

Progetto co-finanziato dall'Unione Europea



FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

O.S 2. Integrazione/Migrazione legale - O.N 2.Integrazione / Migrazione legale
Autorità Delegata - PRIMA: PRogetto per l'Integrazione lavorativa dei MigrAnti
PROG- 2448 COMMIT- Competenze migranti in Toscana



Competenze Migranti in Toscana

Manuale di Linee guida di orientamento per le imprese

INDICE

Introduzione

CAPITOLO 1: Il fenomeno migratorio e le principali tipologie di persona migrante: alcune nozioni fondamentali

1. Il fenomeno migratorio in Europa e in Italia

2. Status giuridico delle persone migranti

- 2.1. Migrante*
- 2.2. Richiedente asilo*
- 2.3. Rifugiato*
- 2.4. Beneficiario di protezione sussidiaria*
- 2.5. Titolare di protezione speciale*
- 2.6. Titolare di protezione temporanea*
- 2.7. Apolide*

CAPITOLO 2: Come assumere un lavoratore cittadino straniero

1. Lavoratori cittadini di Stati membri dell'Unione europea

2. Lavoratori cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea

- 2.1. L'assunzione di lavoratori cittadini di Stati extra UE residenti all'estero nell'ambito del decreto flussi*
 - 2.1.1 Il meccanismo dei flussi*
 - 2.1.2. Attività svolte presso lo Sportello Unico Immigrazione*
 - 2.1.3. Che cosa deve fare il lavoratore?*
 - 2.1.4 Rilascio del permesso di soggiorno*
- 2.2. L'assunzione "fuori quota" di lavoratori cittadini extra UE residenti all'estero*

3. L'assunzione di lavoratori cittadini di Stati extra UE già regolarmente soggiornanti in Italia

- 3.1. Procedure di assunzione*

CAPITOLO 3: Impiego di manodopera irregolare e sfruttamento lavorativo

1. Alcuni dati

2. Strumenti di intervento e definizioni

3. Profili sanzionatori e tutela delle vittime

CAPITOLO 4: Orientamento all'inserimento lavorativo ed ai servizi

1. Il colloquio conoscitivo ai fini di selezione del personale

1.1. A chi rivolgersi?

2. Come valutare le competenze e facilitarne il riconoscimento e le qualifiche

3. Come favorire la crescita delle competenze all'interno dell'azienda

3.1. Accompagnamento iniziale in azienda

4. La comunicazione

Il documento è stato realizzato da Anci Toscana con il contributo di:

Sociolab, Cedit, Luigi Tessitore, Noris Morandi, Eugenio Alfano, Anna Brambilla

Introduzione

Questa Guida è stata elaborata nell'ambito del progetto "**Competenze migranti in Toscana**" (**Commit**) finanziato sul Fondo europeo asilo migrazione integrazione 2014-2020. Il progetto Commit propone un potenziamento del sistema territoriale per l'inclusione lavorativa, concentrandosi in particolare sulle **azioni di coinvolgimento di lavoratori migranti** attraverso le attività di qualifica dei servizi per l'orientamento al lavoro, e il consolidamento di forme di collaborazione tra attori pubblici, privato sociale e tessuto imprenditoriale, valorizzando il loro coinvolgimento come opportunità per l'intero tessuto produttivo locale.

Obiettivo principale del progetto è la valorizzazione delle competenze delle persone migranti in relazione ai bisogni del tessuto produttivo locale incentivando il contributo di tutti gli attori della filiera del lavoro, a cominciare dai Centri Per l'Impiego.

L'Italia, in linea con molti altri Paesi, sta evolvendo sempre di più in una società multiculturale. Diversi sono gli ambiti di questa trasformazione, scolastica e formativa, lavorativa e produttiva, con il coinvolgimento attivo e diretto di tutti gli attori.

L'inclusione di lavoratori stranieri nel **mercato del lavoro** è indispensabile per l'economia nazionale e garantisce il pieno raggiungimento di autonomia economica che è elemento essenziale per consentire alla persona migrante di ricoprire un ruolo attivo nella comunità ospitante raggiungimento.

In questo contesto, le **imprese** hanno un ruolo fondamentale per un'efficace inclusione ed integrazione di persone migranti nel mercato del lavoro e costituiscono il luogo principale per la costruzione di pratiche di convivenza. Si tratta di un rapporto, quello tra imprese e lavoratori stranieri, che deve essere rafforzato.

Inoltre, le stesse aziende possono avere un ruolo primario anche nel valorizzare le competenze già in possesso delle persone migranti e, altresì, nel contribuire a formare e sviluppare queste o nuove competenze. Questo anche per uscire dallo stereotipo e dal paradigma che i lavoratori stranieri vanno a ricoprire mansioni caratterizzate da difficoltà di reclutamento, per le condizioni di lavoro e retributive e per il basso livello di prestigio sociale, ponendosi pertanto come forza lavoro non paritaria, complementare e competitiva a quella italiana.

Come evidenziato dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) e dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite (UNHCR) nel proprio Piano di azione congiunto "*può essere*

difficile capire quale fonte di informazioni tenere in considerazione e quali informazioni sono più aggiornate”.

Mancanza o carenza di informazioni circa le procedure amministrative legate all’assunzione, le tipologie dei permessi di soggiorno e il rinnovo e/o la conversione degli stessi, le barriere linguistiche, le difficoltà nell’individuazione di qualifiche e competenze maturate all’estero, possono tuttavia scoraggiare i datori di lavoro ad assumere cittadini di paesi terzi.

In linea con le raccomandazioni del Piano di azione congiunto, l’**obiettivo di questa guida** è quello di fornire alle imprese e a tutti coloro all’interno di un’azienda si interfacciano con persone migranti (responsabili delle risorse umane, responsabili d’area o capi reparto, tutor aziendali, colleghi dei lavoratori) nozioni sul fenomeno migratorio in Italia, sulle tipologie dei permessi di soggiorno anche in fase di rilascio/rinnovo/conversione, sulle procedure per l’assunzione di personale con cittadinanza di paesi terzi e, infine, linee guida e suggerimenti per individuare le competenze tecniche trasversali di cui sono portatori i lavoratori e le lavoratrici e valorizzarle nel contesto lavorativo in coerenza con gli obiettivi aziendali.

Capitolo 1

Il fenomeno migratorio e le principali tipologie di migrante: alcune nozioni fondamentali

1. Il fenomeno migratorio in Europa e in Italia

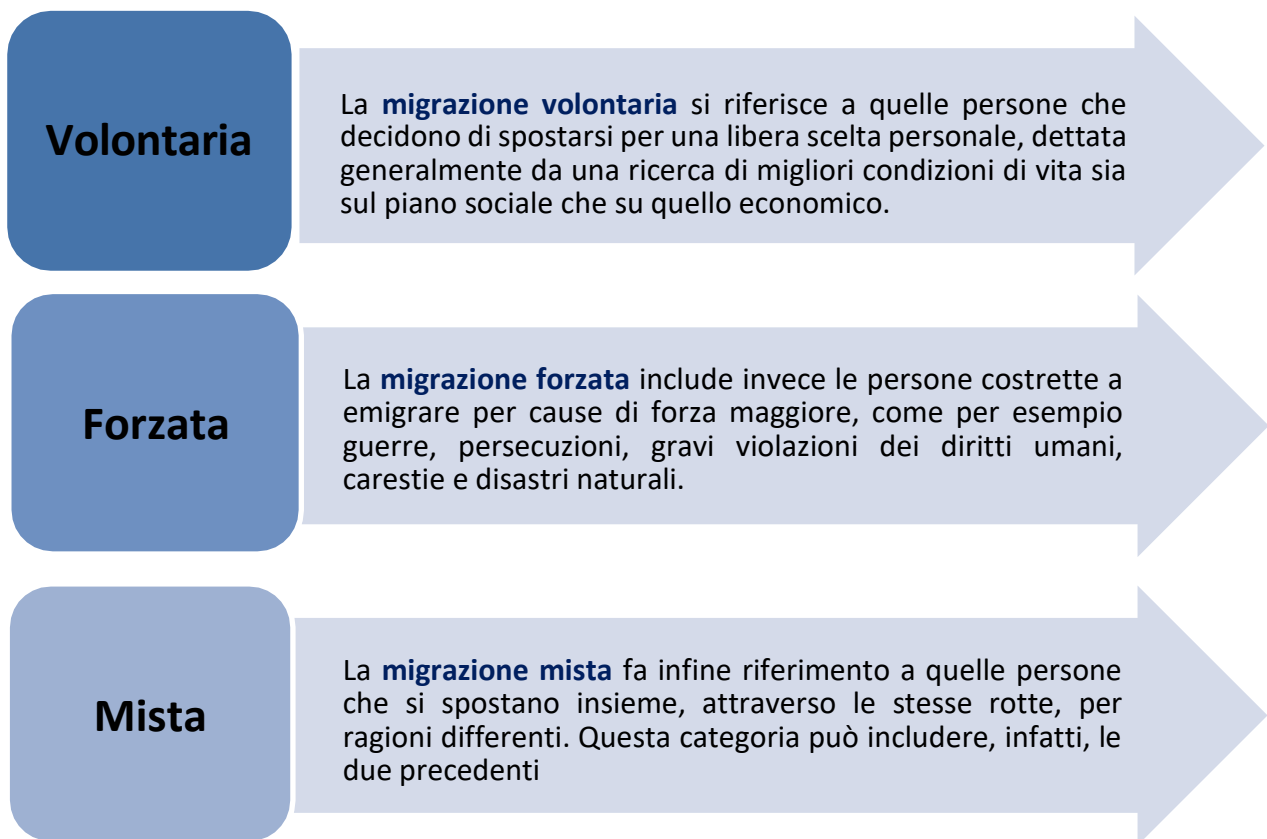
Migrazioni e dati globali

Le migrazioni sono un fenomeno complesso, non sempre di facile lettura, spesso descritto e affrontato in modo semplicistico, generando così confusione nei confronti dell'opinione pubblica. È importante, pertanto, cercare di fare chiarezza su cosa vuol dire migrazione e su quali sono le principali categorie di flussi migratori. A livello internazionale non esiste una definizione di migrazione ufficialmente riconosciuta. L'Organizzazione internazionale per le migrazioni (OIM) definisce la **migrazione** come:

"Allontanamento di persone dal loro luogo abituale di residenza, al di là di un confine internazionale o all'interno di uno Stato"¹.

Questa definizione fornisce una descrizione del fenomeno migratorio, seppur sintetica e non esaustiva, in senso ampio, includendo: **tutte le forme** di migrazione (volontaria o forzata, interna o internazionale, a lungo o breve termine); **i diversi motivi** di migrazione (violazioni dei diritti umani, persecuzioni, conflitti, problemi economici, degrado ambientale e cambiamento climatico, ricongiungimento familiare, ecc.); **le modalità** utilizzate per migrare (regolare o irregolare). Generalmente, i principali organi internazionali che si occupano di migrazioni, come l'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR) e l'OIM, dividono i flussi migratori in base alle ragioni che spingono le persone ad emigrare. Secondo questa divisione, potrebbero distinguersi tre principali categorie di migrazione: volontaria, forzata, mista.

¹ *Glossary on Migration, IOM: 2019 International Organization for Migration (IOM):*
https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf



L'osservazione dei flussi migratori negli anni ha dimostrato e continua a dimostrare, però, come non sempre esista una netta distinzione tra queste categorie e che spesso le scelte di migrazione cd "volontaria" siano determinate e/o fortemente influenzate anche da fattori esterni, di forza maggiore, indipendenti dalla volontà della singola persona. Si pensi, ad esempio, a quelle persone che si spostano per cercare migliori condizioni di vita, soprattutto economiche, le cui scelte di lasciare il proprio luogo di origine sono in parte anche influenzate dall'impovertimento del territorio locale causato dai cambiamenti ambientali e climatici.

