

IO1_A3
**Report sulle buone pratiche di orientamento/inserimento lavorativo dei
migranti richiedenti asilo**

Progetto numero: 2016-1-IT01-KA202- 005498
"Guidelines for the work inclusion of the refugees and the asylum seekers"
Re.Inclusion

Editors

Antonia Kreile
Perdita Wingerter

Partner Responsabile

Gemeinsam leben und lernen in Europa e.V.

Volume 1, Giugno 2017

Il presente output è un prodotto realizzato nell'ambito del Programma Erasmus+ Progetto "*Guidelines for the work inclusion of the refugees and the asylum seekers*" *Re.Inclusion* - Output n. 1 "Report sulle buone pratiche di orientamento/inserimento lavorativo dei migranti richiedenti asilo", coordinato dal partner Studio Risorse S.r.l. (Matera, Italy).

Contatta gli editors:

eu-projects@gemeinsam-in-europa.de; wingerter@gemeinsam-in-europa.de

INDICE

1	PRIMA SEZIONE: Descrizione della ricerca	04
1.1	Introduzione	05
1.2	Premessa metodologica	07
1.2.1	Analisi delle pratiche per l'inclusione socio-lavorativa dei migranti: scopo della ricerca	07
1.2.2	Definizione del campione	07
1.2.3	Metodologia e strumenti	07
	- <i>Questionario per gli operatori che lavorano con i migranti</i>	08
	- <i>Il Focus Group</i>	09
1.3	Descrizione delle pratiche di accoglienza e di inclusione socio-lavorativa	10
1.3.1	Analisi delle pratiche di accoglienza e di inclusione socio-lavorativa in Italia	10
1.3.2	Analisi delle pratiche di accoglienza e di inclusione socio-lavorativa in Germania	43
1.3.3	Analisi delle pratiche di accoglienza e di inclusione socio-lavorativa in Lituania	52
1.3.4	Analisi delle pratiche di accoglienza e di inclusione socio-lavorativa in Spagna	60
1.3.5	Analisi delle pratiche di accoglienza e di inclusione socio-lavorativa in Scozia	70
1.3.6	Analisi delle pratiche di accoglienza e di inclusione socio-lavorativa in Grecia	78
2	SECONDA SEZIONE: Presentazione dei risultati	90
2.1	Risultati	91
2.1.1	Prima fase di integrazione	91
2.1.2	Seconda fase di integrazione	92
2.2	Buone pratiche	96
2.2.1	Buone pratiche nella formazione linguistica	105
	- Spagna	105
	- Italia	109
	- Grecia	111
	- Germania	114
2.2.2	Buone pratiche nell'orientamento al lavoro	118
	- Spagna	118
	- Italia	120
	- Lituania	122
	- Germania	124
2.2.3	Buone pratiche nel riconoscimento di competenze e qualifiche	128
	- Spagna	128
	- Grecia	130
2.2.4	Buone pratiche nella consulenza legale	132
	- Spagna	132
	- Italia	134
2.2.5	Buone pratiche nell'integrazione sociale e culturale	136
	- Italia	136
	- Lituania	137
	- Germania	141
3	Allegato 1 : Questionario	143

PRIMA SEZIONE
Descrizione della ricerca

1.1 INTRODUZIONE

Il presente Report è stato svolto dal partenariato strategico **Re.Inclusion** nell'ambito del Progetto Erasmus+ "Guidelines for the work inclusion of the refugees and the asylum seekers".

Il progetto Re.Inclusion intende sviluppare metodologie e strumenti innovativi per mettere in grado gli operatori dei servizi d'inserimento socio-lavorativo dei richiedenti e/o titolari di Protezione Internazionale, che svolgono la loro attività nei Centri del Sistema di Protezione per Richiedenti Asilo e Rifugiati SPRAR, di operare in maniera efficace con i migranti presi in carico.

L'inclusione dei rifugiati non può prescindere dalle politiche di asilo e dai temi legati alla difesa internazionale, al lavoro, alla questione discriminazione.

Le politiche sono frammentate e la competenza dell'Unione Europea UE rimane limitata: le condizioni di accesso al lavoro variano da Stato a Stato, sebbene nell'ultimo anno il tema dell'accoglienza è entrato nell'Agenda politica spingendo i governi nazionali ad intervenire.

Il 2015 si è chiuso con un numero record di persone costrette a scappare dal loro paese a causa di guerre, carestie e povertà: secondo l'Alto Commissariato dell'Onu per i rifugiati, i profughi nel mondo sono più di 60 milioni. Secondo i dati Frontex gli ingressi irregolari in Europa nel 2015 sono stati oltre 1,5 milioni cinque volte più rispetto ai 280 mila del 2014.

L'UE ha sottolineato la necessità di ridurre le cause delle migrazioni irregolari e di istituire un sistema di redistribuzione nei paesi UE con l'Agenda Juncker del 13.05.2015 ma l'Italia e i paesi partner sono tra i più esposti al flusso migratorio e continuano a fare i conti con la difficoltà di individuare soluzioni durature in materia di asilo.

Le Direttive UE in materia di accoglienza n.2013/33/UE e n.2013/32/UE in Italia recepite da Dlgs. 142/2015 introducono importanti novità: più facile ingresso nel mercato del lavoro, durata del Permesso di Soggiorno, nuovo sistema di prima e seconda accoglienza, tempistica procedura di esame domanda d'asilo.

L'eccezionalità e la mutevolezza del fenomeno però influiscono sul buon funzionamento del Sistema di accoglienza: in Italia il sistema potenziato nel 2014 ha una capacità di circa 20 mila posti ma gli sbarchi tra il 2014 e il 2015 sono stati oltre 300 mila.

Le criticità sono rappresentate dalla frammentarietà delle strutture, dal sovraffollamento, dall'incertezza dei tempi e dalla disomogenea distribuzione territoriale.

Altra necessità è individuare una procedura più veloce per il riconoscimento di qualifiche e titoli di studio per limitare il fenomeno d'impiego in lavori di basso livello.

Dall'analisi svolta nelle organizzazioni di partenariato è emerso che la criticità maggiore è la mancanza di messa a sistema del processo di accoglienza che superi l'emergenza.

I buoni esempi di pratiche ci sono, ma poco conosciuti dagli operatori.

Il progetto ha l'obiettivo di fotografare lo stato del **Sistema di accoglienza** dei rifugiati in Europa (Reg.UE 516/2014) e proporre un *sistema* di messa in rete di *pratiche innovative e strumenti* efficaci, rilevati e prodotti dal partenariato attraverso un'analisi comparata dei **servizi** per l'orientamento/inserimento lavorativo a favore di migranti.

La Ricerca mette insieme dati quantitativi e analisi di merito sui sistemi di paesi chiave che presentano molte richieste d'asilo (Germania, Italia, Regno Unito, Grecia, Spagna e Lituania) al fine di individuare un **repertorio** di *buone prassi* volte all'integrazione sociale e lavorativa dei rifugiati.

Obiettivo finale è la pubblicazione di *linee guida* di pratiche efficaci di inserimento sociale e lavorativo che migliorino la preparazione tecnica degli operatori e l'efficacia dei servizi prestati, attraverso le attività proposte:

- **Ricerca** di buone pratiche: tecniche di empowerment, riconoscimento titoli di studio e di qualifiche professionali, accesso informazioni, orientamento/inserimento lavorativo;
- **Analisi** fabbisogno e Definizione **Profilo/i** dell'*Operatore* d'inserimento dei migranti;
- Produzione e sperimentazione del **dispositivo** di certificazione competenze attraverso ECVET;
- Produzione e sperimentazione di **Risorse Educative** in libero utilizzo (**OER**) e di **self assessment**, basate sul *complex learning*;
- Pubblicazione **Guidelines** multilingua e scaricabile on line.

Il modello nasce dallo *scambio di prassi* tra operatori di paesi diversi ma con gli stessi obiettivi: sviluppare l'occupabilità del migrante.

E' stata scelta, infine, una dimensione operativa europea perché il progetto affronta un bisogno/problema *europeo*: quali sono le conoscenze/abilità richieste oggi in Europa all'operatore di accoglienza e di inserimento lavorativo di migranti? Come si rapporta e risponde alle diverse esigenze e necessità? L'Operatore di accoglienza possiede strumenti adatti all'aggiornamento? E' in grado di accompagnare la domanda di riconoscimento dei titoli?

La dimensione transnazionale facilita la *diffusione* dei **risultati** supportando la *sostenibilità istituzionale* e la ricaduta di possibili effetti positivi sullo sviluppo *equo ed inclusivo* dell'Accoglienza in Europa.

Il Report raccoglie quindi i risultati emersi dalla ricerca sulle buone pratiche censite e condotta dal gruppo di lavoro costituito all'interno della partnership.

Esso è strutturato in n. 2 sezioni.

Una **prima sezione** del Report, dopo una breve premessa metodologica che illustra le finalità, la metodologia e gli strumenti di indagine utilizzati, è dedicata alla descrizione dei risultati della ricerca condotta in ciascun territorio partner sullo stato dell'arte del sistema di accoglienza rifugiati e quindi su quanto realizzato in ciascun paese nei Centri di Accoglienza in tema di orientamento/inserimento lavorativo dei migranti.

Saranno elencate e descritte le pratiche di orientamento/inserimento socio-lavorativo individuate in ciascun Paese Partner (tecniche di empowerment, accesso informazioni, tecniche di orientamento e inserimento lavorativo)

La **seconda sezione** è dedicata alla presentazione delle *pratiche selezionate* come "buone pratiche" ed in particolare a commentare i risultati del loro confronto individuando legami, punti di raccordo, differenze e grado di trasferibilità.

1.2 PREMESSA METODOLOGICA

1.2.1 L'Analisi delle pratiche di inclusione socio-lavorativa dei migranti: finalità e obiettivi

Obiettivi della prima fase della Ricerca:

- a) Mappare le pratiche di accoglienza presenti ed utilizzate nei diversi Centri di accoglienza di migranti coinvolti.
- b) Identificare gli aspetti comuni e le differenze principali.
- c) Selezionare una rosa di buone pratiche comuni e specifiche per i rifugiati e i richiedenti asilo

L'obiettivo finale di questa ricerca è quello di ottenere una visione qualitativa del Sistema di Accoglienza che evidenzierà le tipologie e le caratteristiche delle pratiche di inclusione socio lavorativa, le modalità e gli strumenti di lavoro adottati a seconda del target specifico di riferimento. La rilevazione si avvarrà di due strumenti di lavoro complementari che permetteranno di decodificare in maniera più approfondita e multidimensionale i dati descrittivi che saranno raccolti.

1.2.2 Definizione del campione

Per la costruzione di un campione più che rappresentativo dei vari territori europei, coinvolti nelle attività di indagine, si è preferito invitare ed estendere la rilevazione a più soggetti, attori protagonisti del sistema di Accoglienza e di inserimento sociale e lavorativo dei rifugiati e dei richiedenti asilo a vari livelli:

- a livello pubblico, attraverso il coinvolgimento diretto degli operatori dei Servizi di accoglienza e di inserimento socio-lavorativo autorizzati dalla normativa istituzionale attraverso al rete SPRAR
- a livello privato, coinvolgendo reti di Associazioni, Centri di accoglienza, ONG e volontari presenti sul territorio

Il campione di indagine è costituito complessivamente da:

- n. 210 Operatori di accoglienza europei
- n. 60 Centri e/o Organizzazioni di accoglienza e di inserimento socio-lavorativo

1.2.3 Gli strumenti adottati per realizzare le attività di ricerca sono: Questionario On Line e Focus Group

La metodologia di indagine prevedeva che ogni organizzazione di ogni Paese raccogliesse informazioni ed identificasse pratiche di inclusione per migranti a livello Nazionale, Europeo e/o territoriale, con l'obiettivo di individuare pratiche di successo da confrontare con la partnership per scegliere insieme quelle ritenute migliori. Le attività di ricerca sono state realizzate in parte grazie a ricerche web e bibliografiche ed in parte attraverso altre forme di ricerca.

L'obiettivo era quindi quello di individuare "buone pratiche" tra le attività ed i servizi erogati dalle diverse Istituzioni governative e non governative e dalle organizzazioni che lavorano con i rifugiati ed migranti.

Le organizzazioni coinvolte hanno messo a disposizione la propria esperienza nel settore e la profonda competenza del loro team per poter portare avanti la ricerca nell'ambito del progetto Re.Inclusion.

Gli strumenti comuni adottati per condurre la ricerca di buone pratiche sono stati i seguenti:

Questionario

Il team di Re.Inclusion, proveniente dalle diverse organizzazioni partner, ha sviluppato un questionario di analisi delle pratiche di inclusione di rifugiati e richiedenti asilo.

La prima parte del questionario riguardava la tipologia e la dimensione dei soggetti coinvolti ed il ruolo della persona intervistata all'interno della propria organizzazione, oltre che i servizi di cui egli si occupava. La parte principale del questionario era rappresentata dalla sezione in cui all'intervistato veniva chiesto di identificare 3 buone pratiche nell'ambito della propria attività lavorativa. Ogni partner doveva raccogliere 35 questionari.

Il **Questionario** (Allegato n. 1) ha consentito una rilevazione quali-quantitativa rispetto a tre ambiti principali dell'accoglienza e dell'inserimento socio-lavorativo dei migranti:

- tecniche di empowerment
- accesso alle informazioni, tecniche di orientamento
- inserimento socio-lavorativo

Il questionario è costituito prevalentemente da *domande a scelta multipla*.

Le aree esplorate riguardano:

- Descrizione e aspetti organizzativi del Centro di Accoglienza: denominazione, anagrafica ente/centro, numero di addetti/operatori, funzioni svolte, n. rifugiati accolti.
- Aree di attività e attività specifiche per i rifugiati e i richiedenti asilo, con particolare riferimento alle tecniche di empowerment, all'area informazioni e alle tecniche di inserimento socio-lavorativo.
- Strumenti e metodologie di lavoro.
- Criticità e problematiche di lavoro.
- Gli output delle prestazioni standard e di quelle specifiche per i rifugiati

Le domande/items hanno permesso di raccogliere dati significativi che ricostruiscono gli aspetti organizzativi dei Centri di accoglienza, le caratteristiche funzionali delle pratiche di accoglienza utilizzate, le diverse tipologie di profilo degli operatori presenti nei servizi, che esprimono competenze specifiche per area di attività, i risultati conseguiti dall'adozione di pratiche di accoglienza.

Al fine di ottenere risultati controllabili e corretti almeno dal punto di vista quantitativo, è stata utilizzata la metodologia **CAWI** (Computer Assisted Web Interviewing) che permette la somministrazione del questionario on line. Questo strumento ha permesso, non solo di contenere i costi della rilevazione, ma anche di ottenere dati velocemente ed efficacemente catalogabili e aggregabili che rendono più facili le fasi di lettura e interpretazione degli stessi.

Focus Group

The **Focus Group**, realizzato in funzione complementare allo strumento del questionario on line e alla ricerca bibliografica, ha avuto la finalità di approfondire aspetti peculiari derivati da una prima analisi dei dati rilevati, sollecitando una ulteriore riflessione partecipata degli operatori dei centri di accoglienza coinvolti al fine di pervenire ad obiettivi e prodotti comuni su cui costruire gli step progettuali successivi.

Uno degli strumenti adottati per individuare le buone pratiche tra i diversi operatori che lavorano con rifugiati e richiedenti asilo, è stato quello di realizzare dei focus group in cui sono stati coinvolti sia dipendenti full time che lavoratori volontari dei centri di accoglienza.

I partecipanti ed il loro background professionale era molto diverso, così come la loro esperienza lavorativa e professionale e la loro formazione: scienze politiche, pedagogia sociale, psicologia, industria culturale, insegnanti. Inoltre, i risultati hanno confermato che non esiste una qualifica specifica che contraddistingue chi svolge questo tipo di lavoro o che prepara i futuri operatori ad affrontare problemi specifici legati al lavoro con i rifugiati.

Il punto centrale del primo incontro ha riguardato la risposta alla domanda circa le richieste più frequenti dei rifugiati e le modalità di lavoro efficiente degli operatori. Lo scopo di questo incontro è stato quello di avviare regolari incontri di rete, in modo che fosse possibile collegare i numerosi operatori attivi nel campo del lavoro con i rifugiati e contribuire a migliorare la loro situazione lavorativa attraverso una rete efficace. Specialmente in questo settore così complesso, che si sviluppa su così tanti operatori diversi, lo scambio di esperienze e conoscenze risulta molto importante per lavorare in modo più efficiente.

Attraverso la realizzazione dei focus group sono stati raggiunti i seguenti risultati:

- ricostruire la mappa delle buone pratiche di orientamento e inserimento socio-lavorativo messe in campo all'interno del Sistema di accoglienza dei rifugiati nei territori di appartenenza;
- identificare, attraverso un processo bottom-up, una rosa di buone pratiche di inserimento specifiche per l'operatore di accoglienza che lavora con i rifugiati e i richiedenti asilo;
- responsabilizzare e motivare gli operatori alla formazione e all'acquisizione di competenze professionali specifiche per i rifugiati.



1.3 DESCRIZIONE DELLE PRATICHE DI ACCOGLIENZA E DI INCLUSIONE SOCIO-LAVORATIVA

1.3.1 Analisi delle pratiche di accoglienza e di inclusione socio-lavorativa in ITALIA

Descrizione del sistema di accoglienza e di inclusione socio-lavorativa

Il Sistema di accoglienza dei migranti in Italia prevede diverse modalità organizzative ed una distinzione tra prima e seconda accoglienza.

La prima accoglienza è attivata quando i migranti raggiungono i confini dell'Unione; a questa fase appartengono le procedure di identificazione ed avvio della domanda di asilo.

La seconda accoglienza invece comprende tutte quelle misure volte a favorire l'integrazione del richiedente asilo nella comunità di arrivo.

In Italia, quindi, possiamo distinguere le seguenti metodologie e strutture destinate all'accoglienza dei migranti:

- **Hotspot**, che nascono come centri di identificazione nelle zone di sbarco (perché con l'Agenda Europea sull'immigrazione dal 2015 i migranti vengono sommariamente divisi tra profughi e migranti economici). Negli Hotspot l'accoglienza è gestita attraverso un mix di interventi coordinati dalle Forze dell'Ordine.

Si segnala comunque la presenza di hotspot (come quello di Taranto) che sono stati utilizzati nel cosiddetto "programma di alleggerimento delle frontiere".

- **CAS**, Centri di Accoglienza Straordinaria, nati al fine di sopperire alla mancanza di posti nelle strutture ordinarie di accoglienza o nei servizi predisposti dagli enti locali, in caso di arrivi consistenti e ravvicinati di richiedenti. Ad oggi, invece, costituiscono la modalità ordinaria di accoglienza e ospitano in Italia il 70% dei profughi e richiedenti asilo. La permanenza nei CAS dovrebbe essere limitata al tempo strettamente necessario al trasferimento del richiedente nelle strutture seconda accoglienza.

Tali strutture sono individuate dalle Prefetture, in convenzione con cooperative, associazioni e strutture alberghiere, secondo le procedure di affidamento dei contratti pubblici, e sentito l'ente locale nel cui territorio la struttura è situata.

- **Corridoi umanitari**, una nuova modalità alquanto embrionale e ancora non ben definita sul piano normativo e finanziario, che sono il frutto di una collaborazione ecumenica fra cristiani cattolici e protestanti. È il sistema per il quale i migranti sono messi in condizione di evitare l'attraversamento del mare e vengono "prelevati" in aree a rischio. Attualmente, i corridoi umanitari nascono soprattutto in Libano (a favore di siriani) e in alcune zone dell'Iraq. In questi progetti sono coinvolte principalmente le persone più vulnerabili, famiglie e individui con problemi di salute. In questa tipologia di accoglienza il governo italiano si è occupato di fornire un visto umanitario "a territorialità limitata" per i profughi e di regolare le questioni burocratiche con le autorità libanesi.

- **SPRAR**, Sistema di Protezione Richiedenti Asilo e Rifugiati, costituito da una rete strutturale di enti locali che accedono al Fondo nazionale per le politiche e i servizi dell'asilo (Fnpsa) per



realizzare progetti di accoglienza integrata destinati a richiedenti protezione internazionale, rifugiati, titolari di protezione sussidiaria e umanitaria, grazie al sostegno delle realtà del terzo settore. Nato nel 2001, il modello SPRAR ha consentito la crescita di competenze e capacità, specifiche e riconoscibili, in capo agli operatori dell'accoglienza, i quali sono diventati i principali interlocutori per gli enti e i servizi chiamati in causa nei percorsi di inclusione dei beneficiari dei progetti. I progetti di accoglienza SPRAR, oltre al vitto e all'alloggio, prevedono l'erogazione di servizi finalizzati a favorire l'integrazione, come la mediazione linguistica e culturale, i corsi di lingua italiana, i percorsi di formazione e professionalizzazione, l'orientamento e l'assistenza legale. L'accoglienza è prevista per sei mesi, rinnovabili per altri sei ed è comunque garantita fino alla decisione della Commissione territoriale oppure, in caso di ricorso, fino all'esito dell'istanza sospensiva e/o alla definizione del procedimento di primo grado.

L'Italia, se da un lato ha bisogno delle grandi strutture di accoglienza che sul territorio possano far fronte agli sbarchi consistenti e ravvicinati, dall'altro necessita di rafforzare il sistema di seconda accoglienza, per cui nel 2016 il Ministero dell'Interno ha mostrato la volontà di superare il doppio binario dell'accoglienza italiano e di favorire la diffusione del sistema degli Sprar, che al momento ospitano solo il 20 per cento dei profughi e dei richiedenti asilo nel Paese.

Inoltre, il 10 agosto 2016 un decreto governativo ha stabilito che gli SPRAR non saranno più finanziati con dei bandi periodici, ma continuativamente in base a un sistema di accreditamento permanente e ai finanziamenti disponibili. Infine, lo scorso ottobre una circolare del ministero dell'interno ha stabilito che se il comune aderisce allo Sprar otterrà la progressiva diminuzione della presenza dei CAS sul suo territorio e riceverà 500 euro all'anno per ogni persona in accoglienza sul territorio comunale.

Soggetto realizzatore:	Datacontact S.r.l.
Committente:	Studio Risorse
Obiettivo:	Analizzare le pratiche di accoglienza dei rifugiati e richiedenti asilo attuate dagli operatori
Tipo di rilevazione:	Indagine quantitativa online
Universo di riferimento:	Enti locali presenti in DB fornito direttamente dalla committenza
Unità intervistate:	27 casi utili
Periodo di rilevazione:	marzo 2017
Metodologia utilizzata:	Interviste autocompilate supportate da sistema C.A.W.I. (<i>Computer Aided Web Interview</i>)



ite in
a fase
izzati
atiche

 datacontact



NOTA METODOLOGICA

1

Soggetto realizzatore:	Datacontact S.r.l.
Committente:	Studio Risorse
Obiettivo:	Analizzare le pratiche di accoglienza dei rifugiati e richiedenti asilo attuate dagli operatori
Tipo di rilevazione:	Indagine quantitativa online
Universo di riferimento:	Enti locali presenti in DB fornito direttamente dalla committenza
Unità intervistate:	27 casi utili
Periodo di rilevazione:	marzo 2017
Metodologia utilizzata:	Interviste autocompilate supportate da sistema C.A.W.I. (<i>Computer Aided Web Interview</i>)

 datacontact



La rilevazione ha coinvolto 75 operatori. Di questi, 31 hanno partecipato all'indagine attraverso la compilazione di un questionario on line proposto con interviste autocompilate supportate da sistema C.A.W.I. (Computer Aided Web Interview), 4 hanno partecipato attraverso la compilazione del questionario ad personam.

Dei **35 questionari**, sono stati individuati n. **27** casi utili ai fini dell'elaborazione dei dati.

ELENCO RISPONDENTI

2

n	Ragione Sociale	Sede legale
1	Comune Di Castelsaraceno	Piazza Piano Della Corte 1
2	Associazione Betlem Onlus	P.Zza San Francesco N° 1
3	Provincia Di Potenza	Potenza
4	Senis Hospes Soc.Coop	Senise
5	Salam	Via Criscuolo 9 Taranto
6	Comune Di Bitonto	Bitonto (Ba)
7	Comitato Territoriale Arci L'Aquila	Via Saragat, 10
8	Consorzio Fantasia Onlus	Viazzano (Varano De' Melegari) Pr
9	Comune Di Spoleto	Piazza Comune 1
10	Astrolabio Societa' Coop Sociale	Latina
11	Cooperativa Sociale Onlus Synergasia	Piazza Del Biscione, 95-00184 Roma
12	Comune Di Lodi	Piazza Broletto 1
13	Comune Teramo	P.Za Orsini
14	Comune Di Matera	Via Aldo Moro 1
15	Soc.Coop. Soc. Arca Di Noè	Via A. Grandi 4 - Cadriano - Granarolo Dell'Emilia - Bo
16	Madonna Della Carità, Coop.Sociale Arl	Rimini
17	Comune Di Palagiano	Corso Vittorio Emanuele, 4
18	Soc. Coop. Soc. Il Sicomoro	Matera
19	Fondazione Caritas Onlus	Piazza Spirito Santo, 2 Pescara
20	Fondazione Caritas Senigallia Onlus	Senigallia
21	Coop. Lotta Contro L'Emarginazione Coop, Sociale Onslu	Sesto San Giovanni
22	Bari	Bari
23	Comune Di Ferrara	Via Boccanale Di Santo Stefano, 14/E
24	Comune Di Grottole	Viale Kennedy, 53
25	Comune Di Ostuni	Via Torpisana 98 Br
26	Associazione Tolbà Medici Volontari Per Lavoratori Stranieri	Recinto I D'Addozio, 1, 75100 Matera
27	Comune Di Perugia	Corso Vannucci 19

I partecipanti sono prevalentemente **Cooperative sociali** (51,9%) e Associazioni (22,2%) che riferiscono al **Comune** (81,5%) in quanto Ente titolare del Progetto. Il ruolo degli enti locali è centrale per quanto attiene alla programmazione delle micro politiche di intervento sociale sul territorio a favore dei richiedenti protezione. I Comuni, in particolare, hanno la possibilità di sviluppare, in strettissima collaborazione con gli enti gestori, la regia di un sistema di protezione sociale che apre molteplici sfide per rispondere ai nuovi bisogni emergenti.

La tipologia di ospitalità che offrono è costituita principalmente da **Appartamenti** (63%), mentre le Comunità coinvolgono gli enti che gestiscono progetti di Accoglienza per Minori Stranieri non Accompagnati.

L'esperienza nel settore va da 0 a 17 anni, con una media di **8,5 anni**.

PROFILO INTERVISTATI

3

Enti locali titolari del progetto	Totale %
Comune	81,5
Provincia	7,4
Prefetture	7,4
Unioni di comuni	3,7
N: 27	

Ente gestore del progetto	Totale %
Cooperativa sociale	51,9
Associazione	22,2
Fondazione	7,4
Consorzio	7,4
Associazione temporanea di imprese (ATI)	3,7
Associazione temporanea di scopo (ATS)	3,7
Raggruppamento temporaneo di impresa (RTI)	3,7
N: 27	

Tipologia di ospitalità	Totale %
Appartamenti	63,0
Comunità alloggio (1-12 posti)	22,2
Comunità alloggio (12-100 posti)	3,7
Comunità mista alloggio e appartamenti	11,1
N: 27	

Numero di anni di esperienza dell'ENTE GESTORE nel settore dell'accoglienza dei migranti	Totale %
0	3,7
3	3,7
5	7,4
6	25,9
7	3,7
8	11,1
9	7,4
10	14,8
11	3,7
12	3,7
13	3,7
16	3,7
17	7,4
N: 27	

**Media:
8,5
anni**

Sistema organizzativo

Per quanto concerne le caratteristiche organizzative generali, l'indagine ha dimostrato che le fonti di finanziamento a cui attingono le organizzazioni intervistate per la fornitura di servizi a rifugiati e richiedenti asilo sono nel 100% dei casi **Finanziamenti Governativi**.

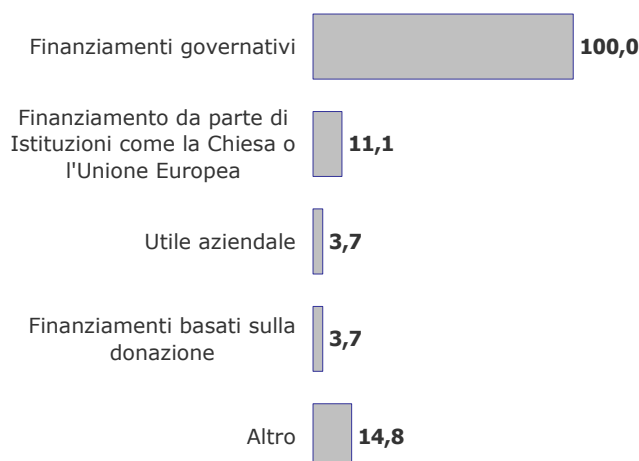
Solo l'11,1% ha accesso anche a Finanziamenti da parte di Istituzioni (Chiesa o Ue).

Quali sono le fonti di finanziamento della sua organizzazione per la fornitura dei servizi per i rifugiati?

- Possibilità di RISPOSTA MULTIPLA -

5

N=27
Valori %



Il campione intervistato dichiara di avere accordi FORMALI con la rete locale (85,2%) e prevalentemente con:

1. Associazioni di volontariato
2. Enti di formazione
3. Associazioni sportive

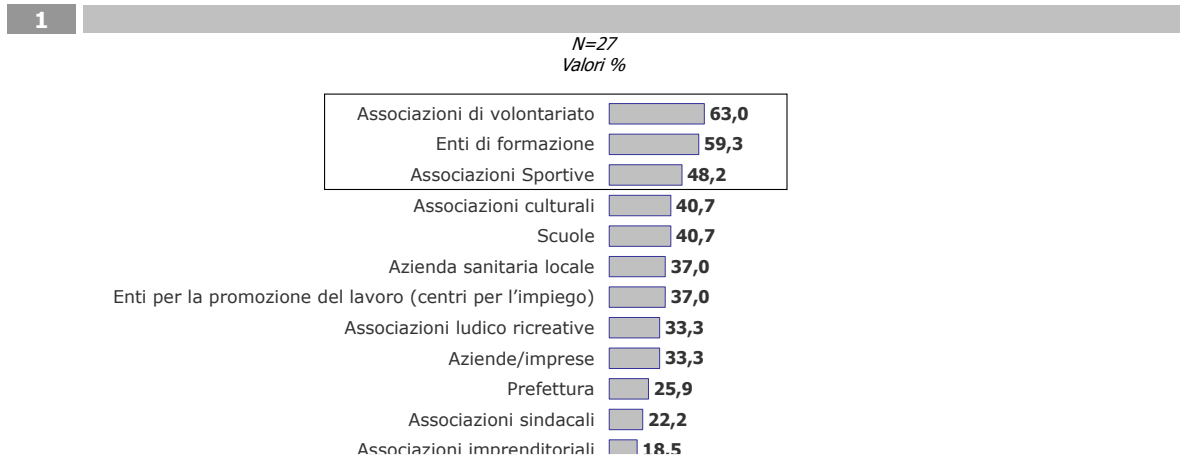
I progetti SPRAR, infatti, operano direttamente sui territori, e pertanto lavorano alla costruzione di una rete territoriale che si rafforza attraverso la sottoscrizione di accordi formali.

Tuttavia, altrettanto importante risulta la rete che si costruisce in modo informale sui territori (96,3%) e che viene alimentata da un rapporto quotidiano di interventi e programmazioni. In particolare con:

1. Questura
2. Ufficio anagrafe
3. Associazioni sportive

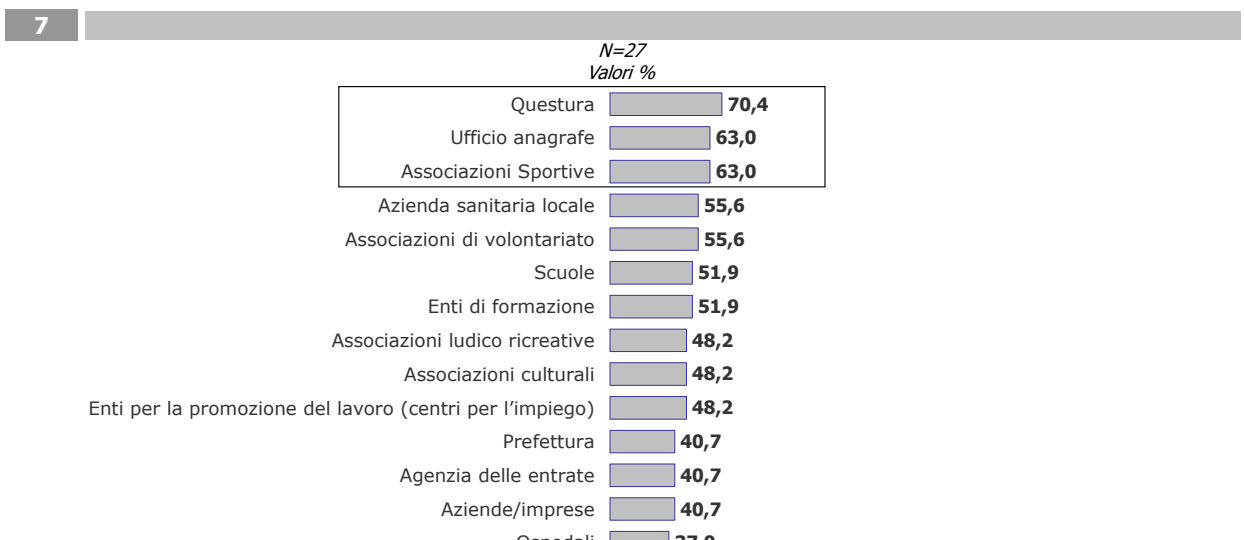
Avete accordi FORMALI con la rete locale? Con quali strutture?

- Possibilità di RISPOSTA MULTIPLA -



Avete accordi INFORMALI con la rete locale? Con quali strutture?

- Possibilità di RISPOSTA MULTIPLA -





I due grafici precedenti ci restituiscono un ampio sguardo sul tessuto sociale che il micro sistema della protezione sociale è in grado di intercettare. Il terzo settore non solo è chiamato fortemente in causa in un processo mutevole e di certo in crescita. Nelle comunità locali si assiste ad un continuo emergere di nuovi bisogni e nuove opportunità. E' evidente che i primi rispondono ad una sfida sul piano delle politiche sociali locali, mentre i secondi, seguendo un criterio universale, hanno a che vedere con le trasformazioni delle società, con l'evoluzione delle popolazioni, con la trasversalità degli scenari multiculturali.

Di conseguenza, si assiste ad una trasformazione costante che apre nuovi spunti di riflessione poiché mette in crisi modelli sociali consolidati. Senza ipocrisie, se da un lato "il nuovo" rappresenta una criticità, uno spazio di non conoscenza che può destabilizzare, è vero anche che è dal mutamento che è possibile dar vita ad una complessità come fattore di ricchezza. Lo SPRAR da questo punto di vista testimonia gli sforzi messi in campo fino ad ora per riequilibrare le precedenti due tensioni: paura/rischio vs conoscenza/opportunità. Lo SPRAR si schiera. Lo fa razionalmente usando gli strumenti messi a disposizione da un tessuto sociale ricco di professionisti con nuove competenze in grado di far fronte alle profonde trasformazioni in atto. Come dire, il Lavoro è Sociale per definizione; e questo riguarda tutte le categorie coinvolte.

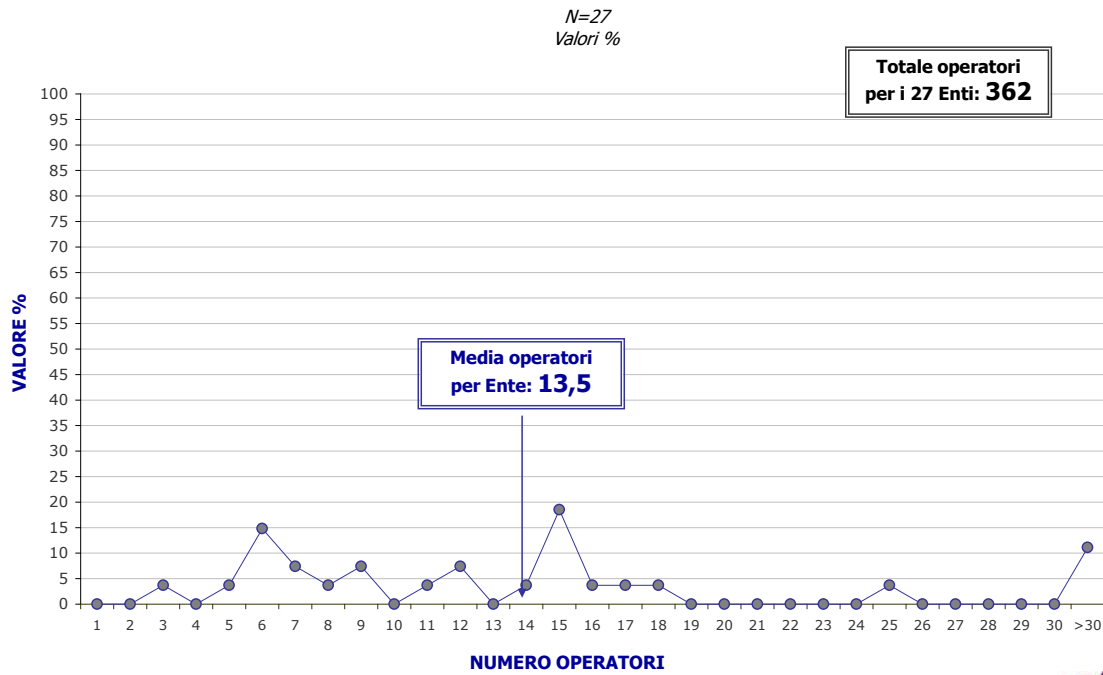
Mediamente, gli enti intervistati, dispongono di **STAFF di 13,5 operatori**.

