



**PACCHETTO FORMATIVO
PER RESPONSABILI POLITICI E FORNITORI
DI SERVIZI A LIVELLO LOCALE E REGIONALE**



Co-funded by
the European Union



Co-funded by
the European Union

Il progetto AMIR (101140907- AMIR- AMIF-2023-TF2-AG-CALL) è stato cofinanziato dall'Unione Europea attraverso il Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (AMIF).

Le opinioni espresse sono, tuttavia, solo quelle degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o della Commissione Europea. Né l'Unione Europea né la Commissione Europea possono essere ritenute responsabili di tali contenuti.

PARTE A: BASE
DI CONOSCENZE
E QUADRO TEORICO

MODULO 1: INTRODUZIONE

BENVENUTO E PANORAMICA

Informazioni sul Progetto

Questo pacchetto formativo fa parte del progetto **AMIR**, che mira a rafforzare l'integrazione dei **Cittadini di Paesi Terzi (TCNs)** in Europa migliorando il loro accesso **all'alloggio, all'occupazione e ai servizi finanziari**.

Il pacchetto di formazione è stato specificamente progettato per **decisori politici locali e regionali, personale municipale e operatori dei servizi di prima linea**, al fine di offrire orientamenti pratici, nozioni giuridiche di base e strumenti di capacity building che rispondano alle reali sfide di integrazione affrontate dai TCNs.

PRINCIPALI SFIDE AFFRONTATE

Questa introduzione illustra le **principali barriere** che i TCNs si trovano ad affrontare nei seguenti ambiti:

- **Alloggio**: accesso legale limitato, problemi di accessibilità economica, discriminazione e mancanza di supporto transitorio.
- **Integrazione lavorativa**: disallineamento delle competenze, difficoltà di accesso alla formazione professionale, pregiudizi nei processi di selezione, rischio di sfruttamento e ostacoli normativi.
- **Alfabetizzazione e servizi finanziari**: bassa alfabetizzazione finanziaria, mancanza di fiducia nelle istituzioni, accesso limitato ai servizi bancari o ai benefici sociali.

Le analisi e gli approfondimenti provengono da rapporti nazionali, indicatori europei di integrazione e esperienze dei paesi partner. Alcuni casi studio selezionati sono inclusi per offrire una prospettiva comparativa tra Stati membri e contesti locali.

GUIDA ALL'UTILIZZO DEL PACCHETTO FORMATIVO

Questo pacchetto rappresenta una risorsa formativa flessibile, pensata per essere utilizzata in diversi formati:

- **sessioni di formazione in presenza** con personale municipale e regionale;
- **iniziative di formazione dei formatori (ToT)** a livello locale;
- **workshop o seminari** promossi da enti municipali o ONG.

Può essere impiegato come strumento autonomo oppure integrato in programmi formativi più ampi, sia nazionali che finanziati dall'UE.

APPROCCIO FORMATIVO

Il pacchetto di formazione è stato sviluppato secondo i seguenti principi metodologici:

- **Progettazione basata su evidenze:** elaborato a partire da ricerche sul campo, revisioni giuridiche e politiche, e contributi degli stakeholder.
- **Ancoraggio ai quadri giuridici/politici:** in linea con le politiche europee di integrazione e con le leggi nazionali in materia di alloggio, accesso al lavoro e inclusione finanziaria.
- **Prospettiva interculturale:** enfasi sull'umiltà culturale, sul rispetto della diversità e sull'inclusione delle voci migranti nella progettazione dei servizi.
- **Elevata interattività:** include simulazioni basate su scenari, giochi di ruolo, strumenti di discussione e attività pratiche che riflettono la complessità del mondo reale.

RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI

Al termine della formazione, i partecipanti saranno in grado di:

- comprendere le barriere multidimensionali affrontate dai TCNs in ambito abitativo, occupazionale e finanziario;
- identificare i quadri giuridici europei e nazionali pertinenti e applicarli nella formulazione delle politiche locali e nell'erogazione dei servizi;
- analizzare e affrontare sfide sistemiche come la discriminazione, l'accessibilità economica o i pregiudizi istituzionali;
- progettare e implementare soluzioni locali inclusive e reattive, politiche o strategie di sensibilizzazione;
- dimostrare abilità comunicative efficaci con le comunità TCN per costruire fiducia e garantire un servizio culturalmente competente;
- mostrare competenze di collaborazione intersettoriale tra attori locali, inclusi fornitori di alloggi, datori di lavoro, istituti bancari e ONG.

COME ORIENTARSI NEL TOOLKIT

Gli utenti troveranno il pacchetto suddiviso in due parti principali:

- **Parte A: Base di conoscenze e quadro teorico** – include informazioni di contesto, riferimenti giuridici e fondamenti concettuali.
- **Parte B: Pratica applicata e sviluppo delle competenze trasversali** – comprende sessioni interattive su alloggio, integrazione lavorativa, alfabetizzazione finanziaria e antidiscriminazione.

Ogni sessione include:

- una **presentazione introduttiva** dell'argomento
- **attività interattive** per l'apprendimento esperienziale
- **risorse per i formatori e strumenti scaricabili**
- **referimenti legali nazionali** (se applicabili)
- **risorse suggerite e citazioni in stile APA**

Questo formato consente a formatori e decisori politici di **adattare i contenuti** alle proprie realtà locali, ai bisogni del pubblico e ai vincoli formativi.

MODULO 2: QUADRO GIURIDICO E POLITICO



SCOPO DEL MODULO

Fornire ai partecipanti una comprensione solida dei quadri giuridici e delle politiche a livello dell'UE e nazionale che regolano l'integrazione dei cittadini di paesi terzi (TCN), e sviluppare le loro capacità di applicare tali quadri nella pianificazione locale e nell'erogazione dei servizi in modo basato sui diritti, inclusivo e non discriminatorio.

RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Al termine del modulo, i partecipanti saranno in grado di:

- Avere acquisito una comprensione dei principali quadri giuridici e delle politiche dell'UE che orientano l'integrazione dei cittadini di paesi terzi (TCN);
- Dimostrare la capacità di identificare e interpretare le leggi e i regolamenti nazionali relativi all'accesso dei TCN all'abitazione, all'occupazione e ai servizi finanziari;
- Mostrare consapevolezza dei ruoli e delle responsabilità specifiche delle autorità municipali e regionali nel sostenere l'integrazione dei TCN;
- Dimostrare la capacità di orientarsi tra obblighi legali e standard sui diritti umani nella pianificazione e nell'erogazione dei servizi locali;
- Manifestare un impegno a promuovere pratiche inclusive e non discriminatorie, in linea con i principi giuridici dell'UE e con gli obblighi internazionali.

UNITÀ 1: QUAL È IL QUADRO GIURIDICO PER L'INTEGRAZIONE DEI CITTADINI DI PAESI TERZI (TCN)?

DEFINIZIONE

L'integrazione dei cittadini di paesi terzi (TCN) si riferisce al processo che consente ai cittadini non appartenenti all'UE di partecipare pienamente e in condizioni di parità alla vita economica, sociale e civica delle società ospitanti.

Ciò richiede la rimozione delle barriere legali, strutturali e sociali e il sostegno proattivo da parte delle amministrazioni locali e dei fornitori di servizi.

QUADRO GIURIDICO DELL'UE IN MATERIA DI INTEGRAZIONE (KMOP)

L'Unione Europea ha sviluppato un insieme completo di strumenti giuridici orizzontali e di strategie politiche che guidano gli Stati membri nell'integrazione dei Cittadini di Paesi Terzi (TCNs). Di recente, l'UE ha revisionato in modo significativo la propria politica in materia di migrazione e asilo attraverso il [Nuovo Patto su Migrazione e Asilo](#), adottato nel [maggio 2024](#). Queste riforme entreranno [pienamente in vigore entro giugno 2026](#), sostituendo o aggiornando gli strumenti giuridici principali del periodo 2004–2013. L'obiettivo è armonizzare le procedure d'asilo, migliorare le condizioni di accoglienza e rafforzare l'integrazione dei migranti in tutta l'Unione Europea (elenco non esaustivo):

Principali riforme legislative nell'ambito del Nuovo Patto (2024)

1. [Direttiva rifusa sulle condizioni di accoglienza – Direttiva \(UE\) 2024/1346](#)
[EUR-Lex-link](#)
 - Sostituisce la Direttiva 2013/33/UE.
 - Rafforza e armonizza gli standard di accoglienza per i richiedenti asilo negli Stati membri.
 - Garantisce un accesso precoce all'alloggio, all'assistenza sanitaria, all'istruzione e al mercato del lavoro.
2. [Regolamento sulla qualificazione – Regolamento \(UE\) 2024/1347](#) [EUR-Lex link](#)
 - Sostituisce la Direttiva sulla qualificazione (2011/95/UE).
 - Armonizza i criteri e i diritti per la concessione dello status di rifugiato e della protezione sussidiaria.
 - Rafforza le prospettive di integrazione garantendo parità di accesso all'istruzione, al welfare e al lavoro.

3. Regolamento sulla procedura d'asilo – Regolamento (UE) 2024/1348

EUR-Lex link

- Sostituisce la Direttiva 2013/32/UE introducendo norme vincolanti.
- Stabilisce procedure uniformi per le domande di asilo, con l'obiettivo di ridurre i ritardi e migliorare la certezza giuridica.
- Include procedure accelerate e alle frontiere, con garanzie specifiche per i richiedenti vulnerabili.

Strumenti fondamentali per l'integrazione (prima e dopo il 2024 – elenco non esaustivo)

L'Unione Europea mantiene un solido quadro giuridico e politico per l'integrazione dei cittadini di paesi terzi (TCNs). I seguenti strumenti orizzontali orientano le strategie nazionali di integrazione e sono coerenti con i principi dei diritti umani:

→ **Principi fondamentali comuni dell'UE per la politica di integrazione degli immigrati (2004)**

Valori di base che promuovono la partecipazione, la non discriminazione e il dialogo interculturale.

→ **Piano d'Azione dell'UE per l'integrazione e l'inclusione 2021–2027**

Definisce le priorità in materia di istruzione, occupazione, salute e accesso all'alloggio per i TCNs, con particolare attenzione a donne e giovani.

→ **Direttiva sul soggiorno di lungo periodo (2003/109/CE)**

Concede lo status di residente di lungo periodo ai TCNs dopo cinque anni di residenza legale, garantendo accesso all'istruzione, al lavoro e alla mobilità all'interno dell'UE.

→ **Pilastro europeo dei diritti sociali**

Garantisce pari opportunità, condizioni di lavoro eque e inclusione sociale, elementi fondamentali per l'integrazione dei TCNs.

Questi strumenti affrontano temi quali accesso all'alloggio, all'occupazione, all'istruzione, ai servizi finanziari e alla non discriminazione, assicurando che le politiche di integrazione siano coerenti con gli standard dei diritti umani e dell'uguaglianza.

PRINCIPALI STRUMENTI INTERNAZIONALI

- Convenzione internazionale ONU sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie
- Convenzione di Ginevra sui rifugiati (1951) e Protocollo del 1967 relativo allo status dei rifugiati
- Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU)
- Patto globale per una migrazione sicura, ordinata e regolare (2018)
- Linee guida sull'integrazione dell'OIM e dell'UNHCR

UNITÀ 2: QUADRI GIURIDICI NAZIONALI SULL'ACCESSO AI DIRITTI DEI CITTADINI DI PAESI TERZI (TCNS)

ACCESSO ALL'ALLOGGIO PER I TCNS

In Italia, il quadro giuridico relativo all'accesso all'alloggio per i Cittadini di Paesi Terzi (TCNs) è delineato in diverse disposizioni del Testo Unico sull'Immigrazione. In particolare, l'articolo 40 garantisce che i cittadini stranieri in regola con il soggiorno abbiano gli stessi diritti dei cittadini italiani nell'accesso all'alloggio, senza subire discriminazioni (articolo 43, comma 2, lettera c del Testo Unico sull'Immigrazione).

I cittadini stranieri titolari di permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o di un permesso di soggiorno di durata almeno biennale e regolarmente occupati (sia come lavoratori dipendenti che autonomi) hanno il diritto di accedere all'edilizia residenziale pubblica e di beneficiare dei servizi di intermediazione sociale volti a facilitare l'accesso alle locazioni e al credito agevolato per l'acquisto, il recupero o la locazione della propria abitazione principale.

Tali servizi sono gestiti dalle autorità regionali o locali.

Tuttavia, una normativa più recente ha introdotto requisiti aggiuntivi per l'accesso all'alloggio, che vanno oltre quanto già previsto dall'articolo 40, comma 6, del Testo Unico. In particolare, il Piano Nazionale per l'Edilizia Abitativa, introdotto con il cosiddetto "Piano Casa" (articolo 11 del Decreto Legislativo n. 112/2008, successivamente convertito in Legge n. 133/2008), è stato istituito con l'obiettivo di aumentare il patrimonio abitativo offrendo soluzioni residenziali principalmente destinate ai primi acquirenti di abitazione.

Tra le categorie prioritarie individuate per tali alloggi figurano gli immigrati regolari a basso reddito, a condizione che risiedano in Italia da almeno dieci anni o da cinque anni nella stessa regione (articolo 11, comma 13).

Parallelamente, la legge prevede che, nell'ambito del Fondo Nazionale per il sostegno all'accesso alle abitazioni in locazione, i requisiti minimi per ricevere contributi integrativi comprendano il possesso di un certificato di residenza storica che attesti almeno dieci anni di residenza in Italia o cinque anni nella stessa regione.

