

Numero 43 Anno 11 - Luglio 2024 - Edizione Online

LavoroWelfare

PER UN NUOVO RIFORMISMO



Lavoro e Immigrazione

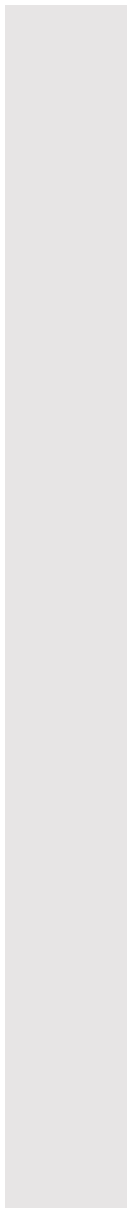
Le proposte delle
Agenzie per il Lavoro



Associazione
LAVORO&WELFARE

Indice

Lavoro e immigrazione. Una soluzione innovativa <i>Cesare Damiano</i>	3
Il lavoro che serve, oltre i pregiudizi <i>Agostino Di Maio</i>	6
Immigrazione e lavoro: un miniglossario <i>A cura di Vittorio Liuzzi</i>	9
Immigrazione regolare e lavoro <i>Assolavoro</i>	13
La disciplina del lavoro dei cittadini non europei <i>Paolo Casali</i>	37
"Welcome": un ecosistema per l'accoglienza e il lavoro <i>Chiara Cardoletti</i>	41
Le Agenzie per il Lavoro e i rifugiati <i>Assolavoro</i>	44



Aggiornato al
20/06/2024
Coordinamento editoriale: Luciana Dalu e Vittorio Liuzzi
Progetto grafico: Mattia Gabriele

Lavoro e immigrazione. Una soluzione innovativa

Abbiamo scelto di dedicare questo numero LavoroWelfare al tema del lavoro e dell'immigrazione che riteniamo di grande importanza e sul quale troppo spesso si ragiona in maniera ideologica e demagogica.

E' sicuramente indispensabile provvedere ad una nuova legge Quadro, fondata su canali di accesso legali, che sostituisca la Bossi-Fini ed è necessario costruire un nuovo sistema di regole che ponga al centro l'esigenza dell'inserimento lavorativo dei migranti adeguatamente formati affinché si intercettino le reali esigenze del sistema imprenditoriale.

In particolare, pubblichiamo le "20 proposte delle Agenzie per immigrazione regolare e lavoro" elaborate da Assolavoro - L'Associazione Nazionale che rappresenta le Agenzie per il Lavoro che producono oltre l'85% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro - e indirizzate al Governo in relazione al cosiddetto "Piano Mattei", l'iniziativa strategica volta allo sviluppo delle relazioni economiche con il continente africano e, tra le altre cose, al controllo dei flussi migratori. Si tratta di un prezioso contributo di grande qualità.

Vedremo in queste pagine come, ponendosi nel ruolo già collaudato nel tempo di mediatore sociale, l'Associazione si sia data, in sostanza, tre obiettivi: assicurare alle imprese una risposta di qualità alle proprie necessità di manodopera; garantire ai lavoratori un percorso di immigrazione regolare, di accoglienza civile e di formazione valida realmente radicata nella richiesta delle aziende; fornire alle Istituzioni, per l'appunto nel contesto del "Piano Mattei", un metodo realistico per

Cesare Damiano e'
Presidente di Lavoro&Welfare

attuare una forma regolare e controllata di immigrazione. Nelle parole di Agostino Di Maio, Direttore Generale di Assolavoro, un "Manifesto con il quale vengono avanzate proposte concrete nella direzione di un modello di immigrazione regolare e controllato".

Dunque, una proposta fondata su una visione ampia dei problemi che devono affrontare le imprese, i migranti, gli Stati. Ed è tale vastità di respiro che ne rappresenta il valore aggiunto. Oggi è praticamente impossibile comprendere e, dunque, governare efficacemente alcun grande fenomeno economico, politico e sociale se non lo si osserva in uno scenario globale. Che è il contesto nel quale tali fenomeni effettivamente si sviluppano e impattano sulla realtà.

Così è per quel movimento epocale che chiamiamo migrazioni. Così è per la formazione e l'andamento del mercato del lavoro, dato che la struttura stessa del tessuto produttivo è condizionata dall'andamento globale dell'economia.

Assolavoro lo fa nella parte analitica del documento che presentiamo in questo numero di LavoroWelfare. "In base ai dati Ilo, i lavoratori migranti internazionali sono 169 milioni, di cui 63,8 milioni (37,7%) vivono e lavorano in Europa. Nel 2020, 1,92 milioni di persone sono immigrate nell'UE e nel 2021, 8,84 milioni di cittadini extracomunitari sono stati impiegati nel mercato del lavoro dell'UE, su 189,7 milioni di persone di età compresa tra 20 e 64 anni, pari al 4,7% del totale". Dunque i lavoratori migranti che vivono nel territorio europeo superano, per numero, la popolazione stessa del nostro Paese.

L'immigrazione è vissuta in Europa, da un lato come un problema, con punte di ostilità estrema; dall'altra, in particolare dalle forze produttive, come una impellente necessità. Situazione che è stata fotografata con precisione da Mario Draghi nel discorso tenuto alla Conferenza di alto livello sul pilastro europeo dei diritti sociali il 17 aprile 2024.

Ha affermato Draghi "un altro input cruciale che dobbiamo garantire - e questo è particolarmente importante per voi, parti sociali - è la nostra offerta di lavoratori qualificati. Nell'UE, tre quarti delle aziende segnalano difficoltà nel reclutare dipendenti con le giuste competenze, mentre 28 occupazioni che rappresentano il 14% della nostra forza lavoro sono attualmente identificate come caratterizzate da carenza di manodopera. Con le società che invecchiano e gli atteggiamenti meno favorevoli nei confronti dell'immigrazione, avremo bisogno di trovare queste competenze internamente. Molteplici parti interessate dovranno lavorare insieme per garantire la pertinenza delle competenze e definire percorsi flessibili di miglioramento delle competenze. Uno degli attori più importanti in questo senso sarete voi, le parti sociali. Siete sempre stati fondamentali in tempi di cambiamento e l'Europa farà affidamento su di voi per contribuire ad adattare il nostro mercato del lavoro all'era digitale e dare maggiore potere ai nostri lavoratori".

L'osservazione di Draghi in merito agli "atteggiamenti meno favorevoli nei confronti dell'immigrazione" suona, probabilmente, più come un richiamo alla realtà

del declino demografico europeo, particolarmente allarmante in Italia, che a una presa d'atto della rinuncia a valersi di manodopera d'immigrazione.

Ecco, dunque, che la proposta messa sul tavolo da Assolavoro si accorda con la realtà circostante come un'elaborazione del problema. Un'elaborazione indirizzata a generare una soluzione innovativa, che contribuisca a portare equilibrio, nel mercato del lavoro, nel governo delle questioni dell'immigrazione e della urgente richiesta di manodopera qualificata da parte delle imprese.

E non solo. Perché questa iniziativa è indirizzata, in uno dei suoi obiettivi fondamentali, al contrasto dell'illegalità. In primo luogo quella delle organizzazioni criminali che sfruttano il mercato degli esseri umani costretti alle migrazioni. In secondo luogo, quella dell'occupazione irregolare che falsa il mercato del lavoro e indebolisce le attività economiche legali.

In ultima analisi, la proposta di Assolavoro va vista come un'iniziativa da cogliere come scintilla di dialogo sociale. Quel virtuoso confronto tra Istituzioni e parti sociali che si è, sfortunatamente, affievolito in quest'epoca. Perché è proprio da tale dialogo con le forze produttive che possono emergere le soluzioni più utili a dare maggior forza al tessuto produttivo che sorregge il Paese.

Il lavoro che serve, oltre i pregiudizi

L'eccessiva semplificazione di problematiche complesse rischia di non favorire il perseguimento concreto ed efficace di soluzioni, pure quando queste si profilano come praticabili e sostenibili anche sul piano economico finanziario.

Sul tema dell'immigrazione, per esempio, di là da polarizzazioni difficili da evitare in fase di campagna elettorale, vi sono punti fermi e una strada nuova percorribile se non per risolvere una questione così delicata, quanto meno per affrontarla in un modo nuovo.

Che occorra urgentemente porre rimedio al nostro conclamato "inverno demografico", tra l'altro destinato ad aggravarsi con forti riflessi negativi per la struttura produttiva e la sostenibilità del sistema sociale del Paese, è un dato di fatto da tutti condiviso. Che l'attuale mondo del lavoro richieda seri interventi riformatori visto lo *shortage* di competenze e di lavoratori e un *mismatch* che si va aggravando in virtù di ultra-decennali politiche fallimentari sul versante dell'istruzione, dell'orientamento, della formazione professionale e del raccordo tra mondo della scuola e del lavoro, è una evidenza lampante divenuta patrimonio di gran parte delle forze sociali e politiche del Paese.

Eppure, nonostante queste consapevolezza, sul versante dell'immigrazione continua a registrarsi un perdurante ritardo - peraltro trasversale a tutte le maggioranze politiche che si sono alternate negli ultimi decenni - nel superare slogan di facciata o approcci semplificatori riconducibili a logiche binarie del tipo "porti aperti-porti chiusi".

Che fare? Come "mettere a terra" politiche capaci di coniugare esigenze securitarie ed

Agostino Di Maio e'
Direttore di Assolavoro

inclusione, fabbisogni delle imprese e diritti delle persone?

Il sistema delle Agenzie per il Lavoro italiane associate ad Assolavoro (oltre l'ottantacinque per cento del settore) ha messo a disposizione del dibattito pubblico e del decisore politico il proprio "Manifesto", che trovate in questo numero, con il quale vengono avanzate proposte concrete nella direzione di un modello di immigrazione regolare e controllato, fondato sulla domanda delle aziende superando la logica dei flussi predeterminati e dei "click day" e con forti elementi di garanzia sia per le persone che per l'ordine pubblico.

Le Agenzie per il Lavoro da sempre detengono, come proprio know how genetico, sia la domanda delle aziende che la mappatura dei potenziali bacini di professionalità straniere reperibili in altri Paesi. Sulla base di tali conoscenze possono garantire sia un incrocio domanda offerta legale, sia quel livello di sicurezza e di affidabilità derivante dalla loro natura di soggetti autorizzati e strettamente vigilati dal Ministero del Lavoro.

Qualora venisse affidato alle Agenzie per il Lavoro uno spazio normativo più ampio di quello attuale, supportandole con politiche pubbliche ad hoc nazionali e regionali, queste potrebbero dare vita a programmi di formazione professionale nei luoghi di origine (in maniera tale da formare le competenze che servono alle nostre aziende), svolgere attività formative in Italia strettamente finalizzate all'occupazione nel nostro tessuto produttivo, avviare gran parte delle persone così formate al lavoro.

Analogamente le Agenzie potrebbero, se ingaggiate, mettere a disposizione il bagaglio di conoscenze maturato sul terreno delle politiche attive del lavoro concorrendo a definire politiche concertate con i Servizi Pubblici effettuando lo screening di quegli immigrati già oggi presenti sul territorio nazionale che risultano o inattivi o, addirittura, ostaggio del lavoro nero o irregolare quando non delle mafie. Anche guardando ai flussi prospettici, le Agenzie potrebbero svolgere un ruolo importante nel supportare il processo di inclusione socio-lavorativa di queste platee, attraverso una presa in carico efficace dei componenti del nucleo familiare (avviabili al lavoro) dei lavoratori in ingresso.

Chiaramente non si tratta di una ricetta salvifica capace di risolvere in toto una questione epocale che investe l'intero mondo occidentale, ma quella proposta è comunque una via per dare vita a buone pratiche, anche localizzate territorialmente in via sperimentale, da estendere a livello nazionale in virtù dei risultati raggiunti. Per avviare i primi passi lungo questo cammino occorrerebbe preliminarmente una collaborazione inter istituzionale tra i Ministeri del Lavoro, degli Interni e degli Esteri e la capacità di mettere a regime una cooperazione pubblico privato moderna che superi antiche barriere e pregiudizi.

Uno sforzo che francamente varrebbe davvero la pena di compiere, anche in termini di urgenza, in considerazione degli effetti positivi che avrebbe sul Pil del nostro Paese, sul livello di sicurezza pubblica (reale e percepita) e sulle capacità inclusive della nostra società: gli esiti sarebbero *win-win* per tutti, a costo zero dal punto di vista economico e capaci di generare un volano positivo per la nostra

economia (altro che super bonus).

Sarebbe, per dirla tutta, un'occasione da cogliere anche per la politica, oggi oggettivamente limitata nei suoi spazi di manovra dai pesanti vincoli di bilancio e dal debito pubblico, ma che potrebbe rilanciarsi in termini di credibilità dando corpo, in modo pragmatico e "a-ideologico", a un modello di sussidiarietà positiva.

Le Agenzie per il Lavoro e Assolavoro sono naturalmente pronte a fare la propria parte, condividendo non solo il patrimonio di conoscenza dei meccanismi che regolano il complesso mondo del lavoro, ma anche rilanciando la funzione propositiva che perseguono da tempo, con l'obiettivo finale di contribuire attivamente a migliorare sempre di più le condizioni di vita e di lavoro nel nostro Paese.

Immigrazione e lavoro: un miniglossario

A cura di Vittorio Liuzzi

Elementi di scenario

Piano Mattei

Promosso dal governo Meloni, il cosiddetto "Piano Mattei" è un'iniziativa strategica di politica internazionale intesa a sviluppare relazioni economiche tra l'Italia e l'Africa, nonché a creare nuove rotte di approvvigionamento energetico e controllare i flussi migratori. Il Piano è ispirato alla figura di Enrico Mattei, fondatore dell'Eni, il gruppo energetico nazionale italiano.

Il Piano, di cui tuttora si conoscono solo le linee generali, si concentra su sei pilastri principali: istruzione/formazione, sanità, acqua e igiene, agricoltura, energia e infrastrutture.

Inizialmente, è stato previsto l'impegno nel Piano di 5,5 miliardi di euro, a valere su stanziamenti già previsti, che è stato presentato come un partenariato del nostro Paese con l'Africa e ha ricevuto il supporto dell'Unione Europea.

Cabina di regia per il Piano Mattei

La Cabina di regia è un organo strategico responsabile della coordinazione delle attività governative verso le nazioni africane. Ha il compito di finalizzare e aggiornare il Piano, monitorandone l'attuazione, e di approvare il rapporto annuale al Parlamento.

Tui (Testo Unico sull'Immigrazione)

È la principale legge italiana che disciplina l'ingresso, il soggiorno e la condizione giuridica degli stranieri in Italia. Le linee generali delle politiche pubbliche in materia di immigrazione in Italia, fissate dalla legge 40/1998 (cosiddetta "legge Turco-Napolitano"), sono

state successivamente consolidate nel decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, Testo unico sull'immigrazione e sulla condizione dello straniero.

Il Tui contiene norme che riguardano diversi ambiti come lavoro, famiglia, istruzione e integrazione sociale. È stato emanato con il Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286 e si applica ai cittadini di Stati non appartenenti all'Unione Europea e agli apolidi, definiti come "stranieri" e contiene principi generali, disposizioni sull'ingresso, il soggiorno e l'allontanamento dal territorio, la disciplina del lavoro, il diritto all'unità familiare, norme sanitarie, sull'istruzione e sull'integrazione sociale degli stranieri.

In materia di ingresso e soggiorno di cittadini stranieri sul territorio nazionale, vale la pena annoverare il Decreto Legislativo 6 febbraio 2007, n. 30 di attuazione della direttiva 2004/38/CE relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri. In particolare, se è vero che per i cittadini comunitari non è necessario ottenere autorizzazioni preventive di ingresso e soggiorno anche per fini lavorativi, la norma sopra indicata disciplina la condizione del familiare non comunitario e cittadino di un Paese terzo. Alla stregua di quanto previsto dal Tui, il titolo di soggiorno per motivi familiari autorizza allo svolgimento dell'attività lavorativa in Italia.

