

RICERCHE

Percorsi formativi per una rapida transizione verso una prima opportunità lavorativa per i rifugiati. Una *literature review* sistematica.

Training programmes for the fast transition towards the first job for refugees. A systematic review.

Francesca Torlone, Università degli Studi di Siena.

ABSTRACT ITALIANO

I programmi per il “fast track labour market integration” di rifugiati e richiedenti asilo sono trattati analizzando la letteratura specializzata di tre paesi (Germania, Norvegia, Svezia). La scelta è motivata dall’intenso flusso migratorio in essi registrato e dal numero dei rifugiati gestito negli anni presi in esame, prima dell’inizio della emergenza sanitaria (2010-2019). Il programma è descritto attraverso le componenti che le fonti considerate mettono in rilievo. Un approfondimento riguarda il dispositivo formativo in uso e le forme di formazione “work-based” e “workplace” che il programma promuove. La valutazione del programma si configura come un ambito su cui investire per alimentare il policy making.

ENGLISH ABSTRACT

Fast track labour market integration programmes for refugees and asylum seekers are treated through the analysis of the specialized literature in three countries (Germany, Norway, Sweden). The selection is due to the intense migratory flow that has been recorded therein and to the number of refugees that has been managed in the period that is considered in the paper, before the sanitarian emergency (2010-2019). The programme is described by looking at its components that resources selected highlight. Learning device that is being used is analysed as well along with the forms of work-based and workplace learning that the programme promotes. The evaluation of the programme is seen as an area where research can investigate on in order to feed policy making.

Premessa metodologica

La presente *literature review* ha per oggetto le modalità di gestione dei percorsi formativi volti a promuovere una rapida transizione dei rifugiati verso una prima opportunità lavorativa nel paese che li ospita.

La *review* è focalizzata sulla letteratura che analizza i “fast track labour market integration programmes” in tre Paesi europei: Svezia, Germania e Norvegia. Abbiamo escluso l’Italia, che pure si è dotata di programmi e servizi di accoglienza (Ministero dell’Interno, 2017; Unhcr et al., 2015; Fiorucci, 2010; Abbate et al., 2010) ed ha una ricca ed eccellente produzione in materia, ed abbiamo concentrato l’attenzione sugli studi prodotti nei tre paesi indicati per due ragioni. In primo luogo, perché si tratta di paesi in cui la produzione scientifica in materia è particolarmente ricca e apprezzata a livello internazionale, ma poco nota in Italia, anche per ragioni linguistiche.

In secondo luogo, perché si tratta di tre paesi che risultano essere particolarmente attrattivi per molti migranti che, dopo un periodo trascorso in Italia, scelgono di continuare il loro progetto migratorio “soprattutto nei paesi del nord Europa quali Germania e Svezia, dove è frequente si trovino persone che possano fornire loro un aiuto” (Martín et al., 2016, p. 79).

Si tratta di tre paesi che rappresentano i “top receivers” in Europa e hanno accolto un elevato numero di migranti, soprattutto quelli in cerca di protezione internazionale ed umanitaria. Germania, Svezia e Norvegia sono paesi che dall’inizio dell’emergenza dei fenomeni migratori hanno dovuto affrontare il problema del divario occupazionale tra persone richiedenti e aventi protezione internazionale e autoctoni, innovando nei programmi di integrazione esistenti. La scelta dei paesi è dunque motivata, oltre che dalla qualità della produzione scientifica, anche dall’intenso flusso di immigrati registrato e dal numero dei rifugiati gestito negli anni presi in esame, prima dell’inizio della emergenza sanitaria (2010-2019), essendo la Germania il paese che ha ricevuto il maggior numero di rifugiati e avendo registrato la Svezia e la Norvegia massicci numeri di domande di protezione internazionale in relazione al numero di persone autoctone.

Nella *literature review* abbiamo considerato il rifugiato nella ampia accezione fornita dall’Oecd ovvero come “termine generico che comprende tutti i beneficiari di protezione internazionale, sia quanti hanno ottenuto lo status di rifugiato che quanti sono destinatari di altre forme di protezione” (Oecd, 2019, p. 20). I rifugiati costituiscono la categoria più sfavorita dei “migranti”, se consideriamo il tasso di occupazione, significativamente più basso rispetto al tasso di altre categorie di migranti (Oecd, 2015). Il rifugiato lascia il suo paese per motivi non legati alla ricerca di un lavoro altrove ma connessi a situazioni di conflitto o pericolo da cui fugge (1). Per lui integrarsi nel mercato del lavoro del paese in cui decide di realizzare un nuovo progetto di vita richiede più tempo (Oecd, 2014, 2004). La costruzione di percorsi formativi che favoriscono una rapida transizione dei rifugiati verso una prima opportunità lavorativa è pensata per promuovere una loro integrazione nella società e nel mercato del lavoro in tempi tendenzialmente abbreviati. Sono i “fast track labour market integration programmes” di cui molti paesi si sono dotati. Si tratta di programmi di formazione e di orientamento che favoriscono il rapido inserimento dei rifugiati -nell’ampia accezione cui abbiamo fatto riferimento- nella prima esperienza lavorativa, in forma di lavoro dipendente. Non abbiamo preso in considerazione l’integrazione mediante la creazione di proprie attività imprenditoriali da parte dei rifugiati.

La *literature review* riguarda gli studi che si riferiscono esclusivamente alla gestione dell’integrazione e delle transizioni nel mercato del lavoro dei rifugiati attraverso misure e dispositivi a carattere educativo e forme di formazione “work-based” e “work-place”. È pertanto esclusa la abbondante letteratura connessa ai metodi di formazione di immigrati e rifugiati che non prevedano l’integrazione anche didattica con l’apprendimento di una professione attraverso metodi “work-based” e “work-place”.

Il periodo considerato nella analisi della letteratura è quello compreso tra il 2010 ed il 2019, corrispondente al periodo in cui i flussi migratori si sono fortemente intensificati e

hanno sollevato problemi e riflessioni sulle modalità di gestione del fenomeno e sulla tipologia di risposte da fornire rispetto al fenomeno in ciascuno dei paesi considerati.

Le fonti

La *literature review* rappresenta una revisione sistematica della produzione scientifica pubblicata sulle esperienze di “fast track labour market integration” dei paesi considerati.

La ricerca bibliografica è stata svolta su due database che raccolgono produzione scientifica internazionale: Googlescholar e Academia.

La ricerca è stata impostata attraverso le seguenti “query”:

Q.1 Fast track labour market integration E refugees E training O education,

Q.2. Fast track labour market integration E workplace O workbased learning.

La consultazione è stata svolta nel periodo compreso tra il 30 ottobre 2019 e il 10 febbraio 2020.

La *literature review* è composta di 22 review realizzate da organismi internazionali (2), 4 review prodotte da centri di ricerca (3), 20 review elaborate da ricercatori ed esperti operanti nei paesi oggetto di indagine. Le review selezionate sono state integrate con testi risultanti dalle query sopraindicate.

Le fonti sono state analizzate in considerazione della ricorrenza di unità di analisi pertinenti con l’oggetto di ricerca (“fast track labour market integration”) e con le sue componenti. I criteri di ordinamento dei materiali sono esplicitati all’inizio di ciascuno dei paragrafi che seguono.

Le aree disciplinari afferenti alle fonti riguardano l’ambito pedagogico, sociologico, psicologico, delle scienze dell’organizzazione e delle scienze politiche.

La review sui percorsi formativi che favoriscono una rapida transizione dei rifugiati verso il primo lavoro

In questo capitolo prendiamo in esame i seguenti indicatori attraverso cui sono stati ordinati i materiali della review:

1. le ragioni su cui si fonda l’istituzione del “fast track labour market integration”;
2. la dimensione organizzativa dei modelli di “fast track labour market integration”;
3. i target di riferimento;
4. la tipologia e le componenti del dispositivo formativo;
5. gli indicatori in uso per la valutazione del “fast track labour market integration”;

Nei paragrafi che seguono prendiamo in esame le fonti che per ogni indicatore forniscono elementi di informazioni.

Le ragioni su cui si fonda l’istituzione del “fast track labour market integration”

La letteratura prende in esame le seguenti ragioni legate alla attivazione di percorsi per l’inserimento rapido dei rifugiati nel mondo del lavoro nei tre paesi oggetto di indagine:

1. abbreviare i tempi di inserimento per rifugiati/migranti in possesso di competenze richieste dal mercato del lavoro locale (le componenti del “fast track labour market

integration” possono variare a seconda delle carenze di “skill” registrate nei vari settori produttivi);

2. utilizzare le competenze dei rifugiati/migranti nel modo più appropriato possibile considerando le loro aspettative di carriera e la pertinenza con i percorsi formativi realizzati nel paese di origine;
3. abbattere il *job mismatch* nei settori produttivi dei mercati del lavoro a livello locale promuovendo l’incrocio con la domanda di competenze;
4. contribuire a realizzare una integrazione di successo per i rifugiati/migranti.