Tuttavia, la Corte Costituzionale ha recentemente dichiarato tale requisito incostituzionale, riconoscendo che esso comportava una discriminazione ingiustificata nei confronti dei nuovi arrivati.

Mentre lo Stato definisce i livelli essenziali delle prestazioni sociali — tra cui l'accesso all'alloggio —, le autorità regionali possono implementare politiche sociali basate sulle

risorse disponibili, introducendo requisiti aggiuntivi relativi all'integrazione territoriale dello straniero, purché tali criteri non siano arbitrari o irragionevoli.

Nonostante queste tutele giuridiche, persistono notevoli difficoltà pratiche nell'accesso alla casa.

La discriminazione da parte di proprietari e agenzie immobiliari resta un problema significativo: molti TCNs non riescono a trovare un alloggio a causa di pregiudizi diffusi. A ciò si aggiungono ostacoli burocratici, come l'obbligo di presentare documenti provenienti dal Paese d'origine — spesso impossibili da ottenere per i rifugiati —, che rappresentano ulteriori barriere. Infine, regolamenti regionali e comunali, come i requisiti di residenza, possono indirettamente discriminare i nuovi arrivati, rendendo più difficile l'accesso all'edilizia pubblica.

Questi fattori costringono molti TCNs a vivere in situazioni abitative precarie, tra cui alloggi temporanei e servizi a bassa soglia, aggravando la vulnerabilità abitativa di una parte consistente della popolazione migrante.

ACCESSO ALL'OCCUPAZIONE PER I CITTADINI DI PAESI TERZI (TCNS)

In Italia, i Cittadini di Paesi Terzi (TCNs) possono accedere al mercato del lavoro in diversi modi, a condizione che rispettino i requisiti stabiliti dalla legge italiana. I TCNs che già risiedono legalmente in Italia e sono in possesso di un permesso di soggiorno che consente lo svolgimento di attività lavorativa hanno diritto a cercare lavoro, purché soddisfino i criteri legali aggiuntivi previsti.

I datori di lavoro, attraverso il sistema telematico obbligatorio per le assunzioni (Comunicazioni Obbligatorie), devono trasmettere una comunicazione elettronica unica per assumere un lavoratore non appartenente all'Unione Europea.

Per i TCNs che si trovano fuori dal territorio italiano, il processo di ingresso è regolato dal "Decreto Flussi", emanato annualmente. Questo decreto stabilisce le quote annuali di ingresso per lavoratori non comunitari e consente ai datori di lavoro (italiani o stranieri legalmente residenti in Italia) di richiedere un nulla osta al lavoro per un lavoratore straniero. Le domande possono essere presentate solo dopo la pubblicazione del decreto flussi nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana. Le istruzioni operative per la presentazione delle domande sono contenute in circolari congiunte emanate dai Ministeri competenti — tra cui il Ministero del Lavoro, il Ministero dell'Interno, il Ministero dell'Agricoltura, il Ministero del Turismo e il Ministero degli Affari Esteri — che illustrano le procedure da seguire per i lavoratori stagionali e non stagionali. Inoltre, i TCNs possono entrare in Italia per motivi di lavoro al di fuori delle quote previste dal Decreto Flussi.

Rientrano in questa categoria i lavoratori altamente qualificati, i dirigenti, i tecnici specializzati, i ricercatori, i professori universitari, gli operatori sanitari (ad esempio,

gli infermieri), i lavoratori dello spettacolo e i tirocinanti. Questi soggetti non sono soggetti a limiti numerici, salvo nei casi di settori specifici — come lo sport professionistico o dilettantistico e i tirocini formativi — per i quali si applicano quote dedicate. Nonostante queste previsioni normative, persistono ostacoli pratici rilevanti, come i ritardi nel rinnovo dei permessi di soggiorno, che possono spingere le persone verso il lavoro informale o precario.

Un'altra criticità importante riguarda il riconoscimento delle qualifiche professionali estere. Molti TCNs con elevato livello di istruzione o competenze specialistiche finiscono per svolgere lavori al di sotto delle proprie qualifiche, a causa della mancanza di un sistema di riconoscimento efficace. La discriminazione nei processi di selezione aggrava ulteriormente il problema: diversi studi dimostrano che i curriculum con nomi stranieri ricevono meno risposte rispetto a quelli con nomi italiani.

Il disallineamento tra qualifiche possedute e opportunità lavorative disponibili rappresenta un ostacolo significativo sia per l'integrazione economica che per quella sociale. Per quanto riguarda il mercato del lavoro, quando vi è domanda di manodopera poco qualificata, i migranti sono spesso preferiti dalle imprese (per via dei salari più bassi e della minore rigidità contrattuale), mentre per determinate professioni artigianali — come idraulico, elettricista, falegname, saldatore o panettiere — è invece richiesta una reale specializzazione professionale.

INCLUSIONE FINANZIARIA DEI CITTADINI DI PAESI TERZI (TCNS)

In Italia, l'inclusione finanziaria dei Cittadini di Paesi Terzi (TCNs) è regolata dall'Osservatorio Nazionale sull'Inclusione Finanziaria dei Migranti, che opera in collaborazione con l'Associazione Bancaria Italiana (ABI) e altri soggetti istituzionali. L'Osservatorio monitora l'accesso dei migranti ai servizi finanziari e incoraggia le banche a offrire prodotti inclusivi, come conti a basso costo e microcredito. I TCNs in possesso di un permesso di soggiorno valido hanno diritto ad aprire conti bancari e ad accedere ai servizi finanziari alle stesse condizioni dei cittadini italiani. Inoltre, per aprire un conto bancario o postale, i migranti devono anche fornire una prova di residenza attraverso la registrazione anagrafica comunale, poiché il solo permesso di soggiorno valido non è sufficiente, il che rappresenta una barriera significativa.

Tuttavia, persistono delle sfide, tra cui un accesso limitato al credito a causa della mancanza di una storia creditizia, barriere linguistiche che ostacolano la comprensione dei prodotti finanziari e il lavoro informale di molti migranti, che limita il loro accesso ai servizi finanziari formali. La discriminazione nelle istituzioni finanziarie rimane inoltre una preoccupazione, nonostante le tutele legali esistenti.

I servizi di protezione sociale, compresi i sussidi di disoccupazione e le prestazioni assistenziali, sono disponibili per i TCNs legalmente residenti, ma orientarsi all'in-

terno di questi sistemi può risultare complesso. Gli ostacoli burocratici, le barriere linguistiche e la scarsa familiarità con il sistema italiano possono impedire ai TCNs di accedere pienamente a tali benefici.

UNITÀ 3: IL RUOLO DEI COMUNI E DELLE AUTORITÀ REGIONALI

Quando si parla di integrazione in Italia, una cosa appare subito evidente: i **Comuni e le autorità regionali** sono in prima linea. Essi rappresentano spesso il primo punto di contatto per i cittadini di Paesi terzi (TCNs) una volta usciti dal sistema nazionale di accoglienza e avviato un percorso di vita autonoma.

I Comuni sono responsabili di tradurre le politiche nazionali ed europee in servizi concreti: dall'accesso all'alloggio e al lavoro fino alla partecipazione alla vita comunitaria. Le amministrazioni locali, in partenariato con organizzazioni della società civile e cooperative sociali, costituiscono l'anello di congiunzione essenziale tra i programmi nazionali e i bisogni quotidiani dei migranti.

Svolgono inoltre un ruolo fondamentale nella raccolta dei dati, nella prevenzione delle discriminazioni e nella sperimentazione di modelli inclusivi che possono successivamente essere estesi a livello regionale o nazionale.

Le loro principali responsabilità comprendono:

- Progettare e attuare **politiche abitative locali** che combinino inclusione, accessibilità economica e coesione sociale, includendo programmi di **alloggio transitorio** per le famiglie in uscita dal sistema di accoglienza;
- Promuovere il **coordinamento territoriale** con i servizi per l'impiego e la formazione professionale, favorendo la sinergia tra istituzioni pubbliche, imprese private e terzo settore;
- Collaborare con le **associazioni datoriali** per sostenere l'inclusione sociale, lavorativa e culturale dei cittadini di Paesi terzi e per prevenire lo sfruttamento lavorativo;
- Garantire il **rispetto della normativa in materia di immigrazione**, assicurando condizioni di vita e di lavoro dignitose in linea con i diritti fondamentali;
- Facilitare **l'apprendimento della lingua italiana e lo sviluppo delle competenze digitali**, strumenti essenziali per l'autonomia e la piena partecipazione civica;
- Promuovere la **parità di genere e la salute e il benessere dei migranti**, attraverso azioni integrate con i servizi sanitari e sociali locali;
- **Prevenire e contrastare la discriminazione** nell'alloggio, nel lavoro e nella vita sociale, in collaborazione con gli organismi per la parità e gli osservatori locali, per garantire pari opportunità e coesione comunitaria.

STRUMENTI A LIVELLO LOCALE

In tutta Italia, i Comuni e le autorità regionali hanno sviluppato strumenti e modelli di

governance multilivello che rendono operative le politiche di integrazione a livello territoriale. La ricerca sul campo condotta per questo progetto nella Regione Emilia-Romagna ha evidenziato i seguenti esempi:

- **“Piano per l’Abitare” (Comune di Bologna)** – una strategia municipale integrata per la casa che affronta il tema della povertà energetica, promuove l’edilizia sociale e contrasta la discriminazione nel mercato delle locazioni, attraverso un’azione coordinata tra attori pubblici, privati e della società civile.
- **Modello dell’“Housing Tutor” all’interno del sistema SAI** – figure specializzate che accompagnano i beneficiari nel percorso verso l’autonomia abitativa, fornendo orientamento sui diritti degli inquilini, sull’educazione finanziaria e sulla mediazione con i proprietari di casa.
- **Sportello Antidiscriminazione (SPAD)** – un servizio municipale che offre assistenza legale e psicologica alle vittime di discriminazione, raccoglie dati a livello locale e realizza attività di sensibilizzazione e formazione per il personale.
- **Progetto FAMI “INTARSI” (Regione Emilia-Romagna)** – un modello di collaborazione tra enti locali, servizi sociali e ONG per sostenere le famiglie in uscita dai centri di accoglienza, attraverso misure integrate di alloggio, occupazione e inclusione finanziaria.

Queste esperienze dimostrano come una **governance multilivello**, che combina fondi europei, coordinamento nazionale e innovazione locale, possa produrre risultati concreti e misurabili. Attraverso il contatto diretto con le comunità, i Comuni rafforzano la fiducia, riducono i pregiudizi e promuovono la coesione sociale.

Le autorità regionali, dal canto loro, garantiscono il coordinamento tra territori, fornendo linee guida, programmi di finanziamento e sistemi di monitoraggio per mantenere standard coerenti di integrazione.

L’esperienza italiana dimostra che il successo dei processi di integrazione dipende **dalla capacità locale, dal coordinamento intersettoriale e dalla partecipazione comunitaria**.

I Comuni che investono in politiche abitative inclusive, comunicazione trasparente e governance partecipativa ottengono risultati più solidi in termini di autonomia e inclusione dei migranti.

ATTIVITÀ INTERATTIVE

ATTIVITÀ INTERATTIVA 1

- **Titolo:** “I diritti nella pratica: orientarsi nei sistemi locali”
- **Scenario:** Una famiglia di Cittadini di Paesi Terzi (TCNs) appena arrivata tenta di presentare domanda per un alloggio pubblico e per un sostegno all'occupazione, ma incontra ostacoli di tipo legale e linguistico. I partecipanti interpretano i ruoli di operatori dei servizi, funzionari comunali e consulenti legali, al fine di individuare soluzioni pratiche all'interno del quadro giuridico esistente.
- **Obiettivo:** Comprendere la complessità che i TCNs devono affrontare nell'orientarsi nei sistemi locali di integrazione e riconoscere il ruolo cruciale svolto dal personale di prima linea.

ATTIVITÀ INTERATTIVA 2

- **Attività proposta: Laboratorio di mappatura giuridica**
I partecipanti lavorano in piccoli gruppi per mappare i diritti dei TCNs a livello nazionale ed europeo in uno dei tre ambiti principali (alloggio, occupazione, accesso ai servizi finanziari), utilizzando i modelli forniti.
- **Output:** Diagrammi su poster e brevi presentazioni che illustrano le lacune individuate e le azioni locali proposte per migliorare l'attuazione dei diritti.

FONTI

- Direttiva rifusa sulle condizioni di accoglienza – Direttiva (UE) 2024/1346
<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1346/oj/eng>
- Regolamento sulla qualificazione – Regolamento (UE) 2024/1347
<https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1347/oj/eng>
- Regolamento sulla procedura d’asilo – Regolamento (UE) 2024/1348
<https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1348/oj/eng>
- the Immigration Consolidation Act (Testo Unico sull’Immigrazione)
https://www.esteri.it/wp-content/uploads/2025/02/286_1998.pdf
- Ministero dell’Interno - Immigrazione e Asilo <https://www.interno.gov.it/it/temi/immigrazione-e-asilo>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/ingresso-e-soggiorno-per-lavoro-in-italia/pagine/ingresso-e-soggiorno-per-lavoro-in-italia>
- Osservatorio Nazionale sull’Inclusione finanziaria dei migranti <https://www.ce-spi.it/it/ricerche/osservatori/inclusione-finanziaria-dei-migranti>
- Rapporto “Inclusione Finanziaria e Mercato del Migrant Banking” (Ministero dell’Interno) https://www1.interno.gov.it/mininterno/export/sites/default/it/assets/files/21/0539_Rapporto-inclusionefinanziaria_migranti.pdf
- Piano per l’abitare- Comune di Bologna <https://www.pianoabitarebologna.it/>
- Report sulle buone pratiche del progetto Intarsi- Un repertorio condiviso
<https://repertoriofami1.interno.gov.it/2024/03/15/prodotto-5085/>

PARTE B: PRATICA
APPLICATA E SVILUPPO
DELLE COMPETENZE
TRASVERSALI

MODULO 3: ALLOGGIO E INTEGRAZIONE

SCOPO DEL MODULO:

Fornire ai partecipanti le conoscenze e le competenze necessarie per comprendere, sostenere e migliorare l'accesso a un alloggio adeguato per i Cittadini di Paesi Terzi (TCNs), riconoscendo l'abitazione come una componente fondamentale del successo dei processi di integrazione.

