quali sono i vantaggi per l'azienda?	8	Benefici per le aziende
Che cosa si può fare per creare un ambiente di lavoro accogliente?	9	Prepararsi prima dell'arrivo dei nuovi dipendenti
Come sensibilizzare i dipendenti alle differenze interculturali?	10	Considerare le differenze interculturali
Come dare il benvenuto al nuovo dipendente il primo giorno di lavoro?	12	Check list
Esiste una check list in azienda su tutti gli aspetti importanti da presentare al nuovo dipendente?	11	Creare un manuale o guida per i nuovi dipendenti
Come si può favorire l'integrazione dei nuovi dipendenti in azienda?	9	Prepararsi prima dell'arrivo dei nuovi dipendenti
	10	Considerare le differenze interculturali
	13	Supportare e valutare il nuovo dipendente
Come si può valutare l'apprendimento di nuove competenze da parte del nuovo dipendente?	13	Supportare e valutare il nuovo dipendente
	14	Griglia di valutazione delle competenze
Lista dei principali siti web che si occupano di accoglienza e integrazione dei migranti in Italia (lista non esaustiva)	5	Siti web per informazioni





1. Gli attori coinvolti nell'integrazione dei migranti

Servizi di accoglienza : organizzazione operativa

L'accoglienza dei migranti in Italia opera su **due livelli e sono coinvolti diversi attori**:

La prima accoglienza è svolta, anzitutto, negli *hotspot*, centri collettivi in prossimità delle frontiere dove i migranti appena arrivati in Italia ricevono le prime cure mediche, vengono sottoposti a screening sanitario, identificazione e fotosegnalamento e possono avviare la procedura di richiesta di protezione internazionale. I migranti che fanno domanda di protezione internazionale vengono trasferiti entro 48 ore nei centri di prima accoglienza (CPA), dove sono trattenuti il tempo necessario per individuare una soluzione nella seconda accoglienza.

Chi non presenta domanda di asilo o protezione viene condotto nei CPR (Centri di Permanenza e Rimpatrio), I CPR sono centri dove vengono rinchiusi coloro che hanno ricevuto procedimenti di espulsione e devono essere rimpatriati.

Il secondo livello di accoglienza è costituito, invece, dal **Sistema di accoglienza e integrazione (SAI)**, delineato dalla Legge 18 dicembre 2020 n.173, e orientato all'integrazione a livello territoriale dei soggetti coinvolti.

La titolarità dei progetti di accoglienza è assegnata dal **Ministero dell'Interno** agli **enti locali** che volontariamente fanno domanda, e che, una volta ottenuto un finanziamento triennale, attivano interventi di *accoglienza integrata* tramite organizzazione del terzo settore, che, oltre ad assicurare servizi di vitto e alloggio, prevedono in modo complementare anche misure di informazione, accompagnamento, assistenza e orientamento, attraverso la costruzione di percorsi individuali di inserimento socio-economico.

Per fronteggiare "arrivi consistenti e ravvicinati di richiedenti" (Decreto Legislativo 142/2015, art. 11) che non sia possibile accogliere tramite il sistema ordinario sono stati istituiti i **CAS (Centri di Accoglienza Straordinaria)**. A differenza dei progetti SAI, gestiti da enti non profit su affidamento dei comuni, i CAS possono essere gestiti sia da enti profit che non profit su affidamento diretto delle prefetture. Ogni prefettura territoriale pubblica quindi delle gare d'appalto periodiche per l'assegnazione della gestione dei posti in modalità CAS. I CAS possono essere gestiti in modalità accoglienza collettiva (strutture molto grandi) o accoglienza diffusa (appartamenti, hotel) più sostenibili per il territorio.





1. Gli attori coinvolti nell'integrazione dei migranti

Servizi di accoglienza : Attori responsabili a livello nazionale e locale

Il Sistema d'accoglienza di **richiedenti asilo e rifugiati** in Italia coinvolge istituzioni centrali e locali, secondo una logica di *governance* multilivello che comporta la condivisione di responsabilità tra Ministero dell'Interno ed enti locali. Con la legge n. 189/2002 il Ministero dell'Interno ha istituito il Servizio Centrale di informazione, promozione, consulenza, monitoraggio e supporto tecnico agli enti locali affidandone la gestione ad ANCI con il supporto operativo della Fondazione Cittalia.

Il Sistema di accoglienza e integrazione (SAI) è diffuso su tutto il territorio nazionale ed è costituito dalla **rete degli enti locali** che, per la realizzazione di progetti di accoglienza integrata accedono, nei limiti delle risorse disponibili, al Fondo Nazionale per le Politiche e i Servizi dell'Asilo; l'accesso ai fondi ministeriali è consentito in qualsiasi momento, rispondendo ad un avviso pubblico sempre aperto. Una volta che la domanda viene approvata dal Ministero, l'ente locale riceve un finanziamento triennale per l'attivazione di un progetto di accoglienza sul proprio territorio. A quel punto, l'ente locale pubblica a sua volta una gara d'appalto per assegnare le risorse ottenute ad un ente no profit del privato sociale per la gestione del progetto. L'obiettivo di tali progetti di accoglienza è l'integrazione effettiva nella comunità locale, da realizzarsi attraverso attività di inclusione sociale, scolastica, lavorativa, culturale, perpetrata anche con il supporto di attori appartenenti alle realtà del terzo settore. Gli enti infatti devono individuare alloggi in cui inserire i beneficiari, che possono essere appartamenti o comunità. Negli alloggi i rifugiati e titolari di protezione sussidiaria possono restare per sei mesi, prorogabili di altri sei mesi, durante i quali sono accompagnati a trovare una sistemazione autonoma.

Maggiori
informazioni

- ➔ <https://www.interno.gov.it/it/temi/immigrazione-e-asilo>
- ➔ <https://www.cittalia.it/category/immigrazione-e-asilo/>
- ➔ <https://www.integrazionemigranti.gov.it/it-it/Dettaglio-approfondimento/id/1/Piano-dazione-per-lintegrazione-e-linclusione-2021-2027>



2. Il percorso di integrazione



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

Procedure

- Secondo quanto disposto dal d.lgs. 251/2007, l'istanza di protezione internazionale deve essere avanzata personalmente dal richiedente asilo presso l'ufficio di **polizia di frontiera** contestualmente all'ingresso nel territorio nazionale o presso l'ufficio della **Questura** competente in base al luogo di dimora dell'interessato; non sono specificate le modalità con cui tale richiesta debba essere formulata, potendo quindi esplicitarsi semplicemente con la manifestazione di volontà di accedere alla procedura.