A livello globale, nel 2020, sono state registrate circa 281 milioni di persone che vivono al di fuori del proprio paese di nascita o di cittadinanza (UN-DESA, 2021). La maggior parte dei **migranti internazionali** nel mondo vive in un piccolo numero di paesi: nel 2020, due terzi vivevano in soli 20 paesi.

Va sottolineato, comunque, che la migrazione internazionale avviene spesso all'interno delle stesse regioni di origine. Nel 2020, infatti, quasi la metà di tutti i migranti internazionali risiedeva nella regione da cui proveniva. L'Europa, ad esempio, nello stesso anno aveva la più alta quota di migrazione intraregionale, con il 70% di tutti i migranti nati in Europa che risiedono in un altro paese europeo.

Inoltre, quasi due terzi di tutti i migranti internazionali vivono in paesi ad alto reddito, mentre i paesi a reddito medio sono stati la destinazione del 31% di essi.

Con particolare riferimento, invece, a quelle che sono state definite **migrazioni forzate**, i dati e gli spostamenti delle persone evidenziano sostanziali differenze. Secondo i dati forniti da UNHCR² nel 2021, 89,3 milioni³ di persone sono state costrette a lasciare il proprio paese di origine. Di queste: 27,1 milioni sono rifugiati; 4,6 milioni richiedenti asilo; 4,4 milioni venezuelani sfollati all'estero; 53,2 milioni sono sfollati interni.

L'83% del numero globale di migranti forzati è accolto da paesi a basso o medio reddito: sono paesi vicini o limitrofi a quelli che le persone sono state costrette ad abbandonare.

A questi dati vanno comunque aggiunti quelli riguardanti le persone che pur spostandosi rimangono all'interno dei confini del proprio paese. Il numero dei **migranti interni** è circa quattro volte superiore a quello dei migranti internazionali. Con particolare riferimento poi agli **sfollati interni**, persone che sono costrette ad abbandonare il proprio luogo di origine, ma rimangono comunque all'interno dei confini del proprio paese, questi rappresentano oltre la metà (53,2 milioni) del numero totale delle migrazioni forzate.

Il fenomeno migratorio in Europa

Negli ultimi anni il fenomeno migratorio è diventato molto più diversificato in termini di luoghi di provenienza delle persone, delle modalità e dei motivi di arrivo. Le migrazioni, infatti, sono strettamente connesse, oltre che a gravi violazioni dei diritti umani e a conflitti, alle trasformazioni economiche, sociali, politiche e tecnologiche globali.

L'aumento delle crisi politiche in alcune aree del Nord Africa e Medio Oriente, soprattutto dopo la cd "Primavera araba", nonché l'acuirsi delle violazioni dei diritti umani in alcuni paesi e l'impovertimento generale di molte aree (si pensi all'area del Sahel) derivante dai cambiamenti ambientali e climatici, hanno comportato, anche in Europa, un aumento del numero delle **migrazioni forzate**. Secondo i dati diffusi dal Parlamento europeo⁴, al 2021, negli Stati membri dell'UE, erano accolti e/o comunque presenti 2,8 milioni di rifugiati e 632 mila richiedenti asilo.

A livello generale, come già evidenziato, l'Europa ha la più alta quota di migrazione intraregionale, con il 70% di tutti i migranti nati nel continente e che risiedono in un altro paese europeo. Per quanto riguarda, invece, le **persone non cittadine europee** regolarmente soggiornanti nell'Unione europea a 27 Stati, nel 2021, erano 37,5 milioni, corrispondente all'8,4% del totale della popolazione residente⁵. La maggior parte di questo numero sono concentrate nei quattro paesi più popolosi: il 70% di esso, infatti, si distribuisce tra Germania (28,2%, 10,6 milioni), Spagna (14,4%, 5,4 milioni), Francia (13,9%, 5,2 milioni) e Italia (13,8%, 5,2 milioni).

Il fenomeno migratorio in Italia

² UNHCR, *Global Trends – Forced Displacement in 2021*.

³ Se si considerano anche i dati dei cittadini ucraini costretti a scappare dopo lo scoppio del conflitto armato si arriva a circa 100 milioni di migranti forzati.

⁴ Fonte dei dati: UNHCR, Eurostat

⁵ *XII rapporto annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*, a cura della Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, 2022.

Secondo l'ultimo rapporto *Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*⁶, a partire dal 2014 la **popolazione residente** in Italia è in costante diminuzione, con una riduzione pari a 1,4 milioni di residenti (-2,3%). Una tale contrazione è stata dettata soprattutto dalla riduzione della componente con cittadinanza italiana (-1,8 milioni; -3,2%), maggiore comunque della crescita demografica della popolazione straniera (+406 mila; +8,5%).

L'emergenza pandemica scoppiata a partire dal 2020 ha determinato una accelerazione di questa tendenza: tra il 2021 e il 2022 la popolazione residente in Italia si è ridotta dello 0,4%, con una perdita di 253 mila unità (risultato della diminuzione della componente italiana di 275 mila e dell'aumento di quella straniera di 22 mila).

Al 1° gennaio 2022, la popolazione totale residente in Italia è di 59.030.133⁷, di cui 5.193.669 milioni di stranieri residenti⁸. I **cittadini di paesi non appartenenti all'Unione europea** e soggiornanti in Italia alla stessa data sono, complessivamente, 3.561.540.

In merito al rilascio di nuovi permessi di soggiorno per cittadini non europei in ingresso in Italia, tra il 2017 e il 2020 si è registrata una contrazione pari al 53,1% (da 263 mila a 107 mila). Alla base di tale rallentamento si collocano la riduzione dei flussi migratori in arrivo – dovuta anche alla stretta dell'Italia sui decreti per la programmazione degli ingressi – sia per l'assenza per lungo tempo di provvedimenti di regolarizzazione che, infine, alle misure poste in essere per arginare la diffusione del COVID-19.

Nel corso del 2021, invece, si è verificato un cambio di tendenza, con il rilascio di 241.595 nuovi **permessi di soggiorno**. Questo dato è stato favorito anche dal provvedimento di emersione e regolarizzazione emanato nel 2020 (art. 103, D.L. n. 34/2020) che ha contribuito all'aumento del rilascio di permessi di soggiorno per lo svolgimento di attività lavorativa⁹. In merito, nello stesso anno di riferimento, sono stati rilasciati 51.019 nuovi permessi di soggiorno per lo svolgimento di attività lavorativa, più di quanti ne erano stati emessi in tutto il quadriennio precedente (meno di 48.500), e rappresentano oltre il 21% dei nuovi permessi rilasciati, una quota record considerato che dal 2015 non avevano mai superato il 10% del totale dei nuovi rilasci¹⁰.

Per molti cittadini stranieri l'Italia rappresenta ormai il Paese di stabile residenza come dimostrano i dati relativi ai permessi di soggiorno di lungo periodo, rilasciati ai cittadini non europei che risiedono in maniera stabile e continuativa in Italia da almeno 5 anni, che rappresentano quasi il 66% di quelli in corso di validità, quelli relativi al ricongiungimento familiare che rappresenta, per quasi tutte le principali nazionalità di persone straniere residenti, il principale motivo di ingresso in Italia e quelli

⁶ *XII rapporto annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*, a cura della Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, 2022.

⁷ Dati Istat, Popolazione residente al 1° gennaio 2022

⁸ *Rapporto annuale 2022. La situazione del paese*, di ISTAT

⁹ La procedura di emersione ha registrato forti ritardi nell'elaborazione delle domande. In particolare, secondo i dati forniti dal Ministero dell'Interno, al 10.11.2022, risultavano ancora in corso di istruttoria 51.019 domande, ossia il 24,5% delle 207.870 istanze che erano state presentate nell'estate del 2020.

¹⁰ *Cittadini non comunitari in Italia. Anni 2021-2022*, di ISTAT

relativi ai cittadini italiani di origine straniera che, al primo gennaio 2021, sono quasi un milione e mezzo.

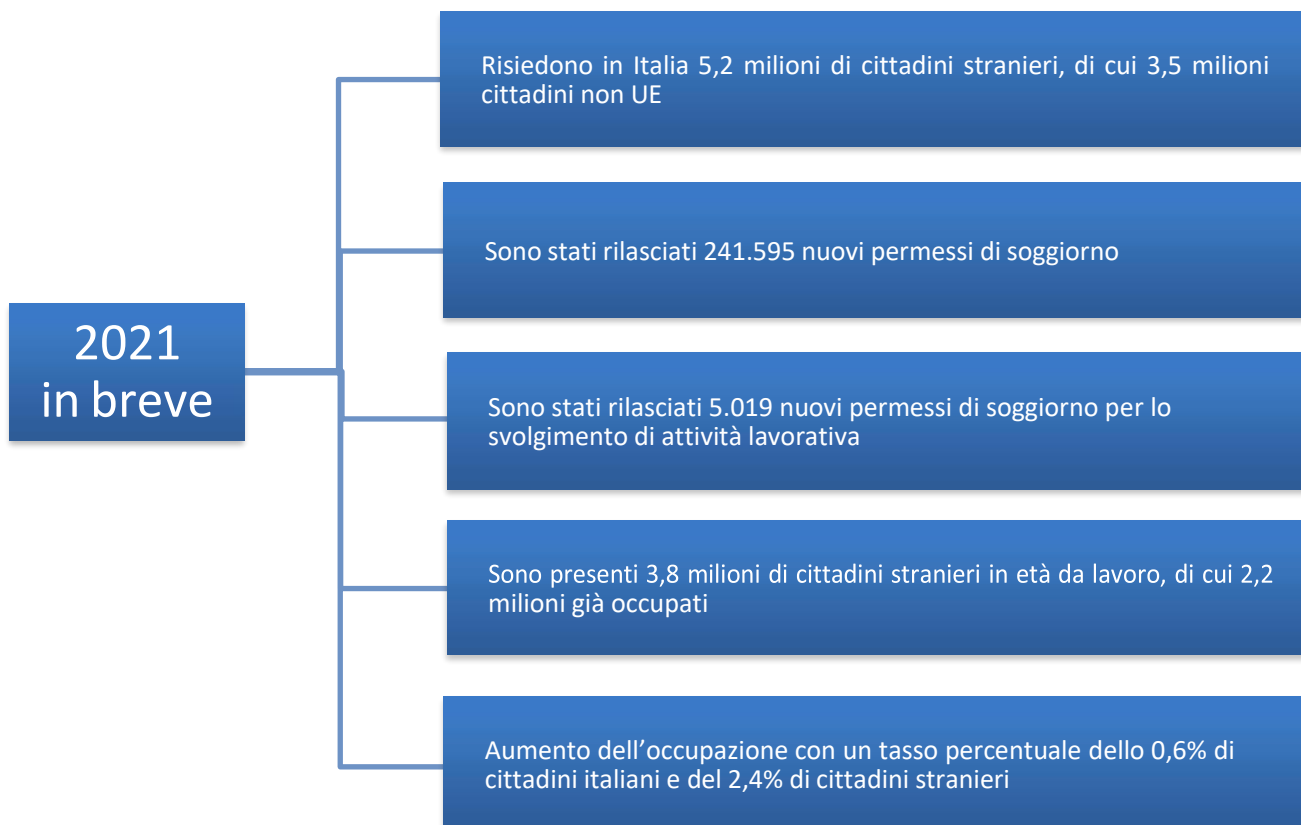
Riguardo ai Paesi di provenienza, nel 2021 le cinque nazionalità maggiormente rappresentative per numero di ingressi sono state: Albania, Marocco, Bangladesh, Pakistan e India. Questo dato riflette in parte quello relativo alle prime cinque cittadinanze dei cittadini stranieri regolarmente soggiornanti che sono: Marocco, Albania, Cina, Ucraina e India. Riguardo ai richiedenti asilo, i principali Paesi d'origine son invece stati, nel 2021, Pakistan, Bangladesh, Tunisia, Afghanistan e Nigeria.

