



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M. FANNO"

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

**"La crisi dei rifugiati: politiche e misure economiche
adottate dagli Stati per l'integrazione nel mercato del lavoro"**

RELATORE:

PROF./SSA: ELISABETTA LODIGIANI

LAUREANDO: ROCCO RUSSO


MATRICOLA N. 1190546

ANNO ACCADEMICO 2021 – 2022

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.

Firma (signature)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. Cecofuro', written over a dotted line.

INDICE

INTRODUZIONE	3
CAPITOLO PRIMO: POLITICHE DEGLI STATI IN FAVORE DEI RIFUGIATI	4
1.1 GLI STATI EUROPEI	5
<i>1.1.1 AUSTRIA</i>	<i>5</i>
<i>1.1.2 DANIMARCA.....</i>	<i>6</i>
<i>1.1.3 FRANCIA.....</i>	<i>7</i>
<i>1.1.4 GERMANIA</i>	<i>9</i>
<i>1.1.5 ITALIA</i>	<i>10</i>
<i>1.1.6 SPAGNA</i>	<i>11</i>
<i>1.1.7 SVEZIA</i>	<i>12</i>
<i>1.1.8 REGNO UNITO.....</i>	<i>13</i>
1.2 STATI UNITI E PAESI EUROPEI: LE POLITICHE USA E UN CONFRONTO TRA DATI EUROPEI E STATUNITENSI.....	15
CAPITOLO SECONDO: IL CASO TEDESCO: A MONACO UN PROGRAMMA VINCENTE PER L'INTEGRAZIONE DEI RIFUGIATI.....	19
2.1 DESCRIZIONE DELLO STUDIO	19
2.1 RISULTATI	23
CONCLUSIONI	29
BIBLIOGRAFIA	30

INTRODUZIONE

Il 2015 è considerato l'anno della "crisi dei rifugiati", in fuga a causa delle guerre, delle persecuzioni e dell'instabilità nei loro paesi d'origine. Infatti a partire da quest'anno le conseguenze drammatiche degli scontri bellici (in Siria, Afghanistan, Iraq...) come, ad esempio, la povertà e la privazione della libertà, si accentuano a tal punto da costringere le persone a scappare alla ricerca di protezione, sicurezza e stabilità (Popescu,2016). Per questo motivo l'Europa diventa la meta più ambita per i rifugiati facendo registrare l'afflusso migratorio più grande dalla Seconda guerra mondiale. Favorire l'integrazione di questi rifugiati, che potrebbero contribuire alla ricchezza e allo sviluppo dei Paesi, è diventata una sfida da non sottovalutare per gli Stati ospitanti. Un aspetto importante per raggiungere questo obiettivo è facilitare il loro ingresso nel mercato del lavoro con mezzi e misure adeguati.

L'elaborato si pone l'obiettivo di analizzare come gli Stati hanno affrontato e stanno affrontando questa sfida e se delle misure specifiche possano essere particolarmente efficaci in tal senso.

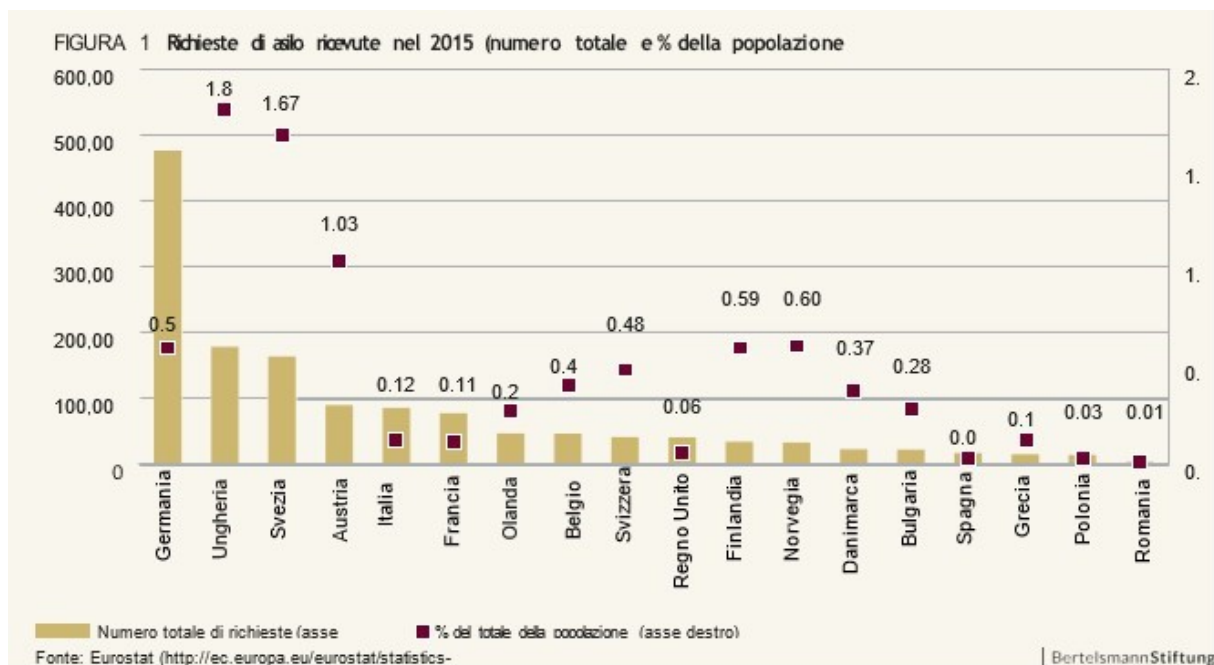
Il primo capitolo analizzerà le politiche e le azioni dei vari Stati europei per favorire l'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati, mettendo a confronto i vari stati europei e proseguendo con una comparazione con la situazione negli Stati Uniti.

Il secondo capitolo prevede l'analisi di una politica specifica, processata attraverso dati raccolti in Germania e che si focalizza sull'impatto e sull'efficacia dell'assistenza alla ricerca di lavoro per i rifugiati.

I capitoli mostreranno che gli Stati applicano politiche simili per favorire l'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati ma che vengono offerte indipendentemente dal loro effettivo impatto. L'assistenza alla ricerca di lavoro mostrerà che anche una politica poco costosa può aiutare a migliorare il tasso di occupazione dei rifugiati.

CAPITOLO PRIMO: Politiche degli Stati in favore dei rifugiati

“La crisi dei rifugiati” è diventato un fenomeno dirompente tra i vari Stati soprattutto negli ultimi anni a causa di diversi fattori. Il principale fattore scatenante della crisi dei rifugiati è considerato la guerra civile siriana, ma ce ne sono anche altri che hanno portato ad un aumento del flusso di rifugiati, come ad esempio: il conflitto in Afghanistan e Iraq, l'aumento del livello di povertà nei paesi del Sud-Est Europa (come Grecia, Ucraina, Repubblica Moldova) e l'ascesa dello Stato Islamico, una delle maggiori minacce alla sicurezza degli Stati del Medio Oriente. I vicini della Siria, come Libano, Giordania e Turchia, hanno compiuto grandi sforzi per far fronte al flusso di rifugiati, ma in queste nazioni, i rifugiati non godono di alcun diritto e per questo l'Europa è diventata la meta più ambita da queste persone (Popescu,2016). Infatti, secondo i dati Eurostat, 1,3 milioni di uomini, donne e bambini (di cui 1.260.000 richiedenti asilo per la prima volta) hanno chiesto asilo in Europa nel 2015, più del doppio rispetto al 2014, più del triplo nel 2013 e di gran lunga il numero più alto degli ultimi 70 anni (Martin,2016). Secondo l'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR), il numero di rifugiati in movimento ha superato la soglia dei 70 milioni. L'UNHCR stima, inoltre, che circa la metà di tutti i rifugiati si trovi nelle aree urbane, un terzo nei campi e il resto nelle campagne (Bevelander,2020).



In termini di domande per paese, la Figura 1 fornisce una sintesi per i principali Stati membri dell'UE per il 2015. Un totale di 476.510 ha chiesto asilo in Germania (36%). Seguono Ungheria

e Svezia con 177.000 e 160.000 domande rispettivamente, Austria e Italia con oltre 80.000 e Francia con oltre 75.000. Naturalmente, il grado di pressione varia notevolmente a seconda della popolazione totale. In termini di rapporto tra le domande di asilo ricevute e la popolazione, il rapporto medio UE è stato di 260 per 100.000 abitanti per l'intera UE (Martin,2016).

Il calo degli arrivi registrati negli anni seguenti al 2016, non ha contribuito a diminuire il verificarsi di situazioni spiacevoli come casi di espulsione senza preavviso, atti di razzismo, privazione di cibo e arresti di operatori umanitari. “Un crescendo di gravi situazioni da aggiungere a problemi strutturali irrisolti a lungo termine come i limiti delle disposizioni nazionali in materia di asilo, la saturazione dei sistemi di riconoscimento della protezione e il sovraffollamento delle strutture di accoglienza, così come al recente e diffuso senso di sfiducia e pregiudizio nei confronti dei rifugiati”(Coccia e Di Sciullo,2020). Non esistendo nel diritto internazionale una definizione formale di rifugiato, non esistendo uno strumento politico specifico dell'UE mirato all'integrazione dei rifugiati, gli approcci nazionali variano in modo significativo all'interno dell'UE(Coccia e Di Sciullo,2020). Il modo in cui riescono ad integrarsi nel mercato del lavoro e il tempo impiegato per farlo, determineranno sia l'impatto a lungo termine di questo afflusso di migranti sull'economia europea, nonché le possibilità di integrazione sociale ed economica nelle società europee (Martin,2016). Per questo motivo diventa importante identificare le politiche e le pratiche, per facilitare l'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati, attuate nei diversi Stati europei. Considerando il peso relativo dei rifugiati nella popolazione residente, l'esistenza di una tradizione di integrazione dei migranti e il loro peso demografico si analizzano i seguenti stati: Austria, Danimarca, Francia, Germania, Italia, Spagna, Svezia e Regno Unito.