Glossario

Articolo 27 del Tui

L'articolo 27, prevede una deroga alle quote annuali per l'ingresso di determinate categorie di lavoratori stranieri (ad esempio, lavoratori altamente qualificati e specializzati così come i ricercatori che svolgono attività di ricerca o di docenza universitaria), consentendo loro di entrare e soggiornare in Italia per motivi di lavoro e per periodi superiori ai 3 mesi.

Arraigo por formación

Nella legislazione spagnola, l'*Arraigo por formación* è una disposizione inclusa nel Decreto Reale 629/2022. Consente di ottenere un permesso di soggiorno legale valido per un periodo di 12 mesi alle persone migranti che risiedono da 2 anni in Spagna e desiderano acquisire una formazione che li aiuti nell'inserimento lavorativo.

Carta blu

La Carta Blu UE è un particolare tipo di autorizzazione al lavoro (nulla osta) che consente l'ingresso in Italia ai lavoratori stranieri altamente qualificati (in possesso di un titolo di istruzione superiore di livello terziario relativo a un percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale o di una qualificazione professionale di livello post secondario di durata almeno triennale o corrispondente

almeno al livello 6 del QNQ o di una qualifica professionale superiore attestata da almeno cinque/ tre anni di esperienza professionale a seconda del settore produttivo di impiego), senza dover sottostare al sistema delle quote di ingresso. Il permesso di soggiorno rilasciato ai sensi della Carta Blu Ue ha una durata definita a seconda del tipo di contratto di lavoro: 2 anni per contratti a tempo indeterminato (rinnovabile) e 3 mesi dopo la scadenza per contratti a tempo determinato. La Carta Blu Ue prevede specifiche condizioni e opportunità di lavoro in Italia (vincolo datoriale nei primi 12 mesi) e negli altri Paesi dell'UE (mobilità). Inoltre, i titolari della Carta Blu hanno diritto al ricongiungimento familiare e possono richiedere lo status di soggiornante di lungo periodo dopo un periodo di permanenza legale e ininterrotto di 5 anni nel territorio dell'Unione Europea.

Classificazione delle Professioni CP2011

È uno strumento statistico sviluppato dall'Istat per classificare e catalogare le diverse professioni presenti nel mercato del lavoro italiano.

Contratto di soggiorno

Il contratto di soggiorno è un accordo stipulato presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione che deve essere firmato entro 8 giorni dall'ingresso dello straniero in Italia. Questo contratto è essenziale per il rilascio del permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato e può avere diverse durate a seconda del tipo di lavoro svolto: 9 mesi per il lavoro stagionale, 1 anno per il lavoro subordinato a termine, e 2 anni per il lavoro subordinato a tempo indeterminato. Inoltre, il contratto di soggiorno per lavoro subordinato deve contenere informazioni specifiche e può essere rinnovato per un periodo non superiore a quello stabilito inizialmente.

Decreto Cutro

Il Decreto-legge 10 marzo 2023, n. 20, reca "Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare" (convertito, con modificazioni, in legge 5 maggio 2023, n. 50).

Decreto Flussi

Il Decreto Legge 50 del 2023 contiene disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare.

Idoneità alloggiativa

L'idoneità alloggiativa è un certificato che attesta che uno specifico alloggio rispetta determinati standard di abitabilità e igiene. Questo documento è richiesto in diverse situazioni, come per ottenere il nulla osta per il ricongiungimento familiare, il permesso di soggiorno per lavoro, o altre procedure legate all'immigrazione. Esso verifica che l'alloggio sia adeguato per ospitare un certo numero di persone e che rispetti requisiti minimi di superficie, igiene, sicurezza, e altri parametri definiti dalle normative locali e nazionali. L'idoneità alloggiativa è fondamentale per garantire condizioni di vita adeguate e conformi alle leggi vigenti.

Ula

Le Ula (Unità di Lavoro Annue) o Fte (*Full Time Equivalent*) sono una misura statistica utilizzata per quantificare il volume di lavoro effettivamente prestato in un'azienda o in un settore economico, indipendentemente dalle diverse tipologie di contratto.

Le Ula forniscono una misura più precisa dell'attività lavorativa rispetto al semplice conteggio degli occupati, in quanto tengono conto delle diverse tipologie di lavoro atipico e sono un parametro fondamentale per determinare la dimensione d'impresa ai fini dell'accesso a bandi, finanziamenti e agevolazioni.

Immigrazione regolare e Lavoro

Le 20 proposte delle agenzie

EXECUTIVE SUMMARY IMMIGRAZIONE REGOLARE E LAVORO LE 20 PROPOSTE DELLE AGENZIE

1. Includere le Agenzie per il Lavoro nella Cabina di regia istituita con il c.d. **"Piano Mattei"** dando vita ad una virtuosa sinergia tra Istituzioni, servizi al lavoro pubblici e servizi al lavoro privati.
2. Definire una disciplina sperimentale, anche a termine, che introduca **percorsi normativi ad hoc riservati alle Agenzie per il Lavoro** e strettamente vigilati e coordinati dai Ministeri del Lavoro, degli Esteri e dell'Interno.
3. Introdurre **visti temporanei "sponsorizzati" dalle Agenzie relativi a talune categorie di lavoratori** (in primis lavoratori domestici, assistenti familiari, addetti alle pulizie, addetti alla logistica) ed in alcuni settori chiave (industria agroalimentare, trasporti, sanità, horeca) di durata semestrale/annuale rinnovabili.
4. **Individuare nel settore dell'assistenza familiare e socio-sanitaria** modalità semplificate per la presentazione di istanze di nulla osta, anche per più lavoratori domestici cumulativamente.
5. Per le quote di lavoratori stranieri da inserire nei **settori agricolo e turistico- alberghiero**, includere Assolavoro tra le Organizzazioni datoriali che possono inoltrare le istanze in nome e per conto dei datori di lavoro (con le previste priorità).
6. Definire una procedura ad hoc per la **conversione di permessi di soggiorno** che preveda per le Agenzie la possibilità di richiederla, dichiarando l'impegno ad assumere il lavoratore con un rapporto di lavoro subordinato.
7. Ricomprendere i lavoratori che siano stati assunti almeno una volta nei cinque anni precedenti da una Agenzia e già ammessi a lavorare in Italia tra quelli che hanno **diritto di precedenza**.

8. Semplificare *l'iter* relativo all'**idoneità alloggiativa** per le assunzioni delle Agenzie che si facciano garanti del rispetto dei requisiti previsti e con la possibilità di presentare la documentazione comprovante il **rispetto dei requisiti dell'alloggio** entro 3-6 mesi dalla firma del Contratto di Soggiorno.
9. Ampliare, a favore delle Agenzie per il Lavoro, le casistiche di ingresso che usufruiscono dell'esenzione prevista all'art. 4 del Decreto Flussi relativa agli ingressi **fuori quota**, superando il nulla osta al lavoro dei Centri per l'Impiego (procedura che introduce un aggravio in termini di tempistiche).
10. Individuare **quote dedicate alla somministrazione** ed assegnate prioritariamente.
11. **Introdurre per le ApL l'esonero dall'obbligo asseverazione** anche in assenza di adesione al Protocollo d'Intesa ai sensi dell'art. 44, co. 5 del Decreto-legge 73/2022;
12. Prevedere la possibilità per le ApL di **subentrare alle richieste di nulla osta** nei casi in cui i datori di lavoro non finalizzino la firma del Contratto di Soggiorno, lasciando così il cittadino straniero entrato in Italia con apposito visto d'ingresso senza la possibilità di instaurare il rapporto di lavoro.
13. Consentire alle ApL **l'assunzione del cittadino straniero** con la ricevuta di presentazione della richiesta di **conversione del permesso di soggiorno per motivi di studio** in permesso di soggiorno per motivi di lavoro, con impegno a presentare il nulla osta di conversione in fase di fotosegnalamento. Per questa fattispecie di conversione (studio-lavoro), le ApL potrebbero avere la possibilità di assumere il cittadino straniero in possesso di permesso studio, senza dover chiedere il Nulla Osta preventivo alla Prefettura competente, per poi presentare richiesta di conversione.

In merito agli "extra-flussi":

14. Applicare il principio del **silenzio-assenso** per il rilascio del nulla osta ai sensi dell'art. 27- quater (ora 90 giorni) e riduzione dei termini.
15. Estendere alle ApL le previsioni dell'art. 27, comma 1-ter del TUI che prevedono **la sostituzione del nulla osta con una comunicazione della proposta di contratto di soggiorno per lavoro subordinato**.
16. Prevedere la possibilità di **presentare una dichiarazione di impegno per la documentazione da allegare alla domanda** (es. Dichiarazione di Valore), in linea con quanto già previsto nel Decreto Flussi per altre tipologie di ingresso.
17. Prevedere per le ApL il **Modello BC (Carta Blu UE) semplificato con opzione "clona"** come il Modello B2020 per i Flussi per ridurre i tempi di compilazione della domanda di nulla osta.

18. Introdurre una **dichiarazione di impegno, in fase di presentazione della richiesta di nulla osta, alla verifica e al rispetto dei requisiti abitativi minimi** (igienico-sanitari) in alternativa alla documentazione attualmente prevista (contratto di affitto e idoneità alloggiativa); **in fase di firma del contratto di soggiorno presentazione del solo contratto di affitto registrato** (superando l'attestazione dell'idoneità alloggiativa che richiede tempi lunghi) unitamente ad una **asseverazione** di un professionista abilitato (es. Geometra)¹;

19. Prevedere in caso di **alloggio temporaneo (presso Hotel o Residence) fornito dall'Agenzia, la presentazione della dichiarazione della struttura ricettiva comprovante una prenotazione di almeno 15 giorni (anziché 30) a partire dal primo giorno di ingresso in Italia** (e non dal giorno della firma del contratto di soggiorno), senza l'obbligo di allegare il documento di identità del Direttore della struttura².

20. Prevedere l'**esonero dall'obbligo di asseverazione per le richieste di Carta Blu UE presentate dalle ApL**, anche in assenza di adesione al Protocollo d'Intesa ai sensi dell'art. 44, co. 5 del Decreto-legge 73/2022, in considerazione dell'**indubbia solidità sotto il profilo organizzativo, economico e finanziario delle ApL**.

1. IL CONTRIBUTO DELLE AGENZIE PER IL LAVORO PER IL GOVERNO DEL FENOMENO MIGRATORIO

L'efficace governo del fenomeno migratorio e la costituzione di un **"modello italiano" capace di coniugare politiche di sicurezza, fabbisogni delle imprese e sostenibilità a medio-lungo periodo del nostro sistema di welfare**, rappresentano una delle principali emergenze del nostro Paese.

Il dibattito pubblico sul c.d. **"Piano Mattei"** è un'occasione straordinaria per dare vita ad una fattiva cooperazione tra Istituzioni, servizi pubblici al lavoro ed Agenzie per il Lavoro private su diversi ambiti di azione strategici: istruzione, formazione superiore e formazione professionale, promozione dell'occupazione, prevenzione e contrasto dell'immigrazione irregolare e gestione dei flussi migratori legali³, mantenimento/rafforzamento della coesione sociale e integrazione⁴.

Un modello efficiente di gestione del flusso migratorio in entrata assumerebbe caratteristiche "win win"⁵: le Agenzie per il Lavoro associate ad Assolavoro (pari

1 Tale proposta si riferisce sia alla disciplina dei flussi che degli extra-flussi.

2 Tale proposta si riferisce sia alla disciplina dei flussi che degli extra-flussi.

3 Art. 1, comma 2 del Decreto Legge n. 161/2023.

4 D.P.R. 14 settembre 2011, n. 179.

5 A livello internazionale la World Employment Confederation ["The Europe We Want - Creating Futureproof Labour Markets that Work for All"] sottolinea l'esigenza di un nuovo approccio ai problemi emergenti nel mercato del lavoro europeo, con un ruolo rilevante per l'industria dei servizi HR. È necessario "(...) Urgently address skills and labour shortages in Europe, including a focus on legal migration. (...) Attract-

a circa l'85% del mercato) offrono al decisore politico il proprio contributo di esperienze sul terreno della conoscenza delle dinamiche più profonde del mercato del lavoro del Paese nei diversi segmenti in cui si articola e nelle sue declinazioni territoriali, anche in termini tendenziali e previsionali.

Un approccio pragmatico, scevro da ogni ideologia, volto esclusivamente alla definizione di policies capaci di fornire risposte efficaci ai *macro trend* che investono la nostra società, primi fra tutti l'invecchiamento della popolazione, la problematica sostenibilità del nostro sistema di *welfare* e il sostegno allo sviluppo economico.

Le Agenzie per il Lavoro italiane operano trasversalmente nel mercato del lavoro del nostro Paese sia in termini di settori merceologici che di competenze/professionalità. Alla profonda conoscenza delle dinamiche che investono il tessuto produttivo del Paese si affianca l'esperienza che le Agenzie, in quanto soggetti appartenenti alla Rete dei servizi per il lavoro⁶, svolgono quotidianamente in favore delle persone in cerca di occupazione e ricollocazione, delle fasce più svantaggiate di popolazione o, anche in sinergia con il Terzo Settore, delle platee che esprimono particolari fragilità.

Questo know how può essere utilizzato anche per la gestione delle politiche migratorie⁷ dei profili professionali a medio-alta qualificazione, anch'essi carenti nel nostro Paese.

Dall'analisi delle Comunicazioni Obbligatorie⁸ emerge come le professionalità che richiedono titoli di studio medio-alti rappresentino la quota prevalente tra i lavoratori impiegati tramite Agenzia.

Nel primo trimestre 2023 il 56,3% dei lavoratori in somministrazione (pari a 325.228 unità) era in possesso di un titolo d'istruzione medio. I lavoratori con un titolo di studio basso rappresentavano il 31,8% (183.476) del totale, mentre la quota di lavoratori con un titolo di studio alto era pari all'11,9% (68.790)⁹. L'evoluzione storica mostra come la somministrazione abbia riguardato un numero crescente di lavoratori con livelli medi d'istruzione.

ting workers from third countries will become increasingly important as Europe is facing an ageing society and subsequent labour shortages" ["The Europe We Want - Creating Futureproof Labour Markets that Work for All"].

6 D.lgs. 150/2015.

7 Cfr. Tabella 1, Appendice statistica.

8 Assolavoro ha avviato da ormai tre anni una importante partnership con l'Università Roma Tre che, grazie ad una convenzione pluriennale con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attinge alla fornitura dei dati delle comunicazioni obbligatorie relative ai rapporti di lavoro attivati direttamente dalle imprese (UNILAV) e dalle Agenzie per il Lavoro (UNISOMM), per scopi di ricerca scientifica: siamo in presenza di Big Data molto significativi per quantità e qualità. L'intero campione utilizzato, considerando sia Unilav che Unisomm, è costituito da oltre 10 milioni di record riferiti a rapporti di lavoro riguardanti oltre 3,7 milioni di differenti lavoratori.

9 Il livello d'istruzione basso riguarda i lavoratori in possesso, al massimo, della licenza media; quello medio i lavoratori con un diploma o titolo d'istruzione secondaria mentre l'ultimo gruppo, con istruzione alta, riguarda i lavoratori con almeno una laurea triennale.

Dal 2010 al 2022, infatti, la quota è cresciuta notevolmente passando dal 40,1% del 2010 al 56,3% del 2022¹⁰, assestandosi al 56,3% nel primo trimestre 2023. Di contro, si è contratta la quota dei lavoratori con livelli d'istruzione bassi, passati dal 48,3% del 2010 al 31,1% del 2022 (31,8% al I trim. 2023). La quota dei lavoratori con livelli alti d'istruzione si è invece mantenuta storicamente più stabile tra il 2010 (11,5%) e il 2022 (12,7%), con un dato pari all'11,9% al I trim. 2023.

