



Progetto co-finanziato dall'Unione Europea



MINISTERO
DELL'INTERNO

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

Obiettivo Specifico 1 Asilo - Obiettivo Nazionale 1. Accoglienza Asilo

Diversity management & inclusion

I servizi
di mediazione
socio-lavorativa
al servizio
della CSR



per il lavoro

fra noi
Rete nazionale di accoglienza diffusa per un'autonomia possibile

franoi.org



Premessa

Qualche anno fa è stato pubblicato un libro sulla condizione dei rifugiati dall'e-vocativo titolo "La moglie di Lot" (a cura di E.M. Hein Allocco, 1996).

L'episodio biblico (Genesi, 19) racconta che Lot viene avvertito da due angeli dell'imminente distruzione di Sodoma e viene invitato ad abbandonare la città con la famiglia, con il comando di non volgersi indietro. La moglie di Lot non resiste dal lanciare un ultimo sguardo sulla città e per questo diviene una statua di sale.

Il rifugiato, l'esule è dunque sempre nella condizione di trasformarsi in una statua di sale, condizionato dal peso del suo passato, dalla nostalgia per luoghi e affetti perduti.

Il lavoro degli operatori che ne accompagnano il percorso deve sempre fare i conti con questa dimensione esistenziale e al contempo, come gli angeli del racconto biblico, accompagnare, per mano, verso il futuro.

La dimensione del lavoro, forse più di ogni altra, apre al futuro, alla speranza e per questo è un passaggio fondamentale di questo percorso verso la riconquista di una identità e della possibilità di una nuova vita.

Questo vademecum racconta alcuni di questi percorsi e di come sia possibile, con il lavoro, far rinascere le "statue di sale".

Giovanni Carrara
Presidente Consorzio Farsi Prossimo

“FRA NOI” per le AZIENDE

Un capitale umano speciale

Sei un responsabile delle Risorse Umane, un manager o un imprenditore? Hai mai pensato a quanti vantaggi puoi avere nell’inserire in **organico “capitale umano” fuori dal comune?**

Capitale umano composto da persone che arrivano da altri Paesi e che sono accolte nel nostro come **destinatari di protezione internazionale**.

Si tratta di persone con un background specifico, con importanti storie personali di sofferenza e resilienza, ma anche di persone portatrici di professionalità, motivate e competenti di cui il nostro mercato del lavoro è sempre alla ricerca.

Scegliere di inserire questo capitale umano nella tua azienda, è un’opportunità concreta che porta un doppio vantaggio:

- una svolta per queste persone che potranno ricominciare a costruire il loro futuro;
- un vantaggio per la tua azienda, un investimento che verrà ripagato dal valore aggiunto, professionale e personale, che porteranno.

L’azione lavoro del progetto **FAMI Fra Noi: rete nazionale di accoglienza diffusa per un’autonomia possibile** si è fatta carico di tutta l’organizzazione necessaria e ha tradotto la nostra esperienza in un modello efficiente. Con i nostri **esperti della mediazione socio lavorativa** garantiamo il successo di questo processo e accompagniamo aziende e futuri lavoratori passo passo.

Scopri tutti i vantaggi per la tua azienda: la testimonianza di imprenditori e manager con i quali abbiamo collaborato in questi anni sono l’esempio concreto di come potrai valorizzare la tua azienda e il potenziale umano.

Il progetto **FAMI Fra Noi Rete Nazionale di accoglienza diffusa per un'autonomia possibile** è un intervento finanziato e sostenuto dal Ministero dell'Interno che ha tra i suoi obiettivi anche l'**avvio di percorsi di integrazione socio lavorativa** per persone che, fuggite dal loro Paese, sono entrate in Italia per chiedere protezione e, a conclusione dell'iter amministrativo, hanno ottenuto dallo Stato italiano un titolo di soggiorno per "asilo" o "protezione sussidiaria" che permette loro di vivere e lavorare in Italia.

Perché il progetto è innovativo

Le parti sociali in causa - Azienda, Persone e Mediatori dell'integrazione lavorativa - hanno tutte un ruolo attivo di primaria importanza e da questo percorso ricevono uguale vantaggio.

Il vantaggio per le aziende

Inserendo titolari di **protezione internazionale** le aziende trovano persone ricche di competenze, **portatrici di nuovi stimoli per il team** e soprattutto attivatrici di una **rinnovata motivazione al lavoro**.

Il vantaggio per le persone

Per le persone inserite **l'opportunità lavorativa è il primo passo per riscattarsi e iniziare un vero percorso di autonomia**.

Il ruolo del progetto "Fra Noi"

Il Progetto fa incontrare aziende e persone in modo **generativo e produttivo** per entrambe le parti.

Il **servizio di mediazione socio-lavorativa è dotato di un team** di esperti che *comprendono e parlano due lingue*: quella dell'imprenditore e quella dei titolari di protezione internazionale.

Il servizio è composto da un team **qualificato**, a cui afferiscono psicologi, psicoterapeuti, giuristi che declinano la loro professionalità nel ruolo di operatori esperti nelle tematiche del lavoro.

Come funziona il servizio di mediazione socio-lavorativa

Il servizio:

1) individua le esigenze dell'azienda:

- definisce i profili professionali che stai cercando ed individua i **criteri di selezione** del personale necessario;
- sottolinea le **competenze trasversali** che queste persone devono avere, e il **valore aggiunto che possono portare all'interno del tuo contesto lavorativo**;
- attiva e monitora il tirocinio anche a livello burocratico;
- forma le persone;
- fornisce consulenza e costante supporto all'azienda.