Dopo la battuta di arresto dell'**occupazione** nel 2020 dettata dalla pandemia da COVID-19, nel 2021 si registra un aumento delle forze di lavoro, sia dal lato degli occupati che delle persone in cerca di lavoro, che coinvolge sia i lavoratori italiani che quelli stranieri. Complessivamente il numero degli occupati nel 2021 aumenta di circa 170 mila unità: di questi 116 mila sono cittadini italiani, 53 mila sono stranieri. Il numero dei lavoratori italiani, in termini percentuali, ha fatto registrare un aumento dello 0,6%, mentre il numero degli occupati stranieri del 2,4%. Quest'ultimo dato conferma una tendenza ormai decennale sul più alto tasso di occupazione, in percentuale, della popolazione straniera rispetto a quella italiana.

In merito, nel 2021, si contano poco più di 3 milioni e 800 mila cittadini stranieri in età da lavoro, ovvero con età compresa tra i 15 e i 64 anni, dei quali 2 milioni 257 mila sono occupati.

Dai dati diffusi dall'ISTAT, di quei 2,2 milioni di lavoratori stranieri, risulta che due terzi (76,2%) sono occupati con la qualifica professionale di operaio e che i principali settori di lavoro sono: altri servizi collettivi e personali (25,1%); industria in senso stretto (18,8%); commercio (10,1%); costruzioni (9,8%)¹¹.

¹¹ Le elaborazioni dei dati sono a cura della Direzione Studi e Ricerche – Applicazioni di Data Science di Anpal Servizi su microdati RCFL – ISTAT



2. Status giuridico delle persone migranti

2.1. Migrante

In assenza di una definizione universalmente e giuridicamente riconosciuta del termine “**migrante**”¹², alcune organizzazioni o enti internazionali, nella pratica, cercano di avvicinare il concetto di migrante più a quelle migrazioni “**volontarie**” che a quelle “**forzate**”¹³, effettuando, spesso erroneamente, una distinzione del tutto netta e marcata tra i due concetti. L’osservazione del fenomeno migratorio, infatti, ha dimostrato nel corso degli anni come molte persone lasciano il loro paese sia per motivi più economici che per sfuggire a violazioni dei diritti umani, il che rende molto labile e non sempre corretta la netta distinzione tra migrante cd “volontario” e “forzato”.

Un’ulteriore distinzione all’interno del concetto di migrante, riguarda la regolarità o meno dell’ingresso e/o del soggiorno dello stesso in un determinato paese: si parla, pertanto, di migrante regolare e migrante irregolare.

Il **migrante regolare** è quella persona che è entrata regolarmente in un paese con un visto o con altro documento che ne consenta e autorizzi l’ingresso e che comunque soggiorni con un regolare titolo di soggiorno¹⁴.

¹² Sul punto, cfr. il paragrafo 1 del primo capitolo della presente guida, *Il fenomeno migratorio in Europa e in Italia – Migrazioni e dati globali*.

¹³ Sul concetto di migrazione cd “volontaria” e “forzata” confronta il paragrafo 1 del primo capitolo della presente guida, *Il fenomeno migratorio in Europa e in Italia – Migrazioni e dati globali*.

¹⁴ Sulla tipologia dei permessi di soggiorno che consentono anche lo svolgimento di attività lavorativa si rimanda al Capitolo 2 della presente guida.

Il **migrante irregolare**, invece, può racchiudere diverse situazioni e, in generale, è quella persona che:

- è entrata in un paese privo di visto o di altro documento che autorizza l'ingresso e il soggiorno e non ha i requisiti per ottenere un titolo di soggiorno;
- è entrato regolarmente in un paese, per esempio con un visto temporaneo ed è rimasto anche dopo la sua scadenza;
- era titolare di regolare permesso di soggiorno ma per qualche motivo non è riuscito a rinnovarlo e/o convertirlo o richiedere un altro titolo.

Rinviano al capitolo 2, paragrafo 2 (*Lavoratori cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea*) della presente guida, l'elencazione delle diverse tipologie dei titoli di soggiorno che consentono lo svolgimento di attività lavorativa, di seguito si fornisce una panoramica specifica delle forme di protezione e di tutela che, al ricorrere di determinate condizioni, possono essere riconosciute alle persone presenti in Italia.

2.2. Richiedente asilo

Il richiedente asilo è colui che è stato costretto a lasciare il proprio paese d'origine e ha presentato domanda di protezione internazionale in un paese terzo, ma è ancora **in attesa di una decisione** da parte delle autorità competenti (sia amministrative che giudiziali). In Europa per protezione internazionale si intende il riconoscimento dello status di rifugiato o della protezione sussidiaria.

Al richiedente asilo viene rilasciato un **permesso di soggiorno per "richiesta asilo"** della durata di 6 mesi e che può essere rinnovato – ma non convertito – finché non sia stata presa una decisione dalla competente Commissione Territoriale per il riconoscimento della protezione internazionale o, in caso di decisione negativa da parte di quest'ultima, dall'organo giudiziale in caso di ricorso.

Il richiedente asilo ha diritto all'iscrizione anagrafica, sanitaria in condizioni di parità con il cittadino italiano, al Centro per l'Impiego e, trascorsi 60 giorni dalla presentazione della domanda di protezione internazionale, può svolgere attività lavorativa.

2.3. Rifugiato

Nel diritto internazionale "rifugiato" è lo status giuridicamente riconosciuto di una persona che è stata costretta a lasciare il proprio paese e ha ottenuto protezione in un paese terzo.

La nozione e la condizione del rifugiato sono individuate dalla **Convenzione di Ginevra relativa allo status di rifugiati** firmata nel 1951 e ratificata da 145 stati membri delle Nazioni Unite.

In base all'art. 1 della richiamata Convenzione di Ginevra, il rifugiato è quella persona che:

"temendo a ragione di essere perseguitato per motivi di razza, religione, nazionalità, appartenenza a un determinato gruppo sociale o opinioni politiche, si trova fuori dal paese di cui ha la cittadinanza, e non può o non vuole, a causa di tale timore, avvalersi della protezione di tale stato".

In altre parole, il rifugiato è colui che è costretto a lasciare il proprio paese in virtù di un fondato timore di subire **persecuzioni personali**. Autori delle persecuzioni possono essere lo Stato (si pensi

alle leggi che criminalizzano un determinato orientamento sessuale), ma anche soggetti non statali, come cittadini singoli o gruppi di persone, organizzazioni, la società o una parte di essa, che operano in uno Stato che non è in grado, o non vuole, proteggere la persona perseguitata.

Il riconoscimento dello status di rifugiato da parte delle autorità, in Italia, comporta il rilascio di un **permesso di soggiorno** (con la dicitura "Asilo") della durata di 5 anni che consente al titolare l'accesso a una serie di diritti e di servizi quali, l'iscrizione anagrafica, l'iscrizione sanitaria in condizioni di parità con il cittadino italiano, l'iscrizione al Centro per l'Impiego e la possibilità di svolgere attività lavorativa.

2.4. Beneficiario di protezione sussidiaria

Accanto allo status di rifugiato l'Unione europea con la **Direttiva 2004/83/CE Recante norme minime sull'attribuzione della qualifica di rifugiato o di persona altrimenti bisognosa di protezione internazionale**, ha introdotto una nuova forma di tutela definita "protezione sussidiaria".

Il beneficiario di **protezione sussidiaria** è quella persona che:

"non possiede i requisiti per essere riconosciuto come rifugiato ma nei cui confronti sussistono fondati motivi di ritenere che, se ritornasse nel Paese di origine (...) correrebbe un rischio effettivo di subire un grave danno (...), e il quale non può o, a causa di tale rischio, non vuole avvalersi della protezione di detto Paese".

Per **grave danno** si intende la condanna a morte o la sua esecuzione; la tortura o altra forma di pena o trattamento inumano o degradante; la minaccia grave e individuale alla vita o alla persona di un civile derivante dalla violenza indiscriminata in situazioni di conflitto armato interno o internazionale.

Il riconoscimento della protezione sussidiaria da parte delle autorità, in Italia, comporta il rilascio di un **permesso di soggiorno** della durata di 5 anni che consente al titolare l'accesso a una serie di diritti e di servizi quali, l'iscrizione anagrafica, l'iscrizione sanitaria in condizioni di parità con il cittadino italiano, l'iscrizione al Centro per l'Impiego e la possibilità di svolgere attività lavorativa.

2.5. Titolare di protezione speciale

Il permesso di soggiorno per protezione speciale, previsto all'art. 19 del Testo Unico sull'Immigrazione, può essere riconosciuto, in via residuale a seguito di domanda di protezione internazionale (aggiungendosi dunque allo status di rifugiato e alla protezione sussidiaria), oppure richiesto direttamente al Questore.

Tale forma di protezione viene riconosciuta nei casi in cui la persona non può essere allontanata dal territorio italiano per diversi motivi espressamente previsti dalla legge e comunque per il rispetto e la tutela del diritto alla **vita familiare** e alla **vita privata**.

Il **permesso di soggiorno** ha una durata di due anni e consente al titolare l'accesso a una serie di diritti e di servizi quali, l'iscrizione anagrafica, l'iscrizione sanitaria in condizioni di parità con il cittadino italiano, l'iscrizione al Centro per l'Impiego e la possibilità di svolgere attività lavorativa.

2.6. Titolare di protezione temporanea

Diversa dalla protezione internazionale è la protezione temporanea, prevista dall'Unione europea con la **Direttiva 2001/55/CE** del Consiglio del 20 luglio 2001 e che rappresenta uno strumento che le istituzioni europee possono decidere di attivare *“nei casi di afflusso massiccio o di imminente afflusso massiccio di sfollati provenienti da paesi terzi che non possono rientrare nel loro paese d'origine”* e che garantisce *“una tutela immediata e temporanea alle persone sfollate”*.

L'obiettivo della **protezione temporanea**, dunque, è quella di fornire il prima possibile una forma di tutela a persone che scappano in grandi numeri da un paese (senza quindi dover avviare una domanda di protezione internazionale e aspettarne l'esito) ma anche, quale strumento europeo, di consentire una immediata accoglienza nei vari paesi dell'Unione.

Questa forma di protezione è stata attuata, per la prima volta, dal Consiglio dell'Unione Europea, con la Decisione 382/2022 per offrire una immediata e adeguata tutela ai profughi provenienti dall'**Ucraina** a seguito dell'attaccato militare nel paese ad opera della Russia nel febbraio del 2022.

Il relativo **permesso di soggiorno** ha durata annuale e, alla sua scadenza, può essere rinnovato se perdura la situazione di emergenza. Il documento consente al suo titolare di accedere al mercato del lavoro senza alcuna limitazione, nonché l'accesso all'assistenza sanitaria erogata dal Servizio Sanitario Nazionale, in condizioni di parità con il cittadino italiano.

A fine settembre 2022, in Italia sono state 159 mila¹⁵ le richieste di protezione temporanea di persone in fuga dall'Ucraina, dei quali 62.575 minori.

