

# MANUALE DI BUONE PRATICHE

L'INCLUSIONE LAVORATIVA  
DI CITTADINI DI PAESI TERZI

MIRAGE



Co-finanziato dalla Commissione Europea, il progetto è implementato da un partenariato multi-stakeholder composto da 9 ONG, 1 sindacato, 1 centro di istruzione professionale e 1 istituto di formazione da 8 paesi dell'unione europea.



Questo manuale è stato finanziato dal Fondo Europeo Asilo Migrazione e Integrazione

## Contatti:

[www.mirageproject.eu](http://www.mirageproject.eu)  
[info@mirageproject.eu](mailto:info@mirageproject.eu)

# Sommario

<b>2</b>	<b>INTRODUZIONE</b>	<b>21</b>	<b>2. LAVORATORI AUTONOMI</b>
<b>3</b>	<b>1. DATORI DI LAVORO</b>	<b>22</b>	Aladin Foods <i>(Bulgaria – Servizi di Ristorazione)</i>
<b>4</b>	Magdas Hotel <i>(Austria - Turismo)</i>	<b>24</b>	Barako Kávéház <i>(Ungheria – Bar/Servizi di Ristorazione)</i>
<b>6</b>	Cartiera coop. soc. <i>(Italia - Settore produttivo)</i>	<b>26</b>	Kabulagna <i>(Italia - Servizi di Ristorazione)</i>
<b>8</b>	Big Mamma <i>(Francia - Servizi di Ristorazione)</i>	<b>28</b>	SC KAREMA FRUCT SRL <i>(Romania – Settore alimentare)</i>
<b>10</b>	A Lundi <i>(Francia - Recruitment)</i>	<b>30</b>	Taybat <i>(Austria – Settore alimentare)</i>
<b>12</b>	CITY GRILL <i>(Romania - Servizi di Ristorazione)</i>	<b>32</b>	<b>3. PROGETTI</b>
<b>14</b>	Mala Gasztro Ltd <i>(Ungheria - Servizi di Ristorazione)</i>	<b>34</b>	Guida informativa di Cipro per i cittadini di paesi terzi <i>(Cipro - Progetto UE)</i>
<b>16</b>	Östra Grevie Folkhögskola <i>(Svezia - Educazione/Settore pubblico)</i>	<b>36</b>	L'ambiente di lavoro svedese offerto da Peers Bridge <i>(Svezia - Progetto)</i>
<b>18</b>	Adecco <i>(Francia - Recruitment)</i>	<b>38</b>	Transformify <i>(Piattaforma globale - Software per le risorse umane)</i>
		<b>40</b>	<b>FRAMEWORK NAZIONALE: ITALIA</b>

**Q**uesto manuale presenta i casi studio più rappresentativi della ricerca condotta dai partner del consorzio MiRaGE in 8 paesi (Bulgaria, Svezia, Italia, Francia, Austria, Cipro, Romania, Ungheria). MiRaGE è un progetto triennale cofinanziato dall'Unione Europea (AMIF - Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione), gestito da 12 partner di 8 paesi europei, che lavora per migliorare l'inclusione professionale dei cittadini di paesi terzi.

Sono stati scelti i seguenti 16 casi di studio per presentare **le migliori pratiche attuate in diversi contesti sociali, economici e legislativi**, tutti con lo stesso obiettivo: promuovere l'inclusione professionale dei cittadini di paesi terzi dipendenti e autonomi. Fornendo esempi di diverse pratiche e atteggiamenti adottati per superare le difficoltà specifiche comuni nella maggior parte degli otto paesi, questi casi studio possono essere visti come esempi concreti e d'ispirazione sia per i datori di lavoro che per lavoratori autonomi di paesi terzi.

I casi di studio sono stati **suddivisi in tre capitoli**: il primo capitolo esamina buone pratiche condotte dai datori di lavoro, mentre il secondo capitolo presenta casi di studio di cittadini di paesi terzi autonomi. Infine, il terzo capitolo presenta progetti nazionali ed europei creati sia per i datori di lavoro che per i lavoratori autonomi e che mirano a fornire gli strumenti e creare le condizioni per favorire l'inclusione dei lavoratori cittadini di paesi terzi. All'inizio del manuale, i casi studio sono introdotti da un Framework nazionale, specifico per ciascuno degli 8 paesi. Questo Framework presenta un riepilogo delle normative legali e amministrative in vigore e fornisce ai lettori link da consultare per ottenere ulteriori informazioni.

Il manuale è stato creato come strumento di consultazione per i datori di lavoro e i lavoratori stranieri autonomi, nonché come materiale di riferimento da utilizzare durante le attività di formazione di MiRaGE. Il contenuto è stato strutturato con questi obiettivi in mente: per ogni caso di studio sono state evidenziate le informazioni chiave e le buone pratiche per guidare il lettore nella consultazione del manuale.



# **Datori di lavoro**

Questi datori di lavoro europei sono riusciti a trasformare il loro bisogno di assumere dipendenti stranieri in un'opportunità per migliorare la propria attività, avendo un impatto positivo all'interno del loro contesto sociale.

# Magdas Hotel

**(AUSTRIA – SERVIZI TURISTICI)**

*Il Magdas Hotel è un'impresa sociale fondata con l'obiettivo imprenditoriale di risolvere problemi sociali nei casi in cui questo sia non solo possibile, ma anche vantaggioso.*

**M**agdas Hotel è stato fondato dalla Caritas dell'Arcidiocesi di Vienna nell'aprile 2012 e si trova nel cuore del quartiere del Prater, a Vienna. Dispone di 88 camere ed è gestito da un team di professionisti della gestione alberghiera e da persone rifugiate. L'hotel fa parte di un progetto più ampio chiamato Magdas, che dimostra che il successo commerciale e la responsabilità sociale non sono una contraddizione in termini. L'obiettivo dell'impresa sociale è creare posti di lavoro e opportunità rilevanti per le persone che hanno scarse possibilità di trovare un lavoro.

**200 dipendenti** e 10 apprendisti lavorano al Magdas Hotel e nell'ambito dei servizi che offre, inclusi la sua officina di riciclaggio, il servizio di pulizia e il servizio di catering. Dagli chef ai migranti, i dipendenti del Magdas Hotel contano **14 nazionalità** e insieme portano con sé una ricca varietà di storie di vita personali. Magdas è convinto che coloro che si trasferiscono in Austria da paesi stranieri abbiano il potenziale di rafforzare il settore alberghiero, portando con sé molte competenze, talenti, lingue e background culturali, offrendo quindi qualcosa di unico al mercato alberghiero.

I dipendenti sono per la maggior parte rifugiati, uno status che generalmente rende loro difficile trovare lavoro in Austria. Alcune delle sfide che affrontano includono la mancanza iniziale di competenze linguistiche tedesche e il risentimento di molti datori di lavoro. Inoltre, ai rifugiati è consentito accettare lavoro solo dopo aver ricevuto una risposta positiva a una domanda di asilo, che spesso può richiedere mesi o anni ad arrivare, costituendo così un ostacolo per la loro integrazione, anche lavorativa.