1.1 GLI STATI EUROPEI

1.1.1 AUSTRIA

In Austria, in seguito all'aumento delle domande di rifugiati nel 2015, il governo ha stanziato un finanziamento aggiuntivo di 145 milioni di euro per l'integrazione dei rifugiati, con una metà destinata al sistema educativo, alla creazione di alloggi o centri di accoglienza e l'altra metà dedicata alle misure di politica attiva del mercato del lavoro (corsi ,formazione, sussidi all'occupazione, consulenza e supporto). Nel 2017 è entrato in vigore l'Integrationsgesetz (IntG-Integration Act), incentrato sul diritto a ricevere corsi di lingua e di orientamento e sul dovere di perseguire attivamente l'integrazione, pena la riduzione dei benefici statali (indennità di disoccupazione, assistenza sociale). Numerosi sono i progetti in corso relativi all'integrazione

nel mercato del lavoro dei rifugiati, in parte finanziati attraverso il Fondo dell'UE per l'asilo, la migrazione e l'integrazione (AMIF). Oltre a quelli forniti da ONG come Caritas, Diakonie e Volkshilfe, che si concentrano sulla fornitura di corsi di lingua tedesca, coaching, consulenza o supporto per l'accesso al mercato del lavoro, ci sono anche numerosi piccoli fornitori che offrono programmi di integrazione per i rifugiati. Tra questi:

-Competence Check, uno strumento utilizzato per valutare le abilità, le qualifiche e le conoscenze linguistiche di rifugiati riconosciuti le cui competenze non sono evidenti dai loro documenti. L'obiettivo è riconoscere le competenze e le qualifiche esistenti e definire la necessità di qualifiche aggiuntive. Fornisce, inoltre, ai rifugiati informazioni sull'occupazione e sul sistema educativo austriaco.

- b.mobile – Sistema nazionale di collocamento per apprendisti (AMS Vienna): progetto pilota avviato a Vienna dalla Camera del Commercio per offrire ai giovani rifugiati un apprendistato in occupazioni e regioni che soffrono di carenza di apprendisti. In partenza devono essere verificate le competenze e gli interessi dei giovani coinvolti, al fine di stabilire un abbinamento ottimale con i posti vacanti di apprendistato. Di conseguenza, i giovani saranno preparati per il loro apprendistato e supportati durante lo stesso da un coach.

- Step2Austria che offre servizi di consulenza professionale, coaching e collocamento per rifugiati registrati presso AMS Vienna a seguito del Competence Check. La consulenza è adattata individualmente alle esigenze dei partecipanti tramite supporto linguistico, culturale e professionale (Galgóczi,2021).

1.1.2 DANIMARCA

La Danimarca è un piccolo paese con una popolazione immigrata relativamente piccola. Tuttavia, è un paese interessante da studiare in relazione all'inserimento dei rifugiati nel mercato del lavoro (Galgóczi,2021). Negli ultimi anni la Danimarca, sulla base di un discorso politico, che insiste sul fatto che i rifugiati in particolare, sono un peso per lo stato sociale e la loro cultura incompatibile con i valori danesi, ha aspirato ad essere pioniere di alcune delle politiche di asilo più restrittive in Europa. Ci si aspetterebbe che queste politiche di immigrazione restrittive siano abbinate a politiche di integrazione altrettanto restrittive. Tuttavia, le politiche di integrazione nel mercato del lavoro consentono ampiamente l'integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro danese. Con il suo sistema a tre livelli (stato, regione, comune) la struttura di governo danese lascia ai comuni il compito di attuare la politica di integrazione: alloggi per

i rifugiati, programmi di introduzione, prestazioni sociali e ricerca di lavoro/istruzione. In Danimarca l'accesso al mercato del lavoro è considerato un pilastro importante per l'integrazione. L'articolo 1 della legge sull'integrazione prevede esplicitamente che: "rendere gli stranieri appena arrivati autosufficienti, il più rapidamente possibile attraverso il lavoro" è un obiettivo chiave degli sforzi di integrazione. I rifugiati sono obbligati a partecipare a un programma di integrazione, con una focalizzazione sulla partecipazione al mercato del lavoro. Questo programma consiste in offerte orientate all'istruzione e all'occupazione, sotto forma di orientamento e aggiornamento, pratiche commerciali e occupazione con sussidi salariali. Il programma di integrazione è attuato nei comuni e va di pari passo con un contratto di integrazione che deve essere firmato, per poter percepire l'indennità di integrazione. Il contratto di integrazione deve comportare una descrizione degli obiettivi occupazionali e formativi dell'immigrato, unitamente a una descrizione dettagliata delle attività che assicurano il raggiungimento degli obiettivi (Federico e Baglioni, 2021). Anche se i nuovi programmi di integrazione e occupazione per i rifugiati sembrano aver funzionato, il governo liberale (dal 2015 al 2019) e quello attuale socialdemocratico hanno deciso di impegnarsi in un "cambiamento di paradigma" nelle politiche di integrazione, spostando l'attenzione dall'integrazione verso il rimpatrio. Un nuovo approccio all'immigrazione e all'integrazione, con un focus sul rimpatrio, che invia un chiaro segnale che la residenza dei rifugiati in Danimarca è temporanea; e che la Danimarca ha la capacità di agire in modo rapido ed efficace quando le basi per un permesso di soggiorno non sono più presenti. L'accordo rafforza notevolmente la possibilità di ritirare i permessi di soggiorno dei rifugiati e rimandarli a casa il prima possibile. Il nome del programma di integrazione è ora etichettato come "programma di autosostegno e rimpatrio", per segnalare che i rifugiati dovrebbero tornare al loro paese di origine il prima possibile ed essere autosufficienti mentre risiedono in Danimarca (Galgóczi, 2021).

1.1.3 FRANCIA

Fino al 2015, non esistevano politiche pubbliche volte a sostenere l'inserimento lavorativo dei rifugiati. Le autorità francesi hanno adottato, fino a tempi recenti, un approccio mainstream: non erano necessarie misure particolari per favorire l'inserimento nel mercato del lavoro perché i rifugiati avevano gli stessi diritti dei cittadini francesi e degli altri residenti legali compreso l'accesso illimitato al mercato del lavoro (anche se l'impiego in determinate occupazioni protette come l'esercito o l'amministrazione fiscale è riservato ai cittadini francesi). Sono state

le ONG a criticare questo approccio, sostenendo la necessità di misure mirate, alla luce dei bisogni speciali e delle sfide specifiche presentate dalla popolazione rifugiata. Nel febbraio 2018 è stato presentato al Presidente del Consiglio un rapporto dedicato alle proposte per una "politica ambiziosa di integrazione" . Questo rapporto ha evidenziato le carenze della politica di integrazione francese e ha auspicato un approccio più globale, ulteriori misure e risorse aggiuntive. Questo cambiamento di enfasi ha portato a un modesto spostamento delle politiche pubbliche verso l'integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro. È stata emanata una strategia nazionale per l'accoglienza e l'integrazione dei rifugiati, che richiede maggiori sforzi sulla formazione, sull'accesso agli alloggi e alle cure mediche, nonché un forte coordinamento degli attori locali tra cui associazioni, enti di formazione, autorità locali ed attori economici. I principali programmi statali sono stati:

-I servizi forniti da OFII (Ufficio francese per l'immigrazione e l'integrazione) che è la principale amministrazione responsabile dell'accoglienza dei migranti e dei diversi aspetti dell'integrazione dei rifugiati. Quando una persona riceve un permesso di soggiorno, deve firmare un contratto di integrazione. I servizi che rientrano nell'ambito di questo contratto comprendono:

- una valutazione delle capacità professionali, delle esperienze pregresse e delle qualifiche. Vengono, inoltre, fornite informazioni sulla situazione del mercato del lavoro e sull'ottenimento del riconoscimento dei diplomi.
- Una valutazione delle competenze linguistiche. A seconda del livello di conoscenza del francese, vengono offerti corsi di lingua gratuiti per ottenere il livello base. Invece, coloro la cui competenza linguistica sembra essere superiore al livello principiante, hanno un accesso limitato alla formazione linguistica gratuita.

Una critica fatta all'OFII è che l'orientamento al lavoro si concentra su lavori che non richiedono competenze di ordine superiore e che sono poco retribuiti e instabili, riproducendo così la stratificazione sociale ed etnica del mercato del lavoro.

-Il Programma HOPE (Hébergement Orientation Parcours Emploi), condotto dal Ministero dell'Interno in collaborazione con il Ministero del Lavoro. Il programma mira a sostenere l'integrazione nel mercato del lavoro attraverso un approccio combinato che offre sia formazione professionale che alloggio. La formazione professionale è fornita dall'AFPA (Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes), focalizzata su settori ad alta domanda di lavoro come l'edilizia, la ristorazione, la cura della persona e la grande distribuzione.

-Il programma lanciato da DIAIR (Délégation Interministérielle à l'Accueil et à l'Intégration des Réfugiés), destinato alla comunità che promuove sia il volontariato dei cittadini francesi per aiutare i rifugiati, sia il volontariato dei rifugiati come esperienza professionale iniziale per aiutare a far progredire la loro integrazione nel mercato del lavoro. Gli obiettivi del programma sono: il coinvolgimento nelle attività della comunità, l'apprendimento del francese, l'acquisizione di competenze professionali e la creazione di relazioni sociali con altri giovani in Francia (Galgóczi,2021).