2.7. Apolide

Alle categorie di persone per le quali sono previste specifiche forme di tutela e protezione, deve essere aggiunta anche quella degli apolidi. Gli **apolidi** (dal greco a-polis, “senza città”), sono persone che nessuno Stato considera come suoi cittadini e che, pertanto, sono prive di cittadinanza.

Non esistono **dati** completi sull'effettivo numero di persone apolidi nel mondo. Secondo UNHCR a fine 2021 gli apolidi erano 4,3 milioni, anche se il numero potrebbe essere molto più elevato, fino a tre volte maggiore.

Le **cause** che possono creare una situazione di apolidia sono diverse: lacune nelle leggi sulla cittadinanza, disgregazioni o successioni tra Stati (come nei casi della ex URSS o della ex Jugoslavia), discriminazioni e leggi discriminatorie nei confronti di minoranze etniche o nei confronti di un determinato genere.

L'assenza di una qualsiasi cittadinanza preclude l'accesso della persona al riconoscimento e al godimento dei più basilari dei diritti fondamentali. Per questo motivo a livello internazionale, con la **Convenzione sullo status delle persone apolidi** del 1954, è stata prevista una specifica tutela e uno specifico riconoscimento di tale status.

Il riconoscimento dello status di apolide da parte delle autorità, in Italia, comporta il rilascio di un **permesso di soggiorno** che consente al titolare l'accesso a una serie di diritti e di servizi quali, l'iscrizione anagrafica, l'iscrizione sanitaria in condizioni di parità con il cittadino italiano, l'iscrizione al Centro per l'Impiego e la possibilità di svolgere attività lavorativa.

¹⁵ *Cittadini non comunitari in Italia. Anni 2021-2022*, di ISTAT

Capitolo 2

Come assumere un lavoratore cittadino straniero

1. Lavoratori cittadini di Stati membri dell'Unione europea

I lavoratori cittadini dell'UE hanno il diritto di circolare, soggiornare e stabilirsi sul territorio italiano¹⁶, secondo quanto stabilito dal **Decreto Legislativo 6 febbraio 2007, n.30**¹⁷ in attuazione della **Direttiva 2004/38/CE**¹⁸ relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri. Nei primi tre mesi dall'ingresso in Italia il diritto di soggiorno può essere esercitato senza condizioni o formalità, per il periodo superiore, invece, il cittadino dell'UE deve dimostrare l'autosufficienza economica, sempre nel rispetto delle condizioni previste dalla legge.

Durante il soggiorno in Italia i cittadini dell'UE hanno diritto allo stesso trattamento previsto per i cittadini italiani¹⁹, in particolare per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, la retribuzione, le prestazioni volte ad agevolare l'accesso al lavoro, e le altre condizioni di lavoro.

Pertanto, il datore di lavoro che intende instaurare un rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, stagionale o domestico con un lavoratore cittadino dell'UE deve seguire gli ordinari adempimenti previsti per l'assunzione di un cittadino italiano.

2. Lavoratori cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea

L'assunzione di lavoratori cittadini extra UE avviene secondo forme e modalità diverse a seconda che il lavoratore si trovi nel Paese di origine, e dunque intenda fare ingresso in Italia in ragione della proposta di lavoro ricevuta, oppure si trovi già sul territorio italiano, e sia qui regolarmente soggiornante.

In linea generale, il lavoratore extra UE può accedere al mercato del lavoro italiano secondo le seguenti principali modalità:

¹⁶ Art. 21 TFUE – Trattato sul Funzionamento dell'UE

¹⁷ D.lgs. n. 30/2007, *Attuazione della direttiva 2004/38/CE relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri*

¹⁸ Direttiva 2004/38/CE del 29 aprile 2004 *relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri*

¹⁹ Art. 18 TFUE – Trattato sul Funzionamento dell'UE

Dall'estero, nell'ambito delle quote d'ingresso annualmente stabilite con il DECRETO FLUSSI.

Il datore di lavoro deve presentare una richiesta nominativa o numerica di assunzione di un lavoratore extra UE al Ministero dell'Interno, a seguito dell'emanazione del decreto di programmazione dei flussi – DECRETO FLUSSI - da parte del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Dall'estero, al di fuori delle quote stabilite dal decreto flussi, per alcuni casi particolari di ingresso.

Trattasi di ingressi per motivi di lavoro “fuori quota”, per i quali non sussiste un limite numerico e che possono verificarsi nel corso di tutto l'anno, a prescindere dall'emanazione o meno del decreto flussi. Si tratta di lavoratori altamente qualificati, dirigenti, lavoratori specializzati e lavoratori in formazione, in posizione di distacco presso consociate in Italia, ricercatori, professori universitari, infermieri, lavoratori dello spettacolo, etc.

In Italia, se titolare di un permesso di soggiorno che abiliti all'esercizio dell'attività lavorativa

Il datore di lavoro - tramite il sistema informatico di invio delle Comunicazioni Obbligatorie - deve compilare un unico modello di comunicazione di assunzione del lavoratore extra UE.

2.1. L'assunzione di lavoratori cittadini di Stati extra UE residenti all'estero nell'ambito del decreto flussi

2.1.1 Il meccanismo dei flussi

Il datore di lavoro italiano o straniero regolarmente soggiornante in Italia che intenda instaurare in Italia un rapporto di lavoro subordinato di carattere stagionale, o a tempo determinato o indeterminato con un cittadino extra UE lo può fare nell'ambito delle quote d'ingresso stabilite nei decreti che sono emanati periodicamente dal Presidente del Consiglio dei Ministri sulla base dei criteri indicati nel documento programmatico triennale sulle politiche dell'immigrazione o, in

mancanza dell'adozione di quest'ultimo, nell'ambito della programmazione transitoria dei flussi d'ingresso²⁰.

Il cd "decreto flussi" stabilisce **le quote massime** di cittadini extra UE da ammettere annualmente nel territorio dello Stato e determina, di conseguenza, il numero massimo di visti di ingresso e permessi di soggiorno che potranno essere rilasciati dagli uffici competenti ai lavoratori interessati. Il provvedimento, nello stabilire le quote, può prevedere restrizioni numeriche o assegnare in via preferenziale quote riservate ai lavoratori provenienti da determinati Stati extra UE. Il decreto, inoltre, stabilisce i settori di lavoro per cui è possibile procedere all'assunzione, i requisiti che il datore di lavoro o il lavoratore devono possedere, le modalità e la tempistica per la presentazione delle domande. Nel caso in cui se ne ravvisi l'opportunità, possono essere emanati ulteriori decreti durante l'anno, come avvenuto per il decreto flussi 2006.

Il 26 gennaio 2023 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri** del 29 dicembre 2022, riguardante la *Programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari nel territorio dello Stato per l'anno 2022*²¹.

2.1.2. Attività svolte presso lo Sportello Unico Immigrazione²²

Il datore di lavoro italiano o straniero regolarmente soggiornante in Italia che intenda instaurare in Italia un rapporto di lavoro con un lavoratore cittadino extra UE residente all'estero deve presentare una domanda nominativa o numerica di assunzione (domanda di nulla osta) allo **Sportello Unico per l'Immigrazione (SUI)** della provincia di residenza, ovvero di quella in cui ha sede legale l'impresa, ovvero di quella dove avrà luogo la prestazione lavorativa, nell'ambito della disponibilità delle quote previste dall'apposito decreto flussi.

La **procedura telematica** per la presentazione della domanda è disponibile sul [sito](#) del Ministero dell'Interno. Il datore di lavoro, anche avvalendosi di professionisti o esercenti gli specifici servizi, deve compilare l'apposito modulo indicando i dati dell'impresa, del suo rappresentante legale, se trattasi di richiesta nominativa anche i dati del lavoratore, il trattamento retributivo ed assicurativo, la proposta di contratto di soggiorno, nonché allegare l'eventuale ulteriore documentazione richiesta.

La domanda è **nominativa** se il datore di lavoro già conosce il lavoratore che intende assumere, altrimenti è **numerica**, e la proposta di assunzione contiene l'indicazione numerica del numero di lavoratori che s'intendono assumere, e che verranno scelti tra quelli iscritti nelle apposite liste costituite presso le rappresentanze diplomatiche o consolari italiane in quei Paesi che hanno sottoscritto con l'Italia specifici accordi bilaterali in materia.

Queste liste, distinte per Paesi di origine, contengono un elenco di nominativi con le generalità complete, la qualifica professionale, il grado di conoscenza della lingua italiana, il tipo di rapporto di

²⁰ Artt. 3, co. 4 e 21, d.lgs. n. 286/98.

²¹ Testo del DPCM del 29.12.2022: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/01/26/23A00232/SG>

²² Artt. 21 e ss, d.lgs. n. 286/98 e artt. 29 e ss, DPR n. 394/99

lavoro preferito (stagionale, a tempo determinato o indeterminato), nonché l'indicazione del programma formativo svolto e del rispettivo settore di impiego di destinazione.

Lo **Sportello Unico per l'Immigrazione**, ricevuta la richiesta telematica:

- trasmette la domanda al centro per l'Impiego territorialmente competente, ad eccezione di quelle nominative per lavoratori stagionali, ai fini della verifica di dichiarazioni di disponibilità da parte di lavoratori cittadini extra UE già presenti sul territorio italiano ed iscritti nelle liste di collocamento;
- verifica la sussistenza dei requisiti previsti dal decreto flussi e dalle eventuali circolari applicative;
- acquisisce il parere del Questore circa la sussistenza, nei confronti del lavoratore straniero e del datore di lavoro, di motivi ostativi al rilascio del nulla osta;
- acquisisce il parere dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) circa la sussistenza o meno dei requisiti minimi contrattuali e della capienza reddituale del datore di lavoro (salvo quanto disposto dall'art. 44 del cd "decreto semplificazioni" d.l. n. 73/2022).

Il decreto legge 21 giugno 2022, n. 73, convertito con modificazioni nella legge 4 agosto 2022, n. 193, cd "decreto semplificazioni", ha introdotto all'art. 44 una **procedura semplificata** per la verifica dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro e la congruità del numero delle richieste presentate, ovvero le verifiche di competenza dell'ITL. La verifica, fatti salvi i controlli a campione, è demandata a **professionisti** ed **organizzazioni datoriali**. In caso di esito positivo delle verifiche è rilasciata apposita **asseverazione** che il datore di lavoro produce unitamente alla richiesta di assunzione del lavoratore straniero. Con il decreto legge 29 dicembre 2022 n. 198 cd decreto mille proroghe (art. 9. co. 2) la procedura è stata confermata anche per l'esame delle domande presentate nell'ambito dei decreti flussi 2022 e 2023, che tuttavia al momento non sono stati adottati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

In caso di **parere negativo** del Questore o dell'ITL (ovvero degli altri soggetti previsti dal cd. "decreto semplificazioni"), lo Sportello Unico per l'Immigrazione rigetta l'istanza presentata.

In caso di **parere favorevole**, lo Sportello unico per l'immigrazione attribuisce la quota d'ingresso e rilascia il provvedimento di **nulla osta al lavoro** in favore del lavoratore, e:

- 1) convoca il datore di lavoro;
- 2) trasmette per via telematica il nulla osta alla Rappresentanza Diplomatica italiana nel Paese di origine o residenza del lavoratore.

Il nulla osta al lavoro ha validità per un periodo non superiore a **sei mesi** dalla data di rilascio, ma può esserne richiesta la proroga.