In totale, nelle 28 organizzazioni rispondenti, lavorano **362 operatori** che sono prevalentemente:

- Operatori per l'accoglienza (28,2%),
- Personale amministrativo (10,8%),
- Mediatori (9,4%)
- Educatori (7,7%)

Indicare il numero di OPERATORI del vostro STAFF

8

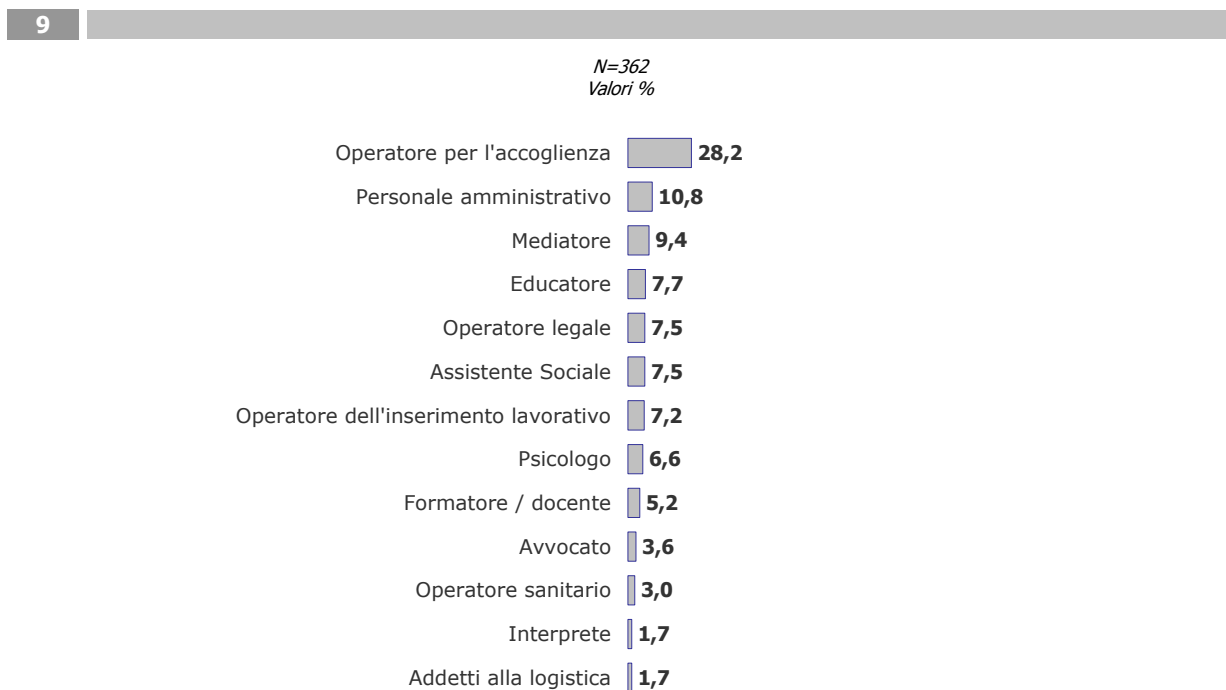


Se per alcune figure indicate vi è maggiore strutturazione e consapevolezza del ruolo professionale (mediatore, psicologo, assistente sociale), per altre è necessario indagare in maniera più approfondita il ruolo e le mansioni che svolgono. In particolare la dicitura “**operatore dell’accoglienza**” appare come troppo generica perché descriva un compito ben preciso. Dalla rilevazione emerge come, nelle organizzazioni, vi sia un utilizzo abbastanza ampio di questa figura che spesso ricopre ruoli molto operativi e trasversali.

L’orientamento sul territorio, l’organizzazione materiale degli spazi abitativi, l’organizzazione di attività d’integrazione, sono solo alcuni dei compiti ai quali questi professionisti devono far fronte.

Si tratta indubbiamente di una figura nuova, di una professionalità che giorno dopo giorno scopre la sua identità e sviluppa nuovi strumenti utili al suo lavoro.

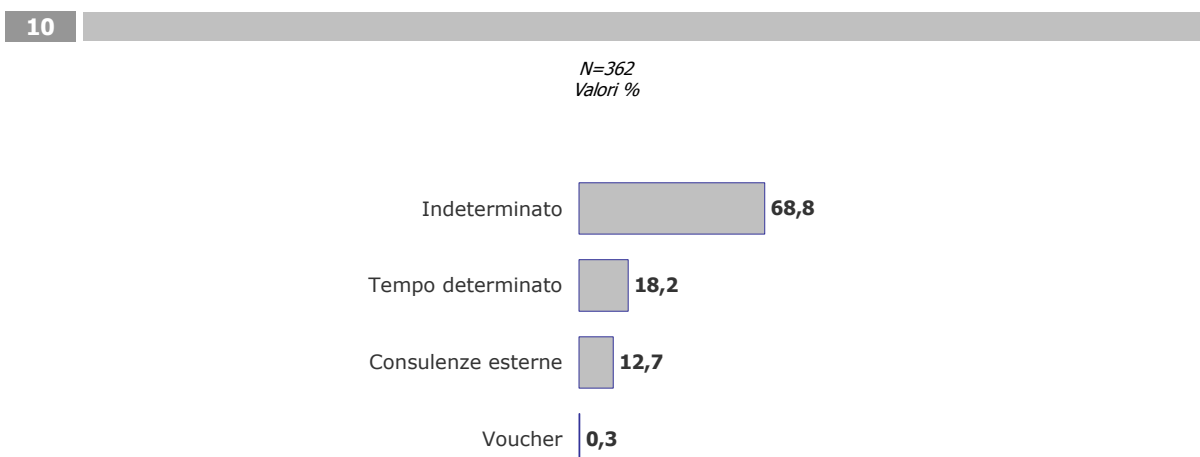
Indicare il Ruolo di ciascun operatore dello staff



NOTA: In questa tavola viene rappresentata la distribuzione per Ruolo dei 362 operatori impiegati nei 27 Enti intervistati

Dal punto di vista dei rapporti professionali fra le organizzazioni e i propri dipendenti è evidente il fatto che il sistema SPRAR abbia aperto un ventaglio di opportunità occupazionali e, guardando ai dati, anche piuttosto stabili. In generale il contratto previsto per gli operatori è a **tempo indeterminato** (68,8%) e gli anni medi di **esperienza** nel settore vanno da **1 a 5 anni** (53,9%).

Indicare la Tipologia contratto di ciascuno degli operatori dello staff



NOTA: In questa tavola viene rappresentata la distribuzione per Contratto dei 362 operatori impiegati nei 27 Enti intervistati

Circa il 30% dei rispondenti dichiara di non avere volontari all'interno della propria struttura.

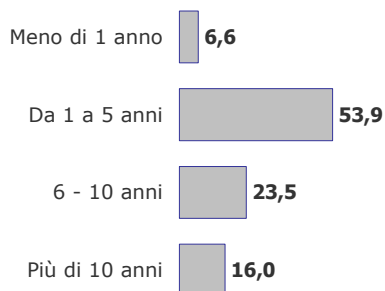
Nelle strutture all'interno delle quali sono presenti volontari, questi intervengono negli ambiti di:

- a. Progetti di integrazione sul territorio
- b. Formazione linguistica e professionale

Indicare gli Anni di esperienza nel settore per ciascuno degli operatori dello staff

11

N=362
Valori %



NOTA: In questa tavola viene rappresentata la distribuzione per Anni di esperienza dei 362 operatori impiegati nei 27 Enti intervistati

In quali ambiti intervengono prevalentemente i **VOLONTARI** nella vostra struttura?
- Possibilità di RISPOSTA MULTIPLA -

12

N=27
Valori %





La dimensione contrattuale analizzata pocanzi ci permette di fare alcune considerazioni sul lavoro d'equipe.

E' chiaro che un gruppo di lavoro che con il tempo si consolida ha modo di sviluppare metodi sempre più precisi per quanto attiene all'erogazione dei servizi. La stabilità dei contratti si tramuta in una migliore organizzazione collettiva capace di rispondere in maniera sempre più precisa ai mutevoli bisogni emergenti. Inoltre contribuisce non poco allo sviluppo di un “**terzo settore professionalizzato**” e riconosciuto come **fondamentale** per una determinata idea di sviluppo della società contemporanea.

Pratiche di accoglienza

Entrando nel vivo dei servizi erogati in beneficio dei richiedenti protezione internazionale, è possibile notare dai seguenti grafici quali servizi hanno una maggiore copertura e attraverso quali modalità sono erogati.

In particolare, il servizio di Assistenza psico-socio sanitaria rappresenta una base fondamentale per quanto attiene l'avvio dei percorsi. Garantire un'affidabile erogazione dei servizi legati a questa area permette di ridurre le criticità che si riscontrano nella prima fase dell'accoglienza. E' opportuno infatti avviare tutti i sistemi d'indagine per tentare di ridurre gli effetti traumatici dell'esperienza del viaggio, della fuga, del percorso realizzato da ciascuno prima di giungere nel nostro paese e successivamente nei progetti d'integrazione. In questa fase sono chiamati in causa in particolare i servizi socio-sanitari territoriali, i quali in stretta collaborazione con l'equipe SPRAR, realizzano i primi screening volti a conoscere lo stato di salute dei beneficiari. Torna a proposito l'importanza del lavoro d'equipe e in particolare dell'attività di mediazione realizzata dagli operatori a favore dei servizi pubblici territoriali. Questi ultimi infatti, nella maggior parte dei casi, non dispongono di risorse interne in grado di rispondere in maniera efficace ed autonoma alle richieste di persone che hanno “costruzioni sociali” completamente differenti.

In questo interstizio si muovono gli operatori, chiamati a costruire “ponti” fra dimensioni sociali molto diverse. Questo processo chiama in causa una serie estremamente trasversale di ambiti disciplinari. L'evoluzione degli studi di etnopsichiatria ne dimostra la complessità e la conseguente necessità di sviluppare aree di lavoro comuni a diverse professioni.

Non meno importante è il servizio legato all'ospitalità materiale e spaziale dei beneficiari. La scelta da parte dei progetti di seguire la via della cosiddetta “accoglienza diffusa” sul territorio (l'88,9% fornisce **Alloggio in appartamento**) assume un significato ben preciso all'interno degli obiettivi generali dei progetti.

Rispetto ai “NON LUOGHI” rappresentati dai campi all'interno dei quali spesso sono ospitati i migranti, gli appartamenti rappresentano la soluzione diametralmente opposta. Esso diventa IL luogo, dove tornare a Essere, attraverso la personalizzazione, la gestione autonoma dello spazio e la condivisione, come scelta eventuale di comunicazione fra identità e non come costrizione. Il dato relativo all'**alloggio in Comunità** (51,9%) si riferisce principalmente agli enti coinvolti nell'accoglienza di Minori Stranieri Non Accompagnati.

Relativamente all'area ACCOGLIENZA indicare i servizi che la vostra organizzazione eroga:
- Possibilità di RISPOSTA MULTIPLA -

14

N=27
Valori %



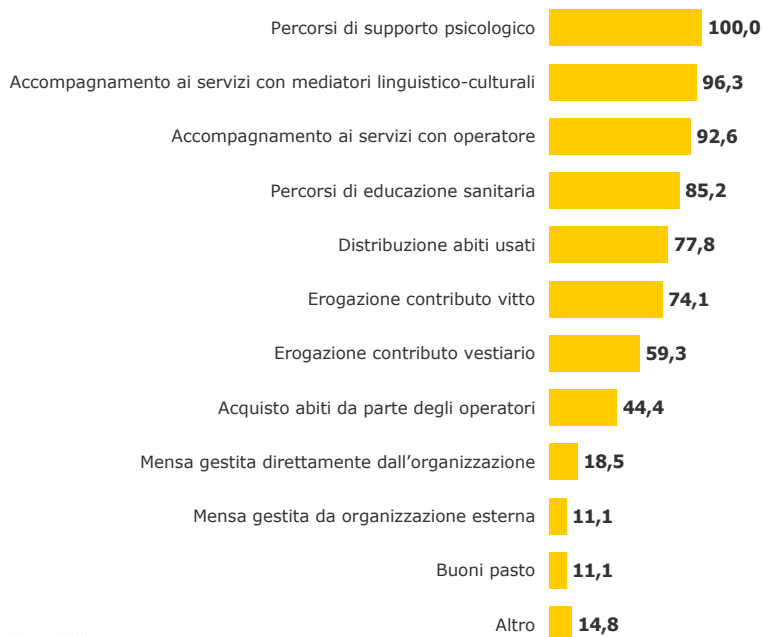
Le **modalità** più utilizzate di **erogazione** del servizio sono:

1. Percorsi di supporto psicologico (nel 100% dei casi)
2. Accompagnamento ai servizi con mediatori linguistico – culturali (96,3%)
3. Accompagnamento ai servizi con operatore (92,6%)

Relativamente all'area ACCOGLIENZA indicare le modalità di erogazione del servizio:
 - Possibilità di RISPOSTA MULTIPLA -

15

N=27
 Valori %



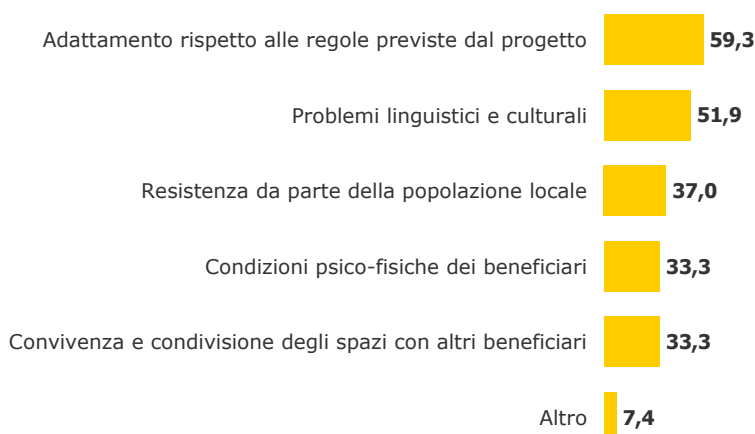
I principali **problemi** registrati dagli operatori e relativi all'area accoglienza sono:

1. Adattamento rispetto alle regole previste dal progetto (59,3%)
2. Problemi linguistici e culturali (51,9%)
3. Resistenza da parte della popolazione locale (37%)

Quali sono i principali problemi che riguardano la realizzazione dei servizi di ACCOGLIENZA?
- Possibilità di RISPOSTA MULTIPLA -

16

N=27
Valori %



Il dato rilevato sulle resistenze da parte della popolazione locale ci riporta alle riflessioni fatte a proposito della costruzione di un tessuto sociale in grado di spostare la percezione dalla paura alla conoscenza. Non appare di grande interesse capire se si tratta di un valore alto o basso, tuttavia occorre comprendere come contrastare il fenomeno attraverso gli strumenti messi in campo dai gruppi di lavoro. La connessione da questo punto di vista va ricercata nelle scelte operative orientate al riconoscimento e alla partecipazione attiva dei beneficiari nel processo di aiuto, escludendo quanto più possibile la logica assistenzialistica. I beneficiari in tal modo possono diventare protagonisti nell'evoluzione dei servizi dei quali loro stessi usufruiscono.

Pratiche di apprendimento

Nell'ambito dell'**apprendimento** della lingua italiana, gli operatori partecipanti dichiarano di erogare prevalentemente i seguenti servizi:

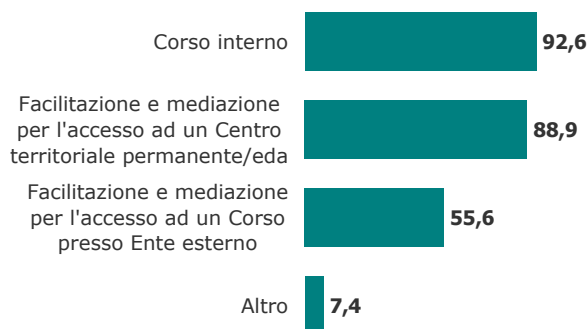
- Corso interno (92,6%)
- Facilitazione e mediazione per l'accesso ad un Centro territoriale permanente/eda (88,9%)

Relativamente all'area **APPRENDIMENTO DELLA LINGUA ITALIANA** indicare i servizi che la vostra organizzazione eroga:

- Possibilità di RISPOSTA MULTIPLA -

18

N=27
Valori %



Le **modalità** più utilizzate di **erogazione** del servizio sono, nella totalità dei casi, **lezioni frontali** a cui si aggiungono per alcuni:

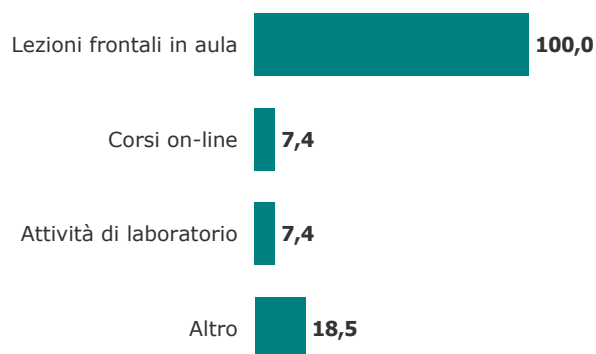
1. Corsi on line (7,4%)
2. Attività di laboratorio (7,4%)

Relativamente all'area APPRENDIMENTO DELLA LINGUA ITALIANA indicare le modalità di erogazione del servizio

- Possibilità di RISPOSTA MULTIPLA -

19

*N=27
Valori %*



I principali **problemi** registrati dagli operatori e relativi all'area apprendimento della lingua italiana sono:

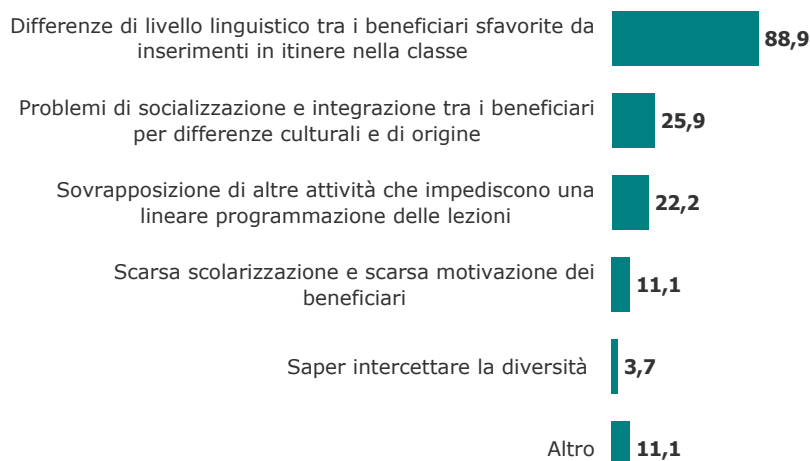
1. Differenze di livello linguistico tra i beneficiari sfavorite da inserimenti in itinere nella classe (88,9%)
2. Problemi di socializzazione e integrazione tra i beneficiari per differenze culturali e di origine (25,9%)
3. Sovrapposizione di altre attività che impediscono una lineare programmazione delle lezioni (22,2%)

Quali sono i principali problemi che riguardano la realizzazione dei servizi di APPRENDIMENTO DELLA LINGUA ITALIANA?

- Possibilità di RISPOSTA MULTIPLA -

20

N=27
Valori %



Indubbiamente ci troviamo di fronte ad un'area fondamentale per la realizzazione dei principali obiettivi che i progetti si prefiggono di raggiungere. La maggior parte dei progetti ha dichiarato di gestire al proprio interno uno specifico corso di apprendimento della lingua italiana. Gli scenari che si aprono sono estremamente interessanti poiché aprono parentesi ampie sulle modalità di intervento didattico realizzato dai docenti. Se consideriamo che spesso (come evidenziato dalle criticità) siedono accanto studenti con caratteristiche estremamente diverse, allora dobbiamo immaginare lo sviluppo di percorsi e metodi di insegnamento completamente nuovi. Questa è un'altra sfida da cogliere e un'opportunità cui non si può rinunciare. Dietro il nostro "lezioni frontali" si nasconde un mondo che tenta di unire la didattica e la creatività con l'intento di individuare nuovi ed efficaci percorsi di apprendimento.

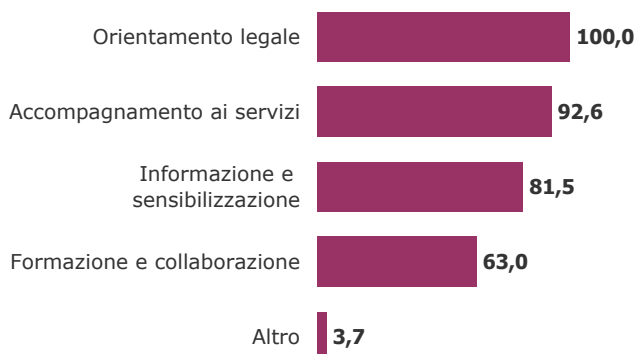
Pratiche legali

Nell'ambito dei servizi di **supporto legale**, tutti gli intervistati erogano il servizio di **Orientamento legale** e una buona rilevanza ha anche l'accompagnamento ai servizi (92,6%) e all'attività di **informazione e sensibilizzazione** (81,5%). Entriamo in un tema che ha un'importanza fondamentale per i beneficiari e per i progetti stessi. Organizzare questi servizi in modo accurato significa, in prima istanza, aumentare le possibilità che i beneficiari, nel caso in cui non siano stati ancora ascoltati dalle Commissioni Territoriali, arrivino con una consapevolezza maggiore a sostenere le audizioni e siano in grado di ricostruire puntualmente i fatti che li hanno costretti a chiedere protezione in un altro paese. Qualora i beneficiari abbiano ottenuto la protezione, il compito dell'operatore legale si spinge verso un **orientamento sull'ordinamento giuridico** del paese di arrivo. I temi ai quali in questo caso rivolgersi sono molteplici e funzionali alla comprensione del sistema del diritto/dovere al quale i beneficiari devono rivolgersi.

Relativamente all'area LEGALE indicare i servizi che la vostra organizzazione eroga:
- Possibilità di RISPOSTA MULTIPLA -

22

N=27
Valori %

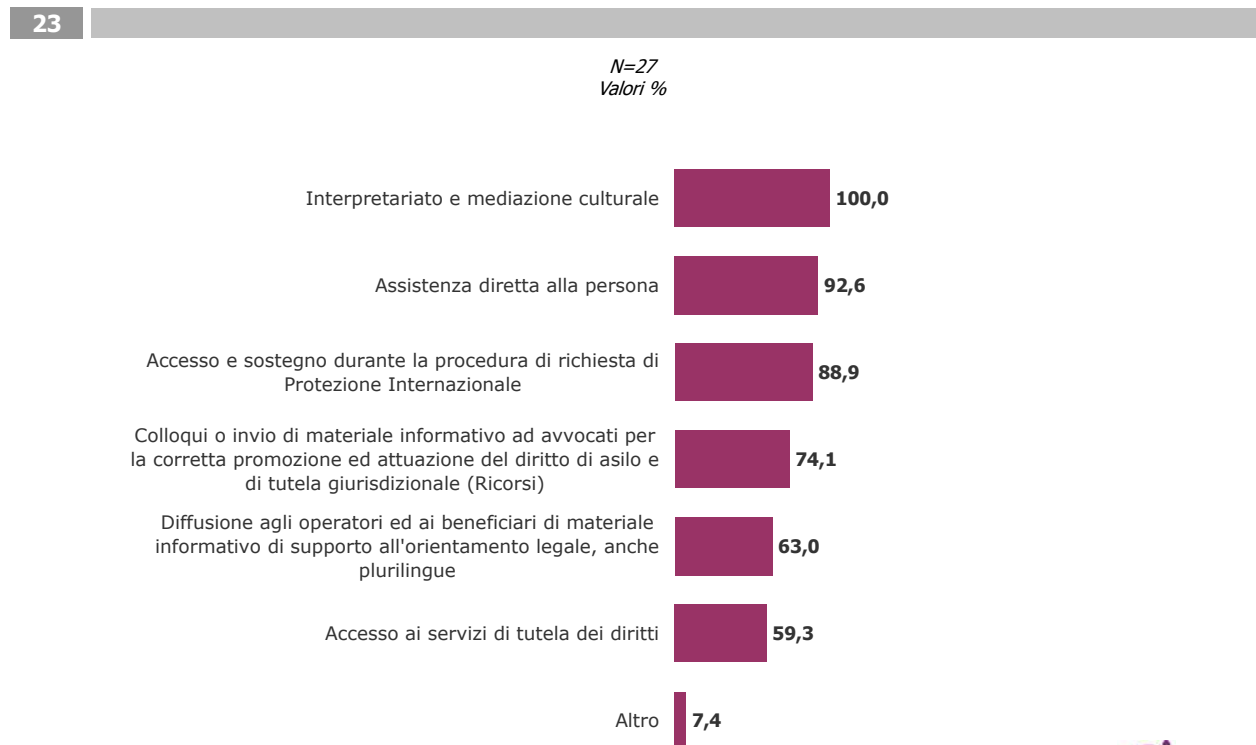


Il grafico che segue, invece, entra nel merito delle **modalità di erogazione dei servizio**.

L'interpretariato e l'assistenza alla persona (92,6%) sono sostanziali a causa della complessità dei sistemi giuridici di riferimento, per cui la completa autonomia da questo punto di vista, nella maggior parte dei casi, si raggiunge con una tempistica differente. Anche in questo caso, oltre al lavoro degli operatori legali, assume importanza la rete delle organizzazione e dei professionisti presenti sul territorio, cruciali per l'avvio dei ricorsi rispetto alle decisioni delle Commissioni già citate.

Rilevante è anche **l'accesso e sostegno** durante la procedura di richiesta di **Protezione Internazionale** (88,9%).

Relativamente all'area LEGALE indicare le modalità di erogazione del servizio:
- Possibilità di RISPOSTA MULTIPLA -



I principali **problemi** registrati dagli operatori e relativi all'area legale sono relativi alla Tempistica dei ricorsi (85,2%).

Quali sono i principali problemi che riguardano la realizzazione dei servizi relativi all'area LEGALE?
- Possibilità di RISPOSTA MULTIPLA -

24

N=27
Valori %

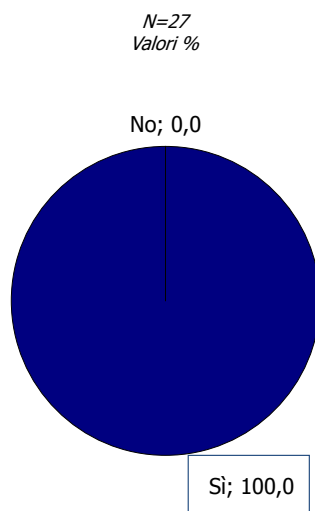


Formazione professionale e inclusione lavorativa

Per quanto riguarda i servizi di **accesso al mondo del lavoro**, tutti gli intervistati forniscono tale servizio, nel 66,7% dei casi erogandolo direttamente e nel 33,3% dei casi affidandolo a terzi (prevalentemente a Centri per l'impiego, Enti di formazione e Agenzie per il lavoro).

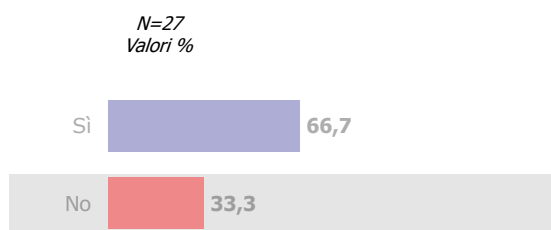
Fornite servizi di collegamento al mercato del lavoro?

26

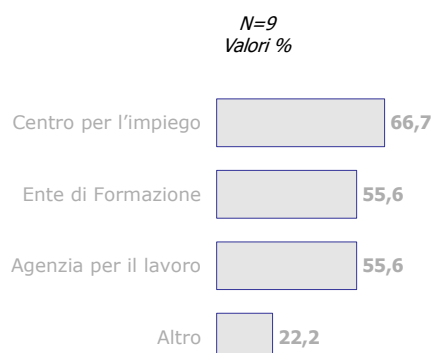


Il servizio è erogato direttamente dall'ente gestore?

27



Indicare il tipo di Ente affidatario del servizio - Possibilità di RISPOSTA MULTIPLA -



Gli **strumenti** di inclusione lavorativa maggiormente utilizzati sono:

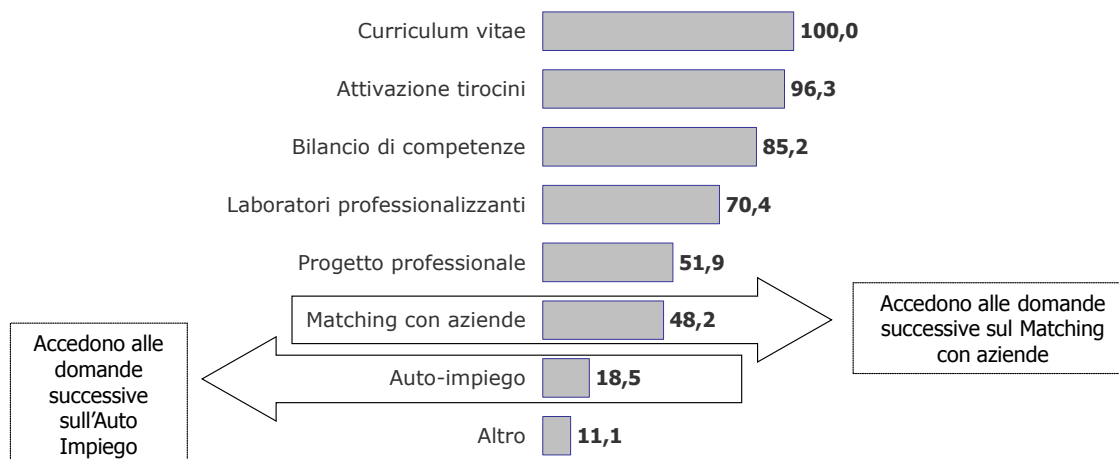
1. Curriculum Vitae (100%)
2. Attivazione tirocini (96,3%)
3. Bilancio di competenze (85,2%)

Quali STRUMENTI sono utilizzati per favorire l'inclusione lavorativa?

- Possibilità di RISPOSTA MULTIPLA -

28

N=27
Valori %



L'area dedicata all'**inserimento lavorativo** diventa sempre più strategica all'interno delle organizzazioni che si occupano di protezione internazionale. Se in un primo momento i bisogni principali sono legati all'assistenza socio-sanitaria, in una fase avanzata dei progetti occorre orientare i servizi sull'approfondimento della condizione "professionale" di coloro i quali decidono (e possono) di rimanere sul territorio italiano. Gli strumenti utilizzati, emersi dalla rilevazione, restituiscono innanzitutto ai beneficiari la possibilità di ricostruire il loro passato lavorativo; di conseguenza restituiscono dignità e potenziali possibilità concrete. Gli operatori, dei progetti e delle istituzioni che se ne occupano, sono chiamati ad esercitare un **compito arduo**. Ricostruire i percorsi professionali di chi proviene da situazioni socio-culturali molto diverse obbliga ad uno sviluppo di competenze nuove e innovative. La capacità di "tirar fuori" eventuali idee, competenze o come spesso accade avviare percorsi di formazione, si basa su una conoscenza trasversale dei vissuti delle persone migranti.

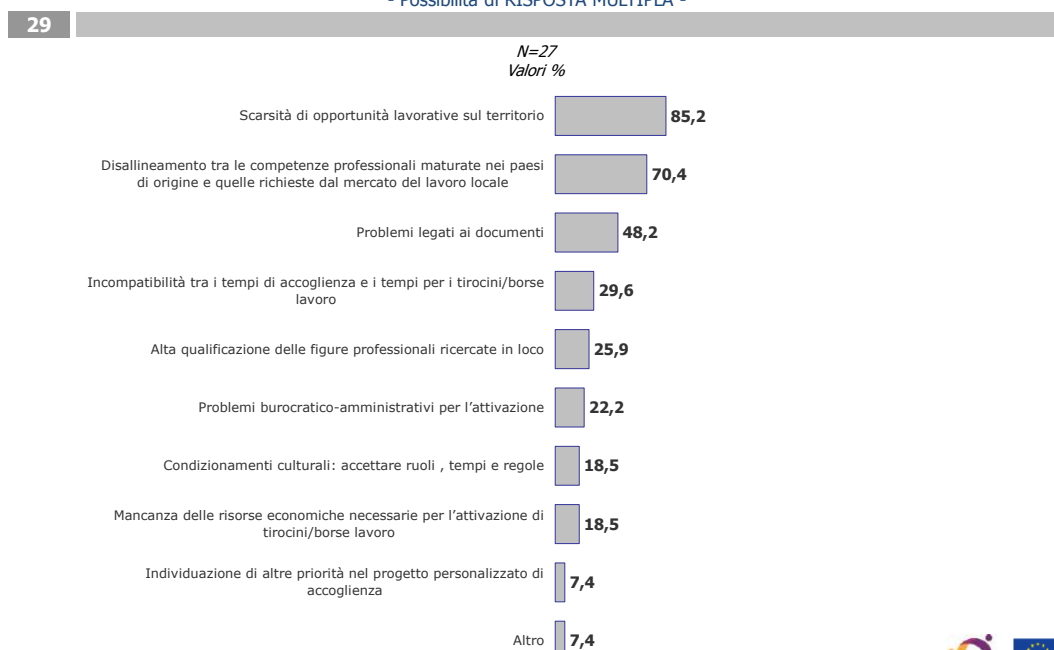
È da evidenziare lo scarso uso di strumenti di auto-impiego che è adoperato solo dal 18,5% degli operatori. Si tratta di uno strumento che, in alcuni casi, contempla finanziamenti pubblici e che genera prevalentemente Sviluppo di conoscenze. L'auto-impiego è a nostro avviso un'area che può e deve migliorare. E' potenzialmente portatore della diversità culturale nell'affrontare un determinato tema di interesse. Se pensiamo ai settori dell'alimentazione, e in particolare della ristorazione, troviamo esempi importanti di progetti realizzati da persone straniere e che hanno un riconoscimento a livello nazionale.

Le principali **problematicità** di riguardo l'erogazione di servizi di collegamento al mercato del lavoro e attengono a:

- Scarsità di opportunità lavorative sul territorio (85,2%)
- Disallineamento tra le competenze professionali maturate nei paesi di origine e quelle richieste dal mercato del lavoro locale (70,4%)
- Problemi legati ai documenti (48,2%)

Quali sono i principali problemi che riguardano la realizzazione dei servizi di collegamento al mercato del lavoro?

- Possibilità di RISPOSTA MULTIPLA -



Tra coloro che effettuano il Matching con aziende (48,2% dei rispondenti), le tipologie di contratto più utilizzate sono i **Tirocini formativi** extracurricolari, la cui durata media va dai 2 ai 6 mesi e il settore di inclusione principale è la **Ristorazione/Turismo**.

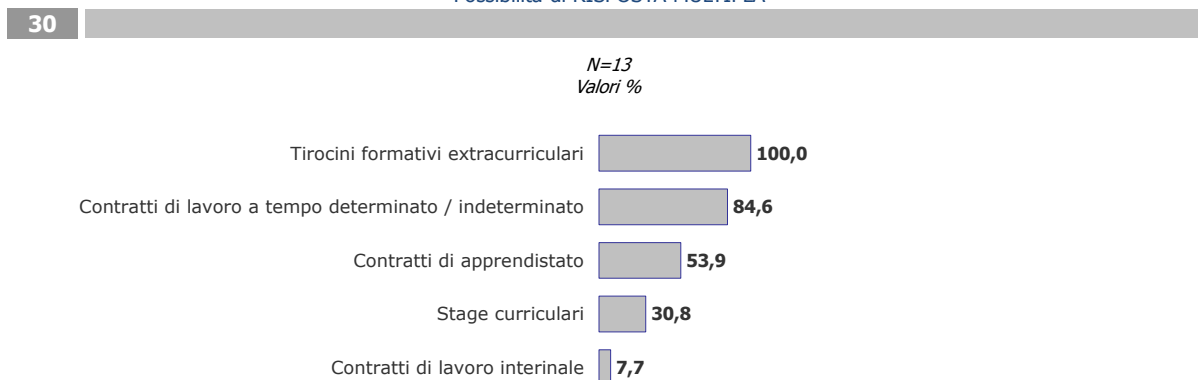
Solo il **27,8%** dei contratti di lavoro continua dopo la fine del progetto di accoglienza.