Il modulo mira a sviluppare la capacità di identificare le barriere legate all'alloggio, applicare pratiche inclusive e collaborare con gli attori coinvolti per sviluppare soluzioni abitative sostenibili e basate sui diritti, a livello locale e regionale.

RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Al termine del modulo, i partecipanti saranno in grado di:

- Dimostrare comprensione dei quadri giuridici e dei criteri di ammissibilità che regolano l'accesso dei TCNs all'alloggio nell'Unione Europea e nei paesi partner;
- Distinguere tra soluzioni abitative transitorie e permanenti e valutarne la pertinenza nei diversi contesti di integrazione;
- Identificare e analizzare le principali sfide — come discriminazione, accessibilità economica e barriere istituzionali — che influenzano l'accesso dei TCNs a un alloggio adeguato;
- Applicare strategie per progettare politiche abitative locali inclusive e sostenibili, in collaborazione con attori pubblici e privati;
- Promuovere e sostenere approcci abitativi che rispondano alle realtà interculturali e alla diversità socio-economica delle popolazioni migranti.

UNITÀ 1: COMPRENDERE L'ACCESSO ALL'ALLOGGIO PER I TCNS

Quando si parla di alloggio adeguato ai fini dell'integrazione, è necessario partire da una riflessione sul concetto stesso di abitare, una realtà multidimensionale dai molteplici significati. La casa è un fenomeno sociale e culturale complesso che influenza la costruzione dell'identità individuale e le dinamiche sociali, coinvolgendo dimensioni emotive, culturali, simboliche, cognitive, economiche e sociali.

La casa rappresenta il punto di partenza, senza il quale altri processi legati alla crescita personale, economica e sociale — come l'accesso all'istruzione, alla formazione e all'occupazione — risultano compromessi.

Di conseguenza, le iniziative volte a garantire l'accesso all'abitazione diventano veri e propri investimenti per il benessere, l'autodeterminazione, l'autonomia e lo sviluppo economico della società e dei suoi cittadini.

La casa non ha solo un ruolo strutturale di rifugio, ma assume anche un valore fondamentale per il benessere psicologico e sociale dell'individuo. Abitare significa “essere nel mondo”: è il luogo in cui si trovano le proprie radici, si raccolgono esperienze e si costruiscono ricordi. Per una persona, la casa è un luogo in cui sentirsi sicuri, esprimere i propri gusti e interessi e coltivare relazioni.

In Italia, il termine “alloggio sociale” è definito come un'unità abitativa costruita o ristrutturata da enti pubblici o privati per essere locata a canoni accessibili. Lo scopo dell'alloggio sociale è ridurre il disagio abitativo delle persone e delle famiglie che non possono permettersi un alloggio ai prezzi di mercato, contribuendo così alla salvaguardia della coesione sociale.

Secondo un decreto interministeriale del 2008, l'alloggio sociale deve essere adeguato, salubre e sicuro, e deve rispettare gli standard tecnici e costruttivi previsti dalla Legge n. 457 del 1978. Per gli alloggi sociali in locazione, un'abitazione adeguata dovrebbe avere un numero di vani abitabili generalmente non inferiore al numero dei componenti del nucleo familiare e, in ogni caso, non superiore a cinque, oltre agli ambienti accessori come bagno e cucina. Deve inoltre essere costruita secondo principi di sostenibilità ambientale ed efficienza energetica e, ove possibile, utilizzare fonti di energia alternative.

La Legge n. 457 del 1978 e la Legge n. 513 del 1977 stabiliscono inoltre che gli alloggi debbano avere una superficie minima di 45 metri quadrati e una massima di 95 metri quadrati, con un'altezza utile non superiore a 2,7 metri. Sono inoltre richiesti specifici rapporti tra le superfici residenziali e non residenziali (atri, balconi, terrazze, giardini). In base al diritto internazionale e dell'UE, la Convenzione di Ginevra sul-

lo status dei rifugiati impone agli Stati di garantire ai rifugiati legalmente residenti nel loro territorio il trattamento più favorevole possibile in materia di alloggio, e in ogni caso non meno favorevole di quello accordato agli altri stranieri. Analogamente, la Direttiva UE 2011/95 stabilisce che i titolari di protezione internazionale debbano avere pari accesso all'alloggio rispetto agli altri cittadini di Paesi terzi legalmente residenti.

La normativa nazionale italiana è in linea con questi principi. L'articolo 29, comma 3-ter del Decreto Legislativo 19 novembre 2007, n. 251 prevede che i titolari di status di rifugiato e di protezione sussidiaria abbiano pari accesso ai benefici abitativi rispetto ai cittadini italiani, inclusa l'edilizia residenziale pubblica (*case popolari*). Per le persone prive di documenti, l'accesso ai servizi abitativi è generalmente limitato a centri di accoglienza specifici, dove vengono soddisfatti i bisogni temporanei di alloggio e alimentazione. Tuttavia, una volta usciti da questi centri, possono essere ospitati in servizi a bassa soglia, se si trovano ancora in condizioni di necessità. L'Italia dispone inoltre della Legge 7 aprile 2017, n. 47, che prevede specifiche tutele e il diritto all'alloggio d'emergenza per i minori stranieri non accompagnati, garantendo loro un luogo sicuro e adeguato in cui vivere.

Nonostante le tutele giuridiche, diversi ostacoli impediscono ai TCNs di accedere a un alloggio adeguato. Tra questi:

- Discriminazione e stigmatizzazione: i TCNs, in particolare i titolari di protezione internazionale, affrontano livelli elevati di stigmatizzazione e discriminazione. Un rapporto del 2018 ha rilevato che il 55,5% dei progetti di accoglienza ha incontrato difficoltà nei percorsi di integrazione abitativa a causa della diffidenza di agenzie immobiliari e proprietari. Tale discriminazione deriva spesso da pregiudizi e stereotipi, nonché da dubbi sulla solvibilità economica dei richiedenti;
- Ostacoli amministrativi e documentali: sebbene i titolari di protezione internazionale abbiano parità di trattamento rispetto ai cittadini italiani per l'accesso alla casa, alcune normative regionali e comunali generano discriminazioni indirette. In alcune regioni, ad esempio, si richiede ai cittadini non UE di fornire documenti provenienti dal Paese d'origine per dimostrare di non possedere immobili all'estero — un requisito impossibile da soddisfare per i rifugiati che non possono contattare le proprie autorità nazionali;
- Requisiti di residenza: alcune regioni e comuni utilizzano la durata della residenza come criterio di attribuzione del punteggio nelle graduatorie per l'edilizia pubblica. Ciò penalizza indirettamente i TCNs presenti in Italia da meno tempo, una pratica che la Corte Costituzionale ha dichiarato illegittima poiché non riflette un maggiore stato di bisogno;

- Scarse risorse economiche: un ostacolo significativo è rappresentato dalla mancanza di risorse finanziarie. La maggior parte dei rifugiati non può permettersi l'acquisto di un'abitazione, e il mercato privato delle locazioni è limitato e difficile da gestire per via dei rapporti diretti con piccoli proprietari;
- Barriere linguistiche e comunicative: i TCNs e i rifugiati incontrano spesso difficoltà linguistiche nell'interazione con proprietari e agenzie immobiliari, il che li pone in una posizione di svantaggio nel mercato delle locazioni private.

UNITÀ 2: SOLUZIONI ABITATIVE TRANSITORIE E PERMANENTI

In Italia, l'alloggio transitorio comprende rifugi di emergenza, centri di accoglienza e altri programmi abitativi temporanei. Si tratta di servizi generalmente a bassa soglia, destinati a persone senza dimora o in grave necessità, inclusi gli immigrati privi di documenti. In tali strutture, la legge impone la presenza di servizi essenziali come acqua, riscaldamento e illuminazione adeguata. Per i minori stranieri non accompagnati, è previsto un sistema specifico di centri di prima e seconda accoglienza che offre cura e sostegno al loro percorso di integrazione.

Le soluzioni abitative permanenti in Italia per le popolazioni vulnerabili, compresi i TCNs, si articolano in due principali sistemi di edilizia residenziale pubblica:

→ **Edilizia sovvenzionata**

interamente finanziata con fondi pubblici (statali, regionali e comunali) ed è destinata ai gruppi sociali economicamente più deboli;

→ **Edilizia agevolata**

realizzata principalmente da operatori privati (imprese edili, cooperative) che ricevono contributi pubblici per coprire parzialmente i costi di costruzione o per ridurre i costi dei mutui destinati agli acquirenti finali. È rivolta a persone che non rientrano nei requisiti per l'edilizia sovvenzionata, ma che soddisfano altri criteri stabiliti dalle regioni.

Il patrimonio abitativo italiano è costituito prevalentemente da immobili di proprietà privata: oltre il 75% delle famiglie possiede la propria abitazione. Ciò lascia un mercato delle locazioni private di dimensioni ridotte, spesso difficilmente accessibile ai TCNs. Una dipendenza prolungata da alloggi temporanei e servizi d'emergenza può generare instabilità e accrescere la vulnerabilità. La strategia nazionale per affrontare tale situazione mira a superare l'approccio emergenziale, promuovendo soluzioni più strutturate e di lungo periodo che favoriscano il massimo grado possibile di inclusione sociale. Una strategia chiave in questo ambito è l'approccio "Housing First", che punta a garantire rapidamente un'abitazione indipendente come punto di partenza per il percorso di inclusione sociale, accompagnato da servizi di sostegno personalizzati.

UNITÀ 3: COLLABORAZIONE PUBBLICO-PRIVATO E SFIDE DELLA DISCRIMINAZIONE

La collaborazione pubblico-privato è fondamentale per migliorare l'accesso all'alloggio. I Comuni, le ONG, le associazioni abitative e i proprietari privati svolgono tutti un ruolo importante. Il governo trasferisce risorse agli enti locali, come Regioni e Comuni, che selezionano i partner attuatori attraverso procedure pubbliche competitive.

- **Comuni e Regioni:** sono responsabili della definizione dei criteri per l'assegnazione degli alloggi pubblici e della gestione del patrimonio abitativo. Inoltre, attuano progetti specifici per sostenere gruppi vulnerabili, come le comunità Rom e Sinti.
- **ONG ed enti del Terzo Settore:** il Terzo Settore (organizzazioni non profit) è profondamente coinvolto nella fornitura e nella gestione di diverse soluzioni abitative. Gestisce immobili, offre alloggi transitori e facilita forme di coabitazione solidale o di co-locazione.
- **Proprietari privati:** rappresentano un elemento cruciale del mercato abitativo, ma la loro partecipazione richiede incentivi e misure antidiscriminatorie.

Gli incentivi per coinvolgere i proprietari privati in programmi di abitazione inclusiva possono includere contributi pubblici per coprire parzialmente i costi di costruzione o per ridurre il costo dei mutui.

Il regime fiscale della “Cedolare Secca” offre ai proprietari un'imposta sostitutiva fissa sul reddito da locazione, incentivandoli a stipulare contratti di affitto a canone concordato e più accessibili.

In alcuni casi, fondi pubblici vengono utilizzati per sostenere investimenti privati nell'edilizia a canone sostenibile tramite fondi immobiliari.

La discriminazione costituisce una barriera significativa. Gli atteggiamenti anti-migranti e la xenofobia rappresentano una delle sfide principali.

Il cosiddetto “filtro etnico” può manifestarsi sia nel settore pubblico che in quello privato. Nel sistema dell'edilizia pubblica, i requisiti di residenza prolungata possono costituire una forma di discriminazione indiretta.

Nel mercato privato, sebbene la discriminazione sia vietata dalla legge, è spesso difficile da provare quando un proprietario rifiuta un inquilino straniero senza dichiararne il motivo. I problemi di accessibilità economica contribuiscono al sovraffollamento e al ricorso ai mercati informali.

Un Fondo nazionale per il sostegno all'accesso alle abitazioni in locazione fornisce contributi alle famiglie in difficoltà con il pagamento dell'affitto.

Questo fondo, gestito dai Comuni, funge da rete di sicurezza sociale per prevenire l'instabilità abitativa. Il Fondo per gli inquilini morosi incolpevoli è un'altra misura volta ad aiutare chi si trova in arretrato con i pagamenti dell'affitto a causa di circostanze impreviste, come la perdita del lavoro o una grave malattia.