Il servizio di mediazione socio-lavorativa, forte di strumenti professionali consolidati, entra in empatia con i referenti aziendali e **costruisce con loro un rapporto basato sulla fiducia e sulla professionalità.**

2) conosce in profondità il mondo dell'accoglienza sia dei profughi in Italia, sia dei contesti politico-sociali dei loro Paesi di provenienza:

- **dialoga facilmente con le persone che arrivano dall'altra parte del mondo** perché conosce i contesti politico-sociali dei loro Paesi di provenienza e il mondo dell'accoglienza;
- **attiva direttamente il network dell'accoglienza.** Ciò significa che la risorsa umana che ti presentiamo ha alle sue spalle una **rete di appoggio di cui facciamo parte**, che la supporta in questo percorso di integrazione, soprattutto nei momenti difficili. Questo è l'**elemento vincente** per un progetto di successo.

Il nostro network è ricco di profili professionali qualificati e verificati ed è per questo che ti garantiamo di individuare la persona giusta per te!

I servizi offerti

- *Confronto con l'azienda per individuare la risorsa umana adeguata*
- *Selezione dei candidati idonei fra i titolari di protezione internazionale presenti nel network di accoglienza*
- *Attivazione tirocini, comprese le pratiche burocratiche: la convenzione e il progetto formativo, come da modello regionale*
- *Monitoraggio dei tirocini*
- *Formazione delle risorse*
- *Consulenza e supporto costante all'azienda*

Investimento richiesto

Non esiste un budget prestabilito. Generalmente l'impegno dell'azienda si limita alle indennità di tirocinio per le persone inserite. Noi il più delle volte riusciamo a coprire gli altri costi attraverso finanziamenti pubblici.

Cosa dicono di noi

"Un partner ideale per sviluppare insieme progetti". "Ci avete dato un supporto fondamentale per scoprire gli altri e noi stessi"

Avv. Andrea Cicala, studio legale Baker McKenzie

"Non ci aspettavamo così tanta professionalità"

"Avevamo un'altra idea del no-profit, più legata al volontariato. Siete stati una piacevole scoperta"

dott.ssa Daniela Capiaghi HR manager di Mantero Seta SPA

"Ho trovato umanità, accoglienza e gentilezza e collaborare con voi è stato un buon nutrimento"

dott.sa Rossella Leone, managing director di Multi Method srl

"La nostra collaborazione ci ha fatto scoprire un mondo che ci ha arricchito come azienda e come uomini"

dott. Marcello Rola HR manager di Panino Giusto

Le aziende per i titolari di protezione internazionale

Il tuo ruolo di imprenditore, di responsabile delle Risorse Umane, di manager di linea è fondamentale perché puoi offrire **un'opportunità reale** ad una persona che ne ha realmente bisogno, scoprendone il potenziale.

Il titolare di protezione internazionale o sussidiaria è una persona che ha bisogno di una opportunità concreta. Non si tratta di fare beneficenza bensì di pensare al profugo come a una risorsa.

La persona che assumerai entrerà nel tuo staff portando la sua motivazione al lavoro e la sua determinazione. Molte delle aziende nelle quali abbiamo realizzato inserimenti lavorativi di rifugiati raccontano di un miglioramento del clima aziendale e di un **risveglio della motivazione nei dipendenti** che entrano in contatto con una realtà così **difficile ma reale**.

La presenza di un profugo con la sua testimonianza di vita attiva:

- **un cambiamento positivo nella routine lavorativa**
- **conoscenze e competenze nuove.**

I vantaggi per l'azienda

sono spesso portatori di competenze tecniche in termini di capacità manuali, artigianalità e conoscenza delle lingue;

hanno caratteristiche specifiche tipiche del loro vissuto: resilienza, spirito di sacrificio, determinazione, orientamento al risultato, spirito di adattamento, umiltà;

portano benefici dichiarati nel team di lavoro: esperienza concreta di inclusività, interculturalità, diversa visione del mondo.

Assumerai

Una persona tenace

Qualcuno che vede nel lavoro l'unica via per garantirsi un'autonomia di base e ricominciare a vivere una vita dignitosa in un nuovo contesto.

Un lavoratore fortemente motivato.

Le differenze culturali possono sembrare una difficoltà, ma si trasformano presto in risorsa comune.



“FRA NOI”, aziende e CSR (Corporate Social Responsibility)

Avviare **percorsi di inserimento lavorativo di profughi** all'interno del proprio contesto aziendale è un'azione di rilievo anche nell'ambito della **Responsabilità Sociale d'Impresa**.

Per un profugo lavorare significa il riscatto da una condizione dolorosa e l'inizio di una nuova vita. Per la collettività significa poter contare su una nuova risorsa.

Le tappe dell'integrazione

1. Accoglienza

L'accoglienza è una tappa temporanea del percorso di integrazione. Può avere una durata variabile che si aggira tra i 6 e i 12 mesi.

Durante l'accoglienza il rifugiato deve acquisire tutte le competenze come: apprendimento della lingua italiana e delle regole civili del nostro Paese, riqualificazione professionale o valorizzazione delle precedenti esperienze, costruzione di un progetto lavorativo, nonché elaborazione emotiva del proprio vissuto di persona in fuga dalla propria patria e di persona che ha subito violenze e persecuzioni.

Tanti elementi da acquisire in un tempo breve per poter aprirsi all'esperienza lavorativa, indispensabile per potersi realmente inserire nel nostro contesto.

2. Ricerca dell'autonomia

Terminato il periodo di accoglienza ed ottenuto il permesso di soggiorno, queste persone dovranno essere in grado di trovarsi un alloggio, di auto mantenersi e mantenere la propria famiglia in Italia o nel proprio Paese di origine.

Il lavoro dunque è l'elemento centrale per il raggiungimento dell'autonomia.

Favorire l'accesso al mercato del lavoro significa quindi fare in modo che queste persone si affranchino da aiuti pubblici, ottenendo una riduzione della spesa pubblica.

Senza autonomia, si incorre nel pericolo di far diventare queste persone **un problema sociale**: una persona che esce dai centri di accoglienza senza un lavoro e senza la possibilità di mantenersi è destinata a non potersi permettere un'abitazione e quindi a vivere per strada o nelle migliori delle ipotesi in dormitori.