Il 36,3% dei beneficiari lasciano il progetto (40,8 soggetti mediamente del 2016) per integrazione sul territorio.

(domanda riservata a quanti dichiarano di utilizzare il **Matching** con aziende come strumento di inclusione lavorativa)

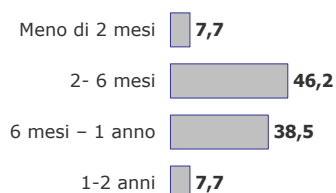
Tipologia di contratti di inclusione lavorativa

- Possibilità di RISPOSTA MULTIPLA -



(domanda riservata a quanti dichiarano di utilizzare il Matching con aziende come strumento di inclusione lavorativa)

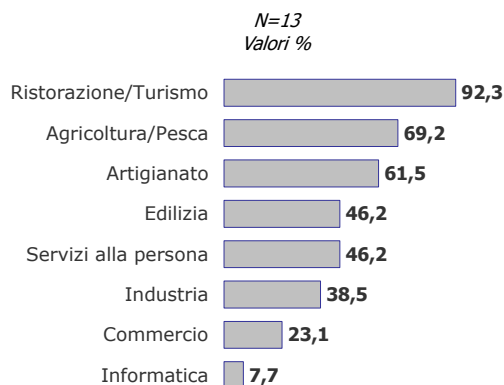
Durata media del contratto



(domanda riservata a quanti dichiarano di utilizzare il **Matching** con aziende come strumento di inclusione lavorativa)
Settore di inclusione

- Possibilità di RISPOSTA MULTIPLA -

31



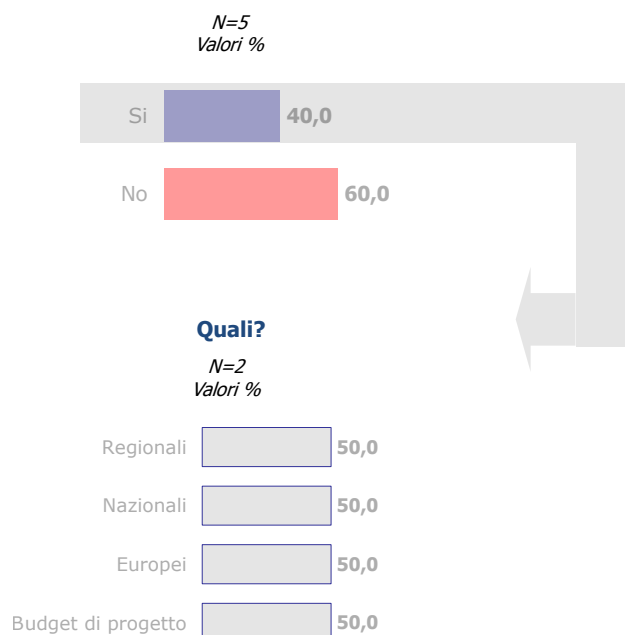
(domanda riservata a quanti dichiarano di utilizzare il Matching con aziende come strumento di inclusione lavorativa)
Percentuale di contratti di lavoro che continuano dopo la fine del progetto di accoglienza

Percentuale media
(scala 0-100)



(domanda riservata a quanti dichiarano di utilizzare l'Auto impiego come strumento di inclusione lavorativa)
Con riferimento ai servizi che riguardano la PRATICA DELL' AUTO-IMPIEGO, ci sono contributi pubblici per supportare l'Auto-impiego?

32

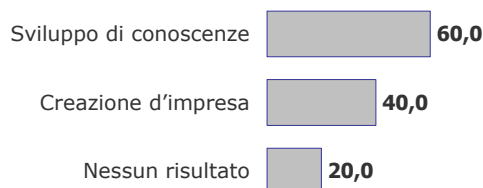


(domanda riservata a quanti dichiarano di utilizzare l'Auto impiego come strumento di inclusione lavorativa)

Quali risultati l'auto impiego ha generato?

33

N=5
Valori %



Quello su riportato è sicuramente un dato migliorabile, ma in ogni caso ci fa riflettere sui servizi messi in campo dai progetti. Come abbiamo notato, ciascuna area ha differenti prassi da attuare in momenti ben precisi del percorso d'integrazione. Il collegamento fra l'attuazione di una prassi e il momento in cui si attua è di grande importanza. Valutare ad esempio l'attivazione di tirocini nell'ultima parte del processo di integrazione permette ai beneficiari di concludere i percorsi d'integrazione con strumenti concreti nelle loro mani. Stabilire delle **tappe di valutazione** ben precise permette di **monitorare** con maggiore accuratezza il percorso e prevederne **gli esiti con maggiore efficacia.**

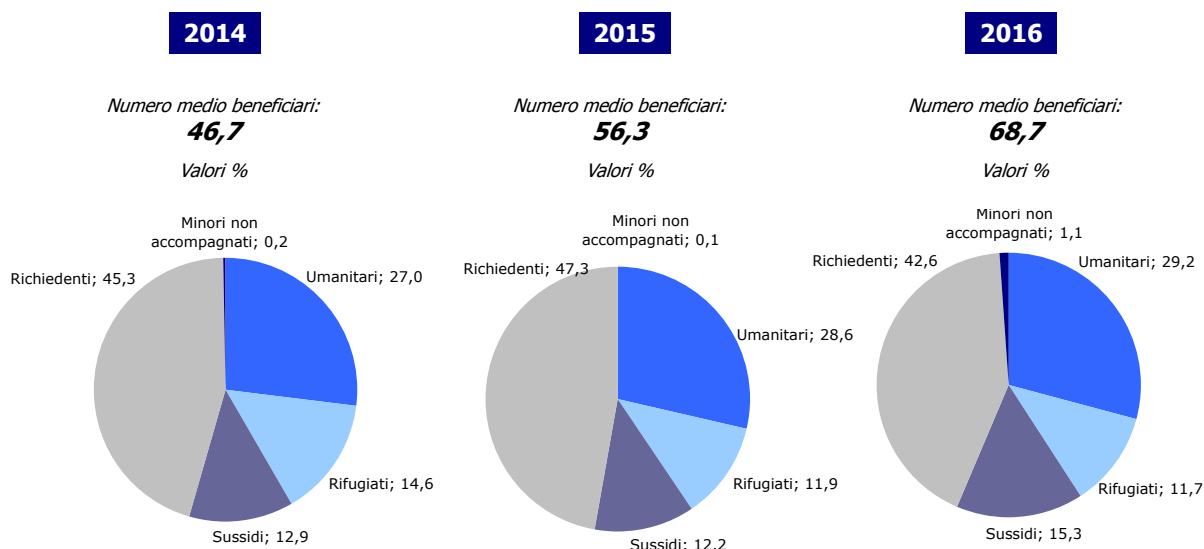
Le aree descritte sono naturalmente collegate fra loro. Ciascuna prassi non può prescindere dalla conoscenza del progetto complessivo; ed è nell'importanza del lavoro d'equipe la possibilità che si costruiscano strumenti operativi efficaci in grado di dare un ampio sguardo ai processi individuali. Le pratiche descritte ed emerse dalla rilevazione rappresentano un punto di partenza in continua trasformazione e sono orientate al protagonismo dei nuovi cittadini.

Sezione finale – I beneficiari

Per quanto concerne le caratteristiche generali dei beneficiari dei progetti di seconda accoglienza, l'indagine evidenzia immediatamente come negli ultimi **3 anni** il numero di beneficiari accolti sia cresciuto. Dai 46,7 (numero medio di soggetti) del 2014 ai 68,7 del 2016. A livello nazionale, per quanto riguarda il numero delle richieste di protezione, si evidenzia (rispetto alla nostra rilevazione) un trend simmetricamente in crescita. Il rapporto sulla protezione internazionale 2016, infatti, indica un aumento del 32% delle domande fra il 2014 e il 2015. In valori assoluti si è passati dalle circa 64mila domande del 2014, alle circa 84mila del 2015. Inoltre nei primi sei mesi del 2016 le domande presentate sono state il 64% in più dello stesso periodo del 2015.

Quanti sono e come si dividono i beneficiari degli ultimi 3 anni per tipologia di permesso?

35



I beneficiari 2016 si suddividono per tipologia di permesso, in ordine di importanza, tra:

- Richiedenti
- Umanitari
- Sussidi
- Rifugiati
- Minori non accompagnati

Si tratta prevalentemente di **Uomini tra i 16 e i 30 anni** (69,8%) provenienti da **Nigeria** (21,7%), **Pakistan** (11,7%), **Gambia** (11,5%) e, a seguire in ordine, Afghanistan, Mali, Senegal, Bangladesh, Costa D'Avorio, Somalia, etc.

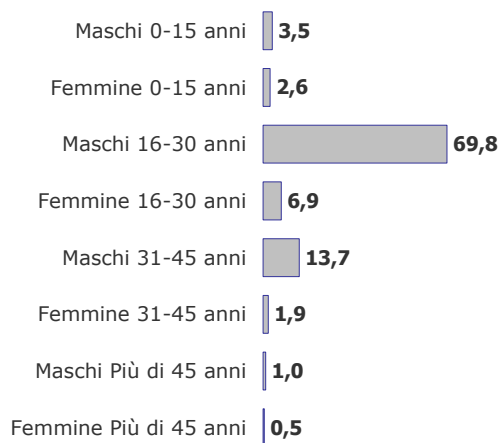
Come si dividono i beneficiari dell'anno 2016 per Sesso/ Età?

36

Numero medio beneficiari:

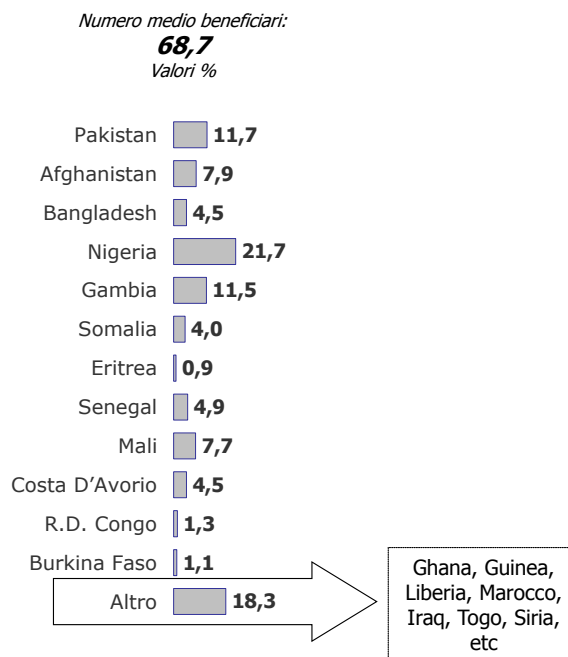
68,7

Valori %



Come si dividono i beneficiari dell'anno 2016 per Nazionalità:

37



La permanenza media nei Centri è di **275 giorni**.

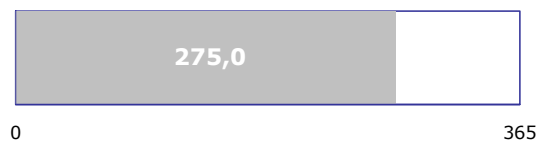
I beneficiari che lasciano il centro (40,8 soggetti mediamente del 2016) lo fanno per:

- Scadenza dei termini (36,8%)
- Integrazione (36,3%)
- Abbandono (25,3%)

Indicare la permanenza media in giorni nel centro (con riferimento all'ultimo anno 2016)

38

Numero giorni di permanenza medio
(scala 0-1 anno)

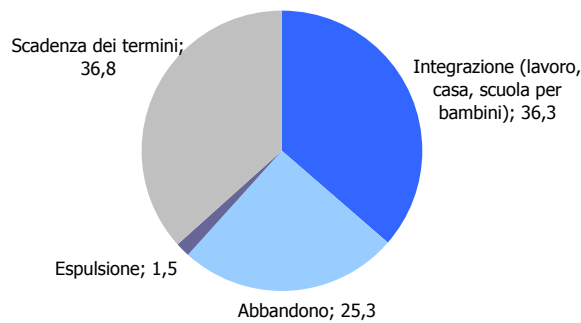


Numero di beneficiari che lasciano il centro per (con riferimento all'ultimo anno 2016):

Numero medio beneficiari che lasciano il centro:

40,8

Valori %



I dati evidenziati rispettano il trend nazionale per quanto riguarda le nazioni di provenienza dei richiedenti asilo, per quanto attiene le prime tre nazioni. A seguire si evidenziano leggere differenze fra il dato rilevato e quello nazionale (Fonte: Rapporto protezione internazionale 2016).

1.3.2 Analisi delle pratiche utilizzate per l'inclusione socio-lavorativa dei migranti in GERMANIA

Introduzione

L'Ufficio Federale per la Migrazione ed i Rifugiati raccoglie dati sui richiedenti asilo e sullo stato attuale delle richieste di asilo. A Marzo 2017 erano state presentate alle autorità tedesche 20.136 richieste, di cui 18.081 iniziali. In generale, si registra un calo del 60% circa nel numero di richieste di asilo rispetto allo scorso anno.

I rifugiati arrivati negli ultimi 3 mesi provenivano principalmente dalla Siria, Afghanistan, Iraq ed Eritrea. La politica di asilo è influenzata dalle leggi federali e statali. Quindi, ogni stato federale è responsabile per un numero specifico di richiedenti asilo e per pratiche specifiche. Di conseguenza, esistono numerose pratiche di accoglienza, formazione, integrazione e autonomia ed inclusione lavorativa (Ufficio federale per la Migrazione ed i Rifugiati 2017).

Strumenti e metodologie

Al fine di raggiungere gli obiettivi dell'O1-A3, GLL ha realizzato le azioni previste nel Work Plan. Per raccogliere i risultati del report O1 di buone pratiche, abbiamo utilizzato i seguenti strumenti:

- 1 Report di Buone pratiche come previsto da progetto
- 2 Esperienza del Focus Group
- 3 Distribuzione di questionari relativi alle buone pratiche

L'obiettivo era quello di individuare "buone pratiche" tra tutte le attività ed i servizi gestiti dalle istituzioni ed organizzazioni governative e non governative che lavorano con i rifugiati ed i migranti.

GLL ha una grande esperienza nel settore, quindi ha potuto coinvolgere il proprio team di esperti, in aggiunta alla ricerca realizzata durante il progetto Re.Inclusion.

Focus Group

Uno dei metodi utilizzati per individuare buone pratiche tra gli operatori che lavorano con i rifugiati ed i migranti è stato quello di gestire un focus group con diversi operatori, full time e volentari, di accoglienza ed inclusione socio-lavorativa dei rifugiati. GLL ha invitato diversi soggetti al primo incontro, che si è tenuto in data 8 Febbraio 2017 e a cui hanno partecipato 12 persone provenienti da 9 diverse organizzazioni ed istituzioni.

I partecipanti al focus group rappresentavano le seguenti organizzazioni ed istituzioni:

- 1) Haus Pax, Vilshofen (Centro Giovanile per rifugiati minori non accompagnati)
- 2) Caritasverband Diözese, Passau (Associazione Caritas proveniente da una chiesa cattolica)
- 3) Wirtschaftsforum Passau (business forum)
- 4) Bfz Passau (Istituto Bavarese per la formazione professionale ed aziendale)
- 5) Agentur für Arbeit (Agenzia per l'Impiego)
- 6) Jugendamt, allgemeiner Sozialdienst (Servizio sociale della città di Passau)
- 7) Stadt Passau (Città di Passau)
- 8) Amnesty International (Organizzazione per la difesa dei diritti umani che offre consulenza legale generale ai rifugiati)

I partecipanti ed il loro background professionale variava molto, trattandosi di lavoratori volontari e di professionisti full time. Ovviamente, anche tra i professionisti, le qualifiche ed esperienze professionali erano molto diverse tra loro. Anche la formazione dei partecipanti differiva notevolmente, da scienze politiche, a pedagogia, psicologia, industria culturale, docenti di tedesco. I risultati hanno quindi confermato che non esiste una qualifica specifica in questo settore, che prepari i futuri operatori ai problemi che incontreranno lavorando con i rifugiati.

Il focus del primo meeting era l'analisi dei bisogni dei rifugiati e, soprattutto, delle necessità dei professionisti per lavorare efficacemente. L'obiettivo di questo incontro è stato quello di avviare un network sistematico di meeting, che consenta a GLL di connettere numerosi operatori attivi nel campo dei rifugiati ed a migliorare la loro situazione lavorativa attraverso un networking efficiente. Specialmente in questo settore così complicato, lo scambio di esperienze e conoscenze per lavorare in modo più efficace è molto importante.

1. Risultati del focus group

I risultati del focus group relativo alle buone pratiche sono i seguenti:

a. Conoscenza delle infrastrutture esistenti

Fornitura di informazioni dettagliate sulle istituzioni ed organizzazioni esistenti e sui loro compiti e responsabilità.

- Per il pubblico: Attraverso servizi on line e manual di integrazione di GLL
- Nell'ambito di organizzazioni private: Lista con nomi e numeri di telefono delle organizzazioni delle varie regioni
- Incontri regolari per aggiornare gli operatori (informazioni e contatti)
- Fornitura di informazioni dettagliati su chi ha quali diritti di integrazione e corsi di lingua
- Fornitura di informazioni dettagliati su quali organizzazione è responsabile in quale caso
 - Si è rilevato che la cooperazione e lo scambio di conoscenze spesso si effettua telefonicamente attraverso specifici revisioni di casi
 - Fornire informazioni attraverso diversi esempi di casi potrebbe essere una buona metodologia

b. Conoscenza dei problemi quotidiani

1. Come cercare un appartamento, aprire un conto corrente bancario, creare una dichiarazione fiscale ecc..
2. Fornire queste informazioni attraverso rifugiati volontari che hanno già attraversato queste fasi

c. Gestire problemi seri dei rifugiati

- Preparare i rifugiati al loro trasferimento nel paese ospitante attraverso
 - “Dando” loro una prospettiva coerente con le loro competenze e risorse
 - Punti di connessione nel loro paese ospitante, come indirizzi ed organizzazioni in loco
 - Focalizzando sulle competenze che essi possono “portare a casa”, legate soprattutto alla formazione
- Gestire abuso di droghe
 - Cooperazione con gli uffici di prevenzione responsabili
- Radicalismo
 - Prevenzione attraverso informazioni fornite on line
 - Richiedere lavoro per i rifugiati attraverso uffici specializzati

d. Manuale di integrazione di GLL

Durante il focus group, è stato presentato il manuale di integrazione di GLL come esempio di buona pratica ed è stata quindi avviata una discussione con tutti i partecipanti. In relazione al manuale, sono state individuate le seguenti buone pratiche:

i. Conoscenza dei bisogni specifici dei rifugiati e degli operatori nelle varie regioni

- Analisi dei fabbisogni nelle specifiche aree regionali
- Feedback sulla bozza di manuale per i rifugiati, lavoratori volontari e organizzazioni prima della pubblicazione

ii. Distribuzione del manuale di integrazione

- Gratuito come copia cartacea e disponibile on line per il download
- Traduzione del manuale in diverse lingue da parte di madrelingua, per raggiungere il maggior numero di lettori, soprattutto tra i rifugiati

iii. Informazioni sulle organizzazioni e conoscenza generale riguardante tutti gli aspetti del lavoro con i rifugiati e della loro vita quotidiana

- Conoscenza generale ed aspetti legati
 - o Specialmente per i lavoratori volontari e per i nuovi rifugiati
- Formazione linguistica
 - o Fornitura di materiale riguardante la formazione linguistic (materiale didattico, siti on line per l'auto apprendimento, contatti di organizzazioni che erogano attività formative)
- Ricerca di lavoro
 - o Descrizione del mondo del lavoro in Germania e descrizione delle organizzazioni che forniscono assistenza
- Vita quotidiana
 - o Guida su come trovare un appartamento
 - o Informazioni sul sistema sanitario in Germania
 - o Informazioni sulle relazioni interpersonali e sulla cultura in Germania, oltre a formazione interculturale
 - o Informazioni su attività culturali e ricreative per i rifugiati
- Limiti al lavoro volontario
 - o Informazioni sui limiti personali e sui limiti di competenze e responsabilità

2. Questionario per gli Operatori che lavorano con i Rifugiati

GLL ha sviluppato, in cooperazione con le altre organizzazioni partner, un questionario che è stato distribuito alle diverse organizzazioni provenienti da varie aree della Germania. Per semplificare la procedura di distribuzione per GLL e la compilazione da parte delle organizzazioni, GLL ha utilizzato la piattaforma on line “SurveyMonkey”. Questa piattaforma permette di inviare il questionario via mail, così che i partecipanti possano semplicemente compilare il questionario online.

Poichè per esperienza sappiamo che gli operatori che lavorano con i rifugiati hanno di solito molto lavoro da fare, il nostro obiettivo è stato quello di rendere il più semplice possibile la gestione del questionario. Anche se abbiamo contattato molte organizzazioni e abbiamo distribuito il questionario a molti partner che hanno lavorato con noi in passato, è stato complicato raggiungere 35 questionari compilati. Abbiamo cercato anche di coinvolgere non solo volontari, ma anche professionisti, al fine di ottenere una vasta gamma di risposte ed un buon risultato.

3. Risultati del questionario:

a. Tipologia di organizzazione (36 risposte)

- NFP-CULT: Organizzazioni culturali (3)
- NFP-ASC: Organizzazioni Non-Profit (5)
- NFP-NGO: Organizzazioni Non Profit non-governative (4)
- NFP-OVOL: Organizzazioni Non-profit di volontariato (9)
- PUB-LOC: Uffici Pubblici (8)
- EDU-UNIV: Università (2)
- EDU-SCHVoc: Scuole professionali (1)
- Altro (1)

Tre partecipanti non hanno risposto a questa domanda.

Solo due delle organizzazioni coinvolte sono a scopo di lucro, mentre le altre 31 sono organizzazioni non profit.

b. Finanziamento dell'Organizzazione

- Fondi pubblici (20)
- Fondi da organizzazioni ombrello (16)

c. Dimensione dell'Organizzazione

- Numero di lavoratori (35 risposte)
 - 1-20 (17)
 - 21-50 (4)
 - 51-250 (6)
 - 251-500 (3)
 - 501-2000 (4)

- Numero di beneficiari (33 risposte)
 - 0 (1)
 - 1-20 (5)
 - 21-50(8)
 - 51-250 (7)
 - 251-500(5)
 - 501-2000 (4)
 - 2001-5000 (1)
 - >5000 (2)

d. Fase dei beneficiari

- Prima fase: Durante la procedura di Asilo (19)
- Seconda fase: Dopo la procedura di Asilo (13)

e. Livello di attività dell'Organizzazione

- 15 organizzazioni lavorano a livello locale
- 11 organizzazioni lavorano a livello regionale
- 2 organizzazioni lavorano a livello nazionale
- 3 organizzazioni lavorano a livello Europeo
- 1 organizzazioni lavora a livello Internazionale
- 4 partecipanti non hanno risposto a questa domanda

f. Servizi forniti dall'organizzazione (28 risposte)

- Abitazione (12)
- Cibo (11)
- Vestiario (13)
- Sanità (5)
- Supporto finanziario (9)
- Consulenza legale (10)
- Lingua (19)
- Agenzie informative (21)
- Consulenza e ricerca di lavoro (13)
- Formazione (15)
- Mediazione per l'accesso alla formazione (21)
- Servizi sociali e di Integrazione (23)
- Consulenza psicologica (9)
- Opportunità sportive e ricreative (10)

g. Durata dell'attività (30 risposte)

- Lungo termine (più di 2 anni) (12)
- Medio termine (da 6 mesi a 2 anni) (18)
- Breve termine (meno di 6 mesi) (6)

h. Tipologia di lavoro (23 risposte)

- Volontario (10)
- Fulltime (13)

4. Risultati per Buone Pratiche

a. Formazione linguistica

Insegnare la lingua tedesca è uno dei principali compiti delle organizzazioni partecipanti. L'obiettivo di questa pratica è formare i rifugiati su come essi possano superare le barriere linguistiche e cominciare la loro integrazione in una nuova società.

- Connettendo rifugiati con docenti in una situazione di insegnamento uno ad uno. Attraverso incontri regolari, essi possono instaurare una relazione di fiducia che migliora la concentrazione del rifugiato. Durante queste sessioni formative regolari, la lingua tedesca viene praticata attraverso giochi, card con parole, libri ecc..
- Un'altra pratica menzionata da uno dei partecipanti è la connessione tra gruppi di studenti locali e rifugiati. Il gruppo di studenti supporta i minori rifugiati non accompagnati nel fare i compiti. Una volta a settimana gli studenti incontrano i minori per aiutarli a fare i compiti e, contemporaneamente, permettere loro di imparare la lingua tedesca, ma anche altre materie, come la matematica.
- Un'altra pratica importata è testare le competenze linguistiche dei rifugiati e dopo indirizzarli verso il corso di formazione linguistica adatto a loro.
- Il progetto 10-10-10 mostra una buona pratica connessa alle competenze linguistiche dei giovani rifugiati. Questa pratica connette giovani tedeschi con giovani rifugiati, che si incontrano una volta a settimana per un'ora, per un totale di 10 settimane. Si tratta di una pratica che si svolge su base volontaria e coinvolge giovani studenti e giovani rifugiati. Attraverso conversazioni personali, i giovani imparano a conoscersi a vicenda (es. background culturale e hobby). I giovani tedeschi vengono preventivamente formati affinché la loro comunicazione sia semplice per tutti i partecipanti e porti i ragazzi ad imparare gli uni dagli altri. I giovani rifugiati possono così migliorare le loro competenze linguistiche e conoscere meglio la società in cui vivono. I giovani tedeschi possono conoscere il background culturale dei rifugiati che vivono nella loro stessa città. 10 incontri in 10 settimane: ogni settimana i giovani tedeschi incontrano i giovani rifugiati. Ad ogni meeting il giovane rifugiato porta con sé la foto di un suo interesse per poter cominciare la conversazione.
- I giovani tedeschi (sotto i 25 anni) ricevono una formazione interculturale prima di cominciare l'attività ed anche una formazione su come insegnare il tedesco e come riconoscere i propri limiti nell'ambito di un impiego volontario.
- Un'altra buona pratica descritta dalle organizzazioni è il progetto "caffè delle donne". Questo progetto cerca di assistere le donne con bambini per migliorare le loro competenze linguistiche fornendo anche il servizio di babysitting, così che la donna possa

mettere in pratiche le sue competenze intrattenendo conversazioni con madrelingua tedeschi mentre i suoi bambini vengono tenuti da studenti.

b. Ricerca di lavoro

Cercare lavoro per i rifugiati è una delle pratiche più importanti, per integrare i rifugiati ed aiutarli ad essere indipendenti e vivere una vita autonoma. Alcune buone pratiche in tal senso sono state evidenziate nei questionari.

- Una buona pratica è quella di formare i volontari ad accompagnare i rifugiati nel mondo del lavoro. I volontari diventano i cosiddetti “coach del lavoro”. La formazione per i volontari si realizza in un workshop di 2 giorni, questionari e checklist e un “albero del lavoro” che descrive le leggi sul lavoro. Dopo la formazione, i “coach del lavoro” saranno in grado di supportare i rifugiati nel cercare un lavoro. Il compito dei volontari è quello di creare il contatto con imprenditori ed aziende, aiutare i volontari a preparare una richiesta di lavoro e ad essere pronti a rispondere alle domande durante i primi mesi di lavoro.
- Un'altra buona pratica nell'ambito della ricerca di lavoro è il progetto FAM. Questo progetto supporta i rifugiati ed i migranti nel trovare un tirocinio, un'attività formativa o un lavoro fulltime e prepararli attraverso corsi di lingua intensivi e formazione interculturale. Inoltre, il progetto cerca di individuare mentori linguistici volontari per rifugiati e migranti, che supporta anche in termini di leggi del lavoro e procedure ufficiali (es. come ottenere un permesso di lavoro).

c. Integrazione ed Autonomia

In relazione all'integrazione ed autonomia dei rifugiati, ci sono diverse pratiche indicate nei questionari:

- Una buona pratica è quello di dare una consulenza generale il prima possibile
- Il primo passo perché i rifugiati possano integrarsi da soli nella società è permettere loro di trasferirsi in un proprio appartamento. Come buona pratica, i partecipanti al sondaggio indicano l'assistenza ai rifugiati nella ricerca di una casa.
- Lo sport può giocare un ruolo importante nel processo di integrazione. Una buona pratica è quella di iscrivere i rifugiati a club sportivi locali, come ad esempio club calcistici. Questo è un ottimo modo per creare contatti tra rifugiati e gente locale e avviare il processo di integrazione.

5. Commenti e conclusioni

Le numerose barriere legali, le norme e le leggi che regolano il lavoro con i rifugiati rendono davvero complessa la situazione per gli operatori, volontari o full time. Questa situazione pone quindi molte sfide nella ricerca ed analisi di buone pratiche. Prima di tutto, è molto complicato raccogliere informazioni sulle buone pratiche da operatori così diversi tra di loro, che sono coinvolti in differenti procedure legate all'inclusione socio lavorativa dei rifugiati. Quindi, spiegare la vastità della realtà era la prima sfida nell'attività di ricerca.

Al fine di fare ciò, GLL ha cercato di coinvolgere operatori differenti tra di loro, perché potessero compilare il questionario e partecipare al focus group. Alla fine, hanno preso parte alla nostra ricerca ed al nostro focus group, operatori provenienti da organizzazioni private, organizzazioni internazionali per la difesa dei diritti umani, enti di formazione, autorità locali e molte altre.

La sfida successiva era quella di individuare buone pratiche. Prima di tutto, c'è una differenza tra le pratiche che rappresentano standard legali e parti di procedure ufficiali e pratiche che sono oltre le strutture legali ufficiali, perché queste sono le pratiche che sono trasferite in altre regioni e paesi, non essendo previste a livello ufficiale e non richiedendo autorità ufficiali.

Inoltre, le pratiche evidenziate (vedi capitoli 4 e 7) in molti casi tentano di dare ai rifugiati ed ai migranti un orientamento nella loro situazione complicata e di guidarli attraverso procedure ufficiali per aiutare le autorità pubbliche a lavorare in modo più efficace. Ci sono inoltre iniziative valutate come "buone pratiche" che rappresentano gli interessi del settore economico che cerca di velocizzare l'inclusione lavorativa dei rifugiati a causa della carenza di tirocinanti adatti.

In conclusion, le "buone pratiche" identificate in Germania sono anche lo specchio del complesso sistema di accoglienza dei rifugiati e della loro inclusione socio-lavorativa. Questo enfatizza il bisogno di più ricerche ed analisi e di soluzioni per l'inclusione socio lavorativa dei rifugiati nel futuro.

1.3.3 Analisi delle pratiche utilizzate per l'inclusione socio-lavorativa dei migranti in LITUANIA

Introduzione

Con la ratificazione della Convenzione di Ginevra, la Lituania si è impegnata a garantire l'asilo agli extra-comunitari che sono stati costretti a lasciare i loro Paesi di origine a causa della guerra, di persecuzioni o di gravi violazioni dei diritti umani. La maggior parte dei rifugiati e dei richiedenti asilo in Lituania spesso trovano difficoltà ad integrarsi e per questo motivo spesso si spostano in altri Paesi europei in cerca di una vita migliore. Con questo si può facilmente comprendere che i rifugiati – se potessero – preferirebbero ricevere asilo in altre nazioni europee, con più alti standard di vita e un migliore sistema di supporto sociale.

Come risposta alla crisi dei rifugiati, la Commissione Europea ha proposto di distribuire 160.000 rifugiati tra gli Stati membri dell'Unione Europea. In base a questo accordo, la Lituania si è impegnata ad accettare 1.105 persone provenienti da Siria, Iraq e Eritrea. Nonostante ciò, rispetto al 2014, in Lituania il numero dei richiedenti asilo è diminuito del 40% e sono state inoltrate solo 291 richieste. La maggior parte dei richiedenti sono cittadini dell'Ucraina, della Georgia e della Federazione Russa.

Inoltre, anche se il numero dei rifugiati e dei richiedenti asilo in Lituania non è alto, solo il 16% dei residenti in questo Paese ha un approccio positivo rispetto all'immigrazione, e in particolare risultano ancora meno tolleranti verso i rifugiati e i richiedenti asilo. I rifugiati, infatti, sono spesso considerati un peso per i contribuenti, perché occupano posti di lavoro. Un'enorme fetta di Lituani associa addirittura i rifugiati a criminali. A lungo andare, questi stereotipi rendono sempre più difficoltoso il processo di integrazione, che invece sarebbe uno degli aspetti più importanti di un efficace sistema di protezione.

L'obiettivo principale del Report O1/A3 sulle buone prassi per l'inclusione socio-lavorativa di rifugiati e richiedenti asilo è quello di raccogliere informazioni, in modo da poter poi individuare una serie di buone prassi in questo settore specifico. Per raggiungere questo scopo, i questionari sono stati mandati alle organizzazioni che lavorano con rifugiati e richiedenti asilo.

Strumenti e Metodologie

Prima di tutto la ricerca riguardante gli operatori dell'immigrazione aveva lo scopo di individuare il profilo di coloro che operano in questo settore lavorativo. La Lituania è una nazione piuttosto piccola e la ricerca ha dimostrato che in effetti ci sono solo poche organizzazioni che lavorano con i rifugiati (vedi Allegato 1: schema di supporto all'integrazione per i rifugiati). Quindi: il Ministero del Lavoro e della Sicurezza Sociale che è la principale istituzione per il controllo e la proposta di nuove norme; il Centro di Accoglienza per Rifugiati a Rukla (RPPC), alcuni comuni, la Croce Rossa lituana e la Caritas di Vilnius, l'UNHCR, il Centro per l'Impiego lituano (LDB) e alcune piccole associazioni (Artscape, Active Youth). Tutti questi organismi sono stati contattati per richiedere la loro partecipazione al progetto, compilando il questionario e condividendo la propria esperienza nei *focus group* (vedi Allegato 2 per la lista completa delle organizzazioni che sono state contattate per il progetto). Tuttavia, anche a seguito di una serie di mail seguite poi da contatti telefonici, la maggior parte di loro si sono mostrati riluttanti. Il motivo è senz'altro da ricondurre al fatto che queste organizzazioni sono molto impegnate a lavorare su altri progetti europei in questo settore, di cui loro stessi sono coordinatori. Altri, invece, erano preoccupati che il progetto non producesse alcun risultato, dato che ci sono moltissimi progetti europei che vanno avanti solo sulla carta, senza aggiungere alcun valore alle organizzazioni che vi partecipano, per cui il fatto di fornire informazioni senza vedere poi i risultati del proprio lavoro equivarrebbe ad una completa perdita di tempo. Sfortunatamente, anche a seguito di una lunga discussione, sia la Caritas di Vilnius che la Croce Rossa lituana si sono rifiutate di partecipare al progetto, affermando di essere troppo impegnate a lavorare su altri progetti e di non avere tempo da dedicare alla compilazione dei questionari, a meno che non fosse previsto una qualche forma di compenso in termini economici.

Quindi, in totale abbiamo ricevuto solo 6 questionari compilati da:

Il Centro di Accoglienza per Rifugiati di Rukla

Il Centro per l'Impiego lituano

Il centro per i servizi sociali di Klaipeda

L'UNHCR

L'associazione "Artscape"

L'associazione "Active Youth"

Gli operatori del centro per i servizi sociali di Kaunas non hanno compilato il questionario ma si sono mostrati molto interessati al progetto e hanno espresso il desiderio di essere coinvolti. Quindi, durante un'intervista di follow-up è emerso che anche se per il momento tutte le responsabilità rispetto al lavoro con i rifugiati sono passate alla Croce Rossa sulla base di un contratto firmato, quelli del centro per I servizi sociali di Kaunas non sono sicuri che la

situazione rimarrà la stessa anche in future, quindi sarebbero interessati a ricevere notizie e consigli riguardo al lavoro da fare con i rifugiati.