Le prendiamo in esame per esplicitarne il senso:

Abbreviare i tempi di inserimento lavorativo dei rifugiati in possesso di competenze richieste dal mercato del lavoro locale: il “fast track labour market integration” è legato alla necessità di evitare la perdita dell’ “employment potential” che ogni immigrato ha e di gestire in tempi rapidi l’ “integration window” (Marbach et al., 2018) prima che essa si chiuda ed attivi processi di esclusione difficilmente recuperabili (Diedrich & Hellgren, 2018; Konle-Seidl, 2018; Oecd, 2016; Hainmüller et al., 2016; Andersson Joonas et al., 2016). L’occupazione è il perno delle politiche di integrazione dei rifugiati. Senza avere accesso ad opportunità lavorative, senza investimenti in capitale umano, senza qualifiche professionali, i risultati che i rifugiati potranno raggiungere saranno di scarsa rilevanza, indipendentemente da politiche che possano promuovere misure di multiculturalismo e integrazione (Hansen, 2012). Le fonti sottolineano come ogni mese di inattivismo può mettere in serio pericolo prospettive future di integrazione nel mercato del lavoro (Konle-Seidl & Bolits 2016; Hainmüller et al. 2016; Ecre, 2016). L’inattivismo può essere legato allo status giuridico posseduto al momento dell’ingresso nel paese ospitante (rifugiato, richiedente asilo) che impedisce la ricerca di una occupazione. I risultati della ricerca empirica suggeriscono che gli effetti sul potenziale mercato del lavoro interessato ad assorbire i rifugiati sono destinati a durare a lungo, se associato allo status giuridico che impedisce la ricerca di un lavoro (Constant & Zimmermann, 2005).

Per i rifugiati l’uscita dalla “integration window” è ulteriormente a rischio a causa di problemi psicologici e mentali che possono avere in conseguenza di traumi e stress legati alla fase precedente e successiva all’esperienza migratoria – si pensi alle ansie dovute all’abbandono di familiari nel paese da cui si fugge-. Tutto questo può compromettere i processi formativi, di ricerca di un lavoro, di apprendimento della lingua del paese ospitante (Unhcr, 2013a, 2013b; Ager & Strang, 2008; De Vroome & van Tubergen, 2010; Bogic et al., 2015; Kirmayer et al., 2011; Aumüller, 2016a, 2016b).

Utilizzare le competenze dei rifugiati nel modo più appropriato possibile considerando le loro aspettative di carriera e la pertinenza con i percorsi formativi realizzati nel paese di origine. L’utilizzo adeguato di tali competenze suggerisce la necessità di mettere i rifugiati in condizione non solo di trovare una occupazione ma di trovare la giusta occupazione (“the right job”). L’occupazione è “giusta” nella misura in cui consente di realizzare l’ “employment potential” del rifugiato oppure di costruirlo per averne consapevolezza ed effettuare scelte professionali mirate che consentano un ingresso ed una permanenza efficienti nel mercato del lavoro (Redfern, 2017). Avere il lavoro adeguato consente inoltre

al rifugiato di gestire con consapevolezza le transizioni in funzione del proprio progetto migratorio e del proprio piano di sviluppo personale.

Abbatere il “job mismatch” nei settori produttivi dei mercati del lavoro a livello locale promuovendo l’incrocio con la domanda di competenze. I settori produttivi e le imprese che lamentano la carenza di competenze e la mancanza di personale adeguatamente formato possono trarre benefici da rifugiati competenti (Osce PA, 2018; Diedrich & Hellgren, 2018; Salar, 2017; Karlsdóttir et al., 2017; AF-Arbetsförmedlingen, 2017; European Commission, 2018; Eurofound, 2016). La formazione interviene per fornire le conoscenze e le competenze necessarie per entrare il mercato del lavoro locale (Chiswick, 1978; Friedberg, 2000) e risponde ad obiettivi di carattere prevalentemente economico, “emphasising the economic self-interest of the host country” (Redfern, 2017, p. 13), come riscontrato spesso in letteratura (es. Aiyar et al., 2016, p. 4). È ciò che emerge anche dalla ricerca empirica (Kahanec & Zimmermann, 2009, 2016; Zimmermann, 2014; Blau & Mackie, 2016) che sottolinea le opportunità economiche fornite ai rifugiati. È questo il modo per consentire all’Europa di offrire condizioni di vita eque ed efficaci a quanti si stabiliscono sul territorio dei paesi membri e preservare i principi su cui si fonda l’Unione europea (Bauböck & Tripkovic, 2017).

I benefici di un inserimento rapido nel mercato del lavoro sono innanzitutto concepiti in termini di “taxes and social security contributions paid compared to costs of services and benefits they use” (Konle-Seidl & Bolits, 2016, p. 19; Aiyar et al., 2016, p. 26), espansione della forza lavoro (Brücker et al., 2015) e soluzione agli effetti fiscali legati all’invecchiamento della popolazione (Konle-Seidl & Bolits, 2016, p. 19). Nuove competenze e nuova manodopera qualificata rappresentano ulteriori benefici come evidenziato dalla ricerca (Liebig, 2007; Oecd, 2017a; Aumüller, 2016a; Brücker et al., 2015).

Contribuire a realizzare una integrazione di successo per i rifugiati. L’inclusione sociale è uno degli approcci attraverso cui il “fast track integration programme” viene letto e analizzato. Esso enfatizza la piena partecipazione del rifugiato/migrante alla società (Redfern, 2017), considera il lavoro come un percorso da realizzare per raggiungere l’inclusione sociale e l’integrazione socio-culturale del rifugiato. L’assistenza sociale, forte nei primi anni che seguono la migrazione (Åslund et al., 2017), se combinata con misure finalizzate alla crescita e allo sviluppo dell’ “employment potential”, supporta nella creazione delle condizioni necessarie al rifugiato/migrante a costruirsi un percorso finalizzato al conseguimento dell’autonomia e dell’ indipendenza. In questo caso, il lavoro rappresenta una opportunità per acquisire competenze linguistiche, per integrarsi sul territorio e per attivare momenti di incontro con i membri della società (Ager & Strang, 2008; Martín et al., 2016; Valtonen, 1998, 2004; Bevelander et al., 2009; Eurofound, 2016). Il lavoro è fortemente correlato alla indipendenza che il rifugiato/migrante è in grado di costruirsi nella società in cui si trova ed è “central for a self-determined life” (Aumüller 2016b, p. 6). L’accesso al mercato del lavoro è quindi considerato “one of the main avenues to enable integration” (Ecre, 2016, p. 7). L’integrazione del rifugiato nel mercato del lavoro locale è condizione per lo sviluppo di altre componenti che caratterizzano l’essere parte di una

comunità territoriale: ad essa seguono altre forme di integrazione sociale e culturale, spesso in modo quasi automatico (Gordon, 1964; Kaya, 2009; Esser, 2001, 2004; Hansen, 2012; Heckmann, 2015). Il conseguimento di titoli e qualifiche e la partecipazione attiva al mercato del lavoro sono considerati elementi chiave per una “integrazione strutturale” (Esser, 2004, p. 57), in mancanza della quale il rifugiato/migrante è a rischio di esclusione e diseguaglianze sociali. Nelle fonti selezionate l’inserimento lavorativo è dunque funzionale alla piena realizzazione ed autonomia dei rifugiati e alla loro inclusione nella società.

L’adozione di “fast track labour market integration programmes” rappresenta nei paesi in esame una sfida significativa poiché si tratta di economie che offrono scarse opportunità di lavoro a quanti sono in possesso di competenze di base puntando su alti livelli di competenze appetibili per il mercato del lavoro dei rispettivi territori (Joyce, 2019). Questo va considerato anche in relazione ad un altro dato che fa riferimento al numero crescente di immigrati, rifugiati e richiedenti asilo nei paesi in esame (4). In Germania, ad esempio, l’obiettivo è di aumentare le risorse finanziarie per lo sviluppo di politiche di integrazione che consentano di attivare percorsi di integrazione lavorativa e sociale per rifugiati, immigrati e richiedenti asilo (Bither & Ziebarth, 2016, p. 5; Aumüller, 2016b; Oecd, 2017a). Per alcuni autori (Oecd, 2017a, p. 67) tali iniziative fanno della Germania uno dei paesi più avanzati in relazione a interventi, programmi e misure volti ad accelerare l’integrazione nel mercato del lavoro e nella società per rifugiati ed in particolare per i richiedenti asilo (Oecd, 2017a).

Diversi studi evidenziano infine il carattere “win-win” dei programmi di rapido inserimento lavorativo, a beneficio sia del rifugiato sia del mercato del lavoro locale e dei settori produttivi specifici (che variano a seconda dei territori dei tre paesi) nonché della società in prospettiva più ampia (Arcarons, 2018). Il programma è infatti descritto come misura a supporto sia dell’incremento del tasso occupazionale che della possibilità, riconosciuta ai rifugiati al pari degli autoctoni, di avere una adeguata occupazione rispetto a proprie competenze, formazione, aspettative (Arcarons, 2018).