Allo stesso modo, se fallisce il percorso di integrazione si incorre nel pericolo che alcune di queste persone diventino **facile preda di organizzazioni criminali**.

Quindi il lavoro è davvero l'unica possibilità verso l'autonomia e verso la possibilità di ricostruirsi una vita dignitosa in cui sono rispettati i diritti umani fondamentali.

Corporate Social Responsibility

Offrire lavoro migliora tutta la società:

- *Chi lavora può raggiungere l'autonomia*
- *Non è facile preda di organizzazioni criminali*
- *Non vive a carico della spesa pubblica*
- *Contribuisce attivamente al benessere della società*

Chi sono i candidati che ti presentiamo

Sono persone che, come spesso dicono loro stessi, **non si sentono migranti**, ma che sono state costrette a fuggire da un Paese in cui fino a poco tempo prima avevano vissuto serenamente, avevano un lavoro, frequentavano amici e conducevano una vita sociale soddisfacente.

Il progetto **FAMI Fra Noi: rete nazionale di accoglienza diffusa per un'autonomia possibile** riguarda i titolari di protezione internazionale: rifugiati e titolari di protezione sussidiaria.

Il rifugiato è titolare di protezione internazionale. Si tratta di persona che "(...) temendo a ragione di essere perseguitato per motivi di razza, religione, nazionalità, appartenenza ad un determinato gruppo sociale o per le sue opinioni politiche, si trova fuori del Paese d'origine di cui è cittadino e non può o non vuole, a causa di questo timore, avvalersi della protezione di questo Paese (...)" (dall'art. 1A della Convenzione di Ginevra del 1951, recepita nell'ordinamento italiano dalla legge n.722 del 1954).

I titolari di protezione sussidiaria - pur non possedendo i requisiti per il riconoscimento dello status di rifugiato - vengono protetti in quanto, se ritornassero nel Paese di origine, andrebbero incontro al rischio di subire un danno grave. (dall'art. 2, lett. g del Decreto legislativo n. 251/2007).

La partenza dal proprio Paese **significa dover affrontare un viaggio lungo e faticoso**, che a volte dura anni, che nulla ha a che vedere con l'idea di poter esplorare e scoprire mondi nuovi e con la possibilità di potersi muovere liberamente.

Si tratta non di un viaggio ma di una fuga, spesso nelle mani di trafficanti di esseri umani, che implica non solo la sofferenza per l'abbandono dei propri affetti, ma anche violenza e a volte morte.

Spesso, prima di raggiungere la destinazione, le persone in fuga sono costrette a soste più o meno lunghe in Paesi terzi, dove sono oggetto di discrimina-

zioni da parte della popolazione locale e di sfruttamento lavorativo.

Talvolta è possibile pianificare la meta da raggiungere, poiché in un determinato Paese dell'Europa vivono già conoscenti o parenti.

Spesso invece si parte **senza una destinazione precisa, ma con l'unica idea di fuggire** nel più breve tempo possibile **da una situazione di grave pericolo**. La destinazione, la meta sicura la si individua per caso, semplicemente per aver seguito consigli di persone che si incontrano durante il viaggio: ci si affida al destino.

La fortissima spinta di riscatto verso la realizzazione delle proprie ambizioni personali e professionali è dovuta al vissuto personale di queste persone costrette a fuggire per cercare una via di salvezza.

Ed è grazie a questa spinta che prende forma l'idea che **niente è impossibile!**

Ci rivolgiamo a responsabili delle risorse umane con una sensibilità particolare come la tua. Sapendo di poter contare sul nostro supporto in qualità di operatori della mediazione socio-lavorativa, puoi raccogliere la sfida utilizzando nuove lenti con cui guardare i candidati.

Troverai persone che non avranno inizialmente le competenze tecniche richieste dai loro manager di linea, ma che, proprio per il vissuto che si sono lasciati alle spalle, sapranno portare all'interno del gruppo di lavoro la testimonianza di una persona resiliente, finalmente serena, sfuggita alla morte o alle persecuzioni. Una persona pronta a riversare tutte le sue energie nel lavoro e capace di creare coesione e spirito di collaborazione nel gruppo di lavoro. La sfida raccolta dalle Risorse Umane sarà una vittoria per tutta l'azienda.

Dove vivono in Italia le persone che ottengono un permesso di soggiorno per protezione internazionale

Trascorsi i momenti di sollievo per essere giunti in Italia, ma anche smarrimento per ciò che li attende, in un Paese non scelto e senza alcun tipo di legame e rete sociale di riferimento, i richiedenti asilo vengono sottoposti alle procedure di identificazione, richiesta d'asilo e rilascio di permesso di soggiorno provvisorio. A seguito di un apposito esame possono ottenere la protezione internazionale e quindi essere inserito in un centro SPRAR.

I Centri di accoglienza SPRAR

Coloro che “risultano privi di mezzi sufficienti a garantire una qualità di vita adeguata per il sostentamento proprio e dei propri familiari” vengono ospitati in Centri di accoglienza della rete SPRAR (Sistema di protezione per richiedenti asilo e rifugiati): appartamento in condivisione o centro collettivo. L'accoglienza è temporanea, limitata nel tempo, come viene spiegato sempre a inizio percorso. Potranno usufruire dell'ospitalità per il periodo di tempo in cui si conclude l'iter di riconoscimento della protezione internazionale e fino a sei successivi all'ottenimento del permesso di soggiorno definitivo.

