

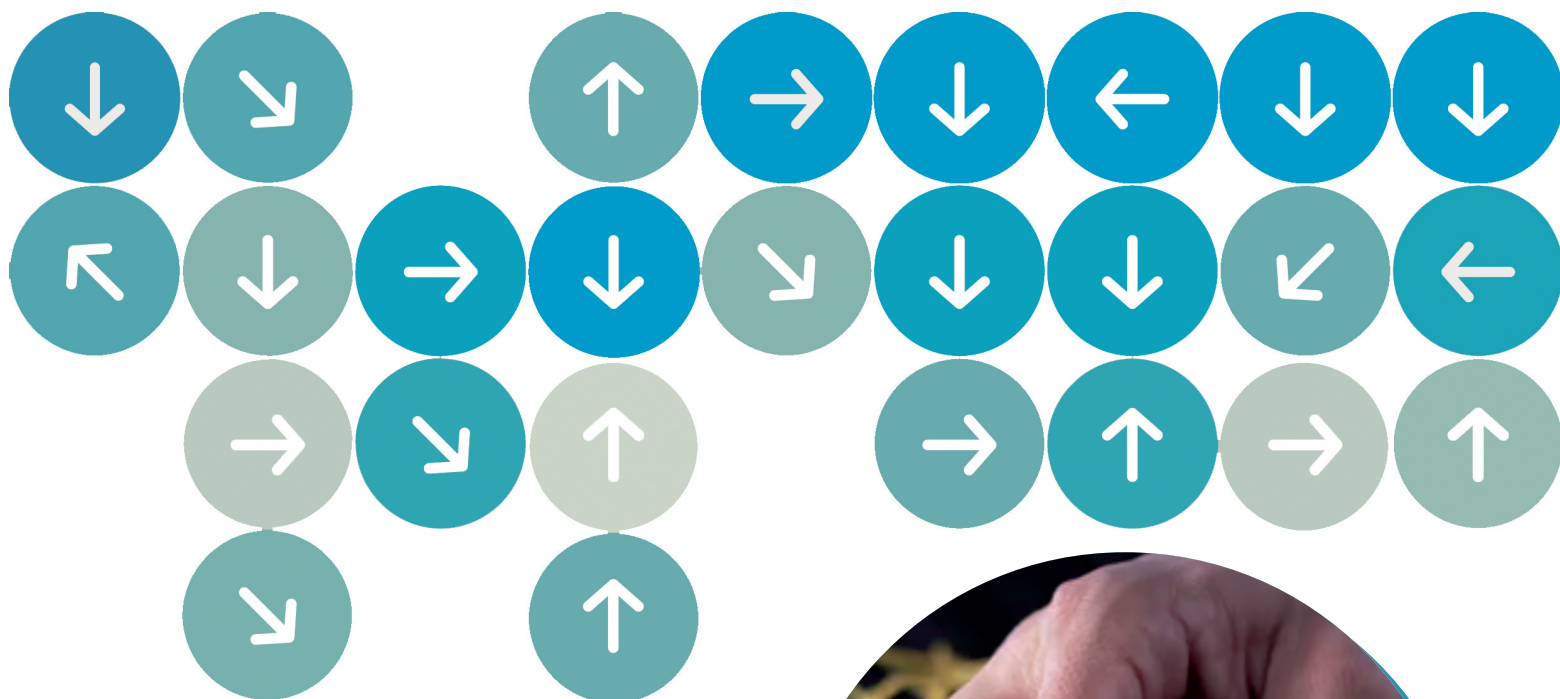


Progetto co-finanziato dall'Unione Europea



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

Obiettivo Specifico 2. Integrazione/Migrazione legale - Obiettivo Nazionale ON 2 - Integrazione/Migrazione legale - Autorità Delegata



RIFUGIATI AL LAVORO QUALI RETI? QUALI POLITICHE?



L'**IRES PIEMONTE** è un ente di ricerca della Regione Piemonte disciplinato dalla Legge Regionale 43/91 e s.m.i. Pubblica una relazione annuale sull'andamento socioeconomico e territoriale della regione ed effettua analisi, sia congiunturali che di scenario, dei principali fenomeni socioeconomici e territoriali del Piemonte.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Michele Rosboch, Presidente
Mauro Durbano, Vicepresidente
Alessandro Carriero, Mario Viano, Gianpaolo Zanetta

COLLEGIO DEI REVISORI

Alessandro Rossi, Presidente
Maria Carmela Ceravolo, Silvio Tosi, Membri effettivi
Stefano Barreri, Luca Franco, Membri supplenti

COMITATO SCIENTIFICO

Irma Dianzani, Presidente
Filippo Brun, Anna Cugno, Roberta Lombardi, Ludovico Monforte, Chiara Pronzato, Pietro Terna

DIRETTORE

Vittorio Ferrero

STAFF

Marco Adamo, Stefano Aimone, Cristina Aruga, Maria Teresa Avato, Davide Barella, Cristina Bargerò, Stefania Bellelli, Marco Carpinelli, Marco Cartocci, Pasquale Cirillo, Renato Cugno, Alessandro Cunsolo, Luisa Donato, Elena Donati, Carlo Alberto Dondona, Claudia Galetto, Anna Gallice, Lorenzo Giordano, Martino Grande, Simone Landini, Federica Laudisa, Sara Macagno, Eugenia Madonia, Maria Cristina Migliore, Giuseppe Mosso, Daniela Musto, Carla Nanni, Daniela Nepote, Gianfranco Pomatto, Giovanna Perino, Santino Piazza, Sonia Pizzuto, Elena Poggio, Chiara Rivoiro, Valeria Romano, Martina Sabbadini, Lucrezia Scalzotto, Bibiana Scelfo, Luisa Sileno, Alberto Stanchi, Filomena Tallarico, Guido Tresalli, Stefania Tron, Roberta Valetti, Giorgio Vernoni.

COLLABORANO

Ilario Abate Daga, Niccolò Aimo, Filomena Berardi, Debora Boaglio, Cristiana Cabodi, Chiara Campanale, Silvia Caristia, Silvia Caterini, Paola Cavagnino, Stefano Cavaletto, Virginia Cobelli, Claudia Cominotti, Salvatore Cominu, Simone Contu, Giovanni Cuttica, Michela Daniele, Elide Delponte, Shefizana Derraj, Paolo Feletig, Fiorenzo Ferlaino, Lorenzo Fruttero, Silvia Genetti, Giulia Henry, Ilaria Ippolito, Veronica Ivanov, Luigi La Riccia, Ludovica Lella, Sara Marchetto, Stefania Massara, Stefania Medeot, Luigi Nava, Daniela Nisi, Sylvie Occelli, Serena Pecchio, Valerio V. Pelligra, Monica Postiglione, Samuele Poy, Chiara Rondinelli, Laura Ruggiero, Paolo Saracco, Rachele Serino, Alessandro Sciullo, Laura Sicuro, Giovanna Spolti, Francesca Talamini, Anda Tarbuna, Valentina Topputo, Nicoletta Torchio, Elisa Tursi, Silvia Venturelli, Paola Versino, Gabriella Viberti.

Il documento in formato PDF è scaricabile dal sito
www.ires.piemonte.it

La riproduzione parziale o totale di questo documento è consentita per scopi didattici, purché senza fine di lucro e con esplicita e integrale citazione della fonte.

RIFUGIATI AL LAVORO

QUALI RETI? QUALI POLITICHE?



con l'adesione di



AUTRICI E AUTORI

Michael Eve (Capitolo 4) insegna sociologia all'Università del Piemonte Orientale. Ha pubblicato riflessioni su vari aspetti dei processi migratori su riviste internazionali e italiane. Recentemente si è interessato del ruolo delle reti sociali nella spiegazione dello svantaggio lavorativo dei migranti arrivati come richiedenti asilo in Italia e in Europa.

Laura Ferrero (Capitolo 6) ha conseguito un Dottorato di ricerca in Scienze Antropologiche e insegna Antropologia del Medio Oriente all'Università di Torino. I suoi interessi di ricerca principali sono le migrazioni internazionali, l'accesso alla salute e alla casa della popolazione straniera, il genere e la famiglia nelle società mediorientali. È alfabetizzatrice presso il CPIA2 di Torino.

Giulia Henry (Capitoli 1, 2, 3) ha conseguito un Dottorato di ricerca sociale e comparata al Dipartimento di Scienze Sociali all'Università di Torino. È ricercatrice sui temi dell'immigrazione e dell'asilo e collabora con Ires Piemonte su diversi progetti legati all'inserimento lavorativo dei rifugiati e delle vittime di sfruttamento sessuale e lavorativo.

Maria Perino (Capitolo 4) è docente di Analisi dei processi migratori all'Università del Piemonte Orientale; ricercatrice sui processi migratori, in particolare dei figli degli immigrati e dei rifugiati e componente del laboratorio *Onborders*.

Andrea Pogliano (Capitolo 5) ha conseguito un dottorato di Ricerca presso l'Università Statale di Milano, è ricercatore con *tenure track* presso il Dipartimento DIGSPES dell'Università del Piemonte Orientale, dove insegna diversi corsi sociologici. È ricercatore presso FIERI, istituto col quale collabora dal 2006.

Roberta Valetti (Capitoli 1 e 3) è ricercatrice sui temi dell'immigrazione e dell'asilo per IRES Piemonte. Coordina l'Osservatorio sull'Immigrazione e il diritto d'asilo in Piemonte (www.piemonteimmigrazione.it) e numerosi progetti per l'inclusione sociale e lavorativa di persone con *background* migratorio e di *capacity building* rivolti ad operatori/trici dei servizi pubblici.

Con i contributi di **Debora Boaglio (par.3.3)**, **Elena Dall'Amico (par 2.3)** e **Samuele Poy (par. 2.1 e 2.2)**

Con la collaborazione dell'**Associazione Mosaico**

Con il supporto per grafica e editing di **Silvia Genetti**

RINGRAZIAMENTI

Ruth Kiyindou, Berthin Nzonza, Yagoub Kibeida, Associazione Mosaico

Miranda Andrezza, Agenzia Piemonte Lavoro

Margherita Crosio, Regione Piemonte

Elena Dall'Amico, Stefania Soi, Simonetta Verona, Ceipiemonte SCPA Centro Estero per l'Internazionalizzazione

Donatella Giunti, Ester Salis, Prefettura di Torino

Massimo Gnone, UNHCR

Debora Boaglio, Silvia Genetti, Ires Piemonte

Jessica Ariano, Efsio Serra, Cooperativa O.r.so

Irene Ponso, Fieri – Forum Internazionale ed europeo di ricerche sull'immigrazione

INDICE

INTRODUZIONE.....	III
-------------------	-----

CAPITOLO 1

L'ETEROGENEITÀ DEGLI STRANIERI, LA SPECIFICITÀ DEI RIFUGIATI	1
1.1 COME CAMBIANO GLI STRANIERI.....	1
1.2 COME CAMBIANO I RIFUGIATI.....	2
1.3 PECULIARITÀ GIURIDICHE DEI RIFUGIATI.....	5
1.3.1 I cambiamenti normativi sui permessi di soggiorno	5
1.3.2 I cambiamenti normativi sul sistema di accoglienza.....	6

CAPITOLO 2

GLI STRANIERI AL LAVORO IN PIEMONTE E L'IMPATTO OCCUPAZIONALE DELLA CRISI PANDEMICA.....	9
2.1 L'IMPATTO DIFFERENZIATO DELLA CRISI.....	10
2.2 UN PROFILO OCCUPAZIONALE DEI BENEFICIARI DEL PROGETTO PRIMA	16
2.3 LA PROSPETTIVA DELLE AZIENDE SULL'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI CITTADINI STRANIERI	21

CAPITOLO 3

STRUMENTI E SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI RIFUGIATI. DOVE ORIENTARE LE NUOVE RISORSE?	27
3.1 L'EMERSIONE DELLE COMPETENZE, PER SPINGERSI PIÙ IN LÀ NELLA RICERCA DI LAVORO	28
3.2 IL RICONOSCIMENTO DEI TITOLI DI STUDIO E DELLE QUALIFICHE, UN RECUPERO DI IDENTITÀ.....	30
3.3 L'APPRENDIMENTO DELL'ITALIANO, IMPARARE LA LINGUA PER LAVORARE O LAVORARE PER IMPARARE LA LINGUA?	34
3.4 I LABORATORI SULLE PROFESSIONI, METTERSI ALLA PROVA.....	37
3.5 IL TIROCINIO, UNO STRUMENTO DI INCONTRO DOMANDA-OFFERTA, A QUALI CONDIZIONI?	38
3.6 DAI PROGETTI AL CONTESTO, VERSO UN ACCOMPAGNAMENTO PIÙ LEGGERO	40

CAPITOLO 4

IL REFUGEE GAP. QUALI INTERPRETAZIONI? QUALI INTERVENTI?	45
4.1 IL REFUGEE GAP	46

4.2 IL SISTEMA DI ACCOGLIENZA E I SUOI EFFETTI	48
4.3 NEGLI ANNI '90.....	51
4.4 RETI SPECIFICHE.....	56
4.5 DATORI DI LAVORO E OPERATORI. UNO STRETTO LEGAME.....	59
4.6 ASSOCIAZIONI, CHIESE, BENEFATTORI, ATTIVISTI E RETI MIGRANTI.....	64
4.7 UNA FORZA LAVORO ITINERANTE?	66
4.8 SU CHE COSA INSISTONO I PROGETTI?	70
4.9 PROBLEMI CHE VANNO RICONOSCIUTI E AFFRONTATI.....	74

CAPITOLO 5

DUE CARRIERE, DUE MORALI: L'INTERAZIONE DELLE FORME DI CAPITALE

NEI PERCORSI DI LAVORO DEI RIFUGIATI	77
5.1 UNA BREVE NOTA SUL CAMPIONE	78
5.2 IL CAPITALE ECONOMICO: DIVERSI BISOGNI, DIVERSI PROCESSI	79
5.3 IL CAPITALE SOCIALE: QUATTRO DIVERSI NETWORK	79
5.4 IL CAPITALE CULTURALE: COMPETENZE, SOCIALIZZAZIONI, DISPOSIZIONI	83
5.5 CONCLUSIONI: DUE DISTINTE CARRIERE	88

CAPITOLO 6

QUALE CASA PER QUALI LAVORATORI (RIFUGIATI)?	91
6.1 CASA/LAVORO: UN NESSO INSCINDIBILE	91
6.2 I CONTESTI DELLE OSSERVAZIONI, LUOGHI "TEMPORANEI"	93
6.3 QUALI LAVORATORI?	94
6.4 CASE PRECARIE, MA STABILI.....	96
6.5 L'ALTRA FACCIA DELLA MEDAGLIA	98
6.6 L'USCITA VERSO L'ABITARE "ORDINARIO"	100
6.7 QUALI CASE?.....	101

BIBLIOGRAFIA.....	103
-------------------	-----

INTRODUZIONE

Questo report di ricerca nasce dall'indagine realizzata nell'ambito del progetto FAMI "Pensare Prima al Dopo" (d'ora in poi citato come Progetto PRIMA), volto a favorire l'inclusione socio-lavorativa delle cittadine e dei cittadini di paesi terzi, con una particolare attenzione a richiedenti asilo e a titolari di protezione, offrendo loro percorsi di orientamento e accompagnamento al lavoro il più possibile individualizzati.

Obiettivo di questa analisi è indagare e interpretare le cause dello svantaggio occupazionale delle persone entrate sul territorio attraverso il canale della richiesta d'asilo (che d'ora in poi chiameremo, ove possibile, "rifugiati", in un'accezione ampia e non strettamente giuridica del termine), per indirizzare le politiche pubbliche in modo più efficace, specifico e selettivo, verso i reali bisogni individuati.

Gran parte dei rifugiati arrivati in Italia dal 2011, quando gli ingressi per asilo sono iniziati ad aumentare in maniera consistente, sono ormai usciti dai progetti di accoglienza. Molti di loro continuano però ad incontrare difficoltà ad accedere ad occupazioni stabili che consentano di raggiungere una piena autonomia.

Si tratta di un fenomeno relativamente nuovo per l'Italia, dove i tassi di attività e occupazione degli stranieri sono tradizionalmente stati elevati e il lavoro ha rappresentato un canale importante di integrazione.

Perché i rifugiati nuovi arrivati presentano specificità e difficoltà nell'accesso al lavoro? Come mai, anche a fronte di importanti risorse destinate all'accompagnamento al lavoro di questo gruppo di popolazione straniera, persiste un "refugee gap"?

Anche di fronte ai piani prospettati dal PNRR e dal Next Generation EU, quali misure posso essere adottate affinché questo gruppo di popolazione straniera possa costituire una risorsa stabile e produttiva del mercato del lavoro italiano e non subire un'ulteriore marginalizzazione?

In una precedente indagine Ires² avevamo analizzato il fenomeno dell'inserimento lavorativo dei rifugiati dal punto di vista degli enti gestori dei servizi di accoglienza in Piemonte.

Qui siamo invece partiti dalla prospettiva dei rifugiati stessi, delle aziende e degli operatori responsabili dell'implementazione dei servizi al lavoro.

L'arco temporale del progetto, che ha preso avvio nel 2019, va da prima dell'entrata in vigore dei "Decreti Sicurezza" a dopo il "Decreto Lamorgese".

Ha inoltre attraversato in pieno la pandemia, con il suo impatto economico, sociale e occupazionale.

In questo periodo abbiamo realizzato più di quaranta interviste a rifugiati presenti sul territorio piemontese; alcuni arrivati negli anni '90, la maggior parte, negli ultimi anni; si tratta sia di persone che hanno usufruito del recente sistema di accoglienza, ordinaria o straordinaria, che di persone che si sono rivolte direttamente a reti personali già dall'arrivo sul territorio.

1 <http://www.piemonteimmigrazione.it/prima>. Il Fondo FAMI non ammette, per complementarità con altri fondi europei, il finanziamento di attività di formazione e di politica attiva del lavoro (quali ad esempio il finanziamento di tirocini).

2 <https://www.byterfly.eu/islandora/object/librib:953389/datastream/PDF/content/librib%20953389.pdf>

Gli intervistati sono stati intercettati grazie alla collaborazione dell'Associazione Mosaico³ e alle reti costituite attorno a numerose progettualità attive sul territorio piemontese. Tra queste, abbiamo in particolare contattato persone coinvolte nel progetto "Fatti Riconoscere"⁴, attinto dalle interviste realizzate nell'ambito dell'analisi Ires sui "Buoni Servizi al Lavoro"⁵, integrato i risultati di una ricerca realizzata per la cooperativa O.R.so sull'inserimento lavorativo dei rifugiati⁶.

Abbiamo inoltre organizzato alcuni focus group con testimoni privilegiati dell'Agenzia Piemonte Lavoro, *case manager* e mediatori impiegati nei Centri per l'Impiego piemontesi per la "presa in carico" (informazione orientativa condotta da *case manager* e mediatori, accertamento dello stato di disoccupazione, prima valutazione delle competenze, supporto alla redazione e aggiornamento del cv, sperimentazione dello *SPT*, scouting della domanda e accompagnamento ai servizi di inserimento lavorativo) dei beneficiari del progetto PRIMA, nonché coi referenti di "servizi specialistici" (identificazione, validazione e certificazione delle competenze, laboratori sulle professioni, validazione e certificazione dei titoli di studio). Le informazioni così raccolte sono state integrate con quanto emerso in occasione degli incontri di nodi di rete⁷ organizzati in collaborazione con il progetto "Petrarca6"⁸ e dai gruppi di esperti organizzati per il progetto "Migliora2"⁹.

Per approfondire bisogni e criticità individuati nell'inserimento di questo gruppo di lavoratori, abbiamo altresì indagato il punto di vista delle aziende piemontesi. Con la collaborazione di Ceipiemonte, abbiamo somministrato un questionario, cui hanno risposto 485 aziende e realizzato 51 interviste ai datori di lavoro¹⁰.

Costante è stato infine il confronto con gli osservatori delle progettualità regionali sullo sfruttamento sessuale e lavorativo: Fair Job¹¹, Anello Forte¹², Alfa - Accogliere la fragilità¹³ (rivolti alle vittime di tratta) e Buona Terra¹⁴ (sul lavoro agricolo nel saluzzese).

L'integrazione delle informazioni raccolte nell'ambito di diversi osservatori ci sembra uno dei valori aggiunti di questo rapporto di ricerca, che si compone di contributi di vari autori e dà

³ <https://mosaicorefugees.org/>

⁴ <http://www.piemonteimmigrazione.it/lp/fattiriconoscere>

⁵ https://www.ires.piemonte.it/pubblicazioni_ires/CR_313_2020.pdf

⁶ "La ricerca di lavoro di richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale a Torino e in Italia: un'analisi a partire da 17 interviste", rapporto di ricerca realizzato da Andrea Pogliano e commissionato dalla cooperativa O.R.So all'interno del progetto "Con Salette - Transitare in Cogestione".

⁷ I nodi di rete territoriali sono incontri convocati dalla Regione, in collaborazione con Ires Piemonte, che hanno coinvolto enti pubblici e privati responsabili a vario titolo e sui diversi territori della Regione Piemonte di servizi connessi all'accesso al lavoro, alla formazione e all'insegnamento della lingua italiana: <http://www.piemonteimmigrazione.it/lp/prima/attivita/nodi-territoriali>

⁸ <http://www.piemonteimmigrazione.it/petrarca6>

⁹ <https://www.formazione-migliora.it/>

¹⁰ <http://www.piemonteimmigrazione.it/lp/prima/attivita/informazione-per-le-imprese>

¹¹ <http://www.piemonteimmigrazione.it/progetti/item/1556-progetto-fairjob>

¹² <http://www.piemonteimmigrazione.it/progetti/item/1473-l-anello-forte-2-rete-antitratta-del-piemonte-e-valle-d-aosta>

¹³ <http://www.piemonteimmigrazione.it/progetti/item/1465-alfa-accogliere-le-fragilita>

¹⁴ <http://www.piemonteimmigrazione.it/progetti/item/1504-buona-terra>

conto di molteplici prospettive di ricerca.

Se la ricerca si è svolta sul territorio piemontese ed anche i dati rappresentati si riferiscono prevalentemente a questa regione, riteniamo che le osservazioni che ne derivano possano essere in molti casi generalizzabili e di stimolo anche per un confronto in altri contesti e livelli decisionali.