Sono stati sviluppati diversi strumenti e iniziative per affrontare queste sfide:

- **Strategie abitative locali:** le amministrazioni comunali e regionali attuano strategie territoriali per affrontare la carenza di alloggi e gestire il patrimonio abitativo pubblico.
- **Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR):** l'UNAR gestisce una linea telefonica di assistenza (800 90 10 10) e ha istituito reti regionali antidiscriminazione per segnalare e affrontare episodi discriminatori, inclusi quelli relativi all'alloggio.
- **Meccanismi di tutela degli inquilini:** la legislazione italiana prevede specifiche tutele per gli affittuari. Ad esempio, un contratto di locazione non registrato presso l'Agenzia delle Entrate è considerato nullo. Sono inoltre previste disposizioni legali che consentono agli inquilini di contestare affitti eccessivi o di ottenere il rimborso di somme versate indebitamente.
- **Sentenze giurisprudenziali:** la Corte Costituzionale ha svolto un ruolo cruciale dichiarando incostituzionali alcune leggi regionali che imponevano requisiti di residenza prolungata per gli stranieri che richiedevano benefici abitativi pubblici.
- **Approccio "Housing First":** questo modello innovativo viene promosso per fornire alloggi permanenti e indipendenti come strategia primaria per combattere la senza dimora e l'esclusione sociale, superando le soluzioni temporanee.

ATTIVITÀ INTERATTIVE

ATTIVITÀ INTERATTIVA 1

- **Obiettivo:** Co-creare modelli di politiche abitative locali inclusivi e realizzabili
- **Formato:** Esercitazione in gruppi di lavoro
- **Compito:** Ogni gruppo progetta una strategia abitativa municipale che migliori l'accesso per i Cittadini di Paesi Terzi (TCNs). Utilizzare come fonte di ispirazione l'Housing Europe Observatory, lo studio dell'UNHCR e il briefing sull'alloggio dell'OIM.
- **Durata:** 45 minuti (lavoro di gruppo) + 15 minuti (presentazioni)
- **Risultati attesi:** Poster di policy + feedback tra pari
- **Domande di sintesi:** Quali stakeholder devono essere coinvolti nel vostro piano? In che modo il vostro piano affronta le questioni di discriminazione e accessibilità economica? Quali passi garantirebbero l'attuazione a livello locale?

ATTIVITÀ INTERATTIVA 2

- **Tipo di attività:** Laboratorio sulla discriminazione abitativa
- **Obiettivo:** Fornire ai partecipanti strumenti per individuare e affrontare la discriminazione nel settore abitativo
- **Formato:** Discussione + lavoro in piccoli gruppi
- **Materiali:** Annunci reali, casi di reclamo anonimizzati, leggi locali antidiscriminazione
- **Compito:** Identificare il linguaggio discriminatorio, valutare le opzioni legali e proporre campagne di comunicazione pubblica
- **Risultato atteso:** Mini-campagna "Housing Rights Awareness" per l'attuazione a livello locale. nti-Discrimination Housing Workshop

FONTI

- Atlante SIPROIMI (2018) Rapporto annuale SPRAR/SIPROIMI <https://www.re-tesai.it/wp-content/uploads/2019/11/Atlante-Sprar-Siproimi-2018-leggero.pdf>
- Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf
- CICESNE (2018) Appunti di casa. Manuale per operatori <http://www.sistemaabitare.org/materiali/>
- COE XVIII Rapporto Art.31.It.pdf (Council of Europe report on Article 31) [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/739139/IPOL_STU\(2022\)739139_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/739139/IPOL_STU(2022)739139_EN.pdf)
- Colombo, F. (2019) L'autonomia abitativa di richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale in Italia
- Consorzio Comunità Brianza, Codici, Latham & Watkins (2020) Manuale sull'autonomia abitativa dei rifugiati <https://comunitamonzabrianza.it/wp-content/uploads/2019/01/Manuale-autonomia-abitativa.pdf>
- Constitutional Court Ruling (sentenza n. 44/2020) https://www.asgi.it/wp-content/uploads/2020/03/2020_CorteCost_44.pdf
- Constitutional Court Ruling (sentenza n. 9 del 29 gennaio 2021) https://www.asgi.it/wp-content/uploads/2021/02/2021_9_Corte_Costituzionale_Legge_case_popolari_Abruzzo_incostituzionale.pdf
- Constitutional Court Ruling (sentenza n. 166, 20 luglio 2018) <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2018/07/25/T-180166/s1>
- Convention Relating to the Status of Refugees <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-relating-status-refugees>
- Decreto-legge 28 marzo 2014, n. 47 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2014/05/27/14A04075/sg>
- Directive 2011/95/EU (Reception Conditions Directive) <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/reception-conditions-for-applicants-for-international-protection-eu-rules.html>
- Decreto Interministeriale 22 aprile 2008 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/06/24/08A04473/sg>
- Legge 5 agosto 1978, n. 457 https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1978-08-19&atto.codiceRedazionale=078U0457&elenco30giorni=false
- Legge 7 aprile 2017 n. 47

- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/04/21/17G00062/s>
- Ministero dell'Interno (2017) Piano Nazionale d'Integrazione dei titolari di protezione internazionale <https://www.interno.gov.it/sites/default/files/piano-nazionale-integrazione.pdf>
 - PROGETTO MOI (2021) Abitare Migranti: Tipologie Abitative - Quadro Sinottico <https://www.compagniadisanpaolo.it/wp-content/uploads/Abitare-Migranti-Dossier-06-06-1.pdf>
 - Testo Unico sull'immigrazione (d.lgs n. 286/98) <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1998/08/18/098G0348/sg>
 - Testo Unico Immigrazione, Art. 43 comma 2 lett. c) <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1998/08/18/098G0348/sg>
 - UNHCR, ASGI, SUNIA (2021) La Casa dei Rifugiati: Guida all'autonomia abitativa dei titolari di protezione internazionale <https://www.sunia.info/wp-content/uploads/2021/04/guida-la-casa-dei-rifugiati-ITALIANO.pdf>

MODULO 4: INTEGRAZIONE NEL LAVORO PER I CITTADINI DI PAESI TERZI



SCOPO DEL MODULO:

Sviluppare le competenze dei partecipanti nella comprensione e nell'affrontare le barriere multifaccetiche che i Cittadini di Paesi Terzi (TCN) affrontano nell'accesso al mercato del lavoro, permettendo loro di progettare, implementare e supportare strategie occupazionali inclusive che promuovano l'integrazione lavorativa sostenibile, il riconoscimento delle competenze e pari opportunità nel contesto locale e regionale.

RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

Al termine di questo modulo, i partecipanti saranno in grado di:

- Dimostrare conoscenza dei quadri legali e pratici che regolano l'accesso dei TCN al mercato del lavoro nell'UE e nei paesi partner;
- Identificare e analizzare le principali barriere che i TCN affrontano nell'occupazione, comprese le sfide relative al riconoscimento delle competenze, allo stato giuridico e alla discriminazione;
- Riconoscere e applicare i principi delle pratiche occupazionali inclusive, la sensibilità di genere e l'efficace coinvolgimento dei datori di lavoro per favorire l'integrazione lavorativa dei TCN;
- Progettare e implementare strategie pratiche per supportare la pianificazione della carriera, facilitare il dialogo con i datori di lavoro e migliorare il matching delle competenze per i TCN.

UNITÀ 1: COS'È L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA PER I TCN?

In Italia, l'integrazione lavorativa per i cittadini di Paesi Terzi (TCN) va ben oltre il semplice atto di ottenere un'occupazione. Si riferisce all'inclusione dei migranti nel mercato del lavoro in modi che garantiscano l'accesso equo, il riconoscimento delle competenze e opportunità di sviluppo a lungo termine. Nella pratica, ciò significa garantire che i migranti non solo riescano a trovare lavoro, ma che possano anche costruire carriere significative, godere dei diritti lavorativi e contribuire pienamente al tessuto economico e sociale dell'Italia.

Il lavoro migrante è diventato una componente essenziale dell'economia italiana. Secondo il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2024), i cittadini stranieri occupano più di 2,4 milioni di posti di lavoro, rappresentando oltre il 10% dell'occupazione totale. I migranti sono particolarmente concentrati in settori come l'agricoltura, il lavoro domestico e di assistenza, l'edilizia, la logistica e l'ospitalità. Questi settori sono spesso caratterizzati da alti livelli di informalità, bassi salari e limitate opportunità di carriera, ma sono fondamentali per l'equilibrio demografico e la sostenibilità economica dell'Italia. Senza il contributo dei lavoratori migranti, interi settori dell'economia, in particolare quelli legati all'assistenza agli anziani e alla produzione agricola stagionale, affronterebbero gravi carenze.

Dal punto di vista statistico, sono stati fatti progressi negli ultimi anni. Il divario occupazionale tra italiani e cittadini stranieri si è progressivamente ridotto: nel 2024, il tasso di occupazione per gli stranieri tra i 20 e i 64 anni ha raggiunto il 66,2%, rispetto al 67,2% degli italiani (ISTAT, 2025). Questa convergenza indica una crescente partecipazione dei TCN al mercato del lavoro, spinta sia dalla loro resilienza che dalla domanda strutturale di lavoro. Tuttavia, i numeri da soli non possono catturare gli aspetti qualitativi dell'integrazione. Dietro queste statistiche si celano sfide persistenti che impediscono ai migranti di realizzare appieno il loro potenziale nel contesto italiano.

Una delle principali sfide riguarda l'**eligibilità legale al lavoro**, che varia a seconda dello status migratorio. L'accesso al mercato del lavoro dipende in gran parte dal tipo di permesso di soggiorno. Sebbene molti permessi consentano di lavorare, le procedure burocratiche sono spesso lunghe e complesse. I ritardi nei rinnovi o le incertezze sullo status possono spingere gli individui verso lavori precari o irregolari, dove le protezioni sono minime. Per coloro che arrivano tramite canali di asilo, le restrizioni sui diritti lavorativi durante le fasi iniziali del processo di richiesta possono ulteriormente ritardare l'integrazione.

Un'altra difficoltà è **il riconoscimento delle qualifiche** e il conseguente disallineamento tra le qualifiche e gli standard nazionali. L'Italia è tra i paesi dell'UE con i livelli più alti di "sovracualificazione", dove i migranti altamente qualificati sono impiegati in lavori poco qualificati. Eurostat (2025) evidenzia che i TCN laureati in Italia sono sproporzionatamente impiegati come addetti alle pulizie, caregiver o lavoratori manuali. Questo disallineamento non solo rappresenta uno spreco di capitale umano, ma contribuisce anche alla mobilità discendente e alla frustrazione a lungo termine.

Altrettanto importante è **la competenza linguistica**. La competenza linguistica è sia un requisito legale che una necessità pratica. Sebbene esistano corsi, per chi lavora su turni spezzati nel settore dell'assistenza, è difficile inserire corsi di lingua serali nella propria routine.

La **discriminazione strutturale** rimane una barriera significativa all'integrazione in Italia. Le ricerche mostrano che i TCN affrontano spesso un trattamento diseguale nelle assunzioni e nella progressione professionale. Ad esempio, i CV con nomi che suonano stranieri ricevono ancora meno riscontri rispetto a quelli italiani. Questo dimostra come i pregiudizi legati alla nazionalità, al nome o alle percepite differenze culturali indirizzino molti migranti verso settori a bassa retribuzione, rinforzando la segregazione occupazionale e limitando le opportunità di avanzamento. Sebbene l'Italia abbia trasposto le direttive europee in materia di parità (Decreti Legislativi 215/2003 e 216/2003) e abbia istituito l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR), le pratiche discriminatorie nelle assunzioni e nelle promozioni rimangono diffuse.

Un aspetto strettamente legato alla discriminazione è **il rischio di sfruttamento**, in particolare nei settori agricolo, domestico e edile. I migranti sono sproporzionatamente impiegati in lavori precari contrassegnati da contratti stagionali o irregolari, bassi salari e protezioni deboli. L'Italia ha criminalizzato lo sfruttamento grave attraverso la Legge 199/2016, che è stata specificamente progettata per combattere lo sfruttamento del lavoro (caporalato) in agricoltura, soprattutto nelle regioni meridionali del paese. In alcune regioni, i lavoratori edili continuano a segnalare di essere prelevati da furgoni la mattina presto senza contratti — un segno di sfruttamento in corso. La legge prevede meccanismi per denunciare lo sfruttamento e stabilisce pene più severe per i datori di lavoro che approfittano dei lavoratori in questo settore. Simili segnalazioni sono previste anche per il settore edile. Tuttavia, i controlli continuano a rivelare casi di abuso, spesso legati a condizioni di alloggio e trasporto precarie. Per molti migranti, questo significa non solo insicurezza economica, ma anche seri rischi per la salute, la sicurezza e la dignità.

Affrontare queste sfide richiede un cambiamento nel modo in cui le politiche di integrazione vengono concepite. Troppo spesso, l'accento viene posto sul colmare le

carenze di manodopera senza considerare lo sviluppo professionale a lungo termine dei TCN. Una vera integrazione lavorativa significa creare percorsi che permettano ai migranti di passare oltre il lavoro di sopravvivenza verso posizioni che corrispondano alle loro qualifiche e ambizioni. Ciò implica semplificare e velocizzare le procedure di riconoscimento delle qualifiche straniere, investire in formazione linguistica accessibile e di qualità e garantire che l'istruzione per adulti sia collegata ai datori di lavoro locali e alle necessità del mercato del lavoro.