La domanda, se presentata da un genitore, si intende estesa anche a tutti i figli minori non coniugati presenti sul territorio nazionale. Con la formulazione della richiesta, l'interessato ha diritto a permanere sul territorio dello Stato fino alla decisione della **Commissione territoriale**, che rappresenta l'unico organo competente a riconoscere lo status di rifugiato o a concedere la protezione sussidiaria e che rilascia allo straniero un permesso di soggiorno per richiesta asilo in attesa della definizione del procedimento. Elemento centrale nella procedura di esame della domanda di protezione internazionale è l'audizione del richiedente asilo, attraverso cui la Commissione territoriale può acquisire tutti gli elementi utili ad assumere una decisione ponderata. Per valutare la fondatezza del timore di persecuzione o il rischio di danno grave richiesti per il riconoscimento della protezione internazionale, l'autorità decidente è tenuta a considerare non solo le allegazioni e la documentazione presentata dagli interessati, ma anche informazioni precise e dettagliate circa la situazione generale nei Paesi d'origine dei richiedenti e, ove occorra, nei Paesi in cui hanno transitato, esistente al momento dell'adozione della decisione sulla domanda, incluse le disposizioni legislative di tali Paesi e le relative applicazioni pratiche. Qualora sussistano i presupposti per l'attribuzione della protezione internazionale, la Commissione può riconoscere lo status di rifugiato o la protezione sussidiaria, in assenza, invece, decreta il rigetto della domanda.

Il diniego del riconoscimento della protezione internazionale formulato dalla Commissione territoriale può essere impugnato dinnanzi al giudice ordinario, il quale non si limita ad un mero annullamento del provvedimento amministrativo di diniego della protezione, ma deve pronunciarsi sulla spettanza o meno del diritto alla stessa. Il ricorso deve essere rivolto, a pena di inammissibilità, entro trenta giorni dall'avvenuta notificazione del provvedimento, alla sezione specializzata in materia di immigrazione, protezione internazionale e libera circolazione dei cittadini dell'Unione europea nella cui circoscrizione ha sede l'autorità che ha adottato il provvedimento impugnato. Il Tribunale decide con decreto entro quattro mesi dalla formulazione del ricorso, rigettando l'istanza o riconoscendo al ricorrente lo status di rifugiato o la protezione sussidiaria; il provvedimento decisorio non è appellabile, ma è ricorribile in Cassazione.



2. Il percorso di integrazione



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

Beneficiari

- La Legge 18 dicembre 2020, n.173 prevede che alle strutture di seconda accoglienza possano accedere non solo richiedenti asilo, titolari di protezione internazionale e minori stranieri non accompagnati, ma anche i titolari dei permessi di soggiorno per protezione speciale (vittime di tratta, violenza domestica, grave sfruttamento lavorativo), cure mediche, calamità nel Paese di origine, atti di particolare valore civile. I progetti di accoglienza e integrazione, tuttavia, sono riservati a richiedenti asilo, titolari di protezione internazionale e minori stranieri non accompagnati: il SAI si sviluppa su due livelli di servizi, il primo è riservato ai richiedenti asilo e si articola in forme di assistenza materiale, legale, sanitaria e linguistica; i servizi di secondo livello, invece, sono destinati a quanti siano stati riconosciuti come titolari di protezione internazionale e hanno funzione di integrazione e orientamento lavorativo. I beneficiari dell'accoglienza integrata sono inseriti in appartamenti o centri di piccole dimensioni e ricevono dall'ente territoriale di riferimento beni e servizi di prima necessità; al fine di consentire una reale integrazione, sono poi disposti ulteriori servizi, tra cui l'iscrizione alla residenza anagrafica del comune, l'ottenimento del codice fiscale, l'iscrizione al servizio sanitario nazionale, l'inserimento a scuola di tutti i minori, supporto legale, realizzazione di corsi di lingua italiana ad hoc o iscrizione e accompagnamento a corsi del territorio, orientamento e accompagnamento all'inserimento lavorativo e abitativo, attività socio-culturali e sportive.



2. Il percorso di integrazione



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

Un esempio nel Comune di Milano: “Farsi prossimo Onlus”¹

La Onlus Farsi Prossimo è una cooperativa sociale operante nell’ambito delle attività della Fondazione Caritas Ambrosiana con lo scopo di sviluppare e gestire servizi socio-educativi promossi dalla stessa nel territorio della diocesi di Milano.

I progetti vengono realizzati in rete e in collaborazione con gli enti locali (Comune di Milano, Regione Lombardia, amministrazioni comunali), con le principali Università milanesi, con Fondazioni private, Associazioni e cooperative del territorio. Tra le altre aree di intervento, sin dalla sua fondazione, la Cooperativa si è dedicata principalmente all’accoglienza degli stranieri: negli ultimi anni l’Area Stranieri ha gestito, in collaborazione con altri soggetti gestori, il progetto SPRAR, poi SIPROIMI, ora SAI, del Comune di Milano per un totale di 342 posti letto e altri progetti SAI nell’hinterland milanese (Cinisello, Comuni Insieme e Sercop) per un totale di circa 50 posti letto.

I servizi previsti dal progetto, che compongono un processo di accoglienza integrata in base alle Linee guida SAI, perseguono tali obiettivi attraverso differenti aree di intervento, dall’accoglienza materiale alla tutela psico-socio-sanitaria, in un’ottica finalizzata all’autonomia di ciascun beneficiario. Tra le soluzioni a disposizione della Onlus sono presenti svariate opzioni abitative, attribuite a categorie specifiche di destinatari. Vi sono ipotesi di accoglienza in appartamenti per singoli e famiglie e di accoglienza residenziale in strutture dedicate solo a donne o solo a uomini singoli maggiorenni, titolari di protezione internazionale.

La struttura gestita in via Gorlini a Milano, ad esempio, è destinata a donne e nuclei familiari titolari di protezione internazionale o richiedenti inviati da Ufficio Rifugiati del Comune di Milano; è prevista la sottoscrizione di un contratto di accoglienza tra gli ospiti e il Comune, che prevede l’accoglienza gratuita per sei mesi, con possibili proroghe progettuali. La permanenza presso la Casa Papa Francesco a Cinisello Balsamo, destinata a uomini adulti titolari di protezione internazionale, invece, è subordinata all’accettazione da parte degli ospiti di un patto personalizzato di inserimento. Entro trenta giorni dall’ingresso nella struttura, l’ospite deve redigere, d’intesa con i responsabili un progetto ad hoc di integrazione; la mancata accettazione o il rifiuto dell’espletazione dello stesso è motivo di dimissione dalla struttura. La permanenza nel progetto è prevista nel patto e generalmente è di sei mesi prorogabili.