Alcune fonti prendono in considerazione anche le contrapposte prospettive tra politiche migratorie e politiche per la rapida integrazione di rifugiati e richiedenti asilo nel mercato del lavoro (es. Eurofound, 2016). Alle politiche di promozione della ricerca rapida di occupazione si affiancano politiche migratorie, a volte disincentivanti (restrizioni per i ricongiungimenti familiari e durata limitata dei permessi di soggiorno).

Mancano risorse bibliografiche, tra quelle analizzate, che riconducano i programmi per il “fast track labour market integration” ad obiettivi legati a riconoscimento e garanzia di diritti umani che, in alcune fonti (Eurofound, 2016), vengono esplicitamente esclusi (“The idea behind the status change measure was not of a humanitarian nature”, p. 6).

Solo alcuni autori (Arcarons, 2018; Valtonen, 2004; Ager & Strang, 2008) inquadrano il “fast track labour market integration” all’interno di obiettivi connessi a parità di condizioni, riconosciuta tanto ai rifugiati e agli immigrati quanto ai cittadini nativi, per

- esercitare una equa partecipazione alla vita economica, sociale, politica e culturale di un territorio (Arcarons, 2018);

- essere titolari di diritti di cittadinanza sostanziale (Valtonen, 2004; Ager & Strang, 2004);
- essere parte attiva del welfare del territorio poiché esso si fonda sulla partecipazione al mercato del lavoro (Valtonen, 2004).

Diritti e cittadinanza sono considerati una parte fondante delle politiche di integrazione di rifugiati e immigrati nei lavori di Ager & Strang (2008). Gli obiettivi di parità ed eguaglianza da garantire a rifugiati, immigrati e autoctoni sono messi in discussione nelle fonti che analizzano il “fast track programme” nel contesto tedesco (German Bundestag, 2016; Paritätischer Gesamtverband 2016; AWO, 2016; Svr, 2016; Lehrian & Mantel, 2016; Erdem-Wulff, 2016; Röder, 2016): il criterio dell’appartenenza alla categoria di rifugiati con basse prospettive di permanenza nel territorio (Redfern, 2017) crea il rischio di

another large group of long-term unemployed and non-integrated persons with secondary effects of poverty, mental disorders, delinquency etc. (Aumüller 2016a, p. 75).

La disparità di trattamento è da altri autori interpretata come “a balance to be obtained between measures that facilitate early labour market integration and maintaining the integrity of the asylum system” (Oecd, 2017a, p. 67). Altre ricerche dimostrano gli effetti positivi che l’arrivo di manodopera straniera ha su salari e mobilità sociale e lavorativa, come accadde per i cittadini tedeschi a basso livello di scolarizzazione in occasione dei fenomeni migratori degli anni ’60 (Zimmermann, 1996). Immigrati e rifugiati sono infatti impegnati inizialmente in occupazioni a basso contenuto educativo e caratterizzati da compiti manuali a causa del loro basso livello di competenza linguistica. I lavoratori autoctoni vengono quindi assegnati a mansioni più complesse lasciando i lavori a più basso contenuto formativo ai lavoratori immigrati (Bauböck & Tripkovic, 2017, p. 94). Queste evidenze scientifiche danno conto di una disparità di condizioni lavorative tra lavoratori tedeschi e di nazionalità straniera, migliori per i secondi e peggiori per i primi. In relazione agli obblighi e ai diritti connessi alla possibilità di accesso a misure di “fast track labour market integration”, la letteratura fa riferimento all’obbligo per migranti e rifugiati appena giunti sul territorio ospitante, con bassi livelli di istruzione, di formarsi per rendersi pronti ad essere inseriti nel mercato del lavoro (Regeringen, 2016; Lodovici, 2010). Il rifiuto o l’abbandono di percorsi formativi attivati possono dar luogo a misure sanzionatorie in forma di riduzione di prestazioni economiche. In Germania l’Integration Law (2016) ha introdotto il “ ‘rights and responsibilities’ principle highlighting the individual effort asylum seekers and refugees are expected to make for successful integration” (European Commission, 2018, p. 8), confermando l’adozione di un approccio che promuove l’autorealizzazione e l’autoaffermazione.

La dimensione organizzativa dei modelli di “fast track labour market integration”

I modelli organizzativi che la letteratura analizza possono essere ricondotti a due:

1. Il primo modello fa riferimento alla integrazione tra sistema scolastico e sistema di welfare. Si tratta di un modello multilivello (nazionale, regionale e locale, Salar, 2017, p. 7). Il livello nazionale vede il coinvolgimento preliminare di diversi soggetti collettivi

(Associazione Svedese delle Autorità Locali e delle Regioni, Confederazione sindacale svedese, Confederazione imprenditoriale svedese, Agenzia svedese delle imprese governative, Confederazione svedese di professionisti, lavoratori e associazioni professionali). A seguire gli attori coinvolti nel “tripartite talks” a livello locale sono l’Agenzia pubblica per l’impiego e le parti sociali (imprese e sindacati) (Salar, 2017, p. 6; Arcarons, 2018). L’importanza della collaborazione tra le parti sociali e l’Agenzia per l’impiego (AF-*Arbetsförmedlingen*) a livello locale per la realizzazione del “fast track integration programme” in Svezia è sottolineata da diverse fonti (Ministry of Employment, 2016; Desiderio, 2016; Salar, 2017; Arcarons, 2018; Osce PA, 2018). Entrambi collaborano per adattare le componenti di ciascun programma di “fast track integration” (5) al fine di definire una serie di azioni che abbiano l’obiettivo di favorire rapidi percorsi di inserimento professionale. La definizione di queste azioni è condizionata dalla domanda di lavoro nei settori produttivi in cui realizzare il “fast track labour market integration programme” (es. turismo, salute e assistenza, trasporti, edilizia, agricoltura, servizi educativi).

2. Nel secondo modello le componenti sono rappresentate dal mondo produttivo, dal sistema di welfare, dal sistema della formazione professionale.

Si tratta di un modello *multistakeholder*, caratterizzato dalla combinazione di un insieme di misure afferenti vari ambiti di intervento (es. istruzione, formazione, alloggi, occupazione, welfare). La scelta di quali e quante misure combinare all’interno del percorso del “fast track labour market integration” è fatta in ragione di criteri di coerenza reciproca rispetto all’obiettivo dell’inserimento lavorativo e di graduale realizzazione delle misure. Questo richiede che “all services provided are coordinated and embedded in a multidimensional and multistakeholder strategy to support refugee integration” (Desiderio, 2016, p. 34) e che “targeted, coordinated and comprehensive policy responses” siano definite e realizzate (Konle-Seidl & Bolits, 2016, p. 2).

Il lavoro è da alcune fonti confermato essere l’esperienza formativa più importante per il rifugiato, anche rispetto ad attività scolastiche e formative (Lemaître, 2007). Il lavoro, dunque, è opportuno abbia la priorità su altre opportunità formative che possono tardare ad essere realizzate. L’inserimento lavorativo, se subisce ritardi in ragione di bassi livelli di competenza linguistica, può comportare immediati effetti di esclusione, non sempre recuperabili (Eurofound, 2016; Martín et al., 2016; Konle-Seidl & Bolits, 2016). L’impresa, i luoghi di lavoro rappresentano in questa prospettiva gli elementi trainanti di misure inclusive e la sede in cui ideare e realizzare azioni formative personalizzate -in considerazione, ad esempio, della competenza linguistica posseduta o di precedenti esperienze formative (Konle-Seidl & Bolits, 2016; Oecd, 2016; Eurofound, 2016; Ecre, 2016) - per abbreviare i tempi della “integration window”, evitando che ogni mese di inattività possa contribuire anche ad abbattere ulteriormente prospettive di inserimento lavorativo futuro (Konle-Seidl & Bolits, 2016, p. 39; Hainmüller et al., 2016). L’ingresso nel mercato del lavoro e l’accesso ai servizi per l’integrazione (in cui sono compresi corsi di lingua e validazione delle competenze) dovrebbero essere immediatamente attivati. Per rifugiati e richiedenti asilo, l’inizio dovrebbe essere previsto anche nel corso della

procedura per l'ottenimento della protezione internazionale (Oecd, 2016, p. 13; Konle-Seidl & Bolits, 2016; Martín et al., 2016; Eurofound, 2016).

A questo modello associamo i “fast track labour market integration programmes” che consentono ai rifugiati di intraprendere attività di formazione linguistica e di formazione professionale contestualmente all'inizio della esperienza lavorativa, attraverso forme di “training on-the-job” oppure soluzioni flessibili di formazione (Ecre, 2013; Oecd, 2016; Unhcr, 2013a, 2013b; Aumüller 2016a, 2016b; Konle-Seidl & Bolits, 2016; Eurofound, 2016; Martín et al., 2016; Desiderio, 2016; Jeon, 2019).