---

*Con le proprie esperienze e competenze, ogni singolo dipendente contribuisce all'unicità di questo luogo.*

## DESCRIZIONE DEL PROGETTO



Sulla base delle lezioni apprese nel suo primo anno di attività, Magdas ha rivisto alcune delle sue pratiche di assunzione, tra cui:

- Richiedere che i candidati abbiano un'esperienza lavorativa di base prima di essere inseriti nel progetto;
- Diventare più restrittivi riguardo a norme e regolamenti;
- Offrire al proprio personale corsi di lingua tedesca, ICT e formazione interculturale. Inoltre, il personale ha accesso a due assistenti sociali / terapisti, che li supportano nelle sfide che devono affrontare durante il processo di integrazione.

## INFORMAZIONI CHIAVE

90%

*dei dipendenti sono cittadini di paesi terzi*

14

*paesi d'origine*

20

*lingue parlate*

## BUONE PRATICHE

- 1 Due assistenti sociali che supportano il personale in difficoltà con il processo di integrazione
- 2 Formazione sulle competenze interculturali, che fornisce approfondimenti sulla cultura e le tradizioni dell'Austria
- 3 Formazione gratuita in lingua tedesca, ICT e competenze interculturali
- 4 Assunzione di cittadini di paesi terzi con esperienza lavorativa di base

# Cartiera coop. soc.

**(ITALIA - SETTORE PRODUTTIVO)**

*Una start-up fondata a luglio 2017 con l'obiettivo specifico di creare nuove opportunità lavorative con uno sguardo internazionale nella comunità locale.*

**N**ata come start-up nel 2017 e registrata come società cooperativa sociale a maggio 2018, Cartiera produce e vende **accessori di moda di alta qualità** realizzati in pelle e stoffa, sviluppando **percorsi formativi condotti da maestri artigiani**, finalizzati alla preparazione professionale e all'integrazione di persone vulnerabili, in particolare richiedenti asilo, migranti e disoccupati.

Cartiera è nata con l'obiettivo specifico di **creare nuove opportunità d'occupazione e integrazione di migranti e richiedenti asilo** al fine di offrire loro la possibilità di investire nelle proprie competenze. Questo obiettivo viene raggiunto concentrandosi su altri impatti collaterali. Ad esempio, si presta attenzione all'impatto economico dell'attività sulla comunità locale offrendo opportunità di lavoro a persone in difficoltà economiche; all'impatto ambientale, utilizzando avanzi di produzione che altrimenti verrebbero eliminati e, infine, all'impatto sociale favorendo l'integrazione tra dipendenti italiani e stranieri, che, lavorando insieme, condividono gli spazi e la visione di Cartiera.

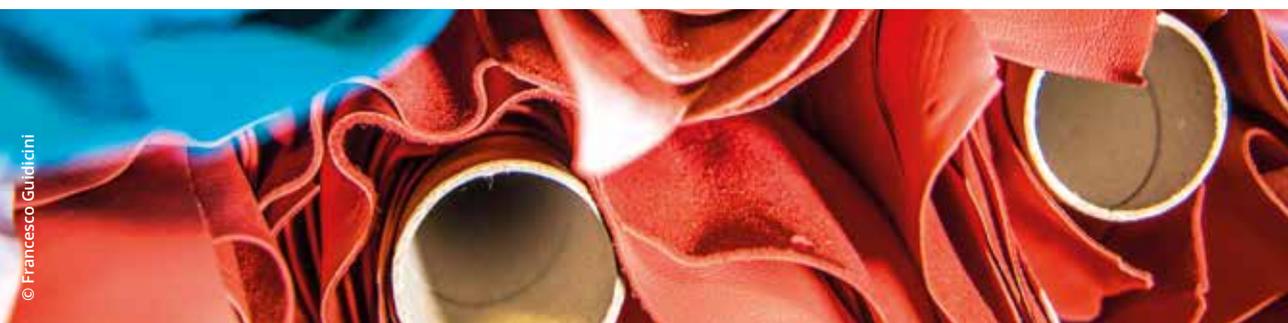
L'unicità e la forza del lavoro svolto da Cartiera risiedono nei suoi forti legami con il contesto locale e la rilevanza che ha a livello internazionale. Producendo e vendendo prodotti d'artigianato ad aziende locali e nazionali, Cartiera aumenta anche la consapevolezza dell'importanza dell'inclusione professionale e dell'integrazione dei migranti in Italia, promuovendo così una visione invece di un semplice prodotto. Allo stesso tempo, attraverso il suo collegamento con l'**Ethical Fashion Initiative** (un programma gestito dall'ONU), Cartiera forma richiedenti asilo e offre loro maggiori possibilità di accedere a una carriera anche nel loro paese di origine nel caso in cui decidessero, o fossero costretti, a tornarvi.

---

*Pur mantenendo una visione internazionale, Cartiera ha creato una forte rete di rapporti sul territorio locale che coinvolge cittadini e amministratori locali.*

---

*Il valore del Made in Italy di Cartiera risiede nello standard etico di ogni piega delle sue creazioni.*



## DESCRIZIONE DEL PROGETTO

**CARTIERA**  
HANDMADE IN ITALY

Cartiera offre risposte concrete alle sfide del nostro tempo: la creazione di nuove opportunità di lavoro, l'integrazione economica di migranti e richiedenti asilo e la riscoperta di un artigiano qualificato.

## INFORMAZIONI CHIAVI

3

*dipendenti provenienti da paesi terzi*

4

*stagisti provenienti da paesi terzi*

**COLLABORAZIONE**

*con il programma Ethical Fashion Initiative dell'ONU*



## BUONE PRATICHE

- 1 Forte network con le comunità e l'amministrazione locali
- 2 Economia circolare, con una particolare attenzione al piano locale e internazionale
- 3 Formazione professionale e specializzata per richiedenti asilo
- 4 Coinvolgimento attivo dei dipendenti stranieri nella promozione della visione aziendale
- 5 Formazione professionale in collaborazione con il programma EFI dell'ONU

# Big Mamma

**(FRANCIA – SERVIZI RISTORAZIONE)**

*Big Mamma è un gruppo di ristoranti italiani creato nel 2015 specializzato nell'offrire cibo italiano autentico e di buona qualità a Parigi, Lille e Londra.*

**B**ig Mamma è un gruppo di ristoranti italiani creato nel 2015. I dipendenti **cittadini di paesi terzi rappresentano circa il 15% del personale**. Big Mamma ha ristoranti a Parigi, Lille e Londra. Assumere dipendenti stranieri non è necessariamente una scelta per Big Mamma: per alcune mansioni lavorative arrivano candidature solamente da lavoratori stranieri. Tuttavia, il gruppo si impegna per garantire che tutti i dipendenti si sentano e siano trattati alla pari. Per fare ciò, tengono uniti insieme tutti i dipendenti e si assicurano che la diversità all'interno del team sia rispettata. L'obiettivo è che tutti comprendano ciò che fanno gli altri, che ci sia una comunicazione inclusiva e che i dipendenti stranieri non vengano mai esclusi. Big Mamma esprime forti **valori di solidarietà**, che condivide nella pratica all'interno dei propri ristoranti assumendo cittadini stranieri e aiutandoli a sentirsi integrati.