L'idea del *focus group* è stata rifiutata dalla maggior parte degli operatori coinvolti nella ricerca a causa delle ragioni seguenti: gli operatori si trovano sparsi in varie città della Lituania e, a causa dei loro impegni lavorativi, si sono rifiutati di raggiungere Vilnius per l'attività di *focus group*, anche perché in questo caso avrebbero perso un'intera giornata di lavoro. Inoltre, dato che il numero degli operatori addetti a queste mansioni è piuttosto ristretto, non avrebbero potuto lasciare la postazione vuota per così tanto tempo. In più, per richiedere appuntamenti con questo tipo di associazioni, è necessario accordarsi su una data con più di un mese di anticipo, perché deve essere fatta una richiesta ufficiale a cui deve seguire poi la verbalizzazione dell'accordo preso.

Perciò, abbiamo organizzato delle interviste telefoniche semi-strutturate di follow-up con gli operatori che ci avevano inviato i questionari compilati.

Quindi questo report si basa sui dati raccolti dai questionari compilati dagli operatori addetti ai servizi per rifugiati e richiedenti asilo, insieme alle informazioni ricevute durante le interviste di follow-up.

Analisi

I questionari e le interviste sono stati usati per raccogliere dati qualitative e quantitative dagli operatori che lavorano per l'accoglienza e per l'inclusione socio-lavorativa dei rifugiati.

I questionari sono stati inviati a tutte le organizzazioni della Lituania che lavorano in questo campo, ma, a causa delle ragioni già esposte nel paragrafo precedente, sono state ricevute solo 6 risposte. Alcuni questionari poi non sono stati compilati in tutte le loro parti, per cui si è deciso anche di procedere con delle interviste telefoniche di follow-up, in modo tale da restituire una visione completa dei servizi offerti dagli operatori coinvolti nel progetto.

I principali risultati ottenuti dai questionari e dalle interviste di follow-up sono:

Informazioni Generali

La maggior parte degli enti che hanno compilato il questionario sono organizzazioni governative, istituzioni di bilancio come la RPPC (Centro di Accoglienza per Rifugiati di Rukla), il centro per i servizi sociali di Klaipeda, il Centro per l'Impiego o ONG che offrono servizi concreti ai rifugiati.

Esistono due principali fonti di finanziamento: i fondi governativi e i fondi dei progetti europei.

Quasi tutte le organizzazioni collaborano tra loro sulla base di accordi più o meno ufficiali. In questo modo, tutti finiscono per conoscere abbastanza bene chi sono gli altri e i servizi che offrono.

Rispetto alla grandezza delle organizzazioni si può dire che il principale fornitore di servizi è il Centro di Accoglienza per i rifugiati a Rukla (RPPC) che ha ben 43 dipendenti che lavorano in aree specializzate.

Le ONG coinvolte sono piuttosto piccole e offrono servizi per i rifugiati solo in alcuni settori.

Anche se il coinvolgimento dei comuni è una tappa importante verso l'integrazione dei rifugiati, le città che hanno risposto al questionario (Kaunas e Klaipėda) hanno dichiarato di avere una sola persona addetta a questi servizi. Inoltre, il comune di Kaunas è in realtà coinvolto solo teoricamente nella gestione dei rifugiati, dato che hanno firmato un accordo con la Croce Rossa lituana, la quale ha invece il ruolo di gestore concreto dell'immigrazione per quel comune.

Principali pratiche per l'accoglienza e l'inclusione socio-lavorativa dei migranti

La prima forma di assistenza per i rifugiati viene offerta dal Centro di Accoglienza per i Rifugiati, situato a Rukla, che li accoglie per un periodo di massimo 3 mesi. Durante questo periodo, gli assistenti sociali del centro di accoglienza, in collaborazione con il centro per l'impiego, valutano le competenze e le qualifiche possedute dai rifugiati, li controllano da un punto di vista sanitario, organizzano valutazioni mediche specialistiche per ogni tipo di esigenza, da problemi di salute ad eventuali disabilità e altro ancora. In questo periodo di accoglienza i rifugiati seguono un corso intensivo di lingua e cultura lituana, in modo tale da essere adeguatamente preparati ad inserirsi nella società lituana e nel mondo del lavoro. Inoltre, viene offerta anche la possibilità di richiedere colloqui privati con assistenti sociali, psicologi ed operatori legali. In più, i rifugiati vengono anche inseriti in attività sportive per il tempo libero.

Principali Criticità

Le istituzioni coinvolte si sono mostrate d'accordo nel segnalare due problematiche principali:

- Le barriere linguistiche
- La mancanza di adeguate risorse finanziarie

Una volta terminate questa prima fase dell'accoglienza presso il Centro di Accoglienza per i Rifugiati di Rukla, viene offerto un ulteriore supporto per un periodo massimo di 12 mesi dai vari **comuni**.

Le organizzazioni non governative offrono vari servizi: gli operatori aiutano i rifugiati a comprare ciò di cui hanno bisogno, li aiutano a prendere un appartamento in affitto, forniscono loro un contributo economico, organizzano corsi di lingua lituana, inseriscono i minori all'asilo o

nella scuola dell'obbligo, forniscono ai rifugiati informazioni di ogni tipo, li iscrivono al centro per l'impiego, li aiutano a preparare tutta la documentazione necessaria per usufruire dei vari servizi, e altro ancora.

La maggior parte dei rifugiati proviene da Paesi arabi e, a causa della profonda differenza linguistica, il corso di lituano proposto si è rivelato spesso non adeguato per queste persone, come per coloro che sono completamente analfabeti.

Inoltre, il corso di lingua proposto corrisponde ad un livello linguistico A1, assolutamente non sufficiente a soddisfare i requisiti minimi richiesti dal mercato del lavoro.

A causa dello scarso contributo economico che ricevono, i rifugiati poi non sono in grado di continuare il corso di lingua a pagamento, perché in questo caso dovrebbero rinunciare ad altre spese personali.

Altri problemi rilevati:

- Approccio negative della società locale
- Stipendi bassi
- Procedure amministrative complicate e atteggiamento riluttante da parte delle istituzioni amministrative

Buone prassi per l'inclusione socio-lavorativa

Colloqui individuali con assistenti sociali.

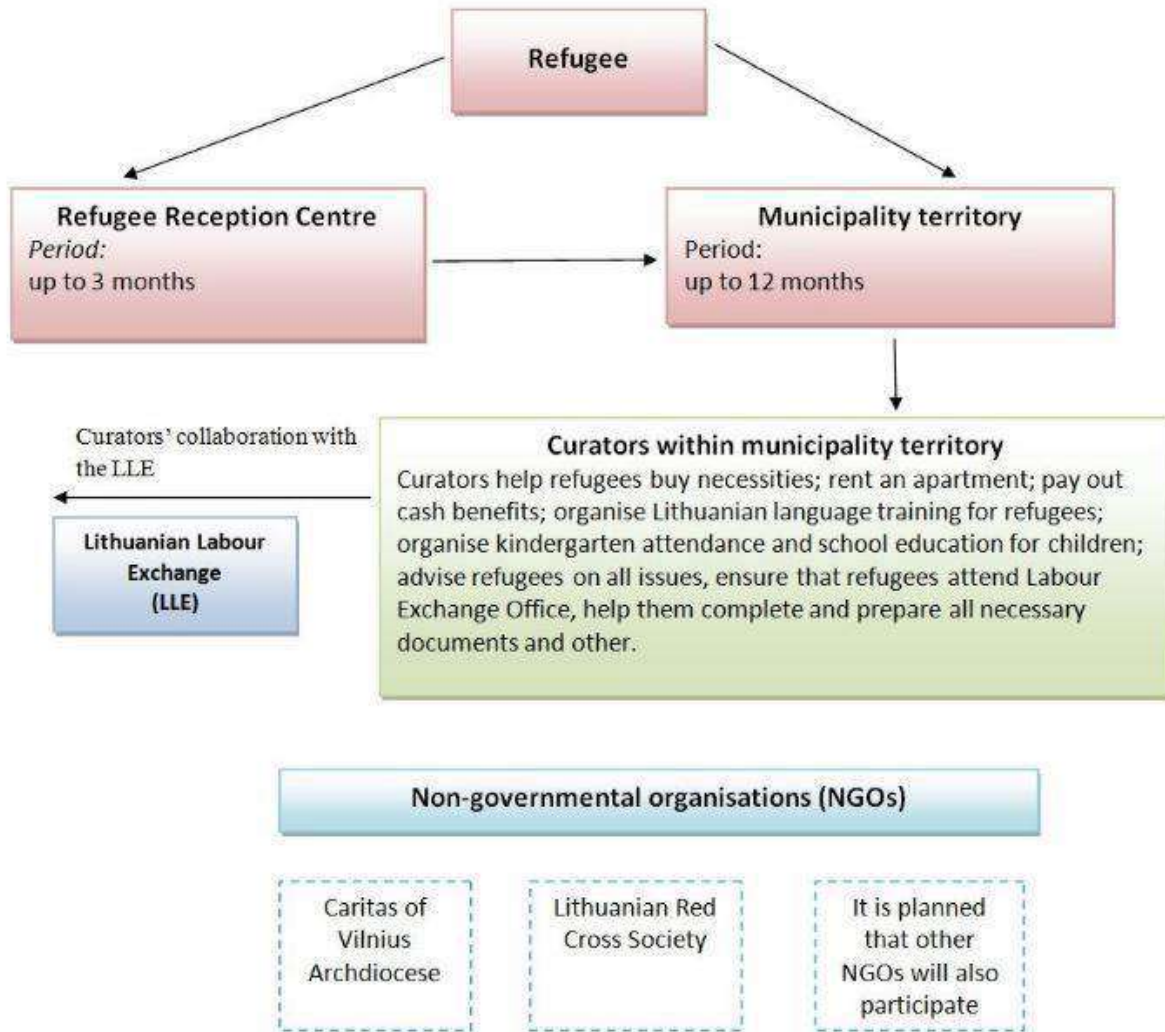
Supporto psicologico offerto per tutto il periodo dell'accoglienza.

Uso di una metodologia avanzata ai fini dell'inserimento socio-lavorativo: interviste iniziali, test, corsi professionalizzanti, visite organizzate presso aziende, ecc.

Conclusioni

1. Esistono poche organizzazioni che lavorano nel campo dell'immigrazione, e d'altronde il numero dei rifugiati non è nemmeno troppo alto.
2. Quello delle barriere linguistiche è il problema che si manifesta più frequentemente, secondo quanto detto dalla maggior parte delle organizzazioni che lavorano con i rifugiati. Anche se vengono forniti corsi di lingua specifici per i rifugiati fin dal primo momento in cui fanno ingresso nei progetti di accoglienza, molti di loro non riescono a raggiungere nemmeno un livello linguistico minimo, per cui poi l'integrazione socio-lavorativa diventa davvero molto difficoltosa.
3. In generale, la società locale ha un approccio negativo nei confronti dei rifugiati, a causa della diffusa ignoranza sull'argomento, il che crea un ostacolo in più all'integrazione dei rifugiati nelle attività quotidiane della vita (cercare un appartamento, un lavoro).
 - I principali servizi di accoglienza vengono offerti solo dai pochi operatori del Centro di Accoglienza per i Rifugiati di Rukla e dal centro per i servizi sociali del comune di Klaipeda, mentre il resto delle organizzazioni forniscono servizi sociali, consulenze legali e orientamento al lavoro.
 - Al momento la ONG "Youth for understanding" sta lavorando al progetto europeo "YOUTH and Refugees" con lo scopo di coinvolgere i rifugiati nelle varie attività organizzate da un gruppo di organizzazioni giovanili.

Schema dell'accoglienza per i rifugiati in Lituania.



(<http://www.socmin.lt/en/social-integration/refugees.html>)

Lista delle organizzazioni contattate.

Centro di Accoglienza per i Rifugiati di Rukla

Centro per l'Impiego

Croce Rossa Lituana

Caritas di Vilnius

Centro per i servizi sociali di Klaipeda

Centro per i servizi sociali di Kaunas

UNHCR

ONG "Artscape"

ONG "Active Youth"

TJA

Comune di Vilnius

Organizzazione Internazionale per la Migrazione (IOM) Missione in
Lituania www.refugees.lt

Kauno technologijos universiteto Savivaldos mokymo centras VšĮ Žmogaus Teisių Stebėjimo
Institutas

Diversity Development Group

Comune di Marijampole

Comune di Telsiai

Comune di Alytus

Dipartimento delle Migrazioni del Ministero dell'Interno della Repubblica della
Lituania

VšĮ „SOPA“

Kauno Įvairių Tautų Kultūrų Centras

Tautinių Bendrijų Namai

NB: la maggior parte delle organizzazioni non hanno un contatto diretto con i rifugiati. Però, dato che in Lituania gli operatori che lavorano a contatto con i rifugiati non sono molti, ho provato a contattare tutte le organizzazioni che hanno o hanno avuto in passato un qualche contatto con i migranti, o che in qualche modo sono state coinvolte in progetti rivolti ai rifugiati.

1.3.4 Analisi delle pratiche per l'inclusione socio-lavorativa dei migrant in SPAGNA

Introduzione

Nel corso degli ultimi 12 mesi la Spagna ha accolto 6500 domande di protezione internazionale, tra cui sono stati 355 i riconoscimenti di rifugio politico. Tuttavia, i dati non raggiungono nemmeno il 35% del numero di accoglienze previste (e per cui la Spagna si era impegnata). Il totale delle decisioni emesse in merito alle richieste d'asilo per tutto il 2016 ammonta a 10250, con un tasso di risposta positiva pari al 67% dei casi¹ (dati Eurostat).

La maggior parte di coloro che sono stati riconosciuti come rifugiati provengono dalla Siria (90%), anche se poi ci sono stati anche richiedenti asilo che sfuggivano da altri conflitti internazionali, come quello in Yemen o in Iraq.

In particolare, rispetto all'attuale crisi europea dei rifugiati, nell'ambito del Concilio europeo su questi temi, la Spagna si era impegnata ad accogliere un totale di 17.337 rifugiati e richiedenti asilo entro settembre 2017. Invece, fino alla fine del 2016, la Spagna ha effettivamente accolto solo 1.034 persone, meno del 6% rispetto al numero concordato.

In questo contesto, la differenza tra i numeri reali e quelli previsti ha creato una situazione in cui le ONG ed anche alcuni comuni si ritrovavano pronti ad accogliere un numero di persone considerevolmente più alto rispetto a quello per cui poi hanno effettivamente lavorato. Perciò, è stato molto difficile contattare direttamente gli operatori che lavorano con rifugiati e richiedenti asilo, mentre è stato sicuramente più semplice ricevere risposte dalle organizzazioni che lavorano con gli immigrati in generale, per poter poi organizzare dei *focus group* e procedere con la somministrazione dei questionari.

Inoltre, le organizzazioni hanno trovato il questionario molto lungo e difficile da compilare, tanto che è stato impossibile per loro trovare il tempo necessario per completarlo in tutte le sue parti, per cui abbiamo ricevuto risposte parziali e, in generale, questionari incompleti. In un primo momento abbiamo deciso comunque di non cambiare il format del questionario, ma di utilizzarne una versione aggiornata, per tentare di raggiungere il numero di risposte concordato.

Al fine di raccogliere una lista di buone prassi tra gli operatori locali che lavorano per l'inclusione socio-lavorativa di rifugiati e richiedenti asilo in Spagna, abbiamo seguito questi passaggi: da una parte, abbiamo distribuito i questionari, sia nella versione vecchia che in quella aggiornata; dall'altra, il 9 marzo abbiamo organizzato un Focus Group con i rappresentanti di diverse organizzazioni, pubbliche e private, che portano avanti progetti e attività varie nel campo dell'immigrazione.

L'idea era quella di raccogliere una lista di buone prassi per l'accoglienza, la formazione e l'inclusione socio-lavorativa dei migrant, per poi poter individuare il profilo professionale ideale dell'operatore che lavora per l'inclusione socio-lavorativa di richiedenti asilo e rifugiati. I risultati e le conclusioni di questa ricerca sono quindi riportati qui di seguito.

La situazione attuale del Sistema di protezione internazionale in Spagna, descritta grazie a questa ricerca, ci ha poi aiutato a concentrarci sull'Attività 3 dell'Output 1 del progetto, il "Report sulle buone prassi per l'inclusione socio-lavorativa di richiedenti asilo e rifugiati".

Metodologie e strumenti

Al fine di raggiungere gli obiettivi preposti dall'Attività 3 – Output 1, INCOMA ha portato Avanti le azioni previste nel piano di lavoro.

In particolare, gli strumenti che abbiamo utilizzato sono stati i seguenti:

- Distribuzione dei questionari tra gli enti locali e nazionale che lavorano per l'inclusione socio-lavorativa dei migranti;
- Organizzazione di un *Focus Group* con queste istituzioni
- Una ricerca sullo stato attuale della situazione dei rifugiati e dei richiedenti asilo in Spagna.

L'obiettivo di tutte queste attività è lo stesso: individuare le “buone prassi” tra le attività e i servizi offerti dalle organizzazioni spagnole che lavorano con i rifugiati.

Rispetto alla metodologia utilizzata, INCOMA ha preso contatti con le varie organizzazioni, seguendo questi passaggi:

- Le organizzazioni locali che hanno partecipato al *Focus Group* sono state individuate grazie al nostro database degli stakeholder e poi contattate telefonicamente;
- Le organizzazioni statali che hanno compilato il questionario sono state contattate dopo una ricerca a tavolino e sono stati quindi contattati per telefono quasi tutti i coordinatori delle ONG regionali spagnole;

Il questionario è stato somministrato via e-mail, utilizzando un link di *Google Forms*.

Questionario per gli operatori che lavorano con i migranti

INCOMA ha provveduto a distribuire il questionario due volte:

Il questionario è stato somministrato per la prima volta a marzo 2017, traducendo il modello sviluppato dal partner tedesco “Gemeinsam leben und lernen in Europa e.V.” in formato *Word*, per poi procedere alla distribuzione tra le organizzazioni locali che lavorano con migranti e rifugiati. Sono state contattate in questa fase 16 organizzazioni, ma abbiamo ricevuto solo 6 questionari, per giunta incompleti.

Dopo l'incontro con i partner a Passau all'inizio di aprile, il questionario è stato nuovamente distribuito in una versione aggiornata, secondo la versione create dal partner scozzese “CLP”. La somministrazione, con *Google Forms*, ha coinvolto un totale di 134 organizzazioni tra ONG, organizzazioni statali sia pubbliche che private, tutte contattate attraverso *MailChimp*, ma abbiamo ricevuto solo 12 questionari compilati.

Al fine di garantire la protezione dei dati personali, i questionari erano anonimi, quindi non abbiamo potuto collegare le buone prassi indicate a nessuna particolare organizzazione.

L'infografica seguente mostra il numero di mail inviate e le relative informazioni ricevute:

RE.INCLUSION

Switch report ▾

Overview Activity ▾ Links Social E-commerce Conversations Analytics360

134 Recipients

List: RE.INCLUSION - Entidades inmigración

Delivered: Thu, Apr 20, 2017 7:26 am

Subject: Colaboración para investigación sobre inclusión de inmigrantes

[View email](#) · [Download](#) · [Print](#) · [Share](#)

Su un totale di 134 e-mail inviate, 105 (78,4%) sono state consegnate con successo, il 38,1% delle quali sono state visualizzate. Sono state registrate 17 visualizzazioni del link del questionario e abbiamo ricevuto 12 risposte. Possiamo quindi concludere di aver ottenuto un successo quantitativamente maggiore per quanto riguarda la compilazione del questionario, rispetto alla prima distribuzione, anche se in generale il tasso di visualizzazioni del link rimane comunque molto basso.

Open rate	38.1%	Click rate	16.2%
<input type="text"/>		<input type="text"/>	

List average	24.6%	List average	12.4%
--------------	-------	--------------	-------

Industry average (Education and Training)	16.6%	Industry average (Education and Training)	1.9%
---	-------	---	------

40 Opened	17 Clicked	29 Bounced	0 Unsubscribed
---------------------	----------------------	----------------------	--------------------------

Successful deliveries	105 78.4%	Clicks per unique opens	42.5%
-----------------------	-----------	-------------------------	-------

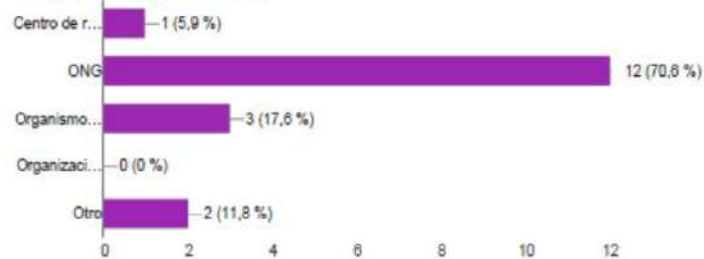
Total opens	154	Total clicks	19
-------------	-----	--------------	----

Last opened	4/25/17 9:19AM	Last clicked	4/25/17 9:22AM
-------------	----------------	--------------	----------------

Forwarded	0	Abuse reports	0
-----------	---	---------------	---

Al fine di facilitare l'analisi dei dati, abbiamo riunito insieme i risultati dei 6 questionari ricevuti in precedenza e i 12 compilati attraverso *Google Forms*, così come segue:

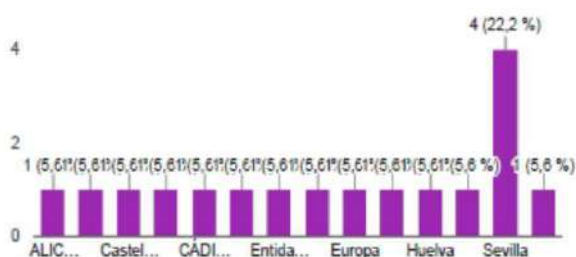
1. Tipo de organización (17 respuestas)



A.- Tipo di organizzazione e area geografica

Più del 70% delle risposte ottenute provengono da ONG, solo 1 da un Centro per Rifugiati e 3 da altre istituzioni pubbliche.

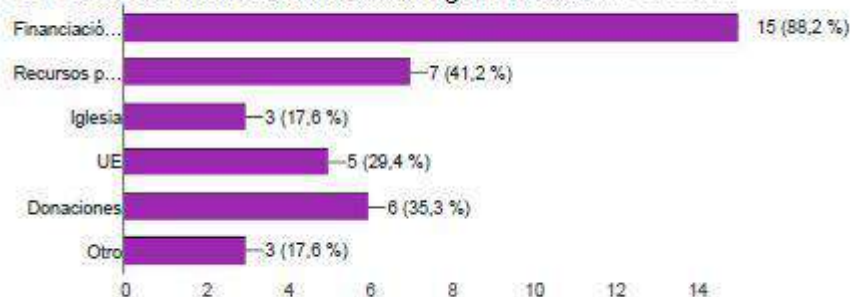
2. Á



Inoltre, i questionari sono stati compilati da istituzioni localizzate in ogni area della Spagna, tra cui la più importante è quella di Siviglia, dato che abbiamo messo in primo piano i risultati dei questionari compilati a livello locale.

B.- Forme di finanziamento dell'organizzazione

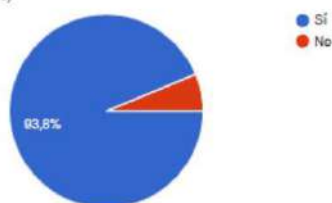
5. Forma de financiación de la organización (17 respuestas)



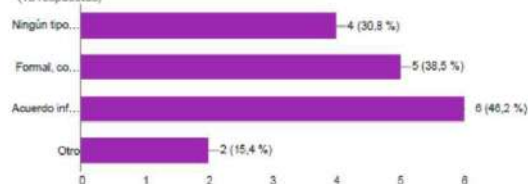
La maggior parte delle organizzazioni hanno delle forme di finanziamento miste, soprattutto composte da fondi pubblici (88,2%), ma anche da fondi privati (41,2%), donazioni (35,3%) e fondi europei (29,4%).

C.- Collaborazioni regolari con alter istituzioni

6. ¿Cooperáis con otras organizaciones, oficinas o clínicas regularmente?
(16 respuestas)



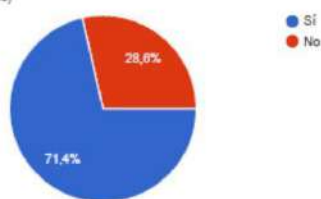
8. ¿Tenéis algún tipo de acuerdo con las organizaciones con las que cooperáis?
(13 respuestas)



La maggior parte delle organizzazioni collaborano regolarmente con altri organi, ma la maggior parte delle volte sulla base di accordi informali (46,2%).

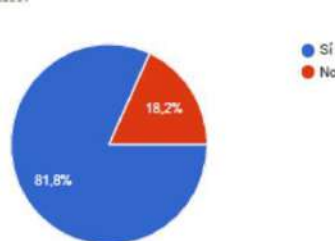
D.- Servizi offerti dalle organizzazioni

12. ¿Tu organización proporciona algún servicio en el área de RECEPCIÓN? (alojamiento, comida, ropa, asistencia sanitaria...)
(14 respuestas)

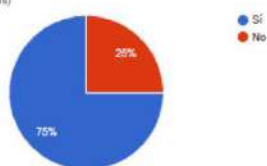


RECEPCIÓN DE INMIGRANTES

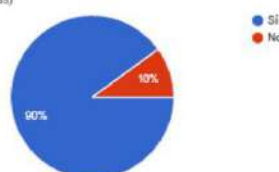
6. ¿Tu organización proporciona servicios en el área de EDUCACIÓN Y FORMACIÓN?
(13 respuestas)



6. ¿Tu organización proporciona algún servicio en el área de INCLUSIÓN LABORAL? (entrevistas iniciales, CV, proyecto profesional, autoempleo, orientación laboral...)
(12 respuestas)



6. ¿Tu organización proporciona algún servicio en el área de INTEGRACIÓN Y AUTONOMÍA? (asistencia legal, servicios de información, acceso a la educación, apoyo financiero, apoyo psicológico, oportunidades de ocio...)
(10 respuestas)



INTEGRACIÓN Y AUTONOMÍA

Le 18 organizzazioni che hanno risposto al questionario, hanno dichiarato di offrire i servizi seguenti:

- Servizi per l'accoglienza: il 71,4% delle organizzazioni;
- Servizi per la formazione: il 81,8% delle organizzazioni;
- Servizi per l'inclusione lavorativa: il 75% delle organizzazioni;
- Servizi per l'integrazione e l'autonomia: il 90% delle organizzazioni.

Quindi, la percentuale più bassa riguarda i servizi offerti per l'accoglienza, un dato che è probabilmente dovuto al fatto che il numero dei rifugiati che approdano in Spagna è più basso a quello previsto, a causa dell'attuale carenza di accordi specifici tra gli Stati membri dell'Unione Europea rispetto alla questione dei rifugiati siriani.

La percentuale più alta registrata, invece, riguarda i servizi offerti nel campo della formazione e dell'integrazione, probabilmente perché si tratta di servizi dal carattere piuttosto trasversale che attirano di solito parecchi utenti.

Focus Group

Così come era stato pianificato, il *Focus Group* è stato organizzato in modo tale che fosse condotto con l'ausilio di tecniche di facilitazione e di visualizzazione.

Alla fine del lavoro, possiamo dire che grazie al *Focus Group* abbiamo raggiunto i risultati più rilevanti di questa attività, nello specifico:

- Abbiamo dato valore all'esperienza professionale degli operatori che la lavorano nei centri di accoglienza per rifugiati, facendoli sentire i veri protagonisti del progetto;
- Abbiamo creato una mappa di buone prassi per l'accoglienza e per l'orientamento all'integrazione sociale e all'inclusione lavorativa dei rifugiati;
- Abbiamo individuate le pratiche migliori, in modo particolare riguardo al lavoro degli operatori dell'accoglienza che lavorano con i rifugiati e i richiedenti asilo;
- Abbiamo stimolato e motivato gli operatori a formarsi, in modo tale da poter acquisire le competenze specifiche per lavorare con i rifugiati.

Qui di seguito, una descrizione dettagliata dell'intera attività svolta:

- **Sede:** locali di INCOMA, Siviglia (Spagna); 9 marzo 2017, dalle h11 alle h14.
- **Partecipanti:** abbiamo registrato 10 presenze di rappresentanti di varie organizzazioni, governative e non. Nello specifico:
 - Fondazione CEPAIM: Rocío Mateo Medina.
 - Fondazione "Sevilla Acoge": Esther Aguilera Parejo.
 - DECCO Internacional (Sviluppo Comunitario Internazionale): Óscar Tapias and Zaira Mesa Reyes.
 - Cruz Roja (Croce Rossa): Marina Peláez Gutiérrez e Miguel Ángel Barrera.
 - CEAR (Commissione Spagnola di Aiuto per I Rifugiati): Ainhoa López de Uralde.
 - CAR (Centro di Accoglienza per Rifugiati): Cristian Bohórquez Zayas.
 - Acción en Red: Carlos Haynes Luna.
 - CODE Polígono Sur: Amparo Ruíz Peno.
 - INCOMA (ente moderatore): Juan Guerrero, Beatriz González e Sara Mercader.

➤ **Programma**

1. INCOMA presenta il progetto RE.INCLUSION e la metodologia prevista per il *Focus Group* ai partecipanti:

Per creare un contest di riferimento, I rappresentanti di INCOMA hanno ritenuto opportuno fare una breve introduzione sul programma Erasmus+ in quanto fonte di finanziamento del progetto, hanno poi proceduto ad una descrizione dettagliata del progetto RE.INCLUSION, sottolineando la natura transnazionale del consorzio e dei suoi membri. Hanno quindi presentato gli obiettivi generali del progetto e le attività sviluppate fino a quel momento (Attività A3).

2. Presentazione di ciascuna attività: cosa facciamo e per chi lavoriamo?

Di seguito, presentiamo una breve descrizione dell'istituzione rappresentata da ciascun rappresentante: principali caratteristiche, organizzazione, progetti rilevanti.

- DECCO: lavorano principalmente nel campo della Formazione e della Cooperazione Internazionale per uno sviluppo sostenibile, ma sono anche impegnati in attività finalizzate all'inclusione lavorativa dei migranti, con un'attenzione particolare ai rifugiati e ai richiedenti asilo.
- Fundación Sevilla Acoge: supportano l'integrazione dei migranti nella società spagnola, aiutandoli a mantenere comunque la loro identità legata alle proprie culture di origine. Allo stesso tempo cercano di fare in modo che la società ospitante riconosca i loro contributi e apprenda qualcosa in più sui loro valori e le loro culture, in modo da poterli considerare una presenza positiva. I loro principali campi di attività sono l'assistenza sociale, l'orientamento socio-lavorativo e il supporto psico-sociale.
- Fondazione CEPAIM: sono specializzati nell'aiuto umanitario di migrant e tutte le minoranze a rischio di esclusione sociale.
- CODE Polígono Sur: si tratta di un centro predisposto all'orientamento lavorativo e alla ricerca attiva del lavoro, che ha come fine ultimo quello di incrementare le possibilità di occupazione delle fasce più deboli della popolazione di Siviglia, tra cui si annovera un'alta percentuale di persone immigrate.
- Acción en Red: sono specializzati in attività finalizzate all'inclusione sociale degli immigrati.
- CAR: si tratta di un'organizzazione governativa che fa parte del Sistema Nazionale di Asilo per i Richiedenti Protezione Internazionale, insieme ad altri enti. Offrono servizi di accoglienza, ma anche supporto per l'inclusione socio-lavorativa dei migranti.
- CEAR (Concilio Spagnolo per i Rifugiati): è una ONG che si batte a difesa dei diritti umani da 40 anni, promuovendo l'integrazione di rifugiati, richiedenti asilo, apolidi e migrant che sono a rischio di esclusione sociale.

- **Principali Conclusioni:** durante il *Focus Group*, si è sviluppata una rete di sinergie tra I partecipanti e tutti hanno avuto la possibilità di condividere quelle che consideravano le buone prassi della propria organizzazione. Tra le varie buone prassi presentate durante il Focus Group (descritte nel dettaglio al punto 3), ci piacerebbe evidenziare due esperienze in particolare, che si sono distinte per la loro originalità ed efficacia nel campo dell'inclusione sociale. Da una parte, ricordiamo i programmi di formazione mirati a fornire le competenze adeguate per creare una valida rete di lavoro della CSR (Responsabilità socio-aziendale).

Questo tipo di attività coinvolge il settore imprenditoriale, una parte molto importante della società, nelle azioni di supporto ai migranti per la loro inclusione sociale. Dall'altra parte, pensiamo che la promozione di reti di lavoro informali sia altrettanto importante per dare spazio e visibilità alla solidarietà delle persone.

Le organizzazioni partecipanti hanno anche osservato che il profilo ideale di un operatore che lavora con i rifugiati dovrebbe includere la conoscenza dei diritti dei lavoratori, competenze informatiche, competenze e abilità sociali e relazionali...

Non meno importanti, però, risultano le criticità individuate, come per esempio la mancanza di risorse finanziarie adeguate o la generale precarietà delle condizioni di lavoro degli operatori.

Buone prassi individuate

Sulla base dei risultati del lavoro precedente (questionari e *focus group*), abbiamo individuato un certo numero di buone prassi nel campo dell'accoglienza, della formazione, dell'integrazione e dell'inclusione lavorativa.

Gli indicatori che abbiamo utilizzato per identificare queste buone prassi si basano sull'impatto che queste pratiche hanno riscosso sugli utenti, poi abbiamo preso in considerazione anche l'originalità e il numero di beneficiari coinvolti.

Di seguito una descrizione dettagliata delle buone prassi individuate:

Buone prassi per l'accoglienza

- 1. Costruzione di un percorso individualizzato/supporto psicologico:** tutte le organizzazioni che hanno partecipato alla compilazione del questionario hanno espresso la stessa opinione rispetto alla necessità di focalizzare l'attenzione sulle caratteristiche specifiche di ogni rifugiato. Questa sembra quindi una delle migliori strategie nel campo dei servizi per l'accoglienza per poter conoscere direttamente dal beneficiario eventuali bisogni e problematiche, in modo tale da riuscire a proporre poi la soluzione più adeguata al caso specifico.
- 2. Supporto legale:** serve ad orientare i nuovi arrivati rispetto al contesto normativo del Paese ospitante, così da renderli coscienti dei loro diritti fin dal momento dello sbarco.
- 3. Potenziamento di una rete di lavoro informale:** anche se molte organizzazioni cercano di puntare su questa attività, vorremmo evidenziare l'idea proposta da "DECCO International" rispetto al "*Clandestine railway*" (ferrovia clandestina), una guida rivolta ai nuovi arrivati e a tutti quegli stranieri a rischio di esclusione sociale.

Buone prassi per la formazione

- 4. Messa a punto di strumenti per l'auto-apprendimento:** alcune organizzazioni hanno sviluppato degli strumenti che facilitano i processi di apprendimento dei rifugiati, in modo tale che loro possano avvalersene in ogni momento, seguendo con i propri tempi un percorso formativo personalizzato.
- 5. Organizzazione di una gara di conoscenza di lingua spagnola:** anche se si tratta di una pratica presentata da una sola organizzazione, in realtà si può considerare molto interessante soprattutto da un punto di vista qualitativo. L'obiettivo è quello di intensificare l'interesse per l'apprendimento dello spagnolo attraverso l'organizzazione di una vera e propria gara, in cui le

persone possono interagire tra loro, migliorando così i rapporti tra i rifugiati ma anche con i locali.

6. Formazione per operatori: un'alta percentuale delle istituzioni coinvolte nella ricerca organizza corsi di formazione per i propri dipendenti per fornire loro aggiornamenti sulle leggi che regolano l'asilo, insieme a una infarinatura di base delle lingue di origine dei rifugiati, e altro ancora.

Buone prassi per l'organizzazione di attività di integrazione

7. Programmi specifici per l'integrazione di donne e giovani: in generale, le organizzazioni sviluppano dei programmi specifici per quelle minoranze a rischio di esclusione sociale all'interno della popolazione immigrata, in modo tale da rendere un po' più semplice la loro integrazione all'interno della società del Paese ospitante.

8. Corsi di lingua: l'apprendimento dello spagnolo è una questione di importanza trasversale per l'integrazione dei rifugiati. Non solo è necessario per cercare lavoro, ma è anche importante per capire meglio la società ospitante, per comunicare con la gente ed integrarsi nella routine del quotidiano.

9. Organizzazione di attività per il tempo libero: è un modo per conoscersi meglio ed integrarsi nella società condividendo interessi comuni.

10. Strumenti di empowerment: l'obiettivo è quello di rendere i rifugiati più autonomi e responsabili attraverso strumenti psicologici, percorsi individualizzati, attività di partecipazione sociale, attività per favorire l'indipendenza.

11. Corsi per ottenere il certificate di "sforzo per l'integrazione": rilasciato dal Governo Regionale dell'Andalusia (una regione spagnola del sud della Spagna), serve a dimostrare il livello di integrazione dello straniero.

12. Corsi di preparazione per acquisire la nazionalità spagnola.

Buone prassi per l'inclusione lavorativa

13. Sviluppo di itinerari integrati per l'inclusione socio-lavorativa: strumenti e metodologie: interviste preliminary, inquadramento professionale, pianificazione del percorso e follow-up, laboratori ...