Dall'analisi per tipo di professione¹¹, che illustra la composizione degli occupati in somministrazione per Grandi Gruppi Professionali (GGP)¹², emerge come nel primo trimestre 2023, 150.300 lavoratori risultavano essere occupati tra le professioni non qualificate (GGP 8) rappresentando il 26% del totale degli occupati in somministrazione. Al secondo posto, in termini di quote, vi sono i conduttori di impianti, gli operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli (GGP 7) con il 21,7% (125.106). A seguire si trovano le professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi (GGP 5) con il 15% (86.795), le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (GGP 4) con il 14,8% (85.241), e gli artigiani, gli operai specializzati e gli agricoltori (GGP 6) con il 13% (75.082). Quote inferiori si registrano per le professioni tecniche (GGP 3) con il 7,6% (43.869) e quelle altamente specializzate (GGP 2) – quest'ultime accorpate con quelle del primo GGP comprendente principalmente organi dirigenziali (GGP 1) – con l'1,9% (11.141).

2. LE SFIDE DEL PAESE

La rete dei servizi al lavoro delle Agenzie associate ad Assolavoro può rappresentare un asset strategico per affrontare una serie di sfide per il nostro Paese e la sua economia.

a) Scelte non più rinviabili: i trend demografici

Le previsioni demografiche ISTAT mostrano come l'attuale elevato grado di invecchiamento della popolazione in età di lavoro si aggraverà nel prossimo futuro.

Se anche mettessimo in campo, oggi, politiche di contrasto al calo della natalità **queste non produrrebbero risultati tangibili sul mercato del lavoro prima dei prossimi 15-20 anni**: se ciò è vero diventa fondamentale per il nostro Paese agire in maniera responsabile e razionale la leva dell'immigrazione legale.

Tra il 1993 e il 2022 l'età media delle forze di lavoro è cresciuta nel nostro Paese di 6,2 anni (rispetto ai 3,9 anni della popolazione) e, a partire dal 2009, ha superato l'età media della popolazione, arrivando, nel 2022, a 43,6 anni (contro 42,0 anni per la popolazione). **Questo dato ci pone al secondo posto in Europa subito dopo la Bulgaria.**

10 Cfr. Grafico 1, Appendice statistica.

11 Cfr. Grafico 2, Appendice statistica.

12 Il dato relativo alla suddivisione per gruppi professionali fa riferimento alle aziende (datori di lavoro) utilizzatrici. Quello dei GGP rappresenta il primo livello di disaggregazione della classificazione professionale adottata dall'Istat, la CP2011.

In Italia la velocità di invecchiamento della **forza lavoro femminile** è stata più accentuata rispetto a quella maschile (7,7 anni rispetto a 5,3 tra il 1993 e il 2022), con un'età media delle donne che lavorano che nel 2022 superava i 44 anni.

La popolazione di età tra 15 e 64 anni nel 2022 contava 1,3 milioni di unità in meno rispetto al 2007, per un effetto dovuto interamente alle coorti giovanili (15-49 anni) che hanno subito una contrazione di quasi 4 milioni, compensata solo parzialmente dalla crescita di 2,6 milioni nella classe 50-64 anni.

Tra il 2004 e il 2022 in Italia **la quota di occupati in età compresa tra i 15 e i 34 anni è diminuita di 11 punti percentuali**, scendendo al 22,6% del totale: questo è il valore più basso tra i Paesi Ue27 (28,5% in media) e molto lontano da Francia e Germania (31,0% e 30,3%, rispettivamente). Il calo dell'occupazione giovanile è stato continuo tra il 2004 e il 2015, e si è accentuato negli anni di congiuntura negativa. Si è registrata una lieve inversione tra il 2016 e il 2019 per poi subire un brusco calo nel 2020. La ripresa negli ultimi due anni ha permesso di recuperare i livelli di occupazione giovanile del periodo pre-pandemia, ma non di invertire la tendenza di lungo periodo.

Alla dinamica demografica, infatti, si aggiungono **l'allungamento dei percorsi di studio** e le maggiori **difficoltà di inserimento e di permanenza nel mercato del lavoro dei più giovani**.

b) I numeri

Il fenomeno migratorio non riguarda ovviamente solo l'Italia: in base ai dati ILO, i lavoratori migranti internazionali sono 169 milioni, di cui 63,8 milioni (37,7%) vivono e lavorano in Europa. Nel 2020, 1,92 milioni di persone sono immigrate nell'UE e nel 2021, 8,84 milioni di cittadini extracomunitari sono stati impiegati nel mercato del lavoro dell'UE, su 189,7 milioni di persone di età compresa tra 20 e 64 anni, pari al 4,7% del totale.

Nel 2021 si è registrato un aumento particolarmente consistente del numero di permessi per motivi di lavoro, la cui quota è passata dal 39% del totale dei permessi rilasciati nel 2020 al 45% nel 2021. Sempre nel 2021 sono stati rilasciati 2,95 milioni di permessi di primo soggiorno nell'UE, rispetto ai 2,3 milioni del 2020.

Le nazioni di provenienza delle persone che hanno presentato richiesta di permesso di soggiorno negli Stati membri dell'UE sono prevalentemente Ucraina, Marocco, Bielorussia, India, Russia, Brasile, Turchia, Cina, Siria e Stati Uniti¹³.

Gli occupati stranieri in Italia hanno raggiunto nel 2022 quota 2,4 milioni, con una crescita del +5,2% in un anno, arrivando a rappresentare il 10,3% del totale degli occupati.

Anche le Comunicazioni Obbligatorie confermano il trend: le attivazioni di con-

¹³ "Making smart moves – How labour mobility & legal migration can make a positive contribution to labour market in Europe". World Employment Confederation, Dicembre 2022.

tratti con cittadini stranieri sono cresciute del 12,4% in un anno (+10,5 quelle con italiani), con un incremento più consistente per gli stranieri extra UE (+14,9%) che per gli UE (+5,8%).

A questi dati fa da contraltare la conferma delle criticità del lavoro dei migranti, a cominciare dalla forte disparità di genere: le donne migranti hanno tassi di occupazione (47,5%), disoccupazione (15,2%) e inattività (43,8%) sensibilmente peggiori rispetto agli uomini.

Si osserva, inoltre, una forte concentrazione dei lavoratori stranieri in profili esecutivi (oltre il 75% dei dipendenti ha la qualifica di operaio), con retribuzioni conseguentemente inferiori, e una incidenza superiore, per questa platea, della sovraqualificazione: la quota di stranieri laureati occupati in una professione low o medium skill è pari al 60,2% tra i cittadini extra UE e al 42,5% tra gli UE, a fronte del 19,3% stimato per gli italiani.

c) L'immigrazione irregolare in Italia: carburante per l'economia sommersa. Affrontare seriamente il tema dell'immigrazione significa in primo luogo combattere l'illegalità, contrastando il mercato di esseri umani generato dagli scafisti e dalle mafie in generale.

Il lavoro illegale e irregolare mina il valore chiave della partecipazione attiva dei cittadini al lavoro, fattore decisivo in qualunque processo di sviluppo economico, e ha un insostenibile impatto sul PIL sommerso in termini di occultamento di valore economico direttamente riconducibile all'utilizzo della forza lavoro¹⁴. Si tratta di una enorme quantità di risorse sottratta alla collettività che crea squilibri nei conti pubblici e indebiti vantaggi competitivi per chi evade.

Non può più essere sottovalutato l'effetto dirompente sulla concorrenza tra le imprese causato da vaste aree di lavoro nero o non dichiarato la cui emersione costituisce un ulteriore e non rinviabile obiettivo strategico per il Paese.

Su questo punto le Agenzie per il Lavoro possono giocare un ruolo importante stante la correlazione tra tasso di legalità e tasso di penetrazione del lavoro tramite Agenzia: la somministrazione di lavoro è infatti maggiormente presente nei territori con tassi di irregolarità inferiori.

Il Grafico 3 (in appendice) rende immediatamente evidente come al crescere del tasso di irregolarità del mercato del lavoro regionale (es. Calabria, Campania, Sicilia) si registrino livelli inferiori di ricorso allo strumento della somministrazione

¹⁴ A fronte di una quantificazione dell'economia sommersa da parte dell'Istat pari a poco meno di 174 miliardi di euro, equivalente al 10,5% del PIL, si stima che il lavoro irregolare, nel 2021, in termini di ricchezza occultata abbia contribuito generando 68,3 miliardi di euro, pari a circa il 39,2 % del PIL sommerso. Secondo il Ministero dell'Economia e delle Finanze nel 2020 il mancato gettito connesso all'utilizzo di forme di lavoro non regolari ed al sommerso è stato pari a 15,4 Miliardi di euro (ma era pari a 18,1 Miliardi di euro nel 2019 anno pre-Covid) tra imposte dirette e contributi evasi, mentre l'evasione dell'Iva, dell'Irpef da lavoro autonomo e delle imposte sul reddito di impresa ha comportato un ulteriore ammanco di poco più di 59 miliardi di euro.

di lavoro; considerazione opposta vale per quelle regioni dove l'irregolarità risulta più contenuta (Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto, Friuli-Venezia Giulia) e che si configurano come mercati in cui le Agenzie per il Lavoro operano maggiormente. Il lavoro irregolare è un fenomeno allarmante anche in ragione dell'enorme numero di persone che continuano ad essere coinvolte, con un dato nel 2021 pari 2,85 milioni di occupati non regolari (11,3% degli occupati), contro gli oltre 2,99 milioni di occupati irregolari del 2020 (quando l'incidenza era del 12%).

In termini di unità di lavoro (*Ula o Full Time Equivalent*) si tratta invece di quasi 3 milioni di unità nel 2021 con un tasso di irregolarità, calcolato come incidenza percentuale delle Ula non regolari sul totale, pari al 12,7% (sceso dal 13,6% del 2020)¹⁵.

Il lavoro sommerso e irregolare è oggi, dunque, sempre più concentrato nei servizi non solo rispetto all'incidenza sulle unità di lavoro di ciascun settore, ma anche in termini di volume di occupazione irregolare. Il macro aggregato dei servizi rappresentava nel 2021 il 76,8% del lavoro nero o irregolare italiano. L'intero aggregato del manifatturiero rappresentava, invece, solo il 7,7% del totale degli irregolari, mentre la quota rimanente (in tutto pari a poco più del 15%) era attribuibile in parti quasi uguali alle costruzioni ed all'agricoltura.

I dati ormai trentennali che indicano un'incidenza in crescita del tasso di irregolarità da un lungo periodo di tempo mostrano, dunque, come il sommerso abbia saputo adattarsi ai cambiamenti dell'economia e sia in grado di sfruttare a proprio vantaggio anche il tema dell'immigrazione.

Secondo gli stessi dati del Ministero¹⁶, oltre un quarto dei lavoratori in nero si concentra nel lavoro domestico e nel comparto agroalimentare nel quale, specie nel Mezzogiorno, appaiono come endemiche forme di sfruttamento del lavoro.

3. PROBLEMI NUOVI, RISPOSTE DA ADEGUARE

La risposta del nostro Paese alle problematiche legate all'acquisizione dall'estero dei profili necessari a sostenere la nostra società ed a contrastare i trend negativi in atto è stata largamente improntata nell'ultimo ventennio, dal punto di vista normativo, alla **logica delle quote** (c.d. "Decreti flussi")¹⁷.

¹⁵ Il lavoro irregolare assume tante forme: dalle sotto-dichiarazioni, al falso part-time, al nero assoluto, agli abusi relativi al falso lavoro autonomo, e presenta una notevole variabilità in termini di diffusione. Fenomeno presente in tutti i settori, ma prevalentemente radicato nell'agricoltura (18,4%), nelle costruzioni (15,7%), nel commercio, ristorazione e pubblici esercizi e altri servizi tradizionali come trasporti e logistica (13,5%) con i valori massimi nei servizi alla persona e di cura nei quali ben il 43,4% delle unità di lavoro risulta irregolare. Si tratta di un fenomeno segmentato territorialmente con punte massime di occupati irregolari al Sud (21,5% in Calabria e 18,7% in Campania) ed i livelli più bassi di incidenza nel Nord-Est (8,8% in Veneto, 9,5% in Emilia-Romagna). Elaborazione Assolavoro Datalab su Dati Istat 2022.

¹⁶ Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso per il triennio 2023-2025, adottato dal MLPS il 19 dicembre 2022

¹⁷ Cfr. Tabella 2, Appendice statistica.

Un approccio rimasto sostanzialmente inalterato pur nell'alternarsi di maggioranze parlamentari di diverso orientamento e solo marginalmente corretto di volta in volta sotto il profilo sia quantitativo che della (relativa) semplificazione delle procedure.

Un'impostazione che oggi mostra, a fronte delle dimensioni assunte sia dal fenomeno migratorio ma soprattutto delle necessità dell'economia del Paese, **limiti evidenti** non solo per le lungaggini burocratiche, ma anche per l'efficace quantificazione delle diverse tipologie di lavoratori ammessi.

L'ultimo Decreto Flussi conferma la tendenza all'aumento delle quote di ingresso per tutte le categorie individuate nel provvedimento¹⁸.

La Legge 50/2023 prevede, inoltre, per la prima volta quote di ingresso incluse nel Decreto Flussi dedicate a rifugiati e apolidi riconosciuti dal Paese di primo asilo o dall'UNHCR. Rendere efficaci ed efficienti le procedure è indispensabile al fine di garantire che questo importante canale di ingresso sia utilizzato positivamente a beneficio di imprese e lavoratori.

I disservizi che puntualmente si registrano in occasione dei c.d. "Click days" confermano la necessità di un ripensamento profondo del modello superando la logica degli interventi "tampone".

La sostanziale fragilità delle politiche migratorie di gestione dei flussi in entrata finisce con il riflettersi in termini negativi anche sulla gestione degli stock di immigrati già presenti nel nostro Paese e che si traduce in periodiche "sanatorie", termometro di una pianificazione ex ante migliorabile.

Dobbiamo urgentemente invertire il saldo negativo dato da un'emigrazione di lavoratori con qualifiche medio-alte ed un'immigrazione di profili prevalentemente medio-bassi: sotto questo secondo profilo l'esperienza della Germania costituisce un utile punto di riferimento in merito alle ultime modifiche normative che hanno disciplinato l'ingresso degli stranieri nel mercato del lavoro¹⁹.

Un efficace sistema di gestione dei flussi migratori deve essere necessariamente "adattivo" rispetto alle dinamiche del mercato del lavoro, dell'economia (pandemie, guerre) e della società (*aging, trend* demografici).

Se questo è vero, vanno rafforzati gli elementi "predittivi" dei fabbisogni delle imprese coinvolgendo in maniera strutturata, ma selettiva, quei corpi sociali intermedi capaci di offrire analisi quali-quantitative dei fabbisogni, delle professioni "introvabili", delle connesse competenze/skills richieste e dell'indisponibilità di tali profili nel mercato del lavoro nazionale.

18 Cfr. Tabella 3, Appendice statistica.

19 La Germania si è aperta – sulla base di puntuali analisi economiche (1,2 milioni di lavoratori) – ad un'immigrazione selettiva non più solo dei profili ad alta qualificazione, ma in generale a tutti coloro in possesso di competenze spendibili e necessarie al mercato del lavoro tedesco.