Per raggiungere la propria visione, Big Mamma implementa pratiche piuttosto innovative, a partire dal processo di reclutamento, che mira a valorizzare le competenze dei candidati, in particolare quelli che non sarebbero in grado di evidenziare le proprie capacità in circostanze normali a causa della loro personalità o di una

*L'integrazione dei cittadini di paesi terzi riguarda anche il buon senso. Valorizzare le persone è anche la chiave per un basso turnover, che a sua volta è la chiave per il successo dell'azienda.*

## BUONE PRATICHE

- 1 Team misti per facilitare l'apprendimento della lingua francese
- 2 Esperienza "Vivi la mia vita", per costruire solidarietà tra le squadre
- 3 Reclutamento di gruppo per far emergere le capacità individuali
- 4 Solidarietà e uguaglianza permeano l'etica del lavoro



barriera linguistica. Viene fatto molto per garantire che i candidati non si sentano intimiditi e per creare condizioni che permettano un lavoro di gruppo e comprensione reciproca.

Buone pratiche durante il **reclutamento**:

- I candidati scelgono un oggetto per presentarsi;
- Simulazione di uno scenario di lavoro ed esercizio di gruppo.

Buone pratiche dopo l'**assunzione**:

- **Il primo giorno è il giorno dell'integrazione**: i dipendenti visitano la città in gruppi misti e condividono un pasto con i fondatori
- **Il secondo giorno è "Vivi la mia vita"**: tutti i dipendenti lavano i piatti o fanno un altro lavoro per un giorno, così da comprendere a pieno tutte le mansioni svolte in un ristorante.

*Un manager ha il compito di seguire tutti i percorsi di carriera dei dipendenti. Il manager deve intuire il potenziale di un cittadino di origini straniere laddove lui o lei non riesca a vederlo.*

## DESCRIZIONE DEL PROGETTO



Negli ultimi 4 anni Big Mamma ha assunto 900 persone con contratto a tempo pieno. 200 lavorano nei loro ristoranti in Inghilterra e 700 in Francia. Il 93% del personale lavora nei ristoranti, inclusa la maggior parte dei dipendenti cittadini di paesi terzi.



## INFORMAZIONI CHIAVE

900

dipendenti in Francia e Regno Unito

15%

dello staff costituito da cittadini di paesi terzi

# A Lundi

## (FRANCIA - RECRUITMENT)

*Come GEIQ, A lundi accompagna le persone all'occupazione nelle sue aziende e in altre, a beneficio sia delle aziende che delle persone in cerca di lavoro.*

**A** lundi è un GEIQ (Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification - Gruppo di datori di lavoro per l'integrazione e la qualificazione). Un GEIQ assume persone con basse qualifiche nell'ambito di contratti di professionalizzazione al fine di aumentare e migliorare le loro competenze in modo che possano trovare una posizione professionale stabile. A lundi è un gruppo di 3 esperti GEIQ (uno specializzato in lavori di costruzione, uno in metallurgia e uno in attività interprofessionali) e 2 gruppi multisettoriali di datori di lavoro, i quali guidano le persone verso l'occupazione nelle loro società o in altre attività lavorative. L'anno scorso sono state assunte oltre 300 persone, di cui circa il 15% cittadini di paesi terzi. In quanto gruppo di GEIQ, A lundi è caratterizzato dai valori di integrazione e qualificazione professionale. Il loro **obiettivo** è quello

*I dipendenti stranieri ricevono supporto sia negli aspetti professionali che sociali grazie al lavoro di diversi responsabili dell'assistenza.*



## BUONE PRATICHE

- 1 La motivazione è ritenuta più importante dell'esperienza durante il reclutamento
- 2 Viene fornito aiuto per ottenere la patente di guida (corsi intensivi e traduttori)
- 3 I codici professionali vengono insegnati attraverso specifici corsi di formazione
- 4 I dipendenti hanno un tutor che fornisce assistenza sociale e finanziaria
- 5 Il processo di assunzione è personalizzato in base alle esigenze del candidato (ad es. Esigenze linguistiche)



# City Grill

## (ROMANIA – SERVIZI DI RISTORAZIONE)

*La società City Grill è stata fondata con il 100% di capitale rumeno nel 2004. È la più grande catena di ristoranti a Bucarest, con ristoranti in 16 località.*

**L**a società City Grill ha assunto un numero crescente di lavoratori cittadini di paesi terzi da quando ha assunto per la prima volta 6 lavoratori dal Nepal nel 2017. Nel **2019, il 10% del personale dell'azienda è rappresentato da lavoratori extracomunitari** provenienti da paesi come Nepal, Iraq, Nigeria e Moldavia. Il processo di assunzione è mediato da una società di reclutamento, con la quale la City Grill è in contatto diretto e costante. Questo è un primo e chiaro segnale dell'investimento che l'azienda fa nei dipendenti stranieri e dell'attenzione che presta alla loro integrazione e benessere.

In termini di gestione delle risorse umane, l'azienda stanziava risorse permanenti, sia in termini di tempo che di sforzi, a supporto dell'integrazione dei dipendenti cittadini di paesi terzi. City Grill fa questo perché riconosce che i lavoratori stranieri, provenendo da una cultura differente, non hanno familiarità con la città di Bucarest, i suoi costumi locali, le abitudini di vita ecc. Ciò è particolarmente vero per i nuovi arrivati e ha portato l'azienda ad adottare alcune misure di supporto, compresi seminari informativi sulle norme generali di comportamento.

Al fine di facilitare la logistica della gestione del gruppo, la società offre trasporto gratuito ai dipendenti stranieri e allo stesso tempo insegna loro come utilizzare i mezzi pubblici. Inoltre, City Grill ha designato del personale che supporta i dipendenti stranieri 24 ore su 24, 7 giorni su 7, ed è stato creato un gruppo WhatsApp su cui i cittadini di paesi terzi possono esprimere qualsiasi necessità o problema che incontrano nell'adattarsi alla vita in Romania. Oltre a questo supporto logistico, City Grill garantisce ai dipendenti di paesi terzi informazioni adeguate sui **loro diritti e doveri in quanto lavoratori in Romania.**

---

*La società ha gradualmente imparato a riconoscere, e a rispondere, alle esigenze di integrazione dei suoi dipendenti cittadini di paesi terzi.*

---

*Abbiamo un processo di adattamento permanente all'interno della società per garantire l'inclusione di dipendenti stranieri nei luoghi di lavoro, soprattutto perché questo è il futuro e City Grill assumerà sempre più cittadini di paesi terzi man mano che cresce.*



## INFORMAZIONI CHIAVE

10%

dipendenti cittadini  
di paesi terzi

16

ristoranti a Bucarest

## DESCRIZIONE DEL PROGETTO



La società City Grill, sviluppata con il 100% di capitale rumeno, ha aperto le porte nel 2004 ed è la più grande catena di ristoranti di Bucarest, con locali in 16 località. La società ha iniziato a coinvolgere i lavoratori stranieri nel 2017, cominciando con l'assumere 6 lavoratori dal Nepal. Quest'anno (2019), il 10% del personale dell'azienda è rappresentato da lavoratori extracomunitari provenienti da paesi come Nepal, Iraq, Nigeria e Moldavia.