2.1.3. Che cosa deve fare il lavoratore?

A seguito del rilascio del nulla osta al lavoro da parte dello Sportello unico per l'Immigrazione, e nei sei mesi di validità dello stesso, il lavoratore cittadino extra UE deve chiedere alla Rappresentanza Diplomatica italiana del Paese di origine o residenza, secondo le specifiche modalità stabilite presso le diverse sedi diplomatiche, di fissarsi un appuntamento per la presentazione della richiesta di rilascio del **visto d'ingresso per motivi di lavoro**. La Rappresentanza Diplomatica, verificata l'assenza di cause ostative e la sussistenza del nulla osta al lavoro, rilascia il visto d'ingresso in Italia per motivi di lavoro, dandone comunicazione alle Amministrazioni interessate. La procedura di rilascio del visto ha una durata di 30 giorni.

Entro 8 giorni dall'ingresso in Italia, il lavoratore si deve recare presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione che ha rilasciato il nulla osta per sottoscrivere il contratto di soggiorno ed il modulo per la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Una volta presentatosi il lavoratore, lo Sportello Unico per l'Immigrazione:



2.1.4 Rilascio del permesso di soggiorno

Il lavoratore extra UE, successivamente all'appuntamento presso lo Sportello Unico per l'immigrazione, dovrà inviare il **kit postale** consegnatogli per il rilascio del permesso di soggiorno alla Questura competente sulla base del suo luogo di dimora, utilizzando gli Sportelli di Poste italiane abilitati. L'Ufficio Postale rilascerà una ricevuta comprovante l'invio della busta, e recante due codici identificativi personali (**user id** e **password**), tramite i quali il lavoratore potrà verificare, collegandosi al sito www.portaleimmigrazione.it, lo stato della pratica relativa al rilascio del permesso di soggiorno.

L'Ufficio Postale consegnerà al lavoratore anche una lettera contenente l'indicazione della data di convocazione presso la Questura, alla quale dovrà presentarsi personalmente per: sottoporsi ai rilievi fotodattiloscopici; esibire la documentazione originale inserita nel kit postale.

In assenza dell'indicazione della data di convocazione, la comunicazione indicherà che la medesima convocazione giungerà tramite l'invio di sms alle utenze telefoniche indicate nei moduli compilati presso lo Sportello unico per l'Immigrazione.

Successive convocazioni presso gli Uffici della Questura potrebbero anche essere inserite direttamente su Portale Immigrazione, che il lavoratore potrà controllare tramite i propri dati (user id e password).

Acquisita la documentazione ed esaurita l'istruttoria, la Questura rilascerà il **permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato o stagionale**, a seconda del tipo di nulla osta ottenuto.

2.2 L'assunzione "fuori quota" di lavoratori cittadini extra UE residenti all'estero

Il datore di lavoro può instaurare in Italia un rapporto di lavoro con un cittadino extra UE residente all'estero al di fuori del sistema delle "quote", indipendentemente dall'emanazione del decreto flussi da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri, soltanto nel caso di determinate categorie di lavoratori, individuate dalle specifiche ipotesi disciplinate dal decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Le ipotesi sono quelle previste dall'art. 27, art. 27-quater, art. 27-quinquies e art. 27-sexies, d.lgs. n. 286/98.

Art. 27, d.lgs. n. 286/98

L'art. 27 disciplina le ipotesi di **ingresso per lavoro in casi particolari**, per le sole categorie di lavoratori elencate dalla norma, tra le quali sono ricompresi i **dirigenti ed il personale altamente specializzato** di società estere aventi sedi, filiali o uffici di rappresentanza in Italia o in un altro Stato membro dell'UE, nonché i **lavoratori dipendenti di società** aventi sedi all'estero temporaneamente trasferiti in Italia (cd lavoratori in distacco).

Il datore di lavoro che intenda assumere un lavoratore extra UE appartenente alle categorie di lavoratori indicati dall'art. 27 d.lgs. n. 286/98 deve presentare la relativa richiesta, corredata dalla documentazione necessaria, secondo la procedura telematica disponibile sul [sito](#) del Ministero dell'Interno.

Lo Sportello unico per l'Immigrazione, valutata l'assenza di motivi ostativi nei confronti del lavoratore e del datore di lavoro, senza dover procedere alla verifica della disponibilità di alcuna quota, rilascia il **nulla osta al lavoro**.

Il nulla osta al lavoro deve essere utilizzato entro centoventi giorni dalla data di rilascio, e non può essere concesso per un periodo superiore a quello di durata della proposta di contratto e, comunque, a due anni, prorogabili. Il provvedimento deve contenere l'indicazione della validità del nulla osta.

Gli adempimenti amministrativi successivi al rilascio del nulla osta, e dunque il rilascio del visto d'ingresso in Italia e il rilascio del permesso di soggiorno, seguono le procedure descritte ai paragrafi 2.1.3 e 2.1.4.

Art. 27-quater, d.lgs. n. 286/98

L'art. 27-quater disciplina il rilascio della **Carta blu UE** per l'ingresso ed il soggiorno di **lavoratori altamente qualificati**, che siano in possesso di un titolo d'istruzione superiore rilasciato da autorità competente nel Paese dove è stato conseguito, dopo un percorso formativo di almeno 3 anni, concluso con il conseguimento di una qualifica professionale superiore, nonché, in caso di professioni regolamentate, degli specifici requisiti previsti per il loro esercizio.

La Carta blu UE può essere rilasciata ai lavoratori extra UE, in possesso dei predetti requisiti, residenti nel Paese di origine o regolarmente soggiornanti in un altro Stato membro o, in alcuni casi specifici, anche se già regolarmente soggiornanti in Italia.

Il datore di lavoro deve presentare la domanda di rilascio di nulla osta allo Sportello unico per l'Immigrazione secondo la procedura telematica disponibile sul [sito](#) del Ministero dell'Interno, allegando la proposta di contratto della durata minima di un anno, il titolo di istruzione e la qualifica professionale, e l'indicazione dell'importo dello stipendio annuale lordo, che non deve essere inferiore al triplo del livello minimo previsto per l'esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria. Lo Sportello Unico per l'Immigrazione decide sulla domanda nel termine di 90 giorni.

In caso di verifica positiva della sussistenza dei requisiti previsti dalla normativa, lo Sportello Unico per l'Immigrazione rilascia il nulla osta al lavoro, o altrimenti lo rigetta.

Gli adempimenti amministrativi successivi al rilascio del nulla osta, e dunque il rilascio del visto d'ingresso in Italia e il rilascio del permesso di soggiorno, seguono le procedure descritte ai paragrafi 2.1.3 e 2.1.4.

Art. 27-quinquies, d.lgs. n. 286/98

L'art. 27-quinquies disciplina le ipotesi di ingresso e soggiorno in Italia di **lavoratori subordinati nell'ambito di trasferimenti intra-societari**, per periodi superiori a tre mesi, che intendano trasferirsi in Italia in qualità di dirigenti, lavoratori specializzati o lavoratori in formazione, sia che siano residenti in uno Stato membro dell'Unione europea o in uno Stato terzo.

Il datore di lavoro deve presentare la domanda allo Sportello Unico per l'Immigrazione che, verificata la documentazione comprovante i requisiti e le condizioni richieste dalla norma, acquisiti i pareri dell'ITL e della Questura territorialmente competente, entro quarantacinque giorni concede o rifiuta il nulla osta.

La durata massima del trasferimento intra-societario è di tre anni per i dirigenti e i lavoratori specializzati, e di un anno per i lavoratori in formazione. Tra la fine della durata massima del trasferimento intra-societario e la presentazione di un'altra domanda di ingresso sul territorio italiano devono intercorrere almeno tre mesi.

Gli adempimenti amministrativi successivi al rilascio del nulla osta, e dunque il rilascio del visto d'ingresso in Italia e il rilascio del permesso di soggiorno, seguono le procedure descritte ai paragrafi 2.1.3 e 2.1.4.

3. L'assunzione di lavoratori cittadini di Stati extra UE già regolarmente soggiornanti in Italia

I permessi di soggiorno che consentono lo svolgimento di attività lavorativa, e dunque la stipula di un contratto di lavoro, sono:

- permesso di soggiorno per lavoro subordinato o autonomo;
- permesso di soggiorno per lavoro stagionale, a determinate condizioni;
- permesso di soggiorno per famiglia;
- permesso di soggiorno per motivi di studio, a determinate condizioni;
- permesso di soggiorno per assistenza minori;
- permesso di soggiorno per minore età, a determinate condizioni;
- permesso di soggiorno per integrazione;
- permesso di soggiorno per cure mediche ai sensi dell'art. 19, lett. d) e d-bis), d.lgs. n. 286/98;
- permesso di soggiorno per richiesta asilo, decorsi 60 giorni dalla presentazione della domanda di protezione internazionale;
- permesso di soggiorno per protezione internazionale;
- permesso di soggiorno per casi speciali;
- permesso di soggiorno per protezione speciale;
- permesso di soggiorno per protezione temporanea;
- permesso di soggiorno per attesa apolidia, attesa cittadinanza o apolidia;
- permesso di soggiorno per calamità;
- permesso di soggiorno per atti di particolare valore civile;
- permesso di soggiorno per motivi religiosi;
- permesso di soggiorno per attività sportiva;
- permesso di soggiorno per lavoro di tipo artistico;
- permesso di soggiorno per ricerca scientifica;
- permesso di soggiorno per attesa occupazione;
- carta di soggiorno per familiare di cittadino UE;
- carta di soggiorno permanente per familiare di cittadino UE;

- permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo.

Ai sensi dell'art. 22 c. 1 D. Lgs. 286/98, la perdita del posto di lavoro non costituisce motivo di revoca del permesso di soggiorno al lavoratore extracomunitario ed ai suoi familiari legalmente soggiornanti. Il lavoratore straniero in possesso del permesso di soggiorno per lavoro subordinato che perde il posto di lavoro, anche per dimissioni, può essere iscritto nelle liste di collocamento per il periodo di residua validità del permesso di soggiorno, e comunque, salvo che si tratti di permesso di soggiorno per lavoro stagionale, per un periodo non inferiore ad un anno ovvero per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito percepita dal lavoratore straniero, qualora superiore. Quando, al momento del rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato, il lavoratore non sia titolare di un contratto di lavoro ma risulti invece iscritto nelle liste di collocamento, viene rilasciato un permesso di soggiorno per attesa occupazione.

Il permesso di soggiorno per attesa occupazione viene rilasciato quando al momento della presentazione della richiesta di rinnovo del titolo di soggiorno il lavoratore straniero non sia titolare di un contratto di lavoro, ma sia iscritto al Centro per l'Impiego. Ha la durata di un anno e non è rinnovabile, ma l'eventuale reperimento di attività lavorativa nel corso della durata del permesso di

La direttiva europea 2011/98/UE ha introdotto in tutti gli Stati UE una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consenta ai cittadini stranieri di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro, nonché di godere di un insieme di diritti analoghi a quelli dei lavoratori nazionali in tutti gli ambiti connessi all'occupazione. La direttiva è stata attuata in Italia con il decreto legislativo n. 40 del 4 marzo 2014 che ha anche previsto l'inserimento della **dizione permesso unico lavoro su molti dei** permessi di soggiorno che consentono l'esercizio di l'attività lavorativa.

soggiorno per attesa occupazione interrompe il decorso del termine di durata annuale.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa, e la stipula di un nuovo contratto di lavoro, è consentito al cittadino extra UE titolare in Italia di un **permesso di soggiorno in corso di validità**. Ai sensi dell'art. 5, co. 9-bis, d.lgs. n. 286/98, lo svolgimento dell'attività lavorativa e l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro è altresì consentita al **titolare di un permesso di soggiorno già scaduto, e che ne ha chiesto il rinnovo, o la conversione**, ed è in attesa del rilascio del nuovo titolo. Potrà essere richiesta al lavoratore la dimostrazione dell'avvenuta presentazione della richiesta di rinnovo o conversione del permesso di soggiorno scaduto, che può essere fornita tramite l'esibizione della copia del vecchio titolo di soggiorno (quello scaduto) e della ricevuta postale attestante l'invio del kit postale, in alternativa della ricevuta di presentazione della richiesta di rinnovo o conversione presso l'Ufficio immigrazione della Questura, il cd "cedolino" che viene rilasciato dalla Questura al

momento della presentazione della richiesta, o infine della denuncia di smarrimento della predetta documentazione.