In entrambi i casi il “fast track labour market integration” viene presentato come un modo per coordinare diverse misure di politiche di welfare all'interno di un programma completo e di gestione semplificata (Arcarons, 2018; Osce PA, 2018; Konle-Seidl, 2018) attraverso la cooperazione tra diversi attori chiave quali i centri pubblici per l'impiego, le organizzazioni non-profit e di volontariato, i servizi socio-educativi, le imprese, i sindacati, gli enti di formazione (European Network of Public Employment Services, 2018; European Commission, 2018). Il programma per il “fast track labour market integration” viene inoltre rappresentato come parte del piano individuale di integrazione, predisposto per ogni rifugiato (Eurofound, 2016). Le misure collegate attraverso la cooperazione tra vari attori delle politiche attive del lavoro diventano cruciali per predisporre e monitorare i piani individuali per l'integrazione, che consentono di accedere all'apprendistato e ad altre forme di inserimento lavorativo.

I target di riferimento

I programmi in esame sono rivolti a rifugiati e richiedenti asilo, un gruppo assai eterogeneo di persone in termini di percorsi formativi e lavorativi realizzati e reti di appartenenza, che variano a seconda del paese di provenienza e del contesto socio-economico in cui il migrante ha vissuto (Bauböck & Tripkovic, 2017; Bundesministeriums für Bildung und Forschung, 2016; Massumi, 2015).

Diversi studi mostrano una polarizzazione tra livelli di istruzione e livelli di competenze posseduti (IAB, 2016).

In considerazione delle ragioni che sottendono l'adozione di programmi che promuovano il “fast track labour market integration”, i pubblici cui essi si sono rivolti in prima istanza sono rappresentati dai rifugiati con elevati livelli di istruzione e formazione, in grado di svolgere professioni regolamentate, che necessitano di qualifiche formali (da riconoscere e validare nel paese ospitante) e coprono una quota rilevante della domanda del mercato del lavoro a rischio di non copertura (medici, insegnanti, ingegneri, avvocati, farmacisti, dentisti).

Per rifugiati con livelli di qualifiche basse o medio-basse, privi di competenze di base ma con esperienze lavorative maturate in ambiti occupazionali in cui la domanda di lavoro è consistente è necessario un supporto di lungo periodo per predisporre una adeguata offerta di “fast track” (Unhcr-Oecd, 2016a). Questo serve per aumentare le possibilità di ottenere un lavoro ma anche di mantenerlo.

I rifugiati con bassi livelli di qualifica hanno l'obbligo di formarsi, pena la perdita dei benefici assegnati. Se riescono inoltre a gestire il proprio progetto di inserimento sociale e

lavorativo in modo da raggiungere l'autonomia economica, possono ottenere il permesso di soggiorno a tempo indeterminato dalle autorità competenti in Germania e Norvegia. Lo stesso vale per gli immigrati.

I percorsi di integrazione vengono definiti in considerazione dei livelli di qualifiche e competenza posseduti dai rifugiati: si tratta di percorsi personalizzati, che rispondono a specifiche domande e bisogni individuali e considerano capacità e resilienza dei singoli rifugiati.

In Svezia i rifugiati con un livello medio-basso di qualifiche hanno la possibilità di essere inseriti in programmi di "fast track labour market integration" in ventuno ambiti professionali, tra cui l'ambito sanitario, culinario, scolastico, energetico, elettronico, turistico, edilizio e dei trasporti.

Con questa articolazione di interventi si cerca di contenere il rischio di una loro eccessiva standardizzazione in ragione della vocazione professionale della tipologia dei destinatari.

La letteratura svedese sulla "fast track labour market integration" tende a considerare i migranti, i rifugiati, i richiedenti asilo non come insieme anonimo e indistinto di individui, tutt'al più differenziati in ragione dei paesi e delle culture di provenienza; invita invece a tener conto delle condizioni educative che determinano l'accesso ai programmi di "fast track labour market integration", diverse in considerazione degli strati di pubblico potenzialmente interessati.

Un limite che pare emergere dalle fonti analizzate riguarda la necessità di studiare le condizioni di vita di migranti/rifugiati e orientare la definizione dei percorsi formativi verso un obiettivo di apprendimento trasformativo ovvero della loro formazione come soggetto storico in grado di trasformare le proprie condizioni di vita e di lavoro, siano essi "non-pubblico, pre-pubblico, pubblico potenziale, pubblico reale"(6). Ciò vuol dire studiare il modo in cui il migrante/rifugiato acquisisce consapevolezza rispetto ai suoi problemi e matura la capacità di risolverli, sia nei limiti temporali della "integration window" che a seguire, con il supporto di politiche e misure integrate. Si tratta di un ampio campo di studio che dovrebbe svilupparsi su alcuni terreni distinti ma complementari:

1. la conoscenza della natura dei problemi che hanno condotto le diverse articolazioni del pubblico dei migranti all'esclusione educativa e formativa,
2. lo studio delle condizioni di partecipazione che supportano -oppure ostacolano- l'accesso di rifugiati/migranti alle opportunità educative, formative e culturali (il genere, l'età, il tipo di consumi, anche culturali, il livello di istruzione e formazione posseduto, i fattori educativi incorporati nei contesti di vita),
3. i percorsi personalizzati di "labour market integration" da realizzare sia entro i tempi rapidi dei programmi "fast track" che oltre,
4. la qualità della risposta che rifugiati/migranti riescono ad esprimere e la conseguente azione trasformativa che sanno realizzare (intraprendere una attività lavorativa, cambiarla, trasferirsi, ecc.).

La tipologia e le componenti del dispositivo formativo

Dalle fonti analizzate emerge un dispositivo formativo complesso attraverso cui è possibile attivare intenzionalmente processi formativi che producono apprendimenti durante lo svolgimento dell'esperienza di lavoro e accelerano i tempi di integrazione di migranti e rifugiati nel mercato del lavoro, indipendentemente dai settori produttivi in cui sono impiegati (7). L'importanza del lavoro come esperienza formativa all'interno dei programmi di "fast track labour market integration" è sottolineata da numerose ricerche. Da un punto di vista educativo il lavoro è rappresentato come il luogo in cui migranti/rifugiati hanno la possibilità di sviluppare conoscenze, valori, etica, comportamenti, non limitandosi all'utilizzo di risorse cognitive acquisite fuori dal contesto lavorativo (scuola, centri di formazione tecnico-professionale, centri per l'istruzione e la formazione degli adulti), ma sperimentandone di nuove in ambito culturale, professionalizzante, linguistico. Il lavoro, costruito come esperienza formativa, supporta, promuove e abbrevia i processi di integrazione.

Va detto che tale processo è influenzato dalle politiche pubbliche e private e varia enormemente a seconda delle politiche attuate e del funzionamento del mercato del lavoro. Su di esso incidono inoltre le caratteristiche individuali dei singoli rifugiati (Bauböck & Tripkovic, 2017).

Approfondiamo in questa sede le componenti del dispositivo formativo ed il modo in cui sono combinate nelle fonti che abbiamo preso in esame (es. Oecd, 2019, 2017b; Musset & Kurekova, 2018). Si tratta di componenti eterodirette che possono essere sintetizzate come segue:

- Valutazione degli apprendimenti precedentemente acquisiti (prior learning);
- Riconoscimento delle qualifiche e delle competenze professionali in ragione degli standard in vigore nel settore produttivo di interesse del rifugiato;
- Motivazione;
- Servizi e centri di orientamento;
- Servizi di counseling;
- Incrocio tra la domanda di lavoro esistente sul territorio e l'offerta di competenze del rifugiato;
- Tirocinio, *praktikum*, pratica professionale;
- Esperienza lavorativa maturata dal rifugiato;
- Competenza linguistica;
- Formazione professionale orientata alla specifica professione del rifugiato;
- Mentoring;
- Coaching.

Nelle fonti e *review* selezionate abbiamo rilevato le modalità attraverso le quali le componenti del dispositivo formativo vengono gestite in prospettiva educativa in funzione dell'inserimento lavorativo. Le evidenze documentali riportano a due modelli:

Modello 1 - Certificazione e validazione delle competenze e delle esperienze professionali pregresse ad opera di istituzioni pubbliche *prima* dell'ingresso del rifugiato/migrante nel percorso del "fast track labour market integration" e *durante* in funzione dell'inserimento lavorativo, cui seguono le azioni educative.

Modello 2 - Rapido inserimento lavorativo e contestuale costruzione di azioni educative, anche di carattere formale.

Un ulteriore modello, che ipotizziamo senza averne riscontro documentale esplicito, potrebbe prevedere l'immediato inserimento lavorativo e la creazione di azioni educative di vario tipo (formali, non formali, *on-the-job*, *while working*, informali) che accompagnino lo sviluppo dell' "employment potential" del rifugiato sul lavoro mentre svolge la sua *job*, senza alcun riguardo ad eventuali certificazioni conseguite (Modello 3 – Immediato inserimento lavorativo e successiva costruzione di azioni educative, anche di carattere formale).