Nel **primo capitolo** mettiamo in luce l'eterogeneità della popolazione straniera, evidenziando le trasformazioni che possono interessarla anche in un breve periodo di tempo, per sostenere come sia importante considerare, in particolare, le specificità dei rifugiati.

Nel **secondo capitolo** riflettiamo su come le conseguenze delle crisi siano differenziate a seconda dei gruppi di popolazione interessati e su come, in particolare, i rifugiati, rischino, essendo sovrarappresentati nei gruppi maggiormente esposti agli effetti negativi della crisi pandemica, un'ulteriore marginalizzazione.

Nel **terzo capitolo** proponiamo una disamina critica di strumenti, implementati per favorire l'inserimento lavorativo dei rifugiati nell'ambito di numerose progettazioni promosse da soggetti istituzionali in Piemonte, per sostenere che, accanto al potenziamento del capitale umano, cui sono indirizzate molte risorse, è necessario affiancare misure che rafforzino i meccanismi di incontro Domanda – Offerta di lavoro e affrontare i problemi strutturali dei servizi territoriali, in modo che sappiano meglio adattarsi ad un'utenza sempre più differenziata di popolazione. Ci interroghiamo anche sulle cause e sulla sostenibilità di un approccio integrato e della necessità di uno stretto accompagnamento individualizzato nell'inserimento lavorativo di questo target.

Nel **quarto capitolo** delineiamo i difficili percorsi delle persone arrivate in Italia attraverso il canale umanitario. A partire da una breve rassegna degli studi internazionali sul *refugee gap*, analizziamo gli effetti dei diversi sistemi di accoglienza degli anni '90 e più recenti dimostrando che le reti sociali della maggior parte dei rifugiati sono diverse da quelle degli immigrati arrivati attraverso parenti e conoscenti e che questo ha importanti conseguenze sull'inserimento lavorativo.

Nel **quinto capitolo** abbiamo indagato alcuni aspetti qualitativi della ricerca di lavoro, utilizzando l'idea "boudieusiana" di "forme di capitale". Evidenziamo l'intreccio tra capitale economico, culturale e sociale e mostriamo che tale intreccio, in connessione con elementi tipici del contesto dell'accoglienza, sembra condurre verso due carriere tipiche e ricorrenti.

Nel **sesto capitolo**, a partire dalla constatazione del forte legame che intercorre tra la sfera lavorativa e la dimensione abitativa, analizziamo il nesso casa/lavoro in relazione all'esperienza dei rifugiati. Scegliendo come luoghi di osservazione privilegiati due occupazioni abitative e una residenza collettiva transitoria, soluzioni "intermedie" tra l'uscita dai progetti di accoglienza e l'abitare ordinario, ne sottolineiamo la funzione sociale, spiegando perché il valore di luoghi formali e informali diversi dalle abitazioni ordinarie andrebbe riconosciuto e valorizzato per costruire alternative abitative dignitose accessibili anche e soprattutto ai lavoratori precari.

CAPITOLO 1

L'ETEROGENEITÀ DEGLI STRANIERI, LA SPECIFICITÀ DEI RIFUGIATI

In questo rapporto usiamo il termine "rifugiato" in senso esteso, comprendendo non solo coloro che hanno ottenuto uno status di rifugiato giuridico ai sensi della Convenzione di Ginevra del 1951, ma anche chi ha presentato richiesta di asilo e chi ha ottenuto una forma di protezione nazionale, internazionale o complementare¹⁵, a prescindere dal titolo di soggiorno posseduto (anche quindi nel caso che i titoli di soggiorno rilasciati inizialmente per motivi umanitari siano poi stati convertiti in altri motivi, quali ad esempio per motivi di lavoro).

Ci interessa infatti descrivere le diverse variabili che contribuiscono a determinare il cosiddetto *refugee gap*, ovvero la maggiore difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro di chi entra sul territorio affrontando la procedura di asilo. Un divario che si evidenzia, non solo rispetto alla popolazione autoctona, ma anche rispetto a stranieri entrati sul territorio con altre modalità.

Anche i minori stranieri non accompagnati (MSNA) e le vittime di tratta, spesso entrati sul territorio attraverso il canale della richiesta di asilo, presentano ulteriori e specifiche condizioni di svantaggio nell'inserimento lavorativo.

Di seguito metteremo in luce sia l'eterogeneità della popolazione straniera presente in Piemonte – e come a diversi gruppi di popolazione migrante corrispondano diverse caratteristiche occupazionali – sia la diversità e la continua evoluzione della categoria dei rifugiati al suo interno. Il titolo di soggiorno della stessa persona può infatti cambiare nel tempo, così come cambiano, anche a seconda delle normative, le decisioni delle commissioni territoriali sul riconoscimento della protezione internazionale. Le difficoltà di integrazione socio-lavorativa di questi migranti sembra però perdurare nel tempo.

1.1 COME CAMBIANO GLI STRANIERI

La maggior parte delle persone straniere presenti in Piemonte sono residenti sul territorio da lungo tempo (il 60% degli stranieri non comunitari) e/o appartengono ad un paese europeo (il 56% degli stranieri). Le nazionalità più rappresentate sono quella rumena (136.853), marocchina (51.243), albanese (38.023), cinese (19.129), nigeriana (12.321), peruviana (10.689) e ucraina (10.012) (Idos, 2021).

I cittadini appartenenti all'UE (155.308 in Piemonte) non possono essere respinti, possono entrare, soggiornare e accedere al lavoro, anche alla P.A, in parità coi cittadini italiani, votando anche alle elezioni locali.

I cittadini non appartenenti all'UE con un permesso di soggiorno di lungo periodo (127.220 in Piemonte) se residenti da almeno dieci anni, possono presentare domanda di cittadinanza, non devono rinnovare né convertire il titolo di soggiorno e sono generalmente entrati (regolarmente

¹⁵ Delle decisioni rispetto alle richieste di asilo adottate, a marzo 2021, solo al 12% è stato riconosciuto uno status di rifugiato, al 18% una protezione sussidiaria e all'8% una protezione "speciale". Il 62% dei richiedenti asilo ha invece ricevuto un diniego della sua domanda: http://www.libertaciviliimmigrazione.dlci.interno.gov.it/sites/default/files/allegati/mensilita_di_marzo_2021.pdf

o irregolarmente ma poi regolarizzati tramite le ricorrenti sanatorie o le quote previste dai decreti flussi) attraverso reti familiari e amicali, beneficiando di catene migratorie che hanno consentito loro un accesso a nicchie di mercato consolidate e più stabili.

I cittadini non appartenenti all'UE nuovi arrivati devono rinnovare il titolo di soggiorno ogni uno/due anni o convertirlo in lavoro o attesa occupazione e, in mancanza dei requisiti necessari a tal fine, possono perderlo diventando irregolari. In particolare, chi entra attraverso la procedura della richiesta di asilo, per motivi umanitari ma anche perché non ci sono sostanzialmente altri canali di ingresso regolare sul territorio per motivi di lavoro¹⁶, rimane per lungo tempo in una situazione precaria dal punto di vista dello status di soggiorno, potendo ricevere un diniego della domanda.

1.2 COME CAMBIANO I RIFUGIATI

Se gli stranieri non possono essere considerati una categoria omogenea, anche i rifugiati presentano situazioni diversificate e mutevoli.

In Piemonte, sono 28.913 i titolari di permesso di soggiorno per richiesta di asilo e altre forme di protezione nazionale o internazionale, pari al 12,5% degli stranieri non comunitari (Idos, 2021).

Dei 6.880 rifugiati inseriti nel sistema di accoglienza piemontese, il 73% è ospitato nei Centri di Accoglienza Straordinaria (CAS), i restanti nelle strutture del Sistema di Accoglienza e Integrazione (SAI), presente in tutte le province del Piemonte, ad eccezione di Novara (Ministero dell'Interno, 2021).

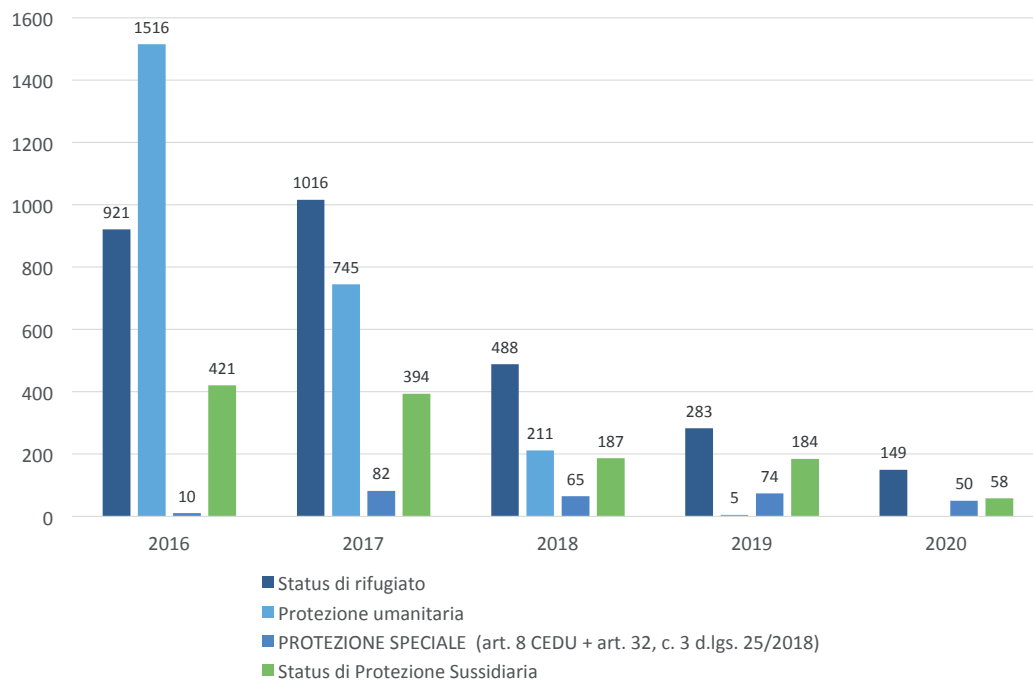
A seguito di un periodo (2016 e 2017) durante il quale si era registrato un aumento molto accentuato delle domande di protezione internazionale dovuto principalmente alla crescita degli arrivi via mare sul territorio italiano, negli ultimi anni il numero delle richieste di asilo è sceso notevolmente, anche a causa delle difficoltà di formalizzare la domanda a causa dell'emergenza COVID-19.

Dai dati delle Commissioni Territoriali, Sezioni di Torino e Novara, rispetto alle decisioni definite¹⁷, negli ultimi 5 anni, nel 42% dei casi è stato notificato lo status di rifugiato. La protezione umanitaria, che era stata riconosciuta nel 53% dei casi, nel 2016 è stata abolita dai c.d. "Decreti Sicurezza", per venire solo parzialmente sostituita dal riconoscimento di una forma di protezione "speciale" che, nel 2020, è accordata al 19% dei richiedenti. Il tasso di riconoscimento di una protezione sussidiaria è più costante: dal 15% del 2016, ha un aumento al 33% nel 2019 e si assesta al 18% nel 2020.

¹⁶ Dal 2011, i decreti flussi non prevedono la possibilità di nuovi ingressi per motivi di lavoro subordinato (solo esigue quote per lavoro stagionale e per conversioni). Dal 2012 inoltre non sono state emanati provvedimenti di regolarizzazione per lavoro fino al provvedimento di emersione del 2020 che ha però solo riguardato il settore primario e del lavoro domestico e di cura.

¹⁷ Domande presentate dal 01/01/2016 al 31/12/2020 (sulla base di "data verbale C3"), che risultano ad oggi definite ("fascicolo chiuso"), restano escluse le presentate nel periodo di riferimento 2016-2020 ma ad oggi non ancora definite perché in contenzioso presso i vari tribunali: si tratta di oltre 4.000 domande.

Figura 1 Cambiano le forme di riconoscimento di protezione negli ultimi 5 anni in Piemonte



Fonte: Banca Dati Vestanet - Commissione Territoriale per il Riconoscimento della Protezione Internazionale presso la Prefettura di Torino, 2021

L'eterogeneità dei rifugiati in Piemonte si riflette anche nei 98 diversi paesi di origine da cui provengono: dall'Africa Sub Sahariana, ma anche, in buona parte, dal continente asiatico e dal Sud America.

Anche i tassi di riconoscimento variano notevolmente a seconda della nazionalità. Mentre i richiedenti afghani, salvadoregni, somali, iracheni, siriani e venezuelani ottengono in quasi tutti i casi una forma di protezione, meno di un quarto delle istanze di cittadini peruviani, tunisini e indiani vengono accolte; le altre richieste di protezione ricevono in media un tasso di riconoscimento nella metà dei casi. Meno del 50% delle istanze presentate da persone provenienti dalla Nigeria, primo paese per richieste di asilo in Piemonte, viene accolta.

Tabella 1 Le prime 30 nazionalità di provenienza dei richiedenti asilo in Piemonte e i tassi di riconoscimento di una forma di protezione (2016 – 2020)

Stato	Domande presentate	Riconoscimento protezione	% accoglimento
Nigeria	3035	1465	48%
Pakistan	1245	710	57%
Mali	817	502	61%
Senegal	779	339	44%
Bangladesh	775	438	57%
Costa D'Avorio	763	333	44%
Gambia	650	313	48%
Guinea	630	255	40%
Ghana	464	224	48%
Perù	287	71	25%
Somalia	267	239	90%
El Salvador	233	216	93%
Marocco	227	93	41%
Turchia	221	158	71%
Camerun	184	134	73%
Siria	177	157	89%
Afghanistan	172	166	97%
Ucraina	172	97	56%
Venezuela	170	151	89%
Tunisia	126	26	21%
Burkina Faso	98	61	62%
Guinea - Bissau	87	37	43%
Albania	75	29	39%
Iraq	71	67	94%
India	68	16	24%
Togo	57	37	65%
Sudan	55	39	71%
Eritrea	54	44	81%
Sierra Leone	53	25	47%
Niger	50	31	62%

Fonte: Banca Dati Vestanet - Commissione Territoriale per il Riconoscimento della Protezione Internazionale presso la Prefettura di Torino, 2021

Nota: Si tratta di dati relativi alle domande presentate dal 01/01/2016 al 31/12/2020 (sulla base di "data verbale C3") che risultano ad oggi definite ("fascicolo chiuso").

Persone in possesso di titoli di soggiorno umanitario in scadenza, possono convertirli, in presenza di determinati requisiti, in studio o lavoro. Nonostante le difficoltà, anche burocratiche, alcuni rifugiati acquisiscono la cittadinanza italiana o ottengono permessi per soggiornanti di lungo periodo.

Si incontrano titolari di protezione che riescono a raggiungere una relativa autonomia socioeconomica, altri che vivono in insediamenti informali e in situazioni protratte di marginalità,

svolgendo per molto tempo lavori saltuari e informali.

Anche all'interno di questo gruppo di popolazione migrante, quindi, le situazioni possono essere molto diversificate e mutevoli, ma persiste una specifica difficoltà di integrazione, a partire dall'inserimento lavorativo, che emerge da diverse analisi, di cui daremo conto nei prossimi capitoli.

1.3 PECULIARITÀ GIURIDICHE DEI RIFUGIATI

Essere un richiedente asilo vuol dire anche avere uno status giuridico precario e temporaneo e avere più difficoltà a dimostrare una regolarità del soggiorno che consenta di lavorare.

Dal momento in cui una persona arriva in Italia e manifesta la volontà di richiedere la protezione internazionale¹⁸ è un "richiedente asilo" e rimane tale fino al completamento dell'iter della sua richiesta, che può durare anche fino a dieci anni¹⁹, con la conseguenza di mantenere le persone in condizione di forte precarietà molto a lungo.

Dopo sessanta giorni dalla registrazione della domanda di protezione, il richiedente può svolgere attività lavorativa in Italia e iscriversi al Centro per l'impiego. Il documento rilasciato dalle questure (che seguono tra l'altro prassi amministrative spesso divergenti cui faremo meglio riferimento al par. 3.6) contestualmente alla verbalizzazione della domanda di protezione internazionale consiste però in una semplice ricevuta che, da quello che abbiamo registrato da parte di rifugiati, operatori, avvocati, ma anche di aziende, spesso non viene riconosciuto come reale documento da parte di molti datori di lavoro che non sono persuasi, a fronte dell'estrema informalità di questo cedolino, che il richiedente possa lavorare ed è spesso necessaria un'azione di informazione e intermediazione nei confronti dei datori di lavoro per garantire un riconoscimento del diritto a lavorare regolarmente.

Anche una volta ottenuto un permesso per asilo, possono persistere criticità dovute alla difficoltà di convertire i titoli rilasciati a scopo umanitario con permessi per lavoro, a causa dei requisiti richiesti e delle lunghe procedure. I permessi di soggiorno per protezione internazionale, sussidiaria e umanitaria consentono una conversione in permessi per motivi di lavoro, in presenza di un contratto di lavoro subordinato di almeno 20 ore settimanali, una sistemazione abitativa e di un reddito minimo (per il lavoro autonomo vigono altri stringenti requisiti). Mentre non può mai essere chiesta la conversione del permesso per richiesta di asilo in lavoro, né si può lavorare regolarmente qualora vi sia un esito negativo della stessa.

1.3.1 I cambiamenti normativi sui permessi di soggiorno

Negli ultimi anni la disciplina relativa al diritto d'asilo e al sistema di accoglienza ha subito importanti modifiche che hanno influenzato direttamente i percorsi di inserimento sociale e lavorativo dei rifugiati in Italia.

Con il Decreto Legge 132/2018 (c.d. "Decreto Sicurezza") è stato abolito il permesso di soggiorno

¹⁸ La formalizzazione della manifestazione della volontà di richiedere protezione internazionale avviene con la registrazione del "modello C3", un documento con una serie di informazioni relative alla propria storia e all'arrivo in Italia.

¹⁹ L'esame dinanzi alle Commissioni territoriali piemontesi ha una durata media di 18 mesi, che possono sommarsi ai tempi di un eventuale riesame dinanzi al Tribunale e alla Corte di Cassazione, in caso di ricorso avverso l'eventuale diniego della domanda.

per protezione umanitaria²⁰ che veniva rilasciato nei casi in cui, pur non sussistendo i requisiti per l'asilo politico o quelli per la protezione sussidiaria, non fosse sicuro un rientro nel paese di origine a causa di situazioni di grave violenza e instabilità politica, come anche per motivi di salute o di minore età, carestie o altri disastri ambientali e che ha permesso a molte persone di essere inserite in progetti di accoglienza e di godere degli stessi diritti e servizi erogati ai titolari di protezione internazionale. La durata del permesso era variabile, generalmente due anni rinnovabili. Il nuovo Decreto ha introdotto un permesso di soggiorno temporaneo per "casi speciali", restringendo la casistica rispetto alla protezione umanitaria e impedendo la conversione di tale permesso in permesso per lavoro. Di conseguenza molte persone con il permesso di soggiorno in scadenza che non sono riuscite a convertirlo sono ricadute nell'irregolarità.

Il Decreto Legislativo 130/2020 (c.d. "Decreto Lamorgese") ha ripristinato un permesso per "protezione speciale" che torna a prevedere l'impossibilità di venire espulsi nel caso di rischio di persecuzione, tortura o trattamenti inumani e degradanti, valutando nuovamente la natura e l'effettività dei vincoli familiari e dell'inserimento sociale dell'interessato nel paese di arrivo. Anche questo permesso di soggiorno, come la protezione umanitaria, ha una durata biennale ed è rinnovabile e convertibile in permesso di soggiorno per lavoro. È stata inoltre reintrodotta la possibilità, anche per i richiedenti asilo, di iscriversi all'anagrafe, ottenendo una carta di identità valida per tre anni sul territorio nazionale²¹.

1.3.2 I cambiamenti normativi sul sistema di accoglienza

Prima dell'entrata in vigore dei "Decreti Sicurezza", era previsto che i migranti che chiedevano asilo in Italia, dopo una fase di primo soccorso e identificazione, fossero accolti nelle strutture del sistema di protezione per richiedenti asilo e rifugiati (SPRAR) basato su una rete di enti locali che, in collaborazione con le organizzazioni del terzo settore, avrebbe dovuto promuovere un'accoglienza integrata e diffusa sul territorio. Qui le persone potevano restare per tutta la durata del procedimento di esame della domanda di protezione, oltre ad altri sei mesi successivi al riconoscimento di uno status ed eventuali possibili proroghe. La normativa prevedeva poi che, qualora fosse temporaneamente esaurita la disponibilità di posti all'interno di queste strutture, a causa di arrivi consistenti e ravvicinati di richiedenti, fossero attivate dalle Prefetture misure straordinarie di accoglienza nei CAS "*limitatamente al tempo strettamente necessario al trasferimento del richiedente nelle strutture di prima o seconda accoglienza*". Di fatto i bisogni di accoglienza sono stati assorbiti per la grande maggioranza da queste strutture "straordinarie". Il sistema nazionale di accoglienza è stato poi declinato, a livello regionale, secondo diversi modelli. In Piemonte si è cercato di promuovere il più possibile l'accoglienza diffusa sul territorio, in piccole strutture, ma le differenze sul territorio, anche a prescindere che si trattasse di prima o seconda accoglienza, sono importanti e variano anche a seconda dell'ente gestore responsabile.

Con l'entrata in vigore del Decreto-legge 130/2020 sono stati imposti tagli che hanno penalizzando le opportunità di accoglienza in strutture piccole²², dove meno si può contare su economie

²⁰ Previsto dal Testo Unico sull'Immigrazione, D.lgs. N. 286/98, art. 5 comma 6, che dava attuazione all'art. 10, comma 3 della Costituzione per il riconoscimento del diritto d'asilo.

²¹ Possibilità che era stata cancellata dai "Decreti Sicurezza", abolizione poi dichiarata illegittima da una pronuncia della Corte costituzionale nel 2020.

²² In Piemonte, da 877 progetti e 752 enti locali titolari di progetto del 2018 si arriva a 795 progetti e 681 enti

di scala. Gli investimenti sui servizi funzionali all'integrazione sono stati ridotti escludendo i richiedenti asilo dalla cosiddetta "seconda accoglienza" che aveva più risorse per servizi di insegnamento linguistico, formazione e orientamento. I richiedenti potevano essere accolti solo nei CAS e avevano la possibilità di entrare nella seconda accoglienza (che prende il nome di Siproimi, Sistema di protezione per titolari di protezione internazionale e per minori stranieri non accompagnati), solo una volta ottenuto un permesso di soggiorno per asilo.