Cruciale è la necessità di combattere la discriminazione e lo sfruttamento. Un'applicazione più rigorosa degli standard lavorativi, politiche mirate contro la discriminazione e campagne di sensibilizzazione nei luoghi di lavoro possono ridurre le barriere al trattamento equo. Le organizzazioni comunitarie, i sindacati e le autorità locali hanno tutti un ruolo da svolgere per garantire che i TCN non siano relegati ai margini del mercato del lavoro, ma possano partecipare su pari condizioni. In definitiva, l'integrazione lavorativa deve essere intesa non solo come una necessità economica, ma anche come una questione di coesione sociale. La capacità dei migranti di lavorare in condizioni eque, sicure e soddisfacenti rafforza la resilienza economica a lungo termine dell'Italia e la sua capacità di rispondere alle sfide demografiche, in particolare all'invecchiamento della popolazione. Allo stesso tempo, l'integrazione di successo favorisce il senso di appartenenza, permettendo ai TCN di vedersi come contribuenti attivi nella società italiana. L'Italia ha fatto progressi misurabili in termini quantitativi, ma la dimensione qualitativa rimane la vera prova dell'integrazione. Garantire che i migranti possano accedere equamente al mercato del lavoro, vedere riconosciute le proprie qualifiche e perseguire opportunità di sviluppo a lungo termine è essenziale affinché l'integrazione lavorativa vada oltre la retorica e diventi realtà. Per l'Italia, la sfida non è semplicemente quella di impiegare i migranti, ma di liberare il loro potenziale in modi che giovino sia agli individui che alla società nel suo complesso.

UNITÀ 2: ACCESSO AL MERCATO DEL LAVORO E RICONOSCIMENTO DELLE COMPETENZE

L'accesso al mercato del lavoro rappresenta una dimensione fondamentale dell'integrazione, che dipende non solo dai diritti legali, ma anche da come le competenze e le qualifiche vengono riconosciute. Esso comprende il riconoscimento delle competenze e qualifiche esistenti, l'opportunità di acquisirne di nuove e la rimozione delle barriere che impediscono ai migranti di partecipare pienamente e in modo equo alla vita professionale. Il quadro giuridico italiano, il sistema di riconoscimento delle competenze e le istituzioni del mercato del lavoro giocano quindi un ruolo centrale nel determinare come e in che misura i cittadini di paesi terzi (TCN) possano tradurre le proprie competenze in opportunità lavorative reali.

QUADRO LEGALE PER I DIRITTI LAVORATIVI

Il sistema italiano stabilisce regole diverse per l'accesso al mercato del lavoro a seconda dello status migratorio.

- I richiedenti asilo possono iniziare a lavorare legalmente 60 giorni dopo aver presentato domanda di protezione internazionale, come stabilito dal Decreto di Accoglienza (Decreto Legislativo 142/2015, Art. 22(1)). Questa disposizione recepisce la Direttiva Europea sulle Condizioni di Accoglienza 2013/33/EU, che impone agli Stati membri di concedere ai richiedenti asilo l'accesso al lavoro entro un massimo di nove mesi. Il termine più breve previsto in Italia (due mesi) è quindi relativamente favorevole, almeno in linea di principio. Tuttavia, le difficoltà pratiche — come i ritardi nel rilascio dei permessi di soggiorno, la riluttanza dei datori di lavoro a assumere richiedenti asilo e le differenze regionali nell'attuazione delle politiche — limitano spesso l'impatto di questo diritto (UNHCR Italia, n.d.).
- I migranti per motivi di lavoro entrano in Italia attraverso quote annuali stabilite dal Decreto Flussi. Per il 2025, il governo ha pianificato 70.720 ingressi per lavoro subordinato non stagionale, 730 per lavoro autonomo e 110.000 per lavori stagionali (Ministero dell'Interno, 2025). Queste quote riflettono la dipendenza strutturale dell'Italia dal lavoro migrante in settori come l'agricoltura, il turismo, la logistica e le costruzioni. Tuttavia, il sistema è stato criticato per la sua rigidità: le quote vengono annunciate tardi, non sempre corrispondono alle reali esigenze del mercato del lavoro e lasciano molti po-

tenziali lavoratori dipendenti da canali irregolari.

- Gli studenti provenienti da paesi terzi possono lavorare fino a 20 ore settimanali (con un massimo di 1.040 ore all'anno). È importante notare che il loro permesso di soggiorno per studio può essere successivamente convertito in un permesso di lavoro, offrendo un percorso per i giovani per entrare nel mercato del lavoro italiano (Ministero dell'Interno, 2024).
- I lavoratori altamente qualificati beneficiano del programma Blue Card UE, introdotto in Italia tramite il Decreto Legislativo 108/2012 e aggiornato nel 2023 per allinearsi alla Direttiva rivisitata (UE) 2021/1883. La Blue Card consente un ingresso facilitato per i TCN altamente qualificati, offrendo un permesso di soggiorno biennale rinnovabile legato all'impiego. Dopo cinque anni, i titolari possono fare richiesta per lo status di residente a lungo termine, e i familiari hanno diritto ai permessi di soggiorno. Nonostante questi vantaggi, l'adozione della Blue Card in Italia è stata relativamente limitata rispetto ad altri Stati membri dell'UE, in parte a causa degli ostacoli burocratici e della scarsa consapevolezza dei datori di lavoro.
- I rifugiati e i beneficiari di protezione sussidiaria godono degli stessi diritti lavorativi dei cittadini italiani, senza restrizioni. Questa parità riflette la trasposizione degli obblighi internazionali ed europei da parte dell'Italia, ma nella pratica, le difficoltà spesso ostacolano la loro piena partecipazione.

Nel complesso, sebbene il quadro giuridico offra diverse modalità di accesso al lavoro, la complessità e la frammentazione delle regole significano che l'accesso per i TCN è spesso ritardato, irregolare o dipendente da processi burocratici.

RICONOSCIMENTO DELLE COMPETENZE E DELLE QUALIFICHE

Oltre all'accesso legale, una delle maggiori barriere all'integrazione risiede nel riconoscimento delle qualifiche straniere. L'Italia ha ratificato la Convenzione di Lisbona con la Legge 148/2002, introducendo il principio del riconoscimento per scopi specifici. Ciò significa che qualsiasi procedura di riconoscimento dipende dall'uso previsto della qualifica — se per il proseguimento degli studi, l'accesso a lavori non regolamentati o l'ingresso in professioni regolamentate.

Questo sistema ha vantaggi, come la chiarezza dello scopo, ma genera anche complessità. Per le professioni non regolamentate, le dichiarazioni di comparabilità rilasciate dal CIMEA (Centro Informazioni Mobilità Equivalenze Accademiche) forniscono uno strumento importante per i datori di lavoro e le università per valutare le qualifiche straniere. Il CIMEA fa parte della rete ENIC-NARIC, garantendo coerenza a livello europeo. Tuttavia, per le professioni regolamentate come medicina, insegnamento,

diritto o ingegneria, i candidati devono chiedere il riconoscimento presso specifiche autorità nazionali. Questi processi sono spesso lunghi e burocratici, scoraggiando molti migranti qualificati dal perseguire le proprie professioni originarie in Italia. Un ulteriore problema è che i sistemi formali ignorano in gran parte le competenze non formali e informali. Molti migranti arrivano con esperienze lavorative significative acquisite al di fuori dell'istruzione formale — competenze in edilizia, assistenza o agricoltura, ad esempio — che non vengono catturate dai sistemi di riconoscimento accademico. Questa lacuna lascia i migranti sottoccupati, anche quando hanno anni di esperienza pratica preziosa. L'UE ha incoraggiato gli Stati membri a sviluppare sistemi per la convalida delle competenze informali, e strumenti come l'EU Skills Profile Tool for TCNs offrono modi strutturati per documentare le competenze. Tuttavia, l'implementazione in Italia rimane frammentata, con la responsabilità distribuita tra le regioni e un uso sistematico limitato a livello nazionale.

La mancanza di programmi di integrazione o formazione professionale ulteriormente complica il problema. Anche quando le qualifiche vengono riconosciute, i migranti spesso affrontano lacune nelle competenze legate alla terminologia tecnica, alle normative locali o agli standard professionali. I programmi di integrazione che combinano formazione professionale e istruzione linguistica potrebbero offrire soluzioni, ma tali iniziative sono ancora poco sviluppate e frammentate.

COMPETENZE LINGUISTICHE ED EDUCAZIONE PER ADULTI

La competenza linguistica è un fattore decisivo nell'integrazione nel mercato del lavoro. La legge italiana richiede ai migranti di dimostrare almeno una competenza di livello A2 per il soggiorno a lungo termine, tipicamente attraverso test linguistici ufficiali. Per l'integrazione professionale, tuttavia, è generalmente necessaria una competenza più alta, specialmente per le professioni qualificate.

I Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA) svolgono un ruolo centrale in questo campo. Istituiti attraverso un processo di riforma formalizzato con il Decreto Presidenziale 263/2012 e successivi regolamenti, i CPIA offrono percorsi di alfabetizzazione, istruzione di primo e secondo livello e educazione civica legati agli accordi di integrazione. La riforma ha anche allineato l'Italia alle strategie europee sull'apprendimento permanente e sull'educazione degli adulti (Consiglio dell'UE, 2009; 2011). I CPIA quindi svolgono un ruolo duplice: supportare l'integrazione linguistica e civica dei migranti, mentre contribuiscono alle politiche di apprendimento degli adulti per l'intera popolazione italiana.

RISORSE E BUONE PRATICHE

Oltre alle sfide strutturali, l'Italia ha sviluppato una serie di risorse e iniziative che

possono supportare i TCN nell'accesso al mercato del lavoro. A livello europeo, l'EU Skills Profile Tool for TCNs offre uno strumento multilingue per mappare competenze, qualifiche ed esperienze, che possono poi essere utilizzati nella consulenza e nel matching tra domanda e offerta di lavoro. A livello nazionale, i portali del mercato del lavoro e i servizi ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro).

Le buone pratiche si concentrano sempre più su approcci integrati che combinano supporto legale, apprendimento della lingua, formazione professionale e coinvolgimento dei datori di lavoro. Alcuni esempi dall'Italia illustrano cosa funziona nella pratica:

- **Progetti S.A.I. (Sistema di Accoglienza e Integrazione):** Originariamente focalizzati sull'accoglienza, molti comuni nella rete SAI integrano orientamento al lavoro, tirocini e collaborazione con datori di lavoro locali nel loro supporto per i rifugiati e i beneficiari di protezione. In città come Torino, Bologna e Bari, le partnership con scuole tecniche e imprese locali hanno creato percorsi verso un'occupazione stabile.
- **Progetto PROF_T (Piano regionale offerta formativa Toscana – Italiano per cittadini di Paesi terzi):** Si tratta di un'iniziativa regionale in Toscana, finanziata nell'ambito del programma FAMI 2021-2027. Offre corsi gratuiti di lingua italiana e educazione civica per i cittadini di Paesi terzi, dal livello Pre-A1 fino al livello B2. Il progetto mira a sostenere l'inclusione sociale e nel mercato del lavoro combinando l'apprendimento della lingua con servizi complementari come mediazione culturale, tutoraggio, supporto ai trasporti e orientamento per ridurre i tassi di abbandono. I corsi vengono attuati attraverso i Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA) in collaborazione con istituzioni locali e associazioni.
- **CNA World (Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa):** Questo progetto sostiene l'imprenditorialità migrante offrendo formazione, consulenza e accesso al microcredito. Valorizzando le competenze imprenditoriali dei migranti, affronta sia il riconoscimento delle competenze che le opportunità di autoimpiego.

Questi esempi dimostrano come le partnership con scuole tecniche, datori di lavoro locali, sindacati e la società civile possano creare percorsi di integrazione olistici. È importante sottolineare che le iniziative di successo combinano più di una dimensione: idoneità legale, riconoscimento delle competenze, supporto linguistico, formazione professionale e protezione dallo sfruttamento.

VERSO L'INTEGRAZIONE A LUNGO TERMINE

Infine, l'accesso al mercato del lavoro deve essere legato a opportunità di sviluppo professionale e stabilità. Le politiche attive del mercato del lavoro come il programma

GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) hanno mostrato un potenziale, raggiungendo oltre 3,2 milioni di disoccupati entro l'inizio del 2025, tra cui i TCN (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2025). Offrendo orientamento personalizzato, formazione e aggiornamento, questi programmi aiutano i migranti a passare da lavori di sopravvivenza a un'occupazione sostenibile.

Per raggiungere una vera integrazione a lungo termine, l'Italia deve affrontare la persistente sovraqualificazione, i mercati del lavoro segmentati e le barriere al riconoscimento delle qualifiche. Programmi di ponte, l'applicazione delle leggi contro la discriminazione e la cooperazione coordinata tra datori di lavoro, fornitori di formazione e organizzazioni della società civile saranno essenziali. Queste misure non solo miglioreranno il benessere dei migranti, ma rafforzeranno anche l'economia e la coesione sociale dell'Italia.

UNITÀ 3: OCCUPAZIONE INCLUSIVA E COINVOLGIMENTO DEI DATORI DI LAVORO

OCCUPAZIONE INCLUSIVA IN ITALIA

L'occupazione inclusiva significa garantire che, una volta che i migranti entrano nel mercato del lavoro, possano partecipare pienamente, crescere e sentirsi valorizzati—non solo attraverso la documentazione e i permessi, ma anche affrontando le dinamiche sociali, culturali e organizzative che plasmano la vita lavorativa quotidiana. L'inclusione reale avviene quando la diversità è vista come una risorsa, le disuguaglianze sono ridotte e i datori di lavoro giocano un ruolo attivo nel creare ambienti di lavoro dove i migranti possano prosperare.

DIVERSITÀ E INCLUSIONE DI GENERE

Un aspetto importante di questo puzzle è il genere. Le donne migranti in Italia spesso affrontano quello che molti chiamano "doppia discriminazione": sono svantaggiate sia come straniere che come donne. Ciò rende più difficile per loro accedere alle stesse opportunità degli uomini, siano essi italiani o migranti.