Il cd “cedolino” e la ricevuta postale sono privi di scadenza, e documentano la regolarità di soggiorno del lavoratore extra UE sino al rilascio del titolo di soggiorno o alla comunicazione del suo rifiuto.

RISERVATO ALL'UFFICIO PLEASE, DON'T WRITE HERE	QUESTURA DI _____	N. _____	PHOTO
	Numero Pratica: _____		
		_____	
	DATA/DATE _____	FIRMA/SIGNATURE _____	
	Cognome: NON SOSTITUISCE LA COPIA DEL PERMESSO DI SOGGIORNO PER L'INTERESSATO IT IS NOT VALID AS COPY OF FOREIGNER'S PERMIT OF STAY		
	Nome: _____		
	Data di nascita: _____		

Nel caso di cittadino extra UE **richiedente la protezione internazionale in Italia**, l’attestato nominativo rilasciato dalla Questura al momento della presentazione della richiesta di protezione internazionale certifica la qualità di richiedente la protezione internazionale e costituisce permesso di soggiorno provvisorio²³, consentendo la regolare stipula di un contratto di lavoro.


QUESTURA di

ID
(n.° Documento Nazionale)
Codice CUI

Foto

Si attesta che il/la Sig./Sig.ra _____, sesso _____ nato/a a _____, il/la _____, con codice fiscale _____, di cittadinanza _____, domiciliato in _____, alla via _____, data _____ ha formalizzato istanza di riconoscimento della protezione internazionale.

Si fa presente che, il/la Sig./Sig.ra _____, decorso sessanta giorni dal presente verbale, è autorizzato a svolgere attività lavorativa se il procedimento in esame non si è concluso ed il rinvio non è attribuito al richiedente (art. 22, c. 1, D.Lgs. 142/2015).

La presente attestazione costituisce permesso di soggiorno provvisorio (art. 4 c. 3 del D.Lgs. 142/2015).

(data di rilascio)

IL DIRIGENTE UFFICIO IMMIGRAZIONE
(firma)

*ATTENZIONE: IL RICHIEDENTE NON DEVE PRESENTARSI ALL'UFFICIO DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE con il codice fiscale provvisorio. Lo ASI può procedere all'iscrizione del soggetto quale assistito del SSN e all'acquisizione della scelta del medico.

3.1. Procedure di assunzione

I datori di lavoro che intendono assumere lavoratori extra UE regolarmente soggiornanti in Italia devono compilare il modello “UNIFICATO LAV” o “UNILAV”.

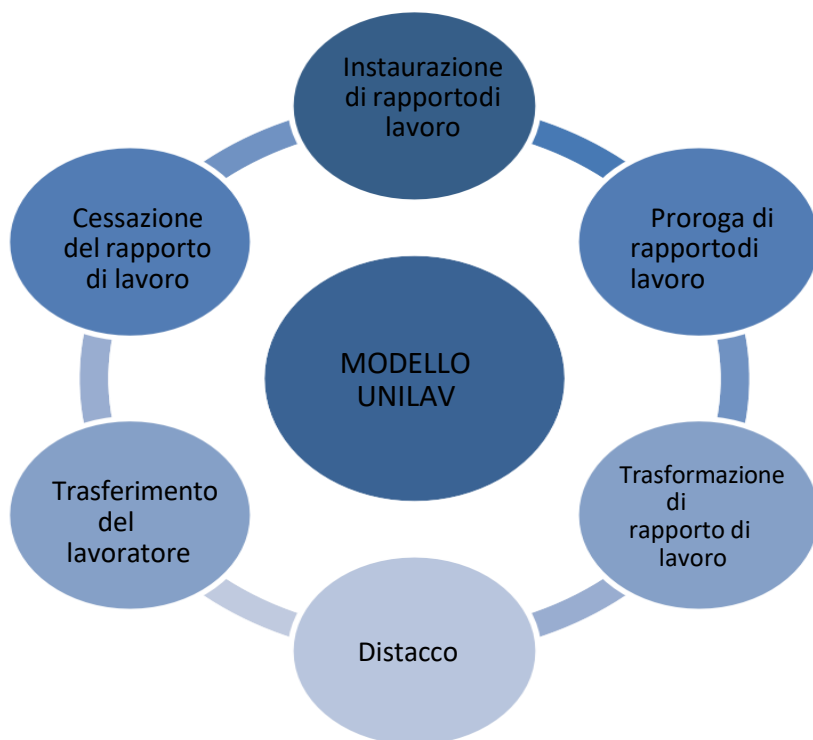
I datori di lavoro che intendono assumere lavoratori regolarmente soggiornanti in Italia ed in possesso di uno dei suddetti permessi di soggiorno devono inviare al Centro per l’Impiego del luogo dove è ubicata la sede di lavoro, entro le 24 ore del giorno precedente all’assunzione, il modello “UNILAV” di comunicazione obbligatoria di assunzione.

Con l’invio, da effettuarsi esclusivamente per via telematica, di tale modello si assolvono contemporaneamente tutti gli obblighi di comunicazione: all’Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS), all’Istituto Nazionale per le Assicurazioni e Infortuni sul Lavoro (INAIL), e alle altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché alla Prefettura.

Anche in caso di rapporto di lavoro domestico, la comunicazione effettuata all’INPS è ora valida ai fini dell’assolvimento dei suddetti obblighi.

Il modello “UniLav” è il modulo mediante il quale i datori di lavoro (ad eccezione delle agenzie per il lavoro, relativamente ai rapporti di somministrazione) adempiono, direttamente o tramite i soggetti abilitati, all’obbligo di comunicazione delle seguenti informazioni:

²³ Art. 4, co. 3, d.lgs. n. 142/2015.



Il modulo Unificato Lav è composto da sezioni, dette “quadri”, e contiene le informazioni relative al datore di lavoro, al legale rappresentante dell’impresa, al lavoratore, all’inizio/proroga/trasformazione del rapporto di lavoro, ed all’invio del modello.

Capitolo 3

Impiego di manodopera irregolare e sfruttamento lavorativo

1. Alcuni dati

Secondo quanto rilevato dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), nel corso del 2021 sono state condotte azioni mirate al contrasto del lavoro sommerso che hanno consentito di tutelare **15.150** lavoratori occupati "in nero", **739** dei quali cittadini stranieri privi di regolare permesso di soggiorno²⁴.

²⁴ Ispettorato Nazionale del Lavoro, Relazione sull’attività svolta dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro, Anno 2021

L'attività di vigilanza dell'INL ha inoltre consentito di identificare, sempre nel 2021, **2.192** vittime di sfruttamento lavorativo, tra cui **380 cittadini stranieri non regolarmente soggiornanti**, con un incremento complessivo del 18,5% rispetto al 2020 (1.850).

Altre irregolarità sono state rilevate nell'ambito dell'attività svolta nell'ambito di progetti specifici finalizzati al contrasto allo sfruttamento lavorativo e al caporalato²⁵, grazie ad interventi condotti con il coordinamento tra autorità locali (procure e prefetture) e diversi organi di vigilanza (INL, INPS, INAIL, Polizia di Stato, GdF, ASL, ecc.). In particolare, nel corso di tali controlli sono state ispezionate oltre **2.000** aziende e sono state riscontrate irregolarità in relazione ai rapporti di lavoro di **2.991 soggetti**. Tra le **1.128** persone il cui rapporto di lavoro è risultato essere completamente irregolare, **314** erano stranieri privi di regolare permesso di soggiorno. Sono state altresì identificate **321** vittime di sfruttamento lavorativo e denunciati all'autorità giudiziaria **62** responsabili.

Le percentuali maggiori di sfruttamento lavorativo, a livello nazionale e rispetto all'attività ispettiva condotta, sono state riscontrate in agricoltura (11,7%) e nell'industria (3,7%).

I dati raccolti nell'ambito di una ricerca sulle indagini e i procedimenti penali condotti per la repressione del caporalato e dello sfruttamento lavorativo²⁶ rivelano una diffusione capillare del fenomeno su tutto il territorio nazionale ed in quasi tutti i comparti produttivi nonché il coinvolgimento degli episodi di sfruttamento anche di lavoratrici e i lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti.

L'agricoltura rappresenta comunque il settore produttivo con il tasso maggiore di irregolarità, con un incremento negli ultimi anni.

2. Strumenti di intervento e definizioni

La crescente attenzione delle istituzioni per il fenomeno dello sfruttamento lavorativo in agricoltura ha portato allo sviluppo di azioni che possono risultare utili anche in altri settori produttivi.

In particolare, nel dicembre 2018 è stato istituito il *Tavolo operativo per la definizione di una nuova strategia di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura*.

Funzione principale del Tavolo è la definizione di una strategia nazionale di prevenzione e contrasto al fenomeno, che, al termine di un anno di lavori, è stata approvata ed è contenuta in un apposito documento programmatico: Il Piano Triennale 2020-2022.

L'obiettivo del Piano è prevenire e contrastare il fenomeno dello sfruttamento lavorativo, del caporalato e del lavoro forzato in agricoltura, attraverso la realizzazione di azioni prioritarie di prevenzione e contrasto dello sfruttamento del lavoro in agricoltura.

²⁵ In particolare progetto "SU.PR.EME. Italia" e "A.L.T. Caporalato!" mirati, rispettivamente, a specifiche Regioni del Sud (nel solo settore agricolo) e del Centro e Nord Italia (in diversi settori produttivi, con particolare attenzione a quello agricolo) in cui si è ritenuto opportuno rafforzare l'azione di contrasto alle fattispecie illecite in esame.

²⁶ IV Rapporto Altro Diritto/ FLAI CGIL sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle sue vittime <http://www.adir.unifi.it/laboratorio/quarto-rapporto-sfruttamento-lavorativo.pdf>

A ottobre 2021 sono inoltre state elaborate Le linee-Guida nazionali in materia di identificazione, protezione e assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo utili a definire gli standard comuni minimi e i principi generali per la realizzazione di un Meccanismo nazionale di riferimento (*referral*) a trazione pubblica in materia di identificazione, protezione e assistenza alle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura.

Per **identificazione delle vittime di sfruttamento lavorativo** si intende un processo volto a comprendere, attraverso l'analisi della situazione e, in generale, degli elementi (indicatori di sfruttamento lavorativo) che emergono dai colloqui con la persona o da circostanze ulteriori, se una persona è vittima di sfruttamento lavorativo, intermediazione illecita (caporalato) o lavoro forzato. Per la **protezione e assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo**, le Linee guida prevedono interventi informativi e di orientamento verso i servizi sociali locali e regionali al fine di ottenere supporti in relazione alla condizione alloggiativa, economica, psicologica, sanitaria e legale aderendo anche a programmi di assistenza a lungo termine e di reinserimento socio-lavorativo. Nell'ambito dei programmi personalizzati di assistenza individuale (PAI), i servizi pubblici e privati appartenenti alla rete delle politiche attive del lavoro, a partire dai Centri per l'Impiego, sono competenti per gli interventi specializzati in materia di inserimento lavorativo.