La successiva riforma Lamorgese ripristina l'accesso alla "seconda accoglienza" (che cambia nuovamente nome in Sistema di Accoglienza e Integrazione - SAI) anche ai richiedenti, che hanno però accesso solo ad un primo livello di servizi: un'assistenza materiale, legale, sanitaria e linguistica. Mentre rimane loro precluso l'accesso a servizi di orientamento alla formazione al lavoro, meccanismi di integrazione e inclusione nel tessuto sociale, economico, culturale e politico del paese di accoglienza, che rimangono destinati ai titolari di una forma di protezione²³.

Tenendo conto che con la nuova normativa sono gli enti locali che volontariamente attivano il SAI e, fino ad oggi, i percorsi avviati dai comuni sono in numero del tutto inferiore alle dimensioni del fenomeno, nonostante il calo nell'arrivo dei richiedenti, la maggior parte delle persone, richiedenti e titolari, continuano ancora ad essere ospitati nel sistema di accoglienza "straordinario".

Le caratteristiche del contesto, determinando una maggiore precarietà giuridica dei rifugiati, influenzano i loro progetti di vita e percorsi lavorativi. Le decisioni relative alle politiche e alle normative sull'immigrazione sono pertanto determinanti anche rispetto alle opportunità di integrazione socio-lavorativa e devono essere considerate anche pensando alle politiche per il lavoro.

a luglio 2020 e la riduzione è proseguita anche nel corso dell'ultimo anno.

²³ Il "Decreto Lamorgese" definisce anche gli standard di servizi che anche i CAS devono offrire, anche se, escludendo i richiedenti asilo da alcuni servizi, sottende l'intenzione di non investire fin da subito nell'integrazione delle persone che arrivano nel nostro paese.

CAPITOLO 2

GLI STRANIERI AL LAVORO IN PIEMONTE E L'IMPATTO OCCUPAZIONALE DELLA CRISI PANDEMICA

Per capire meglio in che misura le specificità dei rifugiati influiscano sul loro inserimento lavorativo, avremmo bisogno di dati sull'occupazione degli stranieri che siano disaggregati anche per diversa tipologia di permesso di soggiorno cui, come abbiamo visto, corrispondono diversi vincoli, anche giuridici, e diverse opportunità di integrazione.

La rilevazione campionaria sulle Forze di Lavoro Istat (FLI), che rappresenta la principale fonte di informazione statistica sul mercato del lavoro italiano, distingue solo tra lavoratori "italiani" e "stranieri", con la possibilità di effettuare analisi sui micro-dati distinti per nazionalità.

I dati disponibili dalle comunicazioni obbligatorie di assunzione (COB) raccolte nei rapporti annuali elaborati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ed elaborati anche a livello regionale distinguono, all'interno degli "stranieri", tra "comunitari" e "non comunitari". La variabile relativa alla tipologia di permesso di questi ultimi risulta mancante o inattendibile perché, quando il datore di lavoro o il consulente registra una comunicazione di assunzione, spesso non inserisce il dato relativo al permesso di soggiorno in possesso della persona. Questo può accadere sia perché il sistema di registrazione Unilav non è aggiornato alle recenti modifiche normative (per cui la tipologia di permesso di soggiorno potrebbe non essere indicata nelle variabili previste dal sistema, mentre ne sono indicati altri non più vigenti), sia perché la mancata indicazione di questa variabile consente comunque di procedere nella registrazione.

Una possibile prospettiva di analisi potrebbe aprirsi incrociando, almeno per quanto riguarda il Piemonte, i dati anonimizzati di coloro per cui risultano comunicazioni di assunzione con quelli degli utenti presso i CPI (registrati presso il cosiddetto "SILP", Sistema Informativo Lavoro del Piemonte)²⁴ che sono articolati anche per cittadinanza e motivo di rilascio del permesso (ex Art.19 D.lgs. 150/15), poiché, al contrario che nel sistema Unilav, la presa in carico da parte del CPI per la registrazione, implica la registrazione corretta e aggiornata della tipologia di permesso di soggiorno e potrebbe integrare le informazioni mancanti nel database delle comunicazioni obbligatorie (COB) che indicano, invece, gli effettivi rapporti di lavoro.

Si evidenzia come, in ogni caso, i titoli di soggiorno della stessa persona possano variare anche in tempi brevi: chi ha un permesso di soggiorno per motivi umanitari può essere spinto a convertirlo rapidamente in lavoro (anche per le modifiche normative sopra evidenziate), come chi ha un permesso per motivi familiari per ricongiungimento con rifugiati può avere caratteristiche e seguire traiettorie lavorative simili a chi ha un permesso per motivi umanitari.

Inoltre, la numerosità dei permessi di soggiorno per motivi di asilo nelle comunicazioni di assunzione è ancora bassa, perché i rifugiati sono pochi e pochi sono gli inserimenti lavorativi, soprattutto in alcuni settori e, pertanto, le rilevazioni statistiche disaggregate per titolo di soggiorno potrebbero

²⁴ Questi ultimi analizzano "i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13 del D.lgs. 150/15, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'Impiego".

essere considerate poco significative e generalizzabili.

Abbiamo quindi considerato qui i dati a nostra disposizione, per quanto riguarda l'occupazione piemontese, mostrando come il contesto occupazionale si presenti fortemente segregativo e come anche l'impatto della crisi pandemica si differenzi a seconda dei gruppi di popolazione interessati, comportando il rischio che i rifugiati, sovra rappresentati nei gruppi maggiormente esposti agli effetti negativi della crisi, siano esposti ad un'ulteriore marginalizzazione.

Non disponendo di dati attendibili relativi all'inserimento occupazionale dei titolari di un permesso per asilo in Piemonte, proponiamo qui una descrizione delle storie occupazionali di alcuni di questi, ovvero i beneficiari dei servizi offerti dal Progetto PRIMA, di cui sono stati registrati anche i permessi di soggiorno e i cui dati sono stati incrociati con i dati relativi alle COB.

Presentiamo infine alcuni dati originali di un'indagine realizzata da Ires Piemonte e Ceipiemonte sulla prospettiva delle imprese piemontesi sull'inserimento lavorativo degli stranieri rispetto ad opportunità e criticità emerse.

2.1 L'IMPATTO DIFFERENZIATO DELLA CRISI²⁵

Le variabili che influenzano in questo periodo le evoluzioni del mercato del lavoro sono molteplici e gli effetti di un'inedita crisi economica sono influenzati dalle diverse misure adottate, in primis quelle relative agli ammortizzatori sociali e al blocco dei licenziamenti in alcuni settori, che accompagnano primi segni di ripresa.

Sebbene una fotografia della situazione occupazionale oggi non possa quindi che venire mossa e sfocata, perché lo scenario è in rapida trasformazione, vogliamo qui sottolineare come le conseguenze della crisi pandemica ci sembrino una cartina al tornasole di come, a seconda dei diversi gruppi di popolazione, i comportamenti occupazionali possano essere diversi e di come possano esserci esternalità, anche inedite e contro intuitive, di cui tenere conto nel pensare nuove politiche.

Secondo la Rilevazione FLI, le persone occupate residenti in Piemonte sono diminuite in un anno del 2,8%, passando dal numero di 1.830.000 del 2019 a quello di 1.780.000 nel 2020.

Questa contrazione si è distribuita in maniera molto differenziata a livello settoriale e a seconda della tipologia di impiego, concentrandosi principalmente sui lavoratori indipendenti (-6,6% rispetto al 2019), con maggiore intensità per quelli attivi nel commercio e nei pubblici esercizi.

Risulta invece più contenuto l'impatto sul lavoro dipendente (-1,6% tra il 2020 e il 2019), che ha beneficiato dei più consolidati ed estesi ammortizzatori sociali e del prolungato blocco dei licenziamenti (Ires Piemonte, 2021, pagg. 47-53).

Le situazioni occupazionali già in precedenza alla crisi meno tutelate (contratti a termine, rapporti di tirocinio, come anche naturalmente il lavoro irregolare) sono state quelle maggiormente a rischio nei mesi successivi alla pandemia (Quaranta e al. 2021). L'estensione delle coperture degli ammortizzatori sociali ha infatti riguardato le forme più stabili di impiego, come il tempo indeterminato.

Dai dati delle FLI, la quota di occupati a tempo indeterminato tra gli italiani a livello nazionale

²⁵ Questo paragrafo è stato redatto da Giulia Henry e Samuele Poy.

è dell'82%, 5 punti percentuali superiori rispetto all'analogha quota rilevata per la componente straniera dell'occupazione dipendente (77%).

Per quanto riguarda il Piemonte, la contrazione, nel 2020, del tasso di attività e del tasso di occupazione delle persone straniere, tradizionalmente più elevato di quello degli italiani e sostanzialmente stabile fino al 2019 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, cala di ben sei punti percentuali in un solo anno.

Il tasso di disoccupazione della popolazione straniera in Piemonte nel 2020 aumenta, mantenendosi in proporzione di circa il doppio rispetto allo stesso indicatore calcolato per i cittadini italiani.

Tabella 2 Tasso di attività, occupazione e disoccupazione per nazionalità, genere e età in Piemonte

Indicatori standard	Totale 20-64 a.		Donne 20-64 a.		Giovani 20-29 a.		Stranieri 20-64 a.	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Tasso di attività %	76,6	74,8	69,8	67,7	64,5	60,1	75,3	69,1
Tasso di occupazione	70,8	69,2	63,5	61,8	53,6	49,9	64,7	58,3
Tasso di disoccupazione %	7,6	7,5	9,1	8,7	16,9	17,0	14,1	15,6

Fonte: Rilevazione delle Forze di Lavoro ISTAT, elaborazioni IRES Piemonte, <https://www.ires.piemonte.it/relazione2021/RelazioneAnnuale2021.pdf>

L'indagine FLI è una rilevazione campionaria e copre sia il lavoro dipendente che quello autonomo su cui, come abbiamo detto, si concentra per ora maggiormente l'impatto negativo della crisi.

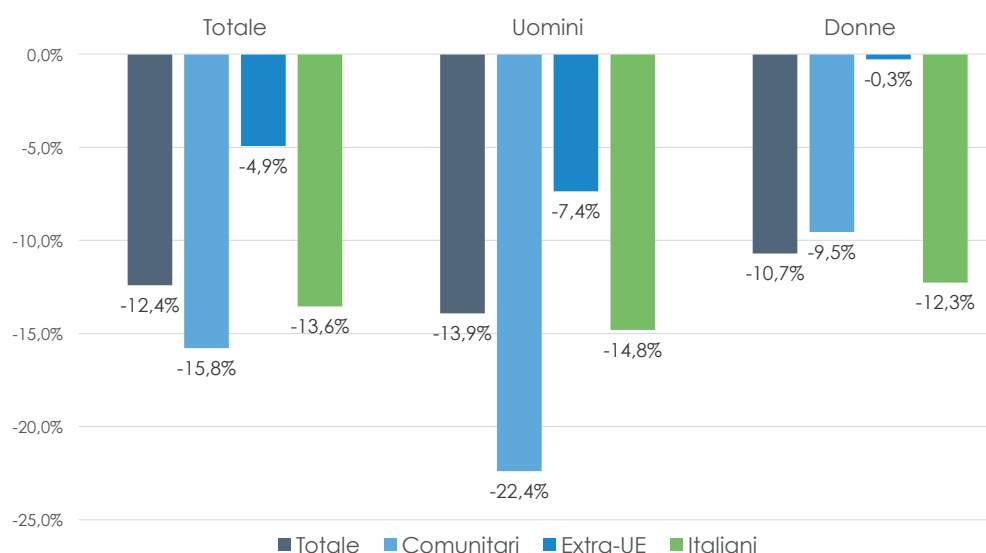
La riduzione nelle prospettive lavorative della popolazione straniera è rilevabile anche dall'analisi dei dati delle COB riferite al lavoro dipendente (o parasubordinato, nonché a contratti di tirocinio, mentre è qui escluso il lavoro autonomo). Nel 2020 le persone (residenti oppure impiegate in Piemonte) interessate da almeno un avviamento di lavoro di qualsiasi tipo sono 447.202, rispetto alle 510.520 del 2019.

La riduzione è, in termini percentuali, del 13,6% per i cittadini italiani, del 15,8% per i cittadini comunitari, e del 4,9% per quelli extracomunitari (Figura 2 in riferimento al collettivo "Totale").

Come mostrato dai dati sottorappresentati, la relativa "tenuta" della nuova occupazione²⁶ non comunitaria è dovuta soprattutto alla componente femminile: fra il 2020 e il 2019 il numero di persone interessate dall'avviamento di almeno un contratto di lavoro è in riduzione dello 0,3%, mentre anche nel collettivo di persone non comunitarie la riduzione per la popolazione maschile è più ampia (-7,4%).

²⁶ Occorre sottolineare che qui si sta considerando solo l'aspetto dinamico del mercato del lavoro (numero di avviamenti) e non strutturale, sono infatti dati di flusso e non di stock.

Figura 2 Variazione percentuale 2020 rispetto a 2019 degli occupati per nazionalità e genere in Piemonte



Fonte: Elaborazioni Ires Piemonte su dati COB - Assunzioni registrate attraverso le comunicazioni obbligatorie sui rapporti di lavoro

Nota: per "occupati" si intende il numero di persone interessate da almeno un avviamento al lavoro.

La relativa minore diminuzione delle nuove assunzioni delle persone non comunitarie, che fa emergere in questa fase con maggiore evidenza l'apporto fondamentale della manodopera straniera sul nostro territorio, può essere ascritta a più fattori.

Da un lato, una maggiore propensione/necessità di questo gruppo di popolazione migrante a lavorare, anche in condizioni di maggiore esposizione al rischio contagio²⁷. La maggiore disponibilità al lavoro degli stranieri non comunitari, soprattutto nuovi arrivati, è determinata dalla più stringente necessità di mantenersi (in assenza di reti familiari o amicali di sostegno nei paesi di arrivo), di inviare rimesse alle famiglie nei paesi di origine, di rinnovare o convertire il permesso di soggiorno per lavoro (pena il rischio di perdere uno status di soggiorno regolare sul territorio e di ricevere un provvedimento di espulsione).

I nuovi avviamenti relativi all'occupazione femminile possono anche essere dovuti, da un altro lato, alla necessità di supplire alla perdita del lavoro di un altro componente del nucleo familiare; la perdita di posti di lavoro in settori tradizionalmente occupati dalla manodopera maschile straniera, quali ad esempio l'edilizia e il manifatturiero, è stata importante con la crisi. Settori come il lavoro domestico e di cura sono stati invece meno colpiti.

In questo ambito, possiamo in particolare ipotizzare che la crisi pandemica abbia indotto anche un'emersione di rapporti irregolari preesistenti. Se questa esternalità positiva della crisi, ovvero una spinta alla regolarizzazione, ha riguardato dapprima prevalentemente persone italiane e comunitarie (Henry, Vernoni, 2020), sembra poi essersi estesa, con il perdurare della situazione pandemica, anche alle persone non comunitarie. Durante il *lockdown*, inoltre, molte persone comunitarie sono rientrate in patria e questo può contribuire a spiegare, in particolare nella "seconda fase" della crisi (Ires, Piemonte, 2021, pag. 49 e pag. 148), il crollo delle nuove assunzioni

²⁷ Secondo alcuni studi (cfr. Quaranta, Trentin, Villosio, 2021), a fine 2019 il 40% degli occupati nazionali e il 53% degli stranieri svolgeva un lavoro con un rischio contagio "elevato" e in lavori che non possono essere svolti in modalità "smart working". In merito, cfr. anche (Frattini T., 2021).

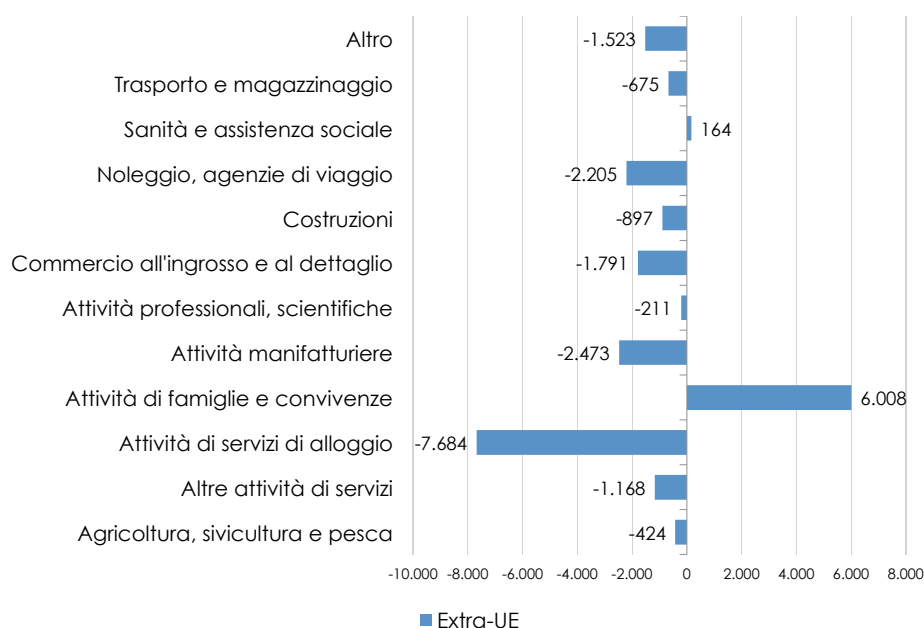
dei non comunitari, rispetto alla prima fase.

L'emersione di rapporti di lavoro irregolari può essere stata determinata sia dalla necessità di potersi spostare anche in regimi di restrizione della mobilità, sia dalla procedura di regolarizzazione, avviata nell'agosto 2020²⁸, dopo ben otto anni dall'ultima procedura di regolarizzazione²⁹, con cui datori di lavoro hanno potuto presentare istanza di regolarizzare anche per persone prive di permesso di soggiorno o in possesso di un permesso di soggiorno temporaneo anche se solo nel settore primario e del lavoro domestico.

I nuovi avviamenti per lavoro delle persone non comunitarie interessano infatti esclusivamente alcuni settori e alcuni profili occupazionali.

Si registra una sostanziale stabilità per quanto riguarda il settore agricolo (-424 contratti avviati, pari a una riduzione percentuale dell'1,5% tra il 2020 e il 2019) e un aumento significativo nel settore del lavoro domestico (attività di famiglie e convivenze), settore in cui si registrano 6.008 avviamenti in più rispetto all'anno precedente (+41,3%). Aumentano anche i nuovi contratti di lavoro di persone extracomunitarie nel settore sanità e assistenza sociale (+164, pari a una variazione percentuale del 4,3%); mentre, per tutti gli altri settori il saldo è negativo.

Figura 3 Variazione percentuale 2020 rispetto a 2019 dei contratti avviati per settore in Piemonte



Fonte: Elaborazioni Ires Piemonte su dati COB - Assunzioni registrate attraverso le comunicazioni obbligatorie sui rapporti di lavoro

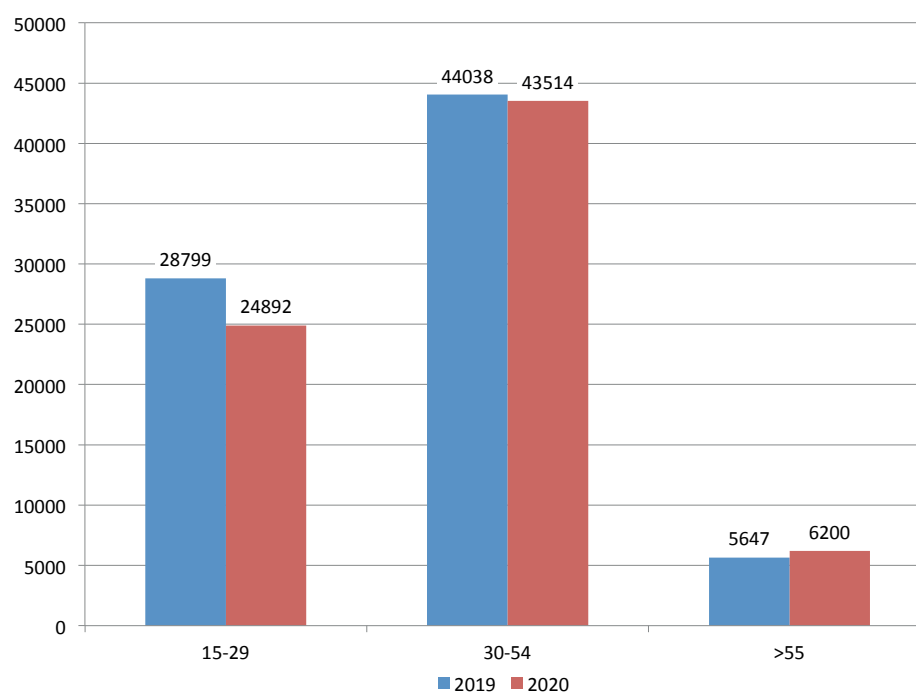
Nota: per "contratti avviati" si intendono i contratti avviati per settore

²⁸ Dai dati del Ministero dell'Interno relativi alla regolarizzazione prevista dai commi 1 e 2, articolo 103, del D.L. 34/2020 del cosiddetto "Decreto Rilancio", sulle 10.744 istanze presentate nella nostra regione, 9.577 sono state per lavoro domestico. Nella Provincia di Torino, sulle 5.419 domande complessive, ben 5.161 riguardavano l'emersione nel settore del lavoro di cura alla persona. La procedura di regolarizzazione è tuttora lenta e la trattazione delle domande incompleta, ma questi dati confermano l'elevato tasso di irregolarità che caratterizza questo settore.

²⁹ Le precedenti procedure di emersione avevano regolarizzato periodicamente persone presenti sul territorio. Nel 1986: 113.349, nel 1990: 234.841, nel 1995: 256.048, nel 1998: 50.966, nel 2002: 702.156, nel 2009: 294.744 e nel 2012: 134.576.

Il numero di persone interessate da avviamenti di lavoro è presentato nella figura 4 sulla base dell'età. Per le persone non comunitarie si evidenzia che i nuovi avviamenti non hanno riguardato i giovani: la quasi totalità dei posti lavoro persi di questa componente della popolazione straniera è infatti nella fascia 15-29, dove le nuove assunzioni sono diminuite del 14%, mentre solo del 1% nella fascia d'età 30-54. La fascia degli over 55 ne guadagna invece 553 (+10%), ad ulteriore conferma che possa non trattarsi plausibilmente di nuovi rapporti di lavoro, ma di emersione di rapporti pregressi e di come la crisi abbia penalizzato maggiormente i giovani, più occupati in lavori a termine e maggiormente esposti alla precarietà.