La maggior parte delle donne migranti lavora nei settori domestico e assistenziale—ruoli che sono vitali in un paese con una popolazione che invecchia, ma che sono spesso sottovalutati, scarsamente remunerati e precari. Questi lavori comportano anche un rischio maggiore di sfruttamento e offrono poche opportunità di crescita professionale. Per le donne che si fanno carico della responsabilità principale della cura dei bambini, la mancanza di servizi accessibili rende ancora più difficile esplorare altre opportunità professionali o partecipare a corsi di formazione.

Le politiche inclusive quindi devono andare oltre le soluzioni "one-size-fits-all" (una soluzione che vada bene per tutti). Devono rispondere alle esigenze specifiche delle donne, ad esempio:

- Espandere l'accesso a servizi di cura dei bambini a prezzi accessibili, affinché le madri possano lavorare o formarsi più liberamente.
- Riconoscere la cura familiare come una vera competenza trasferibile ad altri settori, come la sanità, l'istruzione o i servizi sociali.
- Creare opportunità per superare il lavoro domestico, con formazione professionale e percorsi settoriali che aprano porte a lavori con retribuzioni e stabilità maggiori.

Affrontando queste barriere, l'Italia può avvicinarsi a una vera uguaglianza nell'occupazione.

COINVOLGERE I DATORI DI LAVORO

Naturalmente, l'occupazione inclusiva non riguarda solo i lavoratori—riguarda anche i datori di lavoro. I datori di lavoro hanno un ruolo decisivo nel plasmare le opportunità, e molti esitano quando si tratta di assumere migranti. Alcuni trovano che la burocrazia sia complicata; altri si preoccupano delle barriere linguistiche, specialmente nei lavori a contatto con il pubblico; e molti semplicemente non sanno come valutare le competenze di una persona senza esperienza lavorativa italiana.

Per superare queste barriere, sono necessarie due cose: procedure semplificate e una maggiore fiducia. Semplificare i permessi ridurrebbe i ritardi e le incertezze, mentre le campagne di sensibilizzazione e i programmi di coinvolgimento dei datori di lavoro potrebbero mostrare i contributi positivi che i migranti apportano. In effetti, le aziende che già impiegano e formano lavoratori migranti spesso evidenziano la loro affidabilità, adattabilità e creatività. Condividere queste storie di successo aiuta a cambiare mentalità, dimostrando che la diversità non è un onere, ma un vantaggio. In un'economia globale, i team multiculturali possono dare alle aziende italiane un vero vantaggio competitivo.

STRUTTURE DI SUPPORTO

Anche quando i permessi sono in ordine e i datori di lavoro sono disposti, i migranti hanno ancora bisogno di supporto per ambientarsi nel posto di lavoro. Tre forme di supporto fanno una vera differenza:

- **Consulenti del lavoro** – Professionisti che aiutano i migranti a fare corrispondere le loro competenze con i lavori giusti, spiegano i contratti e i diritti, e guidano i datori di lavoro nel processo di assunzione e gestione della diversità.
- **Supporto linguistico** – I corsi di italiano generali spesso non sono sufficienti. Ciò che funziona meglio sono i corsi orientati al posto di lavoro, focalizzati sul vocabolario specifico e sulle situazioni di settori come l'ospitalità, l'edilizia o l'assistenza sanitaria. Questo rassicura i datori di lavoro e aumenta la fiducia dei lavoratori. Nonostante questi punti di forza, rimangono delle sfide. Le risorse e le capacità dei CPIA variano tra le regioni, con alcuni centri che non sono in grado di soddisfare la domanda. Per i migranti che lavorano, i vincoli di orario possono anche limitare la partecipazione. Inoltre, i corsi si concentrano spesso sull'apprendimento linguistico generico, mentre l'integrazione nel mercato del lavoro beneficerebbe di corsi di italiano specifici per settore e orientati al lavoro.

- **Mentoring sul posto di lavoro** – Iniziare un nuovo lavoro in un nuovo paese può essere travolgente. I programmi di mentoring, in cui colleghi esperti supportano i nuovi arrivati, aiutano a costruire fiducia, facilitare l'adattamento e favorire il mantenimento a lungo termine.

CONCLUSIONE

Alla fine, l'occupazione inclusiva e il coinvolgimento dei datori di lavoro in Italia riguardano la costruzione di ecosistemi in cui i TCN non sono semplicemente assorbiti nel mercato del lavoro, ma sono accolti come attivi contribuenti allo sviluppo economico e sociale. Per raggiungere questo obiettivo è necessaria un'approccio completo: affrontare le barriere di genere specifiche, garantire l'accesso ai servizi di assistenza infantile, prevenire la doppia discriminazione, ascoltare le preoccupazioni dei datori di lavoro, mettere in evidenza le storie di successo e promuovere la diversità come una dimensione di valore aggiunto nella competitività.

Strutture di supporto come consulenti del lavoro, supporto linguistico sul posto di lavoro e mentoring possono fornire il supporto necessario per mantenere l'integrazione nel lungo periodo. Quando questi elementi sono combinati, il risultato è non solo opportunità più giuste per i migranti, ma anche luoghi di lavoro più forti, innovativi e una società più inclusiva.

ATTIVITÀ INTERATTIVE

ATTIVITÀ INTERATTIVA 1

SIMULAZIONE DI MAPPATURA DEI PERCORSI PROFESSIONALI

- **Obiettivo:** Mappare percorsi occupazionali realistici per diversi profili di cittadini di paesi terzi (TCN)
- **Formato:** I partecipanti ricevono profili di casi anonimizzati (ad es. TCN con istruzione incompleta, rifugiato con titolo professionale, giovane migrante senza conoscenza della lingua locale).
- **Compito:** Utilizzare strumenti come il [Legal Pathways Tool](#) della Commissione Europea e i portali nazionali per l'impiego per elaborare piani di carriera individuali.
- **Durata:** 45 minuti
- **Output:** Mappe dei percorsi professionali, barriere individuate e relative soluzioni.
- **Domande di sintesi:** Quali qualifiche o esperienze è stato più difficile abbinare? Quali strutture di supporto potrebbero aiutare questo TCN a raggiungere il successo?

ATTIVITÀ INTERATTIVA 2

SIMULAZIONE DI DIALOGO CON I DATORI DI LAVORO

- **Obiettivo:** Esercitarsi nella promozione e nella negoziazione con i datori di lavoro in merito all'assunzione di cittadini di paesi terzi (TCN).
- **Formato:** Gioco di ruolo (roleplay)
Gruppo A: Operatori dei servizi
Gruppo B: Datori di lavoro
- **Scenario:** Gli operatori dei servizi devono convincere i datori di lavoro a prendere in considerazione l'assunzione di un TCN con limitata esperienza lavorativa nel paese ospitante, ma con solide competenze trasferibili.
- **Durata:** 45–60 minuti
- **Output:** Elenco dei principali argomenti, strategie di negoziazione e possibili compromessi.
- **Domande di Sintesi:** Quali preoccupazioni dei datori di lavoro sono state più difficili da affrontare? In che modo gli operatori dei servizi possono costruire fiducia e una cooperazione duratura con i datori di lavoro?

FONTI

- CIMEA, (2023), Recognition services for academic and professional purposes. <https://www.cimea.it>
- Council of the European Union, (2009), Council Conclusions on a Strategic Framework for European Cooperation in Education and Training (“ET 2020”). Official Journal of the European Union
- Council of the European Union, (2011), Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning. Official Journal of the European Union
- Dipartimento per gli Affari Europei, (2025), Centro di assistenza per il riconoscimento delle qualifiche professionali. <https://www.affarieuropei.gov.it/it/attivita/centro-di-assistenza-per-il-riconoscimento-delle-qualifiche-professionali/>
- Dipartimento per gli Affari Europei. (2025). Riconoscimento delle qualifiche professionali dei cittadini di Paesi terzi. <https://www.affarieuropei.gov.it/it/attivita/riconoscimento-qualifiche-professionali/diritto-di-stabilimento/qualifiche-professionali-ottenute-in-un-paese-terzo/>
- European Commission, (2021), EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals. <https://ec.europa.eu/migrantskills>
- Eurostat, (2025, July 16), Migrant integration statistics—over-qualification. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_-_over-qualification
- ISTAT, (2025). Noi Italia 2025 – Stranieri (employment indicators). <https://noi-italia.istat.it>
- European Commission. (2023). Italy transposes EU Blue Card Directive. https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-resettlement/work/eu-blue-card-attracting-highly-qualified-talent-eu_en
- Ministero dell’Interno, (2024), Guida pratica per richiedenti protezione internazionale in Italia. https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2024-09/guida_pratica_2024_italiano.pdf
- Ministero dell’Interno, (2024), Accordo di integrazione e test di lingua A2. <https://www.interno.gov.it/it/temi/immigrazione-e-asilo/modalita-dingresso/accordo-integrazione-straniero-richiede-permesso-soggiorno>
- Ministero dell’Interno, (2024), Permessi di soggiorno e accesso al lavoro. <https://integrazioneimmigranti.gov.it/it-it/Altre-info/e/4/o/5/id/3/l-permes->

[si-di-soggiorno-che-abilitano-al-lavoro](#)

- Ministero dell'Interno, (2025), Quote di ingresso per lavoro non stagionale, autonomo e stagionale. <https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Dettaglio-approfondimento/id/62/Flussi-2025-Le-nuove-quote-di-ingresso-per-lavoro>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2024). XIV Rapporto: Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia. <https://immigrazione.it/docs/2024/ml-xiv-rapporto-gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-2024.pdf>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2025). GOL programme monitoring, January 2025. <https://www.lavoro.gov.it>
- Regione Toscana, (2022), <https://www.cpia1firenze.edu.it> Firenze: Regione Toscana
- UNAR. (n.d.). Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali. <https://www.unar.it>
- UNHCR Italy. (n.d.). Asylum procedures and access to work in Italy. Retrieved from <https://www.unhcr.org/it>
- UNHCR Italy. (n.d.). Right to work for asylum seekers in Italy. <https://help.unhcr.org/italy>

MODULO 5: ALFABETIZZAZIONE FINANZIARIA



SCOPO DEL MODULO

Sviluppare le competenze dei partecipanti nella comprensione dei sistemi finanziari e delle sfide affrontate dai cittadini di paesi terzi (TCN), consentendo loro di progettare e realizzare iniziative efficaci di alfabetizzazione finanziaria che promuovano l'emancipazione economica dei TCN, una gestione responsabile del denaro e l'accesso ai servizi finanziari nei diversi contesti locali e regionali.

RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Al termine di questo modulo, i partecipanti saranno in grado di:

- Dimostrare di comprendere il concetto e l'importanza dell'alfabetizzazione finanziaria per i cittadini di paesi terzi (TCN);
- Identificare e analizzare le principali barriere che limitano l'accesso dei TCN ai servizi e ai sistemi finanziari nel paese ospitante;
- Riconoscere e valutare i rischi comuni di sfruttamento finanziario e vulnerabilità economica che interessano i TCN;
- Applicare strumenti e strategie pratiche per favorire la stabilità e l'autonomia finanziaria dei TCN;
- Orientarsi e interpretare i sistemi finanziari e di protezione sociale nazionali in relazione alle esigenze dei TCN.

UNITÀ 1: COMPRENDERE L'ACCESSO FINANZIARIO PER I TCN

In Italia, l'alfabetizzazione finanziaria e l'accesso ai servizi finanziari sono fattori chiave per l'integrazione dei cittadini di paesi terzi (TCN). Mentre i migranti si concentrano spesso prima sui bisogni urgenti — come lo status legale, l'alloggio e il lavoro — è l'inclusione finanziaria che consente loro di gestire la vita quotidiana con indipendenza e dignità. L'alfabetizzazione finanziaria significa saper usare in modo responsabile le proprie risorse, comprendere diritti e doveri legati al soggiorno e prendere decisioni informate su temi come banca, risparmio, credito e protezione sociale. In assenza di tali competenze, i migranti rischiano di cadere nell'indebitamento, nella dipendenza o nello sfruttamento — problemi che possono compromettere anche un buon inserimento nel mercato del lavoro.

Il sistema finanziario italiano è fortemente regolamentato ma anche frammentato. Accanto alle istituzioni pubbliche di welfare, comprende banche private, banche di credito cooperativo (BCC) e fornitori di microcredito. Per i TCN, orientarsi in questo contesto richiede non solo la conoscenza dei propri diritti, ma anche competenze pratiche per affrontare procedure burocratiche e digitali complesse.

APRIRE UN CONTO BANCARIO PER CITTADINI DI PAESI TERZI E RICHIEDENTI ASILO

Una delle prime e più sottovalutate barriere riguarda i documenti necessari per aprire un conto bancario o accedere al credito. In linea di principio, le direttive europee e la Banca d'Italia obbligano gli istituti bancari a fornire conti di pagamento di base ai cittadini stranieri legalmente residenti. Nella pratica, tuttavia, molti sportelli applicano regole più rigide, richiedendo documenti non previsti dalla legge o rifiutando clienti con permesso di soggiorno in fase di rinnovo. Si crea così un circolo vizioso: senza conto bancario, molti migranti vengono pagati in contanti, con maggiori rischi di perdita o furto del salario e difficoltà nel costruire una storia creditizia.