Un nuovo modello che tenga insieme **esigenze securitarie, fabbisogni delle imprese, salvaguardia dei diritti dei lavoratori e tempi di risposta coerenti** con la domanda basato su una **stretta cooperazione tra Istituzioni (nazionali e locali), servizi al lavoro pubblici e privati, servizi sociali.**

Sul versante dei servizi al lavoro privati va ricordato che le Agenzie per il Lavoro italiane operano nell'ambito di un sistema autorizzatorio che rappresenta, in termini di severità e selettività, un unicum a livello mondiale: in cima a questa "piramide" sono collocate, con i più stringenti requisiti di accesso e garanzie di solidità patrimoniale e finanziaria, le Agenzie per il Lavoro autorizzate di cui alla lettera a) dell'art. 4, d.lgs. n. 276/2003. Questo (assai opportuno) rigore normativo ha determinato nel nostro Paese una forte selezione all'ingresso ed un numero di players assai ridotto (se comparato ad altri Paesi europei) che presenta indubbi elementi di solidità sotto il profilo organizzativo, economico e finanziario.

La valorizzazione sul piano normativo di questo network che opera quotidianamente a stretto contatto sia con i servizi pubblici (si veda qui tutto il tema delle politiche attive del lavoro) che con la domanda attuale e prospettica delle imprese fornirebbe una prima risposta alle complesse questioni sul tavolo coniugando legalità, sicurezza, efficacia, tempestività, maggior gettito fiscale e contributivo, inclusione socio-lavorativa²⁰.

4. STRATEGIA E "MANUTENZIONE" NORMATIVA: LE PROPOSTE DELLE AGENZIE

Un ripensamento complessivo dell'approccio del nostro Paese ai temi dell'immigrazione deve necessariamente muoversi lungo **due direttrici**:

a) **la prima**, di carattere più strategico, è data dalla straordinaria opportunità offerta dal c.d. "Piano Mattei" di creare un **efficace coinvolgimento dei servizi privati al lavoro (ed in particolare delle Agenzie per il Lavoro** in virtù della loro profonda conoscenza della domanda delle imprese), dando vita ad una virtuosa sinergia tra Istituzioni, servizi al lavoro pubblici e servizi al lavoro privati;

b) **la seconda**, di carattere più tattico e contingente ma non per questo meno urgente, concerne **l'adeguamento con una serie di interventi di "manutenzione normativa" ad hoc** dell'attuale disciplina dei "flussi", degli extra-flussi e dell'ingresso dei lavoratori extra UE che presenta elementi di rigidità che vanno superati.

²⁰ Il coinvolgimento del sistema delle Agenzie rileva anche da un altro punto di vista: nell'attuale mercato del lavoro non ha più senso parlare solo di "professioni" più o meno introvabili, ma vanno ricercate nell'ambito di ciascuna professione quell'insieme di competenze specifiche (hard e soft skills e conoscenze specifiche) che la rendono effettivamente spendibile (qualora presenti) nel mercato del lavoro. Ovvero competenze che vanno "costruite" con strumenti idonei come percorsi di formazione effettivamente legati alla domanda e non all'offerta.

a) La strategia

In termini strategici le principali linee di intervento suggerite sono cinque.

La prima è la definizione di una disciplina sperimentale, anche a termine, che introduca percorsi normativi *ad hoc*, riservati alle Agenzie per il Lavoro e strettamente vigilati e coordinati dai Ministeri del Lavoro, degli Esteri e dell'Interno ciascuno per i profili di competenza, **incluso, da subito, nella Cabina di regia e di monitoraggio prevista dall'art. 2 del Decreto Legge n. 161/2023 (c.d. "Piano Mattei") il sistema di rappresentanza maggiormente rappresentativo delle Agenzie.**

Sul punto Assolavoro potrebbe efficacemente contribuire alle attività di tale organismo mettendo a disposizione le analisi del proprio osservatorio Datalab che, sulla base del protocollo esistente con l'Università Roma Tre, è in grado di fornire una rappresentazione delle caratteristiche dei lavoratori richiesti dal tessuto produttivo italiano in termini di titoli di studio dei lavoratori impiegati ed anche di analisi per tipo di professione.

Tale patrimonio informativo potrebbe essere facilmente interrogato attraverso la declinazione, secondo le linee di interesse del gruppo di lavoro, di una piattaforma interattiva (*Dashboard*) che consentirebbe la rapida estrapolazione di tabelle personalizzate e grafici interattivi in grado anche di effettuare analisi di benchmarking rispetto a diverse sotto-categorie (caratteristiche dei lavoratori, gruppi professionali, aree geografiche, settori di attività economica)²¹.

Una seconda direttrice è quella dell'introduzione di visti temporanei "sponsorizzati" dalle Agenzie relativi a talune categorie di lavoratori (*in primis* lavoratori domestici, assistenti familiari, addetti alle pulizie, addetti alla logistica) ed in alcuni settori chiave (industria agroalimentare, trasporti, sanità, horeca) di durata semestrale/annuale rinnovabili. In questa ipotesi l'Agenzia, in possesso di una domanda di lavoro "effettiva", prenderebbe "in carico" i lavoratori e curerebbe tutti i passaggi amministrativi/autorizzatori potendo contare, sul versante burocratico, su un iter autorizzativo semplificato e rapido in larga parte fondato su modalità auto-certificatorie.

In tale prospettiva l'Agenzia si farebbe carico, nell'ambito dell'iter autorizzatorio, della stipula di uno o anche più rapporti di lavoro subordinati e dell'inserimento socio-lavorativo delle persone (ivi compreso, in alcuni casi, anche dell'housing). Il permesso di soggiorno e la sua eventuale proroga sarebbe strettamente legato, al pari di quanto accade in altri Paesi europei, alla persistenza di un rapporto di lavoro, alla frequenza di percorsi di qualificazione/riqualificazione svolti dall'Agenzia o alla partecipazione ad eventuali percorsi di politica attiva del lavoro

21 Più in dettaglio ed a titolo esemplificativo sarebbe possibile indagare gli aspetti socio-anagrafici (età, titolo di studio, genere, nazionalità, area geografica), le diverse tipologie di contratto, il settore di attività, il profilo professionale.

definiti dalle Amministrazioni pubbliche.

Un terzo elemento su cui lavorare riguarda la **formazione finalizzata all’inserimento lavorativo**²² rivolta sia ad immigrati già presenti sul territorio nazionale che a potenziali richiedenti visti di ingresso ancora residenti nei Paesi di origine (così come in parte già previsto dall’ultimo Decreto Flussi, di seguito approfondito, che già riserva a questa fattispecie un ingresso fuori-quota).

Il tradizionale *deficit* del nostro Paese in materia di raccordo tra percorsi formativi e politiche di inserimento lavorativo può trovare sul terreno dell’immigrazione, un campo in cui sperimentare azioni virtuose superando anche l’annosa questione del riconoscimento dei titoli conseguiti all’estero.

Il Piano Mattei conferma la centralità della formazione come strumento di inserimento nel mondo del lavoro rivolto a cittadini provenienti da Paesi terzi, indicando la formazione superiore e la formazione professionale nei settori di particolare interesse e di cooperazione²³.

Andrebbe quindi definito un canale di accesso gestito dalle Agenzie che preveda la possibilità, sulla falsariga di quanto avviene in Spagna con il c.d. “*arraigo para la formaciòn*”, di svolgere corsi di formazione finalizzati all’ottenimento di una qualifica professionale o di quel segmento specifico di competenza, la microcredenziale²⁴, attestato dall’Agenzia per il Lavoro. A valle del corso e dell’esito positivo dello stesso, dovrà necessariamente seguire il placement presso un utilizzatore secondo un canale preferenziale.

La formazione da programmare riguarderà importanti numeri di persone con cadenze dettate dalle necessità delle imprese e un andamento non sempre prevedibile nel dettaglio. Per arrivare ad un sistema di individuazione, validazione e attestazione²⁵ snello delle competenze – o meglio delle microcredenziali – si sta imponendo lo strumento del *badge* digitale²⁶, collaborativo rispetto al processo previsto dalla normativa italiana, poiché fornisce elementi (un attestato digitale in cloud collocabile anche nel libretto del cittadino o in un database del Ministero gestore del flusso) da utilizzare per facilitare la conoscenza del lavoratore

22 In merito alla formazione professionale, il XIII rapporto annuale sugli stranieri 2023 del MLPS indica che in Italia gli stranieri usufruiscono in misura inferiore rispetto all’Unione Europea della formazione per adulti (il 2% in Italia nel 2020 rispetto al 6% dell’UE).

23 L’art. 23 del T.U.I. prevede ingressi fuori quota per stranieri residenti all’estero, apolidi e rifugiati riconosciuti dall’Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati o dalle autorità competenti nei Paesi di primo asilo o di transito che abbiano completato attività di istruzione e formazione nei Paesi di origine. Al comma 4 si individua nelle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro i soggetti abilitati all’organizzazione e gestione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistica per la selezione e la formazione di lavoratori direttamente nei Paesi di origine. Anche per tali ingressi è già prevista la trasmissione dell’istanza di nulla osta al lavoro da parte delle Agenzie di somministrazione.

24 L’invito a progettare formazione per “microcredenziali” viene sia dall’UE sia da INAPP per rendere dinamici e flessibili i percorsi di formazione professionale con la logica della costruzione progressiva di una o più competenze per aggregazione di microcredenziali

25 La certificazione richiede un passaggio ulteriore, di parte pubblica, normato con precisione di recente ma non necessario - nella maggior parte dei casi - per l’inserimento lavorativo.

26 Cfr. INAPP, Rapporto 2023.

da parte dell'impresa ed è implementabile nel tempo sulla base delle successive esperienze di lavoro.

La Legge 50/2023 di conversione del "Decreto Cutro" ha anche aperto la possibilità di ingressi fuori-quota per rifugiati e apolidi riconosciuti dal governo del Paese di primo asilo o dall'UNHCR, a seguito di un percorso formativo. A tal riguardo, nel corso del Global Refugee Forum di dicembre 2023, Assolavoro si è impegnata a rafforzare questo canale di ingresso confermando l'interesse delle Agenzie per il Lavoro a contribuire a questo importante canale che concilia una dimensione umanitaria e le esigenze delle imprese. Anche in questo caso sarebbe importante velocizzare le procedure che consentano di far entrare in Italia rifugiati lavoratori che vivono in contesti particolarmente difficili.

La quarta linea di azione in termini strategici è l'**innalzamento delle competenze della forza lavoro straniera**, visto che il lavoro manuale non qualificato è la forma principale di inquadramento professionale di questa popolazione.

Il XIII rapporto annuale sugli stranieri 2023 del MLPS certifica che nel complesso i lavoratori stranieri appaiono mediamente con un livello di istruzione più basso rispetto ai lavoratori italiani. Allo stesso tempo però individua l'esistenza del fenomeno dell'*over-qualification*. I dati riportati nella Figura 1 in appendice, incrociando skills della mansione e livello di istruzione, indicano che la quota di lavoratori stranieri laureati occupati in una professione low o medium skill è molto alta, pari al 60,2% nel caso dei cittadini non UE e al 42,5% nel caso degli UE, a fronte del 19,3% riferito ai lavoratori italiani. La differenza è macroscopica.

Uno degli ostacoli all'inserimento lavorativo degli stranieri in posizioni qualificate è la **difficoltà di far valere in Italia titoli di studio e qualifiche professionali acquisite all'estero**. Per uno straniero che desidera lavorare in Italia è possibile chiedere il riconoscimento dei propri titoli, ma le procedure appaiono spesso complesse o articolate, con riferimento a normative diverse e afferenti a diversi ministeri (MIM, MIMIT, MLPS).

Pari importanza riveste il riconoscimento delle competenze acquisite dall'esperienza, che nel contesto europeo sono identificate come competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali²⁷.

Nella proposta adottata dalla Commissione europea nell'Ottobre 2022 per la promozione dell'anno 2023 come anno delle Competenze, si identifica come uno dei focus principali *"Attracting people from third countries with the skills needed by the Union, including by strengthening learning op-*

²⁷ In questi ultimi anni sono stati finanziati diversi progetti europei per sviluppare una cultura e dei modelli di riconoscimento delle competenze legate agli stranieri tra cui, a titolo di esempio, "Supporting an efficient national mechanism of recognition of refugees qualifications in Italy" (2022-2024 MIUR), "REC - Professional skills' development for recognition and validation of informal and non-formal competences learning of migrants and refugees & labour market inclusion" (Programma Integra 2018-2021), "DimiCome-Diversity Management ed Integrazione. Le competenze dei migranti nel mercato del lavoro" (2018-2021 Fondazione ISMU), ESPoR - European Skills Passport for Refugees (2018-2022 Università Cattolica).

portunities and mobility, and by facilitating the recognition of qualifications".

La messa a regime di un "sistema Italia" capace di gestire efficacemente il fenomeno dell'immigrazione oltre a richiedere una stringente cooperazione tra pubblico e privato non può prescindere dalla forte sinergia tra Ministero del Lavoro, degli Esteri (MAECI), e Interni. Le Ambasciate ed i Consolati italiani potrebbero svolgere efficacemente nei diversi Paesi importanti funzioni di raccordo e supporto alle Agenzie per il Lavoro.

La quinta ed ultima linea di azione riguarda i "corridoi lavorativi per rifugiati" o "*labor pathways for refugees*" introdotti dalla Legge 50/2023 che ha di fatto incluso tra i beneficiari delle misure di ingresso per lavoro anche questa platea²⁸.

Se progettati in maniera idonea i programmi di mobilità lavorativa possono presentare una serie di vantaggi per i rifugiati, i datori di lavoro e, di conseguenza, per i Paesi che accolgono. I rifugiati ammessi attraverso questo percorso possono infatti sostenere la crescita economica, lo sviluppo e l'innovazione utilizzando i loro talenti e le loro competenze.

Le Agenzie, con la collaborazione di altri soggetti internazionali qualificati, al di là degli aspetti formativi di carattere tecnico, possono, se adeguatamente supportate, predisporre **percorsi di orientamento e informazione pre-partenza** che diano al rifugiato una serie di informazioni e nozioni utili per il suo graduale ed efficace inserimento nell'azienda e nel tessuto sociale italiano²⁹.

b) **Gli interventi "manutentivi"**

Per quanto concerne la disciplina vigente ("Decreto flussi"), la valorizzazione del ruolo delle Agenzie per il Lavoro come canale di ingresso legale e controllato di lavoratori stranieri - o di emersione di quelli già presenti sul territorio nazionale - passa attraverso l'introduzione di alcune semplificazioni procedurali.

Uno dei settori nei quali maggiore è la pressione determinata dalla carenza di personale è, come noto, quello relativo all'**assistenza familiare e sociosanitaria** per il quale il "Decreto flussi", non a caso, ha definito una procedura che prescinde dal Paese di origine dei lavoratori.

La Circolare congiunta n. 5969/2023 ha fornito talune precisazioni in merito alle

28 I corridoi lavorativi per rifugiati, nello scenario internazionale, sono percorsi sicuri e regolamentati che consentono ai rifugiati qualificati di entrare o soggiornare in un altro Paese per lavorare, fornendo loro il diritto di residenza permanente o temporanea. Grazie a questi percorsi, i rifugiati possono essere ammessi in modo sicuro in un Paese terzo sulla base di un'offerta di lavoro concreta o di una carenza di manodopera in un settore specifico, soddisfacendo le loro esigenze di protezione e salvaguardando i loro diritti.

29 Come già sperimentato nell'ambito dell'Accordo stretto fra Assolavoro e i sindacati di categoria Nidil Cgil, Felsa Cisl, UilTemp, che dal 2022 ha promosso un insieme di azioni volte a favorire l'inserimento lavorativo dei rifugiati, fra cui formazione civico-linguistica, formazione professionale e misure di sostegno al *welfare*.

caratteristiche del rapporto di lavoro (indicazione dell'orario di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale, della retribuzione prevista dal CCNL-Lavoro domestico) oltre ai requisiti reddituali dei datori di lavoro: l'individuazione di modalità semplificate per la presentazione di istanze di nulla osta, anche per più lavoratori domestici cumulativamente, metterebbe in grado le Agenzie per il Lavoro di far fronte alla crescente domanda di personale in questo delicato settore.