Figura 4 Variazione percentuale 2020 rispetto a 2019 degli occupati non comunitari per età in Piemonte



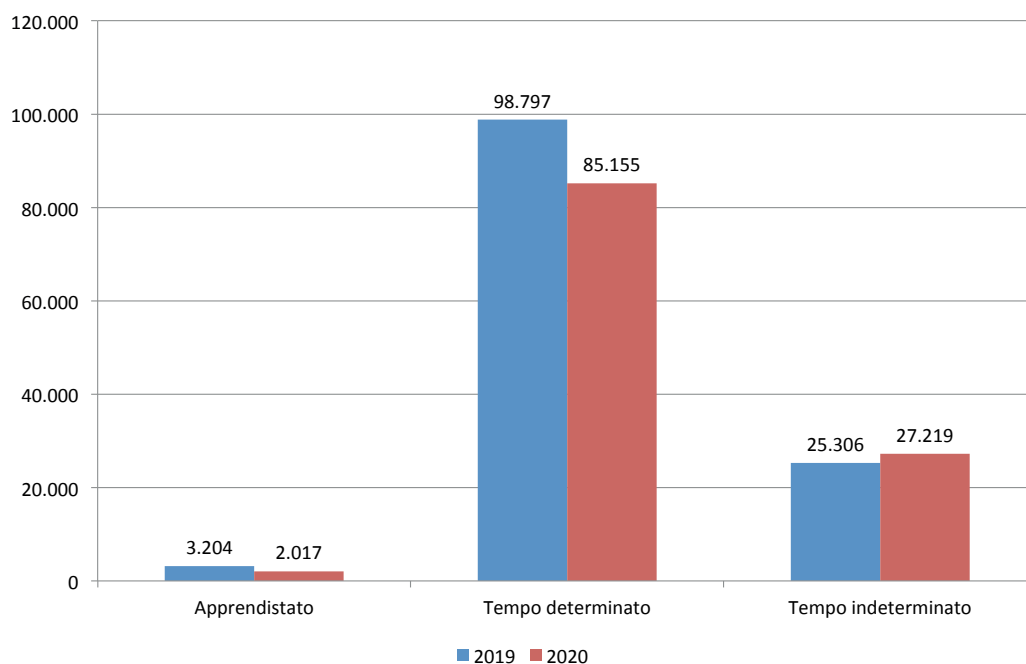
Fonte: Elaborazioni Ires Piemonte su dati COB - Assunzioni registrate attraverso le comunicazioni obbligatorie sui rapporti di lavoro

Nota: per "occupati" si intende il numero di persone, non comunitarie, per le quali si registra almeno un avviamento al lavoro (di qualsiasi tipo)

Anche l'aumento dei contratti a tempo indeterminato degli stranieri nel lavoro domestico (+4% per i non comunitari e +3,5 per i comunitari, tra il 2019 e il 2020) è indicatore di un effetto regolarizzazione. La procedura prevede infatti che si possa essere assunti solo con queste tipologie contrattuali.

La distribuzione dei contratti di lavoro per tipologia contrattuale si presenta comunque ancora fortemente segregativa per questa componente della popolazione straniera, con una netta prevalenza in contratti a tempo determinato.

Figura 5 Variazione percentuale 2020 rispetto a 2019 dei contratti dei non comunitari per tipologia in Piemonte



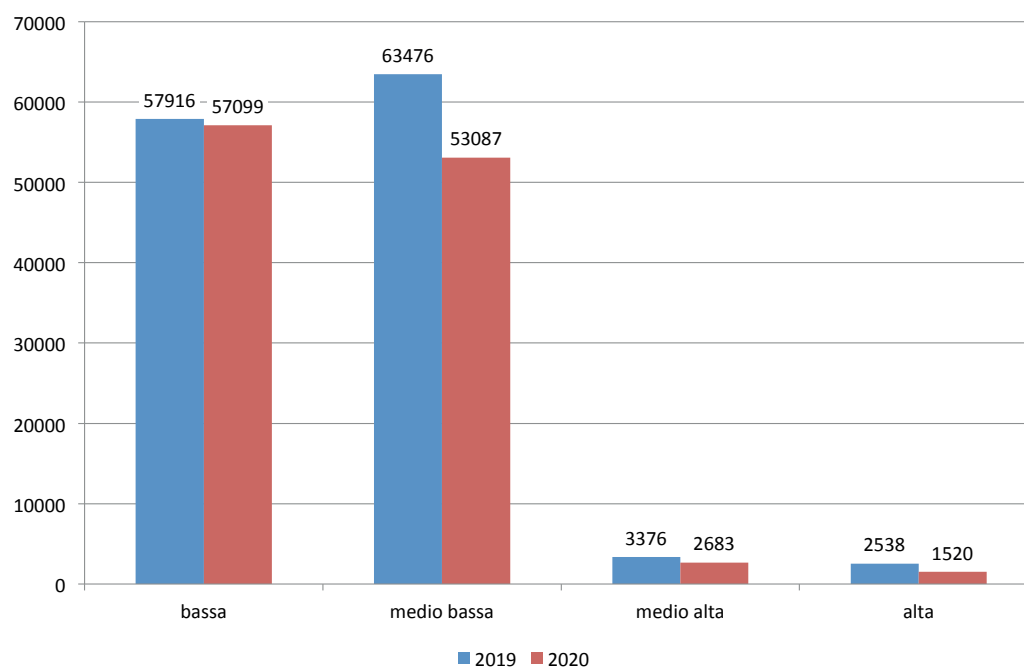
Fonte: Elaborazioni Ires Piemonte su dati COB - Assunzioni registrate attraverso le comunicazioni obbligatorie sui rapporti di lavoro

Nota: per "contratti" si intendono contratti di lavoro avviati

Anche i dati relativi alla ripartizione degli occupati per qualifica devono destare l'attenzione delle politiche pubbliche, affinché non si rischi un'ulteriore marginalizzazione degli stranieri non UE, come abbiamo visto, più utile, ma anche più fragile, nel mercato del lavoro.

Nel 2020, guardando al numero complessivo di avviamenti al lavoro riferibili a questo gruppo di popolazione straniera, ben il 96% riguarda professioni con qualifiche basse e medio basse. È solo nelle professioni "low skill", infatti, che tiene l'occupazione dei non comunitari: i nuovi contratti avviati diminuiscono qui solo del 1,4% mentre in tutti gli altri casi la riduzione è percentualmente molto più marcata.

Figura 6 Variazione percentuale 2020 rispetto a 2019 degli occupati non comunitari per *skill* in Piemonte



Fonte: Elaborazioni Ires Piemonte su dati COB - Assunzioni registrate attraverso le comunicazioni obbligatorie sui rapporti di lavoro

Nota: per "occupati" si intende il numero di persone, non comunitarie, per le quali si registra almeno un avviamento al lavoro (di qualsiasi tipo)

2.2 UN PROFILO OCCUPAZIONALE DEI BENEFICIARI DEL PROGETTO PRIMA³⁰

Le informazioni tratte dai database di monitoraggio del Progetto PRIMA, integrate con le altre fonti disponibili, consentono di approfondire, come con una lente di ingrandimento, le principali caratteristiche socio-anagrafiche e di storia lavorativa di un campione di titolari di una forma di protezione in Piemonte negli anni 2019 e 2020.

Si tratta complessivamente di 1.372 beneficiari "presi in carico" dai Centri per l'Impiego (CPI), porta d'ingresso nel progetto per i destinatari.

In Tabella 3 si considerano alcune caratteristiche riferite alle prese in incarico. Al Panel A si prende in esame la distribuzione territoriale: circa la metà delle persone è riferita all'attività di CPI localizzati nella Città di Torino (14,6%) oppure alle altre aree della Città Metropolitana di Torino (30,5%). Elevata anche la quota di persone prese in carico nella provincia di Cuneo, pari al 26,2% degli utenti. Complessivamente, quindi, Città Metropolitana di Torino e CPI localizzati nella provincia di Cuneo contano i 2/3 circa delle prese in carico con il Progetto PRIMA nel 2019 e 2020, mentre le rimanenti sono riferibili alle altre aree regionali, riproponendo in buona sostanza la diversa dimensione di popolazione delle stesse.

Come evidente dall'informazione in Tabella 3, Panel B, la quota di donne è minoritaria (il 29,1%

³⁰ Questo paragrafo è stato redatto da Samuele Poy. I dati relativi al Progetto PRIMA qui elaborati sono stati raccolti e organizzati da Silvia Genetti.

del totale), a fronte di una netta prevalenza di utenti di genere maschile. Le fasce d'età più rappresentate (Tabella 3, Panel C.) sono quelle 20-29 anni (il 47,7% del totale) e 30-39 anni (31,1%), suggerendo come il target intercettato sia costituito prevalentemente da persone relativamente giovani dal punto di vista anagrafico. La quota di persone più mature è ridotta, per quanto complessivamente gli over 40 rappresentano 1/5 circa del totale. Le informazioni censite nel database hanno tenuto traccia del tipo di permesso del quale gli utenti sono in possesso (Panel D). Da questo punto di vista, come da intenzioni e obiettivi del progetto, la maggioranza dei casi è riferibile a persone con permesso di soggiorno per asilo, motivi umanitari, di protezione e/o casi speciali (il 58,1% complessivamente). A seguire, tra le tipologie di permesso di soggiorno più diffuse, quello per motivi familiari (14%) e carta/permesso di soggiorno di lungo periodo (13,5%)³¹.

Tabella 3 Un profilo delle persone prese in carico. Valori percentuali

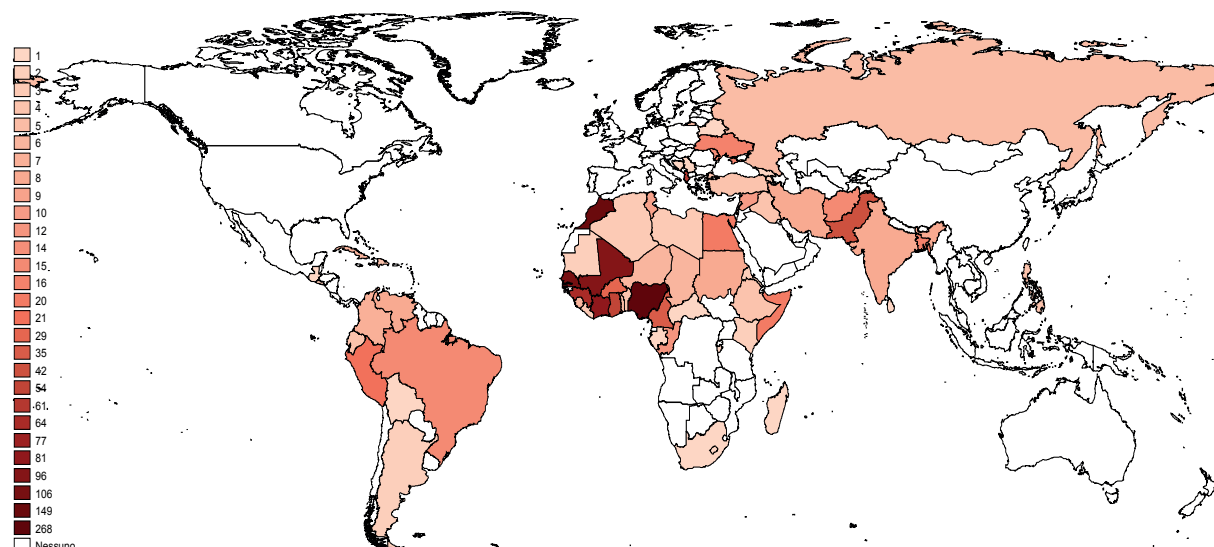
A. Sede del CPI	
Alessandria	9,0
Asti	2,3
Biella	5,0
Cuneo	26,2
Novara	5,8
Città di Torino	14,6
Altre aree Città Metropolitana di Torino	30,5
Verbano-Cusio-Ossola	2,7
Vercelli	3,9
B. Genere	
Donne	29,1
C. Classe d'età	
19 anni e meno	2,2
20-29 anni	47,7
30-39 anni	31,1
40-49 anni	12,8
50 anni e più	6,2
D. Motivazione del permesso di soggiorno	
Asilo politico, motivi umanitari, protezione, casi speciali	58,1
Lavoro	8,8
Carta o permesso di soggiorno	13,5
Motivi familiari	14,0
Altro	5,7
Numero di persone	1.372

Fonte: Elaborazioni Ires Piemonte sui dati del monitoraggio del Progetto PRIMA

³¹ Questi dati risultano preziosi perché consentono di compensare, incrociando i dati relativi al progetto con i dati delle COB, la mancanza di informazioni relative ai permessi di soggiorno delle ultime.

La mappa in Figura 7 mostra il numero di utenti presi in carico per paese di provenienza identificando graficamente con colore rosso più scuro i paesi in relazione ai quali si registra un più ampio numero di persone.

Figura 7 Il numero di persone prese in carico per paese d'origine



In Tabella 4 è invece mostrata la graduatoria dei paesi sulla base del numero di utenti fornendo un dettaglio sui 10 paesi più rappresentati. La maggior parte delle persone prese in carico è proveniente da Paesi dell'Africa (in particolare, occidentale). Sono, tuttavia, stati coinvolti nel progetto anche persone da altri continenti, come Asia e America del Sud. Nello specifico, sulle 1.372 persone prese in carico, 268 (il 20% circa) sono di origine nigeriana. A seguire, tra le nazionalità più diffuse tra i destinatari di servizi, Marocco (149 persone), Senegal (106), Mali (96) e Costa d'Avorio (81).

Tabella 4 I 10 paesi di provenienza più rappresentati

Nigeria	268
Marocco	149
Senegal	106
Mali	96
Costa d'Avorio	81
Gambia	77
Guinea	64
Albania	61
Ghana	54
Pakistan	42

Fonte: Elaborazioni Ires Piemonte sui dati del monitoraggio del Progetto PRIMA

Per approfondire la storia lavorativa degli utenti nel periodo precedente la presa in carico, si è utilizzato il database delle COB relativo al lavoro dipendente di persone residenti oppure impiegate in Piemonte dal 2008 al 2020. Rispetto ai 1.372 beneficiari del Progetto PRIMA, per 913 persone (il 66%) risulta almeno 1 rapporto di lavoro di tipo dipendente precedente la data di presa in carico. È, quindi, non trascurabile la quota di utenti con alle spalle qualche esperienza

regolare di lavoro. Tuttavia, nel caso del 34%, le prese in carico riguardano persone per le quali non sono censite esperienze lavorative precedenti.

Il settore più comune dei contratti di lavoro avviati è quello dell'agricoltura, silvicoltura e pesca (42,2% del totale degli avviamenti; Figura 8). Il 14,6% degli avviamenti riguarda lavoro nell'ambito delle manifatture, l'8,1% nell'ambito di attività di famiglie e convivenze, 7,7% noleggio e agenzie di viaggio, 7,4% attività di servizi di alloggio.

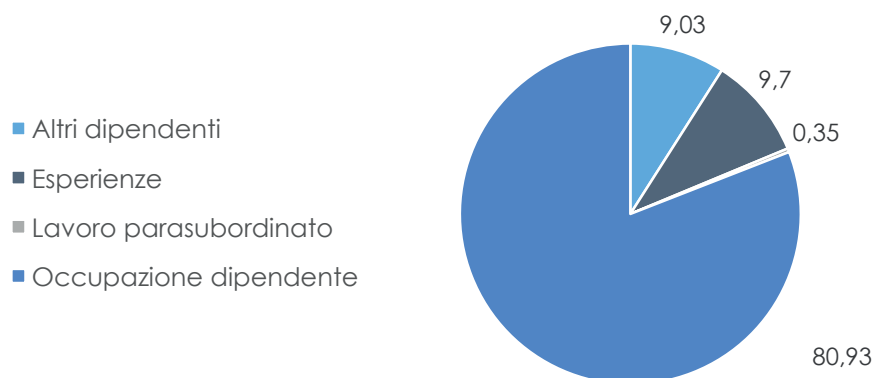
Figura 8 Il settore degli avviamenti lavorativi precedenti la presa in carico



Fonte: Elaborazioni Ires Piemonte sui dati del monitoraggio del Progetto PRIMA

La quasi totalità degli avviamenti è riferito – si veda la Figura 9 – a contratti di lavoro dipendente (80,9%); mentre, meno diffusi sono i contratti di lavoro riferiti a esperienze lavorative quali borse lavoro, tirocini, lavori socialmente utili (9,7%) e altri contratti di tipo dipendente di lavoro domestico o intermittente (9,0%).

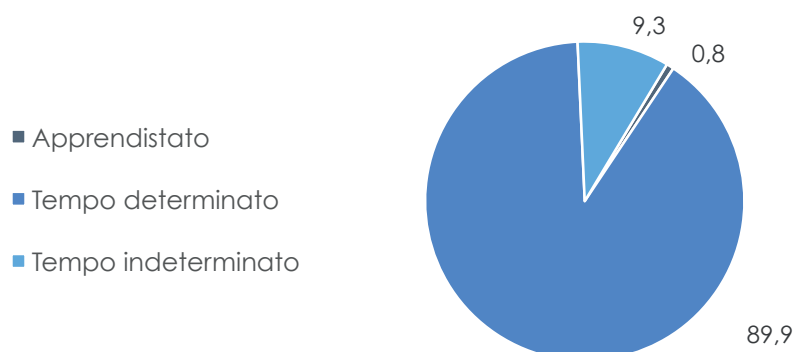
Figura 9 La tipologia dei contratti precedenti la presa in carico



Fonte: Elaborazioni Ires Piemonte sui dati del monitoraggio del Progetto PRIMA

La forma contrattuale più diffusa, come mostrato dai dati in Figura 10, è il tempo determinato (89,9%), mentre una quota pari al 9,3% degli avviamenti sono contratti di lavoro contrattualmente più robusti (occupazione a tempo indeterminato).

Figura 10 La forma contrattuale dei contratti precedenti la presa in carico

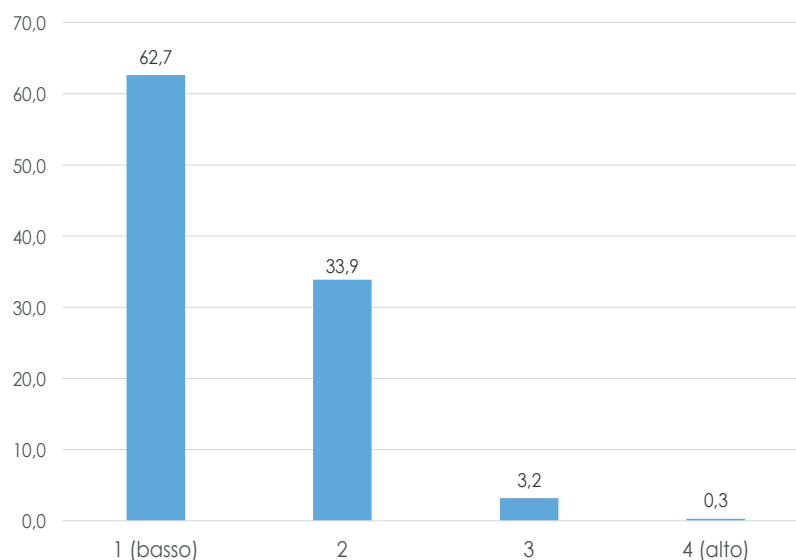


Fonte: Elaborazioni Ires Piemonte sui dati del monitoraggio del Progetto PRIMA

Gli avviamenti sono inoltre riferiti a professioni che richiedono bassa qualifica (62,7% del totale), oppure medio-bassa (33,9%). Del tutto trascurabile è il numero di contratti di lavoro riferiti a professionalità di livello medio-alto. La maggior parte dei rapporti di lavoro censiti riguardano professioni non qualificate (livello 1 nella scala in Figura 11). Tra quelli che ricadono in livelli di qualifica medio-bassa (valore di scala 2), si rilevano soprattutto avviamenti in relazione ad artigiani, operai specializzati e agricoli, conduttori di impianti e macchinari (in entrambi i casi, riferibili in modo particolare al settore dell'agricoltura). Inoltre, tra i contratti di lavoro attivati con più frequenza di qualifica medio-bassa, vi sono professioni nel commercio e servizi, in particolare badanti, assistenti domiciliari, addetti all'assistenza personale, e aiuto cuoco (ambito ristorazione)³².

³² Le informazioni sulle diverse numerosità degli avviamenti, non fornite per brevità in dettaglio in questo box, sono disponibili presso gli autori.

Figura 11 Il livello della qualifica nei contratti precedenti la presa in carico



Fonte: Elaborazioni Ires Piemonte sui dati del monitoraggio del Progetto PRIMA

2.3 LA PROSPETTIVA DELLE AZIENDE SULL'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI CITTADINI STRANIERI³³

Al fine di analizzare la prospettiva delle aziende piemontesi rispetto a potenzialità e criticità nell'inserimento di cittadini stranieri, ed in particolare dei rifugiati, Ceipiemonte Scpa (Centro estero per l'Internazionalizzazione) ha realizzato con Ires un'indagine conoscitiva che è consistita nella somministrazione di un questionario, cui hanno risposto 485 aziende³⁴ e ha intervistato in modo approfondito 51 imprese selezionate sul territorio.

Sintetizziamo qui alcuni dei principali risultati sui quali ci sembra interessante soffermare la nostra riflessione per contribuire formulare politiche che tengano meglio in conto anche il lato della Domanda di lavoro.