1.1.4 GERMANIA

Nel 2015, la Germania ha sperimentato un massiccio afflusso di richiedenti asilo che non ha precedenti nella storia tedesca contemporanea. Il caso tedesco si distingue non solo per l'elevato numero di rifugiati arrivati dal 2014, ma anche per gli sforzi particolarmente attivi di integrazione nel mercato del lavoro intrapresi da agenzie statali, datori di lavoro e società civile compresi i sindacati. La politica del lavoro in generale non distingue tra cittadini e stranieri con accesso legale al mercato del lavoro. Per entrambi sono previsti gli stessi strumenti(Martin,2016). Quindi, l'accesso al mercato del lavoro tedesco per i richiedenti asilo e i rifugiati riconosciuti non è soggetto a limitazioni (Galgóczi,2021). Dopo la decisione di asilo, i rifugiati rientrano nella giurisdizione del Sozialgesetzbuch e sono soggetti ai servizi di un secondo tipo di amministrazione, il Jobcenter. Questo di solito si occupa dell'assistenza sociale per i residenti che sono disoccupati a lungo termine e che devono frequentare obbligatoriamente il centro di consulenza e la formazione professionale, per non subire tagli alle loro prestazioni sociali. Il governo federale e il Ministero federale del lavoro e degli affari sociali, in particolare, si sono concentrati sull'apertura dell'accesso ai corsi di lingua generali e professionali, sul riconoscimento delle qualifiche formali acquisite all'estero, includendo questo gruppo target in tutte le misure regolari della politica del mercato del lavoro. Pertanto, tutti i programmi politici ed economici rilevanti per l'integrazione nel mercato del lavoro sono stati integrati tenendo conto delle esigenze di questi gruppi. Gli strumenti più importanti per l'inserimento dei rifugiati nel mercato del lavoro sono i cosiddetti "corsi di integrazione". Questi comprendono 600 ore di insegnamento della lingua e 60 ore di istruzione sulla cultura e la politica tedesca. Ci sono, inoltre, i cosiddetti corsi di lingua professionale incentrati sul tedesco in un contesto lavorativo. Un altro programma dell'Agenzia federale per l'occupazione per i migranti rifugiati è "Prospettive per i rifugiati": entro dodici settimane, i partecipanti sono coinvolti nella valutazione delle abilità pratiche, nella formazione nella domanda di lavoro e

nell'intermediazione del lavoro. La maggior parte dei 16 stati federali tedeschi (Bundesländer) ha lanciato i propri programmi e misure per sostenere l'integrazione nel mercato del lavoro di richiedenti asilo e rifugiati. Questi riguardano: l'istituzione di punti di servizio per richiedenti asilo e rifugiati; il supporto e la distribuzione di informazioni legali ai datori di lavoro disposti ad assumere rifugiati; misure per una valutazione precoce delle competenze e dei bisogni. Il coaching individuale del lavoro, come è stato avviato in alcuni stati tedeschi, così come l'istituzione di punti di servizio per il lavoro regionali e locali per richiedenti asilo e rifugiati, sono nuovi concetti nel sostegno al mercato del lavoro che sembrano andare bene adeguato alle esigenze dei rifugiati (Martin, 2016).

1.1.5 ITALIA

La società italiana negli ultimi anni è stata teatro di processi migratori diversi e interconnessi. Avere una normativa specifica in materia di rifugiati ha rappresentato una chiara lacuna nella normativa italiana, colmata solo nel 2015 con il decreto legislativo n. 142. Tale decreto, sistematizza il sistema di accoglienza italiano in tre livelli: pronto soccorso e prima accoglienza; prima fase di accoglienza in senso stretto; e poi secondo stadio. Le politiche attive del mercato del lavoro sono, secondo la Costituzione italiana, di competenza delle regioni (Galgóczi, 2021). Negli anni, l'Italia ha capito che non era solo una zona di transito, ma il terzo Paese europeo per numero di rifugiati ospitati, e che occorreva adottare un approccio più ampio e integrato per determinare il programma più appropriato per l'integrazione di richiedenti asilo e rifugiati sia economicamente che socialmente (Martin, 2016).

Ai richiedenti asilo che ricevono lo status di rifugiato viene concesso un permesso di soggiorno di cinque anni, rinnovabile e trasformabile in permesso di lavoro. I titolari di protezione internazionale hanno gli stessi diritti dei nativi: pari accesso ai corsi di formazione, agli uffici di collocamento, ai servizi abitativi, all'assistenza sanitaria e alla scuola per l'infanzia. I rifugiati hanno accesso agli Uffici per l'Impiego, a parità di condizioni con gli autoctoni e i lavoratori migranti. Questi centri forniscono informazioni sul mercato del lavoro, effettuano una valutazione delle competenze del candidato, forniscono consulenza e indicano i corsi di formazione più appropriati organizzati dalle amministrazioni regionali per i migranti. Il tentativo di favorire l'integrazione dei migranti inizia nella seconda fase assistenziale, quando sono ancora richiedenti asilo. In questa fase operano due tipologie di sistemi che coinvolgono attori diversi: il CARA (Centro di Accoglienza per Richiedenti Asilo), che è gestito dal governo a livello locale e coordinato dai prefetti e SPRAR, che si basa su progetti finanziati dal Fondo

Nazionale per le Politiche e i Servizi Asilo (FNPSA), all'interno dell'Associazione Nazionale Comuni Italiani (ANCI). Esistono pochissime ricerche su come funzionano queste strutture. Le caratteristiche chiave del successo di SPRAR sembrano essere:

- 1) operare con piccoli gruppi, in genere da dieci a venti persone, possibilmente famiglie;
- 2) distribuzione sul territorio da parte dell'ANCI in piccole aree;
- 3) organizzazione di progetti specifici, gestiti congiuntamente dal comune locale e da un'associazione di volontariato locale.

Il successo dei progetti SPRAR può essere spiegato dal fatto che il progetto è stato adattato alle esigenze del comune di destinazione, così come a quelle dei richiedenti asilo. Infatti, dall'elenco dei progetti di successo nel rapporto del Ministero dell'Interno (2015), nel rapporto della prefettura e nei documenti SPRAR emerge chiaramente che non esiste un'unica strategia; la strategia vincente è cercare una soluzione ad hoc (Martin, 2016).

1.1.6 SPAGNA

La Spagna ha iniziato a distinguersi come destinazione rilevante per le domande di asilo solo di recente. Lo sviluppo di programmi mirati all'inserimento nel mercato del lavoro di richiedenti asilo e rifugiati è stato decentrato ad alcune organizzazioni non governative, in base alla loro capacità di accoglienza, copertura territoriale e area di specializzazione. Questo processo di decentramento riflette le strategie di austerità in Spagna che promuovono l'esternalizzazione di servizi pubblici sottofinanziati. In particolare, la Direzione Generale dell'Inclusione e dell'Attenzione Umanitaria (DGIAH), all'interno del Ministero dell'Inclusione, della Previdenza Sociale e delle Migrazioni, ha finanziato nel 2019 diciassette organizzazioni per sviluppare programmi per l'occupazione. Per quanto riguarda queste organizzazioni, i centri di accoglienza per i rifugiati (CAR) sono gli unici gestiti direttamente dalla DGIAH, il resto sono organizzazioni sovvenzionate appartenenti al settore no profit. Hanno ricevuto la maggior parte dei finanziamenti complessivi dal sistema di integrazione e accoglienza: la Croce Rossa spagnola, CEAR, e Accem. Queste tre ONG sono le principali organizzazioni coinvolte sia per la loro dimensione (in termini di persone assistite e personale proprio) sia per i loro programmi di occupazione a livello nazionale.

-La Croce Rossa spagnola ha stabilito cinque aree di intervento con i richiedenti asilo: bisogni primari; salute mentale; assistenza legale; partecipazione dei cittadini; e competenze

indipendenti. Quest'ultima fornisce programmi di occupabilità personalizzati simili alle altre due organizzazioni (enfaticamente l'apprendimento delle lingue e il supporto nelle procedure amministrative).

- Il CEAR assiste il sistema di integrazione e asilo combinando il suo "programma globale di asilo" con due programmi trasversali: "Programma integrato e personalizzato di inserimento nel mercato del lavoro"; e "Aziende per il cambiamento: guida di supporto alla diversità culturale attraverso il reclutamento". Nello specifico, il programma di integrazione del CEAR è strutturato in tre fasi: analisi situazionale (raccolta di informazioni sul profilo personale, sociale e amministrativo degli utenti); diagnosi (studio approfondito del contesto della persona e della sua famiglia per valutare i bisogni sociali); e piano di intervento (disegnato in collaborazione con gli utenti del servizio e integrato da un sostegno economico).

-Accem ha sviluppato il suo programma "Integrazione nel mercato del lavoro per i rifugiati", progettando e implementando programmi di integrazione nel mercato del lavoro personalizzati. In questo modo fornisce strumenti, strategie e tecniche per migliorare l'accesso delle persone al mondo del lavoro e, allo stesso tempo, sensibilizza le aziende (offre servizi di intermediazione del lavoro e reclutamento, consulenza in materia di migrazione). Accem promuove i propri servizi di formazione attraverso la piattaforma di formazione: "C'è sempre tempo", che consente un accesso flessibile attraverso corsi di persona e online.

Nel 2008, queste tre organizzazioni hanno costituito la Rete Ariadna, il cui obiettivo è fornire una serie completa di azioni volte ad affrontare bisogni specifici in termini di integrazione sociale ed economica dei rifugiati (Galgoczi,2021).