In questi contesti, ai soggetti coinvolti sono garantiti alcuni servizi, tra cui l’erogazione di contributi di vitto e di pocket money, la copertura di alcune spese (abbonamento ATM, spese mediche e farmaceutiche o altre necessità), la partecipazione a corsi di italiano, la predisposizione di corsi di orientamento alla formazione professionale e/o all’inserimento lavorativo, l’affiancamento al reperimento di soluzioni abitative autonome, oltre che consulenza legale, supporto psicologico e mediazione linguistica-culturale.

¹<https://farsiprossimo.it/aree/area-stranieri/>

Altre realtà nel Comune di Milano:

<https://www.rifugiatoinfamiglia.it>

<https://www.progettoarca.org/cosa-facciamo/i-nostri-servizi/accoglienza-migranti.html>

<https://www.villaamantea.it/cosa-facciamo/accoglienza-profughi/>

Il Report SIMPOIMI 2019 presenta un approfondimento sull’inserimento nel mercato del lavoro nel Comune di Milano:

<https://www.comune.milano.it/documents/20126/1002052/Report+Siproimi+dati+2019.pdf/d5789d28-5eec-1fa6-63ac-59ceff3ae567?t=1609318243809>



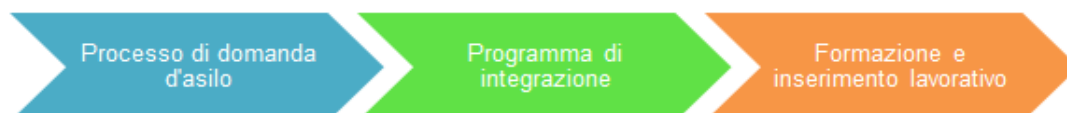
2. Il percorso di integrazione



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

Possiamo dunque evidenziare tre aree a cui ci riferiamo e con cui ci relazioniamo durante tutto il processo in forma molto trasversale:



Per la formazione e l'inserimento lavorativo: chi fa che cosa?

Organizzazioni reponsabili del supporto

Organizzazioni reponsabili del supporto →

Il SAI e le entità sociali che collaborano con il sistema di accoglienza, inclusi i Comuni e le ONG, sono le principali organizzazioni che seguono i percorsi di integrazione delle persone beneficiarie di protezione internazionale.

Educazione e formazione professionale e/o accesso al mercato del lavoro →

Ministero dell'interno, sicurezza, immigrazione, asilo
Ministero dell'Istruzione
Ministero del Lavoro e delle politiche sociali
Centri per l'impiego regionali e provinciali
Aziende, Camere di Commercio,
Associazioni imprenditoriali, Fondazioni

Supporto sociale →

- Centri municipali per i servizi sociali
- Enti del terzo settore





3. Inserimento nel mondo del lavoro

Processo di inserimento professionale

- ▶ L'inserimento professionale dei migranti e titolari di protezione internazionale è una fase che non è regolata dalla normativa italiana in materia di accoglienza, ma è fuori dal sistema di accoglienza.

Tuttavia, attraverso **iniziative** strutturate sul territorio per l'accompagnamento all'autonomia, spesso si riescono a guidare i beneficiari verso un inserimento professionale.

Il terzo settore ha un ruolo fondamentale in questo senso, poiché ha attivato e attiva continuamente, collaborazioni tra i principali attori coinvolti nel processo dell'inclusione lavorativa: enti gestori dell'accoglienza, aziende, agenzie per il lavoro e istituzioni locali.

Si progettano e realizzano infatti modelli di formazione e inserimento lavorativo che comprendono corsi di formazione su competenze base e trasversali per il lavoro, competenze professionalizzanti a seconda dei bisogni in manodopera del territorio.

Molte sono le buone prassi per l'inserimento socio-lavorativo dei migranti sviluppate in Italia, la cui forza è quella di nascere a livello locale con una forte capacità di intercettare e far incontrare i bisogni specifici e le opportunità presenti sui singoli territori.

Il Ministero del Lavoro monitora queste iniziative e, attraverso Fondi europei, assegna tramite bandi, risorse a diversi attori per l'attivazione di progetti per l'inclusione lavorativa.

Ci sono poi **Politiche attive del lavoro** introdotte a livello nazionale o regionale che possono prevedere percorsi di orientamento, ricerca attiva e accompagnamento al lavoro, creazione di impresa e autoimpiego, formazione e qualificazione professionale. Queste azioni sono accessibili anche da parte dei cittadini stranieri e alcune prevedono come target specifico i richiedenti asilo e i rifugiati.

*Si consiglia alle aziende che cerchino manodopera di contattare gli **enti gestori dei progetti di accoglienza** presenti nel territorio di riferimento e di mettersi in contatto con gli operatori dei progetti SAI, che hanno personale dedicato all'integrazione socio-lavorativa e che potrebbero segnalare candidati da inserire in azienda.*

*Inoltre, le aziende possono contattare i **Centri per l'Impiego o un'Agenzia del Lavoro accreditata** presso il Ministero del Lavoro, autorizzata da ANPAL.*

Per trovare il Centro per l'Impiego più vicino si può consultare il sito dell'ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro).

Le Agenzie per il Lavoro sono imprese che si occupano principalmente della ricerca di personale per le aziende e attivano strumenti di politiche attive per il lavoro. Possono svolgere attività di somministrazione di lavoro (generalista o specialista), effettuare intermediazione, ricerca e selezione, supporto alla ricollocazione professionale. Tutte le agenzie mettono a disposizione una banca dati in cui sono inseriti i candidati che si rivolgono e che si iscrivono presso quell'agenzia.