14. Iniziative di auto-impiego: laboratory di cultura imprenditoriale, consigli per l'auto-impiego, formazione. I fondi ESF² finanziano le iniziative di auto-impiego di rifugiati e migrant in generale.

15. Accordi di collaborazione con varie aziende, che poi si impegnano a mantenere un certo tasso di assunzioni. A volte, le organizzazioni stringono accordi con delle aziende per sviluppare contratti di inclusione lavorativa (temporanei o dietro l'impegno di assumere almeno il 30% delle persone che vengono proposte dall'organizzazione).

16. Formazione per aziende sul bilancio delle competenze (CSR):

Questa pratica si basa sulla consapevolezza che le competenze professionali sono trasferibili e per questo la presenza di certificate di titoli e qualifiche è solo secondaria.

Commenti & conclusioni

Dopo aver analizzato i risultati di entrambe le attività, sia del questionario che del *Focus Group*, possiamo concludere che le buone prassi più utilizzate sono quelle relative ai corsi di lingua spagnola, la costruzione di percorsi individualizzati per ogni nuovo arrivato e la stipulazione di accordi di collaborazione con varie imprese. In ogni caso, dalla ricerca sono emerse anche buone prassi molto innovative, come la costruzione di reti di lavoro informali, o l'organizzazione di una gara di conoscenza di lingua spagnola.

Inoltre, abbiamo anche individuato alcune criticità e alcuni punti da migliorare, come per esempio la mancanza di un supporto finanziario adeguato, il basso numero di rifugiati accolti rispetto ad altre nazioni come la Grecia o l'Italia e il generale disinteresse politico a risolvere questa situazione.

Rispetto al profilo professionale delle persone che lavorano in questo campo, bisogna sottolineare l'importanza di possedere buone competenze relazionali, che a volte si fanno anche più necessarie rispetto ad altre competenze tecniche. D'altra parte, allo stesso modo è essenziale saper lavorare in team, dato che i servizi per l'accoglienza sono generalmente gestiti da équipe multidisciplinari.

Vogliamo inoltre sottolineare l'importanza di organizzazioni, piuttosto grandi e antiche, che stanno apprendendo molto dal dinamismo proprio delle aziende più giovani, accettando anche lavori di più basso livello.

Ci piace cogliere qui l'opportunità di presentare alcune raccomandazioni pubblicate nel 2016 dal difensore civico spagnolo, e rivolte al Ministero degli Interni, sul tema dei rifugiati nel nostro Paese:

1. Introdurre nel Sistema legale spagnolo le direttive che fanno parte del comune Sistema di asilo europeo (sulle varie procedure di accoglienza e loro definizione), in attesa di una loro trasposizione, completa o parziale, e redigere, in risposta ad un bisogno urgente, il Regolamento della Legge 12/2009 del 30 ottobre, al fine di regolare così il diritto di asilo e di protezione sussidiaria.

2. Modificare la Legge 12/2009 del 30 ottobre per dare la possibilità di inoltrare domande di protezione internazionale presso i luoghi di rappresentanza spagnola all'estero (ambasciate). Se questo non dovesse essere possibile, introdurre urgentemente un visto per motivi umanitari che permetterebbe al richiedente di entrare sul territorio nazionale per formalizzare la richiesta di asilo.

3. Emendare la Legge 12/2009 del 30 ottobre, per introdurre una procedura che permetterebbe una estensione del diritto di asilo anche ai familiari del rifugiato nei casi in cui i suoi parenti siano in una situazione di rischio.

Queste raccomandazioni dimostrano la drammatica posizione che il Governo spagnolo ha deciso di occupare rispetto al tema della crisi dei rifugiati. La scelta di optare per una politica di effettiva inattività si contraddice anche con gli impegni presi a livello europeo e, naturalmente, non rispetta nessun principio umanitario.

1.3.5 Analisi delle pratiche per l'inclusione socio-lavorativa dei migranti in SCOZIA-UK

Introduzione

I movimenti migratori verso il Regno Unito rimangono a livelli record, registrando un totale di 336.000 ingressi in un anno fino a giugno 2015. Nonostante la preoccupazione in aumento rispetto alla crisi dei rifugiati in Europa ed il numero sempre maggiore di richieste asilo nel Regno Unito, in realtà i rifugiati costituiscono solo la più piccola minoranza della popolazione immigrata, secondo l'Osservatorio delle Migrazioni dell'Università di Oxford.

I dati – rilasciati dall'Ufficio per le Statistiche Nazionali (ONS) – hanno dimostrato che I movimenti migratori in un anno fino a giugno 2015 sono aumentati di 82.000 unità rispetto all'anno precedente, con migranti provenienti sia da aree europee che extra-comunitarie.

Nel Regno Unito si stima una presenza di 117.234 rifugiati, solo lo 0,18% della popolazione totale (64,1 milioni di persone). Il Regno Unito ha ricevuto 38.878 domande di asilo (incluso I figli a carico), meno della Germania (431.000), della Svezia (163.000) e dell'Ungheria (163.000).

Solo nel 45% dei casi è stato riconosciuto il diritto di asilo, concedendo la permanenza sul territorio anche dopo la complete espletazione delle pratiche burocratiche. Molti hanno ricevuto un diniego inizialmente, perché resta comunque molto difficile fornire le prove richieste per soddisfare i criteri richiesti per il riconoscimento dell'asilo. Più della metà dei rifugiati del mondo (il 60%) arriva da solo cinque Paesi:

Numero di persone per nazione:

1. **Siria:** 4,2 milioni
2. **Afghanistan:** 2,6 milioni
3. **Somalia:** 1,1 milione
4. **Sudan:** 744.000
5. **Sudan meridionale:** 641.000

Agli occhi di un comune Cittadino inglese, I termini “rifugiato”, richiedente asilo” e “migrante” sono tutti la stessa cosa. Quindi ci sembra opportuno fornire un chiarimento sulla definizione di diversi termini:

Il richiedente asilo

- Scappa dal suo Paese di origine
- Arriva in un'altra nazione, dovunque sia possibile arrivare
- Si fa riconoscere dalle autorità
- Inoltra la domanda di asilo politico
- Ha per legge il diritto di risiedere sul territorio fino alla notifica dell'esito della sua domanda.

Il rifugiato

- Ha già provato alle autorità che correrebbe dei grossi rischi ritornando al proprio Paese di origine
- Ha ricevuto il riconoscimento ufficiale dell'asilo politico da parte del governo

- Può continuare a risiedere sul territorio per un periodo limitato, o anche a tempo indeterminato, a seconda dei casi.

Il richiedente asilo diniegato

- È stato incapace di dimostrare alle autorità i rischi che correrebbe in caso di ritorno in patria
- Ha ricevuto un diniego dalle autorità in merito alla sua domanda di protezione internazionale
- È costretto a lasciare il Paese, a meno che non decida di fare ricorso avverso la decisione o sussistano delle ragioni che gli impediscono legittimamente il ritorno in patria.

Il migrante economico

- Si è spostato in un altro Paese per lavorare
- Potrebbe essere regolare o clandestine, a seconda delle modalità con cui ha fatto ingresso nel Paese ospitante
- Potrebbe avere o no un permesso di soggiorno per lavoro.

Secondo la legge inglese e il diritto internazionale, i rifugiati hanno diritto a richiedere il ricongiungimento familiare nel Regno Unito. Le cifre dimostrano che più di 580 rifugiati siriani, tra cui 280 bambini, sono arrivati nel Regno Unito tra gennaio e settembre 2016 grazie ad un visto per ricongiungimento familiare. Molti sono arrivati direttamente da aree di conflitto, compreso Aleppo, grazie al Programma di Reinsediamento delle Famiglie Rifugiate Siriane. Nello stesso periodo, 487 bambini rifugiati provenienti da altri Paesi, tra cui Iraq e Sudan, sono arrivati in Inghilterra dopo il rilascio di un visto per ricongiungimento familiare.

Fonti: Ministero degli Interni, le Statistiche dell'Immigrazione, da ottobre a dicembre 2015; report di metà anno 2015 dell'UNHCR; Ufficio per le Statistiche Nazionali (metà anno 2013).

Metodologie e strumenti

Per poter raggiungere gli obiettivi preposti dall'attività 3 dell'output 1, la "Creative Learning Programmes" ha prodotto una lista delle pratiche di accoglienza più utilizzate, coinvolgendo alcuni centri di accoglienza per rifugiati, grazie a:

1. Ricerche documentali;
2. Creazione di un database di centri/organizzazioni/ONG e altri, che operano nel settore dei rifugiati/ricipienti asilo in Scozia e in tutto il Regno Unito;
3. Creazione e somministrazione di questionari attraverso il sito internet SurveyMonkey a tutti coloro che lavorano in maniera rilevante nel settore dei rifugiati/ricipienti asilo in Scozia e in tutto il Regno Unito;
4. Organizzazione di sessioni informative con gli operatori per discutere degli obiettivi del progetto e ricevere le loro opinioni sui questionari e le altre procedure in generale.

Questionario per gli operatori che lavorano con i migranti

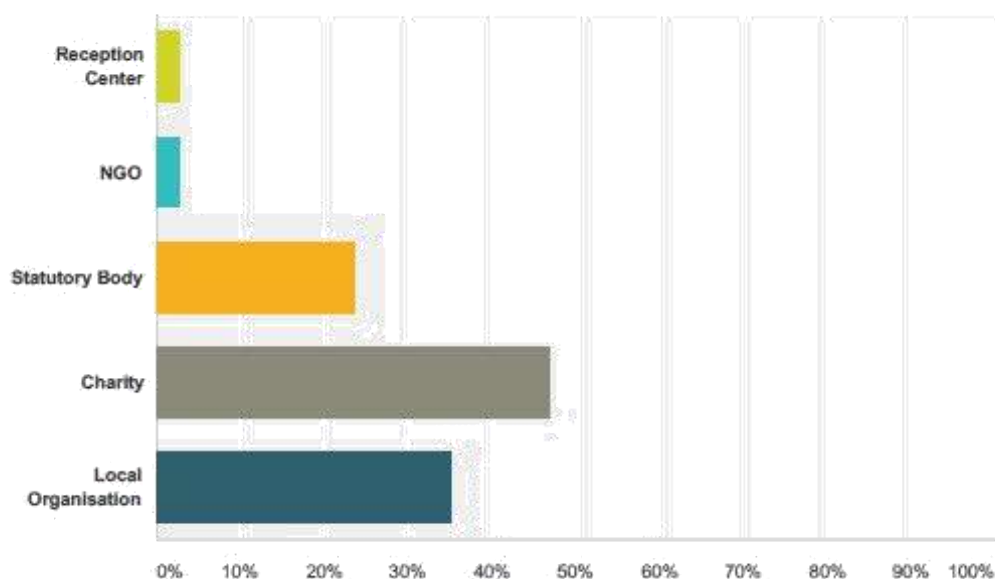
Abbiamo contattato gli operatori e gli amministratori delle organizzazioni che lavorano nel settore dell'accoglienza di rifugiati/richiedenti asilo in Scozia e in tutto il Regno Unito e li abbiamo informati che avremmo mandato loro un questionario online per raccogliere informazioni generali sul loro lavoro. Il questionario si concentrava sulla raccolta di dati qualitativi e quantitativi sulle tecniche di *empowerment*, le possibilità di accesso alle informazioni, le tecniche per l'orientamento lavorativo e per l'inclusione sociale. Abbiamo anche inviato una "richiesta libera di informazioni" alle organizzazioni pubbliche inglese, dato che nel Regno Unito gli amministratori pubblici non sono autorizzati a compilare questionari e a diffondere informazioni, in mancanza di un permesso specifico. A causa di questa procedura, le risposte sono continuate ad arrivare anche dopo la scadenza fissata per il completamento di questo output.

Il questionario è stato somministrato a circa 120 operatori impiegati presso 70 diverse organizzazioni, e abbiamo ricevuto risposta da 38 organizzazioni.

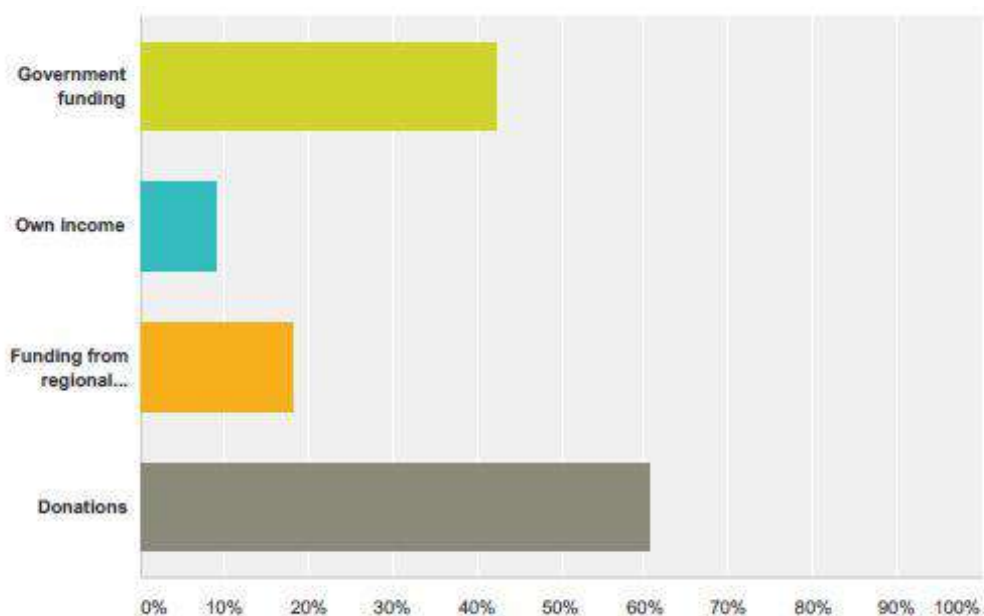
Le conclusioni più rilevanti che si possono dedurre dalle risposte ricevute sono le seguenti:

a. La maggior parte delle organizzazioni che lavora nel settore dell'accoglienza di rifugiati/richiedenti asilo sono organizzazioni benefiche, seguite per numero dalle organizzazioni locali e dagli organi statutari.

Answer Choices	Responses	
Reception Center	2.94%	1
NGO	2.94%	1
Statutory Body	23.53%	8
Charity	47.06%	16
Local Organisation	35.29%	12
Total Respondents: 34		



b. La maggior parte delle organizzazioni fa affidamento sulle donazioni per portare avanti tutte le operazioni e le attività quotidiane; mentre una parte piuttosto rilevante di esse ricevono finanziamenti dal Governo. Invece, scarsi finanziamenti provenienti dalle istituzioni come la Chiesa o l'Unione Europea, come anche le forme di autofinanziamento. Il 97,1% delle organizzazioni collabora regolarmente con altri uffici, altre organizzazione o cliniche.



c. Il 63,6% delle organizzazioni offre servizi per l'ACCOGLIENZA contro il 36,4% di esse che non offre tali servizi. In generale, quasi tutte le organizzazioni che hanno preso parte al sondaggio offrono un alloggio, supporto per la ricerca di un appartamento in affitto e supporto sociale e per l'integrazione; invece, solo poche organizzazioni offrono il vitto e il vestiario.

Dai questionari compilati si evince che il 58,6% delle organizzazioni offrono servizi nell'area della FORMAZIONE e lo fanno principalmente attraverso lezioni ESOL.

Le organizzazioni che offrono servizi nell'area dell'INTEGRAZIONE e dell'AUTONOMIA raggiungono il 77,8% contro il 22,2% che non dispone di questo tipo di servizi. In generale, le organizzazioni lavorano per lo sviluppo comunitario e il rafforzamento delle capacità individuale, connettono le persone ai servizi attivi in quest'area, costituiscono associazioni o organizzano eventi sportivi.

Il 52% delle organizzazioni, invece, non offre servizi nell'area dell'INSERIMENTO LAVORATIVO. Gli operatori che lavorano per l'inclusione lavorativa, in genere mettono in contatto rifugiati e richiedenti asilo con le varie opportunità di volontariato presso le agenzie partner, al fine di arricchire il loro curriculum con referenze ed esperienze professionali in territorio inglese. Oltre a questo, poi, provvedono a tenere il curriculum dei beneficiari costantemente aggiornato e li aiutano a prepararsi ai colloqui di lavoro.

Nella seguente tabella sono indicati i beneficiari che usufruiscono dei servizi per l'inserimento lavorativo, divisi in base al loro status:

Answer Choices	Responses
Humanitarian protection	50.00%
Refugee	87.50%
Unaccompanied minors	37.50%
Other (please, specify)	25.00%

d. I problemi principali delle organizzazioni in quest'area sono:

- impossibilità di impartire lezioni ESOL;
- limiti spazio-temporali;
- carenza di avvocati dell'immigrazione intenzionati ad accettare incarichi finanziati con il gratuito patrocinio;
- forti ritardi presso il Ministero degli Interni nell'esaminare le varie domande, divise per sezione;
- reperimento di persone disponibili a fornire appartamenti per ospitare rifugiati e richiedenti asilo.

Le criticità più frequenti che continuano a venire fuori nelle varie sezioni del questionario fanno sempre riferimento al problema della barriera linguistica.

e. La maggior parte degli operatori non si sono fatti delle idee chiare sulle ragioni che spingono i migranti a lasciare i centri di accoglienza. Coloro che hanno risposto non hanno quindi potuto fornire molte informazioni a riguardo, ma di seguito vengono comunque riportate le risposte registrate:

Answer Choices	Responses
Integration (work, house, school for children)	66.67%
Abandonment, (if known, please mention reasons)	50.00%
Repatriation	50.00%
Other (please, specify)	66.67%

Focus Group

Come già accennato prima, in Inghilterra gli amministratori pubblici non sono autorizzati a fornire dati e quindi partecipare a ricerche senza un permesso specifico; quindi è stato molto problematico per loro poter partecipare al *focus group*. Di conseguenza, la maggior parte dei risultati della nostra ricerca derivano dalle risposte del questionario, scambi di e-mail e conversazioni telefoniche.

Invece, nella sede del “Concilio per l’Eguaglià Regionale di Edimburgo e Lothians”, c’è stato un incontro tra il nostro assistente di programmi europei, Cristiana Nicoletti, che lavora anche come coordinatrice del progetto Gioventù per ELREC, e Elisabetta Spano, capo progetto e addetta alla raccolta fondi per ELREC. Cristiana Nicoletti aveva già inoltrato il questionario alla sua organizzazione, ma aveva anche parlato con colleghi e operatori di altre organizzazioni che operano in ambiti affini ed era quindi in grado di presentare agli altri le opinioni di quegli operatori, che poi avevano di fatto servizi e problematiche simili.

Le principali conclusioni di questo confronto sono:

Le organizzazioni che operano attivamente nell’ambito dell’accoglienza di rifugiati si pongono come obiettivo primario quello dell’integrazione linguistica e culturale.

I principali servizi offerti in questo ambito sono:

- Insegnamento linguistico,
- Abilità sociali, tra cui possibilità di occupazione e corsi di informatica
- Orientamento ai servizi presenti sul territorio
- Counselling attraverso i canali standard del Servizio Sanitario Nazionale

- Iscrizione ad attività sportive o ad altre attività per il tempo libero.

Come già accennato prima, molti operatori riferiscono di avere gli stessi problemi rispetto all'implementazione dei servizi da loro offerti. Le criticità più importanti sono:

- Bassi livelli di conoscenza dell'inglese dei beneficiari.

I rifugiati hanno livelli diversi di conoscenza dell'inglese, come anche diversi gradi di istruzione. L'apprendimento dell'inglese, tuttavia, è fondamentale per inserire i rifugiati nel mondo del lavoro e per lavorare su un efficace processo di integrazione sociale, ma ci vuole del tempo per imparare una lingua sia in forma scritta che orale.

Altre questioni sono invece connesse all'organizzazione per la traduzione dei documenti, a causa di:

- Dichiarazioni inesatte al momento dell'arrivo su dati e informazioni riguardanti la propria famiglia.
- Mancanza di documenti che certifichino le competenze, il che rende quasi impossibile la corrispondenza tra le competenze effettive possedute dal rifugiato con le relative qualifiche esistenti nel Regno Unito. Tutto questo, ovviamente, costituisce un grosso ostacolo per l'inclusione lavorativa dei migranti.

Tutte queste problematiche sono state discusse nel dettaglio e i risultati della conversazione sono serviti a completare quelli dei questionari.

Conclusioni

I principali problemi che le organizzazioni incontrano nel loro operato sono:

- impossibilità di impartire lezioni ESOL;
- limiti spazio-temporali;
- carenza di avvocati dell'immigrazione intenzionati ad accettare incarichi finanziati con il gratuito patrocinio;
- forti ritardi presso il Ministero degli Interni nell'esaminare le varie domande, divise per sezione;
- reperimento di persone disponibili a fornire appartamenti per ospitare rifugiati e richiedenti asilo.

La problematica che viene continuamente citata in questo sondaggio, sia nei questionari che durante l'incontro di *focus group* è quella della barriera linguistica. Una volta risolte le questioni principali – come l'avvio delle procedure legali e il problema dell'alloggio -, quasi tutti i partecipanti alla ricerca hanno dichiarato che le proprie organizzazioni provvedono

subito a fornire corsi di lingua, in quanto l'apprendimento della lingua del Paese ospitante è considerato un passo necessario e fondamentale per dare il via al processo di integrazione sociale dei beneficiari dei progetti di accoglienza. Il basso livello di conoscenza dell'inglese dei beneficiari è di certo un grosso ostacolo ad un efficace processo di integrazione. L'altro importante intralcio al raggiungimento di una posizione lavorativa stabile, e quindi ad una certa indipendenza finanziaria, è la mancanza di documenti che provino le competenze possedute dal beneficiario, il che rende quasi impossibile una corrispondenza tra le competenze acquisite e una qualifica esistente in Inghilterra.

1.3.6 Analisi delle pratiche per l'inclusione socio-lavorativa dei migrant in GRECIA

Introduzione

Un alto numero di persone provenienti da Paesi del terzo mondo si trovano attualmente in territorio Greco. La maggior parte di loro proviene da Paesi colpiti da guerre e violenze, come la Siria, l'Iraq e l'Afghanistan. La Grecia continua ad essere la porta di accesso in Europa per migliaia di rifugiati e migranti, provocando così diverse situazioni di pressione ai confini, specialmente su quello con la Turchia. Da agosto 2012, si è verificato un cambiamento di tendenza rispetto alle modalità di arrivo dei migranti, che hanno tralasciato il confine tra Grecia e Turchia per concentrarsi invece sulla zona costiera, in conseguenza al rafforzamento dei controlli di confine nella regione di Evros. Fino all'accordo tra Turchia ed Europa, la principale via d'accesso scelta dai migranti è stata quella delle isole situate sul confine marittimo con la Turchia. La stragrande maggioranza dei migranti approdati su quelle isole prima del 20 marzo 2016 non ha espresso il desiderio di fare domanda per la protezione internazionale in Grecia, eppure al momento si trovano ancora in territorio ellenico.

Il principale obiettivo dell'Output 1/Attività 3, *Report sulle buone prassi per l'inclusione socio-lavorativa dei migranti* è quello di raccogliere informazioni e individuare le buone prassi utilizzate a livello nazionale per l'integrazione dei migranti, al fine di poter procedere ad un confronto con i dati raccolti dagli altri partner del progetto. Attraverso le informazioni di coloro direttamente implicati nei servizi per l'inclusione socio-lavorativa di migranti e richiedenti asilo, a livello pubblico, privato e in contesti di volontariato, la ricerca mira ad identificare le buone prassi che favoriscono lo sviluppo di rapidi ed efficaci processi di inclusione di migranti.

Per poter contribuire in maniera adeguata alle attività previste dal progetto – nell'ambito dell'Output 1/Attività 3, abbiamo utilizzato strumenti di analisi e per il sondaggio che hanno facilitato la raccolta dei dati, grazie anche all'organizzazione di attività di ricerca documentale e alla somministrazione di questionari e di interviste semi-strutturate agli operatori che lavorano per l'accoglienza e l'integrazione dei migranti. Saremo quindi in grado di confrontare ed integrare le testimonianze degli operatori che lavorano in questo campo in ciascun Paese partner, grazie all'uso di un doppio canale di ricerca: un sondaggio A TAVOLINO, attraverso cui è stato raccolto diverso materiale e molte informazioni sulle questioni trattate da questa attività del progetto, e un sondaggio SUL CAMPO, attraverso la somministrazione di questionari in tutti i Paesi partner.

Metodologia e strumenti

Il report Greco si basa sui dati raccolti da nove questionari, compilati dagli operatori addetti ai servizi di inclusione socio-lavorativa per rifugiati e richiedenti asilo. Sono state inoltre prese in esame anche le informazioni provenienti dall'intervista a Katerina Vlasaki della Regione di Creta/Dipartimento delle questioni interne. Lo schema dei questionari è stato ideato dall'associazione tedesca Gemeinsam leben und lernen in Europa e.V., in collaborazione con i partner del consorzio impegnati sull'Output1. Le domande dei questionari erano semi-strutturate, in modo da permettere ai partecipanti coinvolti e agli intervistati di integrare in maniera personale le opzioni di risposta. Tutti i partner hanno utilizzato un modello di questionario comune, apportando solo qualche piccola variante laddove ritenuto necessario. Il questionario è composto essenzialmente da domande semi-strutturate ed è suddiviso nelle seguenti sezioni: (a) Caratteristiche Generali, (b) Caratteristiche Organizzative, (c) Pratiche per l'accoglienza e l'inclusione socio-lavorativa per rifugiati e richiedenti asilo.

Le organizzazioni, le istituzioni, le autorità pubbliche le ONG che hanno compilato il questionario sono state individuate grazie a ricerche documentali e sul campo, contattando istituzioni che offrono vari servizi ai migranti e ai richiedenti asilo in Grecia.

Per lo svolgimento della ricerca, la Grecia si è servita dell'applicazione Survey Monkey, un provider che offre soluzioni per sondaggi sul web. Survey Monkey ha anche semplificato l'analisi quantitativa dei dati e ha favorito la replicazione del metodo di ricerca e di verifica, per poter concludere il lavoro con una semplice analisi di dati e una visualizzazione intuitive dei risultati, grazie anche alla creazione di grafiche speciali.

Modello di ricerca

I questionari sono stati distribuiti a diverse organizzazioni, istituzioni, autorità pubbliche e ONG che forniscono servizi a migranti e richiedenti asilo in Grecia. Con l'applicazione di Survey Monkey, EELI ha inviato il questionario a 148 contatti in due gruppi di mail (vedi ALLEGATO 1). Ciononostante, sono state ricevute solo 11 risposte, di cui solo 9 complete.

Tabella 1: Primo invito via e-mail

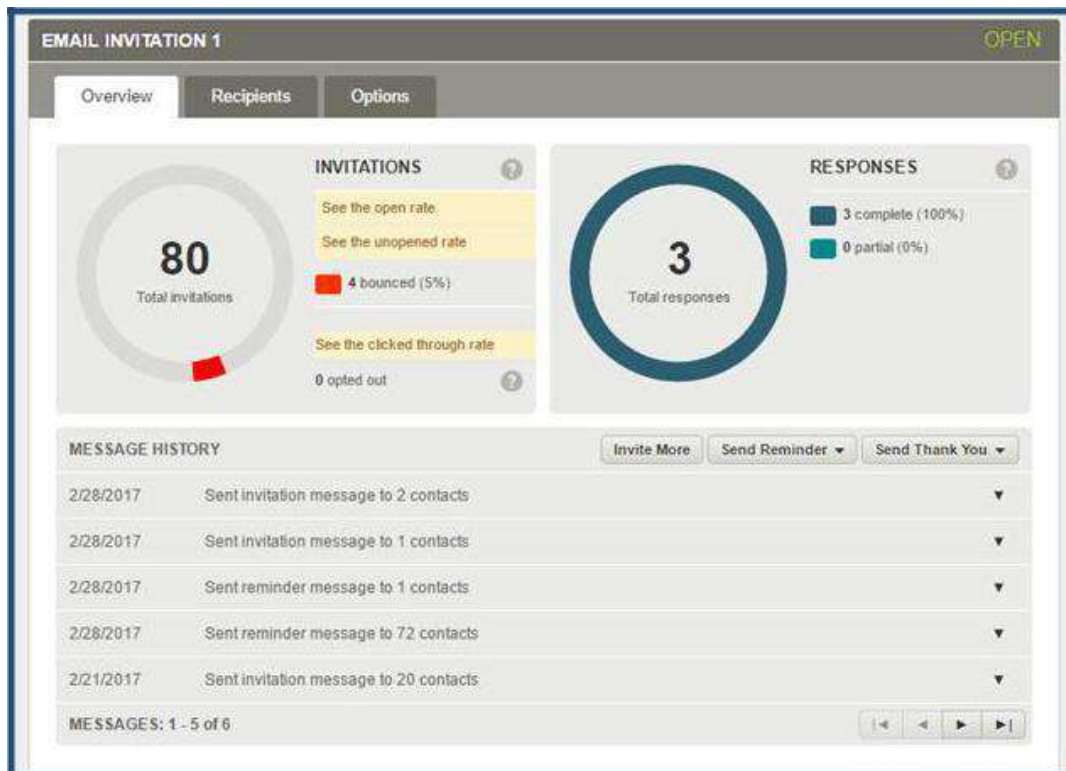
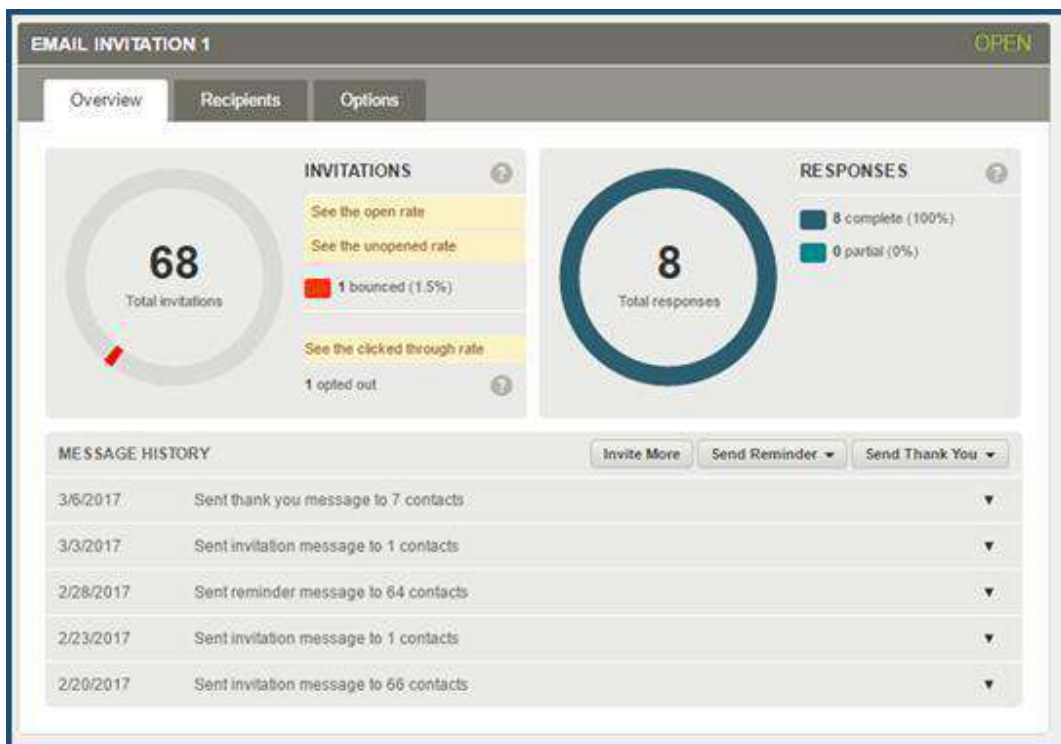
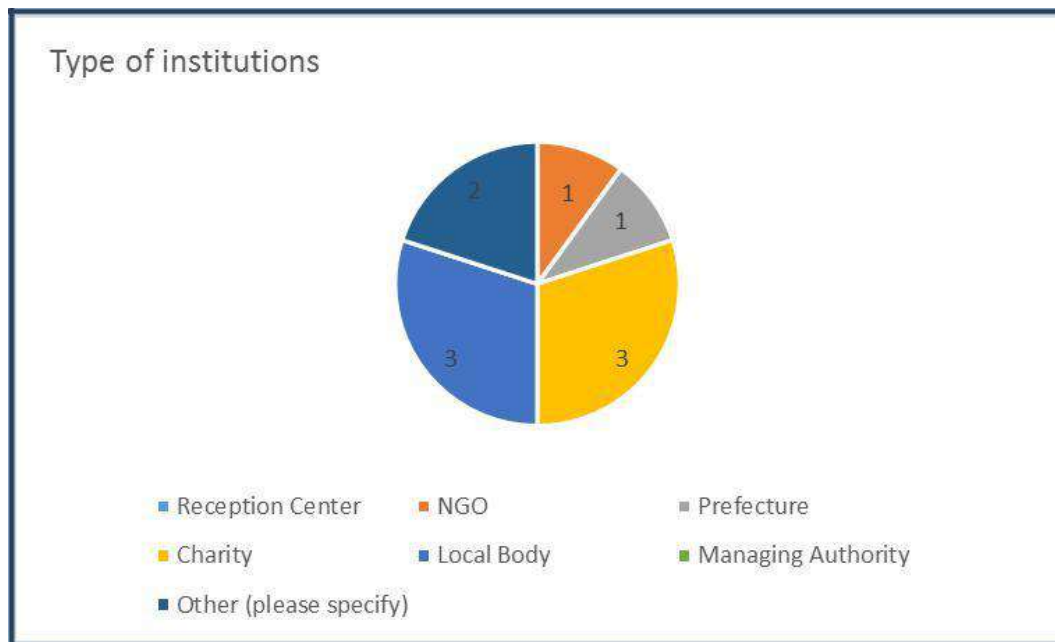


Tabella 2: Secondo invito via e-mail



Di seguito sono rappresentati il tipo di istituzioni che hanno preso parte alla ricerca:



Si presentano ora brevemente le istituzioni locali che hanno partecipato alla ricerca:

- L'Agenzia Ateniese per lo Sviluppo (ADDMA) supporta l'attuale sviluppo di Atene come capitale europea contemporanea, pianificando e organizzando diversi progetti e azioni per tutta l'area metropolitana. ADDMA gioca un ruolo fondamentale come sostenitrice della Città di Atene nella diffusione del suo piano di sviluppo strategico per i prossimi 10 anni.
- Il Comune di Atene, con varie attività e progetti, gioca un ruolo fondamentale per l'accoglienza dei migranti e per l'inclusione sociale nella città di Atene.
- Il Comune di Thessaloniki dispone di un programma per l'ospitalità di richiedenti asilo e rifugiati in collaborazione con la ONG ARSIS e il Concilio greco per i rifugiati.

L'Organizzazione Non – Governativa che ha compilato il questionario è:

- Fondazione Starfish – una ONG locale con base a Lesbo. Lesbo ha registrato numeri record di arrivi via mare. Quando il flusso di arrivi ha un po' rallentato nella primavera del 2016, il team di Starfish ha deciso di sospendere il programma di volontariato in altre isole greche.

Le organizzazioni di beneficenza che hanno partecipato alla ricerca sono:

- Kinisi Iperaspisis è un gruppo che si occupa di raccogliere fondi per beneficenza a Patras, nel Peloponneso.
- Multikypseli è un gruppo di volontari che offre lezioni gratuite di lingua greca a Kypseli. L'obiettivo principale del gruppo è quello di connettere tra loro le persone che vivono nella città di Atene.
- Parea Greece è un gruppo di solidarietà di persone che offrono supporto ai migranti per problematiche di ordine pratico, come il cibo, l'alloggio, l'orientamento legale, amministrativo e per l'integrazione nel tessuto sociale.

Tipi di istituzioni che si sono identificate come "altro tipo di organizzazione":

- Il Centro Legale Privato KETHEA MOSAIC cerca di facilitare l'integrazione sociale di migranti e rifugiati.
- Il Centro Legale Pubblico Nazionale per la Solidarietà Sociale (E.K.K.A.) è un'organizzazione statale con sede ad Atene, sottomessa all'autorità del Ministero del Lavoro, dell'Assicurazione Sociale e della Solidarietà Sociale.