1.1.7 SVEZIA

Gli obiettivi della politica di integrazione svedese sono uguali diritti, obblighi e opportunità per tutti, indipendentemente dal loro background etnico e culturale. Seguendo questo obiettivo, l'ambizione è sostenere gli immigrati attraverso misure generali che coprano l'intera popolazione. Tutti gli immigrati appena arrivati che non hanno uno svedese di base hanno diritto a una formazione linguistica gratuita e all'accesso ai servizi del mercato del lavoro. Per i rifugiati e le loro famiglie, i servizi ordinari sono integrati da un sostegno mirato per 24 mesi dopo l'arrivo. Questi hanno anche diritto a un programma di introduzione. La Svezia non fa distinzioni formali tra i rifugiati e coloro a cui è stato concesso asilo a causa della protezione sussidiaria. Entrambi i gruppi ottengono permessi di soggiorno permanenti dal primo giorno e

hanno lo stesso tipo di diritti ai servizi di assistenza generale e alle misure di introduzione. L'obiettivo dell'area politica è creare maggiori opportunità per i nuovi arrivati di entrare rapidamente nel mondo del lavoro o dell'istruzione. "Tutte le fasi del processo di insediamento dei rifugiati devono essere finalizzate alla ricerca di un impiego. Nel 2010, il governo, attraverso una riforma, ha trasferito la responsabilità del programma di introduzione dai comuni al Servizio per l'impiego, un ente statale responsabile del mercato del lavoro. Il gruppo target per il programma di introduzione sono stati i rifugiati. Non è obbligatorio; tuttavia, una persona che non partecipa non ha diritto ad altri tipi di sostegno economico. La riforma ha introdotto, inoltre, due nuovi strumenti volti ad accelerare l'integrazione nel mercato del lavoro. Il primo è che sotto forma di compensazione economica, il beneficio di introduzione fornisce incentivi economici più forti sia per partecipare al programma che per lavorare insieme ad esso. Il secondo è che il beneficio, leggermente superiore al livello di assistenza sociale, dipende dalla partecipazione attiva e non è influenzato dal reddito degli altri componenti del nucleo familiare. L'idea è che ciò crei maggiori incentivi sia per i coniugi che per gli altri membri della famiglia a lavorare e/o prendere parte ad attività. Tutte le persone a cui è stata assegnata la protezione internazionale hanno accesso alla formazione linguistica gratuita e ai servizi del mercato del lavoro. Lo svantaggio è che i programmi di introduzione sono costosi, l'effettiva integrazione nel mercato del lavoro è lenta e ci sono poche misure di introduzione che si sono dimostrate efficaci. Ulteriori ambiziosi programmi di occupazione sovvenzionata hanno avuto effetti positivi limitati. Il successo dell'integrazione nel mercato del lavoro è più determinato da fattori strutturali, come la crescita economica complessiva e la forza dei mercati del lavoro locali e regionali. Pertanto, le buone pratiche dell'approccio svedese sono più l'accesso generale a servizi e risorse per i migranti nuovi arrivati. A nessuno viene impedito di migliorare il proprio capitale umano per mancanza di mezzi economici e sono pochissime le barriere strutturali che ostacolano la mobilità del mercato del lavoro (Martin,2016).

1.1.8 REGNO UNITO

Da società liberale multiculturale, le politiche più recenti del governo del Regno Unito hanno coltivato un "ambiente ostile per i migranti". I migranti a cui è stato concesso lo status di rifugiato o di protezione umanitaria, hanno diritto a lavorare senza alcuna restrizione (sia come lavoratore dipendente che autonomo) e quindi hanno lo stesso diritto al lavoro dei cittadini britannici. Tuttavia, il permesso di soggiorno definitivo per cinque anni è stato identificato come una barriera all'accesso al mercato del lavoro poiché crea incertezza sulla presenza a lungo

termine di un dipendente rifugiato per i datori di lavoro. Sono stati introdotti due programmi: Il Servizio per l'Integrazione e l'Occupazione dei Rifugiati (RIES) e il Servizio Nazionale di Integrazione per i Rifugiati (SUNRISE). Entrambi i programmi sono stati gestiti dai Consigli per i Rifugiati e dalle autorità locali e hanno aiutato i rifugiati a riconoscere le proprie capacità ed esperienze, migliorando la loro capacità di accedere ai servizi per l'impiego. Tuttavia, dopo le elezioni generali del 2010 e a causa delle misure di austerità che ne sono seguite, i programmi di integrazione sono stati chiusi, affidando pienamente la responsabilità dell'integrazione al governo locale e alle comunità. In seguito a ciò, sono stati introdotti alcuni programmi professionali di inserimento lavorativo e iniziative di intermediazione del lavoro come:

-Phoenix Mentoring Project, che organizza collocazioni a breve termine e attività di tutoraggio degli uomini. Il progetto Phoenix Mentoring, mira a sostenere i giovani richiedenti asilo e rifugiati tra i 16 e i 25 anni in un processo di apprendimento e sviluppo basato su un programma di sostegno individuale con tutor.

- I Bridges Programs, con sede in Scozia, mirano a fornire supporto all'occupabilità a migranti, rifugiati e richiedenti asilo, investendo in ulteriore istruzione, programmi di collocamento breve e formazione professionale.

Altri programmi di formazione sono stati sviluppati per incentivare i rifugiati a essere lavoratori autonomi e gestire le proprie attività, come il programma Refugees into Business che ha assistito i richiedenti in ciascuna delle fasi necessarie per avviare una piccola impresa. Tuttavia, la mancanza di una strategia e di politiche nazionali in termini di accesso all'istruzione e formazione, moltiplica il rischio di creare una risposta frammentata e progettuale ai problemi di integrazione, una risposta che rischia di essere insufficiente per affrontare il complesso e sfaccettato percorso di inclusione. Un quadro oscuro emerge anche dai potenziali fattori abilitanti dell'integrazione nel mercato del lavoro. Il governo identifica l'apprendimento delle lingue come facilitatore chiave dell'integrazione. L'acquisizione della lingua è centrale per ottenere un impiego e aumentare la connessione sociale. Tuttavia, i fondi per fornire corsi sono stati ridotti. I richiedenti asilo sono stati esclusi dal libero accesso ai corsi di inglese e sono state stabilite restrizioni sull'offerta di corsi per rifugiati (Federico e Baglioni,2021).

1.2 STATI UNITI E PAESI EUROPEI: le politiche USA e un confronto tra dati europei e statunitensi

Essendo la principale destinazione mondiale per il reinsediamento dei rifugiati, gli Stati Uniti hanno fornito una soluzione duratura per milioni di persone. Il programma pone l'accento sull'inserimento dei rifugiati nel lavoro il più velocemente possibile. Il programma di accoglienza e collocamento del DOS (Dipartimento di Stato) fornisce alle agenzie di reinsediamento finanziamenti per sostenere l'accoglienza e l'alloggio dei rifugiati per i primi 30 giorni dopo l'arrivo, inclusi cibo, alloggio, vestiti e supporto per l'orientamento al lavoro e la formazione linguistica. Dopo questo periodo iniziale, i rifugiati dovrebbero iscriversi ai principali sistemi di assistenza sociale e/o ottenere un lavoro. Le agenzie di reinsediamento locali forniscono lavoro, corsi di lingua e altri servizi finanziati dall'ORR (Ufficio per il Reinsediamento dei Rifugiati) ai rifugiati durante i loro primi cinque anni negli Stati Uniti, sebbene questi servizi siano per lo più concentrati durante i primi mesi dei rifugiati nel paese. Il programma di reinsediamento del DOS ha adottato misure per offrire ai rifugiati l'opportunità di migliorare le proprie competenze linguistiche prima dell'arrivo. I funzionari del reinsediamento hanno lanciato diversi programmi pilota in Kenya, Thailandia e Nepal che forniscono lezioni di lingua inglese come parte dell'orientamento prima della partenza. Una valutazione iniziale dei progetti pilota ha rilevato che hanno fornito con successo ai rifugiati le competenze di base dell'inglese e hanno facilitato un ulteriore apprendimento delle lingue dopo il reinsediamento. Le lezioni di inglese prima della partenza possono essere un modello promettente su cui costruire, in particolare se abbinate a una formazione linguistica incentrata sul lavoro (Capps e Newland, 2015). I rifugiati beneficiano fortemente dei partenariati pubblico-privato dell'USRAP (Programma di ammissione dei rifugiati). In particolare, l'ORR collabora con le agenzie di volontariato per svolgere programmi di assistenza ai rifugiati e fornire servizi di reinsediamento di base. Il progetto Refugee Assistance in Microenterprise (AIM), ad esempio, fornisce prestiti a basso interesse agli imprenditori rifugiati nelle contee di Hillsborough e Pinellas in Florida, ma ha anche un obiettivo più ampio, promuovere lo sviluppo dei rifugiati in tutte le loro dimensioni. Negli ultimi dieci anni, il programma Small Business di Catholic Charities of Camden ha aiutato rifugiati e immigranti ad avviare dozzine di attività, il programma aiuta i rifugiati ad accedere a un fondo di microprestito per i costi di avvio di un'impresa. Se necessario, Catholic Charities lavora anche con i rifugiati per aiutare a ripagare il loro credito (Kerwin, 2018).

L'occupazione gioca un ruolo chiave nell'integrazione dei rifugiati nel loro nuovo paese d'origine. Gli Stati Uniti si sono dimostrati molto più efficaci nell'integrare i rifugiati nel

mercato del lavoro rispetto all'Unione Europea, proprio perché il programma statunitense è incentrato su un inserimento rapido dei rifugiati nel mercato del lavoro.

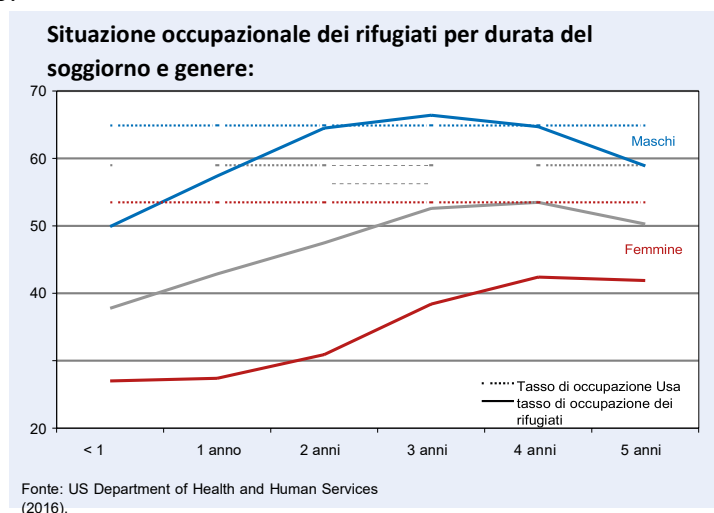
Tasso di occupazione dei rifugiati/ anni dopo l'arrivo o riconoscimento in %					
Anni dopo l'arrivo/ riconoscimento	Germania	Svezia (maschi)	Svezia (femmine)	Danimarca	Regno Unito
1	19	14	8	15	43
2	27	24	14	32	49
5	49	49	32	63	n.a.
10	62	56	50	75	n.a.
Nativi nel 2015	75	79	78	75	73

Nota: Per Germania e Svezia, sono considerati gli anni dall'arrivo; per Danimarca e UK, gli anni dal riconoscimento

Fonte: European Parliament (2016); OECD (2016).