*“Obiettivo principale della SPRAR: (ri)conquista dell'autonomia individuale dei richiedenti/titolari di protezione internazionale e umanitaria accolti, intesa come una loro effettiva emancipazione dal bisogno di ricevere assistenza (in questi termini si parla di “accoglienza emancipante”). Diventa essenziale collocare al centro del Sistema di Protezione le persone accolte, che diventano **protagoniste attive del proprio percorso di accoglienza e di inclusione sociale** e non meri beneficiari passivi di interventi in loro favore.*

Il servizio SPRAR offre:

- Vitto e alloggio
- Mediazione linguistica e interculturale
- Orientamento e accesso ai servizi del territorio
- Formazione e riqualificazione professionale, orientamento e accompagnamento all'inserimento lavorativo
- Orientamento e accompagnamento all'inserimento abitativo
- Orientamento e accompagnamento all'inserimento sociale
- Tutela psico-socio-sanitaria

I numeri del servizio SPRAR a **luglio 2018**

→ **877 progetti** finanziati dal Ministero dell'Interno
(centri di accoglienza SPRAR)

→ **754 enti locali titolari di progetto** (653 comuni, 19 Province, 28 Unioni di Comuni, comprese le Comunità Montane e le Unioni Montane di Comuni, e 54 altri enti tra Aziende Sociali Consortili, Ambiti Territoriali, Comuni Associati, Comunità Comprensoriali, Consorzi, Distretti Sanitari, Società della Salute)

→ **oltre 1.200 comuni coinvolti**

→ **35.881 posti di accoglienza finanziati**

Di quante persone stiamo parlando?

Da una sintetica analisi delle persone che hanno ottenuto una protezione in Italia, rispetto al genere, sono in maggior numero uomini, giovani (19-30 anni) che prima della loro partenza hanno vissuto con la propria famiglia d'origine o con parenti prossimi. Nella maggior parte dei casi i famigliari continuano invece a vivere nel Paese di origine nella stessa situazione di insicurezza da cui sono fuggiti i loro congiunti.

Domande di protezione presentate nel 2017

PAESI DI PROVENIENZA

Fonte_Rielaborazione ISMU 2017

Per quanto riguarda i paesi di provenienza, tendono a ricevere una qualche forma di tutela i richiedenti asilo:



somali 97%
dei casi



siriani 95%



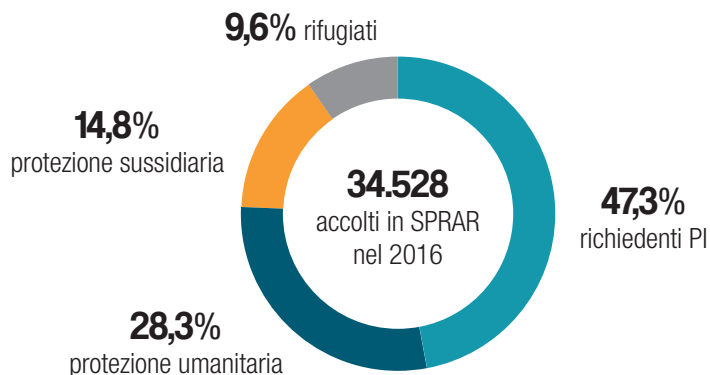
afghani 91%



iracheni 90%

Accoglienza SPRAR

Fonte_Atlante SPRAR 2016-2017



Accoglienza SPRAR NAZIONALITÀ

Fonte_Atlante SPRAR 2016-2017



Nigeria

16,4%



Gambia

12,9%



Pakistan

11,7%



Mali

9,3%



Afghanistan

8,7%

Accoglienza SPRAR GENERE

Fonte_Atlante SPRAR 2016-2017



Maschi

86,6%

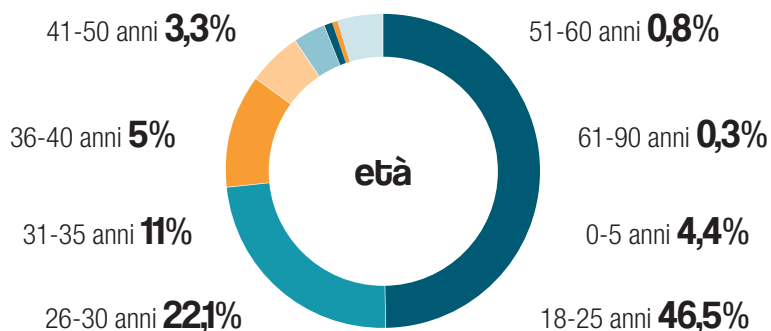


Femmine

13,4%

Accoglienza SPRAR ETÀ

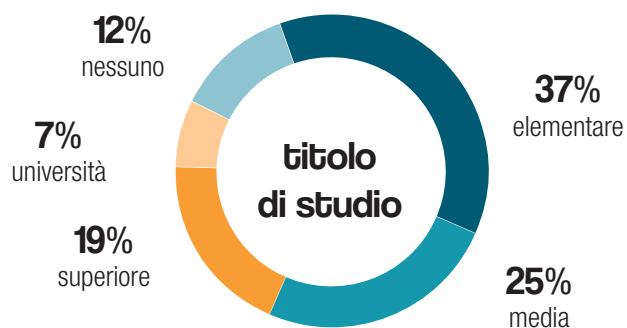
Fonte_Atlante SPRAR 2016-2017



46,5% → 18-25 anni	5% → 36-40 anni	0,3% → 61-90 anni
22,1% → 26-30 anni	3,3% → 41-50 anni	4,4% → 0-5 anni
11% → 31-35 anni	0,8% → 51-60 anni	

Accoglienza SPRAR TITOLO di STUDIO

Fonte_Atlante SPRAR 2016-2017



Il percorso di integrazione

Integrazione e inclusione

Arrivare in Italia per una persona che fugge dalla propria casa significa molte cose. Da un lato è concretamente un'opportunità di salvezza e rappresenta la possibilità di ricominciare una vita nuova con la prospettiva di migliorare le proprie condizioni umane. Dall'altro lato è l'inizio di un percorso lungo e faticoso.