Di seguito analizziamo brevemente le componenti dei due modelli rilevati dalle fonti documentali selezionate e maggiormente ricorrenti.

Valutazione degli apprendimenti precedentemente acquisiti e riconoscimento delle qualifiche e competenze professionali in ragione degli standard in vigore nel settore produttivo di interesse del rifugiato.

L'inserimento lavorativo di rifugiati/migranti è preceduto da:

- valutazione delle competenze possedute dalla persona (siano esse *hard* o *soft*, formali o informali);
- adeguata identificazione e riconoscimento di titoli o qualifiche (universitari o professionali);

In riferimento alla valutazione, le fonti si limitano a descriverne

- le condizioni in cui si realizza (se il rifugiato/migrante non è in possesso delle certificazioni che sostiene di avere e se non può darne comunicazione per scarsa competenza linguistica: Daumann et al., 2015);
- l'oggetto (apprendimenti pregressi e competenze possedute dal rifugiato/migrante: Martin et al., 2016);
- i metodi utilizzati. Alcune fonti sollecitano l'utilizzo di nuovi metodi di valutazione in sostituzione di quelli esistenti di cui rilevano la rigidità e la scarsa adattabilità: è il caso della Svezia dove è in corso una sperimentazione di nuovi test per velocizzare il processo di valutazione e renderlo più efficace a beneficio dei rifugiati/migranti e dei territori (Karlsdóttir et al., 2017). In Germania vengono utilizzati vari test multilingue in circa trenta ambiti professionali per poter intercettare le competenze e le abilità possedute dal rifugiato/migrante, validarne la rilevanza rispetto al lavoro che andrà a svolgere, renderle spendibili nel mercato del lavoro o migliorarle attraverso ulteriore formazione (Oecd, 2017b).

Per alcuni autori il riconoscimento delle pregresse esperienze formative e lavorative svolte nei paesi di origine dei migranti/rifugiati non sempre è utile. "Employers tend not to trust foreign qualifications or, indeed, foreign work experience" (Martin et al., 2016, p. 17) perchè "qualifications are obtained in education systems that are very different from those in their host countries and employers may have difficulties in evaluating them" (Tanay & Peschner, 2017, p. 10).

La gestione della valutazione e del riconoscimento delle qualifiche in chiave educativa è correlata alla adozione di un “approccio personalizzato che consideri il genere, l’età, il livello di istruzione, il background familiare del rifugiato”. Ne consegue la definizione di “piani individuali di inserimento lavorativo” (“individualised employment plans”, Martin et al., 2016) oppure di piani individuali di integrazione (“individual integration plans”, Eurofound, 2016). La individualizzazione dei percorsi risponde alla necessità di gestire i programmi per il “fast track labour market integration” come insieme di azioni educative volte al rapido inserimento nel mercato del lavoro, anche attraverso la gestione in chiave educativa delle diverse transizioni in cui è coinvolto il rifugiato/migrante (8) e all’abbattimento del rischio di perdere le competenze che ha (Tanay & Peschner, 2017).

Servizi di orientamento e di counseling.

L’orientamento e il counseling possono servire in chiave educativa ad esprimere il “latent employment potential” del rifugiato/migrante ovvero l’insieme di competenze e abilità che ha ma che necessitano di essere sviluppate e osservate attraverso l’esperienza lavorativa. Servono inoltre per costruire piani individuali di integrazione in funzione dei suoi obiettivi di crescita, sviluppo, insediamento. In Svezia il richiedente asilo ha diritto al permesso di soggiorno di tredici mesi per poter accedere alle prestazioni sociali e all’assistenza sanitaria e avvalersi di accordi di integrazione. Se trova una occupazione e raggiunge la sua autonomia e indipendenza economica perde la temporaneità della sua condizione e acquista maggiore stabilità (Eurofound, 2016). È dunque considerato come un soggetto in possesso di un suo “potenziale occupazionale” da conoscere, indagare, far emergere, esprimere al fine di metterlo in condizione di provvedere ai propri bisogni, seppure a rischio di “accept almost any job offer, which could aggravate their vulnerability and increase exploitation (poor working conditions and/or low salaries)” (Eurofound, 2016, p. 5). In prospettiva educativa orientamento e counseling divengono funzioni specifiche delle *job* dei professionisti che operano nelle strutture coinvolte nella gestione dei programmi per la promozione del “fast track labour market integration” (centri di educazione degli adulti, aziende, centri per l’impiego).

Formazione professionale.

I programmi in esame comprendono corsi di lingua specifici, legati all’ambito lavorativo del rifugiato/migrante; i corsi vengono organizzati e gestiti in aula dai centri territoriali di educazione degli adulti. Questo tipo di formazione è fortemente connesso alla professione in cui è impegnato il rifugiato/migrante: di essa ne approfondisce il glossario, la sintassi, i significati supportando processi di valorizzazione delle competenze possedute dal rifugiato/migrante. Questa misura combina la formazione linguistica con la formazione professionale richiesta per svolgere determinate professioni. Essa può realizzarsi sul luogo di lavoro (*workplace learning*) oppure in momenti separati dallo svolgimento di compiti professionali, ma richiede in ogni caso un forte coinvolgimento del mondo imprenditoriale, chiamato a farsi carico della formazione mettendo a disposizione personale specializzato (formatori, mentor, coach).

Tirocinio e pratica professionale.

Il lavoro (in forma di tirocinio, *praktikum*, pratica professionale) rappresenta la componente più importante dei programmi di inserimento professionale rapido. In Norvegia ci sono studi che analizzano il modo in cui gli immigrati si formano o “deformano” sul lavoro all’interno di strutture di accoglienza e in relazione a determinate *job* (es. addetti alle pulizie). Sono studi che problematizzano i processi di integrazione che possono essere promossi o ostacolati sul lavoro, anche in ragione dei contenuti educativi di compiti e mansioni professionali assegnati e della qualità educativa delle relazioni che il rifugiato vive (Jordhus-Lier et al., 2011; Onsøyen et al., 2009). Il motivo è legato alla frammentazione del luogo di lavoro (Linge, 2015, 2012). Nei programmi di “fast track labour market integration” è necessario considerare il potenziale formativo di ogni luogo di lavoro rispetto al singolo rifugiato/migrante e gestirlo in funzione dei risultati di apprendimento che ci si attende vengano raggiunti durante l’esperienza professionale. Questo accade, in parte, con attività di mentoring, coaching, supervisione realizzate per i rifugiati sul lavoro ma non esistono informazioni sul modo in cui queste vengono gestite e sui professionisti che le realizzano.

Gli indicatori in uso per valutazione del “fast track labour market integration”

Sono pochi gli Stati membri impegnati in attività di valutazione dei programmi per il rapido inserimento lavorativo di rifugiati/migranti (Lodovici, 2010).

La valutazione del “fast track labour market integration” ricorre nelle fonti provenienti da agenzie statistiche nazionali o di analisi del programma. Gli indicatori presi in esame a fini valutativi (Arcarons, 2018; Martin et al., 2016; Ministry of Employment-Sweden, 2016; Lodovici, 2010) sono:

- il numero degli immigrati che partecipano ai percorsi dei fast track programmes;
- il sesso dei partecipanti;
- il numero dei programmi attivati;
- la tipologia dei programmi attivati (a seconda dei settori produttivi e ambiti professionali interessati);
- la durata della permanenza nel programma da parte del rifugiato;
- il tasso di occupazione dei rifugiati che hanno partecipato ad uno dei programmi;
- la tipologia di percorsi educativi che seguono alla partecipazione al programma (es. alta formazione);
- il numero di mesi entro cui il rifugiato ottiene una occupazione in relazione al periodo di durata del programma;
- il periodo di tempo entro cui il rifugiato riesce a costruirsi una vita autosufficiente;
- la tipologia di dispositivi formativi, diversa a seconda delle diverse autorità territoriali;
- la tipologia di occupazione dei rifugiati a seguito della conclusione del programma.

In alcune fonti questi indicatori sono differenziati a seconda che riguardino percorsi con la certificazione iniziale (Modello 1 del dispositivo formativo) o meno (Modello 2 del dispositivo formativo, Arcarons, 2018). Trattandosi di misura di recente istituzione (9) mancano dati, anche di valutazione intermedia.

Le fonti sulla valutazione dei “fast track” risultano particolarmente problematiche per una serie di motivi evidenziati dalle risorse bibliografiche selezionate:

- ogni “fast track” meriterebbe una attività di valutazione a sé stante in ragione delle condizioni di accesso a singole professioni e delle caratteristiche del mercato del lavoro locale, anche legate al momento storico considerato (Karlsdóttir et al., 2017);
- i dati sui “fast track” per rifugiati dovrebbero essere disaggregati da quelli per altre categorie di utenti (es. migranti e immigrati). Il superamento di questo limite dipende dall’interazione tra banche dati degli uffici che registrano i dati personali dei rifugiati e i centri per l’impiego (Oecd, 2019).