5. Siti web per informazioni

Siti web istituzionali

<https://integrazionemigranti.gov.it/it-it>

<https://poninclusione.lavoro.gov.it/areeintervento/integrazionemigranti/Pagine/default.aspx>

<https://poninclusione.lavoro.gov.it/areeintervento/integrazionemigranti/Pagine/Progetto%20PUOI.aspx>

https://www.interno.gov.it/sites/default/files/rapporto_annuale_buone_pratiche_di_accoglienza_2017_ita_web_rev1.pdf

<https://www.ismu.org/inclusione-lavorativaorientamento-ricerca-attiva-lavoro/>

Siti web per l'inserimento lavorativo

www.anpal.gov.it/cittadini/cerca-lo-sportello

<https://www.anpal.gov.it/operatori/agenzie-per-il-lavoro/consulta-l-albo-delleagenzie-per-il-lavoro>

<https://www.comune.milano.it/servizi/centro-mediazione-al-lavoro1>

<https://www.garanzigiovani.regione.lombardia.it/wps/portal/site/garanzigiovani>

<https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/servizi-e-informazioni/cittadini/lavoro-e-formazione-professionale/dote-unica-lavoro>

Siti web di ONG

<https://italy.iom.int/>

<https://inmigration.caritas.it/>

<https://www.santegidio.org/>

<https://cri.it/cosa-facciamo/migrazioni/>

<https://farsiprossimo.it/>



6. Definizioni degli status e caratteristiche



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

DEFINIZIONI

Richiedente di protezione internazionale

- Richiedente protezione internazionale è la persona che, fuori dal proprio Paese d'origine, presenta in un altro Stato domanda per il riconoscimento della protezione internazionale. Il richiedente rimane tale, finché le autorità competenti (in Italia le Commissioni territoriali per il riconoscimento della protezione internazionale) non decidono in merito alla stessa domanda di protezione.

Protezione internazionale: rifugiati e beneficiari di protezione sussidiaria

Lo status di rifugiato

Il rifugiato è titolare di protezione internazionale. Si tratta di persona che "(...) temendo a ragione di essere perseguitato per motivi di razza, religione, nazionalità, appartenenza ad un determinato gruppo sociale o per le sue opinioni politiche, si trova fuori del Paese d'origine di cui è cittadino e non può o non vuole, a causa di questo timore, avvalersi della protezione di questo Paese (...)" Questa definizione viene enunciata dall'art. 1A della Convenzione di Ginevra del 1951, recepita nell'ordinamento italiano dalla legge n.722 del 1954.

Protezione sussidiaria

La protezione sussidiaria è un'ulteriore forma di protezione internazionale. Chi ne è titolare – pur non possedendo i requisiti per il riconoscimento dello status di rifugiato – viene protetto in quanto, se ritornasse nel Paese di origine, andrebbe incontro al rischio di subire un danno grave. Questa definizione viene enunciata dall'art. 2, lett. g) del Decreto legislativo n. 251/2007.

Protezione umanitaria

Nel caso in cui la Commissione territoriale, pur non accogliendo la domanda di protezione internazionale, ritenga possano sussistere gravi motivi di carattere umanitario, provvede alla trasmissione degli atti della richiesta di protezione al questore competente per un eventuale rilascio di un permesso di soggiorno per protezione umanitaria (art. 5, comma 6 del decreto legislativo n. 286/1998).

Apolide

- Un apolide è un uomo o una donna che non possiede la cittadinanza di nessuno stato.



6. Definizioni degli status e caratteristiche

Migrante economico

- ▶ E' colui che migra per ragioni per lo più di natura economica, al fine di trovare un lavoro e delle condizioni di vita migliori. I migrant economici non costituiscono una categoria giuridica autonoma e, conseguentemente, non sono sottoposti a un regime *ad hoc*.

Minori non accompagnati

- ▶ Il minore straniero non accompagnato è colui che fa ingresso nel territorio degli Stati membri senza essere accompagnato da un adulto che ne sia responsabile per legge o per prassi dello Stato interessato. Egli è tale fino a quando non venga effettivamente affidato. È definito minore straniero non accompagnato anche il minore che sia abbandonato in seguito all'ingresso nel territorio di uno Stato membro.



Maggiori
informazioni

- https://europa.eu/youth/get-involved/your%20rights%20and%20inclusion/situation-migrants-and-refugees-europe_it
- https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2021-03/vademecum_operativo_per_la_presa_in_carico_e_laccoglienza_dei_msna_def.pdf



7. Procedimenti amministrativi per le aziende

https://www.youtube.com/watch?v=-bhDu-xNU_I

Lo straniero **presente in Italia**, per essere assunto, deve possedere un **permesso di soggiorno** valido che consenta di **lavorare**.

Il datore di lavoro deve verificare direttamente o tramite consulente del lavoro che il **documento sia valido**.

Ci sono 12 tipi di permesso di soggiorno

Per lavoro subordinato Per lavoro stagionale Per lavoro autonomo Per attesa occupazione Per motivi di studio e formazione Per tirocini formativi Per motivi familiari	“CE per soggiornanti di lungo periodo” <i>(ex carta di soggiorno)</i> Per asilo politico Per motivi di protezione sussidiaria Per titolari di “Carta Blu” UE Per residenza elettiva
---	--

A. Permessi che consentono di lavorare:

Lavoro subordinato/autonomo/stagionale

Il permesso di soggiorno per motivi di lavoro è rilasciato dopo la stipula del contratto di soggiorno per lavoro.

La durata del relativo permesso di soggiorno per lavoro è quella prevista dal contratto di soggiorno e comunque non può superare:

- nove mesi in relazione a uno o più contratti di lavoro stagionale;
- un anno in relazione a un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato;
- due anni in relazione a un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il permesso non è rinnovabile se il cittadino straniero ha interrotto il soggiorno in Italia per più di sei mesi continuativi o per periodi superiori alla metà di permessi di durata almeno biennale.

Richiesta protezione internazionale

- Durata di 6 mesi rinnovabile fino alla decisione sulla domanda di protezione internazionale.
- Consente lo svolgimento di attività lavorativa e di studio/formazione.
- Non convertibile in permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Protezione sussidiaria

Rilasciato a chi non abbia i requisiti per essere riconosciuto come rifugiato, ma nei cui confronti vi siano fondati motivi di ritenere sussistente il rischio effettivo di subire un danno grave nel Paese d'origine.

- Durata di 5 anni, rinnovabile.
- Consente lo svolgimento di attività lavorativa e di studio/formazione.
- Convertibile in permesso di soggiorno per motivi di lavoro.





7. Procedimenti amministrativi per le aziende

Asilo politico (status di rifugiato o di apolide)

Rilasciato al cittadino straniero che, per il timore fondato di essere perseguitato per motivi di razza, religione, nazionalità, appartenenza ad un determinato gruppo sociale o opinione politica, si trova fuori dal territorio del Paese di cui ha la cittadinanza e non può o, a causa di tale timore, non vuole avvalersi della protezione di tale Paese, oppure l'apolide che si trova fuori dal territorio nel quale aveva precedentemente la dimora abituale per le stesse ragioni e non può o, a causa di siffatto timore, non vuole farvi ritorno.

- Durata di 5 anni, rinnovabile.
- Consente lo svolgimento di attività lavorativa e di studio/formazione.