La durata di questo percorso è determinata anche dall'iter burocratico-amministrativo per l'ottenimento di un permesso di soggiorno per asilo o protezione sussidiaria. La complessità e la fatica sono dati da diversi fattori. In primis, bisogna considerare che le persone che arrivano nel nostro Paese sono per lo più persone che hanno vissuto esperienze dolorose molto significative e che necessitano quindi di un tempo idoneo per medicare e guarire queste ferite emotive.

Al contempo sono persone che entrano in un contesto culturale completamente nuovo e che quindi devono imparare a conoscerlo e a capirlo.

Per questo è necessario pensare ad un percorso di integrazione, o forse sarebbe ancora meglio dire di inclusione, personalizzato sulle necessità della singola persona.

Il periodo di accoglienza

Durante il periodo di accoglienza nei centri preposti, si costruisce un patto con la persona finalizzato al raggiungimento di alcuni obiettivi volti all'integrazione che vengono descritti in un progetto educativo. Gli operatori che si occupano di questo passaggio sono per lo più educatori professionali o psicologi.

È fondamentale in questo sistema di protezione collocare al centro le persone accolte, le quali non sono da considerare beneficiari passivi degli interventi predisposti in loro favore, ma sono piuttosto protagonisti attivi del proprio percorso di accoglienza e di inclusione sociale.

Durante la permanenza nei centri, gli ospiti partecipano a numerose attività. Per tutti gli ospiti è fondamentale l'**apprendimento della lingua italiana**: saper comunicare, farsi capire e comprendere quanto viene detto aiuta il processo d'integrazione. La possibilità che un rifugiato impari più o meno

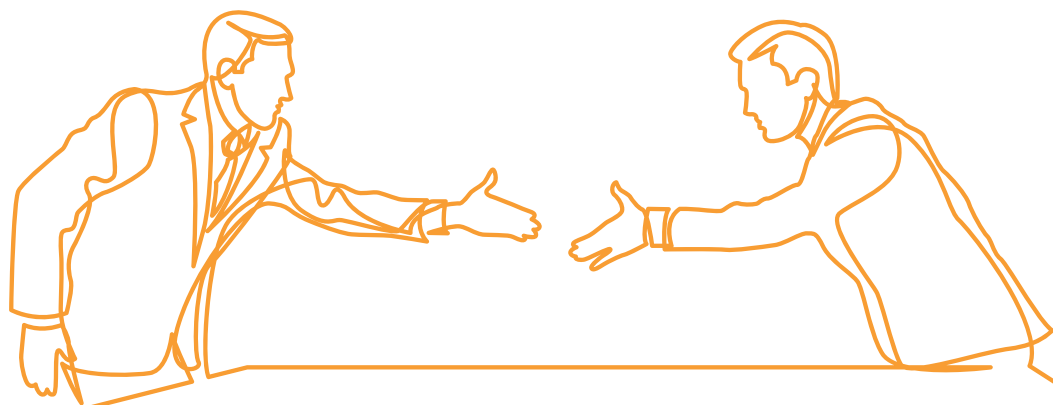
velocemente la lingua è molto condizionata dagli strumenti che la persona ha acquisito nel suo Paese. Ciò significa che sarà più semplice alfabetizzare una persona che ha già studiato nel territorio di origine piuttosto che un analfabeta in lingua madre.

Ma per comprendere la cultura italiana, non basta conoscere la lingua. Durante il periodo di accoglienza, si propongono agli ospiti anche corsi di **educazione civica** e si inizia a far conoscere loro il territorio. Sembra banale ma, anche muoversi in una città sconosciuta non masticando la lingua del posto può diventare un'operazione complicata.

Il progetto lavorativo

Il percorso di integrazione continua con la valorizzazione delle esperienze professionali e di vita che le persone hanno acquisito negli anni. Si costruisce un **progetto lavorativo** tramite un bilancio delle competenze acquisite e di quelle da acquisire. Si scelgono i **corsi di formazione** più consoni per la persona e si avviano **azioni di orientamento al lavoro** spiegando anche il funzionamento del mercato del lavoro in Italia e le sue regole.

Tra coloro che ottengono il riconoscimento della protezione internazionale accolti nel nostro Paese, ci sono persone con ogni genere e grado di istruzione. Si incontra il laureato nel proprio Paese di origine che avrebbe bisogno di riadattare le sue competenze nel nostro contesto, così come persone che hanno bisogno di creare una propria professionalità.





Le storie di successo: si può fare!

Nell'ambito del Progetto **FAMI Fra Noi: Rete nazionale di accoglienza diffusa per un'autonomia possibile**, sono molteplici le esperienze di inserimento lavorativo di successo di titolari protezione internazionale all'interno di contesti aziendali medio grandi.

È proprio attraverso questi inserimenti lavorativi che le prassi di lavoro hanno potuto consolidarsi e il modello proposto accreditarsi come *best practice*.

Ecco alcuni piccoli racconti di esperienze di inserimento per dare concretezza alle parole e ancora una volta dimostrare che si può fare.





**“La sua carta vincente?
LA MOTIVAZIONE!”**

Inserimento lavorativo in una catena di hotel a 5 stelle

Rahoumah, molto giovane, arriva in Italia dalla **Libia** con la sua voglia di riscatto. Si dimostra da subito volenteroso e disponibile.