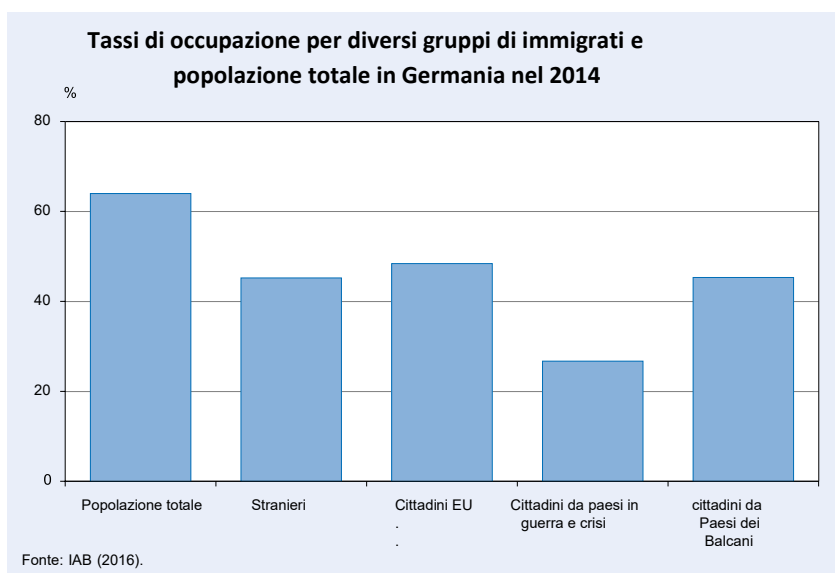
La tabella 1 mostra i tassi di occupazione dei rifugiati per i diversi paesi dell'UE. Il periodo di riferimento è diverso da paese a paese. A fini comparativi, viene mostrato anche il tasso di occupazione dei nativi nel rispettivo paese. In Germania, il tasso di occupazione dei rifugiati era del 19% nel primo anno e del 27% nel secondo anno dopo l'arrivo. Dopo dieci anni, il loro tasso di occupazione ha raggiunto il 62%, ma è rimasto al di sotto del tasso di occupazione dei nativi (75%). Per la Svezia, i risultati sono riportati separatamente per uomini e donne. Il tasso di rifugiati maschi è aumentato dal 14% nel primo anno al 56% nel decimo anno; mentre il tasso delle donne rifugiate è passato dall'8% al 50%. Il tasso di occupazione dei nativi era molto più alto (79% per gli uomini e 78% per le donne). Per quanto riguarda la Danimarca, il tasso di occupazione dei rifugiati ha raggiunto lo stesso livello di quello della popolazione autoctona dieci anni dopo il riconoscimento (75%). Per il Regno Unito, i dati sono disponibili solo per i primi due anni. Rispetto a Germania, Svezia e Danimarca, il tasso di occupazione è stato significativamente più alto nei primi due anni successivi. Il tasso di occupazione dei rifugiati nell'UE è stato per lo più molto inferiore a quello della popolazione autoctona per i primi dieci anni di soggiorno.

FIGURA 7



La figura 7 illustra i tassi di occupazione dei rifugiati per durata del soggiorno e genere negli Stati Uniti. Le informazioni si basano su un'indagine condotta nel 2014. Il tasso di occupazione di tutti i rifugiati è aumentato da meno del 40% durante il primo anno di soggiorno, a oltre il 50% dopo tre anni. Rimase a questo livello negli anni quattro e cinque. Il tasso di occupazione per la popolazione totale degli Stati Uniti era quasi del 60%. I tassi di occupazione delle donne rifugiate sono significativamente inferiori a quelli dei rifugiati maschi. Mentre il tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro è aumentato da meno del 30% nel primo anno a oltre il 40% dopo quattro anni, quello degli uomini è passato da circa il 50% a oltre il 65% dopo un soggiorno di tre anni. È interessante notare che il tasso di occupazione dei rifugiati maschi era alto come quello degli uomini nativi americani due anni dopo l'arrivo. Era anche più alto di quello degli uomini indigeni nel terzo anno dopo l'arrivo. Il tasso di occupazione delle donne rifugiate, tuttavia, è stato considerevolmente inferiore a quello delle donne autoctone in tutti gli anni considerati. Sebbene le conclusioni relative a un confronto tra la situazione nell'UE e negli USA dovrebbero essere disegnate con cautela a causa della limitata comparabilità dei dati disponibili, le informazioni nella figura 7 e nella tabella 1 suggeriscono che il tasso di occupazione dei rifugiati negli Stati Uniti è generalmente superiore a quello dei rifugiati nell'UE, in particolare nei primi anni dopo l'arrivo e che converge anche più rapidamente a quella della popolazione autoctona.

Figura 8



La figura 8 mostra i tassi di occupazione per i diversi gruppi di immigrati in Germania. Erano tutti significativamente al di sotto della media per la popolazione totale. Il tasso di occupazione dei cittadini di paesi in guerra e in crisi era solo del 27% circa; quella della popolazione totale era quasi 2,4 volte più alta (64%).

L'indagine condotta negli Stati Uniti nel 2014 include anche informazioni sui tassi di occupazione di gruppi di rifugiati selezionati per genere. I tassi di occupazione maschile che femminile erano più alti per i rifugiati dall'America Latina (rispettivamente circa l'80% e il 69%), erano anche notevolmente superiori a quelli della popolazione statunitense (rispettivamente circa il 65% e il 54%). I tassi di occupazione erano più bassi per i rifugiati provenienti dal Medio Oriente (circa il 52% per gli uomini e il 23% per le donne).

Sia nell'UE che negli Stati Uniti, i richiedenti asilo hanno accesso al mercato del lavoro, ma di solito non immediatamente dopo aver presentato la domanda. L'accesso al mercato del lavoro è soggetto a un periodo di attesa in tutti i paesi ad eccezione di Grecia, Svezia e Norvegia. La durata del periodo di attesa varia da un mese in Portogallo a 12 mesi nel Regno Unito. Il periodo è stato recentemente abbreviato in alcuni paesi dell'UE, ad esempio in Germania, Italia e Bulgaria (Negli Stati Uniti, il periodo di attesa è di 180 giorni). Una delle ragioni per il maggior successo dell'integrazione negli Stati Uniti è che questi sono un paese di immigrazione da molto più tempo e ci sono molti lavori di livello base a bassa retribuzione disponibili, anche per quelli con competenze piuttosto limitate. Nell'UE, l'immigrazione è un fenomeno piuttosto recente e anche le aspettative in merito alle competenze linguistiche sono più elevate e più difficili da soddisfare. Inoltre, gli stati europei, che influenzano in una certa misura anche la scelta del paese di destinazione, non stanno spingendo i rifugiati a lavorare per guadagnarsi da vivere nella stessa misura degli Stati Uniti. In aggiunta a ciò, i rifugiati che entrano nel mercato del lavoro devono far fronte a tasse più elevate e altre detrazioni in Europa, riducendo gli incentivi a trovare lavoro (Poutvaara and Wech,2016).

CAPITOLO SECONDO: Il caso tedesco: a Monaco un programma vincente per l'integrazione dei rifugiati

Dal capitolo precedente si evince che la nazione europea più colpita dall'afflusso dei rifugiati è la Germania. Tra il 2014 e il 2017, 1,5 milioni di persone hanno chiesto asilo in Germania, di queste, oltre 900 mila hanno ricevuto una risposta positiva e quindi è probabile che rimarranno nel Paese almeno nel breve-medio periodo.

Attriti del mercato del lavoro come informazioni insufficienti sul mercato del lavoro locale, reti sociali non sviluppate, incertezza riguardo all'asilo o allo status di residenza e barriere legali possono creare ostacoli per i rifugiati. Allo stesso modo, i datori di lavoro che potrebbero trarre vantaggio dall'assunzione di un rifugiato, vengono scoraggiati dalla mancanza di informazioni e dagli alti costi di assunzione percepiti. In che misura questi attriti influiscono sulla possibilità che rifugiati in cerca di lavoro e potenziali datori di lavoro si incontrino con successo? In particolare, quale programma di assistenza alla ricerca di lavoro, potrebbe alleviare questi attriti ed aumentare il tasso di occupazione? Per rispondere a queste domande è stato svolto uno studio controllato randomizzato (RCT), per stimare l'effetto causale dell'allentamento degli attriti sui contatti con potenziali datori di lavoro e sull'occupazione di rifugiati e richiedenti asilo a Monaco (Battisti, Giesing, Laurensyeva,2018).

2.1 DESCRIZIONE DELLO STUDIO

L'esperimento è stato fatto da un gruppo di ricerca in collaborazione con una ONG con sede a Monaco, che fornisce l'assistenza nella ricerca di lavoro. L'ONG ha condotto sessioni settimanali di consulenza sul lavoro per supportare i rifugiati in cerca di lavoro nella preparazione del CV e per consigliarli sulle specificità legali e culturali di base del mercato del lavoro tedesco. L'ONG ha creato, inoltre, una rete con partner locali, tra cui l'Agenzia pubblica per l'impiego, il Centro per l'impiego di Monaco e la Camera di commercio. Attraverso questa rete, oltre ad utilizzare la ricerca online diretta, l'ONG poteva così ricevere informazioni su posti di lavoro ancora liberi. I partecipanti all'esperimento erano rifugiati arrivati di recente in Germania, che si erano presentati volontariamente a una delle sessioni di consulenza della ONG. I partecipanti includevano individui con status giuridico diverso: richiedenti asilo, rifugiati riconosciuti e rifugiati in uno stato "tollerato". I partecipanti dovevano essere in grado di comunicare in una lingua parlata dai membri della ONG o dal gruppo di ricerca. Infine, i partecipanti dovevano avere almeno 18 anni di età. Queste restrizioni, insieme al fatto che i partecipanti prendevano parte volontariamente alle sessioni ed erano disposti a entrare nel mercato del lavoro tedesco, implica che il campione preso in considerazione dal gruppo di ricerca, non sia certamente rappresentativo della figura del rifugiato in generale. Il gruppo di

ricerca però, ha ritenuto che questa fosse la popolazione rilevante per la valutazione di un programma di assistenza alla ricerca di lavoro.