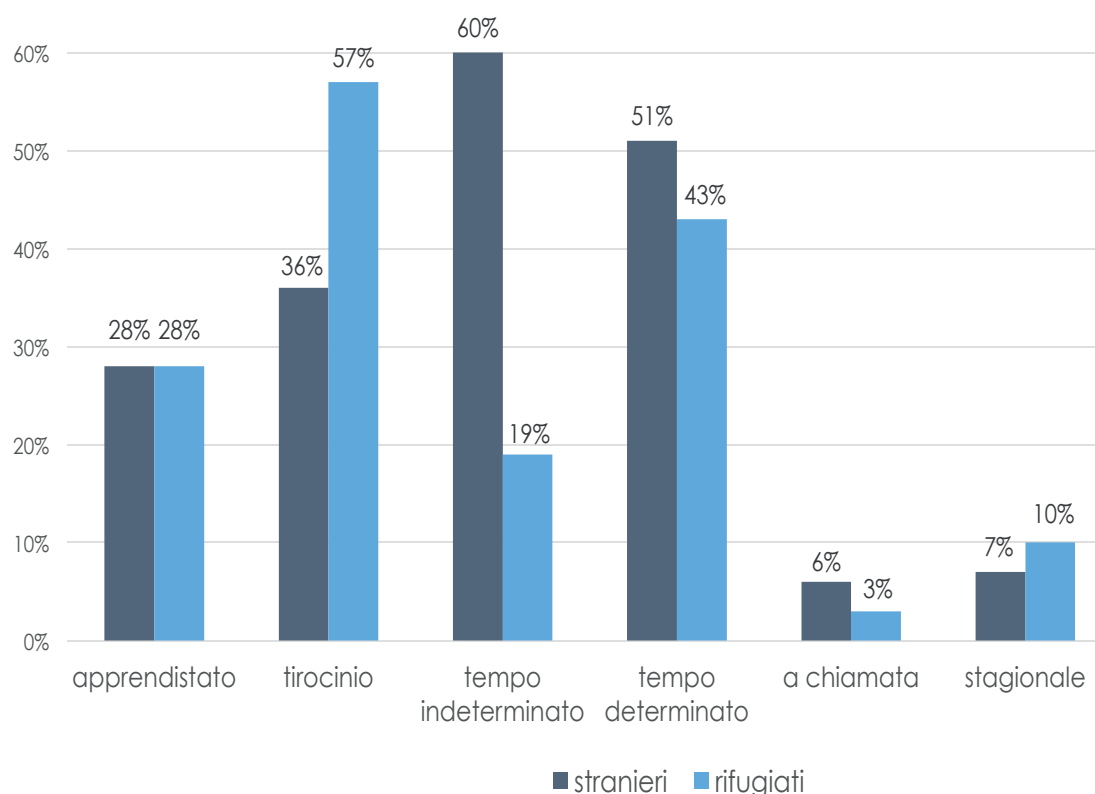
Un primo dato interessante è che ci sono differenze nella scelta contrattuale, da parte delle aziende che hanno inserito nel loro organico persone straniere, tra persone immigrate che non hanno un permesso per asilo e titolari di protezione.

Mentre non c'è differenza rispetto all'apprendistato (lo scelgono il 28% dei rispondenti) c'è una netta prevalenza del ricorso al tirocinio per i rifugiati (57% contro il 36%) e una netta prevalenza dell'impiego con contratti a tempo determinato e indeterminato a favore degli altri stranieri: lo scarto più alto si riscontra sui tempi indeterminati che triplica a sfavore dei rifugiati (60% contro il 19%). I contratti stagionali sono più praticati sui rifugiati, mentre quelli a chiamata più sugli altri stranieri.

³³ Questo paragrafo è stato redatto da Elena Dall'Amico e Giulia Henry. All'indagine da cui derivano i dati di questo paragrafo hanno collaborato anche Stefania Soi e Simonetta Verona.

³⁴ Il 46% sono microaziende, il 44% piccole e medie, mentre le grandi imprese rappresentano circa il 10% del campione e, in rappresentanza di tutto il tessuto produttivo, con una prevalenza dei comparti meccanico, agro-alimentare, dei servizi e, nello specifico, della ristorazione.

Figura 12 Tipologia di contratto di lavoro degli stranieri nelle aziende piemontesi



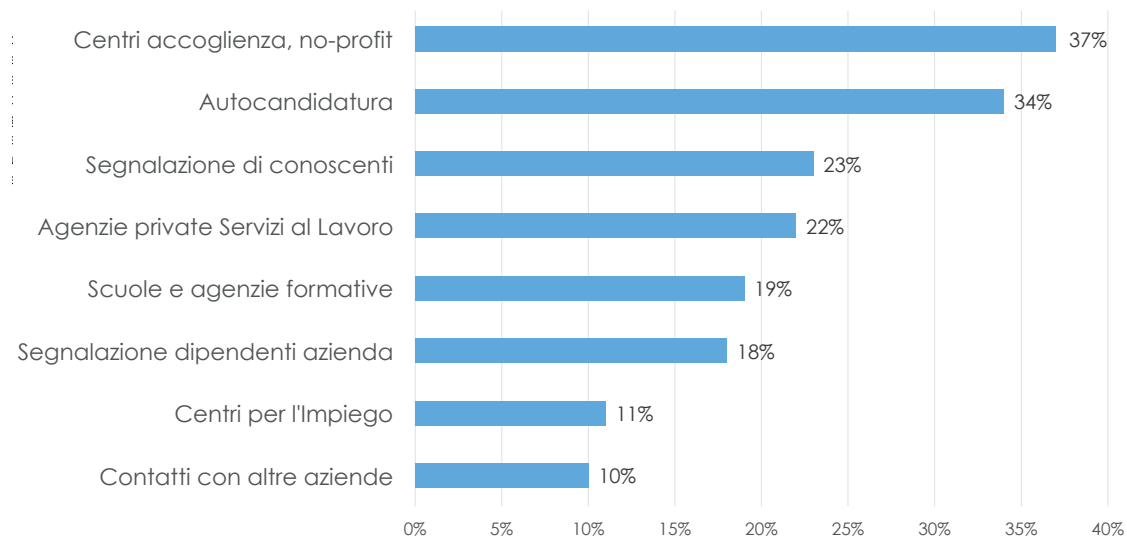
Fonte: Questionario Ires – Ceip somministrato fino ad agosto 2020

Nota: Alla domanda era possibile dare più risposte

Un'altra informazione che ci sembra rilevante evidenziare è la modalità con cui l'azienda è entrata in contatto con i lavoratori immigrati/rifugiati: la via prevalente è rappresentata dalle organizzazioni del Terzo settore o dai Centri che si occupano di progetti di accoglienza (37%).

I Centri per l'Impiego costituiscono la modalità incontro domanda – offerta solo per l'11%; percentuale più alta rispetto alla popolazione italiana in cerca di lavoro, ma inferiore rispetto all'attivazione di altri canali, inclusi le agenzie private per il lavoro, che contribuiscono per il 22%. Tra l'autocandidatura (34%), la segnalazione da parte di conoscenti (34%) e il contatto da parte di altre aziende (10%) si conferma che l'incontro domanda-offerta avviene prevalentemente tramite canali informali e si spiega il ruolo che possono avere (avuto) le catene migratorie nell'accesso al lavoro (e l'assenza di queste per quanto riguarda i rifugiati rispetto agli stranieri arrivati in passato o attraverso altri canali), come abbiamo avuto modo di approfondire attraverso le interviste sia alle aziende sia ai titolari di protezione.

Figura 13 Come l'azienda è entrata in contatto con le persone straniere inserite nel proprio organico?



Fonte: Questionario Ires – Ceip somministrato fino ad agosto 2020

Nota: Alla domanda era possibile dare più risposte

Sebbene le imprese considerino funzionale il “passaparola” interno o esterno, soprattutto per profili bassi, in genere tendono a preferire il contatto mediato da soggetti terzi per ragioni di affidabilità e di accesso a ulteriori servizi di appoggio. La responsabile HR di una media azienda del torinese, che negli anni ha inserito molti cittadini non-UE, inclusi titolari di protezione, riporta che tra i lavoratori immigrati:

“C’è stato un passaparola e non sono arrivate risorse solo dalla cooperativa tramite il progetto, ma anche direttamente dalla comunità dove queste persone erano inserite; venivano manualmente a portarci il cv. Diciamo che l’azienda ha preferito scegliere le persone garantite [suggerite da un ente], soprattutto a livello di permesso di soggiorno, perché non è facile capire la normativa in vigore.”

Delle 397 aziende che hanno sperimentato l’inserimento di lavoratori immigrati/titolari di protezione, quasi il 94% afferma che ripeterebbe l’esperienza.

La motivazione principale è la carenza di candidati per la posizione cercata (45%), ma una leva importante è altresì costituita dall’adesione a principi di CSR - responsabilità sociale d’impresa - (32%).

Nel caso di una grande impresa, la responsabile del personale puntualizza:

“Noi riceviamo circa 30 curricula alla settimana. La scelta [di inserire queste persone] nasce da un impegno ad offrire a persone che si trovano in un momento di bisogno e di fragilità, che hanno vicissitudini che noi possiamo solo immaginare, un’opportunità di inserimento nella nostra realtà produttiva e sociale.”

Un altro incentivo è la consapevolezza che gli stranieri possano dare un valore aggiunto all’azienda (31%), ad esempio nel multilinguismo o nel fatto che:

“lavorare con persone con modelli culturali diversi ha consentito allo staff di confrontarsi con un

diverso approccio di pensiero e di problem solving, favorendo soluzioni creative e innovative rispetto a prassi ripetitive” (responsabile di un punto vendita della grande distribuzione)

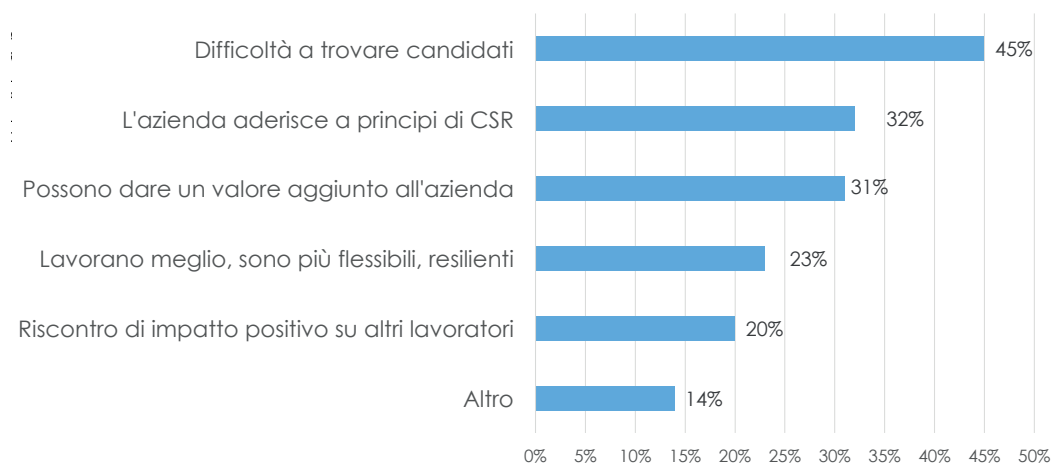
Il 20% delle aziende ha riscontrato un impatto positivo sugli altri lavoratori, soprattutto rispetto all’inserimento di rifugiati. Questo aspetto è confermato in varie interviste in cui viene raccontato di come la forte motivazione e l’etica del lavoro dimostrata dai titolari di protezione possa generare un modellamento da parte dei colleghi, contribuendo a ridurre i tassi di assenteismo del reparto, un aumento della produttività, la disponibilità a lavorare nei turni con persone inserite da poco. L’imprenditore di una media impresa della grande distribuzione (provincia di Vercelli) segnala che nella sua esperienza i lavoratori stranieri: *“hanno un rispetto più rigoroso delle regole, non sanno cos’è l’assenteismo e nella media sono molto più responsabili rispetto a un italiano (benché non abbia problemi con i miei dipendenti italiani). Quando capiscono che il lavoro è importante, cercano subito di impegnarsi per il buon funzionamento dell’attività”.*

Stesso parere è espresso da un’imprenditrice di una micro-impresa del terziario *“abbiamo sempre incontrato persone disponibili, motivate, volenterose con le quali è stato proficuo lavorare”.*

Indubbiamente è rilevante il ruolo dell’esperienza pregressa fatta dall’impresa, nella persona del reclutatore/imprenditore/responsabile d’area, che quindi può agevolare o ostacolare la ripetizione. Un’esperienza positiva consente anche di superare possibili timori da parte dell’impresa, come evidenzia il racconto di un imprenditore biellese, titolare di due supermercati:

“Devo dire che anche io ho vinto le mie preoccupazioni quando ho fatto il primo inserimento, perché la prima volta ci abbiamo riflettuto parecchio in azienda perché ci siamo domandati: “mah poi i clienti cosa fanno, cosa pensano ecc...?” Poi però ci siamo detti che era giusto farlo; abbiamo osato e abbiamo trovato una persona straordinaria che ora è quasi un capo reparto e questo mi ha aiutato e mi ha fatto vincere le paure e le preoccupazioni che avevo e ora sono contento di averlo fatto”.

Figura 14 Perché l’azienda ripeterebbe l’esperienza di inserire lavoratori stranieri?



Fonte: Questionario Ires – Ceip somministrato fino ad agosto 2020

Nota: Alla domanda era possibile dare più risposte

Rispetto al 6% che dichiara invece di non voler ripetere l’esperienza di inserimento, la motivazione principale attiene alla necessità di tempi di affiancamento più lunghi per favorire l’acquisizione della autonomia lavorativa richiesta a svolgere le mansioni a cui il lavoratore straniero è adibito

(58%) a cui si aggiunge la necessità di costi aggiuntivi per l'organizzazione di corsi di formazione in lingua straniera o per azioni di supporto all'inserimento (17%).

Ben 86 aziende (17%) del campione non hanno mai impiegato risorse straniere. È interessante notare che nel 48% dei casi non si è mai pensato alla possibilità di inserire stranieri oppure non si sono mai ricevute candidature da soggetti stranieri.

Questo dato ci dice che c'è ancora molto da fare da parte degli *stakeholder* sul territorio per favorire il matching tra imprese e candidati stranieri residenti (CPI, SAL, Terzo settore, agenzie formative, associazioni di categoria) e per aiutare il target degli stranieri/rifugiati a promuoversi in modo efficace verso le aziende (servizi formativi e di orientamento al lavoro). Conferma quindi che il nodo critico sta proprio negli strumenti di incontro domanda e offerta di lavoro, su cui ci concentreremo nel prossimo capitolo.

Presi in esame i bisogni di molte aziende, nell'ambito del Progetto PRIMA, Ires Piemonte, in collaborazione con UNHCR Italia e la Tent Partnership for Refugees, ha redatto una guida alle imprese per l'inserimento lavorativo dei rifugiati in Italia³⁵, un kit di strumenti pratici per aiutare i datori di lavoro che sono interessati ad assumere rifugiati e richiedenti asilo ma che potrebbero non sapere da dove cominciare o sono spaventati dai possibili ostacoli. L'obiettivo è quello di aiutare le aziende a progettare e realizzare percorsi positivi sia per i datori di lavoro che per i dipendenti. Contiene informazioni sui permessi di soggiorno che consentono di lavorare, sulle normative, sui vantaggi per le aziende che inseriscono rifugiati e descrive buone prassi, nonché i possibili ostacoli (e soluzioni) per l'assunzione e l'integrazione dei rifugiati.

Accompagnare le aziende durante l'inserimento è un intervento che può aiutare la buona riuscita del processo. Per venire incontro a questa necessità, in sinergia con la Guida per le Imprese del Progetto PRIMA, Ceipiemonte ha pubblicato il manuale pratico "Metodi e Strumenti di Inserimento efficace in azienda di lavoratori stranieri"³⁶ che si focalizza sulla fase di pre-inserimento e sulla gestione degli aspetti interculturali.

Il passo successivo è quello di sostenere le imprese nel passare da una buona gestione dello staff multi-etnico (o multi-culturale) alla valorizzazione delle diversità (e quindi dell'unicità) di ciascuna risorsa umana all'interno dell'organizzazione ai fini di migliorare il clima aziendale, le strategie commerciali, la performance produttiva e di generare inclusione sociale. Le guide realizzate nell'ambito del progetto DIMICOME³⁷ hanno l'obiettivo di favorire la disseminazione di pratiche di Diversity Management tra le imprese del nostro territorio, così come il booklet "Il Diversity Management per le risorse umane immigrate"³⁸ e il manuale formativo sul DM "Includere e Valorizzare le Competenze dei Migranti"³⁹.

³⁵ <https://www.tent.org/resources/guida-alle-imprese-per-linserimento-lavorativo-dei-rifugiati-in-italia/>

³⁶ Realizzata nel progetto Erasmus+ BREFE Boosting Refugees' Access to Employment: <https://www.centroestero.org/it/component/edocman/scarica-il-manuale-brefe-3/download.html>

³⁷ Progetto FAMI a capofila ISMU, di cui Ceipiemonte è partner.

³⁸ <https://www.centroestero.org/it/component/edocman/il-diversity-management-per-le-risorse-umane-immigrate/download.html>

³⁹ <https://www.centroestero.org/it/component/edocman/includere-e-valorizzare-le-competenze-dei-migranti/download.html>

CAPITOLO 3

STRUMENTI E SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI RIFUGIATI. DOVE ORIENTARE LE NUOVE RISORSE?

Diversi sono gli strumenti e i servizi volti a favorire l'inserimento lavorativo di rifugiati, finanziati da numerosi progetti che insistono sul territorio piemontese e realizzati nell'ambito della programmazione regionale. In questo capitolo ne proponiamo una disamina critica, cercando di capire perché, a fronte di importanti risorse impiegate, persistano difficoltà dei rifugiati, non solo ad accedere ad un lavoro stabile, ma anche a mantenerlo.

In mancanza di una sistematica raccolta di dati e di una valutazione dell'efficacia delle misure attivate differenziata per tipologia di intervento, abbiamo raccolto il punto di vista delle operatrici e degli operatori responsabili dell'implementazione delle diverse politiche, in particolare case manager e mediatori impiegati presso i CPI del Progetto PRIMA. Abbiamo anche rilevato il punto di vista dei rifugiati che ne hanno beneficiato, per capire se e quali interventi producano quale tipo di risultato, a quali condizioni e per quali soggetti, a fronte anche dell'eterogeneità della popolazione descritta al capitolo 1.

Recenti studi da cui risulta un impatto delle misure di politica attiva del lavoro sugli esiti occupazionali (Pomatto, 2017 e 2019; Poy, 2020; Monti e Pinotti, 2021) non distinguono però l'effetto relativo delle diverse attività intraprese. Queste vengono infatti sempre considerate nel loro complesso quando se ne valutano gli esiti lavorativi. È difficile quindi capire cosa incide nel favorire l'accesso al lavoro per questo gruppo di popolazione migrante e su cosa, quindi, investire in prospettiva futura.

Gli strumenti sotto descritti potrebbero essere collocati su un continuum che trova ad un polo il potenziamento del capitale umano delle persone, con obiettivi essenzialmente motivazionali e di orientamento e, al polo opposto, il potenziamento del capitale relazionale, con esperienze che maggiormente favoriscono l'incontro domanda – offerta di lavoro, il nodo che è emerso come centrale e maggiormente problematico per questo gruppo di popolazione straniera nell'accesso al lavoro (come vedremo meglio analizzando il ruolo delle reti al capitolo 4).

Naturalmente queste due componenti possono trovarsi nello stesso strumento ma ci sembra importante, sia per chi finanzia le misure, sia per gli attori che le utilizzano, mettere a fuoco quali siano gli specifici obiettivi da raggiungere con le diverse attività.

Queste misure sono spesso definite “servizi specialistici” e si parla (anche nel Progetto PRIMA) di “presa in carico” delle persone.

Una caratteristica comune a tutti gli strumenti analizzati è, infatti, la necessità di una forte attività di accompagnamento individualizzato, che emerge come fondamentale, sia dal punto di vista degli operatori che dei beneficiari, per questo target di utenza.

Ma a cosa sono legate queste necessità di supporto personalizzato, che prevede l'investimento di tempo e importanti risorse, comprendendo in molti casi anche il supporto per l'accesso a servizi complementari e funzionali all'attività lavorativa (secondo un “approccio integrato”)? Come assicurare quindi la sostenibilità di interventi di questo tipo anche oltre i progetti? E dove guardare per orientare i nuovi finanziamenti e le nuove risorse che saranno destinate a politiche

pubbliche e a politiche attive del lavoro per una maggiore efficacia rispetto all'obiettivo di inserimento occupazionale di questo target di popolazione?

3.1 L'EMERSIONE DELLE COMPETENZE, PER SPINGERSI PIÙ IN LÀ NELLA RICERCA DI LAVORO

L'individuazione, la validazione e la certificazione delle competenze, acquisite in ambiti formali (corsi di formazione), non formali (esperienze di lavoro) ed informali (tempo libero), è oggetto di un sistema, declinato a livello regionale, che prevede regole e procedure che ne consentono il riconoscimento e la messa in trasparenza.

Nell'ambito di molte progettazioni rivolte a migranti svantaggiati si propongono strumenti per favorire l'emersione delle loro competenze nella convinzione che questo possa favorire un miglior inserimento lavorativo.

Ma in che misura le aziende sono in grado di intercettare le competenze di cui hanno bisogno e come le riconoscono effettivamente?

Le aziende piemontesi che hanno risposto al questionario (di cui al par. 2.3) hanno dichiarato di aver reclutato persone straniere da inserire nel proprio organico per il 34% tramite autocandidatura, benché spesso l'autocandidatura sia spesso accompagnata dal contatto di una persona che conosce già il datore di lavoro. Il supporto alla stesura di un cv è infatti un servizio spesso richiesto agli operatori dell'accoglienza, che però non sempre hanno tempo di farlo. Anche al fine di integrare ed arricchire i curricula delle persone con esperienze non solo formali, è stata proposta, a 654 beneficiari del Progetto PRIMA intercettati dai Centri per l'impiego (CPI), la somministrazione dello *European Skill Profile Tool (SPT)*⁴⁰.

“Li abbiamo man mano convinti a fare lo SPT attraendoli con la promessa di fare un buon curriculum, a questo erano interessati, per portarlo o mandarlo in azienda, anche perché spesso non hanno pc, o non possono stamparlo; lo SPT non lo conoscevano ed erano spaventati dalla perdita di tanto tempo (...); di fatto lo SPT non è conosciuto e riconosciuto di per sé dalle aziende.”
(case manager, CPI)

Lo SPT è uno strumento multilingue di “profilazione” delle competenze dei cittadini con background migratorio volto a mappare e convalidare competenze, qualifiche ed esperienze lavorative, per proseguire il proprio percorso formativo o per rivolgersi ai servizi per il lavoro. Obiettivo è anche indagare abilità specifiche, siano esse tecniche (*hard skills*) o trasversali (*soft skills*), includendo forme di apprendimento formale, non formale e informale, anche acquisite nei paesi di origine o di transito, e non solo riferibili al paese di arrivo.