Assistenza di minori

È rilasciato al familiare di un minore che si trovi nel territorio italiano, su autorizzazione del Tribunale per i minorenni, a fronte di gravi motivi connessi allo sviluppo psico-fisico del minore.

- Durata pari al periodo individuato dal Tribunale per i minorenni.
- Consente lo svolgimento di attività lavorativa.
- Convertibile in permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Motivi familiari

Il permesso di soggiorno per motivi familiari è rilasciato:

- allo straniero che ha fatto ingresso in Italia con visto per motivi familiari, ottenuto grazie al rilascio del nulla-osta per ricongiungimento familiare, per familiare al seguito, ovvero per ricongiungimento al figlio minore;
 - allo straniero regolarmente soggiornante ad altro titolo da almeno un anno che abbia contratto matrimonio con un cittadino italiano, dell'Unione Europea o straniero regolarmente soggiornante;
 - allo straniero regolarmente soggiornante, in possesso dei requisiti per il ricongiungimento con un cittadino straniero regolarmente soggiornante. In tal caso, il permesso del familiare è convertito in permesso di soggiorno per motivi familiari;
 - genitore straniero anche naturale di minore italiano residente in Italia.
- Durata del permesso di soggiorno del familiare che ha chiesto il ricongiungimento e rinnovabile insieme a questo.
 - Consente lo svolgimento di attività lavorativa subordinata o autonoma.

Studio

- Durata variabile da 6 mesi ad 1 anno.
 - Rinnovabile solo se il visto di ingresso è stato rilasciato per la frequenza di un corso di studio pluriennale; non può essere in ogni caso rinnovato per più di tre anni oltre la durata del corso di studi pluriennale.
- Non può essere utilizzato o rinnovato per la frequenza di un corso di studi diverso da quello per il quale è stato concesso il visto ad eccezione del transito ad altra facoltà concesso dalla Autorità accademica e dell'accesso ad un corso di tipo universitario intrapreso al termine della frequenza in Italia o un corso di livello medio/superiore.
- Autorizza lo svolgimento di attività lavorativa part-time per un massimo di 20 ore settimanali e un limite annuale di 1.040 ore.
 - Convertibile in permesso di soggiorno per motivi di lavoro acquisendo una quota nell'ambito del decreto di programmazione dei flussi di ingresso per lavoro dimostrando il possesso dei requisiti richiesti dalla norma per la tipologia del lavoro svolto:
 - dallo straniero già regolarmente presente sul territorio nazionale al raggiungimento della maggiore età;
 - dallo straniero che ha conseguito in Italia il diploma di laurea o di laurea specialistica, a seguito della frequenza del relativo corso di studi in Italia.





7. Procedimenti amministrativi per le aziende

Ricerca scientifica

- Durata del programma di ricerca.
- Rinnovabile in caso di proroga del programma, per una durata pari alla proroga del programma di ricerca, previa presentazione del rinnovo della convenzione di accoglienza.
- Consente lo svolgimento dell'attività lavorativa indicata nella convenzione di accoglienza nelle forme di lavoro subordinato, di lavoro autonomo o borsa di addestramento alla ricerca.
- Convertibile in permesso di soggiorno per attesa occupazione e per motivi di lavoro.

Permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo

- Autorizza la permanenza in Italia a tempo indeterminato.
- Può essere richiesto dal cittadino straniero, titolare di un permesso di soggiorno, che dimostri:
 - di possedere da almeno cinque anni un permesso di soggiorno in corso di validità;
 - disponibilità di un reddito non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale;
 - di essere residente in un Comune al momento della presentazione dell'istanza;
 - disponibilità di un alloggio idoneo che rientri nei parametri minimi previsti dalla legge regionale per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica ovvero che sia fornito dei requisiti di idoneità igienico-sanitaria accertati dall'Azienda unità sanitaria locale competente per territorio;
 - di non essere considerato pericoloso per l'ordine pubblico e la sicurezza dello Stato;
 - di possedere un livello di conoscenza della lingua italiana non inferiore al livello A2.
- Non possono richiedere il permesso di soggiorno UE per soggiornante di lungo periodo i cittadini stranieri titolari di un permesso di soggiorno: per motivi di studio o formazione professionale; per protezione temporanea, per cure mediche, o per motivi di protezione sociale, per le vittime di violenza domestica, per calamità, per sfruttamento lavorativo, per atti di particolare valore civile, per protezione speciale; per richiesta protezione internazionale (in attesa di una decisione definitiva); per soggiorni di breve durata per motivi di carattere temporaneo; o che godono di uno *status* previsto dalla Convenzione di Vienna sulle relazioni diplomatiche.

Carta di soggiorno come familiare di cittadino UE

- Validità di 5 anni.
- Necessario dimostrare il rapporto di parentela, a tal fine sono riconosciuti come "familiari":
 - il coniuge;
 - i discendenti diretti di età inferiore a 21 anni, o a carico, e quelli del coniuge;
 - gli ascendenti diretti a carico e quelli del coniuge;
 - ogni altro familiare, qualunque sia la sua cittadinanza se è a carico o convive, nel paese di provenienza, con il cittadino dell'Unione titolare del diritto di soggiorno principale, o se gravi motivi di salute impongono che il cittadino dell'Unione lo assista personalmente.
- Requisito essenziale è solo la presenza del cittadino dell'UE sul territorio, non essendo invece necessaria la convivenza con lo stesso.
- Il familiare di cittadino dell'Unione non avente la cittadinanza di uno Stato membro acquisisce il diritto di soggiorno permanente se ha soggiornato legalmente in via continuativa per cinque anni nel territorio nazionale unitamente al cittadino dell'Unione.

Residenza elettiva

- Rilasciabile in quattro ipotesi:
 - a) al cittadino straniero titolare di un visto di ingresso dall'estero per residenza elettiva.