La struttura sperimentale comprendeva tre fasi: la riunione iniziale di consulenza sul lavoro, la fase di trattamento e la fase di follow-up.

- Sessioni iniziali di consulenza del lavoro : La prima fase dell'esperimento consisteva in sessioni di consulenza sul lavoro, organizzate congiuntamente dalla ONG e dal gruppo di ricerca. Gli incontri di consulenza si sono svolti a Monaco da maggio 2016 a settembre 2017. Le sessioni regolari si svolgevano una volta alla settimana. L'ONG ha pubblicizzato le sessioni attraverso assistenti sociali, Facebook, passaparola e organizzazioni partner. I principali incentivi per i rifugiati a partecipare a queste sessioni erano la ricezione di un CV in tedesco, nonché l'acquisizione di informazioni di base sul processo di ricerca del lavoro. Durante le sessioni di consulenza del lavoro, gli intervistatori hanno condotto interviste con i rifugiati per raccogliere le informazioni necessarie per preparare i loro CV. Dopo aver raccolto i dati del CV, gli intervistatori hanno posto domande sul comportamento di ricerca, le aspettative salariali, le preferenze di lavoro e le competenze sulla lingua tedesca.

- Fase del trattamento: Dopo l'incontro iniziale, metà dei partecipanti è stata assegnata al gruppo di trattamento, l'altra metà al gruppo di controllo. I CV del gruppo di trattamento venivano inviati al database della ONG per il job-matching. Pertanto, i dipendenti della ONG che si occupavano di job-matching, hanno avuto accesso solo alle informazioni riguardanti le persone nel gruppo di trattamento. Il database è stato utilizzato per cercare candidati idonei ogni volta che arrivava notizia di un nuovo posto vacante. Una volta che l'ONG identificava una potenziale corrispondenza, informava il candidato del posto vacante e, previo accordo, inviava il CV al datore di lavoro. L'assegnazione dei partecipanti al trattamento e al gruppo di controllo veniva fatta in maniera casuale a livello di sessione, per avere lo stesso numero di partecipanti nei due gruppi ad ogni sessione.

-Fase di follow up: durante la terza fase (che in parte si è sovrapposta alla fase di trattamento), si è cercato di contattare tutti i partecipanti dei gruppi di trattamento e di controllo sei mesi e un anno dopo la sessione iniziale di consulenza sul lavoro. Il primo follow-up è stato condotto tra novembre 2016 e marzo 2018, mentre la seconda indagine è stata condotta fino a settembre 2018. Si è chiesto ai partecipanti come sia stata la loro esperienza nel mercato del lavoro in Germania e, più in generale, la loro integrazione economica e sociale. Il team di ricerca ha contattato i partecipanti, indagando sul loro comportamento nella ricerca di lavoro, sulle sfide,

sui risultati dell'integrazione e sui progressi nello studio del tedesco. Ai partecipanti che hanno trovato un lavoro sono state anche poste domande specifiche su quel lavoro.

Tabella 1: Statistiche descrittive per paese

	Afghanistan	Nigeria	Siria	altri Africa	altri Asia	Totale
Femmine	0.0411	0.0753	0.0120	0.113	0.0385	0.0577
Età	24.17	28.27	31.15	26.01	29.74	27.84
Sposati	0.219	0.226	0.313	0.200	0.288	0.247
Famiglia in Germania	0.356	0.183	0.434	0.138	0.231	0.268
Con figli	0.137	0.258	0.241	0.300	0.327	0.249
Mesi in Germania	10.44	7.430	13.54	10.04	10.27	10.27
Nessuna scolarizzazione	0.0411	0.0430	0.0120	0.113	0.0385	0.0499
Primaria completata	0.0959	0.226	0.0964	0.188	0.192	0.160
Secondaria iniziata	0.219	0.140	0.108	0.200	0.212	0.171
Secondaria completata	0.384	0.484	0.169	0.300	0.212	0.320
Ha frequentato l'università	0.260	0.108	0.614	0.200	0.346	0.299
Tedesco >=B1	0.205	0.0215	0.301	0.138	0.154	0.160
Inglese >=B1	0.151	0.710	0.325	0.625	0.346	0.451
Richiedenti asilo	0.959	0.914	0.410	0.887	0.865	0.801
Rifugiati riconosciuti	0.0411	0.0645	0.590	0.113	0.115	0.192
Iscritti al PES	0.274	0.204	0.349	0.188	0.308	0.260
Intenzione di ritornare	0.322	0.269	0.458	0.250	0.250	0.314
Trattamento	0.438	0.516	0.494	0.500	0.577	0.501
Osservazioni	73	93	83	80	52	381

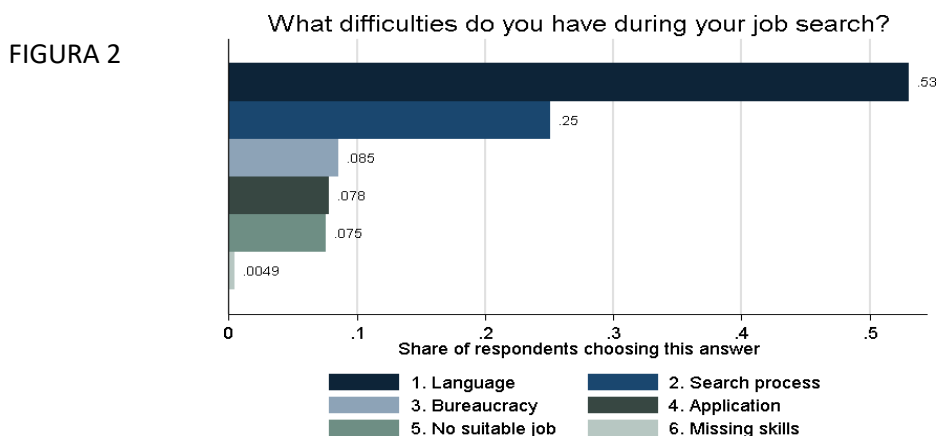
-Battisti, Giesing, Laurensyeva, 2018.

Note: PES sta per servizio pubblico d'impiego

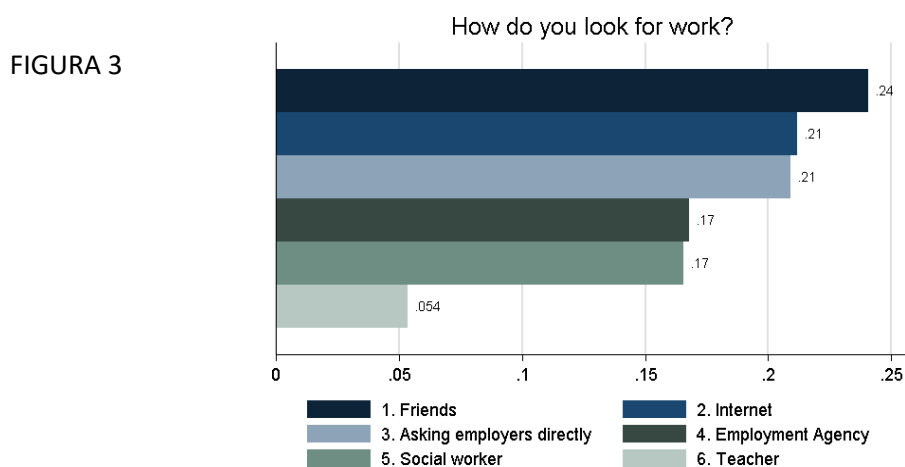
Le caratteristiche individuali dei partecipanti, il loro comportamento nella ricerca di lavoro e le aspettative durante il sondaggio, sono raccolte nella tabella 1. Questa mostra le caratteristiche di base dei partecipanti: sesso, età, situazione familiare, mesi trascorsi in Germania, istruzione, conoscenza del tedesco e dell'inglese, stato della domanda di asilo e intenzioni iniziali di rimpatrio. I paesi di origine con più di settanta osservazioni sono elencati separatamente (Afghanistan, Nigeria, Siria). Altri paesi africani e asiatici sono raggruppati. La maggior parte dei partecipanti erano giovani uomini non sposati senza figli. La maggior parte è arrivata nel 2015 e, in media, si trovava in Germania per dieci mesi al momento dell'indagine di riferimento. In media, i partecipanti al sondaggio avevano 11 anni di scolarizzazione; il 50% aveva un titolo di scuola media o superiore e il 30% aveva frequentato un'università. Il 5% dei partecipanti non aveva un'istruzione formale. I livelli di istruzione differivano notevolmente tra i paesi di origine. Rifugiati da paesi che fino a poco tempo fa avevano un sistema educativo ben funzionante, ad esempio la Siria, hanno dato risultati relativamente alti. L'anno medio di istruzione per i

rifugiati siriani era di 13,8 anni e solo l'1% dichiarava di non frequentare la scuola, mentre oltre il 60% dei siriani aveva frequentato l'università. Partecipanti provenienti da paesi più poveri e paesi con conflitti prolungati, come l'Afghanistan, avevano un livello di istruzione inferiore.

Il sondaggio includeva anche domande sul comportamento di ricerca di lavoro. Circa la metà dei rifugiati ha dichiarato di aver già cercato lavoro prima di partecipare alla sessione iniziale di consulenza.



La figura 2 mostra ciò che i rifugiati percepivano come difficoltà durante la ricerca di un lavoro. Un quarto dei partecipanti affermava di non sapere dove cercare un lavoro. Era la seconda difficoltà più grande dopo la barriera linguistica (54%).



La figura 3 mostra che i modi più comuni per cercare lavoro erano chiedere agli amici (24%) o rivolgersi direttamente ai datori di lavoro (21%). Circa un quarto dei rifugiati si è registrato in cerca di lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego di Monaco e il 17% dichiarava di utilizzare questi servizi per trovare lavoro. Relativamente pochi (21%) cercavano lavoro online. Vi era, tuttavia, una grande eterogeneità tra le nazionalità, come mostra la tabella 2.