In Grecia, I servizi per l'integrazione e l'accoglienza dei rifugiati sono offerti da una rete di enti regionali, nazionali, europei e internazionali, da ONG, organizzazioni di beneficenza, associazioni, centri sanitari, centri di formazione ed altre istituzioni. I servizi offerti ai rifugiati e ai richiedenti asilo sono di solito supervisionati dalle Autorità Regionali. Anche molte ONG e gruppi di solidarietà sono spesso coinvolte nelle attività organizzate a livello nazionale per l'integrazione dei migranti e vengono coordinate o supervisionate dai Comuni. Le seguenti ONG sono state monitorate, supervisionate dal Comune di Atene o dal Comune di Thessaloniki o hanno collaborato con questi enti pubblici:

ONG che operano in collegamento con il Comune di Atene:

1. PRAKSIS (<http://www.praksis.gr/el/>)
2. K.I.A.D.A. (<https://www.cityofathens.gr/ypiresies/dioikitikes-oinonikes-ypiresies/dieythynsi-koinonikis-alilegiis-ygeias#A4>
3. UFFICIO DI ATENE DI POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE – ALLOGGI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA (<https://www.cityofathens.gr/katoikoi/gynaikes/grafeio-isotitas>)

- Alloggi temporanei per rifugiati beneficiari del programma di redistribuzione (Schema di Ricollocamento) (<http://www.developathens.gr/relocation>)
- ARSIS – Associazione per il supporto sociale della gioventù (<http://www.solidaritynow.org/>)
- APOSTOLI (<http://www.mkoapostoli.com/>)
- NOSTOS (<https://www.nostos.org.gr/site/gr/filoxenia.html>)
- ILIACHTIDA (<https://www.facebook.com/iliaktidamke/>)
- KLIMAKA (<http://www.klimaka.org.gr/>)
- AITIMA (<http://www.aitima.gr/>)
- Intervento Medico – MEDIN (<http://medin.gr/index.php/id.html>)
- Centro ellenico per il monitoraggio e la prevenzione delle malattie – HOSTEL (<http://www.keelpno.gr/en-us/home.aspx>)
- Centro diurno "Babel" (babel@syn-eirmos.gr)
- CITY PLAZA (<http://goo.gl/JKyZMW>)
- Centro di accoglienza per le famiglie dei richiedenti asilo (<http://arsis.gr/filoxenio-ikogenion-etounton-asilo/>)
- Centro di accoglienza per senzatetto "ANAKOUFISI" (<https://www.boroume.gr/>)
- INEDIVIM: Centro di accoglienza per minori non accompagnati e ragazze-madri con figli a carico (<http://www.inedivim.gr/>)
- ALEF-AN Iniziativa Integrazione – Lezioni di lingua greca (<https://www.facebook.com/Melissanetworkgreece33/photos/pcb.603644166478140/603644109811479/?type=3&theater>)

ONG che operano in collegamento con il Comune di Thessaloniki:

- ARSIS (<http://www.solidaritynow.org/>)
- PRAKSIS (<http://www.praksis.gr/el/>)
- ILIACHTIDA (<https://www.facebook.com/iliaktidamke/>)
- NOSTOS (<http://www.nostos.org.gr/site/gr/index.html>)
- Centro ellenico per il monitoraggio e la prevenzione delle malattie (keelpno.thess@keelpno.gr)
- Rifugio per donne (THESSALONIKI) (<http://www.katafygiogynaikas.org/prostasia/home>)

Analisi delle buone prassi raccolte

Pratiche di accoglienza

- Comune di Atene:

Servizi/pratiche: Fornitura alloggi, supporto finanziario, iscrizione ai servizi sanitari, fornitura di farmaci.

Operatori coinvolti/personale: 120 dipendenti reclutati attraverso il programma ai servizi comunitari del Centro per l'Impiego riservato ai centri di accoglienza, ai progetti comunali decentralizzati per migranti e rifugiati, al dipartimento per il supporto all'inserimento sociale di migranti e rifugiati, a ONG a carattere sanitario (come Medici Senza Frontiere, Croce Rossa), alla Commissione Internazionale di Soccorso (IRC) e all'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR).

Ospiti/beneficiari: 2.000 ospiti a *Eleonas* ("Eleonas" è stata la prima struttura di accoglienza ufficiale in Grecia), mentre nei programmi di accoglienza temporanea sono ospitate circa 1500 persone.

Risorse di finanziamento: il centro Eleonas dispone dei fondi derivanti dalle sponsorizzazioni e dalle donazioni, mentre i finanziamenti diretti provengono dal Programma di Accoglienza Temporanea per Rifugiati (secondo lo schema di ricollocamento) dell'UNHCR.

- Centro Nazionale di Solidarietà Sociale (E.K.K.A.)

Servizi/pratiche: Alloggi per ospitalità di emergenza, servizio di intervento sociale di emergenza (intervento di emergenza sul posto).

Operatori coinvolti/personale: assistenti sociali, psicologi, sociologi, ONG.

Ospiti/beneficiari: 875 ospiti nel 2016.

Risorse di finanziamento: finanziamenti statali.

- Parea Greece:

Servizi/pratiche: supporto per la ricerca di un alloggio/contatti con strutture che offrono accoglienza, cibo, vestiario e cure mediche di base.

Operatori coinvolti/personale: 27 volontari.

Ospiti/beneficiari: più di 15.000.

Risorse di finanziamento: sponsorizzazioni e donazioni.

- Kinisi Iperaspisis:

Servizi/pratiche: supporto per la ricerca di un alloggio/contatti con strutture che offrono accoglienza, cibo, vestiario e cure mediche di base.

Operatori coinvolti/personale: 20 volontari, avvocati, Comune di Patras, Croce Rossa Greca, Dottori del Mondo, Medici Senza Frontiere, la ONG "PRAKSIS", l'Ospedale Universitario di of Rio, l'Ospedale di St. Andrew, la ONG di Cucina Sociale "ANOTHER MAN".

Ospiti/beneficiari: più di 10.000.

Risorse di finanziamento: offerte libere su base volontaria.

- **Fondazione Starfish:**

Servizi/pratiche: fornitura di alloggi, supporto finanziario, accesso ai servizi sanitari, fornitura di farmaci.

Operatori coinvolti/personale: 3 impiegati di Starfish e 6 volontari; collaborazione con l'istituto Stavros Niarchos per programmi di assistenza e materiale di pronto soccorso; con ONG internazionali, come NR Netherlands per il vitto; con Help Refugees UK per altro materiale di supporto.

Ospiti/ beneficiari: 131.000 ospiti.

Risorse di finanziamento: sponsorizzazioni e donazioni.

- **Comune di Thessaloniki**

Servizi/pratiche: fornitura di alloggi, supporto finanziario, accesso ai servizi sanitari, fornitura di farmaci.

Operatori coinvolti/personale: 16 impiegati e 7 volontari, collaborazioni con EKKA, l'UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees), il Dipartimento delle Politiche della Migrazione, gli Uffici Regionali per l'Asilo, gli ospedali, i Servizi Sanitari Primari, i poliambulatori gestiti da varie ONG.

Ospiti/beneficiari: non riportato.

Risorse di finanziamento: Progetto dell'Alto Commissariato per le Nazioni Unite.

- **Agenzia per lo Sviluppo e la Gestione di Atene (ADDMA):**

Servizi/pratiche: fornitura di alloggi, supporto finanziario, accesso ai servizi sanitari, fornitura di farmaci.

Operatori coinvolti/personale: 100 impiegati, 8 dottori.

Ospiti/beneficiari: 2.400 ospiti, di cui la maggior parte sono in una situazione di ricollocamento, in attesa di essere spostati in un'altra nazione.

Risorse di finanziamento: supporti finanziari da istituzioni regionali, come la Chiesa o l'Unione Europea.

Pratiche per la formazione

➤ **Comune di Atene:**

Servizi/pratiche: corsi di lingua greca, attività interculturali per bambini e adolescenti, orientamento lavorativo.

Operatori coinvolti/personali: 120 impiegati attraverso il servizio pubblico dell'Ufficio per l'Impiego di reclutamento di personale per centri di accoglienza.

Azioni di decentramento comunale a favore di migranti e rifugiati con la collaborazione del dipartimento per il supporto all'integrazione sociale di migranti e rifugiati.

Risorse di finanziamento: sponsorizzazioni e donazioni. Finanziamenti grazie all'UNHCR e al programma di accoglienza temporanea per rifugiati (secondo lo schema di ricollocamento).

➤ **Centro KETHEA MOSAIC:**

Servizi/pratiche: corsi di lingua greca, corsi professionalizzanti.

Operatori coinvolti/personali: 5 impiegati del centro, 2 volontari, altre istituzioni per corsi professionalizzanti e centri per l'apprendimento permanente, scuola domenicale per migranti.

Risorse di finanziamento: finanziamenti statali.

➤ **Multikypseli:**

Servizi/pratiche: corsi di lingua e cultura greca.

Operatori coinvolti/personale: 13 volontari

Risorse di finanziamento: risorse personali dei volontari.

➤ **Kinisi Yperaspisis:**

Servizi/pratiche: corsi di lingua e cultura greca.

Ospiti coinvolti/personali: 6 volontari.

Risorse di finanziamento: risorse personali dei volontari.

❖ **Comune di Thessaloniki:**

Servizi/pratiche: accesso alla formazione, corsi di lingua Tedesca ed Inglese, attività creative per bambini, prescuola e postscuola, integrazione nel sistema formativo nazionale.

Operatori coinvolti/personale: 16 impiegati e 3 volontari, Enti di formazione primaria e secondaria.

Ospiti/ beneficiari: non rilevato

Risorse di finanziamento: Programma di UN High Commissioner for Refugees.

❖ **Athens Development and Destination Management Agency
(ADDMA):**

Servizi/pratiche: Corsi di lingua inglese

Operatori coinvolti/personale: volontari.

Ospiti/ beneficiari: 2.400 ospiti, molti dei quali sono in ricollocazione e stanno per essere trasferiti in un altro Paese.

Risorse di finanziamento: voluntary offering.

Pratiche di inclusione sociale

❖ Comune di Atene:

Servizi/Pratiche: Supporto e psicosociale, Monitoraggio dello stato di avanzamento del programma ospiti per appartamento (appartamento o alloggio di gruppo) da parte di adeguato staff scientifico ed amministrativo.

Operatori coinvolti/ personale: 120 impiegati nel programma per i Centri di Ospitalità dell'Agazia per l'Impiego, Sindaco dei Migranti, azioni per i Rifugiati e per la decentralizzazione comunale, dipartimento per il Supporto e l'Integrazione sociale di Migranti e Rifugiati

Risorse di finanziamento: Sponsorizzazioni e donazioni, finanziamenti diretti tramite l'UNHCR per il programma di alloggio temporaneo dei rifugiati (schema di ricollocazione).

❖ Centro KETHEA MOSAIC:

Servizi/Pratiche: Supporto per i processi legali, documentazione, interpretazione

Operatori coinvolti/ personale: 2 impiegati nel centro, 1 volontario, Programma Ecumenico per i Rifugiati, Gruppo di avvocati volontari, ONG.

Risorse di finanziamento: Finanziamenti statali.

❖ Kinisi Yperaspisis:

Servizi/Pratiche: Supporto per i processi legali, documentazione, interpretazione.

Operatori coinvolti/ personale: 10 impiegati nel centro, 15 volontario, Gruppo di avvocati volontari, ONG.

Risorse di finanziamento: offerte volontarie.

❖ Athens Development and Destination Management Agency (ADDMA):

Servizi/Pratiche: Supporto per i processi legali, documentazione, interpretazione.

Operatori coinvolti/ personale: volontari.

Ospiti/ beneficiari: 2.400 ospiti, molti dei quali sono in ricollocazione e stanno per essere trasferiti in un altro paese.

Risorse di finanziamento: Supportato da istituzioni regionali, ma anche dalla chiesa e dall'Unione Europea.

Pratiche di inclusione lavorativa

❖ Comune di Athens:

Servizi/Pratiche: Attività di promozione dell'occupazione – seminari formativi – corsi di lingua

L'Osservatorio dei Rifugiati ha avviato l'attività di bilancio di competenze e di qualificazione dei rifugiati che risiedono in strutture in cui opera il comune. Il Processo è in via di definizione.

Operatori coinvolti/Personale: 120 impiegati nel programma per i Centri di Ospitalità dell'Agenzia per l'Impiego, Sindaco dei Migranti, azioni per i Rifugiati e per la decentralizzazione comunale, dipartimento per il Supporto e l'Integrazione sociale di Migranti e Rifugiati

Risorse di finanziamento: Sponsorizzazioni e donazioni, finanziamenti diretti tramite l'UNHCR per il programma di alloggio temporaneo dei rifugiati (schema di ricollocazione).

❖ Comune di Thessaloniki:

Servizi/pratiche: accesso alla formazione, corsi di lingua Tedesca ed Inglese, attività creative per bambini, prescuola e postscuola, integrazione nel sistema formativo nazionale.

Operatori coinvolti/personale: 16 impiegati e 3 volontari, Enti di formazione primaria e secondaria.

Ospiti/ beneficiari: non rilevato

Risorse di finanziamento: Programma di UN High Commissioner for Refugees.

❖ Athens Development and Destination Management Agency (ADDMA):

Servizi/Pratiche: Supporto per i processi legali, documentazione, interpretazione.

Operatori coinvolti/ personale: volontari.

Ospiti/ beneficiari: 2.400 ospiti, molti dei quali sono in ricollocazione e stanno per essere trasferiti in un altro paese.

Risorse di finanziamento: Supportato da istituzioni regionali, ma anche dalla chiesa e dall'Unione Europea.

.

Commenti e conclusioni

In Grecia, molti operatori che lavorano nel campo dell'accoglienza dei migranti e dei processi di integrazione provengono dal settore pubblico o appartengono a team di volontari. Vista la crisi dei migranti, molte ONG sono attive sia nei servizi sociali che in quelli formativi, che forniscono a rifugiati e richiedenti asilo. Per questa ragione, molte delle attività formative, specialmente quelle relative ai corsi di lingua, sono realizzate da insegnanti e formatori volontari.

Riassumendo i risultati dei questionari raccolti, che sono stati presentati prima, i problemi e gli ostacoli principali rilevati sono i seguenti:

- 1. Coinvolgimento dei beneficiari nei programmi e nelle iniziative di integrazione: chi non sa se rimarrà in Grecia, non riesce a concepire l'esigenza di avviare i propri figli in un percorso formativo, necessitano solo di quotidiane lezioni di lingua.*
- 2. Mancanza di risorse e pianificazione da parte del governo centrale. Mancanza di coordinamento tra i servizi, gli enti e l'attribuzione delle responsabilità.*
- 3. La maggior parte degli ospiti non considera la Grecia il Paese di destinazione, e ciò rende difficile definire un quadro completo delle azioni di inclusione sociale.*
- 4. Mancanza di interpreti – mediatori professionisti. Assenza di referenze appropriate e di strutture, problemi nelle strutture, casi difficili.*
- 5. L'assenza di servizi di asilo crea problemi e causa ulteriori traumi psicologici ai rifugiati.*
- 6. L'impossibilità per i rifugiati di coprire le spese di viaggio per la loro presenza nei centri (per i colloqui, ad esempio). L'assenza di traduttori permanenti negli ospedali.*

Fino ad oggi, migliaia di migranti sono stati bloccati in Grecia dopo che l'anno scorso diversi paesi europei hanno chiuso i loro confini nel tentativo di impedire loro di spostarsi verso l'Europa centrale e occidentale. Un accordo tra la Turchia e l'Unione Europea. Un accordo tra la Turchia e l'Unione Europea per reprimere il traffico di esseri umani nel Mar Egeo lo scorso marzo ha drasticamente frenato l'afflusso in Grecia. Tuttavia, i funzionari si sono lamentati del fatto che il piano dell'Unione Europea di trasferire i migranti in altri paesi si sta muovendo troppo lentamente.

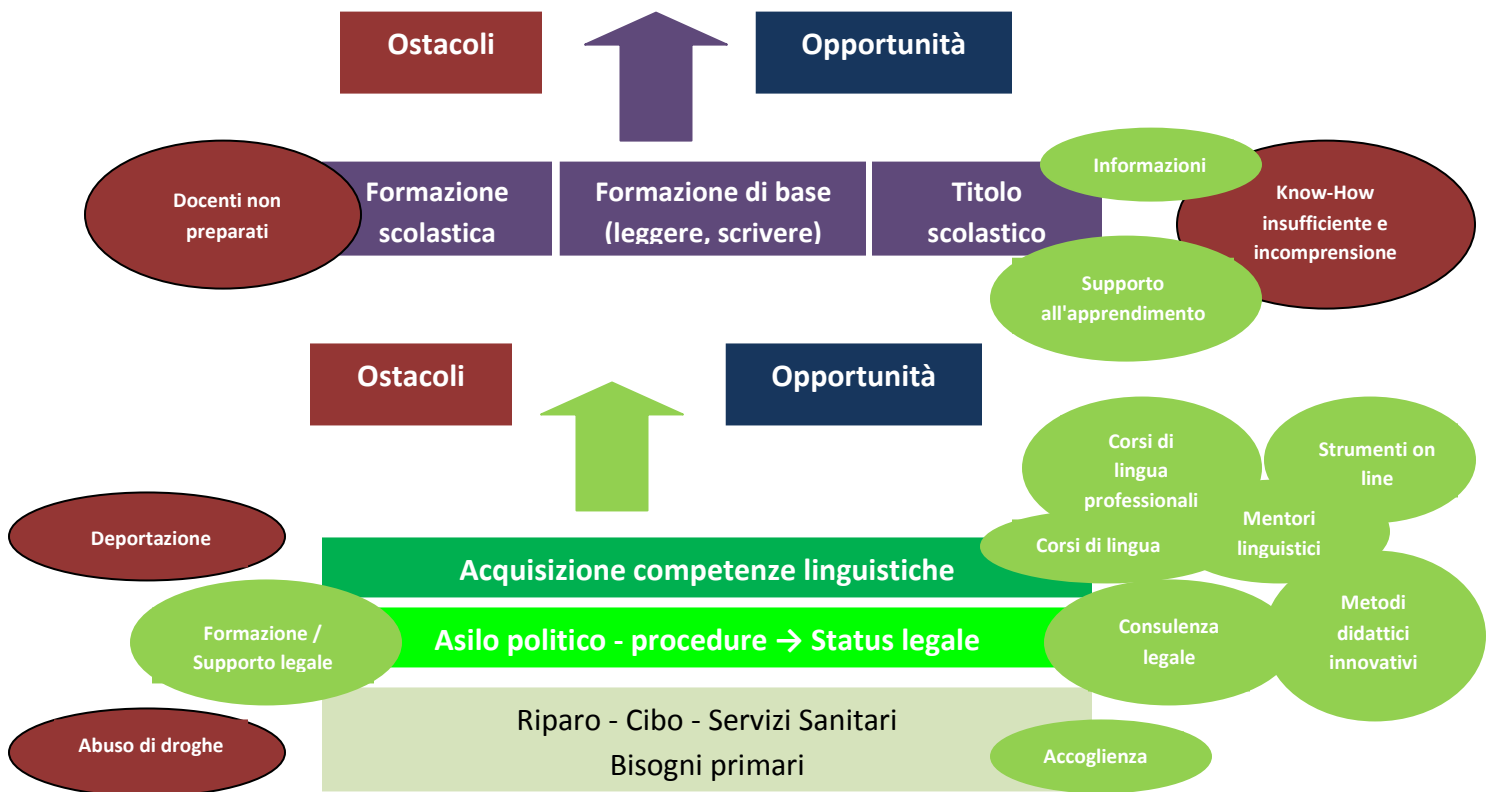
SECONDA SEZIONE
Presentazione dei risultati

2.1 RISULTATI

Per illustrare le buone pratiche nell'ambito dell'inclusione sociale e lavorativa dei rifugiati e dei richiedenti asilo, occorre prima spiegare le diverse fasi dell'integrazione. I focus group realizzati hanno permesso non solo di identificare le buone pratiche, ma anche di ottenere informazioni circa i margini di miglioramento delle pratiche connesse alle diverse aree di inclusione sociale e lavorativa. Per questo, prima che la trasferibilità delle buone pratiche tra i vari Paesi Europei possa essere presa in considerazione, occorre che le diverse fasi dell'integrazione siano ben chiare. Partendo dalla struttura base dell'inclusione sociale e lavorativa dei rifugiati e dei richiedenti asilo, si possono comparare diversi sistemi di ricezione e di inclusione sociale e lavorativa. Inoltre, si può esaminare la capacità di ciascun sistema di adottare buone pratiche esistenti in altri paesi. Nei capitoli che seguono, le fasi dell'integrazione vengono spiegate in un modo visivo e semplice e vengono evidenziate le aree in cui è possibile adottare contemporaneamente le stesse buone pratiche.

2.1.1 Prime fasi dell'integrazione

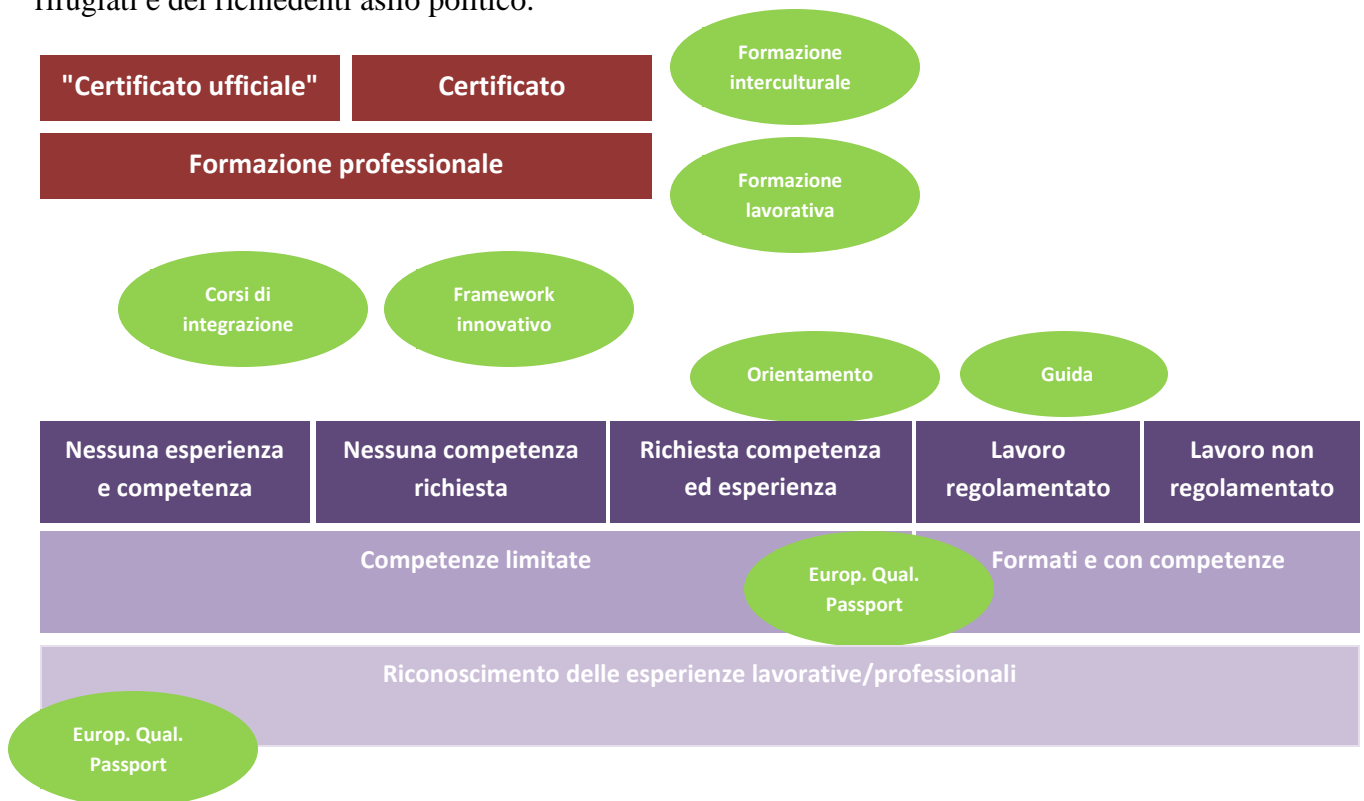
La prima fase dell'integrazione è la ricezione generale dei rifugiati e dei richiedenti asilo politico. Questa fase riguarda le esigenze basilari del rifugiato, quali cibo e servizi sanitari. Oltre alla cura primaria, un elemento molto importante di questa fase è il supporto legale e il chiarimento dello status legale di un rifugiato. Fondamentale in questa fase di integrazione è anche l'acquisizione di un linguaggio per abilitare i rifugiati e i richiedenti asilo politico alla comunicazione di base con la gente del posto nelle situazioni quotidiane, in un primo momento, e in un secondo momento permettere loro di prendere parte ad attività come quella scolastica e formativa. Sempre in questa fase, occorre verificare se il rifugiato o il richiedente asilo politico ha già una qualifica scolastica, necessita di completare il percorso formativo avviato nel paese di origine o deve ancora cominciare la formazione di base per imparare a scrivere e leggere. Nel grafico qui sotto, i cerchi verdi rappresentano le buone pratiche o i campi in cui le buone pratiche possono supportare il processo di integrazione. Per alcune pratiche, però, come l'acquisizione delle competenze linguistiche, esistono numerosi strumenti e modalità, quindi i cerchi rossi definiscono gli ostacoli e i problemi che possono impedire il processo di integrazione. Esempi di questi ostacoli sono i problemi legati all'abuso di droga e i problemi legali commessi all'imminente trasferimento. Un altro ostacolo può essere rappresentato dal know-how insufficiente e dalla errata interpretazione delle attestazioni scolastiche dei rifugiati da parte dei funzionari incaricati del riconoscimento dei titoli di studio o da parte dei volontari che lavorano con i migranti.



2.1.2 Seconda fase dell'integrazione

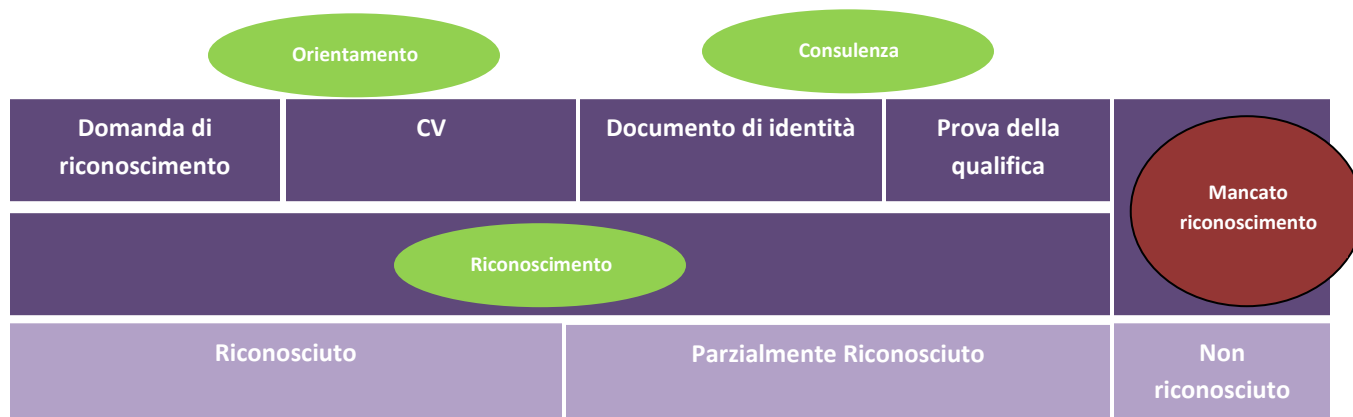
Dopo aver soddisfatto i bisogni base ad aver identificato il livello scolastico di un rifugiato, ed in alcuni casi dopo avergli assicurato la formazione necessaria per acquisire un titolo di studio, c'è la fase della ricognizione delle competenze e dell'esperienza professionale. Questo fase è necessaria soprattutto rifugiati che hanno più di 18 anni e hanno superato l'età dell'obbligo scolastico. Alcuni rifugiati, specialmente se adulti, non sono mai andati a scuola, ma hanno esperienza pratica. Questa esperienza e le competenze acquisite lavorando devono essere riconosciute. Mentre, ai rifugiati e i richiedenti asilo senza esperienza o le cui competenze non sono pertinenti per il passaggio successivo, si può proporre un corso di formazione integrativo o fornire loro informazioni su come aver accesso al sistema formativo del Paese ospitante. Il rifugiato deve essere orientato su come e dove è possibile entrare nel mercato del lavoro e su quali sono i lavori regolamentati, che richiedono qualificazioni specifiche. Ad esempio, il passaporto europeo delle qualifiche può essere una valida alternativa alle certificazioni scolastiche, perché consente l'identificazione e la verifica delle competenze professionali individuali di una persona. Tuttavia, il passaporto europeo non è ancora molto conosciuto e, soprattutto, non può essere adottato per svolgere lavori regolamentati, che richiedono certificati

specifici. In primo luogo, l'operatore deve se è possibile per i rifugiati o per i richiedenti asilo politico ottenere questi certificati o se si deve trovare un'alternativa. In alcuni paesi è possibile prendere parte ad una formazione professionale e sostenere un esame da esterno per ottenere i certificati richiesti. Oltre ad orientare ed informare il rifugiato sulle possibilità formative, l'operatore deve considerare anche l'aspetto economico ed il supporto finanziario che può sostenere le attività formative. Il grafico seguente mostra questo processo di ricognizione dell'esperienza lavorativa. Anche in questo caso, i cerchi verdi rappresentano per le aree dove le buone pratiche possono essere adottate per supportare l'inclusione sociale e lavorativa dei rifugiati e dei richiedenti asilo politico.



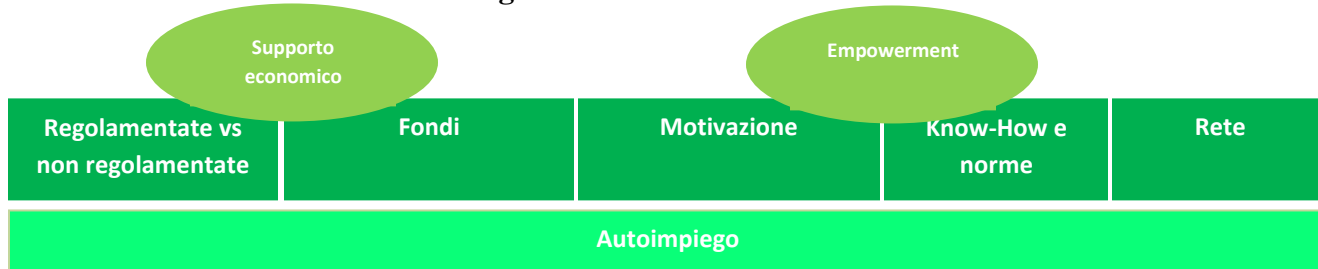
I rifugiati e i richiedenti asilo politico che hanno concluso i loro studi nei loro Paesi d'origine devono iniziare il processo di riconoscimento del titolo conseguito. A questo scopo, in molti Paesi occorre inviare alle autorità competenti i documenti che provino le qualifiche conseguite e le relative traduzioni ufficiali nella lingua del paese di residenza. Inoltre, occorre inviare un documento di identità e un CV e, se necessario, una domanda di ammissione. Per poter adempiere a queste procedure, è molto importante fornire ai rifugiati una guida ed orientamento. A volte, può essere molto complesso completare questa procedura, perché i documenti e le lettere sono spesso scritte nella lingua nazionale dei rispettivi paesi. Inoltre, il processo di riconoscimento è diverso nei paesi europei. È molto importante quindi fornire informazioni sul processo di riconoscimento (si vedano i cerchi verdi nel grafico sotto). I risultati del processo di

riconoscimento possono essere molto diversi: può accadere che i titoli di studio siano riconosciuti completamente e si ottenga un permesso di lavoro immediatamente.



Tuttavia, accade più spesso che i titoli di studio siano riconosciuti parzialmente o non siano riconosciuti affatto. In molti casi, le università decidono quali moduli possono essere riconosciuti quali invece devono essere ripetuti. Per esempio, in alcuni casi i titoli di studio ottenuti in un paese o in una università straniera possono essere completati solo attraverso un percorso di tirocinio o di formazione professionale. In caso contrario, i titoli di studio non vengono riconosciuti affatto o non vengono equiparati ad una qualifica professionale.

Procedure di Integrazione Sociale e Professionale



Oltre al riconoscimento dei titoli di studio e delle qualifiche professionali, l'inclusione lavorativa riguarda anche l'accesso al mondo del lavoro. Per esempio, è importante che l'operatore sappia se una professione per cui un rifugiato è qualificato è regolamentata nei vari paesi. Questo infatti implicherebbe che il riconoscimento dei titoli di studio o delle qualifiche professionali sia fondamentale per la pratica lavorativa dipendente autonoma. In generale, il possesso delle qualifiche e le regolamentazioni necessarie in caso di autoimpiego devono essere controllate attentamente. Per questo, la guida e il counseling sono cruciali, soprattutto in considerazione del fatto che il successo di un'azienda è proprio il risultato di una serie di fattori che coesistono in un determinato ambiente e di differenti percezioni tipiche del paese di riferimento. Il fattore più importante per l'accesso al mercato del lavoro per un rifugiato o per un richiedente asilo politico è la sua motivazione. In un primo luogo quindi l'operatore deve individuare la motivazione, che spesso è connessa ai suoi interessi e competenze. Solo dopo di possono abbinare gli interessi e le competenze della persona con i bisogni espressi dal mercato del lavoro e le misure da adottare affinché quella persona abbia la reale possibilità di trovare una lavoro in un determinato settore. Per compiere questi step, l'operatore necessita di una terza persona che possa aiutarlo a connettere il rifugiato alle aziende. Il ruolo dell'operatore, però, non si esaurisce subito dopo aver collocato lavorativamente il rifugiato. Può accadere, infatti, che ci siano grandi differenze culturali che possono generare problemi con i colleghi o con i titolari. Inoltre, l'azienda può richiedere al rifugiato / richiedente asilo delle competenze linguistiche diverse da quelle offerte dai corsi di lingua che ha frequentato. Possono sorgere, pertanto, molti problemi, ma, allo stesso tempo, esistono buone pratiche innovative che possono prevenirli.

2.2 BUONE PRATICHE

Grazie all'attività di ricerca ed ai Focus Group realizzati in ogni Paese Partner, siamo ora in grado di fare un censimento delle pratiche identificate relative all'inclusione socio-lavorativa dei migranti.

La seguente tabella contiene tutte le pratiche individuate in ogni Paese Partner nell'ambito delle diverse aree di interesse:

CENSIMENTO DELLE BUONE PRATICHE

AREA	n.	PRATICHE
ACCOGLIENZA	1	Assistenza psico-socio-sanitaria
	2	Attenzione individuale per i rifugiati
	3	Supporto psicosociale
	4	Consulenza individuale con i lavoratori delle coop. sociali
	5	Case di comunità
	6	Case private
	7	Cibo
	8	Vestiario
	9	Supporto legale per i nuovi arrivati
	10	Aumento dei network informali
	11	Supporto finanziario
	12	Accesso ai servizi finanziari
	13	Accesso alla farmacia sociale
	14	Informazione e trasmissione
FORMAZIONE	15	Corsi dei centri linguistici
	16	Organizzazione di un Contest nazionale di conoscenza della lingua
	17	Accesso al Centro Territoriale permanente
	18	Accesso a un Centro di Formazione esterno
	19	Sviluppo di strumenti di auto apprendimento
	20	Formazione per gli operatori

FORMAZIONE	21	Apprendimento individualizzato
	22	Mediazione per l'accesso al sistema educativo
INTEGRAZIONE E AUTONOMIA	23	Supporto/guida legale
	24	Accesso ai servizi
	25	Informazioni
	26	Formazione e cooperazione
	27	Corsi di lingua
	28	Organizzazione di attività ricreative
	29	Corsi per ottenere il certificato di integrazione
	30	Corsi di preparazione per ottenere la nazionalità
	31	Programmi specifici di integrazione per i rifugiati
	32	Strumenti di rafforzamento
	33	Sviluppo di comunità e capacità di costruzione
	34	Fornitura di guide pratiche sui bisogni quotidiani
	35	Assistenza a donne con bambini
	36	Incontri tra giovani nazionali e giovani rifugiati
	37	Connessione tra studenti locali e rifugiati
	38	Opportunità sportive e ricreative
INCLUSIONE LAVORATIVA	39	Connessione con i servizi del mercato del lavoro
	40	Sviluppo di itinerari integrati di inserimento sociale e lavorativo
	41	Iniziative di autoimpiego
	42	Accordi di collaborazione con aziende
	43	Supporto per la realizzazione di tirocini o lavori a tempo pieno
	44	Formazione nella valutazione delle competenze per aziende (CSR)

A questo punto, possiamo analizzare tutte le pratiche individuate per creare una matrice di confronto (tabella seguente) che ci dia la possibilità di comprendere i problemi collegati a ogni pratica ed i paesi in cui ogni pratica è adottata. Grazie a questa matrice risulta più semplice identificare le pratiche migliori.