Questo strumento, pensato a livello europeo, si è rivelato, dal punto di vista degli operatori, una guida concreta da seguire per meglio indagare le competenze, anche precedenti all'arrivo in Italia, con una metodologia comune (la traduzione di ogni domanda in altre lingue e le spiegazioni facilitano il dialogo con il beneficiario, anche se poi non è possibile tradurre la risposta e quindi capire se l'interpretazione è corretta), anche se molto dipende dalle competenze e capacità dell'operatore.

⁴⁰ <https://ec.europa.eu/migrantskills/>

“Costringe l'operatore che lo somministra ad indagare anche le competenze informali, trasversali, acquisite fuori dal posto di lavoro, nei paesi di origine e di transito, che difficilmente si rilevano e si trovano in un cv. Anche in questo però sono determinanti le capacità dell'operatore di tirare fuori informazioni che possano essere rilevanti dal discorso e le sue competenze di orientamento e profilazione, deve saper indagare e approfondire risvolti che può essere utile portare alla luce; ad esempio le domande sull'“autonomia” sono ambigue, può essere intesa come mancanza di capacità di lavorare in gruppo, dipende dal contesto, dalla mansione, va indagata, così come anche la parte: “lavorare in modo strutturato”, è un concetto che va tradotto nelle diverse culture.”
(funzionaria APL)

“Quando si fa il curriculum di solito chiediamo solo quello che ha fatto da quando è in Italia. Con lo SPT abbiamo dovuto indagare anche quello che aveva imparato a fare prima.”
(case manager, CPI)

Lo SPT si è quindi rivelato uno strumento funzionale a supportare l'operatore a indirizzare meglio la persona verso percorsi formativi più specifici, come anche verso laboratori mestiere, in un determinato settore o ambito, o per consigliarla rispetto a percorsi professionali da intraprendere tenendo in maggiore considerazione le sue aspettative e reali competenze. È stato anche funzionale ad un percorso di valorizzazione e rimotivazione della persona; l'approccio individualizzato è stato molto apprezzato dai beneficiari.

“Può aiutare le persone a non pensare sempre ai soliti settori e a cercare lavori meno dequalificati, anche se il lavoro non lo trovi grazie allo SPT, ma tramite reti, referenze, conoscenze, però può aiutare a spingersi un po' oltre nella ricerca del lavoro.” (case manager, CPI)

Tra le criticità principali che abbiamo raccolto tra gli operatori, vi sono invece la lunghezza e la durata della somministrazione, che ne mettono in discussione l'efficacia, soprattutto in confronto a strumenti che, in tempi più rapidi, danno un rimando rispetto a competenze tecniche e trasversali e hanno un legame più diretto con il mondo del lavoro.

“Lo proponiamo a chi è ancora in accoglienza o in NASPI o percepisce reddito di cittadinanza, perché sono quelli che hanno un po' di tempo spendibile nel migliorare le proprie competenze.”
(case manager, CPI)

Inoltre, non è particolarmente adatto a richiedenti asilo e rifugiati arrivati da poco in Italia, a chi non ha ancora buone competenze linguistiche o a chi ha profili molto bassi perché molte domande indagano competenze più elevate (quelle relative all'ambito matematico, ad esempio, sono difficili per i più).

Vi è inoltre un problema di sostenibilità di un tale approccio individualizzato, erogato da parte di servizi che, per quanto in potenziamento, possono ancora soffrire di carenza di organico e di mancanza di una formazione specifica.

Ma soprattutto, non è percepita l'utilità da parte delle imprese: è uno strumento non conosciuto e non considerato da parte di chi deve assumere un candidato. Quindi può essere funzionale a formulare un curriculum vitae ma non è un documento che viene presentato direttamente all'azienda.

“Le imprese chiedono al limite un breve cv, ma più spesso di avere referenze da parte di altre imprese o degli operatori dei centri di accoglienza, se non di conoscere mettendo alla prova direttamente la persona, non leggono venti pagine, in cui alcune vuote e in cui magari c'è scritto nessuna competenza” (case manager, CPI)

Altri strumenti di emersione delle competenze, descritti nella Guida alle imprese per l'inserimento dei rifugiati (già citata al par. 2.3) sono lo ESPoR, *European Skill Portfolio for Refugees*⁴¹, un percorso sperimentale di bilancio delle competenze che orienta la scelta di corsi di qualificazione o riqualificazione professionale, di tirocini, di percorsi di validazione o certificazione delle competenze, di riconoscimento della qualifica o di ricerca attiva del lavoro; l'OPEN BADGE⁴², uno strumento di attestazione delle competenze molto flessibile e che permette ai candidati di vedere riconosciute le stesse competenze (acquisite o pregresse) anche a livello internazionale; l'EMPLOYABILITY TOOL⁴³, che ha lo scopo di rilevare i prerequisiti di accesso al mercato del lavoro posseduti dai rifugiati e di permettere una valutazione in riferimento ai livelli di occupabilità misurati affinché sia opportunamente realizzabile e definibile la costruzione di un piano di azione professionale.

Questi strumenti sono stati anche approfonditi e discussi nell'ambito dell'attività di *capacity building* del progetto Migliora⁴⁴, in cui si sono rilevate le potenzialità, nella misura in cui, con questi percorsi, i rifugiati riuscivano ad identificare meglio le loro opportunità in termini di relazioni e reti personali che avevano a disposizione, rispetto all'efficacia per l'inserimento lavorativo, ma in cui si è messa in discussione, in particolare, l'utilità rispetto al nodo problematico dell'inserimento dei rifugiati, identificato nell'incontro domanda – offerta di lavoro.

3.2 IL RICONOSCIMENTO DEI TITOLI DI STUDIO E DELLE QUALIFICHE, UN RECUPERO DI IDENTITÀ

Le pratiche con cui il cittadino straniero può vedere riconosciuti i propri titoli di studio o qualifiche professionali acquisiti nei paesi di provenienza o di transito sono complesse, coinvolgono diversi enti competenti a seconda della tipologia di titolo e della finalità, si differenziano a seconda dello status di cittadinanza e del paese di conseguimento del titolo, prevedono numerosi passaggi da compiere ed è costoso richiedere la documentazione necessaria.

Ai titolari di protezione internazionale i sistemi di valutazione e accreditamento dei titoli di studio conseguiti all'estero devono essere garantiti anche in assenza di certificazione da parte del Paese in cui il titolo è stato ottenuto, ove l'interessato dimostri di non poter acquisire la certificazione. Molte sono le variabili che incidono sulla durata e sulle possibilità del buon esito dei percorsi, che vanno ad aggiungersi alle condizioni individuali: le competenze linguistiche, la necessità di aggiornamento e l'eventuale richiesta di misure compensative. Tali percorsi, per essere efficaci, richiedono spesso l'attivazione di altre attività complementari (il rafforzamento dell'italiano L2

⁴¹ <https://www.espor.it/>

⁴² <https://blog.bestr.it/it/2016/03/31/open-badge-cos%C3%A8-e-cosa-serve>

⁴³ <https://fondazioneadecco.org/i-nostri-progetti/lavori-in-corso/employability-4-0/>

⁴⁴ http://www.dislivelli.eu/blog/immagini/migliora/secondo_app_mod3/Migliora%202_Modulo%203_Credenziali%20digitali%20competenze_OpenBadge_Angelo%20Perez_30.06.21.pdf

o di altre lingue veicolari, il rafforzamento delle *soft skills* e della progettualità personale rispetto a mobilità, abitazione, ecc.) ricorrendo alla connessione con la rete dei progetti e servizi del territorio.

In Piemonte, non vi sono uffici pubblici preposti all'erogazione di questo servizio e, da quanto emerso attraverso il progetto "Fatti Riconoscere"⁴⁵, vi sono poche figure competenti in grado di fornire informazioni e supporto su una materia complessa che necessita di continui aggiornamenti. L'accesso alle informazioni, anche da parte degli operatori che potrebbero intercettare questa domanda (Università, CPI, CPIA, strutture di accoglienza), appare frammentato e impreciso. Sia per gli operatori, che per i cittadini stranieri, ottenere il riconoscimento di titoli e qualifiche estere raramente viene considerato possibile e concretamente praticabile.

"Un giorno sono andata al Politecnico, (...) loro hanno visto i miei documenti, mi hanno detto: "mi dispiace, noi non conosciamo questo". Io sono uscita di lì e per la prima volta ho sentito che sono veramente sola, ho pianto tanto (...) Comunque, non ci sono molte informazioni, per le persone che vogliono studiare per trovare il lavoro giusto. Ma come possono fare?" (titolare di protezione, Fatti Riconoscere)

"Ho iniziato a informarmi perché mi sono resa conto che era necessario, per bandi e concorsi. Non era una carriera universitaria, però è un mio percorso di 12 anni e mi dispiaceva anche perderlo. E quindi ho cominciato a lottare per fare questa cosa qua." (cittadina straniera non comunitaria, Fatti Riconoscere)

I costi di queste pratiche sono a carico dei cittadini stranieri che spesso non possono sostenerli, anche a fronte del fatto che non risulta un evidente beneficio, nel breve periodo, investire in questi percorsi che possono durare diversi anni e avere esiti incerti rispetto ad un immediato inserimento lavorativo.

L'Associazione A Pieno Titolo (APT)⁴⁶, capofila del progetto "Fatti Riconoscere", è unica realtà del territorio piemontese specializzata sul tema, da otto anni fornisce informazione, supporto e accompagnamento ai cittadini stranieri che vogliono intraprendere percorsi di riconoscimento delle proprie professionalità e ha erogato questo servizio nell'ambito del Progetto PRIMA⁴⁷. Sono state intercettate 84 persone candidabili per il servizio di riconoscimento dei titoli, in 52 hanno sostenuto un primo colloquio e 18 hanno potuto continuare il percorso. L'attività di profilazione e

⁴⁵ www.piemonteimmigrazione.it/fattiriconoscere. Progetto che si propone di analizzare i percorsi di inserimento scolastico e professionale di cittadini stranieri, sistematizzare normative e prassi nell'utilizzo di titoli esteri e potenziare le conoscenze in materia degli operatori dei servizi pubblici.

⁴⁶ Il servizio della associazione "A Pieno Titolo" è sostenuto attraverso differenti progettualità ed è finalizzato a valorizzare i saperi e le conoscenze acquisite nei paesi di provenienza e, dove possibile, portare al riconoscimento formale di un titolo di studio estero, al fine di riconoscergli pieno valore legale in Italia con finalità che vanno dall'esercizio della professione, al poter accedere al sistema educativo e di istruzione e formazione italiano, all'accesso a concorsi pubblici, tirocini professionali, praticantato.

⁴⁷ Gli obiettivi del servizio sono stati: valorizzare i curricula di studio e formazione maturati in paesi esteri, favorendone il riconoscimento formale in Italia e/o il loro utilizzo per l'accesso a nuovi percorsi formativi; fornire informazione sulle opportunità del sistema educativo di istruzione e formazione in Italia; stimolare lo sviluppo di una progettualità personale e professionale in termini di *life long learning education*; fornire sostegno ed informazione ai servizi del territorio operanti su questi temi.

orientamento personalizzato svolta all'interno dei Centri per l'Impiego piemontesi, da parte dei *case manager* e i mediatori del progetto formati sul tema, ha permesso di informare i beneficiari rispetto a questa opportunità, intercettando molte più persone rispetto a quelle previste inizialmente dal progetto. Spesso gli operatori dei CPI non sono adeguatamente formati per intercettare questa domanda e indirizzare le persone verso il servizio.

Inoltre, il progetto ha sostenuto alcuni costi legati ai percorsi, quali trasporti, agenzie, traduzioni, marche da bollo, legalizzazioni, attestati di comparabilità, accesso a corsi singoli, certificazioni linguistiche e spese legali.

Dalle attività di ricerca⁴⁸ condotte dal Dipartimento di Cultura Politica Società dell'Università di Torino (Ricucci, Marroccoli, 2021) e da Ires Piemonte nell'ambito del progetto "Fatti Riconoscere" emerge infatti che la prima causa di abbandono dei percorsi di riconoscimento dei titoli è dovuta a problemi di tipo economico, agli alti costi delle procedure, spese che possono essere particolarmente gravose quando si sperimentano condizioni lavorative precarie, e ai tempi di adempimento delle pratiche.

"Per me solo è difficile, devi andare in tribunali, prendere permessi dal lavoro e poi è lungo e costoso. Magari per le persone che possono chiedere documenti nel loro paese è più facile. Ma per me... per l'Italia io chi sono? Così ho fatto tante richieste." (titolare di protezione, Fatti Riconoscere)

"Due anni a ottenere la documentazione alla fine, è stato quello il problema. Perché avevo bisogno praticamente di tutto il programma scolastico di tutti gli anni. (...) È quello che è diventato un incubo (...) una volta che mi hanno mandato tutto ho dovuto fare la traduzione. Quindi, io ero senza lavoro e fare una traduzione del genere può costare fino a 800 euro (...), poi c'è la famosa marca da bollo che costa attorno a 15 euro che devi mettere ogni due pagine. Era un capitale, infatti a un certo punto ho detto non ce la farò mai, onestamente l'ho pensato (...) era poi soltanto un diploma di una scuola secondaria di secondo grado, non è che poi andavo a fare il medico o il notaio." (cittadina straniera non comunitaria, Fatti Riconoscere)

Emerge inoltre che questi percorsi vengono generalmente intrapresi nei primi dieci anni di presenza in Italia. Dopo questo arco temporale non si tenta più di vedere riconosciuti i propri titoli di studio e le proprie professionalità. Da una parte questo potrebbe essere dovuto al fatto che si sono comunque costruiti percorsi di inserimento relativamente stabile, in alcuni casi negli stessi settori di competenza ma con qualifiche più basse. Da un'altra parte, perché si è persa fiducia nella possibilità di utilizzare in Italia le competenze acquisite in patria, o ancora perché non si è constatato un valore aggiunto rispetto all'inserimento in professioni più qualificate una volta ottenuto il riconoscimento di competenze più elevate.

Chi intraprende i percorsi per identificare le proprie capacità cerca un riconoscimento giuridico del proprio titolo di studio, ma anche un riconoscimento "italiano" del proprio capitale formativo. Dalle interviste emerge infatti anche un'importante dimensione di recupero della propria identità, in primis nei confronti di sé stessi e poi agli occhi della società ospitante.

"Quando io sono andata a fare l'esame per l'albo, il preside mi ha detto: 'tu sei la prima straniera che sta facendo questa richiesta'. Perché non è facile. Tutti pensano che le persone vengano per mangiare, per cibo, per soldi. Non è così, a volte è diverso." (titolare di protezione, Fatti Riconoscere)

⁴⁸ <http://www.piemonteimmigrazione.it/lp/fattiriconoscere/attivita/ricerca>

“Per me era molto importante perché vuol dire che sono valida in Italia. Questo vuol dire che posso lavorare anche fuori dall'Italia, in Europa.” (titolare di protezione, Fatti Riconoscere)

“Cercando dei lavori avevo notato che con il diploma avevi possibilità in più, e poi è entrato proprio qualcosa in me, a volte ti scattano le cose... di valorizzare quello che avevo fatto.” (cittadina straniera non comunitaria, Fatti Riconoscere)

“Poi praticamente siamo riusciti a fare quest'equipollenza ed ero contentissima, non mi sembrava vero di avere questo documento, mi ha aperto delle porte per fare dei lavori sicuramente più interessanti, perché il discorso della retribuzione per me è importante fino a un certo punto.” (cittadina straniera non comunitaria, Fatti riconoscere)

“Quando abbiamo fatto il riconoscimento dei miei documenti, allora in azienda mi hanno detto “allora adesso tu veramente sei ingegnere sei laureata”. Ma come adesso? Dopo due anni, che io lavoravo. (...) Adesso quando viene un ospite in azienda, mi presentano come ingegnere (...) laureata in chimica. Qualcosa che per gli immigrati che vengono è molto importante, le aziende italiane hanno bisogno di questo riconoscimento di laureati. È un lavoro lungo ma è molto importante.” (titolare di protezione, Fatti Riconoscere)

Rispetto al tipo di richieste che nel corso degli anni sono arrivate al servizio fornito dall'associazione APT emerge che, se nella metà dei casi l'assistenza richiesta riguarda un percorso definito (es. il riconoscimento di uno specifico titolo di studio), per l'altra metà la domanda è rivolta piuttosto ad ottenere un orientamento generale.

Ciò evidenzia la necessità di servizi in grado di offrire un accompagnamento utile ad orientarsi nel panorama della valorizzazione delle competenze e che possa presentare con precisione l'insieme delle pratiche e delle possibilità a disposizione del singolo, servizi capaci di proporre percorsi individuali, in accordo con le richieste, le aspirazioni e gli obiettivi personali.

Un supporto che si sostanzia in rapporti in cui spesso è lo stesso operatore che si dedica alla gestione delle pratiche da quando avviene la richiesta fino a quando non è conclusa.

“Io sono stata fortunata che Y (una psicologa di un servizio) mi ha fatto conoscere Z (operatrice della associazione APT); con Z abbiamo fatto tante cose. Z è stata molto attiva. Io vedevo Z come una amica. Quando volevo fare l'esame dell'albo, lei veniva con me, perché ero stressata. Ma chi fa una cosa del genere?” (titolare di protezione, Fatti Riconoscere)

“Ho chiamato X (operatore dell'associazione APT) devo dire senza tanta speranza perché ormai dopo 2 anni era un percorso un po' difficile, lungo e anche deludente e devo dire che trovare X mi ha permesso di mettere un punto finale.” (Cittadina straniera non comunitaria, Fatti riconoscere)

L'attivazione di reti costruite nel tempo da parte dell'associazione APT con una pluralità di attori del territorio ha permesso il coinvolgimento di servizi attivi su differenti ambiti (dimensione abitativa, psicologica, legale, ecc.) e azioni di accompagnamento nel mercato del lavoro che risultano avere un impatto rilevante nel sostenere i percorsi di riconoscimento.

È interessante rilevare come l'inserimento lavorativo in settori affini alle competenze possedute abbia permesso di innescare un circolo virtuoso, in cui la creazione di un curriculum specializzato e più spendibile nel mercato del lavoro alimenta la motivazione a completare il percorso per l'ottenimento di una certa qualifica. A questo si intreccia una maggiore disponibilità di risorse economiche che permette di sostenere i costi del percorso. I percorsi, che si immaginano andare da un'emersione delle competenze, al riconoscimento di qualifiche e titoli, all'inserimento lavorativo vero e proprio, non sono invece mai così lineari e spesso iniziare a lavorare in alcuni ambiti ha spinto, in seguito, le persone, a cercare la fruizione di questi "servizi specialistici", anche per una conferma della loro identità professionale e delle loro competenze, anche a prescindere da un'effettiva spendibilità nel mercato del lavoro e soprattutto solo quando hanno avuto l'opportunità, tramite reti e conoscenze, di trovare queste opportunità sul territorio.

3.3 L'APPRENDIMENTO DELL'ITALIANO, IMPARARE LA LINGUA PER LAVORARE O LAVORARE PER IMPARARE LA LINGUA?⁴⁹

L'insufficiente conoscenza della lingua è la prima criticità riscontrata dalle aziende piemontesi (che hanno risposto al questionario di cui al par. 2.3): il 44% delle imprese che hanno riscontrato difficoltà nell'inserimento lavorativo di persone straniere (erano possibili più risposte) ha infatti indicato la scarsa padronanza dell'italiano (il 19% la debolezza in competenze tecniche e il 17% problemi di rinnovo dei permessi di soggiorno) e anche nelle interviste, i datori di lavoro, lo evidenziano in modo ricorrente.

"L'unica difficoltà è stata la lingua italiana" (imprenditore settore tessile, Biella)

"Moltissimi motivi di incomprensione con lui derivano dal fatto che non ci si comprende in italiano"
(tutor aziendale, Interviste Buoni Servizi)

"La lingua è stata comunque un ostacolo, tante volte i capi-reparto venivano e si lamentavano"
(imprenditore, settore alimentare, Torino)

Tra le risposte alla domanda rivolta alle aziende "cosa chiederesti alle istituzioni in tema di inserimenti lavorativi", troviamo anche la richiesta di corsi di italiano per i propri lavoratori, che siano incentrati sulla lingua del lavoro e non sul generico apprendimento della lingua perché:

"Un conto è superare un test con domande a scelta multipla, un conto è essere inseriti in mezzo ad altre realtà, culturali anche e dover dire "portami la cazzuola, prendimi il paiolo" ... è un po' diverso." (imprenditore edile, Biella)

Per le persone migranti conoscere una lingua significa accedere ai meccanismi di funzionamento della società, a relazioni, più in generale ai servizi e ai diritti di cittadinanza.

"Per me la lingua è stata un aiuto molto per non dover dipendere da qualcuno per certi servizi, ero indipendente. Parlando la lingua sono più avvantaggiato, è stato molto utile, però questo fatto che per lavorare devi sapere l'italiano, io ho visto anche per la mia esperienza personale tipo in Libia,

⁴⁹ Alla redazione di questo paragrafo ha contribuito anche Debora Boaglio.

la gente che non parla l'arabo, che non vuole andare a scuola, se inizia a lavorare impara, piano piano, si può anche imparare lavorando, però per chi è richiedente asilo secondo me il momento più opportuno è quell'attesa." (rifugiato nigerino in Italia da 9 anni)

D'altra parte, possiamo dire che nelle interviste realizzate ai titolari di protezione non abbiamo mai constatato un legame diretto tra conoscenza della lingua e accesso al lavoro.

Molti sono i casi di rifugiati che parlano un italiano quasi perfetto (nonché diverse altre lingue) senza aver trovato, anche da più di dieci 10 anni dall'ingresso in Italia, un lavoro stabile, così come, in altri casi, rifugiati che stavano lavorando, affermavano che la lingua non è mai stata un problema.

Che l'apprendimento dell'italiano da parte dei nuovi arrivati attraverso il canale dell'asilo sia considerato il problema più importante da parte delle aziende potrebbe sembrare un paradosso, a fronte degli investimenti e delle risorse destinate a questo fine a livello nazionale e sui diversi territori regionali.

Le possibili cause per le quali non era altrettanto percepito come problema nel caso dei migranti arrivati in passato che, tra l'altro, non beneficiavano di corsi in accoglienza o offerti da servizi sul territorio, saranno indagate meglio nel capitolo 4, che analizza il ruolo delle reti nei percorsi di integrazione.

