



**LA VOCE DEI DATORI DI LAVORO EUROPEI:
SFIDE E BENEFICI DELL'INCLUSIONE DEI MIGRANTI
NEL MERCATO DEL LAVORO**

RICERCA IN ITALIA, AUSTRIA, GRECIA E SPAGNA

EXECUTIVE SUMMARY

SCOPO E METODOLOGIA

I **cittadini di paesi terzi** che vivono in Europa ancora oggi devono affrontare grossi ostacoli per accedere al **mercato del lavoro**, e la loro situazione occupazionale risulta peggiore rispetto a quella dei cittadini dei paesi membri. Statisticamente, il loro tasso di occupazione si colloca regolarmente vari punti al di sotto di quello dei cittadini UE, con donne e rifugiati ai livelli più bassi. Anche quando in occupazione, generalmente i cittadini di paesi terzi lavorano al di sotto delle proprie qualifiche e competenze, sono sovra-rappresentati in alcuni settori e i loro salari sono più bassi, e hanno minore accesso ai servizi sociali e di welfare e prospettive di carriera inferiori.

Tuttavia, l'inclusione dei migranti nel mercato del lavoro non è solo la chiave per la loro effettiva integrazione nelle società europee, ma contribuisce anche alle economie degli stessi Stati membri. Permane invece uno squilibrio tra il mercato e i profili dei migranti: le parti interessate, compresi i datori di lavoro, spesso hanno conoscenze limitate riguardo l'occupazione di lavoratori migranti e/o sulla gestione della diversità sul luogo di lavoro. E talvolta stereotipi e pratiche discriminatorie persistono. Inoltre, programmi sistematici di in-formazione e orientamento al lavoro per i migranti – in grado di coinvolgere anche i più vulnerabili – sono ancora scarsi.

In questo contesto, il progetto “[MILE Migrants Integration in the Labour market in Europe](#)” (821725-MILE-AMIF-2018-AG-INTE) – finanziato dal Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione dell'Unione Europea - ha realizzato un'**indagine nei quattro paesi partecipanti** – Austria (regione Tirolo), Grecia (regioni Attica e Grecia Occidentale), Italia (regione Lombardia) e Spagna (regione Catalogna).

MILE è promosso da [ICEI Istituto Cooperazione Economica Internazionale](#), in partenariato con sette organizzazioni pubbliche e private dei paesi sopra menzionati. A Milano, sono partner di MILE [Afol Metropolitana](#) e [Emit Feltrinelli](#), ed enti associati il [Comune di Milano](#), [Direzione Economia Urbana e Lavoro, Area lavoro e formazione, Unità Mercato del lavoro](#) e [AGCI Associazione Generale Cooperative Italiane Lombardia](#).

MILE mira a **sviluppare, attuare e diffondere un modello integrato efficace di servizi per l'integrazione di cittadini di paesi terzi nel mercato del lavoro europeo**, basato sullo sviluppo di competenze multi-settoriali, e che sappia rispondere ai bisogni economici e sociali dei migranti e delle imprese.

La **ricerca** ha inteso identificare:

- Sfide, ostacoli e opportunità per l'integrazione lavorativa dei cittadini di paesi terzi dal punto di vista dei datori di lavoro;
- Competenze (legali, interculturali, ecc.) che le aziende dovrebbero possedere e supporto di cui hanno bisogno da parte dei servizi di formazione e lavoro e delle organizzazioni del terzo settore, in fase di selezione e tutoraggio dei cittadini non-UE;
- Competenze e profili occupazionali richiesti dalle imprese e dal mercato del lavoro.

La ricerca è stata condotta su **tre livelli**:

1. Una **ricerca documentaria** sulle tendenze e richieste del mercato del lavoro, che ha consentito ai partner di progetto di raccogliere informazioni importanti rispetto ai tre assi descritti sopra. Questa ricerca è stata condotta al fine di identificare la situazione locale, tuttavia, ha avuto anche un respiro nazionale e, ove opportuno, anche un focus regionale. Sulla base dei risultati della ricerca documentaria, sono stati messi a punto questionari online e interviste finalizzati a validare, elaborare e contestualizzare i risultati.
2. Una **ricerca qualitativa** con interviste guidate, per identificare gli aspetti qualitativi. In totale sono state realizzate 40 interviste.
3. Una **ricerca quantitativa** con un questionario online e offline, per quantificare gli aspetti oggetto della ricerca. In totale sono stati compilati 131 questionari.