## PAESI D'ORIGINE



NIGERIA



IRAQ



NEPAL



MOLDAVIA

## BUONE PRATICHE

- 1 Offerta di alloggio, pasti e trasporto
- 2 Creazione di un gruppo WhatsApp per facilitare la comunicazione
- 3 Aiuto e assistenza 24/7 da parte del personale dell'azienda
- 4 Definizione di un protocollo per l'inclusione dei dipendenti stranieri
- 5 Sessioni informative sui diritti e doveri dei lavoratori stranieri

# Mala Gasztro Ltd

## (UNGHERIA – SERVIZI DI RISTORAZIONE)

*Gestendo ristoranti indiani in tutto il paese, la nostra filosofia è quella di presentare la cultura indiana ai lavoratori e agli ospiti ungheresi.*

**M**ala Gasztro Srl gestisce ristoranti indiani in due siti. Impiega 20 dipendenti, di cui 4 fra indiani e nepalesi. Uno dei proprietari è indiano e l'altro è ungherese. L'offerta del ristorante si concentra sull'alta qualità dei suoi piatti e sulla rappresentazione di un contesto diversificato. Per questo motivo, **assume autentici chef dall'India e dal Nepal**. I proprietari stessi scelgono gli chef in India. Gli chef restano quindi in Ungheria per 1-2 anni dopo i quali tornano a casa dalle loro famiglie. L'assunzione di lavoratori di paesi terzi è al centro dell'attività dell'azienda e rappresenta il suo valore aggiunto. Mentre l'attenzione alla cultura indiana permea diversi aspetti dell'ambiente di lavoro, nessun dipendente è costretto ad abbracciarlo oltre il limite del rispetto. **La giornata di lavoro inizia con una preghiera**, una benedizione quotidiana. **I lavoratori ungheresi non prendono parte a questa tradizione, ma la rispettano mantenendo il silenzio**. Per quanto riguarda le festività, quelle indiane si svolgono al lavoro, il che significa che i lavoratori festeggiano mentre sono in turno, come accade in India. Tuttavia, ogni anno i proprietari concedono ai loro dipendenti una lunga vacan-

---

*Per facilitare la comunicazione tra i dipendenti e superare la barriera linguistica, il menu del ristorante è stato numerato in modo che tutti i lavoratori possano fare riferimento ai numeri durante la lettura.*



### INFORMAZIONI CHIAVE

25

anni di esperienza nell'ambito della ristorazione

2

ristoranti nel paese (Budapest e Szentendre)

20%

di dipendenti cittadini di paesi terzi

za: per i dipendenti indù questa si svolge durante la festa della luce (Diwali), per gli ungheresi invece durante il periodo natalizio. I due gruppi di dipendenti non socializzano tra di loro al di fuori del lavoro. Il ristorante organizza regolarmente presentazioni e lezioni sulla cultura indiana alle quali è richiesta la partecipazione dei lavoratori ungheresi solo se queste si svolgono durante l'orario di lavoro. Ai dipendenti viene data totale libertà, ma il rispetto per la cucina e la cultura indiana resta il fondamento dell'attività di Mala Gasztro a cui tutti devono attenersi.

*Non vi è alcun conflitto tra i dipendenti ungheresi, indiani e nepalesi. C'è invece una sorta di disinteresse nei confronti della cultura degli altri.*

## DESCRIZIONE DEL PROGETTO



Mala Gasztro Srl gestisce ristoranti in due città del paese: a Szentendre, nella contea di Pest, e a Budapest. La società ha lavorato per più di 25 anni nel settore della ristorazione in Ungheria.

## PAESI DI ORIGINE



NEPAL



INDIA

## BUONE PRATICHE

- 1 Numerazione delle voci del menu per facilitare la comunicazione fra dipendenti
- 2 Concessione di una lunga vacanza annuale in base al credo religioso
- 3 Valorizzazione delle competenze culturali dei dipendenti
- 4 Promozione del rispetto delle reciproche pratiche religiose

# Östra Grevie Folkhögskola

(SVEZIA – EDUCAZIONE / SETTORE PUBBLICO)

*Östra Grevie Folkhögskola è il più grande liceo popolare svedese con una tradizione educativa che si concentra su orientamenti artistici ed estetici.*

**A**l di là della loro solida reputazione accademica artistica, oggi la scuola offre corsi di preparazione generale per la polizia e aspiranti insegnanti, una formazione che si concentra sui settori dei servizi e del turismo e un'attività pilota che include corsi di lingua svedese per immigrati. La scuola è famosa per la sua offerta educativa artistica, e storicamente è frequentata principalmente da studenti e insegnanti della classe media svedese e europea. Per allargare il proprio bacino d'utenza, la scuola lavora attivamente per promuovere l'arte in diverse parti di Malmö al fine di attirare un pubblico più ampio e diversificato.

Una parte dei dipendenti della scuola è nata all'estero. Alcuni di questi sono impiegati in progetti in cui le loro competenze linguistiche sono cruciali, ma la scuola recluta cittadini di paesi terzi anche per posizioni che potrebbero essere ugualmente occupate da cittadini svedesi, come un insegnante di matematica, un addetto alle pulizie, un tecnico IT ecc. Circa il 15 per cento di tutti i dipendenti sono cittadini di paesi terzi. Esistono diversi modi in cui

---

*Un'organizzazione diventa **una voce più credibile** in una società quando ha diversità tra il suo personale e il corpo studentesco.*



## BUONE PRATICHE

- 1 Diversificazione attiva del personale attraverso l'impiego di cittadini di paesi terzi
- 2 Promozione di un Manifesto a supporto della diversificazione
- 3 Ampliamento dell'influenza della scuola nelle aree di periferia
- 4 Promozione di un atteggiamento positivo nei confronti del multiculturalismo

dipendenti e studenti stranieri hanno avuto un impatto positivo sulla scuola, come confermato dal fondatore dell'organizzazione. Credendo fermamente in un approccio inclusivo, il manifesto scolastico si apre dicendo: "In tempi di un rafforzamento della politica di destra e crescente xenofobia, le basi per un'educazione libera e inclusiva che noi sosteniamo vengono minacciate. Pertanto, ora vogliamo investire nella comunicazione che rafforza i nostri valori e le nostre attività come contrappeso alle forze che si oppongono a una società aperta e creativa che offre alle persone maggiori possibilità di sviluppo."

*L'offerta educativa artistica della scuola beneficia dell'input di altre prospettive culturali. Questa intuizione fornisce una ricchezza e una profondità di conoscenza sulle diverse culture.*



## DESCRIZIONE DEL PROGETTO



La scuola ha prodotto un manifesto in cui descrive come, assumendo cittadini di paesi terzi come dipendenti, cerca di svolgere un ruolo pratico in una società in cui la politica di destra e la xenofobia stanno diventando sempre più diffuse.



## INFORMAZIONI CHIAVE

15%

*dipendenti cittadini di paesi terzi (60 full-time e un numero di insegnanti ospiti, lavoratori stagionali, etc.)*

896

*studenti*

1914

*anno d'apertura della scuola*

€ 6 milioni

*di fatturato annuo approssimativo*



# Adecco

## (FRANCIA – SETTORE RECLUTAMENTO)

*Il gruppo Adecco è una grande azienda francese dedicata alle soluzioni per l'impiego e all'intermediazione tra lavoratori e datori di lavoro. Le sue agenzie di collocamento reclutano persone per collegarle ai datori di lavoro.*

In Francia, Adecco ha 900 fra filiali e uffici, con circa 6.000 dipendenti (al quartier generale e negli uffici operativi). All'interno del gruppo, meno del 2% di dipendenti in Francia sono cittadini di paesi terzi. Su base settimanale, circa 130.000 persone lavorano come collaboratori per i clienti di Adecco (500.000 all'anno), il 10% dei quali sono di origine straniera.