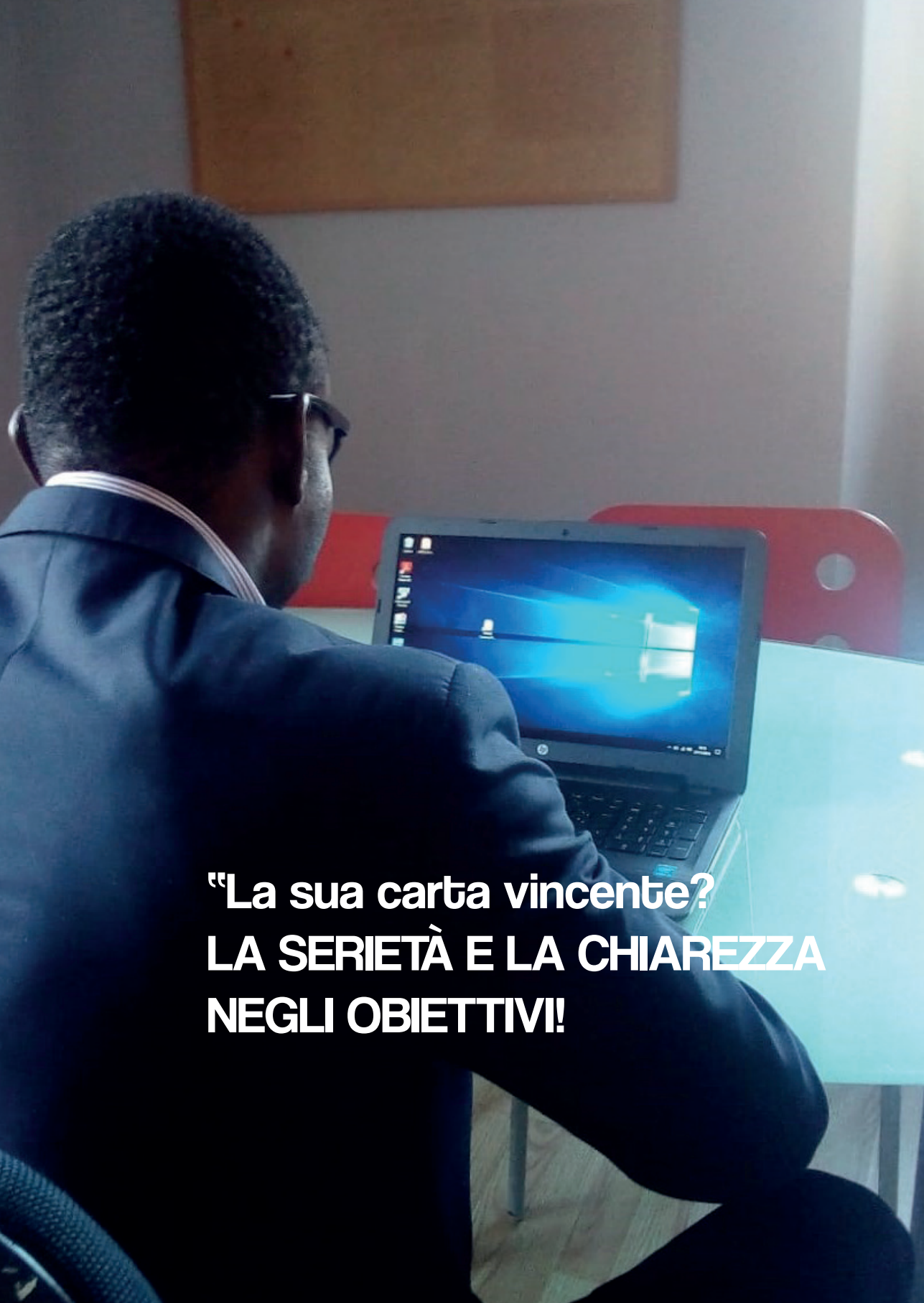
Nel suo **Paese di origine** ha **lavorato** presso una **boutique** di abbigliamento come addetto alle vendite, esperienza di cui è molto fiero, tanto che ne mostra prova fotografica all'operatore della mediazione socio lavorativa.

Coglie nella **proposta di lavorare** in un **hotel 5 stelle di Milano** un'ottima opportunità per la sua vita e decide di sperimentarsi in un campo nuovo come quello della **cucina** che comunque lo affascina molto.

Il colloquio di selezione si svolge presso la sede dell'hotel un luogo di gran lusso. I suoi occhi si riempiono di meraviglia e raccontano la distanza con tutto quello che ha conosciuto sino ad ora. Il General Manager dell'hotel al termine del colloquio ci dice: *"persona un po' timida all'inizio, anche se devo dire che si è poi sciolto e districato bene durante tutto il colloquio. Anche lui ha una buona volontà e tanta voglia di imparare. Bella presenza, una buona energia. Giusta umiltà. Ha le carte per poter crescere e bene"*.

Dopo due mesi dall'avvio del **tirocinio** lo stesso General Manager ha dichiarato: *"Si sta dimostrando una persona puntuale e disponibile. Ha un forte senso di responsabilità e ci tiene a portare a termine i suoi compiti dando disponibilità oltre il suo orario di lavoro. Si presenta sempre con divisa in ordine e in orario. Per quanto riguarda l'operatività è un ragazzo che vuol imparare, a livello di formazione e basi di cucina non ha competenze ancora sufficienti, anche se migliora rapidamente. Ha iniziato il suo percorso da noi tagliando principalmente frutta per il servizio breakfast, ora dimostra un sufficiente grado di maturità che gli permette di capire le esigenze e priorità di servizio, incomincia ad avvicinarsi anche ai fornelli per piccole preparazioni, quali uova al tegamino, cottura di bacon, salsiccia brioches etc."*

Il tirocinio è ancora in corso ma ci sono ottime possibilità che si traduca in una assunzione.

A man with short dark hair and glasses, wearing a dark suit jacket over a light-colored shirt, is seen from the back and side. He is sitting at a white desk, looking at a laptop. The laptop screen displays a Windows 10 desktop with a blue background and a window icon. The desk is white, and there is a red chair behind it. The background is a plain wall with a wooden panel. The text is overlaid on the lower part of the image.

**“La sua carta vincente?
LA SERIETÀ E LA CHIAREZZA
NEGLI OBIETTIVI!”**

Inserimento lavorativo in una nota emittente televisiva privata

Steeve arriva dalla **Costa D'avorio**.