7. Procedimenti amministrativi per le aziende

In quest'unica ipotesi, il titolare del permesso di soggiorno non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

- b) al cittadino straniero titolare di un permesso di soggiorno per lavoro subordinato, autonomo o per motivi familiari, a titolo di conversione del permesso di soggiorno;
 - c) al cittadino straniero "altro familiare" di cittadino comunitario;
 - d) al cittadino straniero dipendente del Vaticano.
- Convertibile in permesso di soggiorno per motivi di lavoro

Protezione speciale

Rilasciato in caso di:

- a) Rischio di essere sottoposto a tortura o trattamento inumano e degradante nel proprio Paese, pur non avendo i requisiti per ottenere la protezione internazionale;
 - b) Esistenza nello Stato di appartenenza dello straniero dell'esistenza di violazioni sistematiche e gravi dei diritti umani (*il vecchio permesso per motivi umanitari*);
 - c) **Allontanamento dal territorio italiano comporta una violazione del diritto alla vita privata e familiare dello straniero;**
 - d) Effettività dei vincoli familiari in Italia;
 - e) Effettivo inserimento sociale;
 - f) Valutazione dei legami familiari, sociali e culturali con il Paese d'origine.
- Durata di due anni, rinnovabile.
 - Convertibile in permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Calamità nel Paese d'origine

- Durata di sei mesi rinnovabile per altri 6.
- Convertibile in permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Gravi condizioni di salute

- Durata di un anno.
- Consente di svolgere attività lavorativa, ma non è convertibile in permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Atti di particolare valore civile

Viene concesso per aver salvato delle persone, per aver impedito o diminuito gli effetti di un grave disastro pubblico o privato, per aver ristabilito l'ordine pubblico, per aver arrestato o partecipato all'arresto di qualcuno, per scienza o per aver contribuito al progresso dell'umanità.

- Durata di due anni, rinnovabile.
- Consente l'accesso allo studio nonché di svolgere attività lavorativa.
- Può essere convertito in permesso di soggiorno per motivi di lavoro autonomo o subordinato.

Casi speciali

- a) vittime di tratta, violenza o grave sfruttamento (art. 18 TUI)
- Durata di sei mesi, rinnovabile per un anno o per il maggior periodo occorrente per motivi di giustizia.
 - Consente l'accesso ai servizi assistenziali e allo studio, nonché l'iscrizione nelle liste di collocamento e lo svolgimento di lavoro subordinato.
- Qualora, alla scadenza del permesso di soggiorno, l'interessato risulti avere in corso un rapporto di lavoro, il permesso può essere ulteriormente prorogato o rinnovato per la durata del rapporto medesimo o, se questo è a tempo indeterminato, con le modalità stabilite per tale motivo di soggiorno.
- Può essere convertito in permesso per motivi di studio qualora il titolare sia iscritto ad un corso di studi.





7. Procedimenti amministrativi per le aziende

- b) vittime di violenza domestica (art. 18 bis TUI)
 - Durata di un anno
 - Consente l'accesso ai servizi assistenziali, allo studio nonché lo svolgimento di lavoro subordinato e autonomo, fatti salvi i requisiti minimi di età.
 - Può essere convertito in permesso di soggiorno per motivi di lavoro autonomo o subordinato o in permesso per motivi di studio qualora il titolare sia iscritto ad un corso di studi.
- c) vittime di particolare sfruttamento lavorativo (art. 22, commi 12quater, quinquies e sexies TUI)
 - Durata di sei mesi, rinnovabile per un anno o per il maggior periodo occorrente per motivi di giustizia.
 - Consente lo svolgimento di attività lavorativa e può essere convertito, alla scadenza, in permesso di soggiorno per lavoro subordinato o autonomo.

B. Permessi che NON consentono di lavorare:

Turismo

- Durata prevista dal visto d'ingresso, comunque non superiore a tre mesi.
- Non prorogabile o rinnovabile se non per seri motivi.
- Non convertibile in permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Tirocinio curriculare ed extracurriculare

- Durata prevista dalla convenzione di formazione, comunque nei limiti di un minimo di 3 mesi e di un massimo di 12 mesi, proroghe comprese.
- Convertibile in permesso di soggiorno per motivi di lavoro a conclusione del tirocinio svolto, qualora il datore di lavoro presso cui il tirocinio è svolto o altro datore di lavoro siano disposti ad assumere il/la tirocinante con regolare contratto di lavoro.
La conversione è possibile solo nei limiti della quota annualmente stabilita con il Decreto Flussi.

Missione

- Durata prevista dal visto d'ingresso, comunque non superiore a 3 mesi.
- Accessibile allo straniero che per ragioni legate alla sua funzione politica, governativa o di pubblica utilità debba recarsi in territorio italiano, tra cui:
 - Chi rivesta cariche governative;
 - Dipendenti di pubbliche amministrazioni, enti pubblici o Organizzazioni internazionali;
 - Giornalisti corrispondenti ufficiali da accreditare in Italia.
- Non convertibile in permesso di soggiorno per motivi di lavoro.





7. Procedimenti amministrativi per le aziende

Richiesta della cittadinanza o dello stato di apolide

- Durata del procedimento di concessione della cittadinanza o di riconoscimento dello stato di apolide.
- Convertibile in permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Attività sportiva

- Può essere rilasciato allo straniero che deve essere impiegato come sportivo professionista o dilettante presso una società sportiva.
- Convertibile in permesso di soggiorno per motivi di lavoro

Motivi religiosi

- Può essere rilasciato allo straniero titolare di un visto di ingresso per motivi religiosi che sia stato richiesto e ottenuto al fine di:
 - esercitare in Italia l'attività religiosa o pastorale;
 - partecipare ad una manifestazione religiosa che duri più di 30 giorni lavorativi dalla data di ingresso dello straniero.
- Convertibile in permesso di soggiorno per motivi di lavoro

Motivi di giustizia

Può essere rilasciato su richiesta dell'Autorità Giudiziaria nel caso in cui la presenza del cittadino straniero sul territorio nazionale sia indispensabile in relazione a procedimenti penali in corso per uno dei reati di cui all'art. 390 c.p.p. nonché per uno dei delitti di cui all'art. 3, L. 75/1958.

- Durata massima di tre mesi prorogabili per lo stesso periodo, a seconda delle esigenze processuali.
- Non convertibile in permesso di soggiorno per motivi di lavoro





7. Procedimenti amministrativi per le aziende

E se la persona non ha il permesso?

Art. 22 (commi da 12 a 12 ter) TU Immigrazione

*Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri **privi del permesso di soggiorno** (...) ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la **reclusione da sei mesi a tre anni** e con la **multa di 5000 euro** per ogni lavoratore impiegato.*

*12-bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono **umentate** da un terzo alla metà:*

- a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;*
- b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;*
- c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale.*

12-ter. Con la sentenza di condanna il giudice applica la sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente





8. Benefici per le aziende

Impiegati motivati

- ▶ I rifugiati e migranti con il permesso di soggiorno che prevede la possibilità di lavorare sono persone molto motivate perchè hanno capito che l'entrata sul mercato del lavoro è determinante per la loro integrazione nel paese e per il loro futuro.
- ▶ Cercano stabilità e integrazione.