Il Gruppo Adecco ha avviato la "Rete di inserimento di Adecco", riunendo agenzie di lavoro temporaneo dedicate all'inclusione delle persone escluse dal mercato del lavoro, con vari marchi: Humando, Idées Intérim o Janus.

Queste società sono attori del settore IEA (inserimento attraverso attività economiche). Adecco esprime nelle sue attività generali i suoi valori fondamentali: spirito di squadra, centralità del cliente, responsabilità, imprenditorialità e passione. Più precisamente, ciò significa: assenza di discriminazione, facilitando - in tutte le loro attività, inclusi i settori IEA - l'occupazione delle persone unicamente sulla base delle proprie capacità e formazione laddove siano valide, con l'obiettivo di una durevole integrazione nel mercato del lavoro. Adecco applica diverse pratiche al fine di facilitare l'integrazione professionale delle persone lontane dall'occupazione, compresi i cittadini di paesi terzi.

Alcune di queste pratiche sono legate al processo di assunzione: seminari di scrittura di CV / lettere di motivazione; valorizzazione delle esperienze precedenti attraverso un CV video per parlare di sé stessi e scegliere la giusta prospettiva per presentare i propri percorsi di carriera. Alcune altre pratiche sono legate all'integrazione sul posto di lavoro: corsi di francese per rifugiati inclusi in programmi specifici; definizione del progetto di carriera professionale; facilitare le soluzioni di mobilità: patente di guida e car-sharing; offerta di supporto per richieste di alloggio e altre questioni sociali; networking con partner che hanno competenze specifiche (società di formazione, prefetture,...); collaborazione con i clienti per la progettazione di percorsi di carriera sostenibili e un onboarding efficace.

---

*Il gruppo Adecco non tratta i dipendenti cittadini di paesi terzi in modo diverso dagli altri lavoratori. Ma sono consapevoli del fatto che facilitare l'integrazione di alcuni lavoratori, tra cui anche i lavoratori stranieri, richiede competenze specifiche.*

---

*Inoltre, il gruppo Adecco, attraverso le sue organizzazioni IEA, è impegnato nel progetto Hope (Housing, Orientation and Employment – Alloggi, Orientamento e Occupazione). Questo programma è dedicato ai rifugiati.*

## DESCRIZIONE PROGETTO



Adecco implementa diverse pratiche al fine di facilitare l'integrazione professionale di persone in cerca di lavoro, compresi i cittadini stranieri. Queste pratiche sono applicate sia in fase d'assunzione che sul posto di lavoro.

## INFORMAZIONI CHIAVE

900

uffici e filiali

130,000

dipendenti per i clienti Adecco  
(associati)

10%

associati sono cittadini  
di paesi terzi

## BUONE PRATICHE

- 1 Seminari di preparazione di CV / lettera di motivazione / colloqui per rifugiati con la Fondazione The Adecco Group
- 2 Facilitare le soluzioni di mobilità: training per la patente di guida con la compagnia FAF TT e un servizio di carsharing
- 3 Corsi di francese come lingua straniera dedicati ai rifugiati
- 4 Supporto nella gestione di richieste di alloggio e altre questioni sociali
- 5 Coinvolgimento in progetto HOPE (Alloggio, Orientamento e Occupazione) per i rifugiati (partenariato pubblico-privato)



# 2

## Lavoratori autonomi

I cittadini di paesi terzi che rientrano nella categoria dei lavoratori autonomi e titolari di attività commerciali rappresentano una parte consistente dell'economia nazionale ed europea; spesso riescono a trasformare le sfide che incontrano in fattori positivi che funzionano a loro vantaggio.

# Aladin Foods<sup>1</sup>

**(BULGARIA - SERVIZI DI RISTORAZIONE)**

*Un esempio di una catena di fast-food di successo che ha aperto in Bulgaria e che ora si è ampliata fino ad aprire un franchising in Romania.*

**A**ladin Foods è una catena di fast-food creata nel **1998** da Aladin Harfan, cittadino proveniente dalla **Siria** che è emigrato in Bulgaria e ha ottenuto la cittadinanza bulgara nel 2004. La società gestisce attualmente **32 fast-food** in tutto il paese e continua a crescere mentre cerca di esportare le sue attività all'estero. Ad ora impiega **870 dipendenti**. Dato il successo e l'espansione della catena, l'azienda ha ora aperto anche una fabbrica di lavorazione della carne di pollo vicino a Plovdiv dove utilizza una tecnologia innovativa per produrre il cibo che offre nei suoi ristoranti. Parte del successo dell'azienda è la sua consolidata strategia di Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR) attraverso la quale, svolgendo un ruolo più responsabile a livello sociale, implementa attività a beneficio dell'azienda stessa. Nell'ambito di questa strategia, Aladin presta particolare attenzione ai rifugiati in Bulgaria. **Collabora con ONG** che forniscono servizi ai rifugiati e, con l'aiuto dei suoi partner che svolgono attività senza scopo di lucro, **pubblicizza i propri posti vacanti direttamente ai rifugiati e a richiedenti protezione umanitaria**.

info@aladinfoods.bg

1 - Fonte: Stana Iliev, *Where There is a Will, There is a Way: Private Sector Engagement in the Employment of Beneficiaries of International Protection*, UNHCR-Bulgaria, 2017





© www.facebook.com/AladinFoods



© www.facebook.com/AladinFoods

## INFORMAZIONI CHIAVE

1998

inizio attività

32

ristoranti fast-food  
in tutto il paese

870

dipendenti

## BUONE PRATICHE

- 1 Alloggi a prezzi accessibili per i suoi dipendenti cittadini di paesi terzi
- 2 Buoni pasto con salario mensile
- 3 Trasporto gratuito per i turni notturni
- 4 Reclutamento e assunzione dipendenti di origine straniera tra le comunità di rifugiati

# Barako Kávéház

**(UNGHERIA – BAR / SERVIZI DI RISTORAZIONE)**

*La società è una Srl con sede nel II Distretto di Budapest che vende specialità di caffè prodotti da agricoltori nelle Filippine e dolci.*

**R**yan Andres, originario delle Filippine, ha iniziato la sua attività cinque anni fa, nel 2014, quando ha aperto la caffetteria Barako Kávéház a Budapest. Ora lavora a tempo pieno nel bar insieme a 3 impiegati part-time. Oggi i suoi dipendenti sono tutti ungheresi, ma negli ultimi 5 anni ha cercato di creare un ambiente vario, assumendo persone con origini culturali e religiose diverse, come cristiani, ebrei, musulmani, europei e anche non europei.

Il proprietario cerca di creare un'atmosfera multiculturale vendendo cibi e specialità di caffè tradizionali di diverse parti delle Filippine e anche assumendo persone con origini culturali e religiose diverse che provengono sia dagli stati membri dell'UE che da paesi extra-comunitari. Questo impegno a rendere l'ambiente il più vario possibile ha l'obiettivo di riunire persone diverse. Per raggiungere questo obiettivo, il proprietario mostra apertura verso la cultura ungherese e invita tutte le persone a gustare la cucina filippina.