Altro intervento riguarda **la conversione di permessi di soggiorno rilasciati ad altro titolo in permessi di soggiorno per lavoro subordinato e per lavoro autonomo** per i quali è previsto che sia il lavoratore a dover presentare, al momento della convocazione presso lo Sportello Unico, la proposta di contratto di soggiorno sottoscritta dal datore di lavoro, valida come impegno all'assunzione da parte dello stesso datore (Circolare n. 5969/2023).

Sul punto i tempi di attesa superano i sei mesi (anche a seguito dell'aumento delle richieste che le agevolazioni della c.d. "Legge Cutro" ha apportato) immobilizzando di fatto una fonte di forza lavoro già formata e che potrebbe essere immediatamente spendibile nel mercato del lavoro.

Se questo è vero andrebbe prevista per le Agenzie, con una procedura ad hoc, la possibilità di richiedere la conversione dichiarando l'impegno ad assumere il lavoratore con un rapporto di lavoro subordinato. In tale ipotesi – presentazione dell'istanza da parte dell'Agenzia per il Lavoro – nei casi di inserimento nel mercato del lavoro italiano di un lavoratore straniero non comunitario, le verifiche ex art. 30-bis del D.P.R. n. 394/99 affidate all'ITL dovrebbero ritenersi assolute decorsi 30 giorni dall'istanza presentata dall'Agenzia. Analoga procedura potrebbe utilmente essere applicata in caso di conversione di un permesso di soggiorno da lavoro stagionale a lavoro subordinato.

L'attuale disciplina relativa alle quote di lavoratori stranieri da **inserire nei settori agricolo e turistico-alberghiero** prevede che le istanze possano essere inoltrate in nome e per conto dei datori di lavoro dalle Organizzazioni datoriali ed assegnate in via prioritaria alle Organizzazioni stesse ai fini del rilascio del nulla osta al lavoro da parte dello Sportello Unico³⁰. Una volta esaurite le quote riservate prioritariamente alle Organizzazioni datoriali, le istanze di nulla osta saranno rilasciate dagli Sportelli Unici secondo l'ordine cronologico di arrivo.

Sul punto Assolavoro potrebbe non solo essere inserita in tale elenco ma anche fornire, sulla base dei dati in proprio possesso, utili elementi per adeguare la disciplina in relazione all'effettiva presenza della domanda su tutto il territorio nazionale.

30 ASSITAI, ASSOBALNEARI ITALIA, ASSOCIAZIONE ITALIANA CONFINDUSTRIA ALBERGHI, ASSOHOTEL, ASSOINTRATTENIMENTO – Associazione imprenditori intrattenimento, ASSOTURISMO, CNA - Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della piccola e media impresa, FAITA FEDERCAMPING, FEDERAGIT, FEDERALBERGHI, FEDERTURISMO, FEDERTERME – Federazione italiana delle industrie termali e delle acque minerali curative.

Per quanto riguarda poi il **diritto di precedenza** (i lavoratori stagionali già ammessi a lavorare in Italia, almeno una volta nei cinque anni precedenti, maturano un diritto di precedenza per il rientro in Italia per motivi di lavoro stagionale, presso lo stesso o altro datore di lavoro) quest'ultimo **dovrebbe essere integrato prevedendo la fattispecie di lavoratori che siano stati assunti in precedenza da un'Agenzia.**

La valorizzazione del ruolo delle Agenzie per il Lavoro potrebbe rompere la dicotomia "datore-lavoratore" che sovente vede entrambi i soggetti di questo binomio in difficoltà sia nell'adempimento degli obblighi che nel fornire quegli indispensabili elementi di garanzia, soprattutto sotto il profilo della sicurezza pubblica, affiancando loro un soggetto terzo capace di offrire le necessarie garanzie in virtù sia del suo know how che del severo regime autorizzatorio cui soggiace.

Si pensi, primo fra tutti, all'impegno di cui all'articolo 5-bis del T.U.I. che prevede, al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno per lavoro subordinato presso lo Sportello Unico per l'immigrazione, l'indicazione della sistemazione alloggiativa del lavoratore (che rientri nei parametri minimi previsti dalla legge regionale per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica ovvero che sia fornita dei requisiti di abitabilità e idoneità igienico-sanitaria) oltre all'impegno al pagamento delle spese del viaggio per il rientro del lavoratore nel Paese di provenienza nel caso di espulsione coattiva.

Con riferimento all'idoneità alloggiativa, è necessario studiare una soluzione che possa semplificare l'iter per la dimostrazione dei requisiti previsti dalla legge in sede di firma del contratto di soggiorno (entro 8 giorni dall'ingresso) a fronte di tempi che arrivano fino a 3 mesi per il rilascio della certificazione da parte dell'autorità competente (Comune).

In questi casi le Agenzie per il Lavoro potrebbero farsi garante per il rispetto del requisito e impegnarsi alla presentazione della documentazione entro un tempo congruo.

Sempre nell'ottica della **semplificazione procedurale appare necessario ampliare, in favore delle Agenzie per il Lavoro, le casistiche di ingresso che usufruiscono dell'esenzione prevista all'art. 4 del Decreto Flussi relativa agli ingressi fuori quota**³¹ che, al pari degli altri datori di lavoro, vede l'obbligo per le ApL di allegare alla domanda di nulla osta al lavoro l'esito della verifica di indisponibilità presso i Centri per l'Impiego tramite l'ottenimento di apposita asseverazione.

Analogamente andrebbe superata la natura nominativa delle istanze di nulla osta (devono essere presentate singolarmente per ciascun lavoratore), prevedendo invece istanze cumulative.

31 Per i cittadini di Paesi con i quali l'Italia ha sottoscritto intese o accordi in materia di rimpatrio e con riferimento agli ingressi dei lavoratori che hanno frequentato e completato programmi di formazione professionale e civico-linguistica.

Nel momento in cui si valorizzasse il ruolo delle Agenzie tutte le verifiche oggi previste per i datori di lavoro "ordinari" finalizzate ad accertare la "capacità patrimoniale, l'equilibrio economico-finanziario, il fatturato, il numero dei dipendenti e del tipo di attività svolta dall'impresa" non avrebbero più ragion d'essere.

Sempre nell'ottica di mettere a disposizione del Paese il potenziale delle Agenzie per il Lavoro sul terreno dell'immigrazione legale e controllata occorre avviare un profondo processo di semplificazione di procedure ed adempimenti amministrativi sia della disciplina dei flussi e degli extra-flussi che di ingresso dei lavoratori extra UE.

Gli interventi di semplificazione concernenti la disciplina dei flussi riguardano:

- **L'introduzione dell'esonero** di asseverazione anche in assenza di adesione al Protocollo d'Intesa ai sensi dell'art. 44, co. 5 del Decreto-legge 73/2022;
- **L'individuazione di quote dedicate alla somministrazione** e assegnate prioritariamente (es. stagionali, settore turistico-alberghiero);
- **L'esclusione della preventiva verifica di indisponibilità presso i Centri per l'Impiego di lavoratori presenti sul territorio nazionale** per tutti i settori occupazionali (non solo per i casi già previsti, come già indicato in questo documento);
- **L'introduzione della possibilità di presentare la documentazione comprovante il rispetto del requisito igienico-sanitario dell'alloggio entro 3 mesi dalla firma del contratto di soggiorno** (dichiarazione di impegno allegata alla domanda di nulla osta, come già indicato in questo documento);
- **L'introduzione della possibilità per le ApL di subentrare alle richieste di nulla osta nei casi in cui i datori di lavoro non finalizzino la firma del Contratto di Soggiorno**, lasciando così il cittadino straniero entrato in Italia con apposito visto d'ingresso senza la possibilità di instaurare il rapporto di lavoro;
- **La possibilità di assumere il cittadino straniero con la ricevuta di presentazione della richiesta di conversione del permesso di soggiorno per motivi di studio in permesso di soggiorno per motivi di lavoro**, con impegno a presentare il nulla osta di conversione in fase di fotosegnalamento. Allo stesso modo, in caso di assunzione da parte dell'ApL, prevedere la conversione senza la preventiva richiesta di Nulla Osta alla Prefettura competente.

In merito agli "extra-flussi" si propone di:

- **Applicare il principio del silenzio-assenso** per il rilascio del nulla osta ai sensi dell'art. 27-quater (ora 90 giorni) e riduzione dei tempi;

- **Estendere automaticamente alle ApL le previsioni previste dall'art. 27, comma 1- ter del TUI che prevedono la sostituzione del nulla osta con una comunicazione della proposta di contratto di soggiorno per lavoro subordinato;**
- **Prevedere la possibilità di presentare una dichiarazione di impegno per la documentazione da allegare alla domanda (es. Dichiarazione di Valore), in linea con quanto già previsto nel Decreto Flussi³² per altre tipologie di ingresso;**
- **Prevedere per le ApL il Modello BC (Carta Blu UE) semplificato con opzione "clona" come il Modello B2020 per i Flussi dove poter modificare solo la sezione delle informazioni del lavoratore al fine di poter ridurre i tempi di compilazione della domanda di nulla osta;**
- **Introdurre una dichiarazione di impegno, in fase di presentazione della richiesta di nulla osta, alla verifica e al rispetto dei requisiti abitativi minimi (igienico-sanitari) in alternativa alla documentazione attualmente prevista (contratto di affitto e idoneità alloggiativa); in fase di firma del contratto di soggiorno presentazione del solo contratto di affitto registrato (superando l'attestazione dell'idoneità alloggiativa che richiede tempi lunghi) unitamente ad una asseverazione di un professionista abilitato (es. Geometra)³³;**
- **Prevedere in caso di alloggio temporaneo (presso Hotel o Residence) fornito dall'Agenzia, la presentazione della dichiarazione della struttura ricettiva comprovante una prenotazione di almeno 15 giorni (anziché 30) a partire dal primo giorno di ingresso in Italia (e non dal giorno della firma del contratto di soggiorno), senza l'obbligo di allegare il documento d'identità del Direttore della struttura³⁴.**

Da ultimo, per quanto concerne l'ingresso dei lavoratori extra Ue, la recente **Circolare congiunta Ministero dell'Interno e Ministero del Lavoro del 10/08/2023, prot. n. 4518**, ha opportunamente **previsto l'inserimento delle Agenzie per il Lavoro nell'alveo dei soggetti autorizzati all'invio delle richieste di nulla osta al lavoro anche per gli ingressi extra-flussi**, prevedendo espressamente che *"le Agenzie di somministrazione vengono considerate datori di lavoro e pertanto possono presentare istanze di nulla osta al lavoro per l'ingresso di cittadini non comunitari, ai sensi degli artt. 22, 23, 24, 27, comma 1, lett. r), 27, comma 1, lett. r-bis, 27-quater, D. lgs. n. 286/1998."*

Non di meno, con riferimento agli ingressi extra-flussi, a seguito delle recenti novità normative introdotte con il recepimento della Direttiva (UE) 2021/1883,

32 Nel Decreto Flussi 2023 – 2025 si fa presente che, qualora al momento della compilazione dell'istanza stessa non fossero disponibili tutti i documenti richiesti, dovranno essere caricate altrettante dichiarazioni di impegno a produrre la documentazione mancante e che l'acquisizione della documentazione sarà richiesta in fase di istruttoria da parte dello Sportello Unico per l'Immigrazione o con l'esibizione dei documenti in originale al momento della firma del contratto.

33 Tale proposta si riferisce sia alla disciplina dei flussi che degli extra-flussi.

34 Tale proposta si riferisce sia alla disciplina dei flussi che degli extra-flussi.

sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati, e che abroga la direttiva 2009/50/CE del Consiglio³⁵, è stato definito un ampliamento della platea dei lavoratori extra UE interessati che, ai sensi del novellato art. 27- quater, devono essere in possesso di specifici requisiti soggettivi³⁶.

Le Agenzie per il Lavoro, accedendo oggi alle procedure extra-flussi previste dall'art. 27-quater per l'ingresso in Italia di cittadini stranieri, potrebbero soddisfare ulteriormente le necessità di manodopera con profili medio-alti che, come detto, rappresentano una quota rilevante dei lavoratori impiegati tramite le Agenzie.

La circolare del Ministero dell'Interno e del Ministero del Lavoro del 28/03/2024 ha ulteriormente chiarito e confermato l'ampliamento della platea dei soggetti (cittadini stranieri) per i quali è possibile fare richiesta della Carta Blu UE che devono alternativamente essere in possesso:

- di un titolo di istruzione superiore di livello terziario di durata almeno triennale;
- di una qualificazione professionale di livello post secondario di durata almeno triennale o corrispondente almeno al livello 6 del QNQ;
- di una qualifica professionale superiore attestata da almeno cinque anni di esperienza professionale relativi al settore produttivo di impiego;
- di una qualifica professionale superiore attestata da almeno tre anni di esperienza professionale pertinente acquisita nei sette anni precedenti la presentazione della domanda di Carta blu UE, per quanto riguarda dirigenti e specialisti nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Per le professioni regolamentate si applica una disciplina ad hoc per il riconoscimento delle qualifiche.

La nuova normativa, estendendo la portata anche a lavoratori stranieri con qualifiche professionali superiori (anche solo di 3 anni per determinati settori) rende applicabile una procedura extra-flussi a una popolazione più estesa di lavoratori stranieri³⁷.

Assolavoro si rende pertanto disponibile a formulare suggerimenti e proposte allo scopo di rendere pienamente applicabile la nuova normativa (art. 27-quater) con particolare riferimento a profili professionali senza laurea per i quali diventa difficile dimostrare il possesso di una qualifica professionale superiore.

35 D.lgs. 18 ottobre 2023, n. 152.

36 Diploma di Laurea triennale (3 anni); Qualificazione professionale post-secondaria di almeno 3 anni o corrispondente almeno al livello 6 del Quadro Nazionale delle Qualificazioni (QNQ e EQF); Una qualifica professionale superiore attestata di almeno 5 anni di esperienza professionale di livello paragonabile ai titoli universitari; Una qualifica professionale superiore attestata di almeno 3 anni di esperienza professionale (acquisita nei 7 anni precedenti) per dirigenti e specialisti nel settore dell'IT e della comunicazione.

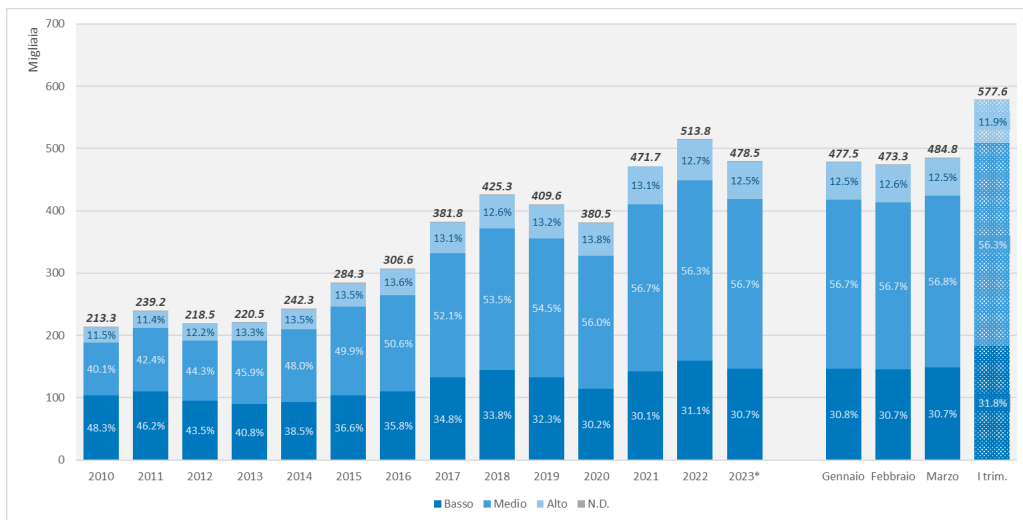
37 La nuova Carta Blu UE si applica anche a cittadini stranieri già presenti in Italia con permessi di soggiorno che non consentono l'assunzione locale.