Prima di analizzare ciò che il legislatore ha previsto per il contrasto a tali illeciti e per la tutela delle vittime appare utile fornire alcune definizioni:

CAPORALATO	Forma illegale di reclutamento e organizzazione della manodopera attraverso l'intervento di intermediari (detti anche caporali) che assumono, per conto dell'imprenditore, operai giornalieri, al di fuori dei normali canali di collocamento e senza rispettare le condizioni previste dai contratti di lavoro.
SFRUTTAMENTO	Trarre un ingiusto profitto da attività o azioni altrui tramite imposizione di una condotta che incide sulla volontà dell'altra persona. Lo sfruttamento lavorativo è solo una delle forme di sfruttamento possibili.
LAVORO FORZATO	Qualsiasi lavoro o servizio richiesto a un individuo minacciato di punizione per il quale detto individuo non si offre volontariamente
VITTIMA DI GRAVE SFRUTTAMENTO LAVORATIVO	Secondo l'attuale quadro normativo è vittima di GRAVE sfruttamento lavorativo la persona il cui stato di vulnerabilità è tale da comprometterne fortemente la libertà di scelta, inducendola ad accettare condizioni lavorative inique a seguito di approfittamento del proprio stato di bisogno da parte degli intermediari e degli utilizzatori.

3. Profili sanzionatori e tutela delle vittime

Le descrizioni dei risultati dell'attività di vigilanza dell'INL consentono di evidenziare l'esistenza di fenomeni e di illeciti di tipo differente.

In particolare, per ciò che riguarda l'impiego di manodopera straniera è necessario distinguere tra:

- l'impiego di manodopera straniera in condizioni di irregolarità;
- l'impiego di manodopera straniera in condizioni di irregolarità e di particolare sfruttamento lavorativo;
- l'impiego di manodopera straniera in condizioni di grave sfruttamento lavorativo.

Per quanto riguarda il quadro normativo, il legislatore ha individuato

Disposizioni in materia di repressione delle condotte

Art. 600 c.p.: Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù
Art. 601 c.p.: Tratta di persone
Art. 603 bis c.p.: Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
Art. 22 c. 12 ss D.lgs. 286/98 sull'impiego di manodopera

Disposizioni in a tutela delle vittime

Art. 18 D. lgs. 286/98 Soggiorno per motivi di protezione sociale
Art. 22 c. 12 quater D.lgs. 286/98 permesso per particolare sfruttamento lavorativo

L'impiego di lavoratori stranieri non regolarmente soggiornanti costituisce un'irregolarità che la legge italiana sanziona con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato²⁷.

Il legislatore ha altresì previsto delle circostanze aggravanti che determinano un aumento della pena se:

- i lavoratori stranieri irregolari occupati sono in numero superiore a tre;
- se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui all'art. 603 bis c. 3 c.p.

Nelle ipotesi di particolare sfruttamento lavorativo al cittadino straniero è rilasciato dal questore, su proposta o con il parere favorevole del procuratore della Repubblica, allo straniero che abbia presentato denuncia e cooperi nel procedimento penale instaurato nei confronti del datore di lavoro, un permesso di soggiorno.

Nel 2011, per la prima volta il legislatore ha fornito una risposta normativa a fronte di un fenomeno criminale grave, quello del caporalato, inserendo nel Codice penale il nuovo articolo 603-bis, modificato nel 2016 quando viene adottata la Legge 29 ottobre 2016, n. 199.

Nella sua nuova formulazione, l'art. **603 bis** punisce colui che UTILIZZA, IMPIEGA, ASSUME manodopera in condizioni di sfruttamento e **approfittando dello stato di bisogno** del lavoratore ANCHE (ma non esclusivamente) mediante attività di intermediazione.

Costituisce un'**aggravante**, lo sfruttamento:

²⁷ Art. 22 c. 12 D.Lgs. 286/98

- mediante l'uso di violenza o di minaccia;
- in danno di più di tre lavoratori;
- in danno di lavoratori minori;
- che espone i lavoratori a grave pericolo.

Costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Vengono inoltre introdotti i cd. **Indici di sfruttamento lavorativo**.

Secondo quanto previsto dall'art. 18 d.lgs. 286/98, la situazione di violenza o di grave sfruttamento può emergere nell'ambito sia di operazioni di polizia, di un'indagine o di un procedimento penale per determinati delitti, tra cui quello previsto dall'art. 603 bis cp, sia di interventi dei servizi a tutela della vittima. Esiste dunque un "doppio binario" per il rilascio del permesso di soggiorno, quello giudiziario e quello sociale e la denuncia da parte del lavoratore non è quindi obbligatoria.

Per la persona straniera vittima di grave sfruttamento lavorativo, il legislatore ha previsto altresì **interventi di tutela** che si sostanziano:

- Nel rilascio di un permesso di soggiorno per "casi speciali" della durata iniziale di sei mesi rinnovabile per un anno o per il periodo maggiore occorrente per motivi di giustizia
- Nell'applicazione di un programma unico di emersione, assistenza e integrazione sociale che garantisce, in via transitoria, adeguate condizioni di alloggio, di vitto e di assistenza sanitaria.

In Italia sono attivi 21 progetti Anti tratta, gestiti dal privato sociale o in collaborazione tra pubblico/privato e finanziati con bandi adottati dal Dipartimento per le pari opportunità., che offrono protezione e assistenza sia alle vittime di tratta che a quelle di sfruttamento lavorativo.

È inoltre attivo un Numero Verde Anti tratta (800 290 290) attivo 24 ore su 24, 365 giorni all'anno, gratuito, anonimo e che consente di entrare in contatto con personale specializzato multilingue.

Capitolo 4

Orientamento all'inserimento lavorativo ed ai servizi

La capacità di individuare e valorizzare le competenze tecniche e trasversali dei lavoratori provenienti da Paesi Terzi per un'eventuale assunzione in azienda è fondamentale per garantire un inserimento lavorativo di successo.

La disciplina giuridica applicabile al contratto di lavoro e le procedure per l'avviamento occupazionale in azienda di un cittadino proveniente da Paesi terzi, sono le medesime che si applicano a tutti i lavoratori, a prescindere dalla cittadinanza e pur volendo considerare alcune peculiarità e punti di attenzione che riguardano i lavoratori cittadini extra UE – ad esempio che gli stessi devono risultare regolarmente soggiornanti sul territorio italiano per poter essere regolarmente assunti – è molto importante saper valutare le competenze dei candidati attraverso un'analisi approfondita dei loro **Curriculum Vitae (CV)** ed a fronte di un adeguato colloquio conoscitivo ai fini di un inserimento lavorativo.

Il *curriculum vitae* di un individuo, in particolare, possiamo immaginarlo come il suo biglietto da visita: chi è, qual è il suo percorso formativo, lavorativo, quali sono le sue passioni e le sue competenze organizzative e gestionali.

Attraverso il **colloquio conoscitivo** sarà invece possibile meglio comprendere ed esplicitare le indicazioni riportate nel *curriculum vitae* per avere, dal punto di vista del datore di lavoro, un'idea più approfondita delle competenze tecniche e trasversali del candidato proveniente da Paesi Terzi – che molto spesso ha avuto accesso a sistemi scolastici differenti e modalità di acquisizione delle competenze tecniche che potranno essere meglio condivise in sede di colloquio – e dal punto di vista del lavoratore, contezza del tipo di lavoro richiesto e delle relative mansioni da espletare, in una dinamica paritaria di incontro informato tra domanda e offerta di lavoro.

1. Il colloquio conoscitivo ai fini di selezione del personale

In merito al colloquio di lavoro, uno degli aspetti potenzialmente problematici per le imprese - specie nel caso di assunzione di persone straniere giunte in Italia da poco tempo o che hanno fatto ingresso con il decreto-flussi – riguarda il livello di conoscenza della lingua italiana. Al fine di facilitare il superamento di questa criticità, l'azienda può attuare una serie di accorgimenti prima, durante, ed a conclusione del colloquio.

PRIMA DEL COLLOQUIO, POTRÀ ESSERE VALUTATA:

- La condivisione con il candidato di alcuni argomenti oggetto del colloquio di lavoro;
- L'eventuale presenza di referenze sul candidato, sia provenienti da precedenti datori di lavoro che da agenzie/enti formativi presso i quali il candidato ha frequentato tirocini e/o corsi di formazione;
- Lo svolgimento del colloquio in una lingua conosciuta dal lavoratore (inglese o francese) o nella lingua del lavoratore straniero, anche attraverso il supporto di altri lavoratori già inseriti in azienda della stessa nazionalità o dello stesso gruppo linguistico del candidato.

DURANTE IL COLLOQUIO, DOVRÀ ESSERE POSTA ATTENZIONE:

- Alla corretta informativa dei compiti richiesti per lo svolgimento della mansione lavorativa;
- Alla corretta informativa riguardo a tutti gli aspetti che riguardano la sicurezza sul lavoro, con condivisione del codice di abbigliamento nel contesto di svolgimento della mansione, laddove possibile tradotto in lingua veicolare ed, eventualmente, del codice di condotta dell'azienda;
- Alla corretta informativa dei diritti e doveri del candidato, con riferimento anche a quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile;
- All'utilizzo di domande aperte e preferibilmente non limitate ad una semplice risposta affermativa o negativa;
- All'utilizzo di comunicazione verbale non troppo diretta e assertiva;
- Al vocabolario linguistico del candidato necessario all'esercizio delle mansioni lavorative affidate;
- Alla conoscenza, da parte del candidato, della lingua italiana o estera per l'esercizio della mansione richiesta in forma parlata e scritta, in particolare se l'attività di lavoro richiede specificatamente detta competenza per essere svolta correttamente;
- Alle competenze maturate dal candidato nel suo percorso formativo e/o professionale per valutare se possano essere trasferite nelle mansioni lavorative della figura ricercata;
- All'accessibilità al luogo di lavoro, per valutare, se il candidato non è automunito, la presenza di servizi pubblici di trasporto che colleghino più o meno facilmente la sua abitazione al posto di lavoro, in particolare se il tipo di mansione richiede spostamenti continui oppure turni notturni/festivi.

DOPO IL COLLOQUIO, POTRÀ VALUTARSI

- Se all'interno dell'azienda vi siano figure e/o risorse che possano supplire ad eventuali carenze linguistiche del candidato per facilitare la comunicazione durante la prima fase di inserimento in azienda;
- Se e quali corsi di italiano sono disponibili sul territorio e che possono essere erogati senza costi per l'azienda, poiché gratuiti (ad esempio perché erogati dai CPIA - Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti);
- Se inserire un corso di italiano nella formazione obbligatoria del contratto di apprendistato o prevedere corsi di lingua nell'ambito della formazione finanziata dai fondi interprofessionali.

1.1. A chi rivolgersi?

Oltre alla classica procedura di pubblicazione dell'offerta di lavoro e la selezione tramite autocandidatura, l'impresa può essere facilitata nella ricerca del candidato dai seguenti enti²⁸:

- **Centri per l'Impiego.** Per trovare il Centro per l'Impiego più vicino si può consultare il sito dell'ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro): www.anpal.gov.it/cittadini/cerca-lo-sportello. Alcune politiche regionali e diverse progettualità in questi anni stanno cercando

²⁸ *Guida alle imprese per l'inserimento lavorativo dei rifugiati*, 2020: <https://www.tent.org/resources/guida-alle-imprese-per-linserimento-lavorativo-dei-rifugiati-in-italia/>

di potenziare i servizi dei Centri per l'Impiego per adattarli a un'utenza sempre più eterogenea (ad esempio con la presenza di referenti immigrazione, case manager e mediatori culturali).