La sua filosofia personale nella gestione di un'impresa è espressa in queste sue parole: *"Per me il modo migliore per presentare la mia cultura alla tua cultura è il seguente: io metto in mostra dolci e caffè filippini e, naturalmente, le persone sono curiose di sapere di cosa si tratta, che sapore abbiano. E quando li assaggiano, continuano a tornare perché, naturalmente, a loro piacciono. Quindi, non è solo una buona risoluzione dei conflitti, ma per me è anche una forma di marketing molto efficace".*

Per ulteriori informazioni:

<https://www.facebook.com/BARAKOKAVEHAZ/>

---

*Anche se è più facile assumere persone che parlano ungherese per gestire l'attività, assumo consapevolmente persone con background culturali e religiosi diversi per promuovere la diversità.*

---

*Cerco di integrare nella mia attività la cultura ungherese introducendo però piccoli elementi della mia cultura, soprattutto quando si tratta di cibo. Se c'è qualcosa che ha il potenziale per risolvere i conflitti culturali, il cibo sarà sempre in cima alla lista.*



## INFORMAZIONI CHIAVE

3

*dipendenti  
part-time*

1

*locale*

## BUONE PRATICHE

- 1 Ha imparato a svolgere funzioni amministrative e finanziarie in autonomia
- 2 Assume cittadini di paesi terzi di diverse nazionalità per promuovere la diversità

# Kabulagna

(ITALIA - SERVIZI DI RISTORAZIONE)

*Il primo ristorante-pizzeria afgano a Bologna è anche un luogo che favorisce l'inclusione sociale e professionale di rifugiati e di migranti nella città.*

**K**abulagna è un ristorante-pizzeria specializzato in cucina afgana e locale. Il proprietario è afgano e ha un partner italiano; hanno aperto il ristorante a metà febbraio 2019 ed entrambi ci lavorano. Ora hanno un dipendente e un tirocinante, ma hanno iniziato il processo di assunzione di altri due stagisti, entrambi cittadini di paesi terzi.

Attraverso il loro lavoro, i proprietari mirano non solo a trasformare il loro ristorante in un'attività di successo, ma anche in un ambiente che favorisca l'inclusione e l'integrazione sociale e professionale dei cittadini di paesi terzi, in particolare migranti e rifugiati che sono arrivati in Italia come MSNA (Minori Stranieri Non Accompagnati). I proprietari ritengono che, date le sue dimensioni e la tipologia di gestione, il ristorante possa rappresentare un'opportunità per i lavoratori stranieri che non hanno un'esperienza lavorativa specifica di apprendere ed essere guidati, in modo che possano raggiungere l'indipendenza economica con le proprie forze.

Con l'obiettivo di includere attivamente i dipendenti cittadini di paesi terzi nel loro lavoro, Kabulagna cerca di avviare programmi di tirocinio, in particolare attraverso il sistema SPRAR (il programma italiano per rifugiati e richiedenti asilo che include finanziamenti per tirocini presso aziende), facilitando così l'inclusione professionale dei cittadini di paesi terzi.

I proprietari del ristorante prestano particolare attenzione a ciascun dipendente, in base al loro ruolo e all'area di gestione di competenza. Nello specifico, il proprietario afgano, avendo sperimentato il sistema di accoglienza sia come ospite che come lavoratore, e avendo a sua volta affrontato le difficoltà di raggiungere autonomamente l'indipendenza economica, ha una competenza specifica per comprendere e supportare i dipendenti di origine straniera.

---

*La lingua è una barriera che viene affrontata un passo alla volta: ai dipendenti viene chiesto inizialmente di imparare il vocabolario necessario per lavorare e, attraverso una comunicazione lenta e chiara, vengono aiutati ad ampliare questo vocabolario e migliorare la conoscenza della lingua Italiana.*



## INFORMAZIONI CHIAVE

2019

anno di inizio  
dell'attività

PROPRIETARIO AFGANO

con partner italiano

1

dipendente cittadino  
di paesi terzi

1

tirocinante cittadino  
di paesi terzi

## DESCRIZIONE PROGETTO



Kabulagna è stato inaugurato come primo ristorante-pizzeria afgano a Bologna, con l'obiettivo di creare un'attività di successo basata sul valore dell'inclusione professionale di rifugiati e migranti arrivati come MSNA.



## BUONE PRATICHE

- 1 Accompagnamento individuale (1 a 1) dei dipendenti cittadini di paesi terzi da entrambi i datori di lavoro
- 2 Supporto ai dipendenti cittadini di paesi terzi nell'apprendimento della lingua
- 3 Lancio di stage con sistema SPRAR
- 4 Co-gestione del ristorante con il partner italiano
- 5 Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo

# SC Karema Fruct Srl

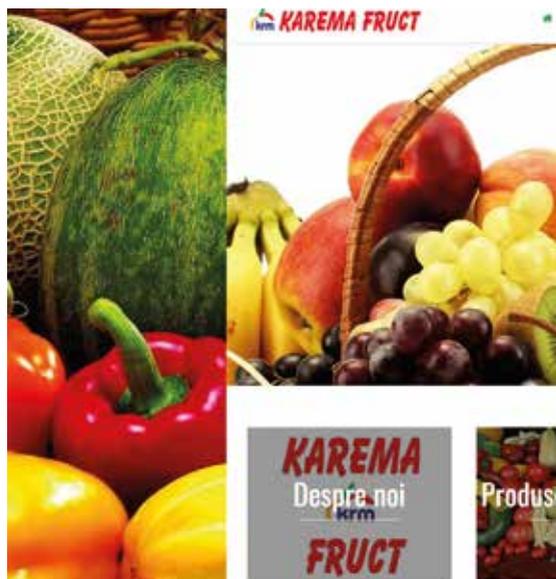
## (ROMANIA – SETTORE ALIMENTARE)

*Dal 1995, Karema Fruct vende frutta e verdura in Romania, forte del suo commercio internazionale con la Turchia.*

L'azienda distribuisce frutta e verdura e impiega 47 lavoratori, 10 dei quali sono cittadini di paesi terzi (Moldavia, Egitto, 8 Turchia). Si trova a Ilfov ed è stata aperta da un cittadino turco nel 1995. Quando il proprietario, un lavoratore autonomo, ha aperto per la prima volta il negozio, le norme relative al settore aziendale in Romania erano meno rigorose e più amichevoli per gli investitori stranieri.

La crescita e lo sviluppo positivi del business si basano sull'esperienza del proprietario nel settore e sui forti rapporti commerciali tra Turchia e Romania. Altri fattori chiave per il suo successo sono il duro lavoro, il totale rispetto per la legge, le regole e la legislazione e il rispetto del proprietario per i suoi dipendenti. Ultimo, ma non per importanza, è l'impiego di cittadini di origine turca, un valore aggiunto chiave per lo sviluppo del business.

Infatti i dipendenti turchi, così come il proprietario dell'azienda, sanno come relazionarsi e lavorare con i partner della Turchia, che rappresenta il principale paese di esportazione per l'azienda. I lavoratori stranieri rappresentano quindi una vera e propria risorsa per l'azienda.