Accoglienza e formazione di manodopera su misura per l'impresa

- ▶ I rifugiati e i migranti hanno un background culturale ed educativo, così come un percorso lavorativo, che raramente è riconosciuto nel paese di accoglienza. Pertanto, data la difficoltà del riconoscimento dei titoli e delle competenze pregresse, la formazione e le esperienze lavorative in Italia sono un modo per convalidare le proprie conoscenze e competenze. È importante supportarli durante tutto il processo di integrazione e offrire loro opportunità di formazione su misura per le esigenze delle aziende.

Integrazione e diversità: Responsabilità sociale d'impresa

- ▶ L'azienda che assume rifugiati e migranti si posiziona come attrattiva e aperta agli occhi degli altri dipendenti, clienti e fornitori.
- ▶ L'assunzione di persone con background diversi, evidenzia la consapevolezza dell'azienda per la propria responsabilità sociale, e ciò può essere un vantaggio competitivo.
- ▶ La multiculturalità all'interno dell'azienda andrà a vantaggio anche degli altri dipendenti, soprattutto se formati e informati sulle sfide e le opportunità dell'integrazione di persone provenienti da diversi paesi.
- ▶ Gli studi dimostrano che la diversità stimola l'innovazione e aumenta la produttività e la creatività all'interno dei gruppi di lavoro. Integrare persone con competenze tecniche, linguistiche e interculturali andrà a beneficio di tutta l'attività.

[Approfondimento → Scheda tecnica 4](#)





9. Prepararsi prima dell'arrivo dei nuovi dipendenti

Definizione della mansione da parte del datore di lavoro

- ▶ Elenca tutte le tue aspettative in termini di competenze e abilità personali richieste, e i risultati attesi dopo un giorno, una settimana e alla fine del periodo di prova.
- ▶ Spiega le specifiche del lavoro e qualsiasi attrezzatura richiesta
- ▶ Domande da farsi:
 - ▶ L'azienda dispone di tutte le attrezzature necessarie?
 - ▶ L'azienda dispone di tutti i dispositivi di protezione individuale necessari?
 - ▶ L'azienda soddisfa tutti i requisiti di salute e sicurezza?
 - ▶ È possibile raggiungere l'attività con i mezzi pubblici?

Procedure amministrative

- ▶ Completa le procedure di assunzione e formazione, se necessario, con il Centro di istruzione e formazione professionale di riferimento
- ▶ Prepara tutti i documenti che devono essere firmati dalla persona selezionata per l'assunzione, ad esempio contratto di lavoro, libretto di salute e sicurezza, ecc.
- ▶ Crea o aggiorna un manuale per l'accoglienza dei nuovi dipendenti
- ▶ Organizza un tour dell'azienda per presentare il nuovo assunto ai colleghi

I gruppi di lavoro e la comunicazione interna

- ▶ Favorisci la comunicazione multiculturale, tenendo presente che i neo assunti stranieri potrebbero non condividere gli stessi riferimenti culturali e potrebbero non essere in grado di parlare fluentemente l'italiano.
- ▶ Attenzione ai pregiudizi e agli stereotipi.
- ▶ Evidenziale opportunità che la diversità culturale può portare all'interno dell'azienda

Il tutoraggio

- ▶ Scegliere le persone che saranno responsabili della persona appena assunta
- ▶ Scegliere la figura che farà da tutor e che ne monitorerà i progressi quotidiani
- ▶ Domande da farsi: il tutor è pronto e disposto ad assumersi il compito? Il tutor è un buon "insegnante"?
- ▶ Se la persona non ha precedenti esperienze di tutoring, bisogna assicurarsi che riceva una formazione di supporto all'integrazione

Approfondimento

- ➔ Scheda tecnica 10 – Considerare le differenze culturali
- ➔ Scheda tecnica 11 – Creare un manuale per l'accoglienza in azienda

Maggiori
informazioni

<https://www.ismu.org/progetto-dimicome/>





10. Considerare le differenze culturali

Riflessioni

- ▶ Trasferirsi o migrare in un altro paese non è mai facile. Oltre ad aver vissuto difficoltà estreme (guerre, violenze, spostamenti da un luogo all'altro), i migranti hanno dovuto lasciare un ambiente familiare per immergersi in un mondo completamente diverso, con lo shock culturale che ciò comporta. Questo può spesso portare a stress, ansia, tristezza e confusione, in un ambiente che non è preparato ad affrontare le diversità culturali.
- ▶ Adattarsi a una nuova cultura e crearsi una nuova identità culturale può essere un processo lungo. Questo lento processo di adattamento spesso non è al passo con il mondo del lavoro che è in rapida evoluzione.
- ▶ Tuttavia, l'integrazione sociale sarà facilitata se il rifugiato/migrante entra nel mercato del lavoro.

Differenze culturali nel lavoro quotidiano in azienda

- ▶ Il successo dell'integrazione di un rifugiato/immigrato in azienda richiede che tutte le parti coinvolte, (sia i nuovi arrivati che il personale esistente), siano a conoscenza dei codici di comportamento e culturali, al fine di promuovere la comunicazione e la comprensione reciproca. Possono sorgere incomprensioni, frustrazioni e persino conflitti tra colleghi su diverse pratiche lavorative, stili di comunicazione, priorità e comportamenti personali.
- ▶ Dovrebbero essere incoraggiati scambi informali su abitudini diverse, ad esempio una discussione sul cibo e le abitudini alimentari, oppure si può organizzare una sessione di formazione speciale per facilitare la comunicazione interculturale.

Raccomandazioni

- ▶ Una gestione equilibrata e il buon senso sono i modi migliori per evitare di creare barriere tra i dipendenti.
- ▶ Il dialogo, la tolleranza e la condivisione devono essere prioritari e la legalità deve sempre prevalere.
- ▶ Il contatto tra culture diverse può essere inizialmente stressante, ma porta ad un arricchimento reciproco. Non bisogna mai perdere di vista il fatto che la diversità può guidare lo sviluppo economico e culturale di un paese.





11. Creare un manuale o una guida per i nuovi dipendenti

Manuale del dipendente (accoglienza)

- ▶ Un manuale o una guida di benvenuto è un modo utile per dare il benvenuto a tutti i nuovi dipendenti al momento del loro inserimento per aiutarli ad integrarsi nell'azienda.
- ▶ Bisogna assicurarsi che il nuovo dipendente comprenda le informazioni chiave, specialmente se non parla bene la lingua italiana.