Mancano dati sul follow-up qualitativo in relazione alla coerenza e pertinenza del lavoro che i rifugiati ottengono dopo la conclusione del “fast track” e l’esperienza lavorativa che lo stesso ha avuto in costanza di misura.

La valutazione resta dunque un ambito su cui investire e attraverso cui alimentare il policy making che al momento manca di evidenze sulle componenti della misura che funzionano e su quelle che risultano problematiche; monitoraggio e valutazione è auspicabile diventino meccanismi routinari del funzionamento del programma (Desiderio, 2016). È utile alimentare ulteriormente la ricerca per conoscere l’efficacia delle politiche e dei programmi di “fast track labour market integration” di cui ancora poco è noto (Martín et al., 2016; Eurofound, 2016; Desiderio, 2016) e per formulare raccomandazioni che consentano di traghettare verso un sistema di integrazione sostenibile ed efficiente superando misure di emergenza (Oecd, 2017a).

Conclusioni e prospettive di sviluppo della ricerca

L’idea di porre al centro la formazione per realizzare percorsi di rapida integrazione degli immigrati nel mercato del lavoro costituisce un risultato di grande interesse per le politiche educative. Dall’analisi della letteratura selezionata emerge che i “fast track labour market integration programme” funzionano e danno risultati positivi in termini di integrazione. La loro particolarità è costituita dal fatto che sovvertono il modello fondato sulla transizione lineare dalla formazione al lavoro in favore di un modello sincronico, che crea una stretta integrazione tra lavoro, formazione professionale, apprendimento della lingua, dialogo culturale. Lo sviluppo di strategie di “fast track labour market integration” è reso necessario dall’incalzare del rischio di chiusura della “integration window”. Va detto che la letteratura in materia di “integration window” non fornisce elementi certi circa la sua durata, che pertanto risulta non determinabile in termini assoluti. Tuttavia le probabilità di integrazione di migranti e rifugiati è credibile che diminuiscano con il prolungarsi dell’attesa di ingresso nel mercato del lavoro.

Il problema di questo tipo di strategie è costituito in primo luogo dalla complessità dell’intervento che richiede la disponibilità di professionisti con un elevato livello di specializzazione che operano in diversi tipi di organizzazioni (scuole, imprese, centri per

l'impiego, associazioni, centri culturali). In secondo luogo, va detto che le evidenze raccolte mostrano come si tratti di un tipo di intervento il cui impatto è ristretto a fasce di immigrati che possiedono una qualche propensione al lavoro (di qualunque tipo si tratti) ed una capacità di apprendere attraverso l'esperienza. Una terza considerazione riguarda, infine, le condizioni di vita che caratterizzano la quotidianità degli immigrati prima e durante il "fast track labour market integration".

La misura è altamente efficace, riesce in breve tempo sia ad inserire gli immigrati nel mercato del lavoro che, in alcuni casi, a porli in condizione di continuare i loro studi a livello post secondario o universitario. L'efficacia della misura si limita però ad alcuni strati di popolazione immigrata e al momento pare inefficace rispetto ai *low skilled*.

Questo è un tema di approfondimento rispetto al quale i contributi risultano ancora insufficienti.

L'esperienza della "fast track labour market integration" ha messo in luce anche importanti risultati sul piano delle metodologie e della didattica dell'adult learning. In breve tempo gli immigrati riescono a raggiungere risultati di apprendimento particolarmente significativi sul piano dell'apprendimento della lingua, dell'apprendimento di contenuti professionalizzanti, della capacità di confrontare la propria cultura con quella del paese ospitante. La letteratura è ricca di riferimenti a casi che dimostrano che *l'accelerated learning* è possibile anche sul terreno più difficile, quello culturale. Si tratta di un laboratorio in cui potrebbero essere meglio studiate e sistematizzate le metodologie e le didattiche che rendono possibili e ripetibili processi formativi e risultati di apprendimento. Una loro sistematizzazione produrrebbe vantaggi anche per le pratiche educative svolte al di fuori della "fast track labour market integration".

Un tale tipo di riflessione e ricerca potrebbe anche ispirare nuove pratiche educative volte a promuovere l'educazione alla salute, migliorare le abitudini igienico-sanitarie e salvaguardare lo stato di salute e sicurezza di migranti/rifugiati e delle reti di relazioni personali e professionali in cui vivono. È tuttavia possibile che a seguito della pandemia si sia sviluppata una riflessione sulle sfide e sulle risposte attivate nel corso del 2020.

Note

- (1) Sono motivi di persecuzione, conflitti armati, violenza generalizzata nel paese di provenienza o altre circostanze che mettono in pericolo l'ordine pubblico e richiedono il ricorso alla protezione internazionale (Statuto dell'UNHCR; Unhcr, 1949)
- (2) Oecd, Eurofound, Ecre, Unhcr, Osce PA.
- (3) Es. Nordic Council of Ministers, Eui-European University Institute.
- (4) Se consideriamo la categoria dei rifugiati, in Svezia, ad esempio, "the refugees and their spouses who settled between 2010 and 2017, more than half (54 percent) only had basic education, meaning nine years of schooling or less. This share was slightly higher among female refugees (at 57 percent, compared with 51 percent of male refugees). Only one in five refugees and their spouses had completed secondary education (19 percent of female refugees and 21 percent of male refugees), while 27 percent had completed at least two years of tertiary education (28 percent of male refugees and 24 percent of female refugees)" (AF, 2017). Attualmente, solo il 5% dei lavori è disponibile per chi è in possesso di un titolo di scuola secondaria o una qualificazione professionale. I rifugiati restano la categoria maggiormente

penalizzata rispetto a quella degli immigrati (Bratsberg, et al. 2017; SCB, 2016; Dustmann et al., 2016).

- (5) Le componenti del programma per il rapido inserimento lavorativo sono: apprendimento della lingua svedese; valutazione del “prior learning” del rifugiato; validazione e certificazione delle competenze professionali sulla base degli standard o requisiti al settore produttivo di interesse; orientamento professionale e formativo/scolastico; rapido matching con la domanda territoriale del lavoro; formazione linguistica di rilievo per l’area professionale di interesse; corsi supplementari di lingua realizzati in combinazione con la formazione sul lavoro; supporto linguistico sul lavoro (mentor, supervisor).
- (6) La teoria dei pubblici disarticola il pubblico in strati distribuiti all’interno di una struttura piramidale e gerarchica ordinata in virtù della possibilità che hanno – o non hanno - i soggetti di relazionarsi tra di loro e con i prodotti, i servizi e le opportunità educative, formative e culturali (De Sanctis, Federighi, 1981; Federighi, 1988, 1996). Al vertice della piramide è situato il “*pubblico reale*”, ovvero la categoria di migranti/rifugiati che gode della possibilità di disporre della formazione nei programmi del “fast track labour market integration programme”, di strumenti e infrastrutture culturali, svolge un lavoro ricco di contenuti educativi, ha alti livelli di istruzione (laurea, dottorato). Il secondo strato è il “*pubblico potenziale*” dei migranti/rifugiati ovvero quelli esclusi dalla maggior parte delle opportunità formative, educative, culturali ma che ha la possibilità di accedervi perché dotato di livelli di istruzione e formazione medio-alti e impedito dal tipo di lavoro che svolge, a carattere “cervelluale” (De Sanctis, 1988), o da altri fattori quali il luogo di residenza, il sesso, l’età, gli impegni domestici, ecc. Gli ultimi due strati del “*pre-pubblico*” e del “*non-pubblico*” comprendono la maggioranza dei migranti/rifugiati che hanno bassi livelli di scolarizzazione (pre-pubblico) o condizioni di analfabetismo totale o funzionale (non-pubblico), svolgono lavori a carattere manuale oppure sono senza occupazione e restano esclusi dalla fruizione di ogni tipo di infrastruttura culturale e strumento di studio. Per il non-pubblico dei migranti/rifugiati le condizioni educative nei luoghi di lavoro e nella vita quotidiana rappresentano un impedimento difficile da superare in mancanza di interventi trasformativi a carattere globale.
- (7) La prima occupazione di rifugiati e immigrati risulta essere legata a diversi settori quali servizi di ristorazione, accoglienza, assistenza sanitaria (Åslund et al., 2017).
- (8) Es. transizioni legate a mobilità verticale sul lavoro.
- (9) In Svezia nel 2016 sono stati costituiti 14 “fast track” connessi alla formazione di trenta diversi profili professionali tra i più richiesti dal mercato svedese (Diedrich & Hellgren, 2018).