MATRICE DI CONFRONTO DELLE PRATICHE NAZIONALI

AREA		PRATICHE	BREVE DESCRIZIONE	PROBLEMI	PAESE
ACCOGLIENZA	1	Consulenza individuale e assistenza psicologico-sanitaria	Il Focus sulle specifiche caratteristiche di ogni rifugiato è una delle migliori strategie nei servizi di ricezione per conoscere i bisogni e i problemi di ogni persona e cercare la soluzione più adeguata.	Abilità di adattare al progetto le regole - Lingua e cultura - Opposizione delle persone del posto - condizioni psico/fisiche dei beneficiari - Condivisione degli spazi	ITALIA - SPAGNA - SCOZIA - LITUANIA - GRECIA - GERMANIA
	2	Case	Supporto per l'individuazione di un'abitazione (Case private e comuni)		ITALIA - SCOZIA - GRECIA - LITUANIA - GERMANIA
	3	Cibo	Organizzazione di una mensa o fornitura di informazioni sui servizi per il cibo		ITALIA - GRECIA - GERMANIA
	4	Vestiario	Fornire informazioni sui servizi per il vestiario		ITALIA - GRECIA - GERMANIA
	5	Supporto legale e nuovi arrivi	Supporto legale per orientare i nuovi arrivati al contesto legale e ai loro diritti nel paese ospitante		Mancanza di risorse/supporto finanziario, basso tasso di rifugiati ricevuti confrontato con

RICEZIONE	6	Miglioramento delle reti informali	Organizzazione delle attività e creazione di strumenti internazionali per guidare e supportare gli stranieri a rischio di esclusione e i nuovi arrivati.	gli altri paesi come Grecia o Italia e mancanza di consapevolezza politica per contribuire a risolvere questa situazione, precarietà delle condizioni di lavoro per gli operatori	
	7	Supporto finanziario	Fornire informazioni sui servizi finanziari	La maggior parte degli ospiti non considera la Grecia come il paese finale di destinazione, il che rende difficile pianificare una struttura comprensiva di azioni sociali inclusive.	GRECIA - GERMANIA
	8	Agenzia di informazione e trasmissione	Fornire informazioni dettagliate sulle istituzioni e organizzazioni esistenti e sui loro compiti e responsabilità.	Numeri legali, regole e leggi che regolano il lavoro dei rifugiati	GERMANIA

TRAINING	9	Corsi di lingua	Organizzazione di corsi di lingua nazionale e di lingua inglese; organizzazione di classi di lingua uno-a-uno realizzate attraverso giochi, carte, libri e articoli.	Conoscenza iniziale non equa - problemi di integrazione - interruzione di attività - mancanza di motivazione - culture differenti	ITALIA - SPAGNA - SCOZIA (CLASSI ESOL) - GRECIA - GERMANIA
	10	Accesso ad un Centro Territoriale Permanente	Guida all'accesso a un Centro Territoriale Permanente		ITALIA
	11	Accesso ad un Centro di Formazione esterno	Supporto per partecipare a corsi di formazione in centro esterni		
	12	Sviluppo degli strumenti di autoapprendimento	Sviluppo di materiali per facilitare il processo di apprendimento dei rifugiati e seguire il loro personale percorso di apprendimento.	Mancanza di risorse/supporto finanziario, basso tasso di rifugiati accolti rispetto ad altri paesi come la Grecia o l'Italia e bassa consapevolezza politica per contribuire a risolvere la situazione, precarietà delle condizioni di lavoro per gli operatori	SPAGNA - GERMANIA
	13	Formazione per gli operatori	Organizzazione di programmi di formazione per lavoratori per aggiornarli sulle Leggi di Asilo e formarli sulle lingue dei paesi di provenienza dei rifugiati		
	14	Mediazione per l'accesso al sistema educativo	Fornire informazioni dettagliate su quali organizzazioni sono responsabili e in quali casi	Numerose norme e leggi che regolano il lavoro con i rifugiati	GERMANIA

INTEGRAZIONE E AUTONOMIA	15	Supporto/guida legale	Organizzazione di servizi legali per aiutare i rifugiati nella loro integrazione e nell'inclusione lavorativa		ITALIA - GRECIA - LITUANIA - GERMANIA
	16	Accesso ai servizi	Fornire strumenti per dare ai rifugiati l'opportunità di avere accesso ai servizi		ITALIA - SCOZIA - GERMANIA
	17	Informazioni	Fornire informazioni sul paese ospitante, anche attraverso guide pratiche e manuali sulle esigenze di vita quotidiana	Tempi per la domanda - Accettazione di regole internazionali - Mancanza di mediatori linguistici e culturali	ITALIA - GERMANIA
	18	Formazione e cooperazione	Organizzazione di attività di formazione per dare ai rifugiati l'opportunità di ottenere un titolo di studio o una qualifica professionale o completare il loro precedente percorso scolastico		ITALIA - SPAGNA - SCOZIA - LITUANIA
	19	Programmi specifici per l'integrazione dei rifugiati	Sviluppo di programmi per la popolazione a rischio di esclusione, per rendere più semplice l'integrazione nei paesi ospitanti		Mancanza di supporto/risorse finanziarie, basso tasso di rifugiati ricevuto in confronto ad altri paesi come la Grecia o l'Italia e

INTEGRAZIONE E AUTONOMIA	20	Strumenti di Empowerment	Responsabilizzare i rifugiati tramite strumenti psicologici, attenzioni personalizzate, incoraggiare la partecipazione sociale e l'indipendenza	mancanza di consapevolezza politica per contribuire a risolvere la situazione, precarietà delle condizioni lavorative degli operatori	SPAGNA
	21	Sviluppo di comunità e delle capacità	Fornire informazioni sul Paese ospitante, tradizioni, cultura, storia, sistema politico, religione, ecc...	Barriere linguistiche, spazio e vincoli di tempo	SCOZIA
	22	Programmi di integrazione indirizzati all'inclusione sociale delle donne e dei giovani minori rifugiati non accompagnati	Fornire servizi offerti da gruppi di studenti che supportano rifugiati minorenni non accompagnanti a svolgere i compiti a casa. Organizzazione di attività indirizzate a donne con bambini per dare loro l'opportunità di avere una conversazione con persone del posto e allo stesso tempo ottenere servizio di babysitting gratuito	Barriere linguistiche, spazio e vincoli culturali	GERMANIA

INCLUSIONE LAVORATIVA	23	Connessione con i servizi di mercato del lavoro	Fornire supporto e strumenti per l'inclusione lavorativa dei rifugiati (elaborare un CV, organizzare un tirocinio - creare un bilancio di competenze - Organizzare laboratori professionali - elaborare un progetto professionale - supportare le aziende nel reclutamento)	Mancanza di opportunità lavorative - competenze professionali non adeguate ai mercati del lavoro locali - Problemi legati ai documenti - (tra il tempo di attivazione di un tirocinio e la ricezione) - alte qualifiche dei lavoratori richiesti - problemi amministrativi - differenze culturali - mancanza di risorse economiche	ITALIA - SCOZIA - GRECIA - GERMANIA
	24	Sviluppo di itinerari integrati per l'inclusione socio-lavorativa	Creazione di percorsi di inclusione lavorativa attraverso intervista iniziale, diagnosi professionale, pianificazione e follow up dell'itinerario, workshop ecc..	Mancanza di opportunità lavorative - competenze professionali non adeguate ai mercati del lavoro locali - Problemi legati ai documenti - (tra il tempo di	SPAGNA - GRECIA - LITUANIA
	25	iniziative sull'auto imprenditorialità	Laboratori di cultura imprenditoriale, consulenza completa, formazione, iniziative sull'auto imprenditorialità per migranti e rifugiati.	attivazione di un tirocinio e la ricezione) - alte qualifiche dei lavoratori richiesti - problemi amministrativi - differenze culturali -	SPAGNA

	26	Accordi di collaborazione con gli interpreti	Creazione di una rete locale con interpreti che sono coinvolti nel processo di inclusione lavorativa dei rifugiati	mancanza di risorse economiche	
	27	Formazione nella valutazione basata sulle competenze per le aziende (CSR)	Organizzazione di attività di formazione indirizzate ad aziende che devono selezionare ed impiegare i rifugiati		

Grazie a questa matrice, abbiamo avuto la possibilità di identificare 5 “tipologie” di pratiche che tutti i Partner hanno in comune e che in ciascuno dei Paesi coinvolti hanno ottenuto buoni risultati perché hanno realmente contribuito a favorire all’inclusione sociale e lavorativa dei migranti:

1. Formazione linguistica
2. Guida al lavoro
3. Riconoscimento delle competenze e qualifiche
4. Consulenza legale
5. Integrazione sociale e culturale

Per ogni tipologia identificata, il Partner ha raccolto informazioni su alcune delle buone pratiche adottate nel suo Paese che rappresentano casi di successo e che possono essere facilmente trasferite in altri Paesi, al fine di creare una lista di Buone Pratiche.

2.2.1 Buone pratiche in training linguistico ed educativo

SPAGNA (1)

Nome dell'iniziativa	INTERMOVE
Nome dell'organizzazione di attuazione:	Il coordinatore del progetto è INCOMA
Tipo di organizzazione di attuazione:	Agenzia di Formazione
Paese (regione/comune):	Unione Europea
Periodo di attuazione:	01/09/2015-01/01/2018
Principale attività/dimensione:	Interculturalità e intercomprensione dei linguaggi
Fondo:	Erasmus Plus, KA2- Partner strategici
Riepilogo:	INTERMOVE cerca di avere un impatto sul miglioramento delle competenze trasversali, come il Linguaggio o le competenze transculturali, utilizzando un approccio innovativo finalizzato all'apprendimento di diverse lingue mentre si seguono attività formative in altri campi. Il programma mira a preparare i partecipanti a progetti di mobilità, attraverso l'intercomprensione dei linguaggi.

Target

INTERMOVE affronta due ostacoli, problemi transculturali e conoscenza della lingua straniera, sviluppando e migliorando una nuova metodologia di training con l'obiettivo di preparare i partecipanti a progetti di mobilità, includendo l'intercomprensione del francese, dell'inglese, del portoghese, dell'italiano e dello spagnolo come strumento per seguire una preparazione interculturale.

Il target di questo progetto è rappresentato dai partecipanti a programmi di mobilità e dagli operatori che lavorano con tali programmi.

Implementazione

I risultati del progetto sono indirizzati principalmente a fornire ai formatori e ai mentori nuovi strumenti per preparare i partecipanti ad azioni Formative di Mobilità. Di conseguenza, durante l'implementazione del progetto, è stato creato un percorso di formazione prima della partenza e all'arrivo, sia online che sul posto; inoltre, sono stati realizzati altri prodotti, come la piattaforma ORL o il manuale dei formatori.

Outcomes e risultati

- Creazione del modello INTERMOVE.
- Convalida del Comitato Consultivo.
- Creazione di risorse di apprendimento aperte.
- Trasferimento della conoscenza e delle buone pratiche da progetti precedenti.
- Competenze interculturali basate sull'EQF.
- Aumento delle connessioni internazionali tra esperti in mobilità per scopi educativi e formativi. Sarà fornito il link ad altre reti esistenti.
- Creazione del LABEL INTERMOVE.

Conclusioni

L'interculturalità e l'intercomprensione sono due competenze importanti per l'integrazione linguistica dei rifugiati e dei richiedenti asilo politico, poiché questo tipo di formazione può aiutarli ad integrarsi nella società ospitante e perché fornisce loro molti strumenti utili che possono essere migliorati quotidianamente.

Fonti

- Webpage: <http://inter-move.eu/en/home/>
- Teaser: <https://www.youtube.com/watch?v=Fb37jTyPNfE>

SPAGNA (2)

Nome dell'iniziativa	Apprendimento locale per integrare gli immigrati
Nome dell'organizzazione di attuazione:	Coordinatore di progetto: CRM Yonetim Danismanlik Ltd. Sti. (Turchia)
Tipo di organizzazione di attuazione:	Azienda di Formazione e consulenza
Paese (regione/comune):	Unione Europea
Periodo di attuazione:	Dal 01-09-2015 al 01-09-2017
Principale attività/dimensione:	Formazione, responsabilizzazione ed apprendimento del personale adulto degli enti locali, NGO, operatori e altri attori che lavorano nel campo dell'inclusione socio-lavorativa degli immigrati
Fondo:	Programma Erasmus Plus, KA2 – Partner strategici
Riepilogo:	Formazione di staff delle organizzazioni pubbliche, private e non-profit.

Target

LL2II mira a formare lo staff adulto di enti locali, NGOs, operatori e altri attori che lavorano nel campo dell'inclusione socio-lavorativa degli immigrati.

Implementazione

Durante l'implementazione del progetto, sono state messe in atto le seguenti attività: raccolta e trasferimento di buone pratiche europee sull'integrazione dei migranti; sviluppo ed adattamento di materiali di apprendimento e formazione per operatori che lavorano con gli immigrati, nelle NGO e presso autorità locali; aumento della qualità e della formazione appropriata degli operatori dei migranti; sviluppo di una piattaforma basata sull'apprendimento tecnologico; facilitazione di tavole rotonde che mirano all'apprendimento grazie alle esperienze altrui; crescita di consapevolezza dell'importanza delle tecnologia per la conoscenza transnazionale.

Outcomes e risultati

Il principale prodotto di questo progetto è la creazione di una piattaforma online in cui gli operatori che lavorano con i migranti possono trovare informazioni molto utili. Alcuni dei contenuti della piattaforma sono i seguenti:

- Un elenco di buone pratiche aggiornate dalle organizzazioni dei paesi partner, aperte anche alle altre organizzazioni;
- Un database di organizzazioni che lavorano con i migranti, soprattutto dei paesi partner, a cui le altre organizzazioni possono facilmente avere accesso e grazie al quale possono condividere le esperienze con altre organizzazioni che lavorano nello stesso settore, che hanno gli stessi problemi, ecc.
- Una guida per gli enti locali e gli operatori (c'è anche una versione cartacea);
- Una formazione online denominata “Formazione per una migliore integrazione degli immigrati” che è stata testata con i lavoratori sociali e gli operatori in una formazione face-to-face realizzata in Italia lo scorso Aprile 2017. Dopo aver completato la formazione online, viene rilasciato un certificato finale.

Conclusioni

LL2II è un progetto molto innovativo che rende fruibile una formazione online e gratuita per gli operatori che lavorano con i migranti; inoltre, le organizzazioni dello stesso campo hanno accesso a un vasto database che include altre organizzazioni europee, il che rende più facile la creazione di reti e sinergie.

Fonti

<http://www.ll2ii.eu/>

ITALIA

Nome dell'iniziativa	Corsi di lingua italiana all'università
Nome dell'organizzazione di attuazione:	Il Sicomoro - Matera
Tipo di organizzazione di attuazione:	Centro SPRAR
Paese (regione/comune):	Italy (Basilicata / Matera)
Periodo di attuazione:	Corso permanente
Principale attività/dimensione:	Fornire corsi di Italiano ai rifugiati e richiedenti asilo politico che vivono a Matera e in provincia di Matera, ospiti del progetto SPRAR.
Fondo:	Progetto SPRAR – Comune di Matera
Riepilogo:	Formazione di lingua Italiana (L2-seconda lingua)

Target

Rifugiati e richiedenti asilo politico ospitati a Matera e nella provincia di Matera

Implementazione

La formazione ha l'obiettivo di supportare i rifugiati e i richiedenti asilo politico fornendo lezioni gratuite di italiano. Quando un rifugiato viene inserito nel progetto SPRAR di Matera (o della provincia di Matera), deve sostenere un test di lingua italiana affinché si valuti il suo livello iniziale di conoscenza. A seconda del suo livello di conoscenza, parteciperà al "corso base" o al "corso avanzato". I corsi di italiano si tengono nell'Università di Basilicata a Matera. La frequenza ai corsi di italiano è obbligatoria, ma sono previste facilitazioni per i rifugiati e richiedenti asilo politico che lavorano (possono partecipare alle lezioni nel loro tempo libero dal lavoro) e per le donne con bambini (possono usufruire dei servizi gratuiti di babysitting).

Outcomes e risultati

La partecipazione ai corsi di lingua italiana dà eccellenti risultati: i rifugiati e i richiedenti asilo politico hanno la possibilità di imparare l'italiano senza pagare corsi privati. Quando sono in grado di parlare l'italiano, l'inclusione sociale e lavorativa è più facile e veloce.

Gli incontri quotidiani con gli studenti italiani e i professori in Università è inoltre una buona opportunità per i rifugiati e i richiedenti asilo politico per entrare in contatto con gli italiani, imparando quindi non solo la lingua italiana ma anche la cultura, lo stile di vita, la religione ecc...

Conclusioni

Il corso di lingua italiana all'università gestito da Il Sicomoro rappresenta davvero un buon modo per supportare l'inclusione sociale e lavorativa dei rifugiati e dei richiedenti asilo politico

Fonti

<http://www.sprar.it/> - <http://www.ilsicomoro.net/>

GRECIA

Nome dell'iniziativa	#tutorpool network
Nome dell'organizzazione di attuazione:	#tutorpool è un network di solidarietà e di volontari per l'istruzione
Tipo di organizzazione di attuazione:	Network
Paese (regione/comune):	Grecia
Periodo di attuazione:	In corso
Principale attività/dimensione:	#tutorpool sta organizzando e offrendo lezioni di Greco per rifugiati, immigrati, richiedenti asilo politico e persone rimpatriate su basi non-profit, attraverso seminari e-learning, ma anche attraverso lezioni private personali, a classi formate da gruppi di pochi allievi.
Fondo:	Network di solidarietà e volontari. Iniziativa/azione offerta dal network #tutorpool. Gli insegnanti che partecipano a questa attività sono chiaramente impegnati come volontari e offrono le loro conoscenze e il loro tempo libero senza richiedere pagamenti.
Riepilogo:	formazione linguistica per migranti

Target

Rifugiati, immigranti, richiedenti asilo politico

Implementazione

#Tutorpool è un network di solidarietà e volontari per l'istruzione creato dai cittadini che mirano a supportare le categorie vulnerabili della Grecia, come gli immigrati, i rifugiati, i richiedenti asilo politico e i rimpatriati, affinché abbiano equo accesso all'istruzione. #Tutorpool, tra le altre attività, sta organizzando e offrendo lezioni di greco per rifugiati, immigrati, richiedenti asilo politico e rimpatriati su basi non-profit, attraverso seminari e-learning, ma anche attraverso lezioni private personali, a classi formate da gruppi di pochi allievi. #Tutorpool è organizzato da persone che appartengono a una comunità scientifica ed educativa ampia: insegnanti di scuole pubbliche, private e tutor, studenti non laureati o già laureati, studenti di dottorato di ricerche e post-dottorato e accademici. Tra li insegnanti ci sono anche professionisti attivi nelle aree dell'arte, della letteratura, della cultura e dello sport.

La principale idea del network #tutorpool e il suo scopo è che l'equa istruzione è fondamentale e, attraverso l'istruzione solidale e volontaria, mira ad assicurare l'accesso all'educazione e all'apprendimento a gruppi vulnerabili.

Outcomes e risultati

1. Lezioni offerte a studenti immigrati (6 – 17 anni) che affrontano il problema dell'istruzione nelle scuole greche: il programma è organizzato secondo l'orario di studenti e insegnanti – non è offerto un orario regolare.
Riguardo i corsi eLearning, gli studenti possono organizzare le loro lezioni secondo il proprio programma quotidiano.
2. Lezioni offerte ai rifugiati, immigrati e rimpatriati sulla lingua greca: il programma è organizzato secondo l'orario degli allievi e degli insegnanti – non è offerto un orario regolare.
Riguardo i corsi eLearning, gli allievi possono organizzare le loro lezioni secondo il proprio programma quotidiano.

Il contenuto della formazione è programmato seguendo il sistema educativo greco ed è basato sui fabbisogni formativi/educativi specifici degli allievi e degli studenti. Gli insegnanti che partecipano a questo programma offrono il loro servizio volontariamente.

Conclusioni

Sulla piattaforma sviluppata dal #tutorpool per la realizzazione di corsi gratuiti si sono registrati approssimativamente 300 studenti provenienti da varie aree del paese e 521 insegnanti che offrono 305 corsi. In questa impresa sono coinvolti anche 15 professori greci da diversi paesi europei come la Germania, l'Italia e la Spagna. Non c'è valutazione o certificazione fornita dal network #tutorpool. Gli allievi adulti che partecipano alle lezioni di lingua greca possono certificare la loro conoscenza attraverso il servizio di esami del Centro per la Lingua Greca che è supervisionato dal Ministero Greco della Cultura e gli Affari Esteri.

Fonti

<http://www.tovima.gr/afieromata/solidarity/solidarity-organizations/place/?placeid=10180>

<http://www.tovima.gr/afieromata/solidarity/article/?aid=454335>

Pubblicazione di un articolo sul giornale greco “To VIMA”

<http://www.lesvosnews.net/articles/news-categories/koinonia/tutorpoolgr-gia-dorean-mathimata-frontistirioy>

Pubblicazione di un articolo in un portale di notizie informative di Lesvos “LESVOSNEWS”

<http://news247.gr/eidiseis/tutorpool-diktyo-ethelontismou-dwrean-frontisthrio-ekpaideysh.1593230.html>

Pubblicazione di un articolo in un portale di notizie informative “news247.gr”

GERMANIA (1)

Nome dell'iniziativa	Sprachpaten für Flüchtlinge
Nome dell'organizzazione di attuazione:	Gemeinsam leben und lernen in Europa e.V.
Tipo di organizzazione di attuazione:	Organizzazione volontaria Non-Profit
Paese (regione/comune):	Bavaria Passau
Periodo di attuazione:	
Principale attività/dimensione:	Supportare i rifugiati ad imparare la lingua tedesca attraverso il mentoring uno-a-uno. Fornire ai mentori qualifiche e materiali per la formazione linguistica.
Fondo:	Aktion Mensch and Robert-Bosch-Stiftung (organizzazione che supporta i progetti sociali)
Riepilogo:	Supporto linguistico per rifugiati

Target

Il principale obiettivo del progetto è quello di supportare i rifugiati ad apprendere la lingua tedesca il più velocemente possibile. Il sistema di lezioni uno-a-uno incoraggia la costruzione di un rapporto di fiducia tra il “mentore” e il rifugiato. Il gruppo target è composto da rifugiati più anziani, non hanno importanza la loro nazionalità, l'età o altre caratteristiche.

Un secondo obiettivo è quello di qualificare mentori volontari per permettere loro di fare formazione linguistica. Inoltre, GLL elabora materiali pertinenti ed adeguati che facilitino la formazione linguistica e la rendano più interessante per entrambe le parti.

Implementazione

I volontari incontrano i rifugiati e li supportano, per almeno un'ora a settimana, con materiali pratici e tecniche innovative nella formazione linguistica. Le lezioni sono completamente individuali, basate sui bisogni e gli interessi del rifugiato, ma dipendono anche dal talento del volontario. I volontari supportano il rifugiato fino a che non arriva a parlare e comprendere bene il tedesco.

Prima di tutto, l'organizzazione conduce un colloquio personale per stabilire se il volontario è adatto al progetto e ha la giusta motivazione. In secondo luogo, fornisce ai volontari una formazione specialistica appositamente sviluppata. Inoltre, chiede loro di effettuare un controllo in polizia. GLL cerca sempre di individuare mentori che vivano vicino alla sede dell'attività, poiché si tratta di un distretto grande e non è possibile riconoscere loro alcun rimborso. D'altro canto, però, GLL supporta i volontari con ogni mezzo, provando a ricoprire il lavoro di amministratori, organizzando riunioni, fornendo materiali, rispondendo alle loro domande e supportandoli se insorgono problemi.

Outcomes e risultati

GLL supporta già più di 70 rifugiati nella sua regione. Fornisce più di 76 volontari dall'inizio del progetto, al momento 28 di essi sono attivi e supportano 22 rifugiati. Per aiutare i volontari a rendere la loro formazione più interattiva, sviluppa una scatola con il linguaggio del mentore che è accessibile ad ogni volontario. GLL ha inoltre una buona rete di volontari e regolarmente chiede loro di fornire dei feedback su come sta procedendo la formazione.

Oltre alla formazione linguistica, che permette loro di parlare e comprendere il tedesco, i rifugiati ricevono anche supporto emotivo dai volontari: essi sanno che c'è una persona che incontra solo loro e non lo fa per denaro.

Conclusioni

GLL sviluppa un concetto di formazione per questo progetto e una scatola di materiali, in modo tale che questo progetto sia trasferibile.

Fonti

Gemeinsam leben und lernen in Europa e.V.

GERMANIA (2)

Nome dell'iniziativa	10-10-10
Nome dell'organizzazione di attuazione:	Gemeinsam leben und lernen in Europa e.V.
Tipo di organizzazione di attuazione:	Organizzazione volontaria Non-Profit Organization
Paese (regione/comune):	Passau
Periodo di attuazione:	10 settimane
Principale attività/dimensione:	Un'ora di incontri tra giovani rifugiati e giovani tedeschi
Fondo:	Fondo pubblico: lagfa, ministero bavarese del lavoro e degli affari sociali, Erasmus+, Sprache schafft Chancen
Riepilogo:	Progetto destinato specificamente ai giovani

Target

L'obiettivo del progetto è prima di tutto quello di creare l'opportunità per i giovani rifugiati di praticare le loro competenze linguistiche. Un altro obiettivo è quello di creare incontri tra giovani di diversi paesi con diversi background culturali e storici. Il progetto mira anche a sensibilizzare i giovani rispetto alle specifiche situazioni in cui vivono i rifugiati, attraverso una connessione personale con i soggetti che hanno questo background speciale.

Implementazione

10 incontri in 10 settimane: ogni settimana i giovani tedeschi incontrano i giovani rifugiati. Durante ogni incontro i giovani rifugiati portano con loro una foto dei loro interessi, che viene utilizzata come introduzione per iniziare una conversazione.

I giovani tedeschi (under 25) ricevono da GLL una formazione interculturale iniziale, oltre ad una formazione sui metodi di insegnamento del tedesco e sulle modalità di riconoscimento riconoscere dei propri limiti nell'ambito dell'impegno volontario.

Outcomes e risultati

Uno strumento di formazione specifica per implementare questo progetto in altre regioni. Miglioramento delle competenze linguistiche. Approfondimento realistico nella diversa cultura.

Conclusioni

Questo progetto da una parte permette ai giovani studenti che non vogliono impegnarsi in progetti lunghi di conoscere la vita di un rifugiato. I giovani rifugiati, dall'altra parte, possono migliorare le loro competenze linguistiche praticando la lingua in un modo facile e quotidiano. Allo stesso tempo, i rifugiati possono apprendere gli aspetti culturali della Germania in un modo autentico da una persona della loro stessa età.

Fonti

Gemeinsam leben und lernen in Europa e.V.

2.2.2 Buone pratiche di guida al lavoro

SPAGNA

Nome dell'iniziativa	ANDALUCÍA INTEGRA
Nome dell'organizzazione di attuazione:	Fondazione della camera di commercio, industria e navigazione di Siviglia.
Tipo di organizzazione di attuazione:	Istituzione regionale privata
Paese (regione/comune):	Spagna (Andalusia, Siviglia)
Periodo di attuazione:	01/01/2012-30/06/2014
Principale attività/dimensione:	Andalusia
Fondo:	POCTEFEX
Riepilogo:	Promuovere l'integrazione sociale e lavorativa dei migranti dal Marocco all'Andalusia.

Target

Il progetto mirava a promuovere l'inserimento sociale e lavorativo dei migranti dal Marocco in Andalusia, inclusa la promozione dell'auto imprenditorialità e l'integrazione delle donne.

Implementazione

ANDALUCIA INTEGRA ha creato canali transnazionali e azioni in cooperazione con le entità marocchine che hanno gestito l'integrazione dei migranti: studi a impatto, visite tecniche ed esperienze di scambio, workshop di integrazione sociale, inclusione lavorativa, azioni di valutazione e di comunicazione.

L'obiettivo dell'integrazione lavorativa è stato raggiunto attraverso lo sviluppo e la realizzazione di workshop formativi collegati all'occupazione. Dopo i workshop, i partecipanti hanno realizzato esperienze lavorative in aziende dell'Andalusia.

Outcomes e risultati

Miglioramento dell'integrazione sociale e lavorativa dei migranti in Andalusia e sviluppo di un programma di tirocinio in imprese con integrazione effettiva, identificazione di barriere esistenti e creazione di collegamenti e interessi comuni.

Durante tutto il progetto, sono stati organizzati diversi workshop sulla ricerca del lavoro per giovani migranti in diversi posti dell'Andalusia con un enorme successo.

Conclusioni

Lo sviluppo di progetti focalizzati sulla ricerca del lavoro e sull'integrazione sociale e lavorativa adattata a una comunità concreta può avere un grande successo, poiché può essere incentrata su problemi e sfide reali di un gruppo di persone.

Fonti

Diversi materiali prodotti che possono essere ancora trovati in internet, come questo link a un programma di workshop:

<http://www.redesinterculturales.org/system/files/programataller7.granada.pdf>

ITALY

Nome dell'iniziativa	Tirocinio per rifugiati
Nome dell'organizzazione di attuazione:	Il Sicomoro - Matera
Tipo di organizzazione di attuazione:	Centro SPRAR
Paese (regione/comune):	Italia (Basilicata / Matera)
Periodo di attuazione:	1 / 12 mesi
Principale attività/dimensione:	Unire i bisogni delle aziende a quelli dei rifugiati e dei richiedenti asilo politico per pianificare e gestire il tirocinio
Fondo:	Progetto SPRAR – Comune di Matera
Riepilogo:	Tirocinio

Target

Rifugiati e richiedenti asilo politico ospitati a Matera e in provincia

Implementazione

La procedura comincia quando gli operatori SPRAR che lavorano per l'inclusione lavorativa chiedono agli ospiti di firmare un accordo formale. In base a questo accordo, ogni ospite accetta di seguire un processo che prevede orientamento, valutazione delle competenze ed un progetto professionale personale. La valutazione delle competenze è importante per l'ospite per tracciare le sue esperienze personali, focalizzandosi anche sulle competenze acquisite. Alla fine, gli operatori metteranno a confronto le competenze e le abilità rilevate durante l'attività di valutazione iniziale con quelle elencate nel registro regionale del lavoro, con particolare riferimento alle professioni desiderate dagli ospiti ed al loro equivalente in Italia. Si potrà elaborare così un progetto professionale personale, sempre considerando le principali tendenze nel mercato del lavoro per quella specifica professione, come indicato al sito www.isfol.it.

Nel progetto professionale personale, viene descritto anche il fabbisogno formativo dell'ospite che è necessario soddisfare per poter raggiungere gli obiettivi finali, insieme a strategie utili da implementare per promuovere una inclusione lavorativa di successo, e qualche volta è necessario allargare gli obiettivi professionali finali dell'ospite.

Successivamente, gli operatori aiutano gli ospiti a scrivere il loro curriculum nel formato Europass e provano ad individuare alcune aziende che possano essere interessate alla loro professionalità. Alla fine, gli ospiti stessi dovranno andare in queste aziende e consegnare il loro curriculum. Per supportare l'attività di ricerca del lavoro, gli ospiti riceveranno anche un form in cui scrivere i nomi delle aziende a cui hanno consegnato i loro curriculum, la data in cui sono hanno incontrato i referenti aziendali ed il feedback che hanno ricevuto. Gli operatori dell'inclusione lavorativa analizzeranno regolarmente questi form e, in accordo con gli ospiti, stabiliranno obiettivi e strategie.

Il maggior impegno del centro SPRAR è quello di analizzare le offerte di lavoro territoriali per poter realizzare un accordo tra le aziende che cercano lavoratori e i rifugiati e i richiedenti asilo politico che posseggono le competenze, la conoscenza e le abilità richieste. Quando l'abbinamento è stato fatto, il centro SPRAR propone alle aziende un incontro con i rifugiati o richiedenti asilo politico selezionati e, se i risultati dell'incontro sono positivi, viene attivato il tirocinio. Il tirocinio può avere una durata da 2 a 12 mesi e durante tutto il periodo gli operatori SPRAR controllano l'attività per verificare che sia realizzata secondo quanto previsto dal piano di tirocinio e che non ci siano problemi sociali, personali o lavorativi. Nel caso in cui si verificano problemi per le aziende o per i lavoratori, si attivano tutte le misure necessarie per risolverli e permettere il prosieguo dell'attività.

Durante il tirocinio, c'è un regolare monitoraggio dell'attività con un tutor del progetto SPRAR e un altro dall'azienda che ospita il tirocinio. Ogni mese, gli operatori compilano un form on-line di monitoraggio su bit.ly/MonitoraggioMestieri.

Outcomes e risultati

L'esperienza di tirocinio dà ai rifugiati o richiedenti asilo politico la possibilità di entrare nel mercato del lavoro, migliorare le proprie competenze linguistiche, ma anche imparare un mestiere o migliorare le competenze che riguardano un lavoro specifico. Inoltre, il lavoro in gruppo con gli italiani rende più semplice l'inclusione sociale in un contesto locale. Infine, l'esperienza di tirocinio è un'opportunità importante per i rifugiati e i richiedenti asilo politico perché se dimostrano di essere buoni lavoratori, l'azienda può decidere di assumerli, alla fine del periodo di tirocinio.

Conclusioni

Il tirocinio gestito da Il Sicomoro rappresenta un modo davvero positivo di supportare l'inclusione lavorativa di rifugiati e richiedenti asilo politico perché dà loro l'opportunità reale di trovare un lavoro nella città che li ospita.

Fonti

<http://www.sprar.it/> - <http://www.ilsicomoro.net/> -

LITUANIA

Nome dell'iniziativa	Mini Jobcenter in Rukla Refugee Reception Centre
Nome dell'organizzazione di attuazione:	Kaunas Labour Exchange centre in collaborazione con Rukla Refugee Reception Centre
Tipo di organizzazione di attuazione:	Istituzioni di bilancio
Paese (regione/comune):	Lithuania (Kaunas, Jonava)
Periodo di attuazione:	L'iniziativa è iniziata nel 2015. (I servizi sono offerti due volte a settimana)
Principale attività/dimensione:	Tutti i servizi principali sono forniti in genere dalle istituzioni del Labour Exchange (Jobcenter): fare dei test nella lingua nativa dei rifugiati (arabo, ecc), valutare le competenze professionali di una persona, le abilità e le capacità, preparare il piano di occupazione individuale, organizzare degli incontri con lavoratori potenziali ed inserirli nell'effettivo posto di lavoro.
Fondo:	Stato e fondi EU
Riepilogo:	Mini Jobcentre nei locali del maggiore centro di accoglienza a Rukla

Target

Rifugiati e richiedenti asilo politico ospitati al Centro di Accoglienza per Rifugiati di Rukla

Implementazione

Gli specialisti del centro del lavoro raggiungono Jonava due volte a settimana e offrono i loro servizi ai rifugiati che vivono nel Centro di accoglienza per rifugiati di Rukla. Gli specialisti iniziano a familiarizzare con i bisogni di coloro che vivono nel centro, con la loro motivazione e con le loro abilità a portare a termine determinati compiti. I servizi sono offerti sia ai rifugiati che da poco si sono trasferiti, sia agli altri migranti. Chiunque voglia è invitato a partecipare a questi incontri. I rifugiati dall'inizio della loro permanenza nel centro di accoglienza ottengono l'accesso ai maggiori servizi tipicamente forniti dalle istituzioni del Labour Exchange (Jobcenter): fare dei test nella lingua nativa dei rifugiati (arabo, ecc), valutare le competenze professionali di una persona, le abilità e le capacità, preparare il piano di occupazione individuale, organizzare degli incontri con lavoratori potenziali e inserirli nell'effettivo posto di lavoro (gli specialisti si recano insieme ai rifugiati dai datori di lavoro e a volte propongono una specifica formazione professionale laddove ce n'è bisogno).

Outcomes e risultati

I rifugiati e i richiedenti asilo politico iniziano a conoscere il mercato del lavoro lituano dall'inizio della loro permanenza in Lituania, il che permette loro di essere preparati a entrarci una volta che il loro periodo di permanenza nel centro di Rukla è terminato e si trasferiscono in altri comuni.

Conclusioni

Il Mini Jobcentre che fornisce servizi al centro di accoglienza è un buon modo per supportare l'inclusione lavorativa dei rifugiati e i richiedenti asilo politico perché dà loro l'opportunità di conoscere il mercato del lavoro dall'inizio della loro permanenza ed avere un accesso completo alle informazioni che lo riguardano, nella loro lingua madre.

GERMANIA (1)

Nome dell'iniziativa	FAM -Project
Nome dell'organizzazione di attuazione:	Business forum Region Passau
Tipo di organizzazione di attuazione:	/
Paese (regione/comune):	Passau
Periodo di attuazione:	dal 2014 fino al 2017
Principale attività/dimensione:	Job placement dei rifugiati e dei migranti
Fondo:	Uffici regionali comunali e Ministero bavarese dell'occupazione e dell'ordine sociale
Riepilogo:	Mediazione dei rifugiati nel mercato del lavoro attraverso una qualifica

Target

Obiettivo economico: supportare le aziende locale a trovare nuovi lavoratori e tirocinanti. Utilizzare benefit sociali provenienti dai fondi governativi

Obiettivo sociale: questo progetto contribuisce all'integrazione dei rifugiati e dei migranti dando loro una prospettiva futura e aiutandoli a essere finanziariamente indipendenti dai fondi governativi. Inoltre, il progetto aiuta a combattere la paura da entrambe le parti: sia quella dei datori di lavoro che quella degli occupati che hanno un diverso background culturale.