Qui vogliamo descrivere come viene organizzata la proposta di corsi di insegnamento della lingua in Piemonte e come si è cercato di rispondere ai bisogni specifici anche attraverso la costruzione di un dialogo più stretto tra servizi per l'insegnamento della lingua e servizi al lavoro.

In Italia la formazione linguistica ai cittadini stranieri, compresi richiedenti asilo e titolari di protezione, è garantita attraverso corsi di italiano gratuiti organizzati dai CPIA (Centri per l'Istruzione degli Adulti), da associazioni di volontariato, da enti di formazione professionale e da organizzazioni coinvolte nei progetti di accoglienza. Ogni Regione si è dotata inoltre di Piani Regionali, finanziati da fondi FAMI, per la formazione civico-linguistica dei cittadini di Paesi terzi, gestiti da partenariati pubblici e privati che coinvolgono CPIA e realtà no profit.

Il Piano regionale piemontese, attraverso il progetto Petrarca, giunto alla sua sesta edizione, mira ad integrare le risposte offerte dai CPIA sul territorio con risorse aggiuntive per attivare percorsi di italiano L2 anche in comuni difficilmente raggiungibili, oppure in orari in cui il CPIA non è nelle condizioni di potere garantire una copertura, nonché di finanziare servizi quali il *baby sitting*, la mediazione linguistica e culturale, il trasporto e il tutoraggio.

Ciononostante, da un confronto sui territori che ha coinvolto referenti dei Centri per l'Impiego e dei CPIA, da quanto emerso nell'ambito di una Comunità di Pratiche tra i soggetti impegnati nei progetti Petrarca e PRIMA, nonché dalle interviste alle aziende e ai titolari di protezione, sono state evidenziate criticità, ulteriormente evidenziate dalla pandemia, nell'erogazione dei corsi e alcuni spunti di riflessione per migliorare i programmi realizzati.

In primo luogo, la necessità di proporre corsi di lingua brevi, mirati (in presenza, on-line o con modalità mista) anche su linguaggi specialistici: dal corso di lingua associato al linguaggio del web e all'utilizzo degli strumenti informatici, a corsi base per la sicurezza sui luoghi di lavoro, al linguaggio dei servizi, ai linguaggi professionali sui principali termini da utilizzare a seconda dei

diversi contesti lavorativi, o a quelli per acquisire patente e patentini⁵⁰.

“La motivazione a frequentare un corso di italiano la si trova quando è chiaro a cosa serve e quando corrisponde agli obiettivi del progetto migratorio della persona.” (insegnante CPIA)

Molti insegnanti dei CPIA coinvolti nel confronto sottolineano difficoltà da parte dei cittadini stranieri nuovi arrivati, e che in molti casi non avevano l'Italia come territorio di destinazione, nel portare a termine i percorsi di apprendimento linguistico intrapresi e sottolineano l'importanza di offrire maggiormente percorsi formativi che vengano percepiti come utili, generativi, stimolanti e che rispondano tempestivamente ai bisogni delle persone, quali, in primo luogo quelli legati all'inserimento lavorativo e all'accesso ai servizi ad esso funzionali e complementari.

L'apprendimento dell'italiano, specialmente quello legato a settori lavorativi specifici, risulta essere più efficace se associato a percorsi *“on the job”*. Le sperimentazioni, all'interno dello stesso progetto Petrarca, come corsi di italiano organizzati presso le aziende in orario lavorativo, così come nell'ambito di altre progettualità, esperienze di tirocinio pensate per potenziare le competenze linguistiche, dovrebbero essere incentivate e promosse maggiormente anche presso le aziende.

Anche in questo caso, uscire dalla logica consequenziale degli interventi e attivare un modello integrato risulta efficace nel facilitare il percorso di inclusione della persona. Inoltre, è necessario rivolgere l'attenzione ai contesti e alle relazioni che facilitano l'apprendimento della lingua e chiedersi in che modo dispositivi non formali e informali potrebbero integrare le soluzioni formalizzate, come i corsi.

“Quello che ho fatto a scuola serviva come base per leggere prima o poi un giornale, ma il rapporto con gli altri e il lavoro sono le due strade giuste per l'integrazione.” (rifugiato sudanese)

Da un lato, la pandemia, precludendo l'accesso ai corsi in presenza, ha ulteriormente ridotto le occasioni di interazione, preziose per l'apprendimento linguistico. Dall'altro, sono però state sperimentate nuove modalità di insegnamento, con piattaforme online, che possono rivelarsi utili per l'apprendimento a distanza anche di chi, per diverse ragioni, può avere difficoltà ad accedere ai corsi in presenza (es. residenza su territori periferici). Sono così emersi nuovi bisogni formativi: acquisire competenze informatiche è risultato fondamentale per i percorsi di cittadinanza delle persone straniere, percorsi di alfabetizzazione informatica per consentire l'accesso ai servizi (es. corso per acquisizione dello Spid e accesso ai servizi digitali) e alle piattaforme per la ricerca del lavoro (es. corsi mirati per l'utilizzo della piattaforma regionale IO LAVORO) sono stati sperimentati nell'ambito della collaborazione tra i CPIA e i CPI.

La modalità di apprendimento a distanza non si è invece rivelata efficace per chi non aveva alcuna conoscenza di base della lingua né tantomeno per chi era analfabeta o aveva una bassa scolarizzazione nella lingua madre, ad evidenziare la necessità di una maggiore flessibilità nell'erogazione di corsi che consentano di adattarsi maggiormente all'eterogeneità della popolazione straniera sul territorio.

⁵⁰ Sul territorio piemontese, una risposta alla necessità di corsi brevi e mirati sono le opportunità offerte dal progetto Nisaba: https://www.enaip.piemonte.it/mod/Notizie/page/migrazioni/dettaglioNotizia/NISABA_6553

La riflessione su come tenere conto delle esigenze di gruppi target specifici, senza cadere nelle distinzioni forzate tra tipologia di utenza, che finiscono per rispecchiare soltanto le distinzioni funzionali a progetti, linee di finanziamento e modalità organizzative, così come non cadere nella trappola dei tempi e delle scadenze progettuali, che raramente coincidono con quelli delle persone, è stato un tema di confronto e discussione nell'ambito degli scambi della comunità di pratiche.

3.4 I LABORATORI SULLE PROFESSIONI, METTERSI ALLA PROVA

I "laboratori mestiere" o "laboratori sulle professioni" sono un'occasione, breve e mirata, di formazione ed orientamento "on the job", simulazioni di esperienze lavorative che permettono di testare e conoscere le competenze, tecniche o trasversali, del candidato, già in fase di formazione e selezione.

"Si sono messi alla prova concretamente su quella mansione, che magari avevano già intrapreso nei paesi di origine, ma si rendono conto che qui per poter svolgere quella mansione è necessario aggiungere un pezzettino di formazione, per poter raggiungere gli standard italiani e completare il profilo; (...) verificare le competenze e farsi valutare da un esperto è molto importante anche per la difficoltà di tradurre e di sostenere una professionalità acquisita, in un cv; l'esperto è in grado di tirare fuori competenze specifiche, mentre spesso per chi supporta la persona nel fare un cv, è difficile conoscere nel dettaglio le professioni (...). Per le aziende, è interessante osservare le persone direttamente al lavoro, per selezionare e farsi un'idea delle potenzialità dei candidati."
(operatore dei "servizi specialistici" del Progetto PRIMA)

Mettere le persone in situazioni reali, attraverso test pratici, simulazioni in cui possano dimostrare, ad un esperto della materia, le proprie abilità, contribuisce a testare le loro aspettative rispetto alle modalità lavorative in contesti diversi e consente alle aziende di osservare sul campo il candidato.

Il formatore è spesso anche in contatto con aziende del settore, quando non è direttamente un imprenditore, ed è anche per questo che i laboratori mestiere si sono rivelati più efficaci di altri strumenti di emersione delle competenze e orientamento, nell'incontro immediato e diretto domanda-offerta.

Tra le risposte alla domanda rivolta alle aziende (del questionario descritto al par 2.3) "cosa chiederesti alle istituzioni in tema di inserimenti lavorativi", troviamo, infatti, subito dopo la richiesta di informazioni su agevolazioni e supporto alle assunzioni, finanziamenti e organizzazione di prove mestiere e tirocini (oltre a corsi mirati di insegnamento dell'italiano, già citati).

Solitamente, come nel caso del progetto PRIMA (che ha organizzato questi laboratori nell'ambito elettrico e logistico, con il rilascio del patentino per la conduzione di carelli elevatori e nell'ambito alberghiero, con buoni risultati anche in termini di assunzioni), vengono organizzati negli spazi di enti formativi. Questo perché in Italia, la prova mestiere è uno strumento non disciplinato dalla normativa sul lavoro ed è quindi complesso, dal punto di vista assicurativo e del diritto, intraprenderle direttamente presso le aziende, sebbene sarebbe il contesto più funzionale ed efficace.

"Noi li abbiamo fatti all'interno delle agenzie formative, per avere la copertura assicurativa ed

essere in regola nell'espletamento del laboratorio, ma abbiamo fatto anche piccoli esperimenti in una sartoria artigianale, laboratoriale e di un ristorante ed effettivamente sul posto di lavoro è ancora meglio per loro.” (operatore dei servizi specialistici del Progetto PRIMA)

In altri Paesi, come la Francia ad esempio, la prova mestiere è piuttosto diffusa sotto forma di valutazione di preassunzione sul posto di lavoro. Si attiva su richiesta dell'azienda interessata ad inserire una risorsa, che voglia sincerarsi del reale possesso delle competenze richieste: può testare il candidato in situazioni reali di lavoro fino ad un massimo di 5 giorni (40 ore). La prova avviene in collaborazione con il Centro per l'Impiego (Pôle Emploi), che aiuta l'azienda a definire le competenze da valutare e le relative prove da assegnare al candidato. Durante la valutazione l'individuo mantiene lo status di disoccupato e la protezione sociale fornita dal centro per l'impiego o dall'agenzia di formazione; dopo la valutazione, la domanda di lavoro può essere convalidata o meno.

Tra gli altri modi di confrontare le proprie competenze rispetto alle esigenze del mercato del lavoro e per osservare contesti lavorativi diversi da quelli che possono caratterizzare quelli dei propri paesi di origine o di transito, sono anche utili le visite aziendali e i job days, più difficilmente intrapresi però nel caso di piccole e medie aziende dove vengono inseriti i rifugiati.

“Credo che il valore aggiunto del progetto PRIMA sia stato questo alla fine: che per la prima volta si prevede un finanziamento anche per queste prove. Prende l'esempio dall'esperienza del progetto NONSOLOASILO⁵¹, in cui si sono per la prima volta sperimentate, almeno in Piemonte, ma che si rivolge solo a titolari di protezione, non era per richiedenti.” (operatore dei servizi specialistici del Progetto PRIMA)

3.5 IL TIROCINIO, UNO STRUMENTO DI INCONTRO DOMANDA-OFFERTA, A QUALI CONDIZIONI?

Proseguendo nel continuum degli strumenti formativi volti a favorire, oltre al potenziamento del capitale umano, anche quello relazionale, troviamo il tirocinio extracurricolare, un'esperienza formativa e di orientamento che ha l'obiettivo di facilitare l'ingresso o il reinserimento nel mercato del lavoro, fornendo anche un reddito immediato (indennità).

Il tirocinio può essere seguito da un contratto di lavoro, finalità ultima dell'esperienza, ma può avere, almeno in un primo tempo, anche obiettivi di rimotivazione, acquisizione di competenze, tecniche o trasversali (legate alla cultura dell'impresa e al rispetto delle regole aziendali o rispetto al mondo del lavoro), come linguistiche, anche a seconda delle caratteristiche della persona e delle possibilità dell'azienda.

Il tirocinio è un'opportunità di sperimentarsi in contesti lavorativi diversi rispetto alle proprie esperienze, di testare le proprie aspettative e capacità ed è utile per integrare il curriculum con esperienze formali e referenze di aziende in cui si è intrapreso che, come abbiamo visto (al par. 2.3), costituiscono un canale privilegiato di reclutamento da parte di altre aziende.

Un primo elemento che è emerso dall'analisi di questa misura è l'importanza di dedicare tempo

⁵¹ <https://www.cooperativaorso.it/prodotti/non-solo-asilo/>. Per un ulteriore approfondimento su questa metodologia, cfr. anche: http://www.dislivelli.eu/blog/immagini/migliora/secondo_app_mod1/Migliora%20Modulo%201_Sviluppo%20consapevole%20di%20reti%20per%20il%20lavoro_Ariano_05.05.21.pdf

a seguire, da un lato del tirocinante, dall'altro dell'azienda⁵², prima, durante e dopo il rapporto di tirocinio, anche al fine di definirne reciprocamente gli obiettivi e di evitare incomprensioni sulle possibilità di assunzione.

La relazione con l'azienda è fondamentale anche per gli operatori che seguono la persona nel suo percorso di tirocinio. Riescono infatti anche a selezionare le imprese per i diversi obiettivi che i tirocini possono raggiungere e proporre le persone per i percorsi più idonei a seconda delle caratteristiche della persona e dell'impresa, scartando quelle che tendono a proporre solo un susseguirsi di rapporti di tirocinio (con la stessa persona o con candidati diversi) al solo fine di eludere il pagamento dei contributi fiscali dovuti con un'assunzione e senza una componente formativa.

In diverse occasioni, durante le interviste (meglio citate ai capitoli 4 e 5), abbiamo riscontrato che il tirocinio è stato utilizzato da parte delle aziende come sostituto di un 'periodo di prova' e di un'assunzione per lavoro dipendente. Molti hanno inanellato tirocini con la stessa azienda o con aziende diverse, prima, quando non al posto, di sottoscrivere un regolare contratto di lavoro.

“Quando sono andato per fare il tirocinio, ci sono due titolari. Quando sono andato per imparare il lavoro mi dicono “Togli l'erba qua per favore”. Loro vanno a fare un altro lavoro e io sono rimasto da solo. Tre mesi, io ho imparato solo due parole “Togli l'erba”. (rifugiato siriano, Fatti Riconoscere)

Torna quindi ricorrente il tema del tempo da dedicare ad un'attività di accompagnamento individualizzato anche rispetto a percorsi di attivazione di tirocini.

Può essere utile a tal fine, prevedere un tutor aziendale o un job coach che possa sostenere il rifugiato, anche dal punto di vista linguistico, nel suo primo periodo di lavoro o di tirocinio. Fondamentale è il dialogo tra il tutor aziendale e il tutor del soggetto che attiva il tirocinio o dell'ente che ha inviato il candidato o la candidata. Nella fase di prova del tirocinio o di inizio di un rapporto di lavoro è infatti importante dedicare il tempo adeguato alla formazione del nuovo assunto, non solo su aspetti tecnici del lavoro ma anche su questioni legate alla cultura dell'impresa, alle regole aziendali, al funzionamento di alcune procedure e al rispetto di alcune norme.

Oltre al tutor, che affianca una persona dal punto di vista tecnico ed emotivo, altre tipologie di accompagnamento delle persone nei loro percorsi lavorativi e di integrazione sociale sono il *mentoring*⁵³, il *job coaching*⁵⁴ e il *case managing*⁵⁵.

Diverse aziende intervistate riportano che, una volta riuscito un primo contatto con il candidato, il tirocinio diventa anche parte del processo di selezione: è un periodo adeguatamente lungo

⁵² Per un ulteriore approfondimento cfr. l'intervento di Jessica Ariano, cooperativa O.r.so: http://www.dislivelli.eu/blog/immagini/migliora/secondo_app_mod3/Migliora%20Modulo%203_Il%20tirocinio_Jessica%20Ariano_30.06.21.pdf

⁵³ Il mentore è una persona, dotata di maggiore esperienza professionale, che affianca e aiuta un allievo a sviluppare particolari competenze, può anche essere una persona alla pari (peer) ma è sempre dotato di esperienza specifica in un determinato settore o ambiente.

⁵⁴ Il coach, “allenatore” focalizza la sua azione sulla motivazione e sulla consapevolezza della persona.

⁵⁵ Il *case manager* è un professionista che progetta e realizza piani individualizzati di inserimento lavorativo e promuove la presa in carico globale della persona favorendo la programmazione e la realizzazione di azioni coordinate tra i diversi attori dello sviluppo locale.

per poter osservare il candidato tirocinante sul campo per vedere come reagisce agli stimoli dell'ambiente lavorativo, alle possibili difficoltà, come interagisce con i colleghi e i responsabili e quanta disponibilità dimostra nell'apprendere sia la lingua, sia il lavoro.

Un rifugiato maliano, con protezione sussidiaria, in Italia dal 2011, rispetto ad un'esperienza di tirocinio che non è sfociata in un contratto di lavoro, racconta:

“almeno è servito a capire come ci si comportava dove lavoravo, mi ha migliorato un po' l'italiano, facevo pasticceria... adesso riesco a fare anche pane. Io non ho avuto problemi con nessuno ma la loro azienda non poteva assumere, hanno detto così, era artigianale, se assumeva... diventava azienda.”

Considerando i dati sulle assunzioni per lavoro dipendente delle COB in Piemonte delle persone che, dal 2008 al 2020, hanno avuto almeno l'attivazione di un tirocinio (circa 250.000) e per le quali risultano rapporti di lavoro successivi alla data di avvio del tirocinio (con la stessa impresa o con altre imprese), la probabilità di osservare un avviamento di un lavoro è pari al 20% per gli italiani, 19,5% per comunitari, 15,1% per i non comunitari (presso l'impresa in cui si è svolto il tirocinio) e del 35% italiani, 32% comunitari, 28,9% non comunitari (in qualsiasi altra azienda).

La minore probabilità di trovare un lavoro dopo il tirocinio per le persone non comunitarie può essere dovuta ad una molteplicità di fattori, tra cui la maggiore mobilità territoriale di questo gruppo di popolazione, dispersione constatata anche nel caso dei beneficiari del Progetto PRIMA il cui numero, dalla presa in carico da parte dei CPI all'erogazione dei servizi specialistici, si è drasticamente ridotto.

3.6 DAI PROGETTI AL CONTESTO, VERSO UN ACCOMPAGNAMENTO PIÙ LEGGERO

La nascita di così tante progettualità su un solo territorio denota forse il bisogno di rispondere ad esigenze spesso sorte dalla difficoltà, in particolare per i cittadini stranieri nuovi arrivati, di accedere a informazioni utili, a servizi fruibili e a canali istituzionali, funzionali per inserirsi nel mercato del lavoro.

Ci sembra, dall'analisi delle misure sopra descritte, che, intervenire sul contesto strutturale, potrebbe in molti casi, rendere meno stringenti le necessità di un accompagnamento stretto ed individualizzato, ora così necessario per muoversi ed orientarsi nella società di accoglienza.

Case manager e mediatori, nell'ambito della “presa in carico” presso i CPI, hanno dovuto occuparsi di seguire le persone nell'accesso a servizi che andavano ben oltre l'accesso al lavoro, un “sostegno integrato” che ha riguardato molti aspetti della vita delle persone, dalla casa, ai trasporti, alle difficoltà di accesso a servizi sanitari, scolastici e territoriali.

“Soprattutto (si fa riferimento in particolare a quanto fatto durante il periodo di pandemia) abbiamo compilato moduli, li abbiamo aiutati ad esempio per chiedere i buoni spesa, ma anche con la dad per i figli, per la richiesta di dispositivi perché i figli potessero collegarsi con le lezioni, ma anche per accedere alle piattaforme online di ricerca di lavoro, spesso non capivano certe parole, alcuni termini sono difficili da capire (...) sarebbero rimasti esclusi dalla possibilità di cercare lavoro con questi canali (...) spesso ci siamo attivati noi per capire quali piattaforme funzionavano, ma non è stato per niente facile, anche per mansioni semplici come nel lavoro agricolo” (case manager, Torino)

Anche Confindustria Cuneo ha attivato un Servizio Sociale Aziendale in cui assistenti sociali specializzati sull'inserimento lavorativo supportano i lavoratori durante l'orario di lavoro con uno sportello dedicato a rilevare i bisogni delle persone straniere legati al contesto, alla difficoltà di avere accesso ai servizi, al rinnovo dei permessi di soggiorno, all'approfondimento linguistico su sigle per moduli e per attività lavorativa o accesso ai servizi territoriali, trasporti, casa, in assenza spesso di una rete di connazionali in azienda.

La necessità di seguire le persone è spesso dovuta alla complessità, discrezionalità e incertezza che caratterizza le pratiche burocratiche, amministrative e legali, legate all'ottenimento e al rinnovo dei permessi di soggiorno e che implica una difficoltà, in particolare per i rifugiati, di accedere ai servizi, ottenere appuntamenti e informazioni, ostacolando o ritardando in molti casi l'inserimento al lavoro.

Una rassegna delle prassi illegittime perpetrate presso alcune questure piemontesi illustra efficacemente i problemi segnalati in particolare rispetto al riconoscimento della Protezione Speciale, alle difficoltà relative alla presentazione delle domande di Protezione Internazionale, come anche rispetto alle prassi in materia di emissione/rinnovo dei permessi di soggiorno. A ciò si aggiunge la difficoltà, più generale e molto diffusa, segnalata dagli operatori, nel comunicare con le Questure di riferimento: molto spesso, infatti, le richieste di informazione (e in alcuni casi, quelle di appuntamento e accesso agli atti) non vengono prese in considerazione, devono essere reiterate o ricevono una risposta dopo un considerevole lasso di tempo (CSD, Diaconia Valdese, 2021).

Intervenire anche su questi aspetti strutturali del sistema, dare importanza al contesto in cui si trovano ad interagire le persone, aiuta a facilitare percorsi di integrazione soprattutto di chi ha meno accesso a reti di informazione per muoversi in sistemi complessi. La presunta mancanza di autonomia delle persone non è infatti qualcosa di intrinseco, ma dipende da come si può effettivamente fruire dei servizi.

Trascurare altre variabili rilevanti, inoltre, quali ad esempio le esigenze di mobilità dei rifugiati, non consente di pensare a soluzioni diverse e innovative (come vedremo meglio al capitolo 6 nel caso del problema abitativo), né di comprendere atteggiamenti rispetto a scelte lavorative, comportando incomprensioni e spesso frustrazione anche in chi segue strettamente e investe risorse in questi percorsi.

Non considerare le caratteristiche del mercato del lavoro, che si presenta fortemente segmentato e spesso prescinde dalla formazione che possono aver seguito le persone e dalle loro competenze, come anche non considerare il percorso migratorio, che implica una perdita e una trasformazione delle proprie reti, rischia di vanificare l'impatto di molte misure che si concentrano invece soltanto sul potenziamento del capitale umano delle persone.