Bibliografia

- Abbate, F., Catarci, M., Fiorucci, M. (2010) (Cur.). *Rifugiati. Oltre l'accoglienza*. Editori Riuniti.
- AF-Arbetsförmedlingen (2017). *Arbetsförmedlingens nulägesbedömning av arbetet med snabbspår* (consultabile su <https://mb.cision.com/Public/1326/2409931/bec3391dd1b8dc6a.pdf>).
- Ager, A., & Strang, A. (2008). Understanding Integration: A Conceptual Framework. *Journal of Refugee Studies*, 21(2), 166–191.
- Aiyar, S., Bergljot, B., Batini, N., Berger, H., Detragiache, E., Dizioli, A., Ebeke, C., Lin, H., Kaltani, L., Sosa, S., Spilimbergo, A., & Topalova, P. (2016). *The Refugee Surge in Europe: Economic Challenges*. IMF Staff Discussion Notes, 16/02. Washington D.C., <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2016/12/31/The-Refugee-Surge-in-Europe-Economic-Challenges-43609>.
- Andersson Joonas, P., Lanninger, W. A., & Sundström, M. (2016). *Reforming the Integration of Refugees: The Swedish Experience*. IZA Discussion Paper 10307, October 2016.
- Arbeidslivsog pensjonspolitisk råd. (2016). *Flyktninger og arbeid* (consultabile su https://www.regjeringen.no/contentassets/f0707078220a4d499fce2bbe77cddb37d/flyktninger_og_arbeid_rapport_2016.pdf).
- Arcarons, A. F. (2018). *Fostering the Economic Integration of Asylum-Seekers and Beneficiaries of International Protection: The role of Social Partners*. Fieri working Papers (consultabile su https://www.fieri.it/wp-content/uploads/2018/03/FINAL-Social-Partners-PSB-Integration-FIERI-ILO-3.JAN_.2018_AFA-2.pdf).
- Åslund, O., Forslund, A., & Liljeberg, L. (2017). *Labour market entry of non-Labour migrants—Swedish evidence*. Working Paper Series. IFAU-Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy. Swedish Ministry of Employment.
- Aumüller, J. (2016a). Case Study: Germany. In J. Martín, A. Arcarons, J. Aumüller, P. Bevelander, H. Emilsson, A. Kalantaryan, A. Maciver, J. Mara, G. Scalettari, A. Venturini, H. Vidovic, I. van der Welle, M. Windisch, R. Wolffberg, A. Zorlu (Cur.), *From Refugees to Workers: Mapping Labour-Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States*. Volume II: Literature Review and Country Case Studies (pp. 68–78). Bertelsmann Stiftung and Migration Policy Center.
- Aumüller, J. (2016b). *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen*. Bertelsmann Stiftung.
- AWO (2016). *Stellungnahme des AWO Bundesverbandes zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und des Bundesministeriums des Innern – Entwurf eines Integrationsgesetzes*.
- Bauböck, R., & Tripkovic, M. (2017). *The Integration of Migrants and refugees*. An EUI Forum on Migration, Citizenship and Demography. European University Institute-EUI, Robert Schuman Centre for Advanced Studies.
- Bevelander, P., Hagström, M., & Rönnqvist, S. (Cur.). (2009). *Resettled and Included? The Employment Integration of Resettled Refugees in Sweden*. Holmsbergs.
- Bither, J., & Ziebarth, A. (2016). *In it for the long run: Integration lessons for a changing Germany*. Integration Strategy Group - Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit and German Marshall Fund of the United States.

- Blau, F. D., & Mackie, C. (2016). (Cur.). *The Economic and Fiscal Consequences of Immigration*. A Report of the National Academies.
- Bogic, M., Njoku, A., & Priebe, S. (2015). Long-term mental health of warrefugees: a systematic literature review. *BMC International Health and Human Rights*, 15, 29,1–41. <http://doi.org/10.1186/s12914-015-0064-9>
- Bratsberg, B., Oddbjörn, R., & Røed, K. (2017). Immigrant labour market integration across admission classes. *Nordic Economic Policy Review: Labour Market Integration in the Nordic Countries*. Nordic Council of Ministers (pp. 17-54).
- Brücker, H., Hauptmann, A., & Vallizadeh, E. (2015). Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015. IAB Report 14/2015. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.
- Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2016). *Bildung in Deutschland 2016, Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*, W. Bertelsmann Verlag.
- Chiswick, B. (1978). The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men. *Journal of Political Economy*, 86, 5, 897–921.
- Constant, A. F., & Zimmermann, K. F. (2005). *Legal status at entry, economic performance, and self-employment proclivity: A bi-national study of immigrants*. Institute for the Study of Labour, IZA Discussion Paper No. 1910.
- Daumann, V., Dietz, M., Knapp, B., & Strien, K. (2015). Early Intervention – Modellprojekt zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern: Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung, IAB-Forschungsbericht, No. 3.
- Desiderio, M. V. (2016). *Integrating Refugees into Host Country Labour Markets: Challenges and Policy Options*. Migration Policy Institute.
- De Sanctis, F. M. (1988). *Verso un duemila educativo*. Università degli Studi di Firenze-Comune di Prato.
- De Sanctis, F. M., Federighi, P. (1981). *Pubblico e biblioteca: nuove frontiere del lavoro educativo all'uso del libro*. Bulzoni.
- De Vroome, T., & van Tubergen, F. (2010). The Employment Experience of Refugees in the Netherlands. *The International Migration Review*, Vol. 44, No. 2 (Summer 2010):376-403 Sage Publications, Inc. on behalf of the Center for Migration Studies of New York, Inc.
- Diedrich, A., & Hellgren, H. (2018). *Organizing Labour Market Integration of Foreign-born Persons in the Gothenburg Metropolitan Area*. Gothenburg Research Institute.
- Dustmann, C., Fasani, F., Frattini, T., Minale, L., & Schönberg, U. (2016). *On the Economics and Politics of Refugee Migration*. IZA Discussion Paper No. 10234. Institute for the Study of Labour (IZA).
- ECRE-European Council of Refugees and Exiles (2016). *The Right to Work for Beneficiaries of International Protection*. ECRE.
- Erdem-Wulff, Ö. (2016). Neuerungen nach dem Integrationsgesetz. *Der Schlepper: Magazin für Migrations und Flüchtlingssolidarität in Schleswig-Holstein*, 81 / 82, 12 / 2016, 62–63.
- Esser, H. (2004). Welche Alternativen zu 'Assimilation' gibt es eigentlich? *IMISBeiträge*, 23, 21–60.

- Esser, H. (2001). *Integration und ethnische Schichtung*. Working Paper No. 40. Mannheim Centre for European Social Research.
- Eurofound (2016). *Approaches to the Labour Market Integration of Refugees and Asylum Seekers*. Publications Office of the European Union.
- European Commission-DG Employment, Social Affairs and Inclusion (2018). *Peer Review on 'Integration of Refugees into the Labour Market'*. Berlin, Germany, 11-12 October 2017 – Synthesis Report.
- European Network of Public Employment Services (2018). *Labour Market Integration of refugees – Key Considerations*. PES Network-European Commission.
- Federighi, P. (1988). *Consumi educativi nell'età adulta*. Sea.
- Federighi, P. (1996). *Le condizioni del leggere*. Editrice Bibliografica.
- Fiorucci, M. (2010). Riflessioni e proposte per migliorare il dispositivo di formazione per gli operatori dei servizi per richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale. In M. Fiorucci, M. Catarci, F. Abbate (Cur.), *Rifugiati. Oltre l'accoglienza* (pp. 75-104). Editori Riuniti University Press.
- Friedberg, R. M. (2000). You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. *Journal of Labor Economics*, 18(2), 221–251.
- German Bundestag (2016). *Official Record of Proceedings (Plenarprotokoll)*, 18th Parliamentary Period, 183th Sitting, Berlin, Thursday 7th July 2016:18090.
- Gordon, M. (1964). *Assimilation and American Life: The Role of Race, Religion and National Origins*. Oxford University Press.
- Hainmüller, J., Dominik, H., & Duncan, L. (2016). When lives are put on hold: Lengthy asylum processes decrease employment among refugees. *Science Advances*, 2(8), 1-7.
- Hansen, R. (2012). *The Centrality of Employment in Immigrant Integration in Europe*. Migration Policy Institute.
- Heckman, F. (2015). *Integration von Migranten: Einwanderung und neue Nationenbildung*. Springer Fachmedien.
- IAB (2016). *Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration*. IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.
- Jeon, S. (2019). *Unlocking the Potential of Migrants: Cross-country Analysis, Oecd Reviews of Vocational Education and Training*. Oecd Publishing.
- Jordhus-Lier, D., Aasland, A., Underthun, A., & Thyldum, G. (2011). Fragmenterte arbeidsplasser? En spørreundersøkelse blant hotellarbeidere i Oslo og Akershus. *Søkelys på arbeidslivet*, 28(4), 355-373.
- Joyce, P. (2019). *Labour Market Integration of Refugees in Scandinavia after 2015* (Ratio Working Paper No.319 edn.). The Ratio Institute.
- Kahanec, M., & Zimmermann, K.F. (Cur.) (2009). *EU Labour Markets After Post-Enlargement Migration*. Springer.
- Kahanec, M., & Zimmermann, K.F. (Cur.) (2016). *Labor Migration, EU Enlargement, and the Great Recession*. Springer.
- Karlsdóttir, A., Sigurjónsdóttir, H. R., Hildestrand, A. S., & Cuadrado, A. (2017). *Policies and measures for speeding up labour market integration of refugees in the Nordic region*. Nordregio Working Paper 2017:8. A knowledge Overview. Nordregio.