Tabella 2 : Comportamento di ricerca del lavoro in base al Paese d'origine

	Afghanistan	Nigeria	Syria	altri Africa	altri Asia	Totale
Occupati	0.0645	0.0595	0.181	0.0725	0.0870	0.0959
Riceventi un'offerta	0.226	0.167	0.313	0.174	0.174	0.215
Contatti con d a t o r i d i l a v o r o	0.274	0.155	0.349	0.159	0.283	0.241
Salario minimo per accettare l'offerta	1659.7	1187.6	1395.4	1096.6	1348.9	1326.1
Difficoltà: Linguaggio	0.516	0.536	0.675	0.362	0.630	0.544
Difficoltà: processo di ricerca	0.242	0.155	0.241	0.290	0.283	0.235
Cercare con PES	0.129	0.179	0.217	0.116	0.196	0.169
Cercare in Internet	0.0645	0.179	0.470	0.145	0.196	0.224
Chiedere all'assistente sociale	0.0806	0.226	0.157	0.130	0.239	0.166
Rivolgersi direttamente al datore	0.194	0.226	0.277	0.0290	0.370	0.212
Chiedere agli amici	0.194	0.179	0.422	0.174	0.174	0.238
Osservazioni	62	84	83	69	46	344

- Battisti, Giesing, Laurentyeva, 2018.

Ad esempio, mentre quasi il 50% dei siriani utilizzava Internet durante la ricerca di lavoro, solo il 6,5% degli afgani lo faceva. Molti partecipanti segnalavano l'indisponibilità di certificati scolastici, universitari o professionali: il 69% delle persone non aveva con sé il certificato originale di laurea. È stato chiesto ai rifugiati quali fossero le aspettative salariali in Germania. In media, riferivano che avrebbero accettato un lavoro che pagasse almeno 1.330 euro al mese (al netto delle tasse). Allo stesso tempo, il 65% dichiarava di essere disposto a lavorare per meno del salario minimo. Le statistiche descrittive dell'indagine di base mostrano che i rifugiati percepivano sia abilità mancanti, (principalmente abilità linguistiche), sia difficoltà nella ricerca di lavoro, come ostacoli all'ingresso nel mercato del lavoro. Per questo si è pensato a un programma che mirasse ad alleviare questi ostacoli.

2.1 RISULTATI

Si analizzano gli effetti del trattamento sui contatti dei partecipanti con datori di lavoro tedeschi e sui loro risultati occupazionali dopo sei e dodici mesi dall'inizio dell'esperimento. I seguenti risultati provengono dal primo e dal secondo sondaggio di follow-up condotti da novembre 2016 a settembre 2018. Durante questo periodo, sono stati completati 302 sondaggi di follow-up e 187 secondi sondaggi di follow-up. Sono stati contattati i partecipanti, sei e dodici mesi dopo l'incontro iniziale, per interrogarli sulla loro situazione attuale nel mercato del

lavoro. Se hanno trovato lavoro, è stato chiesto come l'hanno trovato e quanto sono soddisfatti. Se non lo hanno trovato è stato chiesto quale fosse il loro comportamento di ricerca. Se non stavano né lavorando né cercando lavoro, è stato chiesto il perché di tale scelta.

Tabella 3: Occupazione e contatti con datori di lavoro, dopo la prima indagine di follow up

Variabili dipendenti	(1) Interview	(2) Interview	(3) Interview	(4) Employed	(5) Employed	(6) Employed
Trattamento	-0.00804 (0.0571)	0.00201 (0.0580)	-0.000185 (0.0560)	-0.0596 (0.0487)	-0.0554 (0.0493)	-0.0493 (0.0488)
Istruzione-media			0.111 (0.0734)			0.0761 (0.0640)
Istruzione-elevata			0.215** (0.0845)			0.0538 (0.0737)
Tedesco			0.129 (0.0812)			0.0851 (0.0708)
Rifugiati riconosciuti			0.0335 (0.0984)			0.206** (0.0859)
Osservazioni	296	296	296	296	296	296
R-quadro	0.000	0.018	0.182	0.005	0.027	0.148
Y valore medio	0.403	0.403	0.403	0.257	0.257	0.257
Y sd	0.492	0.492	0.492	0.438	0.438	0.438
Tempo dall'arrivo		SI	SI		SI	SI
Origine FE		SI	SI		SI	SI
Intervistatore FE			SI			SI

- Battisti, Giesing, Laurentsyeva,2018.

-Note (valgono per le successive tabelle): Interview denota qualsiasi contatto di lavoro con un datore tedesco. Employed è una dummy che assume valore 1 se il partecipante ha un lavoro, fa formazione o stage. Tedesco denota la conoscenza del tedesco ad un livello B1 o superiore. Riconosciuti assume il valore di uno se un partecipante era già un rifugiato riconosciuto prima della ricerca. Errori standard tra parentesi. *** p-value <0,01; ** p-value < 0,05; * p-value <0,1.

La tabella 3 presenta le regressioni OLS dei principali risultati (contatti con il datore di lavoro e occupazione) sulla variabile di trattamento. (Battisti, Giesing, Laurentsyeva,2018). Le colonne (1) e (4) non includono variabili di controllo. Le colonne (2) e (5) includono solo l'origine (raggruppata in cinque categorie), gli effetti fissi e i mesi dall'arrivo. Le colonne (3) e (6) includono ulteriori controlli relativi all'istruzione, alle competenze linguistiche e allo status di asilo nella linea di base. Dopo sei mesi, l'effetto del trattamento (la variabile Trattamento indica gli effetti, generati dall'assistenza della ONG nella ricerca di lavoro, sulle persone) è molto vicino allo zero e statisticamente insignificante, sia per avere un colloquio con un datore di lavoro tedesco sia per l'occupazione. I controlli hanno il segno atteso: la probabilità di un contatto lavorativo o di occupazione cresce all'aumentare dell'istruzione e della conoscenza del tedesco, ed è più alta per i rifugiati riconosciuti. Le prove suggeriscono che i servizi di assistenza alla ricerca di lavoro della ONG non hanno avuto un impatto nel breve termine.

Tabella 4: Occupazione e contatti con datore di lavoro, dopo la seconda indagine di follow up

Variabili dipendenti	(1) Interview	(2) Interview	(3) Interview	(4) Employed	(5) Employed	(6) Employed
Trattamento	0.0492 (0.0744)	0.0903 (0.0733)	0.0819 (0.0744)	0.0862 (0.0729)	0.130* (0.0701)	0.135* (0.0716)
Istruzione media			0.0856 (0.102)			0.0291 (0.0981)
Istruzione elevata			0.177 (0.113)			0.0843 (0.108)
Tedesco			-0.0847 (0.110)			-0.0776 (0.105)
Rifugiati riconosciuti			-0.0640 (0.123)			-0.0457 (0.118)
Osservazioni	182	182	182	182	182	182
R-quadro	0.002	0.091	0.133	0.008	0.140	0.170
Valore medio di Y	0.520	0.520	0.520	0.370	0.370	0.370
Y sd	0.502	0.502	0.502	0.485	0.485	0.485
Tempo dall'arrivo		Si	Si		Si	Si
Origine FE		Si	Si		Si	Si
Intervistatore FE			Si			Si

- Battisti, Giesing, Laurensyeva, 2018.

Note: Errori standard tra parentesi. * = p-value < 0,1.

La tabella 4 presenta gli effetti del trattamento (incondizionato e condizionato) dodici mesi dopo l'inizio del trattamento. Gli effetti sui contatti di lavoro sono relativamente ampi ma non statisticamente significativi a causa della potenza limitata. Nel caso dell'occupazione, gli effetti sono significativi una volta inclusi gli effetti dell'origine e i mesi dall'arrivo. I risultati suggeriscono che il trattamento di corrispondenza del lavoro aumentava la probabilità di occupazione di 13 punti percentuali, ovvero circa un terzo del tasso medio di occupazione nel nostro campione. Poiché il campione per la seconda indagine di follow-up è più piccolo del campione con le prime indagini di follow-up completate, ci si potrebbe preoccupare che gli effetti del trattamento dopo dodici mesi sono guidati dalla selezione endogena dei partecipanti nel secondo sondaggio di follow-up. Quindi rieseguiamo le regressioni con i dati della prima indagine di follow-up ma limitando il campione ai soli partecipanti che si sono riusciti a contattare anche dopo i dodici mesi (tabella 5).

Tabella 5: Occupazione e contatti con datore di lavoro, dopo la prima indagine di follow up, con campione limitato a chi è stato contattato anche per la seconda

Variabili dipendenti	(1) Interview	(2) Interview	(3) Interview	(4) Employed	(5) Employed	(6) Employed
Trattamento	0.0779 (0.0756)	0.0982 (0.0771)	0.0660 (0.0783)	-0.0610 (0.0626)	-0.0566 (0.0636)	-0.0740 (0.0663)
Istruzione media			0.109 (0.109)			0.122 (0.0925)
Istruzione elevata			0.202* (0.120)			0.0720 (0.102)
Tedesco			0.112 (0.117)			0.0867 (0.0994)
Rifugiati riconosciuti			0.0331 (0.144)			-0.0294 (0.122)
Osservazioni	169	169	169	169	169	169
R-quadro	0.006	0.039	0.159	0.006	0.049	0.121
Valore medio di Y	0.360	0.360	0.360	0.236	0.236	0.236
Y sd control	0.483	0.483	0.483	0.427	0.427	0.427
Tempo dall'arrivo		Si	Si		Si	Si
Origine FE		Si	Si		Si	Si
Intervistatore FE			Si			Si

- Battisti, Giesing, Laurensyeva,2018.

Note: Errori standard tra parentesi. * = p-value <0,1.

Anche in questo caso non si trova alcun trattamento significativo effettuato sui contatti di lavoro o sull'occupazione dopo i primi sei mesi.

Lo studio dell'eterogeneità dei risultati può essere informativo sui meccanismi del trattamento. Nell'analisi seguente, è stato prima diviso il campione per gruppi di istruzione.