Il target della ricerca, che si è svolta tra marzo e maggio 2019, era composto soprattutto da **datori di lavoro**. Sono stati però inclusi anche sindacati e associazioni di imprese.

L'obiettivo di questa ricerca non era di condurre un'indagine a tappeto a livello nazionale ma di scattare una fotografia delle sfide e dei bisogni attualmente presenti nelle aree target. Gli strumenti di indagine utilizzati, tuttavia, potrebbero essere applicati anche a una ricerca di ambito geografico molto più vasto.

PRINCIPALI RISULTATI

ASSUMERE CITTADINI DI PAESI TERZI

- L'utilizzo di canali di reclutamento non formali (segnalazione da parte di colleghi) rappresenta una tendenza molto in crescita in Grecia e di uso comune in Spagna. In Italia e in Austria si ricorre invece soprattutto ad altri canali come i social media e il web.
- In tutti i paesi considerati, le imprese utilizzano anche per i cittadini stranieri le procedure standard per la valutazione dei candidati.
- I datori di lavoro in generale non appaiono molto informati circa le opportunità di utilizzo di programmi di tirocinio e/o apprendistato per l'assunzione di cittadini extraeuropei.
- I datori di lavoro in generale appaiono poco o pochissimo consapevoli per quanto riguarda le politiche di reclutamento che incoraggiano la diversità.
- In tutti i paesi la lingua è considerata uno degli ostacoli principali all'assunzione di migranti.
- In tutti i paesi uno dei fattori considerati come barriere all'assunzione di cittadini stranieri è il livello di istruzione generale.
- In Grecia e in Spagna una delle principali barriere all'assunzione di cittadini extraeuropei è dato dallo scarso sostegno fornito dalle istituzioni nazionali. Questo fattore viene citato come barriera anche da alcune aziende italiane, ma da nessuna di quelle austriache.
- In nessuno dei paesi l'integrazione culturale è vista come una barriera significativa all'assunzione dei cittadini stranieri.

- L'assunzione di migranti in Grecia, Italia e Spagna è resa più difficile a causa degli oneri burocratici che comporta. La legislazione nazionale, le regole e le procedure da seguire per ottenere il visto, la residenza o il permesso di lavoro da parte dei cittadini di paesi terzi sono molto complicate, piuttosto restrittive e decisamente dispendiose in termini di tempo.
- La maggior parte delle piccole e medie imprese che hanno partecipato all'indagine in Grecia e in Spagna non hanno una politica aziendale specifica per gestire la diversità o sostenere i lavoratori stranieri.

IMPIEGARE CITTADINI DI PAESI TERZI

- La maggior parte dei datori di lavoro dichiara di impiegare da 1 a 15 lavoratori extraeuropei.
- La maggior parte dei lavoratori stranieri è giovane e di età compresa tra 18 e 35 anni.
- In Grecia e in Spagna, inoltre, la maggior parte è uomo.
- La maggior parte dei lavoratori di paesi terzi ha un titolo di studio di scuola primaria e secondaria.
- La maggior parte dei migranti impiegati non ha un livello di qualificazione eccessivo rispetto alle mansioni attualmente svolte.
- La maggior parte dei lavoratori extraeuropei possiede modeste competenze linguistiche.
- La maggior parte delle barriere all'occupazione dei cittadini di paesi terzi in tutti i paesi è rappresentata da ostacoli di natura legale e restrizioni al diritto di lavorare nel paese ospitante.
- L'utilizzo di mediatori culturali/consulenti esterni per sostenere l'occupazione dei migranti è nel complesso molto limitato.
- La maggior parte degli intervistati ha tenuto a sottolineare che l'esperienza di avere lavoratori stranieri alle proprie dipendenze è stata molto positiva.