Rifugiato per motivi politici, **laureato in sociologia** nel proprio Paese.

Persona molto umile ma con le idee chiare: arrivato in Italia si è **iscritto all'Università degli studi di Milano** dove frequenta la facoltà di **mediazione linguistica** e culturale. Accetta di partecipare alla selezione come **addetto alle risorse umane** presso una grande azienda dandosi l'obiettivo di arrivare a gestire un processo di selezione in piena autonomia.

Parla piuttosto bene italiano ma ha un **blocco emotivo** che non lo fa sentire all'altezza della situazione e limita il suo potenziale, tanto è vero che gli educatori della comunità in cui è accolto e che ascoltano questo suo desiderio di poter lavorare nel dipartimento Risorse Umane di una grande azienda, esprimono la loro perplessità vedendolo come un suo sogno irrealizzabile e gli suggeriscono di orientarsi a trovare un'opportunità di lavoro maggiormente reperibile sul mercato del lavoro e quindi più facilmente accessibile per una persona in Italia da non molto tempo.

Invece l'opportunità si presenta e **Steeve** viene selezionato.

Il Senior Recruiting Account diventa il suo tutor. Lavora con lui affinché si crei un clima di fiducia tra i due. Questo consente a **Steeve** di abbandonare le iniziali resistenze e dopo un primo periodo di tentennamenti riesce a superare i suoi limiti. Termina il **tirocinio** con la consapevolezza di poter gestire un processo di selezione in autonomia. **La sua autostima sale. Il clima nel suo team di lavoro migliora, lui diventa un esempio per tutti i suoi colleghi** e conclusa l'esperienza di tirocinio gli viene offerto un contratto di lavoro.

A man with a goatee and short hair, wearing a red V-neck sweater, is smiling at the camera. He is holding a pen over a piece of paper on a desk. In the background, there are high industrial shelves filled with many rolls of white paper. Two other people are visible in the background, one sitting and one standing, both slightly out of focus. The setting appears to be a warehouse or a paper mill.

**“La sua carta vincente?
LA PASSIONE!”**

Inserimento lavorativo in una nota catena di articoli sportivi come addetto alle vendite.

Promise è caratterialmente molto calmo.

Si impegna moltissimo per imparare l'italiano ottenendo buoni risultati. Ha voglia di fare, si mette in gioco frequentando prima la scuola per ottenere la **licenza media italiana** e poi si specializza con un **corso professionale di meccanica**.

Nonostante tutto l'impegno la svolta professionale tarda ad arrivare. **In Nigeria**, dove è nato, ha lavorato come **commesso**. Poi finalmente arriva la proposta giusta: un **tirocinio come addetto alle vendite** in un noto negozio di articoli sportivi.

Oltre alla sua precedente esperienza, il responsabile delle risorse umane coglie una sua propensione: Promise, infatti, un po' per esigenza, un po' per passione **sa aggiustare le biciclette**. Il matching è fatto! Inizia la sua esperienza nel reparto bici dove si dimostra affidabile e predisposto ai rapporti interpersonali caratteristica indispensabile per un addetto vendite. **L'azienda ha colto nel segno ed è riuscita a valorizzare una sua abilità da far crescere e sviluppare**. Con ottime probabilità verrà assunto.

A person with dark hair, seen from the back, is wearing a green hoodie. They are reaching out with their right hand towards a fabric featuring a repeating pattern of white tigers on a black background. Above the tiger pattern is a decorative border with orange, purple, and white circular motifs. The person's left hand is resting on the fabric. The text is overlaid on the lower left portion of the image.

**“La loro carta vincente?
L’IMPEGNO DIMOSTRATO
DURANTE TUTTO
IL PERCORSO”**

Inserimenti lavorativi in una azienda leader nella produzione di tessuti e accessori tessili di lusso.

Malala arriva dal **Pakistan** con lo status di **rifugiata**. Si presenta alle selezioni per **addetta al telaio** con estrema umiltà, timidezza e agitazione: dai suoi occhi traspare la consapevolezza che questa sia per lei una magnifica opportunità e desidera farcela.

È **laureata in Fashion e Design University of Management and Technology** di Sialkot in Pakistan. Questo tirocinio non è solo un lavoro ma è anche lo sbocco professionale naturale per la sua preparazione. È anche per questo che la Responsabile delle risorse umane la sceglie tra altri dieci candidati.

Il tirocinio fila liscio, anzi l'**azienda coglie alcuni bisogni** della ragazza: per esempio l'aiuta ad avere un paio di **occhiali da vista** di cui necessitava anche per migliorare le sue prestazioni lavorative.

Malala è stata assunta a tempo indeterminato nel mese di ottobre 2018.

Ali, rifugiato politico che arriva dalla **Turchia**: la sua famiglia vive con lui in Italia. Ha bisogno di un lavoro per potersi mantenere e poter mantenere i suoi figli una volta che lascerà lo SPRAR in cui è accolto.

Per raggiungere l'azienda che gli offre il tirocinio impiega parecchio tempo tutti i giorni. Nel colloquio di selezione aveva dato prova di **serietà**, qualità apprezzata dall'azienda. Ali dimostra la stessa serietà nel corso del tirocinio tanto che gli propongono un contratto a tempo indeterminato.

Samba arriva dal **Mali**. È solare e molto comunicativo. Scatta una immediata **empatia tra lui e la responsabile delle Risorse Umane** che lo considera una buona risorsa da inserire nel suo **reparto produttivo per migliorare il clima tra i colleghi**.

In realtà nel corso del tirocinio si dimostra più vulnerabile di quanto ci si potesse aspettare, ma nonostante ciò riesce a superare **tutte le sue paure anche grazie all'importante contributo dell'operatore della mediazione socio lavorativa** di Consorzio Farsi Prossimo e conclude l'esperienza guadagnandosi un contratto a tempo indeterminato.