La situazione è ancora più complessa per i richiedenti asilo. Sebbene la legge italiana (D.Lgs. 142/2015) permetta loro di lavorare dopo 60 giorni, molte banche restano riluttanti ad aprire conti senza un permesso di soggiorno di lunga durata. Nel 2022, l'UNHCR Italia ha segnalato diversi casi in cui richiedenti asilo, pur in possesso di codice fiscale e permesso temporaneo validi, si sono visti negare l'accesso ai servizi bancari. Di conseguenza, molti sono spinti verso soluzioni informali, con rischi maggiori di furto dei salari e insicurezza nella conservazione dei risparmi.

L'esclusione digitale rappresenta un altro ostacolo significativo. Negli ultimi dieci anni,

la gestione bancaria in Italia si è spostata rapidamente online, un processo accelerato dalla pandemia di COVID-19. I moduli cartacei sono stati sostituiti da app e piattaforme digitali, sia nelle banche che nei servizi pubblici come l'INPS.

ESCLUSIONE DIGITALE E SCARSA ALFABETIZZAZIONE INFORMATICA

Per i migranti con competenze informatiche limitate, accesso ridotto a computer o barriere linguistiche, questo cambiamento ha creato ulteriori difficoltà. Mentre i TCN più giovani si adattano più facilmente, molti lavoratori più anziani o impiegati in lavori a bassa retribuzione e con orari intensivi hanno difficoltà con i bancomat, l'online banking o le identità digitali come lo SPID, ormai essenziali per accedere ai servizi pubblici. Senza competenze digitali, essi restano esclusi dalla maggior parte delle operazioni finanziarie moderne, dal pagamento delle bollette alla richiesta di sussidi familiari.

Le barriere della lingua e della burocrazia

I documenti ufficiali provenienti da banche o enti di welfare sono spesso lunghi, tecnici e raramente tradotti oltre l'inglese. Anche quando esistono traduzioni, queste possono risultare incomplete o non aggiornate. I migranti si affidano quindi pesantemente a ONG, mediatori o reti informali per comprendere contratti, bollette e obblighi fiscali. Gli equivoci sono frequenti: molti firmano contratti di locazione senza comprendere clausole sugli aumenti del canone, oppure sottoscrivono contratti telefonici o di utenze con costi nascosti.

La discriminazione nell'accesso al credito

Persino i TCN altamente qualificati e con impieghi stabili si trovano spesso di fronte a requisiti più severi rispetto ai cittadini italiani: contratti a tempo indeterminato, residenza più lunga o garanzie aggiuntive. Nei contratti di affitto o di locazione commerciale, nomi stranieri o passaporti non UE provocano spesso rifiuti, nonostante le norme antidiscriminatorie. Ciò limita la possibilità di acquistare una casa o avviare un'attività. Molti migranti, in particolare nei settori del commercio, della ristorazione e dei servizi alla persona, si affidano quindi a risparmi familiari o prestiti informali, invece di accedere al credito formale.

L'importanza dei servizi di base

Nonostante queste difficoltà, l'accesso ai servizi finanziari di base è fondamentale. Avere un conto bancario consente ai migranti di ricevere lo stipendio in sicurezza, accedere ai benefici e ridurre la dipendenza dal contante. L'uso di bancomat e pagamenti digitali favorisce la piena partecipazione alla vita economica e familiarizza con i sistemi formali. L'accesso sicuro al credito sostiene investimenti in alloggio,

istruzione o piccole imprese. La comprensione di bollette e contratti riduce il rischio di indebitamento e rafforza la stabilità abitativa. Per questi motivi, l'alfabetizzazione finanziaria non dovrebbe essere vista come una competenza opzionale, ma come un elemento essenziale del processo di integrazione in Italia.

UNITÀ 2: BISOGNI DI ALFABETIZZAZIONE FINANZIARIA E VULNERABILITÀ

L'alfabetizzazione finanziaria è più che conoscenza: combina competenze, atteggiamenti e comportamenti. Le principali esigenze di alfabetizzazione finanziaria includono:

1. Budget e risparmi

Per i cittadini di paesi terzi (TCN) in Italia, le priorità immediate riguardano spesso la gestione del bilancio e il risparmio. Molti migranti lavorano in occupazioni a basso reddito con salari irregolari. Imparare a pianificare le spese mensili, mettere da parte risparmi e prepararsi alle emergenze è fondamentale per ridurre la vulnerabilità economica. Sebbene le banche italiane e le ONG abbiano promosso programmi di micro-risparmio, la partecipazione dei migranti rimane limitata. La pianificazione del bilancio è ulteriormente complicata dalle rimesse: per molte famiglie, la necessità di inviare denaro all'estero si scontra direttamente con la possibilità di risparmiare localmente.

2. Prestito

Comprendere i tassi di interesse e la gestione del debito è un'altra area cruciale. I migranti possono accettare prestiti o carte di credito senza rendersi conto di come gli interessi si accumulino, esponendoli a difficoltà finanziarie. Le associazioni dei consumatori hanno segnalato un numero crescente di TCN intrappolati in meccanismi di credito rotativo (*revolving credit*), in cui piccoli debiti crescono rapidamente. Anche il prestito informale ad alti interessi all'interno delle comunità migranti rappresenta un problema, spesso praticato al di fuori dei limiti legali.

3. Lettura di buste paga, tasse e contratti

Ugualmente importante è la capacità di leggere buste paga, contratti e documenti fiscali. Le buste paga italiane sono notoriamente complesse, con numerose trattenute per pensioni, previdenza sociale e imposte locali. Senza una comprensione adeguata, i migranti possono non accorgersi di detrazioni illegittime o di casi di furto salariale. Le dichiarazioni dei redditi (modello 730 o modello unico) pongono sfide simili: molti TCN hanno diritto a rimborsi o detrazioni ma non le richiedono per mancanza di informazioni o per timore della burocrazia. Anche i contratti di lavoro possono essere fuorvianti; alcuni migranti firmano contratti part-time ma lavorano a tempo pieno, con contributi ridotti e diritti pensionistici più deboli.

IL RISCHIO DI SFRUTTAMENTO FINANZIARIO

Il rischio di sfruttamento finanziario è elevato. I migranti sono vulnerabili a truffe, falsi annunci immobiliari o servizi fraudolenti rivolti a chi non parla italiano come lingua madre. Nel 2021, la polizia ha segnalato un aumento delle truffe legate a false offerte di affitto, in cui i pagamenti anticipati non venivano mai restituiti. I prestiti informali a breve termine all'interno delle comunità etniche e le pratiche di sfruttamento nei settori dell'agricoltura e dell'edilizia aggravano ulteriormente i rischi. Alcuni gruppi risultano particolarmente vulnerabili:

1. Le donna migranti

Le donne migranti spesso affrontano una “doppia dipendenza”: sono sovrarappresentate nei lavori di cura mal retribuiti e possono non avere controllo sulle finanze familiari. Programmi di alfabetizzazione finanziaria mirati alle donne possono avere effetti trasformativi, rafforzando autonomia e capacità decisionale.

2. I migranti senza documenti

I migranti senza documenti affrontano un'esclusione ancora maggiore, poiché non possono aprire conti o accedere a prestiti, rimanendo così dipendenti da sistemi informali e insicuri. I giovani, pur essendo spesso digitalmente competenti, possono mancare di esperienza nella pianificazione finanziaria e sono sempre più esposti a truffe online e investimenti rischiosi, inclusi quelli in criptovalute. Affrontare queste vulnerabilità richiede non solo formazione, ma anche riforme sistemiche volte ad ampliare l'accesso ai servizi di protezione e a regolamentare le pratiche di sfruttamento.

UNITÀ 3: PROTEZIONE SOCIALE E DIRITTI ECONOMICI

INTRODUZIONE AI SISTEMI DI BENEFICI NAZIONALI

L'emancipazione finanziaria è strettamente legata alla conoscenza del sistema di welfare italiano. I migranti legalmente residenti hanno diritto a una serie di benefici, sebbene l'accesso dipenda dal loro status. Le principali prestazioni includono indennità di disoccupazione (**NASPI**), assegni familiari (**Assegno Unico Universale**), congedo di maternità, sussidi per l'alloggio e, in alcuni casi, assistenza sociale per i nuclei a basso reddito. Tuttavia, l'accesso a tali benefici richiede spesso di affrontare procedure complesse, moduli solo in lingua italiana e piattaforme digitali come l'INPS. Per molti migranti, ciò rappresenta un ostacolo significativo. Le ONG e i sindacati intervengono spesso per fornire supporto, ma le loro risorse e capacità sono disomogenee.

SUPPORTI ALLE FAMIGLIE

Alcune prestazioni si sono rivelate particolarmente preziose per le famiglie migranti. L'**Assegno Unico Universale**, introdotto nel 2022, prevede pagamenti mensili per ogni figlio a carico, indipendentemente dallo status lavorativo dei genitori. Questa misura ha alleviato la pressione economica su molte famiglie migranti a basso reddito. Anche i sussidi per l'alloggio offerti dai comuni possono aiutare a prevenire gli sfratti durante periodi di reddito instabile. Tuttavia, persistono pratiche discriminatorie: alcuni comuni hanno introdotto requisiti di residenza (ad esempio, dieci anni di iscrizione anagrafica) che escludono in modo sproporzionato i migranti. I tribunali hanno già contestato tali pratiche come discriminatorie.

EMPOWERMENT FINANZIARIO

Sono emerse diverse iniziative a sostegno dell'emancipazione finanziaria. Gli sportelli comunali per stranieri offrono informazioni di primo livello, sebbene la copertura sia irregolare: le regioni del Nord dispongono di risorse più ampie rispetto a quelle del Sud. Materiali tradotti vengono sempre più spesso messi a disposizione da ONG e autorità regionali, soprattutto nelle aree a forte presenza migratoria. Programmi di mentoring, come **Mentoring for Work** di Caritas, dimostrano come un accompagnamento personalizzato nella gestione del bilancio, dei contratti e dei benefici possa produrre risultati concreti. Diversi gruppi richiedono approcci mirati.

La pianificazione sensibile al genere

La pianificazione sensibile al genere riconosce i rischi finanziari sproporzionati che

gravano sulle donne migranti e promuove l'autonomia attraverso programmi di alfabetizzazione finanziaria, iniziative imprenditoriali e accesso ai servizi per l'infanzia. I genitori single, in particolare le madri, sono a rischio elevato di povertà e insicurezza abitativa e traggono beneficio da sussidi mirati e percorsi di mentoring.

I programmi per i giovani

I programmi per i giovani che combinano competenze finanziarie, formazione digitale e imprenditorialità riducono l'esposizione al lavoro informale e allo sfruttamento.

Le vittime di sfruttamento lavorativo

Le vittime di sfruttamento lavorativo o di tratta necessitano di un sostegno specializzato — dall'accesso sicuro al credito all'assistenza abitativa — per riconquistare autonomia e costruire stabilità a lungo termine.

ATTIVITÀ INTERATTIVE

ATTIVITÀ INTERATTIVA 1

GESTIONE DEL BILANCIO NELLA VITA REALE

- **Obiettivo:** Sensibilizzare i partecipanti sulle difficoltà economiche che i cittadini di paesi terzi (TCN) affrontano nella gestione di un bilancio familiare.
- **Formato:** Gioco di simulazione
- **Scenario:** Ai partecipanti vengono assegnati profili di reddito e spese mensili basati su esperienze reali di TCN (ad es. genitore single, richiedente asilo, giovane adulto con lavoro part-time).
- **Compito:** Creare un bilancio mensile di base che tenga conto di affitto, trasporti, alimentazione, spese mediche e altre necessità essenziali.
- **Durata:** 45 minuti
- **Output:** Scheda di bilancio con individuazione dei punti critici (*stress points*).
- **Domande di sintesi:** Quali compromessi avete dovuto fare? Quali spese sono state difficili da ridurre o prevedere? In che modo i servizi di supporto possono aiutare meglio i TCN nella pianificazione finanziaria?

ATTIVITÀ INTERATTIVA 2

SEGNALI DI ALLARME PER L'INCLUSIONE FINANZIARIA

- **Obiettivo:** Aiutare i partecipanti a riconoscere tempestivamente i segnali di rischio finanziario o di sfruttamento.
- **Formato:** I partecipanti leggono brevi vignette o casi (ad es. “un TCN viene invitato a firmare un contratto di prestito in una lingua che non comprende”) e individuano i segnali di allarme (red flags).
- **Scenario:** Gli operatori dei servizi devono convincere i datori di lavoro a prendere in considerazione l'assunzione di un TCN con limitata esperienza lavorativa nel paese ospitante, ma con solide competenze trasferibili.
- **Discussione di Gruppo:** Cosa si sarebbe potuto fare diversamente in ciascuno scenario? Quali meccanismi di protezione esistono?
- **Ispirazione:** Utilizzare il [Financial Literacy Training Toolkit for Refugees](#) dell'UNCDF e il manuale dell'ILO [Financial Education for National and Migrant Workers](#).
- **Output:** Elenco delle risorse locali di segnalazione e supporto.