## INFORMAZIONI CHIAVE

47

dipendenti

20%

dipendenti provenienti  
da paesi terzi

## Flotta propria di mezzi di trasporto

"Sistema di Management di Qualità" applicato a tutta la compagnia

## Principali clienti dell'azienda includono

Metro Group, Rewe Group, Cora, Carrefour etc.

## BUONE PRATICHE

- 1 Assunzione di dipendenti di paesi terzi come risorsa
- 2 Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo
- 3 Supporto da parte dell'azienda ai dipendenti stranieri appena arrivati nel loro processo d'integrazione, attraverso il tutoraggio da parte di lavoratori stranieri che hanno lavorato più a lungo nell'azienda

ACASA DESPRE NOI PRODUSE GALERIE FOTO CARIERE CONTACT



# Taybat

## (AUSTRIA – SETTORE ALIMENTARE)

*Taybat è un negozio di dolci siriano in Austria: produce e vende prodotti di pasticceria del medio oriente levantino, in due negozi a Vienna e online.*

**M**ohammed Hisahm Hawat è il proprietario di Taybat. Ha iniziato l'attività in proprio vendendo dolci siriani nel suo primo negozio nel 2017. Dopo aver incontrato il suo socio in affari, insieme hanno deciso di espandere l'attività nel 2018 aprendo un secondo negozio e cominciando a produrre i dolci stessi. Si considerano un'impresa sociale e impiegano cinque rifugiati dalla Siria, ma hanno in programma di assumere più personale prevedendo un'ulteriore espansione. I dolci sono prodotti dagli uomini a causa dello sforzo fisico richiesto nello stendere la pasta. Il personale che si occupa della vendita è invece costituito da donne. Lo scopo dell'attività di Taybat è offrire prodotti di alta qualità con un bilanciato apporto di zuccheri, e mostrare così all'Austria il "lato dolce" della Siria.

Hawat ha affrontato sfide finanziarie e amministrative quando ha cercato per la prima volta di aprire la sua attività nel 2017. Ha ricevuto credito da amici e parenti e sostegno sotto forma di tutoraggio da altri venditori e produttori di pasticceria attraverso il WKO (Wirtschaftskammer Österreich - Camera di commercio austriaca). Questo e i servizi di mentoring e coaching offerti da altri due programmi lo hanno aiutato a far decollare la sua attività.

Il background di Hawat in economia e la sua esperienza nel settore bancario lo hanno aiutato a gestire gli aspetti finanziari della creazione di un'impresa. Ha mostrato iniziativa cercando opportunità come il programma di tutoraggio ÖIF, che ha trovato online e che ha frequentato con successo. Hawat e il suo partner intendono espandere ulteriormente le loro attività in Austria ed Europa e offrire maggiori opportunità di lavoro ai compagni siriani.

---

*Fai le tue ricerche prima di iniziare un'attività. Credi nella tua idea di business e offri un prodotto unico e di alta qualità.*

---

*Fai attenzione a come investi il denaro e cerca di ottenere quante più informazioni possibili per evitare sorprese indesiderate. Io, in aggiunta, sono stato fortunato ad incontrare il mio socio in affari all'Università di Economia di Vienna.*



## BUONE PRATICHE

- 1 Ricerca opportunità di formazione e di finanziamenti online / offline
- 2 Partecipazione a programmi di coaching e mentoring
- 3 Pubblicità al suo profilo, attirando l'attenzione dei clienti

## INFORMAZIONI CHIAVE

---

2°

*nel primo anno di attività i proprietari hanno aperto un secondo negozio*

---

5 rifugiati assunti

*incluse due donne e una persona diversamente abile*



# 3

## Progetti

Dato il numero crescente di cittadini di paesi terzi nei paesi europei, la società civile, le imprese e le istituzioni nazionali ed europee stanno investendo sempre di più nella promozione della loro inclusione, sociale e professionale.

# Guida informativa di Cipro per i cittadini di paesi terzi

## (CIPRO – PROGETTO UE)

*Guida che fornisce informazioni generali su Cipro, nel tentativo di facilitare l'integrazione dei cittadini di paesi terzi nella società cipriota.*

**L**a Guida informativa di Cipro è stata sviluppata nell'ambito dell'azione "Aggiornamento della Guida informativa di Cipro" ed è cofinanziata dal Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (AMIF) della Commissione europea e della Repubblica di Cipro.

La Guida fornisce informazioni generali su Cipro ai cittadini di paesi terzi al fine di facilitare la loro integrazione nella società cipriota e nel mercato del lavoro locale. La Guida informativa di Cipro è stata sviluppata nel tentativo di promuovere il rispetto e l'apprezzamento reciproco tra i cittadini di paesi terzi e la società locale per quanto riguarda l'accesso a una serie di attività, diritti e obblighi quotidiani. L'obiettivo principale della Guida è favorire la partecipazione sostanziale dei cittadini di paesi terzi alla vita economica, sociale e culturale di Cipro. La guida è disponibile in inglese, arabo,



## BUONE PRATICHE

- 1 Materiale basato su fonti pertinenti e affidabili
- 2 Promozione del rispetto e dell'apprezzamento reciproci tra i cittadini di paesi terzi e i membri della società locale
- 3 Supporto alla partecipazione dei cittadini di paesi terzi alla vita economica, sociale e culturale di Cipro



## CYPRUS INFORMATION GUIDE

filippino, hindi, rumeno moldavo, russo, singalese, tamil, ucraino e vietnamita. Tutte le pubblicazioni sono disponibili su internet. La Guida di Cipro è composta da unità tematiche che forniscono informazioni su tutti gli aspetti della vita quotidiana a Cipro al fine di favorire l'integrazione dei cittadini di paesi terzi e la loro partecipazione alla vita economica, sociale e culturale dell'isola. In particolare, l'unità tematica Rapporti di lavoro e occupazione fornisce informazioni sulle procedure per ottenere il permesso di soggiorno e il permesso di lavoro, nonché sui diritti e gli obblighi dei lavoratori a Cipro.

Ulteriori informazioni sul progetto possono essere trovate qui:  
<http://cyprus-guide.org/en/>



### INFORMAZIONI CHIAVE

9

lingue

10

unità tematiche

### APP PER CELLULARE

# L'Ambiente di Lavoro Svedese offerto da Peers Bridge

## (SVEZIA - PROGETTO)

*Una serie di seminari che offrono ai dipendenti cittadini di paesi terzi informazioni sull'ambiente di lavoro locale in Svezia.*

**P**eers Bridge è un'impresa sociale che mira a promuovere una società inclusiva e diversificata che punta alla sostenibilità, attraverso seminari ed esperienze educativi, interattivi e creativi.

In quanto composto immigrati con esperienza diretta nel processo di integrazione, Peers Bridge organizza una serie di corsi e workshop di integrazione culturale incentrati su una varietà di argomenti che mirano a colmare le lacune di conoscenza e supportare l'effettivo sforzo di integrazione da parte dei cittadini stranieri. Presentando le norme e i valori svedesi ai partecipanti dalla loro prospettiva culturale e usando la loro lingua madre, l'organizzazione adotta un approccio unico ed efficace per affrontare le barriere e i conflitti culturali. Il loro obiettivo è contribuire ad una società sicura ed equa in cui ogni talento abbia le stesse possibilità di successo e prosperità.