TABELLA 1 - Lavoratori stranieri in somministrazione per settori, v.a. e incidenza % sul totale (III° trimestre 2023)

SETTORE	Lavoratori Italiani	Lavoratori Stranieri	Incidenza % sul totale dei somministrati del settore
AGRICOLTURA	1.213	446	36,8
PESCA	19	5	26,3
ESTRAZIONE DI MINERALI	5.342	1.891	35,4
INDUSTRIA ALIMENTARE	27.276	10.119	37,1
INDUSTRIA TESSILE	6.988	2.088	29,9
INDUSTRIA CONCIARIA	6.107	2.676	43,8
INDUSTRIA DEL LEGNO	4.101	1.952	47,6
INDUSTRIA DELLA CARTA	10.767	2.900	26,9
INDUSTRIA DEL PETROLIO	1.440	517	35,9
INDUSTRIA CHIMICA	15.807	3.388	21,4
INDUSTRIA DELLA GOMMA	23.463	9.081	38,7
INDUSTRIA DI TRASFORMAZIONE	5.660	1.797	31,7
INDUSTRIA DEI METALLI	46.865	19.090	40,7
INDUSTRIA MECCANICA	29.901	8.322	27,8
INDUSTRIA ELETTRICA	25.188	7.006	27,8
INDUSTRIA MEZZI DI TRASPORTO	16.375	5.554	33,9
ALTRE INDUSTRIE	10.402	4.308	41,4
ELETTRICITÀ GAS ACQUA	2.955	510	17,3
COSTRUZIONI	13.277	3.933	29,6
COMMERCIO E RIPARAZIONI DI AUTO	2.692	642	23,8
COMMERCIO ALL'INGROSSO	18.014	4.795	26,6
COMMERCIO AL DETTAGLIO	49.781	14.100	28,3
ALBERGHI E RISTORANTI	21.253	4.983	23,4
TRASPORTI	23.452	8.052	34,3
INTERMEDIAZIONE FINANZIARIA	4.650	567	12,2
INFORMATICA E SERVIZI ALLE IMPRESE	75.589	23.730	31,4
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	5.769	1.392	24,1
ISTRUZIONE	18.330	4.825	26,3
SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	9.070	2.511	27,7
SERVIZI PUBBLICI	16.495	3.670	22,2
ATTIVITÀ SVOLTE DA FAMIGLIE	927	276	29,8
ATTIVITÀ NON DETERMINATE	16.596	4.727	28,5
TOTALE	515.764	159.853	31 (valore medio)

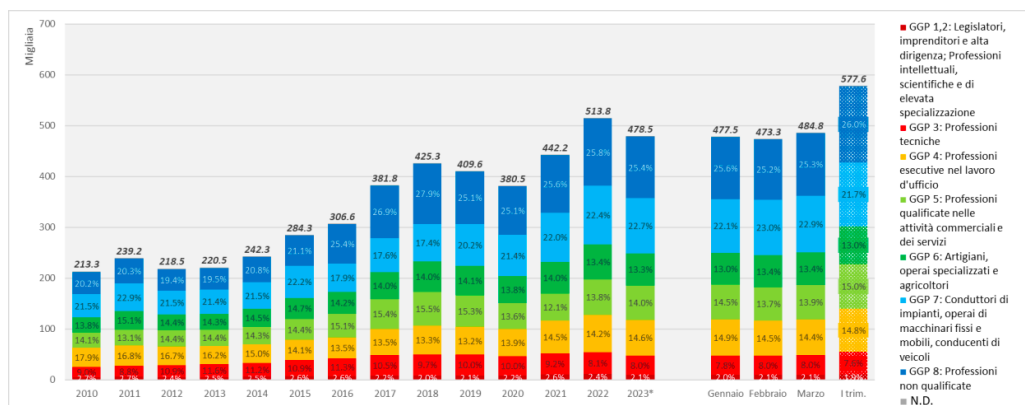
Fonte: elaborazione Assolavoro Datalab.

GRAFICO 1 - Lavoratori in somministrazione per livello d'istruzione (serie annuale dal 2010 al 2023 e mensile al I trimestre 2023)



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; *dati al I trimestre 2023.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

GRAFICO 2 - Lavoratori in somministrazione per grande gruppo professionale (serie annuale dal 2010 al 2023 e mensile nel I trimestre 2023)



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; *dati al I trimestre 2023.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

GRAFICO 3 - Tasso di irregolarità/incidenza somministrati su totale occupazione, variazione %, 2019

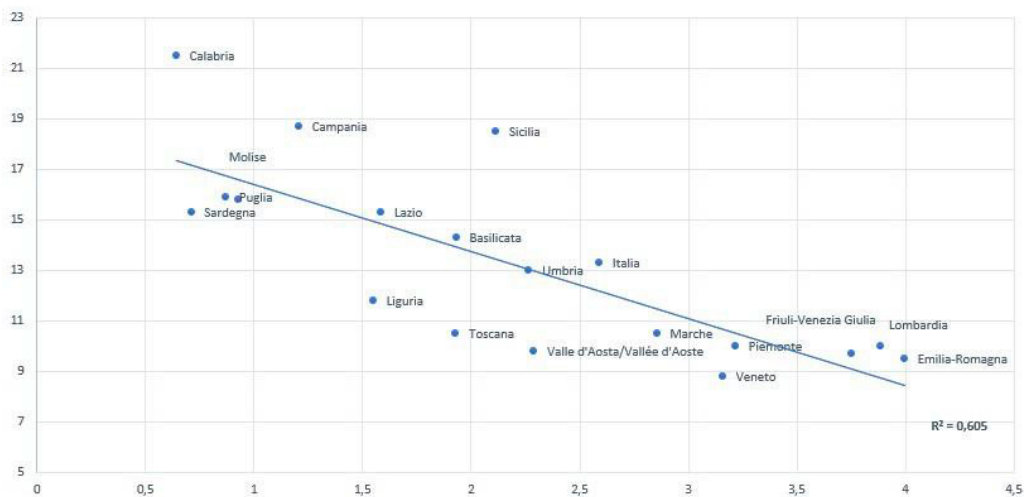


FIGURA 1 – Tasso di over-qualification(a) degli occupati di 15 anni e oltre per cittadinanza anno 2022

Figura 3.5. Tasso di *over-qualification*^(a) degli occupati di 15 anni e oltre per cittadinanza. Anno 2022



^(a) Percentuale di occupati con istruzione compresa tra ISCED 5 e ISCED 8, non occupati in una professione classificata in ISCO 1, ISCO 2 o ISCO 3. Sono escluse le "Forze Armate".

Fonte: elaborazioni *Applicazioni Data Science - Direzione Studi e Ricerche di Anpal Servizi su microdati RCFL – ISTAT*

TABELLA 2 - Ripartizione quote c.d. "Decreto Flussi" dal 2016 al 2022

	Lavoro subordinato stagionale nei settori agricolo e turistico-alberghiero	Lavoro subordinato non stagionale e lavoro autonomo	Di cui Conversione in lavoro subordinato del permesso di soggiorno posseduto ad altro titolo
2022	44.000	31.705	· 4.400 permessi di soggiorno per lavoro stagionale; · 2.000 permessi di soggiorno per studio, tirocinio e/o formazione professionale; · 200 permessi di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo rilasciati ai cittadini di Paesi terzi da altro Stato membro dell'Unione Europea.
2021	42.000	27.700	· 4.400 permessi di soggiorno per lavoro stagionale; · 2000 permessi di soggiorno per studio, tirocinio e/o formazione professionale; · 200 permessi di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo rilasciati ai cittadini di Paesi terzi da altro Stato membro dell'Unione Europea.
2020	18.000	12.850	· 4.060 permessi di soggiorno per lavoro stagionale; · 1.500 permessi di soggiorno per studio, tirocinio e/o formazione professionale; · 200 permessi di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo rilasciati ai cittadini di Paesi terzi da altro Stato membro dell'Unione Europea.
2019	18.000	12.850	· 4.750 permessi di soggiorno per lavoro stagionale; · 3.500 permessi di soggiorno per studio, tirocinio e/o formazione professionale; · 800 permessi di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo rilasciati ai cittadini di Paesi terzi da altro Stato membro dell'Unione Europea.
2018	18.000	12.850	· 4.750 permessi di soggiorno per lavoro stagionale; · 3.500 permessi di soggiorno per studio, tirocinio e/o formazione professionale; · 800 permessi di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo rilasciati ai cittadini di Paesi terzi da altro Stato membro dell'Unione Europea.
2017	17.000	13.850	· 5.750 permessi di soggiorno per lavoro stagionale; · 4000 permessi di soggiorno per studio, tirocinio e/o formazione professionale; · 500 permessi di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo rilasciati ai cittadini di Paesi terzi da altro Stato membro dell'Unione Europea.
2016	13.000	17.850	· 4.600 permessi di soggiorno per lavoro stagionale; · 6.500 permessi di soggiorno per studio, tirocinio e/o formazione professionale; · 1300 permessi di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo rilasciati ai cittadini di Paesi terzi da altro Stato membro dell'Unione Europea.

TABELLA 3 - Ripartizione quote c.d. "Decreto Flussi" dal 2023 al 2025

	2023	2024	2025
Lavoro subordinato non stagionale (art. 6)	52.770	61.250	70.720
<i>Cittadini di Stati che promuovono campagne mediatiche contro traffici migratori irregolari (art. 6, co. 2)</i>	1.900	2.380	2.850
<i>Cittadini di Paesi con accordi vigenti in materia migratoria (art. 6, co. 3, lett. a)</i>	25.000	25.000	25.000
<i>Cittadini di altri Paesi con futuri accordi in materia migratoria (art. 6, co. 3, lett. b)</i>	12.000	20.000	28.000
<i>Lavoratori di origine italiana residenti in Venezuela (art. 6, co. 4, lett. a)</i>	90	90	90
<i>Apolidi e rifugiati (art. 6, co. 4, lett. b)</i>	180	180	180
<i>Lavoratori nel settore dell'assistenza familiare e socio-sanitaria (art. 6, co. 4, lett. c)</i>	9.500	9.500	9.500
<i>Conversione di altri permessi di soggiorno (art. 6, co. 5)</i>	4.100	4.100	5.100
Lavoro autonomo	680	700	730
<i>Cittadini di Stati che promuovono campagne mediatiche contro traffici migratori irregolari (art. 6, co. 2)</i>	100	120	150
<i>Lavoratori di origine italiana residenti in Venezuela (art. 6, co. 4, lett. a)</i>	10	10	10
<i>Apolidi e rifugiati (art. 6, co. 4, lett. b)</i>	20	20	20
<i>cittadini appartenenti a specifiche categorie professionali (art. 6, co. 7)</i>	500	500	500
<i>Conversione di altri permessi di soggiorno (art. 6, co. 6)</i>	50	50	50
Lavoro stagionale (art. 7)	82.550	89.050	93.550
<i>Cittadini di Paesi con futuri accordi in materia migratoria (art. 7, co. 2, lett. a)</i>	8.000	12.000	14.000
<i>Cittadini di Stati che promuovono campagne mediatiche contro traffici migratori irregolari (art. 7, co. 2, lett. b)</i>	2.500	3.000	3.500
<i>Apolidi e rifugiati (art. 7, co. 2, lett. c)</i>	50	50	50
<i>Cittadini di Paesi con accordi in materia migratoria e pluristagionali (art. 7, co. 3)</i>	2.000	2.000	2.000
<i>Cittadini di Paesi con accordi in materia migratoria nel settore agricolo con istanza presentata da associazioni datoriali (art. 7, co. 4)</i>	40.000	41.000	42.000
<i>Cittadini di Paesi con accordi vigenti in materia migratoria nel settore turistico con istanza presentata da associazioni datoriali (art. 7, co. 5)</i>	30.000	31.000	32.000

La disciplina del lavoro dei cittadini non europei

La disciplina per l'ingresso sul territorio italiano e l'accesso al lavoro dei cittadini di Paesi extra-Ue o apolidi (cioè, i soggetti del tutto privi di cittadinanza) è dettata da 3 provvedimenti:

- il Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero;
- il D.P.R. 31 agosto 1999, n. 394 - Regolamento recante norme di attuazione del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, a norma dell'articolo 1, comma 6, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- i cosiddetti "Decreti Flussi", con i quali si stabiliscono annualmente le quote di ingresso per motivi di lavoro sulla base delle esigenze del sistema produttivo (da ultimo, il DPCM del 27 settembre 2023).

Il sistema che ne discende dispone che il datore di lavoro che intende assumere cittadini extra-UE deve rivolgersi allo Sportello unico per l'immigrazione della Provincia di residenza o di quella in cui ha sede legale l'impresa, oppure di quella in cui avrà luogo la prestazione lavorativa, al fine di ottenere il nulla osta al lavoro subordinato. Nullaosta che ha validità per un periodo non superiore a 6 mesi dalla data del rilascio (art. 22, comma 5, del T.U.). Anche per instaurare un rapporto di lavoro subordinato a carattere stagionale, nei settori agricolo e turistico/alberghiero, i datori di lavoro devono presentare richiesta nominativa allo Sportello unico per l'immigrazione della

Provincia di residenza, con applicazione, per quanto compatibile, delle disposizioni in tema di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato (art. 22 del T.U.).

L'ingresso di cittadini extra-UE in Italia deve avvenire nel rispetto delle quote stabilite dal cosiddetto Decreto Flussi annuale. Il Testo Unico prevede, infatti, che con uno o più Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri sono annualmente definite, entro il 30 novembre dell'anno precedente a quello di riferimento del decreto, sulla base dei criteri generali individuati nel documento programmatico, le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato per lavoro subordinato, anche per esigenze di carattere stagionale, e per lavoro autonomo, tenuto conto dei ricongiungimenti familiari e delle misure di protezione temporanea eventualmente disposte. Pertanto, i visti di ingresso e i permessi di soggiorno per lavoro subordinato, anche per esigenze di carattere stagionale e per lavoro autonomo, vengono rilasciati entro il limite delle quote predette (art. 3 comma 4 e art. 21, comma 1 del T.U.).

Sulla base del DPCM del 2023 (art. 9, comma 4), il datore di lavoro richiedente un lavoratore straniero residente all'estero - prima dell'invio della richiesta di nulla osta al lavoro allo Sportello Unico per l'Immigrazione per instaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato - deve verificare presso il competente Centro per l'Impiego l'indisponibilità di lavoratori già presenti sul territorio nazionale attraverso la presentazione di un modello di richiesta di personale predisposto dall'Anpal.

Il nulla osta al lavoro è rifiutato se il datore risulti condannato negli ultimi 5 anni, anche con sentenza non definitiva, compresa quella adottata a seguito di patteggiamento (art. 444 Codice di procedura penale), per:

a) favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia e dell'emigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati o per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite;

b) intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ai sensi dell'art. 603 bis del Codice penale;

c) impiego alle proprie dipendenze di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, oppure il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, o sia revocato o annullato (art. 22, comma 5 bis, del Testo unico). In tale fattispecie di reato, il datore di lavoro è inoltre punito con la reclusione da 6 mesi a 3 anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato. Inoltre, le pene sono aumentate da un terzo alla metà: se i lavoratori occupati sono in numero superiore a 3; se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa; se i lavoratori occupati sono sottoposti alle condizioni lavorative di particolare sfruttamento (art. 603 bis, comma 3, del Codice penale). Con la sentenza di condanna il giudice applica anche la sanzione amministrativa accessoria

del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente (art. 22, commi 12, 12 bis e 12 ter, del Testo unico).