FONTI

- [Directive 2014/92/EU – accesso ai conti di pagamento Directive 2014/92/EU on payment accounts \(EURLex\)](#)
- [Commissione UE Access to bank accounts – European Commission](#)
- [Decreto Legislativo 18 agosto 2015, n. 142 – recepisce la direttiva UE sull'accoglienza dei richiedenti protezione internazionale Decreto Legislativo 142/2015 – Normattiva Decreto Legislativo 142/2015 – PDF completo](#)
- [National Observatory on the Financial Inclusion of Migrants – National Observatory On The Financial Inclusion Of Migrants \(CeSPI\)](#)
- [Progetto PAF! – Programma di alfabetizzazione finanziaria per cittadini provenienti da Paesi Terzi: Progetto PAF! Programma di Alfabetizzazione Finanziaria](#)
- [UNCDF Financial Literacy Toolkit for Refugees https://www.unCDF.org/article/6041/financial-literacy-training-toolkit-for-refugees](https://www.unCDF.org/article/6041/financial-literacy-training-toolkit-for-refugees)
- [Financial Literacy Inclusion Toolkit – https://digitalfrontiersinstitute.org/resource/financial-literacy-training-toolkit-for-refugees/?utm_source=chatgpt.com](https://digitalfrontiersinstitute.org/resource/financial-literacy-training-toolkit-for-refugees/?utm_source=chatgpt.com)
- [ILO – Financial Education for Refugees and Host Communities \(Trainee's Booklet\) https://www.ilo.org/resource/training-material/financial-education-refugees-idps-and-host-communities-east-africa-%E2%80%93](https://www.ilo.org/resource/training-material/financial-education-refugees-idps-and-host-communities-east-africa-%E2%80%93)
- [Migration Policy – refugees, migrants & financial inclusion Often Shut Out of the Financial System, Refugees and Migrants](#)
- [UNHCR Financial Inclusion overview UNHCR – Financial inclusion overview](#)
- [UNHCR Practical Guide for Asylum Seekers in Italy \(PDF\) Practical Guide for Asylum Seekers in Italy](#)

MODULO 6: COMPETENZA INTERCULTURALE E ANTI-DISCRIMINAZIONE

SCOPO DEL MODULO:

Sviluppare le competenze dei partecipanti nel promuovere ambienti inclusivi, rafforzando la consapevolezza interculturale, le capacità comunicative e la capacità di riconoscere e affrontare la discriminazione, consentendo loro di supportare in modo più efficace i cittadini di paesi terzi (TCN) nei diversi contesti locali e regionali di integrazione.

RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Al termine di questo modulo, i partecipanti saranno in grado di:

- Identificare e valutare gli effetti dei pregiudizi inconsci, degli stereotipi e della discriminazione strutturale nella fornitura di servizi ai TCN;
- Dimostrare la capacità di applicare strategie comunicative inclusive e culturalmente sensibili nelle interazioni interculturali;
- Valutare e promuovere politiche antidiscriminatorie efficaci e meccanismi accessibili per la segnalazione degli episodi di discriminazione;
- Riflettere in modo critico sull'influenza delle narrazioni culturali nella formazione di percezioni e aspettative legate all'alloggio, all'occupazione e all'inclusione finanziaria.

UNITÀ 1: UMILTÀ CULTURALE VS. COMPETENZA CULTURALE

CONCETTI CHIAVE:

- La Competenza Culturale si concentra sull'acquisizione di conoscenze riguardo ad altre culture.
- L'Umiltà Culturale implica un processo continuo di autoriflessione e apertura all'apprendimento dagli altri.

APPLICAZIONE PER GLI OPERATORI DEI SERVIZI:

- Passare dalla mentalità del “conoscere gli altri” a quella di costruire relazioni basate sul rispetto reciproco e sulla curiosità.
- Dare priorità al dialogo piuttosto che alle supposizioni. Evitare stereotipi basati su nazionalità, religione o lingua.
- Esempio: Un operatore dell'edilizia pubblica presume che una famiglia migrante non conosca le regole di un contratto di locazione, invece di verificare prima la loro effettiva comprensione.

UNITÀ 2: STEREOTIPI, PREGIUDIZI INCONSCI E DISCRIMINAZIONE STRUTTURALE

PREGIUDIZI INCONSCI:

- Convinzioni automatiche e radicate che possono influenzare gli atteggiamenti verso i migranti senza che ce ne rendiamo conto.
- Questi pregiudizi possono incidere sulle assunzioni, sull'accesso ai servizi e persino sul tono della comunicazione.

DISCRIMINAZIONE STRUTTURALE:

- Barriere incorporate nelle pratiche istituzionali che svantaggiano determinati gruppi (ad es. assenza di moduli tradotti, politiche bancarie inaccessibili).

ESEMPI NEL CONTESTO DEI TCN:

- Banche che richiedono una “prova della storia creditizia” in un paese in cui il TCN è appena arrivato.
- Datori di lavoro che mettono in dubbio la validità delle qualifiche estere.
- Personale dei servizi pubblici che interpreta il silenzio o la scarsa padronanza linguistica come disinteresse o resistenza.

UNITÀ 3: COMUNICAZIONE INCLUSIVA E MECCANISMI DI SEGNALAZIONE ACCESSIBILI

PRINCIPI DI COMUNICAZIONE INCLUSIVA:

- Utilizzare un linguaggio chiaro, semplice e privo di gergo tecnico.
- Impiegare supporti visivi, materiali tradotti e interpreti quando necessario.
- Rispettare le differenze nella comunicazione non verbale — ad esempio, il contatto visivo, i gesti o la distanza interpersonale.
- Favorire il feedback e le domande, invece di presumere la comprensione da parte dell'interlocutore.

MECCANISMI DI SEGNALAZIONE ACCESSIBILI:

- Garantire che tutte le vittime di discriminazione (inclusi i TCN) abbiano accesso a strumenti di segnalazione sicuri, anonimi e multilingue.
- Creare protocolli organizzativi interni che includano politiche antidiscriminatorie e procedure di follow-up.
- Promuovere la conoscenza degli organismi nazionali per la parità e dei quadri giuridici che tutelano i diritti delle persone.

ATTIVITÀ INTERATTIVE

ATTIVITÀ INTERATTIVA 1

PREGIUDIZI DEGLI OPERATORI DEI SERVIZI NELLA PRATICA

- **Obiettivo:** Esplorare come supposizioni e pregiudizi possano manifestarsi nelle interazioni quotidiane.
- **Scenario:** Un ufficio per l'impiego riceve due candidati — uno cittadino nato nel paese e uno TCN appena arrivato. Il membro dello staff fornisce informazioni e risorse migliori al candidato locale.
- **Domande di approfondimento:** Quali pregiudizi possono aver influenzato il comportamento del personale? In che modo ciò potrebbe essere prevenuto attraverso politiche o formazione adeguata? Quali barriere strutturali (ad es. lingua, documentazione) hanno peggiorato l'esperienza per il TCN?
- **Output:** Sintesi di gruppo su come i servizi possono ridurre i pregiudizi nei processi iniziali di accoglienza e orientamento.

ATTIVITÀ INTERATTIVA 2

LABORATORIO SU IDENTITÀ E PREGIUDIZI

- **Obiettivo:** Aumentare la consapevolezza personale dei propri pregiudizi e di come questi influenzano le interazioni con i cittadini di paesi terzi (TCN).
- **Formato:**
 - **Fase 1: Riflessione Personale (20 minuti)**
 - Scrittura guidata:
 - Quali aspetti della mia identità influenzano il modo in cui vedo gli altri?
 - Quando mi sono sentito escluso o frainteso?
 - Ho mai fatto supposizioni basate su accento, abbigliamento o origine?
 - **Fase 2: Dialogo Strutturato (40 minuti)**
 - Piccoli gruppi (4–6 persone) condividono volontariamente le proprie riflessioni.
 - Domande guida del facilitatore:
 - “In che modo i pregiudizi inconsci possono influenzare l'erogazione dei servizi?”
 - “Come possiamo controllarci prima di formulare supposizioni?”

FONTI

- Appel, M., Weber, S., & Kronberger, N. (2015). The influence of stereotype threat on immigrants: Review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 6, 900. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00900>
- Burns, T. R. (2011). Towards a Theory of Structural Discrimination: Cultural, Institutional and Interactional Mechanisms of the 'European Dilemma.' In G. Delanty, R. Wodak, & P. Jones (Eds.), *Identity, Belonging and Migration* (pp. 152–172). chapter, Liverpool University Press.
- Fernandes, A. *Unveiling cross-cultural communication styles*. Psychology Today. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/non-weird-science/202309/unveiling-cross-cultural-communication-styles>
- Communication Theory. Cross cultural communication <https://www.communicationtheory.org/cross-cultural-communication>

STRUMENTI E RISORSE PER L'IMPLEMENTAZIONE

MANUALI

- Manuale Civilhood per gli stakeholder (rafforzare la transizione dei minori non accompagnati verso la prima età adulta attraverso l'educazione civica e l'integrazione nel mercato del lavoro) D4.2 – Manuale Civilhood per gli stakeholder | Civilhood
- Intercultural Cities (ICC). (maggio 2023). Mercato del lavoro inclusivo: un manuale per i datori di lavoro sull'occupazione di rifugiati e richiedenti asilo. Consiglio d'Europa. <https://rm.coe.int/handbook-for-employers/1680ab88be>

STRUMENTI

- Commissione europea, Direzione Generale per l'Occupazione, gli Affari Sociali e l'Inclusione – Strumento UE di profilazione delle competenze per cittadini di Paesi terzi <https://ec.europa.eu/migrantskills>

Autori

Margarita Markoviti, Sofia Koudouni, KMOP, Grecia

Sara Ferri, Giorgia Stefani, APG23, Italia

Agnese Pierobon, ANCI ER, Italia

Agamemnonas Zachariades, CODECA, Cipro

Prof. Dr. Loreta Huber, Dr. Andreas Huber, EureCons GmbH, Germania

Lara Rot, ABD, Spagna

Zoé Dutot, Forum Réfugiés, Francia

Tamara Andrea Jara Soto, Esraa Husein SVF, Ungheria

Mario Gazzotti, Maracana, Svezia

Progetto grafico

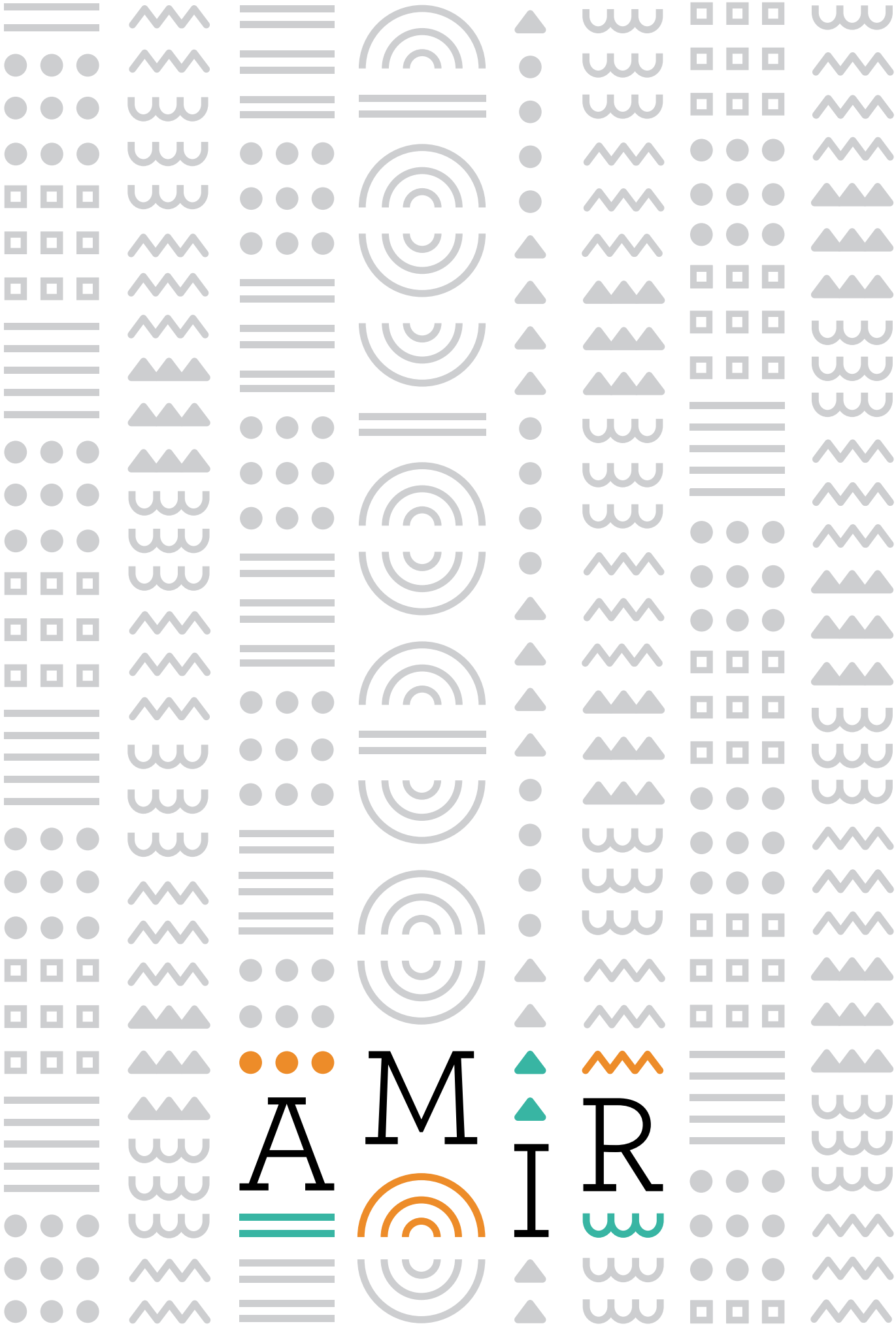
Officina 3am

Organizzazioni coinvolte



Co-funded by
the European Union





A

M

I

R