Implementazione

Corsi intensivi di lingua
 Formazione interculturale
 Applicazione del coaching
 Mediazione di tirocinio, formazione e lavoro
 Supporto ai lavoratori ed alle aziende: counselling legale e mediazione linguistica

Outcomes e risultati

Inclusione lavorativa di successo e sostenibile dei rifugiati e dei migranti nella regione di Passau

Conclusioni

Il progetto FAM sta utilizzando le risorse a disposizione della regione, oltre all'impegno di giovani rifugiati motivati e posti di lavoro e formazione senza presidio. Il FAM supporta l'incontro tra le due parti, a dispetto delle complicate procedure e dei legami legali delle specifiche situazioni dei rifugiati.

Fonti

Website del wirtschaftsforum Passau

<http://www.wifo-passau.de/willkommen-fam-potentiale-nutzen/ueber-fam/massnahmen/>

GERMANIA (2)

Nome dell'iniziativa	Job Coach
Nome dell'organizzazione di attuazione:	integrAIDE – Universität Würzburg
Tipo di organizzazione di attuazione:	Organizzazione non profit
Paese (regione/comune):	Bavaria, Würzburg
Periodo di attuazione:	(In base al periodo di tempo occorrente per trovare lavoro)
Principale attività/dimensione:	Qualificare i volontari per aiutare i rifugiati a trovare lavoro
Fondo:	Diversi fondi: uffici governativi tedeschi ed europei, organizzazioni internazionali (es. UNO Flüchtlingshilfe), partner regionali (es Universität Würzburg, IHK Standort Würzburg)
Riepilogo:	Formazione di Job Coaches per supportare i rifugiati a trovare lavoro

Target

integrAIDE forma i volontari a diventare job coaches, ed aiutare quindi i rifugiati a trovare lavoro.

Implementazione

La formazione include la conoscenza di una grande varietà di strumenti, atti a facilitare l'integrazione lavorativa ed il supporto per i principali partner. Dopo la formazione, il Job Coach è in grado di consigliare i rifugiati aiutandoli ad identificare le proprie ambizioni lavorative, supportarli il processo di candidatura, contattare le aziende e facilitare la comunicazione tra rifugiati e futuri datori di lavoro. Inoltre, il progetto fornisce un network di aziende che vogliono dare lavoro ai rifugiati. Il progetto le supporta fornendo informazioni su come impiegare i rifugiati, quali requisiti legali sono richiesti e così via.

Outcomes e risultati

Il progetto integrAIDE Job Coach fornisce una qualifica professionale ai volontari che intendono aiutare i rifugiati a trovare lavoro. Incoraggia inoltre le aziende a cercare lavoratori qualificati, rifugiati competenti e volontari in lista d'attesa per facilitare il processo di integrazione. Fornisce infine una struttura a lungo termine per integrare i rifugiati nel mondo del lavoro.

Conclusioni

Job Coach è un buon progetto che supporta i volontari nel loro lavoro, rendendoli professionisti della consulenza nel processo di candidatura.

Fonti

<http://integrai.de/>

2.2.3 Buone pratiche per riconoscimento di competenze e qualifiche

SPAGNA

Nome dell'iniziativa	Portale web TodoFP
Nome dell'organizzazione di attuazione:	Ministero dell'Istruzione, cultura e sport
Tipo di organizzazione di attuazione:	Istituzione pubblica a livello nazionale
Paese (regione/comune):	Spagna
Periodo di attuazione:	Dal 2009
Principale attività/dimensione:	Orientamento per il riconoscimento delle competenze professionali
Fondo:	Fondo Sociale Europeo, Erasmus + e Governo Spagnolo.
Riepilogo:	Si tratta di uno strumento IT per facilitare il processo di riconoscimento delle qualifiche.

Target

L'obiettivo principale di TodoFP è quello di offrire informazioni di qualità alle persone che vogliono ottenere il riconoscimento delle proprie competenze. Nello stesso sito web, si possono anche trovare le informazioni necessarie su come e dove completare la formazione per ottenere un titolo di studio.

All'interno di TodoFP si può trovare lo strumento ACRETIDA, che aiuta le persone a trovare, in un modo meramente indicativo, le competenze professionali che sono necessarie ad ottenere il riconoscimento dell'esperienza professionale; la ricerca viene condotta caso per caso ed i risultati non sono vincolanti.

Implementazione

Fin dalla sua attuazione, tutte le autorità educative hanno pubblicato diversi bandi per il riconoscimento delle varie competenze. Le prossime tappe dovrebbero essere seguite dalle persone che vogliono che i loro titoli professionali o le loro esperienze lavorative vengano riconosciute:

- Orientamento, sulla base dei documenti forniti: un consulente fa una bozza di un report non vincolante. Se è positivo, il candidato può avere accesso allo stadio di valutazione. Se negativo, il report indica la formazione aggiuntiva che deve essere svolta dal candidato e come le istituzioni che lo possono accogliere.
- Valutazione delle competenze professionali: si controlla se il candidato ha competenze professionali come da requisiti oppure no.

- Accredito e registrazione delle competenze professionali: il riconoscimento è rilasciato ai candidati che hanno completato lo stadio di valutazione per ogni competenza professionale riconosciuta.

Outcomes e risultati

Per completare il processo di valutazione e accredito, le autorità competenti forniscono a tutti i partecipanti le linee guida necessarie a completare la formazione che porta all'ottenimento di una qualifica professionale o alla certificazione dell'esperienza professionale.

Se le competenze professionali dei lavoratori che sono stati valutati non sono sufficienti per raggiungere la qualifica richiesta, le competenze vengono parzialmente riconosciute. I richiedenti possono quindi completare la formazione per ottenere una qualifica o un certificato pertinenti.

Conclusioni

Per un paese non centrale come la Spagna, avere uno strumento unico per controllare le competenze professionali e poter spiegare come il funzionamento sistema formativo, è davvero molto utile. Un nuovo arrivato è di solito completamente perso nelle procedure amministrative, quindi un portale globale in cui gli vengono spiegate le procedure nazionali è la base per il successo nel riconoscimento delle competenze e qualifiche.

Fonti

<http://www.todofp.es/acreditacion-de-competencias.html>

GRECIA

Nome dell'iniziativa	Passaporto europeo delle qualifiche: un nuovo strumento di valutazione delle alte qualifiche per i rifugiati.
Nome dell'organizzazione di attuazione:	Consiglio del Dipartimento Educazione d'Europa, Ministero Greco dell'Istruzione, Ricerca e Affari Religiosi e centri di riconoscimento delle qualifiche in Grecia, Italia, Norvegia e UK. Anche l'ufficio UNHCR in Grecia supporta il progetto.
Tipo di organizzazione di attuazione:	na
Paese (regione/comune):	Grecia, Italia, Norvegia, UK
Periodo di attuazione:	In corso
Principale attività/dimensione:	<p>Il passaporto Europeo delle Qualifiche per Rifugiati è un documento che fornisce una valutazione delle più alte qualifiche educative, basandosi su documentazioni disponibili e su un'intervista strutturato. Presenta anche informazioni sull'esperienza lavorativa del candidato e sulla competenza linguistica. Il documento fornisce informazioni affidabili per l'integrazione e il progresso insieme al grado di occupabilità e all'ammissione ad ulteriori corsi di studio.</p> <p>Esiste uno schema di valutazione sviluppato nello specifico per i rifugiati, anche per coloro che non possono documentare completamente le loro qualifiche.</p>
Fondo:	Consiglio del Dipartimento Educativo d'Europa
Riepilogo:	Valutazione delle qualifiche dei migranti

Target

Rifugiati, immigrati, richiedenti asilo politico

Implementazione

Questa iniziativa è un progetto pilota organizzato dal Consiglio del Dipartimento educativo d'Europa nell'ambito dell'Action Plan Building Inclusive Societies. Tra i partner c'è anche il Ministero Greco per l'Istruzione, la Ricerca e gli Affari Religiosi ed i centri di riconoscimento di qualifiche in Grecia, Italia, Norvegia e UK. Anche l'ufficio UNHCR in Grecia supporta il progetto. Il primo Passaporto delle Qualifiche Europee per Rifugiati è stato rilasciato ad Atene nel Marzo 2017. Questo certificato aiuterà i rifugiati che sono dovuti fuggire dai loro paesi d'origine a continuare i loro studi o percorsi lavorativi. Ad Atene, già cinquanta candidati rifugiati hanno svolto colloqui individuali con valutazione delle esperienze per accertare le loro qualifiche, pur non avendo documentazione che li supportasse in questa fase pilota. L'idea è quella di implementare gradualmente un sistema che in futuro possa essere utilizzato anche dagli altri paesi. Il Ministero dell'Istruzione, Ricerca e Affari Religiosi in Grecia, che è capofila in questo processo, ha contattato e contatterà i rifugiati che dichiarano di aver completato o parzialmente completato i loro studi, anche con documentazione mancante o insufficiente, e che sperano di entrare a far parte di questo processo.

Outcomes e risultati

Il Passaporto delle Qualifiche Europee per Rifugiati include tre fasi – la fase valutativa, quella esplicativa e consigli sulla strada da intraprendere. La fase valutativa del documento contiene informazioni che descrivono le più alte qualifiche raggiunte, le materie oggetto di studio, altre qualifiche pertinenti, così come l'esperienza lavorativa e le competenze linguistiche. Le sessioni esplicative e dei consigli contengono invece informazioni sullo status del documento ed una breve descrizione del progetto pilota. La valutazione finale è una combinazione tra l'esame della documentazione disponibile, che copre una vasta gamma di informazioni ottenute da precedenti valutazioni, e colloqui strutturati. Come risultato, il documento fornisce informazioni affidabili che sono pertinenti per l'occupabilità, per i tirocini, per l'iscrizione a corsi di qualifica e per l'ammissione agli studi.

Conclusioni

Il primo Passaporto delle Qualifiche Europee per Rifugiati è stato rilasciato a marzo 2017 ad Atene. La seconda sessione valutativa all'interno del progetto pilota "Riconoscimento delle Qualifiche dei Rifugiati" si è tenuta ad Atene dal 12 al 16 giugno 2017. I rifugiati originari dell'Afghanistan, Iraq, Iran, Palestina e Siria sono stati intervistati da sei valutatori accreditati, membri dell'ENIC/NARICs della Grecia, Italia, Norvegia e Regno Unito. I rappresentanti dell'ENICs dell'Armenia e della Slovenia sono stati presenti come osservatori nelle prime due giornate della sessione valutativa. Come risultato, su 43 partecipanti valutati, sono stati rilasciati 38 Passaporti delle Qualifiche Europee per Rifugiati.

Fonti

<http://www.coe.int/en/web/education/recognition-of-refugees-qualifications>

2.2.4 Buone pratiche in Consulenza legale

SPAGNA

Nome dell'iniziativa	EXEQUO "VULNERABLE FORCED MIGRANTS: Il progetto CIEs"
Nome dell'organizzazione di attuazione:	Fondazione Fernando Pombo
Tipo di organizzazione di attuazione:	Organizzazioni non-profit e private
Paese (regione/comune):	Spagna
Periodo di attuazione:	2016
Principale attività/dimensione:	Miglioramento dei diritti delle persone detenute nel CIEs spagnolo.
Fondo:	Donazioni private
Riepilogo:	Questo progetto intende difendere i diritti delle persone detenute nel CIEs spagnolo ("Centri di detenzione stranieri").

Target

Questo progetto è la terza edizione di un'iniziativa molto più ampia chiamata "EXEQUO", il cui obiettivo generale è la promozione di una professione legale a supporto dei gruppi sociali più svantaggiati. Nello specifico, "MIGRANTI FORZATI VULNERABILI: I CIEs" è focalizzato sul supporto di persone detenute in questi centri, poiché prova ad incentivare la difesa dei loro diritti.

Implementazione

La fondazione Fernando Pombo sta collaborando con "Pueblos Unidos" (un ente la cui missione è accompagnare, servire e difendere i gruppi di migranti in Spagna). Attraverso questa collaborazione desiderano promuovere le seguenti questioni:

- Promuovere i diritti di persone detenute nei CIEs;
- Elaborare un manuale per avvocati che spieghi in che modo rendere il supporto legale fruibile per i migranti prima, durante e dopo la loro permanenza nei CIE;
- Migliorare la crescente consapevolezza sui CIEs tra gli avvocati spagnoli.

Outcomes e risultati

La fondazione Fernando Pombo e "Pueblos Unidos" sta lavorando alla produzione di un manuale per avvocati che offra supporto legale sostenibile rivolto alle persone che possono potenzialmente essere carcerate nei CIEs. Per raggiungere questo obiettivo, la Fondazione ha creato una rete di collaboratori con avvocati pro bono, enti sociali, aziende e istituzioni pubbliche.

Conclusioni

Creare un manuale di processi per avvocati, orientato specificamente alla tutela dei diritti dei rifugiati e dei richiedenti asilo politico, è una buona pratica che può essere replicata in diverse istituzioni e contesti.

Fonti

<http://www.fundacionpombo.org/que-hacemos/proyecto-exequo/cie/>

ITALIA

Nome dell'iniziativa	Supporto legale
Nome dell'organizzazione di attuazione:	Il Sicomoro - Matera
Tipo di organizzazione di attuazione:	Centro SPRAR
Paese (regione/comune):	Italia (Basilicata / Matera)
Periodo di attuazione:	1 / 12 mesi
Principale attività/dimensione:	Supporto legale per i richiedenti asilo politico e persone con protezione internazionale
Fondo:	Progetto SPRAR – Comune di Matera – Ministero degli Interni
Riepilogo:	/

Target

Rifugiati e richiedenti asilo politico ospitati a Matera e nella Provincia di Matera

Messa in opera

Secondo le guide SPRAR, gli operatori legali sono esperti nel diritto d'asilo e sono in grado di tracciare legislazioni pertinenti e supportare le persone nelle varie fasi delle procedure per il riconoscimento di protezione internazionale e legale. Inoltre, essi dovrebbero fornire informazioni sulle procedure di ricongiungimento familiare o sulle domande relative ai permessi di soggiorno, grazie ai quali è possibile lavorare in altri Paesi europei. In aggiunta, gli operatori legali mantengono i contatti con le ambasciate e i consolati in Italia, per supportare i richiedenti passaporto o altre dichiarazioni e certificazioni.

Gli operatori legali giocano un ruolo importante nel supporto dei rifugiati e richiedenti asilo politico, perché danno loro consigli legali e li seguono nel processo di richiesta dei documenti, ma non rispondono mai per loro nelle decisioni finali.

Nel loro lavoro, essi devono necessariamente cooperare con i mediatori linguistici per preparare i richiedenti asilo politico ai loro interventi nella Commissione locale, che deciderà se riconoscere loro o meno lo stato di rifugiati. Per questa ragione, gli operatori legali hanno bisogno in primo

luogo di studiare il contesto sociale, politico e culturale dei paesi d'origine dei richiedenti asilo politico e poi necessitano di raccogliere documenti legali e sanitari, che possano completare la richiesta di protezione internazionale.

L'avvocato, invece, è un soggetto esterno che organizza l'incontro con i richiedenti asilo politico per supportarli nella preparazione del colloquio con la Commissione.

Outcomes e risultati

Soggetti a protezione dei dati secondo quanto previsto dalla normativa sulla privacy, gli operatori legali preparano una cartella personale per ogni richiedente asilo politico dove registrano tutte le informazioni: dati personali, appuntamenti con la polizia, tipo di permesso di residenza e ogni altro documento importante per fornire una visione d'insieme sulla situazione legale di ogni persona.

Gli operatori legali lavorano in cooperazione con:

- la stazione di polizia – è meglio se gli operatori legali si rechino personalmente insieme agli ospiti alla stazione di polizia, almeno le prime volte. Infatti, sono mediatori importanti fra i richiedenti asilo politico e gli ufficiali della polizia. Inoltre, gli operatori legali hanno l'importante compito di formare la persona, cosicché possa gestirsi da sola, pur seguendo sempre l'intera procedura legale.
- la Commissione incaricata di riconoscere lo status di rifugiati – gli operatori legali mantengono il contatto con la Commissione se i richiedenti asilo politico non possono presentarsi all'appuntamento per il colloquio per ragioni serie o se vengono loro richiesti documenti aggiuntivi. Se i richiedenti asilo politici sono assistiti da un avvocato durante il colloquio, gli operatori legali hanno bisogno di cooperare con l'avvocato per organizzare il lavoro preparatorio al colloquio.
- gli ospiti e altri associati esterni incaricati del supporto regale su altre questioni esterne al colloquio con la Commissione.
- avvocati difensivi se i richiedenti asilo politico hanno ricevuto una risposta negativa dopo il colloquio con la Commissione – in questo caso, gli avvocati difensivi hanno il compito di presentare ricorso contro la decisione della Commissione.

Conclusioni

Il supporto legale è un'attività molto importante nei progetti di ospitalità per i richiedenti asilo politico, perché influenza positivamente la loro condizione psicologica e può rendere più facile l'integrazione nella comunità locale.

Fonti

<http://www.sprar.it/> - <http://www.ilsicomoro.net/>

2.2.5 Buone pratiche nella Integrazione sociale e culturale

ITALIA

Nome dell'iniziativa	Attività di integrazione
Nome dell'organizzazione di attuazione:	Il Sicomoro - Matera
Tipo di organizzazione di attuazione:	Centro MSNARA– Centro per minori stranieri non accompagnati
Paese (regione/comune):	Italia (Basilicata / San Chirico Raparo - PZ)
Periodo di attuazione:	1 / 12 mesi
Principale attività/dimensione:	Teatro della comunità
Fondo:	Progetto SPRAR – comune di San Chirico Raparo – Ministero degli Interni
Riepilogo:	

Target

Minori stranieri non accompagnati ospitati nel centro comunitario di San Chirico Raparo - PZ

Implementazione

Gestire progetti per richiedenti asilo politico, siano essi minori o adulti, richiede sempre una serie di attività mirate a promuovere l'inclusione e l'integrazione. La Basilicata è una regione composta principalmente da città piccole e province, che sono i principali attori del modello ricettivo che si sta sperimentando. Per questo, è importante implementare progetti che mirino a costruire ponti fra i migranti e i cittadini del posto.

Questa è la storia del progetto **TUTTùN – la non-scuola a San Chirico Raparo**, che mira ad attivare i processi di inclusione sociale e di sviluppo locale nelle piccole città in Basilicata, dove, dal 2012, c'è un centro di comunità per minori stranieri non accompagnati dai 16 ai 18 anni, provenienti principalmente dalle regioni sub-Sahariane. Il progetto ha promosso l'inclusione e l'integrazione delle diversità, superando la fase di emergenza della migrazione.

Outcomes e risultati

TUTTÙN è un laboratorio realizzato dal “Teatro delle Albe/Teatro di Ravenna”, sul modello della *non-scuola*, laboratori teatrali indirizzati agli adolescenti. È un progetto creato nel 1991 a Ravenna da Marco Martinelli – fondatore, direttore e autore del "Teatro delle Albe".

Durante il laboratorio, gli insegnanti della *non scuola* hanno guidato i giovani attraverso i testi della tradizione teatrale. Infine, dopo aver letto, analizzato e ri-scritto i testi, sono diventati creatori, co-autori, protagonisti di quelle storie.

Il progetto ha coinvolto gli ospiti del centro di comunità per minori stranieri non accompagnati a San Chirico Raparo. Inoltre, ha permesso la creazione di una rete reale con le altre attività della cooperativa Il Sicomoro e con gli altri progetti ospitati da SPRAR (in particolare, con il laboratorio di cucito a Grottole e quello della carpenteria a Matera). Lo scopo del progetto è stato quello di creare una rete in grado di dare valore ad un’ampia gamma di competenze e abilità professionali, promuovendo allo stesso tempo l’integrazione di diverse comunità etniche.

Il risultato finale è stato lo spettacolo teatrale "LE ARGONAUTICHE“, con la partecipazione di migranti minorenni e adolescenti locali.

Il progetto è stato realizzato in cooperazione con Q Academy e "Teatro delle Albe-Teatro di Ravenna".

Conclusioni

Le attività per l’integrazione creano interconnessioni tra cultura, sport, arte ecc... tra i progetti gestiti. La cooperativa Il Sicomoro ha bisogno di cooperare con le istituzioni locali e le associazioni, così come con diversi professionisti, per sviluppare nuovi progetti per l’inclusione e l’integrazione.

Fonti

<http://www.sprar.it/> - <http://www.ilsicomoro.net/>
<https://www.facebook.com/ilSicomoroMatera/>
<https://www.youtube.com/watch?v=O0z6cSIVUcA>

LITUANIA

Nome dell’iniziativa	Insieme: rifugiati e giovani
Nome dell’organizzazione di attuazione:	Associazione “Giovani Attivi” in collaborazione con VSI "Integracijos Centras“, "Politikos tyimu ir analizes institutas", "Baltic Youth Way" e "Brodoto"
Tipo di organizzazione di attuazione:	Istituzioni non-profit, premi sociali
Paese (regione/comune):	Lituania, Latvia, Croazia
Periodo di attuazione:	2 anni da Giugno 2016 a Maggio 2018)
Principale attività/dimensione:	39 diverse attività per coinvolgere i rifugiati in lavori per giovani che saranno organizzati all’interno dei Balcani durante l’estate e l’autunno del 2017
Fondo:	Fondi EU, Questi basati sul progetto Erasmus+
Riepilogo:	

Target

Rifugiati richiedenti asilo politico e giovani lavoratori provenienti da diverse organizzazioni

Implementazione

“Together: Refugees & Youth” (TRY) mira a creare un programma speciale in cui i giovani lavoratori coinvolgano i rifugiati nei loro lavori. In questo modo i giovani hanno l’opportunità di svilupparsi in un ambiente multiculturale – quindi ampliare il loro livello di tolleranza e migliorare il multilinguismo. Nello stesso tempo, i rifugiati si integrano nella società più velocemente, poiché i giovani li aiutano ad imparare il linguaggio locale, la cultura, le tradizioni ecc.

Per raggiungere questo, sono e saranno organizzate una serie di attività. Nel mentre, è di importanza chiave organizzare e coordinare propriamente le attività, le azioni e i metodi. Questo perché i rifugiati e i giovani sono coinvolti, quindi è necessario un grande lavoro di base. Per questo, una buona parte di TRY era ed è dedicato a trovare la formula giusta di portare avanti queste attività. I risultati principali possono essere analizzati nella tabella qui sotto. Come è

evidente, è possibile raggruppare i risultati nel seguente modo: 1) assicurare partecipazione continua sia dei rifugiati che dei giovani; 2) preparare i gruppi ed evitare la i potenziali scontri; 3) rendere le attività interessanti, pertinenti e utili; e 4) comunicazione e pubbliche relazioni.

In totale sono state organizzate 39 attività, alcune delle quali in gruppi più piccoli poiché richiedevano maggiore collegamento, altre invece su una scala più grande. Le attività possono essere classificate come segue:

N.	Nome	Numero di persone raccomandato	Legame tra i partecipanti
Attività culturali			
1	Notte della letteratura (poesia)	5-15	Richiesto
2	Notte della musica	10-30	Da costruire
3	Marmellata di musica	5-30	Richiesto
4	Improvvisazione teatrale	10-20	Richiesto
5	Serata danzante	10-30	Richiesto
6	Teatro degli oppressi	10-30	Richiesto
Attività sportive			
7	Evento sportivo “Olimpiadi”	15-40	Richiesto
8	Colour run	Da 10	Neutrale
9	Escursioni a piedi	5-30	Da costruire
10	Meditazioni	10-30	Richiesto
Visite guidate e attività pubbliche			
11	Escursioni in giro per la fauna e le attrazioni locali	10-30	Da costruire
12	Iniziativa pubblica “facciamolo, mondo”	10-40	Da costruire
13	Picnic in città	5-20	Richiesto
14	Giochi di orienteering (gioco in città)	20-40	Da costruire
15	Attività di supporto “benvenuti rifugiati”	3-5 / gruppi	Neutrale
16	Escursione in bici	10-20	Neutrale
17	Camping	15-30	Richiesto
Talenti & artigianato			
18	Workshop per artigiani	15-30	Da costruire
19	Workshop di cucina tradizionale	15-30	Da costruire
20	Tatuaggi all’henné	10-30	Richiesto
21	Disegno / pittura	10-30	Da costruire
22	Costruire aquiloni	10-25	Da costruire
Istruzione & attività pratiche			
23	Serate discussione (World café)	15-30	Neutrale

24	Giochi linguistici	10-20	Da costruire
25	Esperienza di condivisione con volontari dai campi dei rifugiati / rifugiati stessi	15-30	Neutrale
Intrattenimento & attività di diertimento			
26	LARP (Live Action Role Play)	6-15	Richiesto
27	Pop quiz (quiz in un pub)	24-36	Neutrale
28	Karaoke	8-15	Richiesto
29	Combattimento con palloncini ad acqua	Da 10	Neutrale
30	Escape room	6-20	Richiesto
31	Serata da tavolo	10-25	Da costruire
32	Notte del cinema	15-30	Neutrale
33	Giochi tradizionali	15-25	Neutrale
34	Notte dei videogames	6-20	Richiesto
35	Competizione fotografica	10-30	Da costruire
Altre attività			
36	Settimana della cultura araba	-	Neutrale
37	Cooking fest – “selezionale un record mondiale”	15-40	Da costruire
38	Evento della zuppa Maltese	6-20	Neutrale
39	Instagram photo exhibition	-	Richiesto

Maggiori informazioni sulle attività svolte e in corso:
<http://www.refugeeseurope.com/news-and-resources>

Outcomes e risultati

I principali risultati da raggiungere sono:

- 1) miglioramento del lavoro dei giovani locali grazie al coinvolgimento dei rifugiati, con le loro esperienze e competenze;
- 2a) integrazione più veloce dei rifugiati nelle società, grazie allo scambio culturale con i giovani locali,
- 2b) supporto nell'integrazione dei rifugiati, promuovendo l'opinione sociale più favorevole per loro
- 3) fornire ai giovani lavoratori strumenti & standars multi-culturali nel loro lavoro;
- e 4) ridurre il livello di xenofobia, razzismo e accrescere il multilinguismo tra i giovani locali.

Conclusioni

Questo progetto aiuta sia i rifugiati che i giovani lavoratori ad instaurare legami e a trovare mezzi per lavorare insieme ed essere d'aiuto l'uno per l'altro, in modo tale da rafforzare ed ampliare la rete sociale dei rifugiati, che è importante per una buona integrazione.

GERMANIA

Nome dell'iniziativa	Informationslotsenschulung EMPOWER (Dedicated Migrants: Revealing Potential - Realising Ways into Voluntary Work)
Nome dell'organizzazione di attuazione:	Gemeinsam leben und lernen in Europa e.V.
Tipo di organizzazione di attuazione:	Associazione di Volontariato/No Profit
Paese (regione/comune):	Passau
Periodo di attuazione:	12 mesi
Principale attività/dimensione:	Lezioni di professionisti su argomenti specifici relativi al lavoro con i rifugiati
Fondo:	
Riepilogo:	Nel giro di pochi mesi ci sono stati molti eventi in cui i professionisti hanno tenuto conferenze sugli argomenti in cui sono esperti, in modo tale da poter condividere la loro esperienza con i partecipanti ai corsi di formazione

Target

L'obiettivo di questo progetto era quello di fornire informazioni dettagliate sui diversi argomenti relativi ai rifugiati ed lavoro con i rifugiati, da adempiere una base volontaria. Un altro obiettivo era quello di connettere le diverse organizzazioni, iniziative e istituzioni e fornire informazioni sui programmi esistenti all'interno della regione di Passau.

Implementazione

Diversi professionisti sono invitati a tenere lezioni su vari argomenti. I temi presentati riguardavano la situazione generale dei rifugiati e le motivazioni che li conducono in Germania, ma anche la situazione legale e le leggi d'asilo esistenti. Inoltre, ci sono state lezioni sulle metodologie di insegnamento del tedesco come seconda lingua, su dove trovare materiale di supporto online e su corsi di lingua esistenti. In generale, durante gli eventi sono state date informazioni sulle numerose iniziative di integrazione, sui corsi e sui progetti esistenti nella regione di Passau. In aggiunta a questo, sono stati esposti i principali problemi di vita quotidiana dei rifugiati, grazie a presentazioni e lezioni (es. come trovare un appartamento e il giusto posto di lavoro o il corso di formazione adeguato). Un altro argomento presentato dagli esperti è stato il trattamento dei rifugiati traumatizzati da parte dei volontari. La sessualità e la religione sono stati altri temi presentati, unitamente alla descrizione delle organizzazioni che forniscono assistenza e consulenza in caso di problemi familiari. In aggiunta a tutti questi argomenti specifici, durante gli eventi ci sono stati anche interventi di formazione interculturale e lezioni sui limiti personali e la limitazione delle competenze e responsabilità tra i lavoratori volontari che operano con i rifugiati.

Outcomes e risultati

Raccogliere informazioni utilizzate in altri progetti, sviluppando un manuale di integrazione per fornire informazioni pertinenti per la regione di Passau in una brochure. Il manuale conteneva tutte le informazioni pertinenti di cui c'era bisogno per lavorare con i rifugiati.

Conclusioni

La richiesta di informazioni in quest'area era così alta che si è reso necessario elaborare un manuale di integrazione gratuito e disponibile on line per il download.

Fonti

Gemeinsam leben und lernen in Europa e.V.

ALLEGATI

Allegato 1: Questionario

“Guidelines for the work inclusion of the refugees and the asylum seekers” Re.Inclusion

Project n. 2016-1-IT01-KA202-005498 - CUP G16J16000560006

A3. RESEARCH OF THE GOOD PRACTICE OF THE REFUGEES’ RECEPTION

QUESTIONARIO DI INDAGINE

INFORMAZIONI GENERALI

1. Tipologia del centro di accoglienza:
 - Centro di accoglienza
 - Prefettura
 - ONG
 - Organizzazione benefica
 - Altro

2. Ente locale _____
3. Autorità di gestione _____

DATI GENERALI

4. Sede legale _____
5. Sede operativa _____
6. Recapito telefonico _____
7. Sito web e indirizzo e-mail _____
8. Responsabile del centro _____
9. Numero di anni di esperienza nel settore dell'accoglienza dei migranti

10. Numero di sedi dedicate all'accoglienza: _____

11. Quali sono le fonti di finanziamento della sua organizzazione per la fornitura dei servizi per i rifugiati:
 - Finanziamenti governativi
 - Utile aziendale
 - Finanziamento da parte di Istituzioni come la Chiesa o l'Unione europea
 - Finanziamenti basati sulla donazione

CARATTERISTICHE ORGANIZZATIVE

12. Accordi esistenti con la rete locale (formale e non formale) es. Accordi con il Sistema sanitario, Uffici legali, Cooperative sociali, Mense, Associazioni datoriali, ...

13. Cooperate regolarmente con centri simili, altre organizzazioni o uffici comunali o cliniche?

- Si
- No

14. Se si, con quali Istituzioni cooperate? Per quali progetti/attività?

15. Numero di operatori dello Staff, il loro ruolo (Operatore legale, Operatore Sanitario, Operatore per l'accoglienza, Formatore, Psicologo, Mediatore, Assistente Sociale, ecc...) e le loro principali attività

N.	Ruolo	Tipologia di contratto	Anni di esperienza (nel centro)

16. Numero di volontari e tipo di attività svolta

N.	Attività

PRATICHE DI ACCOGLIENZA, INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA FORNITE AI RIFUGIATI ED AI RICHIEDENTI ASILO

17. Quali sono le pratiche di accoglienza e di inserimento socio-lavorativo svolte per i richiedenti asilo e rifugiati relativamente alla seguente area Accoglienza? Descrivere il servizio/pratica, la tipologia di operatori coinvolti, gli strumenti e le metodologie. Precisare inoltre se i servizi sono forniti dal centro o da un centro/ente esterno

Area	Servizio/pratica	Operatori coinvolti	Strumenti e metodologie	Servizio fornito da...
Accoglienza (es. abitazione/rifugio, cibo, vestiario, assistenza sanitaria di base, ecc)	1.			
	2.			
	3.			
	4.			
	5.			
	6.			
	7.			
	8.			
	9.			
	10.			

Descrivere i principali problemi che riguardano la realizzazione dei servizi summenzionati

18. Quali sono le pratiche di accoglienza e di inserimento socio-lavorativo svolte per i richiedenti asilo e rifugiati relativamente alla seguente area Formazione? Descrivere il servizio/pratica, la tipologia di operatori coinvolti, gli strumenti e le metodologie. Precisare inoltre se i servizi sono forniti dal centro o da un centro/ente esterno

Area	Servizio/pratica	Operatori coinvolti	Strumenti e metodologie	Servizio fornito da...
Formazione (es. Lingua)	1.			
	2.			
	3.			
	4.			
	5.			
	6.			
	7.			
	8.			
	9.			
	10.			

Descrivere i principali problemi che riguardano la realizzazione dei servizi summenzionati

19. Quali sono le pratiche di accoglienza e di inserimento socio-lavorativo svolte per i richiedenti asilo e rifugiati relativamente alla seguente area Integrazione e autonomia? Descrivere il servizio/pratica, la tipologia di operatori coinvolti, gli strumenti e le metodologie. precisare inoltre se i servizi sono forniti dal centro o da un centro/ente esterno

Area	Servizio/pratica	Operatori coinvolti	Strumenti e metodologie	Servizio fornito da...
Integrazione ed autonomia (ex. consulenza legale, servizi informativi, accesso	1.			
	2.			
	3.			

all'istruzione, supporto finanziario, consulenza psicologica, opportunità sportive e ricreative)	4.			
	5.			
	6.			
	7.			
	8.			
	9.			
	10.			

Descrivere i principali problemi che riguardano la realizzazione dei servizi summenzionati

INCLUSIONE LAVORATIVA

Se si fornisce il collegamento al mercato del lavoro, si prega di rispondere alle seguenti domande:

20. Compilare le seguenti tabelle riguardanti le pratiche di inclusione (es. Intervista iniziale, Bilancio di competenze, Curriculum vitae, progetto professionale, Matching con aziende, Laboratori professionali, auto-impiego, Attività di monitoraggio, consulenza lavorativa, ecc.):

Pratica	Servizio/pratica	Operatori coinvolti	Strumenti e metodologie	Servizio fornito da...
Inclusione lavorativa	1.			
	2.			
	3.			

	4.			
	5.			
	6.			
	7.			
	8.			
	9.			
	10.			
	11.			
	12.			
	13.			
	14.			
	15.			
	16.			
	17.			

	18.			
	19.			
	20.			

Descrivere i principali problemi che riguardano la realizzazione dei servizi summenzionati

21. Precisare se il servizio che fornite é a:

- Lungo termine
- Breve termine

22. Nel caso la tua organizzazione fornisca ai rifugiati e ai richiedenti asilo competenze finalizzate al matching con aziende locali/regionali , precisare:

- a) Tipologia di contratti di inclusione sociale

- b) Durata media del contratto _____
- c) Settore di inclusione _____
- d) Numero di contratti di lavoro che continuano dopo la fine del progetto di accoglienza

23. Nel caso la tua organizzazione fornisca ai rifugiati e ai richiedenti asilo servizi che riguardano la pratica dell' "auto-impiego" , precisare:

- a) Ci sono contributi pubblici per supportare l'Auto-impiego?
- b) Quali?
- c) Questi contributi pubblici sono specifici per supportare l'inclusione lavorativa dei migranti?

BENEFICIARI

24. Numero di beneficiari nel centro negli ultimi 3 anni:

Tipologia di permesso	2014	2015	2016
Umanitari			
Rifugiati			
Sussidi			
Recorrenti			
Minori non accompagnati			

25. Tipologia di beneficiari:

Età	M	F
<input type="checkbox"/> 0-15		
<input type="checkbox"/> 16-30		
<input type="checkbox"/> 31-45		
<input type="checkbox"/> More than 45		

Nazionalità	M	F

26. Indicare la permanenza media nel centro:

27. Numero di beneficiari che lasciano il centro per:

Integrazione (lavoro, casa, scuola per bambini)	Abbandono, (specificare cause)	Espulsione (specificare cause)	Scadenza dei termini	Rimpatrio

I contenuti di questa pubblicazione non riflettono necessariamente la posizione o l'opinione della Commissione Europea, del Cedefop, dell'ICF International, dei Membri dell'AG EQF o dei membri della commissione per la garanzia di qualità. Né la Commissione Europea né altre persone/organizzazioni per conto della Commissione ne sono responsabili