Il nulla osta al lavoro è, altresì, rifiutato oppure, nel caso sia stato rilasciato, è revocato se i documenti presentati sono stati ottenuti mediante frode o sono stati falsificati o contraffatti o qualora il cittadino straniero non si rechi presso lo Sportello unico per l'immigrazione per la firma del contratto di soggiorno entro i termini di legge, salvo che il ritardo sia dipeso da cause di forza maggiore. In questi casi la revoca del nulla osta è comunicata al Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale tramite i collegamenti telematici (art. 22, comma 5 ter, del Testo unico).

L'ultima opportunità, non più rinnovata, di emersione di rapporti di lavoro e di rilascio di permesso di soggiorno temporaneo si è avuta nel 2020, con l'articolo 3, del decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52, nella finestra temporale dal 17 giugno 2020 al 15 agosto del medesimo anno.

L'ultimo decreto flussi, DPCM 27 settembre 2023 (Gazzetta Ufficiale n. 231, del 3 ottobre 2023), ha previsto l'ingresso per gli anni 2023-2025 per motivi di lavoro subordinato stagionale e non stagionale e di lavoro autonomo, di cittadini non comunitari entro una quota massima complessiva di 452mila unità:

- 1) 136mila unità per l'anno 2023;
- 2) 151mila unità per l'anno 2024;
- 3) 165mila unità per l'anno 2025.

Alla luce di tali contingenti complessivi, si autorizzano ingressi per motivi di lavoro subordinato non stagionale e per lavoro autonomo nei settori dell'autotrasporto merci per conto terzi, dell'edilizia, turistico-alberghiero, della meccanica, delle telecomunicazioni, dell'alimentare, della cantieristica navale, del trasporto passeggeri con autobus, della pesca, degli acconciatori, degli elettricisti e degli idraulici e di lavoro autonomo, pari a:

53.450 unità per l'anno 2023;
61.950 unità per l'anno 2024;
71.450 unità per l'anno 2025.

Nell'ambito di dette quote, vengono riconosciute specifiche riserve a favore dei lavoratori cittadini di Albania, Algeria, Bangladesh, Bosnia-Erzegovina, Costa d'Avorio, Egitto, El Salvador, Etiopia, Filippine, Gambia, Georgia, Ghana, Giappone, Giordania, Guatemala, India, Kirghizistan, Kosovo, Mali, Marocco, Mauritius, Moldova, Montenegro, Niger, Nigeria, Pakistan, Perù, Repubblica di Corea, Repubblica di Macedonia del Nord, Senegal, Serbia, Sri Lanka, Sudan, Tunisia, Ucraina: 25.000 unità nel 2023, 25.000 unità nel 2024 e 25.000 unità nel 2025;

mentre, altre 12.000 unità nel 2023, 20.000 unità nel 2024 e 28.000 unità sono riservate ai cittadini di altri Paesi con i quali verranno definiti accordi di coopera-

zione migratoria nel triennio in questione.

Parimenti, si autorizza l'ingresso di ulteriori lavoratori subordinati non stagionali per il solo settore dell'assistenza familiare e socio-sanitaria, pari a: 9.500 unità nel 2023, 9.500 unità nel 2024 e 9.500 unità nel 2025.

Infine, sempre nell'ambito delle quote relative al lavoro subordinato non stagionale, vengono riservate specifiche quote - pari a 4.000 unità nel 2023, 4.000 unità nel 2024 e 5.000 unità nel 2025 - per la conversione di permessi di soggiorno per lavoro stagionale; e nella misura di 100 unità per ciascuno degli anni 2023, 2024 e 2025 per la conversione di permessi di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo.

Per quanto riguarda le quote per il lavoro subordinato stagionale per i settori agricolo e turistico-alberghiero, si autorizzano complessivamente:

- 1) 82.550 unità per l'anno 2023;
- 2) 89.050 unità per l'anno 2024;
- 3) 93.550 unità per l'anno 2025.

Di questi, una quota di 40.000 unità nel 2023, 41.000 unità nel 2024 e 42.000 unità nel 2025 per il settore agricolo e una quota di 30.000 unità nel 2023, 31.000 unità nel 2024 e 32.000 unità nel 2025 per il settore turistico, sono riservate ai cittadini di Albania, Algeria, Bangladesh, Bosnia-Erzegovina, Costa d'Avorio, Egitto, El Salvador, Etiopia, Filippine, Gambia, Georgia, Ghana, Giappone, Giordania, Guatemala, India, Kirghizistan, Kosovo, Mali, Marocco, Mauritius, Moldova, Montenegro, Niger, Nigeria, Pakistan, Perù, Repubblica di Corea, Repubblica di Macedonia del Nord, Senegal, Serbia, Sri Lanka, Sudan, Tunisia, Ucraina.

Anche quest'anno, la possibilità di accesso a dette quote è rimessa alla tempestività della presentazione delle relative domande, secondo diverse scadenze, fino a concorrenza delle diverse platee di lavoratori e settori ammessi.

Al di là dell'ampiezza dei numeri dei lavoratori stranieri ammessi nel nostro territorio dai diversi decreti flussi, decisamente più ampi con il vigente DPCM, quello che rimane invariato è l'assunto di fondo del nostro sistema di regolazione del fenomeno migratorio per motivi occupazionali. Ovvero, l'idea che sia verosimile l'ipotesi che un datore di lavoro e un lavoratore straniero, residente nel proprio Paese di origine, possano realisticamente stabilire un contatto a distanza e un reciproco rapporto di fiducia e di collaborazione lavorativa.

Forse, non sarebbe inopportuno avviare un ragionamento più pragmatico, con il più ampio coinvolgimento dei diversi soggetti interessati alla gestione del fenomeno migratorio, a cominciare dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro, volto a stabilire un nuovo sistema di regole che, anche prendendo spunto da esperienze positive di altri Paesi Ue, pongano al centro l'esigenza dell'inserimento lavorativo dei migranti, adeguatamente formati, in linea con le reali necessità del nostro sistema imprenditoriale.

“Welcome”: un ecosistema per l'accoglienza e il lavoro

Quest'anno abbiamo fortemente voluto che l'evento di premiazione delle aziende con il logo “*Welcome. Working for Refugee Integration*” fosse organizzato in occasione della Giornata Mondiale del Rifugiato, per rafforzare il nesso fra i principi fondamentali della protezione internazionale e l'importanza del lavoro per l'integrazione dei rifugiati.

Siamo molto orgogliosi che il programma *Welcome*, lanciato nel 2017 dall'Unhcr in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Confindustria, il Global Compact Italia e l'Associazione Italiana per la Direzione del Personale (Aidp), abbia nelle sue sei edizioni raggiunto risultati ragguardevoli, promuovendo l'accesso al mercato del lavoro di tanti rifugiati in Italia. L'assegnazione del premio *Welcome* alle aziende costituisce la parte più visibile del programma, ma rappresenta soprattutto un'opportunità per fare un bilancio dell'iniziativa che, nel corso degli anni, non ha smesso di crescere, in numeri e attività.

L'interesse delle aziende per l'inclusione lavorativa delle persone rifugiate continua infatti ad aumentare. A dimostrarlo sono gli oltre 11mila percorsi d'inclusione lavorativa promossi nel 2023 dalle aziende premiate, che porta a quasi 34mila il totale di quelli realizzati nell'ambito del programma dal 2017 a oggi. Per il terzo anno consecutivo, si è registrato un aumento di oltre il 30% del numero di aziende premiate. Questa crescita riguarda ogni settore produttivo e coinvolge grandi aziende e Pmi. Estremamente significativo è l'apporto delle Agenzie per il lavoro premiate, alle quali fanno capo il 70% dei percorsi attivati nell'ultimo anno, a conferma della fon-

Chiara Cardoletti è
Rappresentante per l'Italia,
la Santa Sede e San Marino
dell'Unhcr, Agenzia Onu per i
Rifugiati

damentale collaborazione che in questi anni abbiamo costruito con gli amici di Assolavoro.

Le ragioni del crescente interesse del settore privato verso i rifugiati vanno ricercate prima di tutto nel tentativo di trovare soluzioni operative al disallineamento fra domanda e offerta che oggi caratterizza il mercato del lavoro europeo e italiano. Secondo Anpal e Unioncamere, infatti, a quasi metà delle oltre 5,5 milioni di offerte di lavoro delle imprese italiane nel 2023 è stato difficile dare una risposta. Per fare fronte a questo disallineamento, i percorsi di *upskilling* e *reskilling* dei rifugiati sono fondamentali. In tal senso, l'impegno delle Agenzie per il lavoro, nell'ambito del programma "Accoglienza&lavoro", frutto dell'Accordo fra Assolavoro e sindacati di categoria, rappresenta un esempio encomiabile di lungimirante progettualità, che ha coinvolto, finora, più di 4.500 rifugiati e che, come Unhcr, abbiamo contribuito a diffondere.

La carenza di manodopera e lo skills shortage, tuttavia, non bastano a spiegare l'interessamento delle aziende per le persone costrette alla fuga. Il punto di incrocio fra i percorsi di *diversity, equity and inclusion* e le misure di sostenibilità rappresenta il nuovo orizzonte per le imprese riguardo agli impatti ambientali, sociali e di governance (*Esg*) e la loro misurabilità. Lo dimostrano studi internazionali: un ambiente di lavoro inclusivo e che sappia valorizzare la diversità è un potente volano di miglioramento delle relazioni fra i dipendenti, della creatività e del problem solving, quindi, della produttività e delle ricadute positive sul territorio; nonché dell'effetto favorevole sulla platea dei consumatori, anch'essa sempre più caratterizzata da elementi di *diversity*. In questo senso, l'incrocio tra i fabbisogni delle imprese e l'investimento sulla formazione e valorizzazione delle competenze tecniche e trasversali dei rifugiati nel mercato lavoro rappresenta una convergenza che fa bene alle imprese, ma anche alla società.

Almeno due rifugiati su tre entrano in contatto con le aziende di Welcome tramite una rete di associazioni e cooperative impegnate nell'accoglienza e nell'assistenza professionale a richiedenti asilo e beneficiari di protezione internazionale. Questo ruolo non è importante soltanto per i rifugiati, ai quali sono proposti percorsi specifici di orientamento e formazione, ma anche per le imprese, che chiedono di essere supportate nell'affrontare le incertezze legate ai titoli di soggiorno dei rifugiati, o rispetto alla conoscenza della lingua italiana che, almeno all'inizio del percorso di inserimento, può essere inadeguata a valorizzare il contributo dei rifugiati in azienda.

Oggi il programma *Welcome* comprende il premio annuale, un portfolio di strumenti e percorsi di formazione e *capacity building* a disposizione delle aziende e degli operatori del mercato del lavoro e soprattutto un'ampia offerta di opportunità di inclusione lavorativa, co-costruite e messe a disposizione attraverso la professionalità e l'impegno di una grande rete di partner e attori del settore privato e della società civile. Questo insieme di iniziative fortemente correlate fra loro costituisce l'ecosistema *Welcome*, diventato in Italia sinonimo di inclusione lavorativa delle persone rifugiate. Con la collaborazione di partner consolidati,

L'Unhcr ha sviluppato una metodologia che si basa proprio sulla costruzione e il rafforzamento di corporate partnership fra le aziende e il terzo settore. È stato anche valorizzato il ruolo cruciale delle associazioni con l'assegnazione del logo WeWelcome a centinaia di realtà. Inoltre, dal 2022, è attivo il *WelcomeNet*, rete capillare che oggi conta 100 associazioni e cooperative in tutta Italia.

A questa rete si sono aggiunti i *Welcome Liaison Officer*, operatori specializzati che hanno il compito di accompagnare rifugiati e aziende a scoprire e sfruttare le potenzialità del programma Welcome. I *Welcome Liaison Officer* lavorano negli hub per l'integrazione che, con il programma "Spazio Comune", stiamo sviluppando insieme ai Comuni di Bari, Milano, Napoli, Roma e Torino.

Di recente abbiamo anche lanciato *Welcome-in-one-click*¹, piattaforma che riproduce online l'esperienza *Welcome* e che permette:

- alle aziende di pubblicare le proprie *vacancy* e di partecipare alla co-progettazione di partnership per l'inclusione;
- alle associazioni di moltiplicare le proprie capacità di supporto;
- ai rifugiati di accedere alle offerte pubblicate dalle aziende e dalle agenzie di formazione e di ricevere assistenza dalle associazioni.

Incoraggiati dai risultati e dall'interesse generato dall'esperienza *Welcome*, e facendo leva sulla pratica acquisita, negli ultimi mesi, insieme ad aziende e diverse organizzazioni della società civile e in stretta collaborazione con le Istituzioni, stiamo costruendo i primi progetti pilota di "Corridoi lavorativi". Ci stiamo impegnando per rendere concreta una nuova opportunità di ingresso legale e sicuro per i rifugiati in Italia, che vede protagoniste le imprese oltre alle tantissime persone che hanno trovato protezione in un Paese di primo asilo ma che non possono esprimere fino in fondo le proprie potenzialità. Da questo punto di vista, i dati globali sono allarmanti: nel 2023 il numero di persone costrette a fuggire a causa di persecuzioni, guerre e violazioni dei diritti umani ha superato i 114 milioni e il 75% di loro vivono in Paesi a basso reddito. Con la Legge 50/2023², grazie anche ad alcuni emendamenti proposti dall'Unhcr al Parlamento e al Governo che li hanno accolti con grande favore, per la prima volta si sono aperte nuove opportunità per i rifugiati: raggiungere l'Italia dai Paesi di primo asilo, attraverso le quote previste dal Decreto flussi e, con canali extra-quota, a seguito di percorsi di formazione professionale autorizzati dal Ministero del Lavoro, essere assunti dalle imprese italiane.

L'ecosistema *Welcome* ispira quindi nuovi progetti e si arricchisce di nuovi tasselli innovativi e dalle grandi potenzialità, alimentando il circolo virtuoso che coinvolge aziende, società civile e gli stessi rifugiati per sviluppare una narrativa positiva che sappia diffondere in maniera efficace il contributo generativo dell'inclusione per il presente e il futuro della società italiana.

1 welcomeclick.unhcr.it

2 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 marzo 2023, n. 20, recante disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare

Le Agenzie per il Lavoro e i rifugiati

1. Il settore delle Agenzie per il Lavoro a supporto dei rifugiati

Tra 2022 e 2023, in Italia, sono oltre 30.000 i rifugiati che hanno avuto un contratto di lavoro tramite agenzia e più di 4.500 i formati grazie all'accordo tra Assolavoro e sindacati.

A seguito dello scoppio del conflitto tra Russia e Ucraina, il 9 aprile 2022 Assolavoro e le organizzazioni sindacali di categoria Nidil Cgil, Felsa Cisl e UilTemp hanno sottoscritto un accordo per il finanziamento di una serie di azioni volte ad agevolare l'accoglienza, l'inclusione e l'inserimento socio-lavorativo dei titolari di protezione internazionale, protezione temporanea e protezione speciale. Sulla base di questa intesa nasce anche un'importante collaborazione tra Assolavoro e Unhcr, l'Agenzia Onu per i rifugiati, che ha portato alla creazione del progetto "Accoglienza&Lavoro", nato per agevolare e promuovere l'accesso alle misure previste dall'Accordo.

Le azioni pensate da Assolavoro e parti sociali non si configurano come una mera politica passiva e assistenzialista, ma come un modello di politica attiva finalizzato a rendere occupabili i rifugiati in arrivo nel nostro Paese. L'Accordo ha previsto infatti una dotazione di oltre 45 milioni di euro - il più importante stanziamento privato in Europa dedicato a questa platea - per attività mirate al bilancio delle competenze, a corsi base di lingua e cultura italiana e corsi di formazione professionale.

Tramite queste risorse sono state poi estese ai rifugiati una serie di misure di welfare aggiuntive erogate dal Fondo bilaterale Ebitemp, tra cui: il contributo per l'asilo nido, il sostegno all'istruzione, il rimborso spese per l'acquisto di beni di prima necessità, per il bebè e il rimborso spese per l'assistenza psicologica.