PROFILO LAVORATIVO DEI CITTADINI DI PAESI TERZI

- In tutti i paesi, le competenze linguistiche sono considerate importanti dai datori di lavoro, sia rispetto alla comunicazione verbale che alla capacità di ascolto e comprensione.
- La capacità di comunicare in più lingue potrebbe essere considerata una competenza preziosa per trovare lavoro in settori economici promettenti come il turismo.
- La professionalità, la capacità di lavorare in squadra e di gestire il conflitto sono le competenze cooperative più importanti, secondo i datori di lavoro. Anche la capacità di apprendimento è considerata importante, mentre competenze come la capacità di leadership e di fare rete/di negoziazione hanno ricevuto punteggi inferiori.
- Le competenze digitali potrebbero essere considerate importanti per trovare lavoro in settori specifici, e hanno ricevuto punteggi piuttosto alti in alcuni dei paesi coinvolti. Tuttavia non sembrano rivestire la stessa importanza che hanno per i cittadini europei.
- Per i paesi del Sud Europa, la capacità di pensare in modo critico e di risolvere problemi è considerata una competenza importante.
- L'esperienza lavorativa precedente è considerata preziosa in Grecia e in Spagna, meno in Italia e in Austria.
- In tutti i paesi, l'offerta di lavoro è destinata a crescere nei prossimi anni nei settori:

- Vendite e servizi
- Economia, finanza e amministrazione

In Italia si ritiene che aumenterà in modo significativo la domanda di lavoro nei settori Commercio, Trasporti e Addetti alle attrezzature, nonché nel settore sanitario.

RACCOMANDAZIONI

Sulla base dei risultati dell'indagine, sono state formulate le seguenti raccomandazioni di politica generale:

1. Servizi elettronici per gestire il processo di assunzione dei cittadini di paesi terzi

Si rendono necessari servizi elettronici per la ricerca dei lavoratori stranieri, specialmente quelli dotati di competenze specializzate. Ciò richiede procedure standard per identificare e catalogare le competenze e le qualifiche dei migranti e mappare i loro profili lavorativi (utilizzo di tassonomie europee delle competenze). Sistemi di raccomandazione che favoriscono l'incontro tra posti di lavoro offerti e cittadini extra-UE disponibili a ricoprirli. Tali servizi dovrebbero promuovere nella pratica la parità di accesso all'occupazione assicurando l'uguaglianza di trattamento in termini di reclutamento, avanzamenti di carriera, condizioni di lavoro, retribuzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

2. Servizi di e-government per la gestione dei processi amministrativi

Semplificazione dei processi legali e amministrativi attraverso l'uso di servizi pubblici che gestiscano l'intero ciclo del processo legale relativo all'assunzione e all'impiego di migranti.

3. Sportello informativo unico sull'assunzione e l'impiego di cittadini di paesi terzi.

Servizio elettronico che fornisce supporto e orientamento su tutti gli aspetti legati all'assunzione e all'impiego di migranti. Linee guida per i datori di lavoro che assumono o intendono assumere lavoratori stranieri. Supporto online e dal vivo da parte di mediatori culturali per la gestione dei problemi legati alla diversità. Collaborazione con le associazioni di categoria per fornire supporto specialistico.

4. Benefici per i datori di lavoro che assumono cittadini di paesi terzi.

I datori di lavoro che impiegano cittadini extraeuropei dovrebbero essere sostenuti da agenzie nazionali o regionali e beneficiare di incentivi fiscali. Fornire finanziamenti per incoraggiare i datori di lavoro a offrire opportunità di tirocinio.

5. Programmi di apprendimento rapido della lingua

Programmi di apprendimento rapido (es. di sei mesi) per imparare le competenze linguistiche fondamentali. Programmi avanzati per l'apprendimento della terminologia specifica legata al ruolo lavorativo ricoperto.

6. Programmi di apprendimento permanente per cittadini di paesi terzi.

Programmi di formazione e ri-qualificazione permanente per migranti che hanno necessità di acquisire competenze di base o di perfezionare competenze già presenti, per perseguire migliori opportunità di lavoro.

7. Programmi di apprendimento permanente per datori di lavoro

Programmi di formazione per datori di lavoro che si ritrovano a operare in contesti caratterizzati da diversità.

Per saperne di più sul progetto MILE e sulla ricerca:



Co-funded by
the European Union



... a MILE ahead!

www.projectmile.eu



Co-funded by
the European Union



*The content of this publication represents the views of the author only
and is his/her sole responsibility.*

*The European Commission does not accept any responsibility
for use that may be made of the information it contains.*