**“La loro carta vincente?
LA CAPACITÀ DI METTERSI
IN GIOCO”**

Inserimento lavorativo in una nota maison di alta moda fiorentina

Amadou Gambia, Shamas Pakistan, Dimas El Salvador: tre storie diversissime accomunate dalla necessità di avere l'Italia come patria rifugio.

Tutti e tre i ragazzi hanno avuto a che fare con il mondo della **sartoria** o della moda. Chi per studio, chi per esperienza lavorativa, chi per una grande passione. Sono i finalisti di una dura selezione organizzata da Consorzio Farsi Prossimo per rispondere a una call della nota maison fiorentina Roberto Cavalli.

I tre hanno superato 9 prove, di cui alcune attitudinali altre tecniche. D'altronde la posta in gioco era alta: una postazione presso il **laboratorio di sartoria della maison** dove si confezionano abiti di alta moda per le star e le sfilate delle fashion week, una postazione nel **settore modelleria** e infine una postazione nello **staff dei creativi** della maison. L'incontro in azienda è stato interessante.

La Responsabile delle risorse umane con grande professionalità ha colto le caratteristiche di ciascun candidato offrendo a ognuno la soluzione più calzante. Poiché i candidati non abitavano a Firenze, l'azienda ha messo a disposizione un alloggio nel quale trasferirsi durante il periodo di tirocinio.



**“La sua carta vincente?
LA DETERMINAZIONE!”**

Inserimento lavorativo in una catena di hotel a 5 stelle

Sarah è una giovane ugandese **laureata**, sicura di sé e decisa a costruirsi un futuro migliore in Italia.

Fin dal suo arrivo frequenta con grande costanza tutti i corsi di italiano che le vengono proposti, consapevole che la fluenza nella lingua italiana è requisito fondamentale per aspirare ad un lavoro che le possa offrire soddisfazione.

Nel suo Paese ha lavorato anche con aziende e internazionali nella gestione delle relazioni con il pubblico. Le operatrici della mediazione socio-lavorativa le propongono un tirocinio come segreteria di ricevimento di uno degli hotel più lussuosi di Milano.

Il giorno del colloquio con il General Manager dell'Hotel Sarah è estasiata dall'ambiente e dai modi in cui viene accolta dai possibili futuri colleghi. Il General manager a conclusione del colloquio di selezione dice di lei: *"Sarah è una persona molto empatica grazie anche ai diversi tipi di lavoro svolti sia in Uganda che in Italia a contatto con le persone con diverse problematiche sociali. Ha un sorriso coinvolgente e una forte predisposizione alle relazioni. Un inglese invidiabile. Ormai è una donna matura con una visione anche chiara del suo percorso e una forte voglia di imparare, crescere e fare carriera. Profilo molto interessante per il mondo Hospitality"*.

Sarah viene selezionata e a settembre 2018 inizia il tirocinio. A distanza di un mese, in occasione di un monitoraggio con le operatrici della mediazione socio-lavorativa in merito all'andamento del percorso lavorativo di Sarah, il General Manager dice: *"Sarah è una ragazza molto gentile ed educata sia coi colleghi sia con gli ospiti. Sempre puntuale e ordinata. È volenterosa e vogliosa nell'apprendere ma a volte ci sono problemi di comprensione con la lingua italiana. È ancora un po' impacciata, le serve ancora un po' di tempo. Non è ancora pronta per svolgere una semplice operazione in completa autonomia come ad esempio un check-in. Dovrebbe essere più propositiva e provare a "lanciarsi". Per le piccole cose di back office è un po' più sicura come ad esempio addebiti frigoriferi, gestione rack, etc."*

Ringraziamenti

La prima persona che le curatrici desiderano ringraziare è **Chiara Casadio HR Manager Italy & Spain Tiffany & Co. Italia S.P.A.** che con i suoi preziosi consigli e suggerimenti ha contribuito a rendere questa pubblicazione a “misura d’azienda” mantenendo una sana contaminazione tra mondi differenti: profit e non-profit.

Un ringraziamento molto speciale allo **studio legale Backer McKenzie di Milano** e in particolare all'**avv. Andrea Cicala**, che, con la professionalità, passione ed entusiasmo che lo contraddistingue, hanno reso possibile l’incontro tra le loro società clienti e il mondo non-profit del Consorzio Farsi Prossimo, dando inizio ad una collaborazione inedita e costellata di successi per le persone titolari di protezione, coinvolte nei percorsi di inserimento lavorativo.

Ringraziamo la **prof.ssa Alessia Di Pascale** dell’Università Statale di Milano che ha reso possibile il felice incontro del Consorzio Farsi Prossimo e lo studio Baker McKenzie e ha sostenuto fortemente il progetto volto all’integrazione lavorativa delle persone titolari di protezione internazionale.

Un ringraziamento a tutte le aziende e società che hanno reso possibile questa collaborazione e che hanno riposto la loro fiducia nel mondo non-profit di Consorzio Farsi Prossimo che non conoscevano.

**Baker
McKenzie.**

G R O M
IL GELATO COME UNA VOLTA

*m
mL*
Multi-Method Languages
The art of communication

PANINIDURINI

PANINO GIUSTO
Milano 1979



roberto cavalli
FIRENZE

VILLA
SCHIUMA
RICEVIMENTI
MATERA



BealItalia



LO SCALQ
Trattoria



DIVA
SERRAMENTI E PORTE

Idea Food

Cotonica

**M.A.R. di Presotto
Raffaello e C. Snc**



Capofila di progetto:

consorzio
farsi prossimo 

Consorzio FARSI PROSSIMO
Società cooperativa sociale onlus

Viale Sarca 336/F
Edificio 16 – Scala H – Terzo Piano, 20126 Milano
Tel 02 66114432 | fax 02 66103072
info@consorziofarsiprossimo.org
www.consorziofarsiprossimo.org