Spesso i cittadini di paesi terzi, rifugiati o migranti, arrivano in Svezia dopo aver lavorato in contesti culturali e sociali molto diversi. Poiché la cultura del lavoro in Svezia è piuttosto specifica, c'è spesso un senso di confusione, soprattutto quando si tratta di norme e codici sociali non scritti. Attraverso i loro corsi, Peers Bridge mira a rafforzare i partecipanti con queste conoscenze in modo che siano meglio attrezzati per prosperare in un nuovo ambiente di lavoro. Il corso tratta argomenti come la struttura gerarchica piatta, la leadership, le capacità comunicative e gestionali, le etichette sociali, ecc.





## DESCRIZIONE DEL PROGETTO



Contenuto del corso "Ambiente di lavoro svedese"

- Valori Fondamentali Organizzativi;
- Leadership, Management e Comunicazione;
- Adattamento all'Ambiente di Lavoro Svedese;
- Diritti, Obblighi e Responsabilità;
- Primo Giorno di Lavoro.

## BUONE PRATICHE

- 1 Offrire corsi per dipendenti TCN sulle norme svedesi
- 2 Facilitare l'inclusione dei cittadini di paesi terzi nel nuovo ambiente di lavoro
- 3 Favorire la comprensione dei TCN del contesto in cui si trovano
- 4 Uso di una lingua e registro familiari ai cittadini di paesi terzi

# Transformify<sup>1</sup>

## (PIATTAFORMA GLOBALE - SOFTWARE PER LE RISORSE UMANE)

*La compagnia aiuta i rifugiati a ricevere un reddito anche prima che sia loro permesso aprire un conto bancario nel paese ospitante.*

**T**ransformify è una piattaforma globale volta alla responsabilità sociale delle imprese, che collabora con aziende socialmente responsabili che forniscono lavoro alle persone in posizioni socialmente svantaggiate, comprese quelle che desiderano lavorare in remoto. Iniziato nel 2015, Transformify consente ai rifugiati di lavorare in remoto e di ricevere pagamenti in un conto bancario virtuale collegato a una carta prepagata. L'organizzazione collabora con Payoneer, un fornitore di servizi finanziari, che offre vaglia postali e pagamenti elettronici. La compagnia aiuta i rifugiati a ricevere un reddito anche prima che venga loro concesso di aprire un conto bancario nel paese ospitante. È il cosiddetto "Hiring one-stop shop" (sportello unico per il reclutamento). Reclutatori di oltre 150 paesi utilizzano la piattaforma per reperire i migliori talenti, tracciare i candidati tramite il loro ATS e trasferire pagamenti a liberi professionisti e dipendenti in tutto il mondo. Transformify Recruitment Platform opera a livello globale e sfrutta la tecnologia (HRtech + Fintech + AI) per aiutare i reclutatori ad assumere rapidamente, evitare "cattivi assunti" e risparmiare tonnellate di denaro. Può essere utilizzato sia dalle persone in cerca di lavoro, in particolare dai freelancers, sia dalle aziende in cerca di dipendenti. Il servizio è gratuito per rifugiati e migranti economici e a pagamento solo per i datori di lavoro. Ci sono opzioni a basso costo, come "Market Entry Pack for Startups", che aiuta le start-up ad entrare in nuovi mercati con un budget limitato assumendo liberi professionisti all'estero e consolidando il proprio team di lavoro in un ufficio co-working. Questo pacchetto è un'offerta attraente sia per le start-up in cerca di dipendenti, inclusi cittadini di paesi terzi, sia per i cittadini di paesi terzi che lavorano autonomamente.

[www.transformify.org](http://www.transformify.org)

---

1 - Fonte: Stana Iliev, *Where There is a Will, There is a Way: Private Sector Engagement in the Employment of Beneficiaries of International Protection*, UNHCR-Bulgaria, 2017

Hire highly-skilled freelancers  
and consultants.  
In-office or remote.



## INFORMAZIONI CHIAVE

150+

paesi

130+

valute

15+

programmi Responsabilità  
Sociale d'Impresa (CSR)

100+

affiliati

## DESCRIZIONE PROGETTO



Transformify è una piattaforma globale per la responsabilità sociale delle imprese, che collabora con aziende socialmente responsabili che forniscono lavoro alle persone in posizione socialmente svantaggiata, compresi coloro che desiderano lavorare a distanza.

## BUONE PRATICHE

- 1 Responsabilità sociale d'impresa (CSR)
- 2 Consentire ai rifugiati di lavorare a distanza
- 3 Sportello unico per per il reclutamento
- 4 Opzione a basso costo

# Italia

In Italia i lavoratori stranieri rappresentano oggi il 10,5% del totale degli occupati con un trend di crescita costante ogni anno. In particolare, le percentuali più significative si riscontrano nei seguenti settori: 37,3% in Altri servizi collettivi e personali, 18,5% in Alberghi e ristoranti, 16,9% in Agricoltura, 16,6% nelle Costruzioni.

Il quadro normativo di riferimento a livello nazionale è rappresentato dal decreto legislativo n.286 del 25 luglio 1998 che riporta il Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, ed, in particolare, al Titolo III norma la Disciplina del lavoro. Qui sono indicate le tipologie di permesso di soggiorno che consentono lo svolgimento di un'attività lavorativa in Italia e quelle che non lo consentono.

**Non sono previste infatti procedure amministrative diverse per l'assunzione di un lavoratore cittadino di paesi terzi rispetto ad un cittadino italiano.** Il datore di lavoro che si appresta all'assunzione di un lavoratore straniero, quindi, deve solo verificare che la tipologia di permesso di soggiorno non sia tra quelle che non consentono l'attività lavorativa.

È invece nell'accesso al lavoro autonomo che si riscontrano le maggiori differenze tra cittadini italiani e cittadini di paesi terzi.

I requisiti per l'accesso al lavoro autonomo sono i seguenti:

1. disporre delle risorse adeguate per l'esercizio dell'attività che si intende intraprendere;
  2. possedere i requisiti morali e professionali previsti dalla legge italiana per l'esercizio delle singole attività, compresi i requisiti per l'iscrizione ad albi o registri, dove necessari;
  3. disporre di un alloggio documentabile mediante l'esibizione di un contratto di acquisto o locazione di immobile;
  4. disporre di un reddito annuo proveniente da fonti lecite, superiore al livello minimo previsto dalla legge per l'esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria o di corrispondente garanzia da parte di enti o cittadini italiani o stranieri soggiornanti nel territorio dello stato.
- Tutti questi requisiti sottendono una serie di pratiche amministrative e dichiarazioni/documenti da produrre che moltiplica di fatto le procedure di accesso al lavoro autonomo per i cittadini di paesi terzi rispetto ai cittadini italiani.

## LINK UTILI:

**Rapporto annuale 2018 "Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia":** <https://bit.ly/2L9Nvlz>

**Quadro legislativo:** <https://bit.ly/2NFkKza>

**Requisiti di accesso al lavoro autonomo:** <https://bit.ly/2G3Gdvz>

**Mi2AGE**

Integrazione di migranti  
per la crescita in Europa