Tabella 6: Occupazione e contatti con datore di lavoro, dopo la seconda sessione di follow up, in base al livello di istruzione

Variabili dipendenti	(1) Interview	(2) Interview	(3) Interview	(4) Employed	(5) Employed	(6) Employed
Gruppi di istruzione	Bassa	Media	Alta	Bassa	Media	Alta
Trattamento	0.207* (0.110)	0.0949 (0.107)	0.127 (0.115)	0.312** (0.136)	0.0907 (0.101)	0.166 (0.113)
Syria	0.668** (0.291)	0.284 (0.196)	0.388* (0.204)	0.334 (0.327)	0.210 (0.206)	0.538*** (0.190)
Nigeria	0.582** (0.271)	0.286 (0.176)	-0.0429 (0.297)	0.397 (0.305)	0.122 (0.188)	-0.197 (0.172)
Afghanistan	0.603* (0.315)	0.464** (0.203)	-0.127 (0.233)	0.656* (0.324)	0.351 (0.215)	0.0316 (0.205)
Resto dell' Africa	0.144 (0.245)	0.338* (0.195)	0.0350 (0.237)	0.0908 (0.259)	-0.0333 (0.200)	0.288 (0.206)
Osservazioni	33	89	60	33	89	60
R-quadro	0.495	0.094	0.242	0.396	0.133	0.369
Tempo dall'arrivo	si	si	si	si	si	si
Valore medio di Y	0.509	0.528	0.550	0.377	0.380	0.403
Y sd	0.502	0.501	0.499	0.487	0.487	0.492

- Battisti, Giesing, Laurensyeva,2018.

Note: Errori standard tra parentesi. *** p-value <0,01; ** p-value < 0,05; * p-value <0,1.

La tabella 6 mostra che gli individui con livelli di istruzione più bassi (Bassa si riferisce a chi non ha scolarizzazione o ha un livello di istruzione primario, Media si riferisce ad un livello che arrivi all'istruzione secondaria inferiore, Alta si riferisce ad una persona diplomata o laureata) subiscono effetti di trattamento circa il doppio rispetto a quelli di livello medio e alto. Questo risultato vale sia in termini di contatti di lavoro che di risultati occupazionali. Questo risultato può essere dovuto alla relativa abbondanza di posti di lavoro per gli individui con livelli più bassi di istruzione formale, uniti ai maggiori attriti per questi rifugiati, che hanno meno probabilità di conoscere il processo di ricerca di lavoro in Germania. Ad esempio, secondo il sondaggio di base, meno del 10% dei rifugiati con un livello di istruzione basso cercava lavoro online (rispetto al 24% tra i rifugiati di livello medio e alto). Pertanto, probabilmente trarranno maggiori benefici dal trattamento.

Successivamente, il campione è stato suddiviso per status giuridico, al momento della seconda indagine di follow-up.

Tabella 7: Occupazione e contatti con datore di lavoro, dopo la seconda sessione di follow up, in base allo status giuridico

Variabili dipendenti Gruppi per status	(1) Interview Non riconosciuti	(2) Interview Riconosciuti	(3) Employed Non riconosciuti	(4) Employed Riconosciuti
Trattamento	0.173* (0.0894)	-0.0877 (0.129)	0.199** (0.0805)	-0.0603 (0.143)
Syria	0.445*** (0.149)	0.498** (0.220)	0.618*** (0.145)	0.380* (0.223)
Nigeria	0.0286 (0.135)	0.118 (0.319)	-0.0260 (0.130)	-0.0142 (0.320)
Afghanistan	0.0689 (0.153)	0.583* (0.326)	0.172 (0.145)	0.330 (0.358)
Resto dell'Africa	-0.135 (0.147)	0.418 (0.276)	-0.169 (0.132)	0.304 (0.278)
Osservazioni	125	61	125	61
R-quadro	0.078	0.188	0.185	0.098
Tempo dall'arrivo	Si	Si	Si	Si
Y valore medio	0.540	0.532	0.399	0.395
Y sd	0.500	0.501	0.491	0.491

- Battisti, Giesing, Laurentsyeva, 2018. . Note: Errori standard tra parentesi. *** p-value <0,01; ** p-value < 0,05; * p-value <0,1.

La tabella 7 presenta i risultati dell'OLS. L'ottenimento dello status di asilo ha importanti implicazioni per il lavoro. Essendo riconosciuto, un rifugiato non deve affrontare barriere legali per entrare nel mondo del mercato del lavoro e ha pieno accesso ai servizi del PES (Servizi pubblici per l'impiego). I rifugiati riconosciuti, inoltre, hanno permessi di residenza con una validità più lunga, il che rende meno rischioso assumerli. È interessante scoprire che gli effetti positivi complessivi del trattamento sono concentrati tra gli individui che non sono stati ancora riconosciuti. Al momento del secondo sondaggio di follow-up, alcuni partecipanti stavano ancora aspettando il riconoscimento del loro status, mentre la maggioranza del gruppo "non

riconosciuti" comprendeva richiedenti asilo respinti, a cui è stato concesso lo status di "tollerato". Per queste persone, entrambi gli effetti sui contatti di lavoro e sull'occupazione sono stati grandi e significativi.

I risultati sono coerenti con l'opinione su cui si concentrano i PES e le altre iniziative per i rifugiati riconosciuti, che infatti hanno tassi di occupazione mediamente più elevati. Pertanto, per quelli che non sono riconosciuti, il ruolo della ONG, con cui il gruppo di ricerca ha lavorato, è relativamente più importante.

Questo esperimento si concentra principalmente sugli effetti occupazionali. Sono necessarie ulteriori ricerche per indagare se un accesso più rapido al mercato del lavoro induca anche una migliore integrazione sociale e miglioramenti linguistici grazie all'esposizione alla lingua sul posto di lavoro. Allo stesso tempo, alcuni tipi di occupazione possono intrappolare i rifugiati in un'occupazione a basso salario con poche possibilità di "salire la scala" e senza tempo per imparare il tedesco. Quale di queste forze prevale è probabile che dipenda dal tipo di lavoro che trovano i rifugiati. (Battisti, Giesing, Laurentsyeva,2018).

CONCLUSIONI

Dall'analisi delle politiche attuate dagli Stati emerge una sorta di "pacchetto standard" nelle misure di sostegno all'inserimento nel mercato del lavoro per rifugiati, basato su quattro elementi chiave : 1) valutazione precoce delle competenze; 2) un programma di "introduzione" o "integrazione" che include un orientamento culturale generale, ma talvolta anche un orientamento socio-professionale e corsi di formazione; 3) corsi di lingua intensivi, talvolta obbligatori; 4) accesso ai servizi generali di intermediazione del lavoro. Questo "modello di intervento" è messo poco in discussione e dovrebbe essere soggetto ad analisi più approfondite per garantire che non ci siano politiche migliori. Molte delle politiche analizzate hanno un numero relativamente piccolo di beneficiari ed il dubbio è che siano offerte e implementate indipendentemente dal loro impatto effettivo. Potrebbero essere usate alcune modalità di intervento invece ancora poco utilizzate come specifici programmi di sviluppo delle competenze che soddisfino i bisogni individuati nel mercato del lavoro. È necessario dedicare ancora maggiori risorse alla promozione dell'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati (Ivan Martin,2016).

Dall'analisi dell'esperimento si nota che al di là della possibile mancanza di competenze linguistiche e di qualifiche professionali, è probabile che altri attriti pregiudichino l'ingresso dei rifugiati nel mercato del lavoro. Potrebbe esserci spazio per aumentare l'occupazione di alcuni gruppi di rifugiati fornendo assistenza relativamente poco costosa per la ricerca di lavoro, permettendo così agli individui con livelli di istruzione più bassi e a quelli che non sono ancora riconosciuti come rifugiati di trarne maggiori benefici. Questi, infatti, possono incontrare frizioni relativamente elevate, a causa della mancanza di un supporto alternativo per la ricerca di lavoro. Inoltre, possono essere ignorati dai datori di lavoro a causa dei maggiori costi di assunzione e screening percepiti (Battisti, Giesing, Laurensyeva,2018).

Migliorare l'integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro è una sfida importante per i paesi dell'UE. Oltre ad avere conseguenze negative sull'economia del paese ospitante (i rifugiati che non sono integrati nel mercato del lavoro dipendono solitamente dalle prestazioni sociali), il mancato inserimento nel mercato del lavoro rischia di provocare isolamento sociale e radicalizzazione (Poutvaara and Wech,2016).

BIBLIOGRAFIA

BATTISTI M., GIESING Y., LAURENTSYEVA N., 2018. “Can Job Search Assistance Improve the Labour Market Integration of Refugees? Evidence from a Field Experiment”. *CESifo Working Papers*. Paper 7292.

BEVELANDER P., 2020. “Integrating refugees into labour markets. Economic integration of refugees into their host country is important and benefits both parties”. *University of Malmo and IZA World of Labour*, 269, doi: 10.15185/izawol.269.

CAPPS R., NEWLAND K., et al., 2015. “The integration outcomes of U.S. refugees: Success and Challenges”. *Statistical Journal of the IAOS*, 31, 341–367.

COCCIA B., DI SCIULLO L., 2020. “L’INTEGRAZIONE DIMENTICATA: Riflessioni per un modello italiano di convivenza partecipata tra immigrati e autoctoni”. *Istituto di studi politici “S. PIO V” e Centro Studi e Ricerche IDOS*.

FEDERICO V., BAGLIONI S., 2021. “Migrants, Refugees and Asylum Seekers’ Integration in European Labour Markets: A Comparative Approach on Legal Barriers and Enablers”. *Cham, Springer*.

GALGOCZI B., 2021. “Betwixt and between: Integrating refugees into the EU labour market”. *ETUI*.

KERWIN D., 2018. “The US Refugee Resettlement Program. A Return to First Principles: How Refugees Help to Define, Strengthen, and Revitalize the United States”. *Journal on Migration and Human Security*, 6(3) 205-225.

MARTIN I., et al., 2016. “From Refugees to Workers: Mapping Labour-Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States. *Volume 1: Comparative Analysis and Policy Findings*. Bertelsmann Stiftung

POPESCU A., 2016. “THE EU COSTS OF THE REFUGEE CRISIS”. *Europolity: Continuity and Change in European Governance*, Volume 10(1), 105-120.

POUTVAARA P., WECH D., 2016. “Integrating Refugees into the Labor Market: a Comparison of Europe and the United States”. *DICE Report*, Volume 14, fasc.4, 32-43.