- **Agenzia per il Lavoro** accreditata presso il Ministero del Lavoro, autorizzata da ANPAL e iscritta all'apposito albo informatico: <https://www.anpal.gov.it/operatori/agenzie-per-il-lavoro/consulta-l-albo-delleagenzie-per-il-lavoro>. Le Agenzie per il Lavoro sono imprese che si occupano principalmente della ricerca di personale per le aziende nonché attivare strumenti di politiche attive per il lavoro. Possono svolgere attività di somministrazione di lavoro (generalista o specialista), effettuare intermediazione, ricerca e selezione e supporto alla ricollocazione professionale. Tutte le agenzie mettono a disposizione una banca dati in cui sono inseriti i candidati che si rivolgono e che si iscrivono presso quell'agenzia. Può essere quindi utile rivolgersi in particolare ad un'agenzia che si occupi del settore di interesse o che abbia una particolare specializzazione con il target dei candidati rifugiati o richiedenti asilo.
- **Altri enti e soggetti territoriali che possono facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro** per i cittadini extra UE soggiornanti nel territorio di riferimento, soprattutto se presente del personale dedicato all'integrazione socio-lavorativa degli stessi

2. Come valutare le competenze e facilitarne il riconoscimento e le qualifiche

Per accedere ad una professione, in Italia, non è necessario che un cittadino di un Paese extra UE ottenga il riconoscimento del titolo acquisito all'estero, a meno di voler accedere ad un concorso pubblico, o ad una professione regolamentata²⁹, o di dover svolgere specifiche mansioni che richiedono titoli abilitanti, conseguibili anche in Italia.

Il Decreto Legislativo 206/2007, all'art. 4 comma 1, definisce "**professione regolamentata**":

- 1) *l'attività, o l'insieme delle attività, il cui esercizio è consentito solo a seguito di iscrizione in Ordini o Collegi o in albi, registri ed elenchi tenuti da amministrazioni o enti pubblici, se la iscrizione è subordinata al possesso di qualifiche professionali o all'accertamento delle specifiche professionalità;*
- 2) *i rapporti di lavoro subordinato, se l'accesso ai medesimi è subordinato, da disposizioni legislative o regolamentari, al possesso di qualifiche professionali;*
- 3) *l'attività esercitata con l'impiego di un titolo professionale il cui uso è riservato a chi possiede una qualifica professionale;*

²⁹ Si vedano le disposizioni di cui agli artt. li 44-bis e ss Capo VII del DPR 394/99 in materia di istruzione, diritto allo studio e professioni. Ai sensi dell'art. 60, co. 4, D.Lgs. 206/2007 "Ogni riferimento contenuto in vigenti disposizioni di legge ai decreti legislativi 27 gennaio 1992, n. 115, 2 maggio 1994, n. 319, e 20 settembre 2002, n. 229, si intende fatto alle corrispondenti disposizioni del presente decreto". In virtù dell'abrogazione degli atti normativi del 1994 edel 2002, anche per i cittadini non appartenenti all'Unione europea, si applicano le disposizioni e le procedure stabilite dal D.Lgs. 206/2007.

- 4) le attività attinenti al settore sanitario nei casi in cui il possesso di una qualifica professionale è condizione determinante ai fini della retribuzione delle relative prestazioni o della ammissione al rimborso;
- 5) le professioni esercitate dai membri di un'associazione o di un organismo di cui all'All. I.

Il medesimo decreto, definisce altresì le procedure specifiche per accertare il possesso di formazione idonea in capo al candidato per l'esercizio di una professione regolamentata.

Molte aziende segnalano la mancanza di informazioni facilmente accessibili, non solo con riferimento alle pratiche di assunzione di lavoratori provenienti da Paesi extra UE (cfr. capitolo 2) ma anche con riferimento alle indicazioni sulla corretta identificazione dei profili e competenze del candidato in linea con le necessità dell'azienda.

I **titoli di studio** acquisiti all'estero, ad esempio, poiché rilasciati da un istituto o ente straniero hanno valore soltanto se riconosciuti dalle autorità italiane competenti e la procedura può essere molto complessa, anche per la difficoltà a reperire la documentazione in originale, in particolare se si tratta di cittadini stranieri in procedura di riconoscimento della protezione internazionale e/o già riconosciuti beneficiari di protezione³⁰.

Se la conoscenza della lingua può essere verificata, seppur nel limitato tempo a disposizione, durante il colloquio conoscitivo e/o di selezione, lo stesso non si può dire per quanto attiene alle **competenze tecniche e trasversali**, soprattutto se il candidato non è in possesso di documenti che attestino il suo livello di istruzione e/o precedenti esperienze lavorative³¹. Esistono, tuttavia, una serie di strumenti che possono aiutare l'azienda:

- L'**EU skills profile tool** è uno strumento multilingue di profilazione delle competenze dei cittadini di Paesi terzi che contribuisce a mappare competenze, qualifiche, ed esperienze lavorative pregresse, offrendo anche una consulenza personalizzata per il riconoscimento dei titoli, la convalida delle competenze, ed eventualmente per proseguire il proprio percorso formativo;
- L'**ESPoR, European Skills Portfolio for Refugees**, consiste in un percorso sperimentale di bilancio delle competenze che orienta la scelta di corsi di qualificazione o riqualificazione professionale, di tirocini, di percorsi di validazione o certificazione delle competenze, di riconoscimento della qualifica o di ricerca attiva del lavoro.
- Le **"prove mestiere"** sono molto utili a valutare le competenze tecniche o trasversali già in fase di selezione o formazione, attraverso test pratici e/o simulazioni in cui i candidati possano

³⁰ *Quando il Medico parla arabo – Il riconoscimento delle qualifiche dei titolari di protezione internazionale*, pubblicazione realizzata dal progetto di ricerca *Pro.ri.ti.s* promosso dal Fondo Europeo per i Rifugiati cofinanziato dall'Unione Europea e scaricabile gratuitamente sul sito: <https://www.cittalia.it/wp-content/uploads/2020/01/integ-Quando-il-medico-parla-arabo.-Il-riconoscimento-delle-qualifiche-dei-titolari-di-protezione-internazionale.pdf>

³¹ *How to Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers Guide for Employment Services Providers*, GUIDE FOR EMPLOYMENT SERVICES PROVIDERS 2020: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748721.pdf

dimostrare le proprie abilità, il che contribuisce anche a testare le loro aspettative rispetto alle modalità lavorative e, per le aziende, osservare sul campo le competenze del candidato.

3. Come favorire la crescita delle competenze all'interno dell'azienda

Quando si decide di assumere un lavoratore è importante prevedere dei piani di gestione del rischio e di inclusione per il suo buon inserimento in azienda. Fattori, che includono diversi aspetti: l'accompagnamento iniziale, il coinvolgimento del personale dell'azienda, il giusto e corretto recepimento delle informazioni da parte del lavoratore relative sia alla sua mansione lavorativa, sia in termini di sicurezza sul luogo di lavoro, la valutazione delle modalità con cui il lavoratore raggiunge il luogo di lavoro (mezzo di trasporto, facilità negli spostamenti, distanza dall'abitazione etc.).

Nel caso di una impresa di piccole dimensioni, sarà più facile sviluppare una rete di relazioni interpersonali rispetto ad una grande azienda ma allo stesso tempo, quest'ultima, avrà maggiori possibilità di investire in formazione. Ogni impresa, dunque, deve essere in grado di attuare piani elaborati, sulla base del contesto in cui opera e secondo le modalità in cui è strutturata³², cercando di prevedere misure e percorsi di formazione che possano accrescere le competenze del proprio personale, per una sua migliore inclusione e diretto coinvolgimento che faccia sentire il lavoratore parte dell'azienda in cui opera.

In generale, per massimizzare l'investimento del nuovo lavoratore, l'impresa deve assicurarsi che gli attuali dipendenti e la nuova risorsa lavorativa percepiscano un livello di comfort tale da renderli motivati e disponibili ad un coinvolgimento durevole verso la migliore organizzazione aziendale.

3.1. Accompagnamento iniziale in azienda

Prima di procedere all'inserimento di un lavoratore, ed in una fase di accompagnamento iniziale in Azienda, il datore di lavoro potrà:

- Presentare agli altri dipendenti la nuova risorsa spiegando al gruppo di lavoro le mansioni specifiche che quest'ultima andrà a ricoprire;
- Coinvolgere, se presenti, altri dipendenti della stessa nazionalità o dello stesso gruppo linguistico del nuovo lavoratore che hanno già vissuto l'esperienza legata all'inserimento in azienda e che possano essere utili e più efficaci all'accompagnamento iniziale del neo assunto;
- Individuare un referente da assegnare alla nuova risorsa che possa supportarla nella fase iniziale della sua attività lavorativa e che possa essere per lui un punto di riferimento in azienda;
- Preparare una breve **Guida sulle regole aziendali di base** che includa informazioni su orari di lavoro, di pausa, ed il codice di condotta aziendale;

³² L. Zanfrini e M. Monaci *Il Diversity Management per le risorse umane immigrate Booklet per le imprese e le altre organizzazioni di lavoro*: https://www.ismu.org/wp-content/uploads/2021/04/Zanfrini_Monaci_Booklet_IL-DM-per-risorse-umane-immigrate_1.pdf

- Preparare una **breve guida** plurilingue sulla salute e sicurezza sul lavoro con informazioni corredate da immagini per facilitare la comprensione.



4. La comunicazione

Una volta inserito in azienda, il lavoratore straniero può, se necessario, essere sostenuto nella pratica continuativa dell'uso della lingua veicolare utile all'esercizio della mansione richiesta, in modo da rafforzare le proprie competenze.

Il lavoratore, infatti, deve essere in grado di comprendere tutte le informazioni utili alla sua prestazione lavorativa, siano esse verbali che scritte, per poter svolgere in maniera efficiente e sicura la propria mansione. Lo svolgimento di determinate mansioni può richiedere l'utilizzo di un linguaggio tecnico che può risultare molto complesso. Per questo motivo, qualora il lavoratore sia in possesso di una conoscenza della lingua italiana di base, l'azienda potrà adottare una serie di misure che possano aiutarlo nel periodo iniziale.

Una soluzione potrebbe essere quella di utilizzare una lingua veicolare (inglese o francese), ricorrere alla mediazione di personale della stessa nazionalità o dello stesso gruppo linguistico del

neossunto, oppure individuare un referente/tutor che gli possa insegnare il linguaggio tecnico necessario all'esercizio del lavoro.

È importante che il datore di lavoro e i colleghi utilizzino un linguaggio chiaro e semplice. In tema di sicurezza, l'azienda potrebbe inoltre dotarsi di un elenco con le parole chiave, meglio se tradotte in una lingua veicolare (inglese o francese), corredate da immagini per consentire una migliore comprensione dei pericoli e delle procedure di sicurezza da seguire.

Esempio di un glossario di base sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

PAROLA CHIAVE	IMMAGINE	IN ITALIANO	NELLA MIA LINGUA
PERICOLO		Indica un pericolo generico	
DIVIETO DI ACCESSO		Divieto di entrare se non autorizzati	
USCITA DI SICUREZZA		Porta da utilizzare in caso di emergenza (es. incendio, allarme)	
SEGNALE DI OBBLIGO DI INDOSSARE LA PROTEZIONE DI SICUREZZA (DPI)		Obbligo di indossare il casco	