Possibili contenuti di un manuale del dipendente

- ▶ Un'introduzione che indichi gli obiettivi del manuale, l'etica dell'azienda, ecc..
- ▶ Una presentazione dell'azienda: storia, attività, clienti, etc
- ▶ L'organizzazione dell'azienda:
 - Struttura di gestione
 - Piante dei locali
 - Locali per il personale (guardaroba, caffetteria, etc.)
 - Presentazione di ogni ufficio con le sue funzioni, risorse ed altre informazioni utili.
 - Presentazione dell'ufficio di riferimento, con il nome del responsabile e del tutor (se nominato),
- ▶ Riferimenti a norme e regolamenti: contratto collettivo, salute e sicurezza, sicurezza sul posto di lavoro, ecc. e segnalare dove si possono trovare questi documenti.
- ▶ Informazioni pratiche sull'azienda: accesso ai trasporti pubblici, accesso alle strutture, orario di lavoro, ferie retribuite, permessi, copertura sanitaria, assicurazione medica aggiuntiva, polizza di formazione, ecc.
- ▶ Numeri di telefono utili.

Questo elenco non è completo, poiché ogni manuale dev'essere adattato alle esigenze di ciascuna azienda.





12. Checklist per il primo giorno di lavoro

Dare il benvenuto al nuovo assunto

- ▶ Presentazione del nuovo assunto
- ▶ Bisogna tener presente che probabilmente sarà intimidito e che il suo livello linguistico potrebbe non essere all'altezza di una presentazione pubblica.
- ▶ Prepararsi a ripetere informazioni importanti che potrebbero non essere state completamente comprese.
- ▶ Fornire informazioni sui mezzi di trasporto che la nuova persona deve utilizzare per arrivare al proprio lavoro

Organizzazione degli spazi di lavoro

- ▶ Si può organizzare un tour della struttura in modo che la persona abbia una prima impressione dell'azienda.
- ▶ Meglio indicare dove sono gli armadi, i servizi igienici, la sala pausa del personale, ecc.

Presentazione al Gruppo di lavoro

- ▶ Presentare tutto il gruppo di lavoro con cui lavorerà
- ▶ Assicurarsi che il nuovo assunto conosca il nome della persona che sarà il suo tutor.

Presentazione dell'azienda e del programma di formazione, se il caso.

- ▶ Presentare le aspettative riguardo al lavoro che dovrà fare.
- ▶ Dettagliare i diversi compiti da svolgere durante il periodo di formazione.
- ▶ Distribuire il manuale o la guida di benvenuto.
- ▶ Dare una panoramica delle pratiche lavorative interne dell'azienda parlando in modo semplice: regole interne, pause, strutture di ristorazione, codici di abbigliamento, copertura e procedure dell'assicurazione sanitaria, ecc.

Presentazione del lavoro e delle attività professionali

- ▶ Fornire le attrezzature necessarie per poter iniziare a lavorare, ovvero forniture, computer, password, attrezzature di lavoro, ecc.
- ▶ Supportare il nuovo assunto nel primo giorno di lavoro.
- ▶ Far firmare tutta la documentazione necessaria (Salute e sicurezza sul lavoro, accordi, patti formativi) e assicurarsi che il nuovo assunto comprenda i dettagli.

Bilancio alla fine della prima giornata di lavoro

- ▶ Chiedere alla persona un feedback sul suo primo giorno di lavoro, rispondere a qualsiasi domanda e assicurarsi che il neo assunto lasci il lavoro con una sensazione positiva riguardo all'esperienza.
- ▶ Se necessario, inviare il feedback all'ufficio del personale o a chi si occupa della persona.

Approfondimento → [Scheda tecnica n. 14 – Griglia di valutazione competenze](#)



13. Supportare e valutare il nuovo dipendente



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

Valutazioni da parte del tutor durante l'inserimento in azienda

- ▶ Incoraggiare il nuovo dipendente a parlare regolarmente al proprio tutor per facilitare il dialogo e accelerare l'integrazione.
- ▶ Chiedere al nuovo assunto di compilare un rapporto sulla sua attività alla fine del primo mese, per raccogliere le sue impressioni e vedere quali differenze culturali potenzialmente utili sono state rilevate.
- ▶ Farlo parlare del suo inserimento in azienda e valutare il suo grado di integrazione, attraverso indicatori predeterminati (conoscenza dell'azienda, rendimento lavorativo, qualità e competenze generali, ecc.).
- ▶ Incoraggiare e dare consigli sulle aree di miglioramento.

Esempi di obiettivi da raggiungere per la persona:

- ▶ Conoscenza dell'azienda:
 - Conoscenza dell'organizzazione e delle procedure dell'azienda (e dei clienti, a seconda delle situazioni particolari).
 - Conoscenza dell'etica e dei valori dell'azienda.
 - Capacità a lavorare in di gruppo
 - Conoscenza delle procedure di sicurezza dell'azienda.
- ▶ Consapevolezza del lavoro.
 - Comprensione dei doveri e dei compiti che accompagnano la posizione.
 - Possesso degli strumenti necessari per il lavoro.
 - Raggiungimento degli obiettivi in termini di quantità, qualità, scadenze, ecc.
 - Rispetto delle istruzioni di sicurezza relative al lavoro.
 - Spirito di iniziativa

Approfondimento → **Scheda tecnica 14** – Griglia di valutazione delle competenze





14. Griglia di valutazione competenze

SCHEMA PER L'INTERVISTA:

Tabella di valutazione	Valutazione			Commenti
	+	+/-	-	
<i>Comportamento sul lavoro</i>				
Puntualità				
Precisione				
Autonomia				
Proattività				
Motivazione				
Integrazione (in azienda e nel gruppo di lavoro)				
Autovalutazione critica				
<i>Competenze e capacità professionali</i>				
Comprende gli obiettivi da raggiungere				
Può comunicare facilmente				
Possiede e gestisce gli strumenti tecnici per il lavoro.				
Rispetta le norme di sicurezza sul lavoro				
Raggiunge gli obiettivi fissati				
Controlla il lavoro				

▶ Punti forti della persona :

▶ Difficoltà riscontrate :

▶ Aree di miglioramento:





ERIAS

**La risposta per l'integrazione nel mercato del lavoro di persone
provenienti da paesi terzi, inclusi i rifugiati**

Per informazioni : segreteria.corsi@formaper.it



**Questo progetto è finanziato
dal Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione**

Il contenuto di questa pubblicazione riflette le opinioni e le responsabilità dell'autore.

La Commissione Europea non è in alcun modo responsabile
per l'uso che può essere fatto delle informazioni in esso contenute

*Le informazioni contenute in questa guida non legano contrattualmente la Camera di Commercio della Bretagna
(Fr), i partner di Progetto ed ERIAS.*