I servizi offerti in virtù dell'accordo possono essere richiesti dai titolari di permesso di soggiorno per protezione internazionale (status di rifugiato e protezione sussidiaria), protezione temporanea o protezione speciale, oppure da coloro che hanno chiesto uno di questi permessi e, in attesa del rilascio, hanno ricevuto un documento con lo stesso valore.

Le attività formative offerte grazie all'Intesa vengono finanziate tramite

il fondo di Forma.Temp denominato Form.Integra e creato ad hoc per l'occasione. Il Fondo nasce per agevolare l'inclusione e l'inserimento socio-lavorativo dei rifugiati, nonché il loro inserimento nel mercato del lavoro. I percorsi formativi proposti vengono progettati a partire dall'individuazione del fabbisogno formativo dello specifico beneficiario, con l'obiettivo di colmare eventuali carenze riferibili alla conoscenza della lingua italiana e del contesto socio-culturale del nostro territorio, nonché di individuare eventuali necessità di adeguamento delle competenze alle richieste dei settori lavorativi di riferimento o di determinati scenari socio-economici previsionali.

Le prestazioni previste dall'accordo di Assolavoro sono rivolte a rifugiati di tutte le nazionalità e, a oggi, ne hanno usufruito beneficiari provenienti da più di 70 paesi diversi, tra cui: Afghanistan, Bangladesh, Burkina Faso, Camerun, Costa d'Avorio, Egitto, Gambia, Nigeria, Pakistan, Somalia, Tunisia e Ucraina. Tutte le prestazioni offerte dalle Agenzie per il Lavoro ai rifugiati sono completamente gratuite.

L'Accordo, firmato il 9 aprile 2022, aveva inizialmente una durata provvisoria fino al 31 ottobre 2022. Tuttavia, è stato più volte prorogato e, ad ora, la scadenza - seppur con l'idea di dargli continuità anche per gli anni a venire - è fissata al 31 dicembre 2024.

2. I servizi di formazione erogati dalle Agenzie per il Lavoro

La prima attività che viene erogata dalle Agenzie a chi arriva in Italia è il Bilancio delle Competenze che, nel caso in cui la persona non conosca l'italiano, può essere eseguito anche al termine del corso base di lingua e cultura.

Il Bilancio delle Competenze è uno strumento fondamentale che permette di valutare le abilità e analizzare le caratteristiche personali del soggetto, così da poterlo indirizzare verso il percorso di formazione più adatto.

Si prosegue poi con un corso di lingua e cultura italiana. Il corso, erogato dalle Agenzie, può avere una durata massima di 250 ore, ed è suddiviso in due moduli: un primo di lingua, l'altro di educazione civica e cultura.

La terza attività prevista è quella della formazione professionale. A seconda delle competenze rilevate e accertata la conoscenza di base della lingua, vengono proposti ai rifugiati corsi di formazione mirati ad accrescerne le competenze e incrementarne l'occupabilità.

Dall'avvio del progetto, sono stati proposti corsi per figure ad alta qualifica, media qualifica e per operai specializzati, tra i quali moduli per: tecnici Ict, e-commerce manager, specialisti di marketing e comunicazione, operatori e manager dell'Ho-reca, operatori socio-assistenziali, impiegati amministrativi, saldatori e carpentieri. I corsi di formazione previsti dall'Accordo, sia quelli di base che quelli professionali, sono erogati gratuitamente e prevedono un'indennità di frequenza di 3,50 euro per ogni ora di formazione, il rimborso delle spese sostenute per vitto, alloggio e trasporto e un'indennità una tantum di 1.000 euro a conclusione del primo

corso che viene frequentato dal rifugiato.

3. Gli aiuti economici per i rifugiati

A fianco della formazione vi sono poi una serie di misure di welfare estese ai rifugiati che frequentano uno dei percorsi formativi e ai lavoratori in somministrazione titolari di protezione internazionale, protezione temporanea e protezione speciale.

Nel dettaglio:

- contributo asilo nido. I rifugiati possono richiedere un contributo fino ad un massimo di 150 euro mensili, fino al terzo anno di età del bambino e fino al completamento della frequenza del nido nel periodo di riferimento, per il pagamento della retta dell'asilo nido dei figli;
- rimborso acquisto beni prima necessità per i figli. Viene riconosciuto il rimborso delle spese per l'acquisto di beni necessari alla cura dei figli fino al compimento del terzo anno di età (ad esempio, spese per passeggino, fasciatoio, culla, omogeneizzati ecc.). Si considerano incluse tra le spese per l'acquisto di beni necessari alla cura del proprio figlio fino a 3 anni - qualora i soggetti rifugiati non possano beneficiare della prestazione "Contributo asilo nido" - i servizi di accudimento, custodia e baby-sitting esclusivamente finalizzati alla partecipazione dei genitori ai percorsi formativi. Il rimborso può essere concesso per ciascun figlio fino a un limite massimo di 800 euro. I rifugiati possono presentare un massimo di 6 richieste per figlio, e comunque nel limite massimo di 800 euro;
- rimborso assistenza psicologica. I rifugiati possono richiedere un rimborso per le spese di assistenza psicologica sostenute per sé stessi o per i propri familiari fino al secondo grado di parentela, nel limite massimo di 200 euro per assistito;
- sostegno all'istruzione. In virtù dell'Accordo, infine, si può richiedere un contributo di 200 euro per l'acquisto di materiale didattico e libri per i propri figli; un contributo di 200 euro per l'acquisto di libri o altro materiale didattico per studenti che frequentano corsi serali; il rimborso delle tasse universitarie fino a 200 euro; un contributo per l'acquisto di libri o altro materiale didattico per studenti in apprendistato di I e III livello, sempre entro i 200 euro.

Oltre alla formazione gratuita per i rifugiati e alle prestazioni di welfare aggiuntive, sono state previste dall'Accordo anche delle agevolazioni per i lavoratori in somministrazione che accolgono nel nostro Paese rifugiati.

Viene infatti riconosciuta ai lavoratori, tramite l'Agenzia, che prestano ospitalità per almeno tre mesi ai rifugiati una indennità per l'ospitalità una tantum, pari a 1.000 euro, ed elevata a 1.500 nel caso in cui si dia ospitalità a minori di 18 anni o donne in gravidanza.

4. **Assolavoro e Unhcr: il progetto Accoglienza&Lavoro**

Assolavoro, oltre alla firma dell'accordo con i sindacati, ha avviato una importante interlocuzione con Unhcr -l'Agencia Onu per i rifugiati, grazie alla quale è nato il progetto "Accoglienza&Lavoro", finalizzato a far conoscere le prestazioni erogate gratuitamente dal settore a chi arriva in Italia e a facilitarne l'accesso.

Nell'ambito del progetto "Accoglienza&Lavoro" Assolavoro e Unhcr hanno realizzato una landing page in quattro lingue (italiano, ucraino, inglese e francese), disponibile sul sito dell'Associazione, tramite la quale si possono ottenere tutte le informazioni necessarie legate al progetto.

Dal portale assolavoro.eu è possibile, infatti, accedere ad una sezione dedicata che rappresenta una guida intuitiva con le misure, i destinatari, le modalità per accedere alle prestazioni e i contatti diretti delle singole Agenzie per il Lavoro per i servizi finalizzati all'accoglienza, alla formazione e all'occupazione in favore di titolari di protezione internazionale, protezione temporanea e protezione speciale. Sempre all'interno del progetto, Assolavoro e Unhcr hanno favorito un percorso di promozione sui territori per far conoscere ai diretti beneficiari le prestazioni. A tal proposito l'Associazione collabora anche con l'organizzazione umanitaria Intersos, nell'ambito del progetto "Community Empowerment", per raggiungere in modo agevole le comunità ucraine presenti sul territorio nazionale. Grazie a questa collaborazione sono stati promossi, tra gli altri, incontri con le comunità ucraine presenti nelle città di Roma, Torino, Milano, Napoli, Palermo, Cagliari, Bologna e nei territori della Regione Abruzzo.

5. **I riconoscimenti ricevuti nel mondo**

Nel 2023 il progetto Accoglienza&Lavoro è stato riconosciuto dalla World Employment Confederation come una best practice internazionale di fronte agli operatori del settore privato di tutto il mondo, tanto da venire premiato ai Wec Awards a Bruxelles nella categoria Remarkable Initiative.

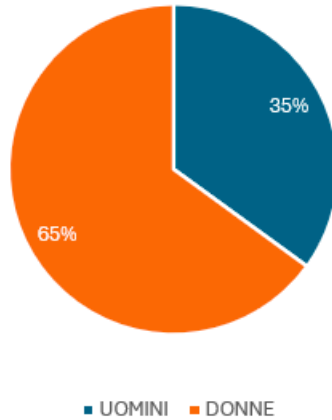
Inoltre, nel gennaio 2023 Assolavoro ha incontrato l'Alto Commissario dell'Onu per i Rifugiati, Filippo Grandi, nel corso della sua missione in Italia, a testimonianza ulteriore della vicinanza del settore con la platea dei Rifugiati.

Infine, lo scorso dicembre, in occasione del Global Refugee Forum (Grf) promosso da Unhcr, che si tiene ogni quattro anni a Ginevra, il presidente **Francesco Baroni** ha annunciato il *pledge* (impegno) di Assolavoro dal titolo "*Welcome & Work Project*", che consiste nel proseguire, anche per i prossimi anni, con le azioni di Assolavoro e delle Agenzie associate mirate a favorire l'integrazione socio-lavorativa dei rifugiati.

Sono, ormai, oltre 4.500 le persone formate nel primo periodo di attività del progetto. Tramite la presentazione del *pledge*, Assolavoro e le Agenzie associate si sono impegnate affinché questo progetto sia confermato anche per i prossimi anni.

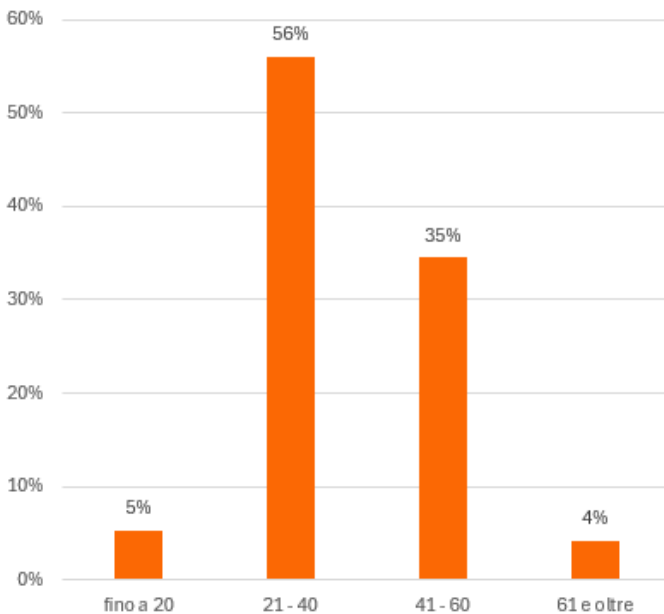
6. Appendice Statistica

GRAFICO 1 - Distribuzione rifugiati formati per genere

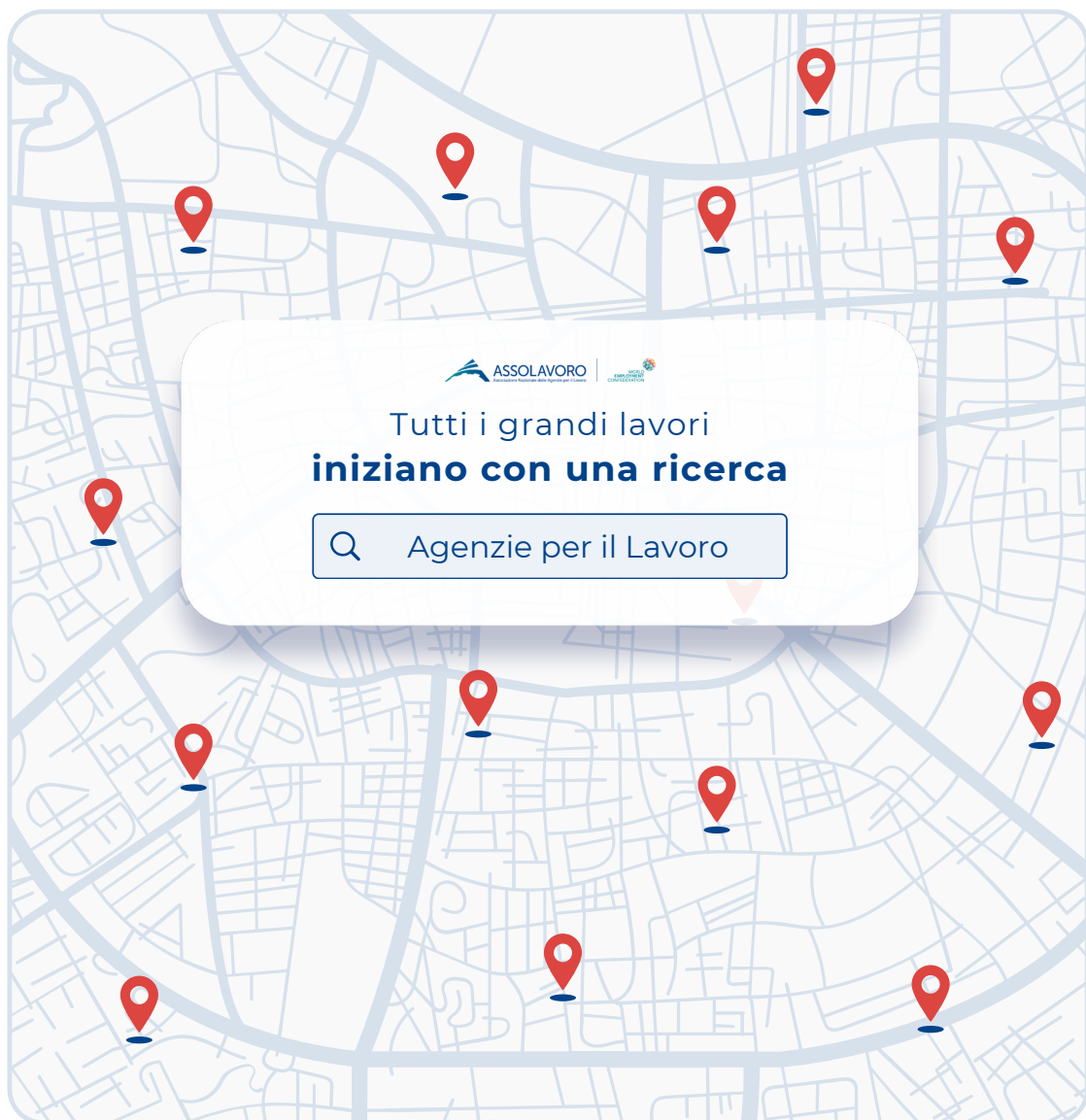


Fonte: Monitoraggio Forma.Temp. Update 26.02.2024

GRAFICO 2 - Distribuzione rifugiati formati per classe di età



Fonte: Monitoraggio Forma.Temp. Update 26.02.2024



Tutti i grandi lavori
iniziano con una ricerca

Q

Vai su **Assolavoro.eu**
e trova l'**Agenzia per il Lavoro**
più **vicina a casa tua.**

Basta un click 

Scopri la nostra mappa interattiva
delle Agenzie per il Lavoro su
[assolavoro.eu/trova-la-filiale/](https://www.assolavoro.eu/trova-la-filiale/)



Agenzie per il Lavoro:
2.500 sportelli
al lavoro **per il tuo lavoro**

Lavoro&Welfare Hai letto tutto?



Approfondimenti, analisi, opinioni.

On-line su www.lavorowelfare.it



Associazione
LAVORO&WELFARE