- Kaya, A. (2009). *Islam, Migration and Integration: The Age of Securitization*. Pelgrave MacMillan.
- Kirmayer, L. J., Narasiah, M. M., Rashid, M., Ryder, A. G., Guzder, J., Hassan, G., Rousseau, C., & Pottie, P. (2011). Common mental health problems in immigrants and refugees: general approach in primary care. *Canadian Medical Association Journal*, 183, 12, 959–967.
- Konle-Seidl, R., & Bolits, G. (2016). *Labour Market Integration of Refugees: Strategies and Good Practices*. European Parliament. Directorate General for International Policy.
- Konle-Seidl, R. (2018). *Integration of Refugees in Austria, Germany and Sweden: Comparative Analysis*. European Union.
- Lehrian, M., & Mantel, J. (2016). Neuerungen durch das Integrationsgesetz. *Asylmagazin - Zeitschrift für Flüchtlings- und Migrationsrecht*, 9/2016, 290–294.
- Liebig, T. (2007). The Labour Market Integration of Immigrants in Germany. *OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 47*. Oecd Publishing.
- Linge, T. T. (2015). *Including or Excluding Workplace Communication? Analyzing Communication Competence in Multicultural Hotel Workplaces*. PhD Dissertation. University of Oslo.
- Linge, T. T. (2012). Ethnic diversity and challenges for the Norwegian hospitality industry. In T. Furunes, R. J. Mykletun & E. Marnburg (Cur.), *Current research in hospitality and tourism* (pp. 59-75). Fagbokforlage.
- Lemaître, G. (2007). The integration of immigrants into the labour market: The case of Sweden, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 48*.
- Lodovici, M. (2010). *Making a success of integrating immigrants in the labour market*. Discussion Paper. Oslo 18-19 November 2010 Peer Review Making success of integrating immigrants into the labour market, Norway.
- Marbach, M., Hainmüller, J., & Hangartner, D. (2018). The long-term impact of employment bans on the economic integration of refugees. *Science Advances*, 4(9). <https://doi.org/10.1126/sciadv.aap9519>.
- Martín, J., Arcarons, A., Aumüller, J., Bevelander, P., Emilsson, H., Kalantaryan, A., Maciver, A., Mara, J., Scalettaris, G., Venturini, A., Vidovic, H., van der Welle, I., Windisch, M., Wolffberg, R., Zorlu, A. (2016). *From refugees to workers: mapping labour market integration support measures for asylum-seekers and refugees in EU member states*. Volume I: Comparative analysis and policy findings, Migration Policy Centre (MPC) at the Robert Schuman Centre for Advanced Studies of the European University Institute in Florence (EUI).
- Massumi, M., von Dewitz, N., Griesbach, J., Terhart, H., Wagner, K., Hippmann, & K., Altinay, L. (2015). *Neu zugewanderte Kinder und Jugendliche im deutschen Schulsystem*. Mercator Institute.
- Ministero dell'Interno (2017). *Le iniziative di buona accoglienza e integrazione dei migrant in Italia. Modelli, strumenti e azioni*. Rodorigo Editore.
- Ministry of Employment, Government of Sweden (2016). *Fast track - a quicker introduction of newly arrived immigrants* (consultabile su <https://www.government.se/fasttrack>).
- Musset, P., & Kurekova, L. (2018). *Working it out: Career guidance and employer engagement*. Oecd Education Working Papers, No. 175. Oecd Publishing.
- Oecd (2004). *Career Guidance and Public Policy*. Oecd Publishing.
- Oecd (2014). *International Migration Outlook 2014*. Oecd Publishing.

- Oecd (2015). Is this humanitarian migration crisis different?, *Migration Policy Debates*, No. 7. Oecd Publishing.
- Oecd (2016). *Making Integration Work. Refugees and Others in Need of Protection*. Oecd Publishing.
- Oecd (2017a). *Finding their Way. Labour Market Integration of Refugees in Germany*. International Migration Division-Directorate for Employment, Labour and Social Affairs. Oecd Publishing.
- Oecd (2017b). *Education Policy Outlook: Sweden* (consultabile su [_www.oecd.org/education/policyoutlook.htm](http://www.oecd.org/education/policyoutlook.htm)).
- Oecd (2019). *Ready to Help? Improving Resilience of Integration Systems for Refugees and other Vulnerable Migrants*. Oecd Publishing.
- Onsøyen, L. E., Mykletun, R. J., & Steiro, T. J. (2009). Silenced and Invisible: The work experience of room attendants in Norwegian hotels. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 9(1), 81-102.
- Osce PA-Organization for Security and Co-operation in Europe. Parliamentary Assembly (2018). *Osce PA ad hoc Committee on Migration Visit to Denmark and Sweden* (consultabile su <https://www.oscepa.org/documents/ad-hoc-committee-on-migration/3820-report-on-the-osce-pa-ad-hoc-committee-on-migration-visit-to-denmark-and-sweden-21-23-october-2018/file>).
- Paritätischer Gesamtverband (2016). Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums des Innern zu einem Integrationsgesetz vom 29.04.2016 und zu einer Verordnung zum Integrationsgesetz vom 29.04.2016.
- Redfern, T. M. (2017). *Supporting and Demanding: The Labour Market Integration of Refugees in Germany after the 2016 Integration Act*. University of Melbourne.
- Regeringen (2016). *Ett nytt regelverk för nyanlända invandrares etablering i arbetsoch samhällsliv, Regeringens Proposition 2016/17* (A new framework for the establishment of new arrivals in working and social life, Government Proposition 2016/17) (consultabile su <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2017/04/prop.-201617175/>).
- Röder, S. (2016). Überblick zu den Änderungen durch das Integrationsgesetz vom 6. August 2016. Refugee Council of Baden-Württemberg.
- Salar-Swedish Association of Local Authorities and Regions (2017). *Fast tracks in Sweden – a multi-stakeholder approach to labour market integration. Salar and the contribution to Lab-INT*.
- SCB (2016). *Integration – utrikes föddas etablering i arbets- och samhällslivet. Integration rapport 9*. Örebro: Statistics Sweden (consultabile su https://www.scb.se/contentassets/c9474d5958b542bb9a3577ff3bdbdb26/le0105_2016a01_br_le0105br1602.pdf).
- SVR-Expert Council of German Foundations on Migration and Integration (2016). *Parliamentary submission on the draft bill of the Integration Act*. In Deutsche Bundestag (2016), *Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen*, Ausschussdrucksache 18(11)681, 17 June 2016, 19–22.
- Tanay, F., & Peschner, J. (2017). *Labour Market Integration of Refugees in the EU*. European Commission.
- Unhcr-United Nations High Commissioner for Refugees (2013a). *A New Beginning: Refugee Integration in Sweden – It's about time!*, September 2013 (consultabile su <https://www.refworld.org/docid/5295a60e4.html>).

Unhcr-United Nations High Commissioner for Refugees (2013b). *A New Beginning: Refugee Integration in Europe*, September 2013, (consultabile su <https://www.refworld.org/docid/522980604.html>).

Unhcr-United Nations High Commissioner for Refugees (1949). Statute of the Office of the United Nations High Commissioner for Refugees (consultabile su <https://www.unhcr.org/4d944e589.pdf>).

Unhcr, ANCI, Caritas Italiana, Cittalia, Fondazione Migrantes, SPRAR (2015). *Rapporto sulla protezione internazionale in Italia 2015*. Digitalia Lab.

Unhcr-Oecd (2016a). *Summary & conclusions of the High-Level Conference on the Integration of Beneficiaries of International Protection* (consultabile su <https://www.oecd.org/els/mig/Summary-and-conclusions-high-level-conference-on-integration-of-beneficiaries-of-international-protection.pdf>).

Unhcr-Oecd (2016b). *Migration Policy Debate*. Oecd/Unhcr, n.10 September 2016.

Valtonen, K. (2004). From the Margin to the Mainstream: Conceptualizing Refugee Settlement Processes. *Journal of Refugee Studies*, 17, 1, 70–96.

Valtonen, K. (1998). Resettlement of Middle Eastern Refugees in Finland: The Elusiveness of Integration. *Journal of Refugee Studies*, 11, 1, 38–60.

Zimmermann, K. F. (2014). Migration, Jobs and Integration in Europe. *Migration Policy Practice* 6, 4ff.

Zimmermann, K. F. (1996). European Migration: Push and Pull. *International Regional Science Review*, 19, 95 - 128.