

LABOUR-INT 2

Integrazione nel mercato del lavoro di cittadini di paesi terzi: Un approccio multi-stakeholder



? Che cosa

Basandosi sull'interesse e le capacità dei sindacati, delle imprese, delle camere dell'industria e del commercio e delle associazioni di migranti, il progetto Labour-INT2 promuove percorsi di integrazione a più livelli, dall'arrivo fino al posto di lavoro, passando per l'istruzione, la formazione e l'inserimento lavorativo. Labour-INT2 è una collaborazione a livello europeo, ma le azioni realizzate sono locali. Il progetto è attuato sulla base di valori fondamentali come la solidarietà, la dignità, i diritti del lavoro e il dialogo sociale.

👁 Perché

- Per promuovere il lavoro dignitoso come parte fondamentale del processo di integrazione dei rifugiati e dei richiedenti asilo nella società.
- Per sostenere percorsi di integrazione a più livelli e con più parti interessate per i cittadini di paesi terzi arrivati recentemente in tutta l'UE.
- Per istituire un approccio innovativo, basato sulla cooperazione, il dialogo e l'impegno tra i partner economici e sociali come attori complementari del mercato del lavoro.

🌍 Dove

Austria, Grecia e Italia. (Fase 2)
Belgio, Germania e Italia (Fase 1)

📅 Quando

La seconda fase è iniziata nel 2017 a seguito del progetto LABOUR-INT.

👤 Per chi

Rifugiati e richiedenti asilo.

💡 Da parte di chi

Coordinato dalla Confederazione europea dei sindacati (CES) con il sostegno di: CEEP, EUROCHAMBRES, DIESIS, FISASCAT CISL, CEPAG, DGB Bildungswerk Bund, FIERI, Tiroler Soziale Dienste, UILA, KEK GSEVEE.



LABOUR INT 2

Integrazione nel mercato del lavoro di cittadini di paesi terzi: Un approccio multi-stakeholder



Metodologia

Costruzione di reti: Incentrata sullo scambio di buone pratiche, questo livello si basa sull'identificazione delle difficoltà, dei fattori politici trainanti e dei piani di lavoro comuni.

Sviluppo delle capacità: I partner migliorano le rispettive capacità di creare quadri operativi autonomamente o in partenariato con altri attori (pubblici e privati) di loro scelta. L'attenzione si concentra sul miglioramento di ciò che è già in atto.

Azioni pilota orientate ai risultati: Vengono selezionate azioni pilota dove sono state identificate le condizioni per ottenere risultati tangibili e duraturi.

Strumenti di lavoro per la valutazione delle competenze e l'adeguamento delle competenze. Basandosi su quadri teorici esistenti, i partner stabiliscono le condizioni per un meccanismo più efficace di rilevamento e adeguamento delle competenze professionali.



Cosa lo rende efficace

- Un approccio multi-stakeholder tra attori chiave e complementari nel mercato del lavoro (sindacati, organizzazioni di datori di lavoro, ecc.).
- Attingendo dall'esperienza esistente, dalle infrastrutture e dalle capacità di queste organizzazioni chiave, questo ha significato che i sindacati hanno potuto iniziare immediatamente la loro opera di sensibilizzazione nei confronti, per esempio, delle organizzazioni dei datori di lavoro riguardo al loro lavoro focalizzato sui rifugiati.
- Un approccio basato sui diritti nei dibattiti e nelle azioni in materia di "integrazione", ampliando così il ruolo di importanti attori sociali a beneficio dell'inclusione di migranti e rifugiati. Coinvolgendo i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro in tandem, si dimostra che anche loro possiedono un'esperienza cruciale come organizzazioni quando si tratta di "migrazione" e "rifugiati".



Aspetti innovativi

- L'approccio collaborativo preso in considerazione ha portato alla creazione del **Gruppo di esperti su competenze e migrazione (EGSM)**. È stato creato per rafforzare le capacità di tutti gli attori chiave all'interno di una strategia di integrazione a più livelli, con l'obiettivo concreto di eseguire pratiche standardizzate di valutazione e adeguamento delle competenze, in base alle condizioni specifiche dei richiedenti asilo e dei rifugiati. Attraverso la rete UMN e il sito web dell'UNM, i lavoratori migranti sono stati informati sull'ubicazione dei sindacati che possono fornire supporto legale. Attraverso la promozione di queste prassi standard, vari sindacati nazionali sono stati in grado di riprodurre reciprocamente le migliori pratiche in termini di inclusione di rifugiati e migranti.



Sostenibilità/Replicabilità

Labour-INT2 ha instaurato una cooperazione continua tra imprese pubbliche e private, camere di commercio e industrie, sindacati e associazioni di migranti, che si protrarrà nel futuro e in tutti gli Stati membri dell'UE. Il progetto Labour-INT2 ha anche generato visibilità tra il grande pubblico e i responsabili politici sul potenziale scalabile del lavoro che è stato finora completato, mostrando l'importante lavoro di collegamento che i sindacati possono svolgere nella società. Pertanto, in termini di competenze organizzative relative alla "migrazione e all'integrazione dei rifugiati", il ruolo della CES è ora più visibile e riconosciuto, sia dal grande pubblico che dalla Commissione europea.



Impatto sociale

- Le migliori pratiche riguardanti l'inclusione dei rifugiati e degli immigrati sono state condivise tra i sindacati nazionali attraverso l'UMN della CES (ad esempio, formazione e sensibilizzazione nei sindacati dell'Europa centrale e orientale).
- Ad Atene, in **Grecia**, l'EKA ha organizzato cinque **seminari di formazione per l'integrazione "Colmare il divario dall'accoglienza all'integrazione"**. In totale **sono stati formati 84 migranti**. Questi migranti hanno anche partecipato a **nove corsi di formazione sulle competenze digitali**.
- In Tirolo, **Austria**, più di **600** persone si sono presentate a uno o più **incontri di consulenza aggiuntivi**. Oltre ad un follow-up della consulenza TIK "tradizionale", i partecipanti sono anche informati sui metodi/moduli aggiuntivi del TIK (hamet, lavoro simbolico, EU Skills Profile Tool).
- A **Napoli**, in Italia, 40 partecipanti sono stati selezionati e sottoposti ad **attività di formazione** (lingua, educazione civica e formazione sul lavoro nel settore agroalimentare). Sei di loro hanno preso parte a uno stage, e alcuni hanno continuato a lavorare all'interno delle associazioni in cui si è svolto lo stage (cooperative agricole). È stato prodotto un cortometraggio da utilizzare come fonte di informazione e sensibilizzazione per le scuole primarie delle province di Napoli e Caserta, il tutto per raccontare una storia di reale integrazione e inclusione.