Favorire occasioni di incontro domanda e offerta di lavoro, in modo più diretto e flessibile, potrebbe consentire l'emersione e la conoscenza delle competenze delle persone in modo più efficace.

Come abbiamo visto, misure che mirano al potenziamento del capitale umano (emersione delle competenze, insegnamento della lingua, riconoscimento dei titoli) sono più efficaci se intraprese durante ed in parallelo ad un percorso lavorativo, non necessariamente prima e a prescindere dallo stesso.

Favorire le opportunità di vedere riconosciute le proprie competenze, titoli e qualifiche, attraverso un servizio pubblico e strutturale sul territorio renderebbe inoltre meno fortuiti e meno legati a opportunità e tempi progettuali, questo tipo di percorsi. Renderebbe inoltre meno stringente la necessità di un accompagnamento stretto ed individualizzato per accedere a questi servizi spesso contenuti in progetti, non sempre conosciuti dagli operatori.

Nei percorsi di *capacity building* (intrapresi in particolare nell'ambito del progetto Migliora2) che hanno coinvolto operatori dell'accoglienza e dei servizi al lavoro, pubblici e privati, ci si è inoltre a lungo confrontati sulla tendenza degli operatori a sostituirsi alle persone, in questa attività di accompagnamento, in tutto, con un approccio spesso "paternalista". Si è quindi lavorato con operatori dei CPI, dei SAL e degli enti del Terzo Settore responsabili di strutture di accoglienza, ma anche coirappresentanti delle imprese, per provare a decostruire questo approccio assistenzialista e per smontare la lente "culturalista" con cui spesso si tende a considerare i rifugiati. Questi infatti non sono una categoria ontologica, ma, al limite, una categoria giuridica temporanea, i cui comportamenti possono dipendere da variabili diverse, quali l'età (sui comportamenti, influisce di più essere "africani" o essere "giovani"?) e i cui svantaggi possono dipendere in gran parte dall'organizzazione dei contesti di arrivo e dai canali di ingresso imposti dalla normativa, più che da caratteristiche delle persone⁵⁶.

Sia nei percorsi di accoglienza, che nei percorsi di orientamento e inserimento al lavoro, gli sforzi dovrebbero essere orientati a potenziare le capacità dei rifugiati di attivarsi e muoversi in un sistema complesso, utilizzando tutte le reti necessarie per l'integrazione nelle società di arrivo.

Il periodo in accoglienza, infatti, se rappresenta un'opportunità (tra l'altro alquanto diversificata a seconda di dove si capiti sul territorio e degli enti che gestiscono le strutture), tende a rappresentare in molti casi, come vedremo meglio anche nel prossimo capitolo, un momento di sospensione e attesa (alcuni operatori hanno usato la parola "apnea").

"Nel momento in cui c'è il SAI si sostituisce tutto il resto. Forse dobbiamo scardinare l'idea dell'uscita dall'accoglienza come un momento cruciale. L'accoglienza è una fase del loro percorso, ma questa ansia del dopo a volte vediamo che (...) poi invece in molti casi riattivano delle reti, che hanno, anche se deboli e fragili, vengono fuori dei contatti che avevano come tenuti nascosti."
(operatrice accoglienza)

"Sono stato alla struttura di (nomina un SAI, ex SPRAR, in provincia di Torino) per un anno e mezzo, poi ho lasciato quel lavoro per iniziare direi da zero mi sono anche iscritto alla scuola in quel periodo anche se mi trovavo abbastanza bene ho voluto cambiare (...) da lì ho continuato, ho iniziato a conoscere un po' la gente, la rete di persone ed è grazie a loro se oggi sono dentro questa cosa (l'Associazione Mosaico). Al Centro di Arti Migranti ho conosciuto la maggioranza delle persone. Quando vivevo a (cita in paese in cui si trovava lo SPRAR) non conoscevo nessuno ero molto chiuso per quello ho pensato quando ero lì che se poi avessi perso il lavoro sarei stato isolato di nuovo quindi ho fatto questa visione e ho voluto spostarmi per conoscere di più. Spostandomi qua ho collaborato con abbastanza associazioni, ho partecipato anche a delle progettazioni di (...) sempre grazie a quelle reti (...) Ho lasciato perché dovevo conoscere Torino, capire come funziona (...) Mi sembrava giusto, a volte certe dinamiche, se stai sempre chiuso lì non ti aiuta, non so, per la mia

⁵⁶ Per un approfondimento su questo tema, cfr. <https://www.formazione-migliora.it/modulo-1/>

esperienza personale, stare chiuso non ti aiuta, mentre una rete, l'ambiente era protetto però non si sa la protezione, se sei chiuso in un gruppo conosci solo quel gruppo, non riesci a cogliere delle opportunità che possano presentarsi, questo per me è un ostacolo, per me con la mia esperienza (...). I lavori che ho trovato sono tutti per contatti nuovi, lì (allo SPRAR) o sei loro dipendente o non è che ti chiamano per altro. Io mi sono licenziato da solo da quel lavoro.” (rifugiato nigerino in Italia da 10 anni)

Superare gli approcci classici basati sulla stabilità delle caratteristiche personali, sulla concezione di una vita professionale come una sequenza predefinita di stadi e supportare percorsi volti alla co-costruzione di traiettorie di vita, in base alle quali le persone progettano e costruiscono progressivamente la loro vita, compresa quella professionale, sembra essere l'ottica più proficua per osservare le dinamiche di inserimento lavorativo.

Un approccio utile in questa direzione può essere la modalità di “accompagnamento leggero”⁵⁷, che parte dall'analisi della propria situazione concreta, anche professionale, favorendo una lettura orientata a individuare spiragli di opportunità lavorative per il proprio futuro e a proprio vantaggio, muovendo dall'accettazione e dal riconoscimento delle proprie acquisizioni passate, finalizzate a prendere consapevolezza del patrimonio positivo di cui si dispone e di cui, probabilmente, si può ancora fruire. Questo passaggio è funzionale al sostegno dell'autostima, spesso minata dalla marginalizzazione sociale; attingendo all'esperienza passata, con cura a rilevare acquisizioni e risultati positivi in vista del proprio futuro, è possibile rinforzare la stima di sé e, di conseguenza, la capacità di autodeterminazione.

La centralità della persona è intesa come protagonismo e come capacità di autodeterminare la propria vita personale e professionale. Fondamentale è la possibilità di essere flessibili, di tenere conto dei tempi, dei bisogni, delle necessità dei destinatari e di avere un margine di azione tale da poter ricercare sempre nuove soluzioni.

I tempi di vita delle persone possono non coincidere con i tempi di un progetto. Va valorizzato il fare, inteso come mettersi in azione, provare, incontrare, partecipare, sperimentare.

Aiutare le persone ad essere maggiormente consapevoli della propria rete e decidere intenzionalmente di usarla o ampliarla per raggiungere un certo obiettivo sono elementi importanti di questo percorso.

⁵⁷ Per approfondimenti, cfr. le esperienze del Ciac di Parma: <https://ciaconlus.org/it/facciamo/progetti/ancora-2Ciac> e della Cooperativa O.r.so: <https://www.cooperativaorso.it/aree/per-l-integrazione/percorsi-di-accompagnamento-sociale-e-allautonomia/>

CAPITOLO 4

IL REFUGEE GAP. QUALI INTERPRETAZIONI? QUALI INTERVENTI?

Diversi rapporti di enti e istituzioni europei e internazionali hanno espresso preoccupazione rispetto alle difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro dei richiedenti asilo e rifugiati (*European Commission/OECD 2016; European Commission 2017; ILO 2016*).

Anche questa ricerca ha raccolto numerose testimonianze di tali difficoltà in Piemonte: alcune delle persone incontrate non sono mai riuscite a trovare una stabile sistemazione lavorativa dopo oltre dieci anni di presenza in Italia.

In questo capitolo si cercherà di delineare alcune specificità dei migranti arrivati negli ultimi anni come richiedenti asilo che possono spiegare il difficile inserimento lavorativo. Si ipotizza infatti che il percorso migratorio delle persone che arrivano attraverso il canale umanitario sia parzialmente diverso dai percorsi più frequenti tra migranti che arrivano per altri canali. Sosterremo che le politiche dovrebbero tener conto di tali specificità.

Nella prima parte di questo capitolo faremo una breve rassegna degli studi internazionali che hanno constatato un *refugee gap*, ossia un tasso di occupazione più basso tra i rifugiati, non solo rispetto a lavoratori locali, ma anche rispetto a migranti arrivati per altri canali. Dimosteremo inoltre che questo svantaggio non dipende dalle caratteristiche individuali dei rifugiati (ad esempio, il livello di istruzione, il genere o l'età), ma da fattori presenti nel paese di immigrazione che rendono diverso l'inserimento nel mercato del lavoro. Sia le ricerche internazionali sia le informazioni che abbiamo per il Piemonte e per l'Italia mostrano che l'esperienza delle persone arrivate negli ultimi anni è infatti sistematicamente diversa rispetto a quella della maggior parte dei migranti arrivati negli anni '90 e 2000.

In particolare, ci focalizzeremo su due aspetti: gli effetti che i vincoli imposti dal sistema di accoglienza possono avere nel rendere più difficile l'inserimento lavorativo e la scarsa capacità delle reti sociali della maggior parte dei rifugiati a portare a una stabile sistemazione lavorativa.

Rispetto al primo punto riassumeremo alcuni risultati di ricerca che sembrano indicare che la rigidità del sistema di accoglienza possa influire negativamente sulle opportunità di inserirsi nel mercato del lavoro. Inoltre, faremo un confronto tra il sistema di accoglienza nel quale sono passati i migranti arrivati in Italia in anni recenti e il sistema degli anni '90, più spontaneista, che esercitava un controllo minore sui rifugiati.

Rispetto alla questione delle reti sociali, faremo un confronto con le reti sociali di migranti che arrivano attraverso una consolidata catena migratoria collegata a una nicchia nel mercato del lavoro. Mostriamo che le reti sociali delle persone arrivate negli ultimi anni in Italia tendono a indirizzare a lavori particolarmente precari o di natura stagionale e che questo crea problemi nuovi anche riguardo all'abitazione. Naturalmente le reti dei rifugiati non sono costituite solo da legami con altri migranti; possono essere importanti i legami con le associazioni, le chiese e con singoli operatori, che sovente si attivano per mettere i migranti in contatto con un datore di lavoro; dedicheremo attenzione anche a queste reti sociali, cercando di capire l'efficacia e la differenza rispetto alle reti tessute tra gli stessi migranti.

L'esame dei tentativi di operatori e associazioni di "creare reti" ci porterà alle informazioni che abbiamo sui datori di lavoro, sulla loro percezione delle criticità rispetto all'inserimento dei rifugiati e alle modalità con le quali hanno assunto rifugiati nella loro azienda (anche per capire se le aziende che assumono rifugiati sono specifiche rispetto al generale mondo delle aziende).

Esamineremo infine le politiche proposte dall'Unione Europea e le fonti di finanziamento per le politiche pubbliche per affrontare le difficoltà di inserimento lavorativo dei rifugiati, chiedendoci se tengono conto delle specificità che abbiamo individuato. Mostriamo che gran parte dei programmi sono indirizzati allo sviluppo del capitale umano chiedendoci se insistere su questo risponda adeguatamente ai reali bisogni di inserimento nel mercato del lavoro in Italia.

4.1 IL REFUGEE GAP

Innanzitutto, qualche cenno alla letteratura internazionale sul *refugee gap*, che sembra importante in quanto suggerisce che le difficoltà di trovare una stabile sistemazione lavorativa, testimoniate da molti nostri intervistati in Piemonte, non riflettono solo la crisi economica del 2008 e le difficoltà dell'economia italiana ad uscirne. Va ricordato infatti che molte ricerche, che documentano un basso tasso di occupazione tra i rifugiati, riguardano persone arrivate nel paese di accoglienza molti anni prima della grande crisi (Connor 2010, Edin, Fredriksson e Åslund 2004, Bevelander 2016, Bakker, Dagevos e Engbersen 2016). Diversi studi hanno incluso, tra le variabili di controllo, indicatori dello stato dell'economia nel momento in cui il migrante è arrivato; per esempio, Dustmann et al. 2017 e Fasani, Frattini e Minale 2018 includono il tasso di disoccupazione nel paese di accoglienza nell'anno di arrivo. Questi studi dimostrano quindi che il *refugee gap* esiste anche nei paesi e negli anni in cui l'economia era in buona salute. Gran parte delle ricerche prende in considerazione il livello d'istruzione degli intervistati, il genere e l'età. Tuttavia, anche controllando per queste variabili, lo svantaggio dei rifugiati rimane. Ad esempio, nella loro analisi di dati per i paesi dell'UE, Fasani, Frattini e Minale (2018: 39), trovano pochissima differenza tra i dati controllati e quelli non controllati: la probabilità di essere occupato rimane minore non solo rispetto ai cittadini del paese in cui l'indagine si è svolta ma anche rispetto a migranti di un altro paese UE e migranti extra-comunitari.

In altre parole, al di là di una serie di fattori che si potrebbe immaginare siano importanti, dalle origini nazionali, al livello d'istruzione, agli effetti della crisi economica, le ricerche internazionali sembrano documentare difficoltà di inserimento lavorativo specifiche dei richiedenti asilo e rifugiati in quanto tali. Difficoltà che riguardano anche le persone qualificate e che si mantengono nel tempo (Peschner 2017)⁵⁸.

Si potrebbe immaginare che tale specificità sia dovuta ad esperienze traumatiche subite nel paese di origine o durante il viaggio (ad esempio in Libia). Diverse ricerche hanno documentato un tasso di malattie, in particolare di malattie mentali, più alto rispetto alla popolazione generale o ai migranti arrivati tramite altri canali (Ruiz e Vargaz-Silva 2018). Tuttavia, va ricordato che le malattie mentali dei rifugiati non sono associate unicamente ad eventi traumatizzanti subiti nel

⁵⁸ Gli effetti negativi sembrano riguardare anche la disoccupazione e la probabilità di ottenere un lavoro qualificato, in particolar modo per coloro che sono residenti da meno di 5 anni, e tendono a decrescere per i gruppi con maggiore anzianità residenziale nel paese ospitante, i quali probabilmente si sono spostati da quella prima destinazione imposta (Fasani et al. 2018: 26-30).

paese di origine, ma anche alla situazione nel paese di arrivo (vedasi la meta-analisi di Porter e Haslam 2005). Certamente i traumi fisici e psichici sono un elemento che caratterizza molti rifugiati rispetto ad altri immigrati, tuttavia generalmente si parla di quanto subito nel paese di origine o durante il viaggio verso l'Europa e si trascurano gli effetti sulla salute mentale di certe condizioni di esistenza vissute una volta arrivati. Alcuni lavori si sono concentrati su questa dimensione, trovando appunto che i fattori di stress nell'ambiente post-migrazione, come condizioni di accoglienza inadeguate in grandi strutture, possono avere effetti negativi sulla salute mentale dei rifugiati (Barbieri et al. 2020). L'"*ecological model of refugee distress*" (Miller, Rasmussen 2017) può essere uno strumento di analisi e di intervento poiché espande il punto di vista oltre il tradizionale focus sulla esposizione alle violenze o alle minacce subite nel paese di origine o in viaggio, verso una prospettiva più ampia che considera anche le cause di stress associate alla vita nel paese di arrivo. Esiste una correlazione tra tipo di sistemazione e salute dei rifugiati, la mancanza di privacy e di libertà di movimento, soprattutto nei grandi centri, può avere influenze negative sulla salute mentale; così come all'uscita, sebbene con un permesso di soggiorno, se non si ha una sistemazione abitativa, gli effetti possono essere a lungo termine. Una ricerca nel Regno Unito e in Olanda (Bakker et al. 2016), trovando che l'abitazione auto organizzata preserva da questi problemi, evidenzia che paradossalmente il sistema di asilo può contribuire all'esclusione piuttosto che all'inclusione. Altre ricerche (Baird et al. 2011, Fernald et al. 2009) in altri contesti suggeriscono che un efficace beneficio sia per la salute mentale dei singoli e delle famiglie povere, sia per i problemi comportamentali dei bambini è il sostegno economico, poiché i problemi abitativi, di disoccupazione o sottooccupazione, l'isolamento sono "*daily stressors*" che influenzano la condizione psichica di tutte le persone. Le informazioni qualitative raccolte in Piemonte, anche in ricerche precedenti (Eve et al. 2019; Bucari 2019), confermano che l'esperienza del richiedente asilo può essere fonte di forte stress.

Naturalmente molti richiedenti asilo si preoccupano dell'esito della loro richiesta, ma le interviste con gli operatori dei centri d'accoglienza e con gli stessi migranti fanno riferimento anche allo stress causato dallo stato di inattività e dalla mancanza di reddito da lavoro, talvolta aumentato dai contatti telefonici con parenti che parlano delle proprie difficoltà economiche o chiedono la restituzione di un prestito.

Più in generale, la situazione di "vite sospese" (Hainmueller, 2016) del richiedente asilo, ma anche di molte persone che hanno ricevuto qualche forma di protezione ma non sono riuscite a trovare un lavoro minimamente stabile o a raggiungere una situazione che dia un senso alla migrazione, può dar vita ad ansie e forte frustrazione. Quindi, piuttosto di considerare lo stato di salute mentale come causa delle difficoltà di inserimento lavorativo, in molti casi potrebbe essere considerato un risultato.

Occorre pertanto esaminare altri elementi che distinguono l'esperienza dei migranti che arrivano come richiedenti asilo. Focalizzeremo l'attenzione, da una parte sul sistema di accoglienza, dall'altra sulle reti sociali dei migranti e sulla loro capacità di dare accesso a un lavoro stabile. In anni recenti la maggior parte delle persone è passata attraverso un sistema di accoglienza, sistema che ha funzioni di supporto ma anche di controllo. Riteniamo che sia da considerare la possibilità che l'organizzazione e i vincoli imposti dall'attuale sistema di accoglienza possano incidere sull'inserimento lavorativo. Confronteremo i percorsi di chi è passato da questo sistema con quelli di chi ne è rimasto fuori e con quelli di chi è arrivato in Italia negli anni '90, quando il sistema di accoglienza aveva caratteristiche molto diverse.

4.2 IL SISTEMA DI ACCOGLIENZA E I SUOI EFFETTI

Una questione che è poco affrontata nel dibattito pubblico è quella degli effetti del sistema di accoglienza sulle possibilità di inserimento nel mercato del lavoro. Sappiamo che il sistema nato nel 2002 ha avuto profonde modifiche e ridefinizioni nel corso di questo ventennio. Sappiamo che esistono importanti differenze nella gestione dei programmi di accoglienza, che i mutamenti normativi intervenuti nel 2018 (D.L. 113/2018 e convertito in legge a dicembre, L. 132/2018 e successivi bandi di gara per l'accoglienza) hanno determinato una brusca riduzione dei servizi erogati dai CAS. Sappiamo anche che la legge del 18 dicembre 2020, n. 173 che ha convertito, con modificazioni, il decreto-legge 21 ottobre 2020, n. 130, "Decreto Lamorgese", ha introdotto nuovi cambiamenti istituendo il SAI, facente capo agli enti territoriali che volontariamente accedono ai finanziamenti del Fondo nazionale per le politiche i servizi dell'asilo e che è aperto anche ai cittadini stranieri richiedenti protezione internazionale e ai beneficiari di altre forme di protezione "nei limiti dei posti disponibili", come un sistema unico a fasi progressive (cfr. par. 1.2.2). Tuttavia, il problema degli effetti del sistema di accoglienza potrebbe essere più radicale, riferirsi cioè agli aspetti strutturali, alla logica del sistema che ha un ambiguo mandato: controllo, sorveglianza, integrazione, e che fino a oggi fa riferimento al Ministero dell'Interno.

Consideriamo alcuni aspetti che abbiamo già analizzato altrove (Eve, Perino 2018; 2020). La politica di ripartizione territoriale delle persone in arrivo, la quale risponde a criteri essenzialmente politici di "burden sharing" e dipende dalla disponibilità dei posti in accoglienza, comporta che molte persone siano collocate in luoghi dove le possibilità di impiego sono estremamente limitate⁵⁹. Alcune ricerche internazionali hanno riscontrato che il tasso di occupazione dei richiedenti asilo è più basso in contesti in cui è stata applicata una "politica di dispersione" (Edin et al. 2004; Fasani et al. 2018) e che gli svantaggi superano comunque i vantaggi. Studi condotti in Svezia e in Danimarca mostrano che i richiedenti asilo collocati in piccoli centri avevano stipendi più bassi, minori possibilità di trovare un impiego e maggiore probabilità di ricorrere a forme di assistenza (Edin et al., 2004, Åslund e Rooth 2007; cfr. anche Bloch 2002 sugli effetti della dispersione in Inghilterra e Beaman 2012 negli Stati Uniti). Invece, i migranti che lasciavano il luogo al quale erano stati assegnati, mettendosi in contatto con proprie reti, avevano in media migliori risultati di inserimento lavorativo.

È vero che i migranti collocati in un piccolo paese hanno buone possibilità di interazione con i locali (Gauci, 2020) e i contatti tra operatori, istituzioni, cittadinanza, datori di lavoro (se ci sono) possono essere più facili.

"In paesi più piccoli anche i Comuni sono molto attivi e hanno più margine di manovra per trovare soluzioni abitative – contatti – entrate per aiutare chi ha bisogno. D'altra parte, c'è il rischio di subire isolamento, solitudine, forte controllo sociale in contesti di ridotta mobilità a causa dei problemi di trasporto" (case manager).

Un altro aspetto del sistema di accoglienza da considerare per gli effetti sull'inserimento lavorativo è la funzione di controllo, intrinseca al sistema stesso. Molti migranti potrebbero infatti

⁵⁹ Per la presenza di strutture d'accoglienza nelle "aree interne": https://www.openpolis.it/i-centri-di-accoglienza-nelle-aree-interne-italiane/?utm_source=Newsletter&utm_medium=email&utm_term=MailUp&utm_content=MailUp&utm_campaign=Newsletter

svolgere lavori stagionali (soprattutto in agricoltura), ma se questi non sono locali non possono approfittarne poiché l'allontanamento implica la perdita del posto in accoglienza. Tali effetti sull'inserimento lavorativo non riguarderebbero soltanto la fase in cui migranti sono ospitati in un centro di accoglienza ma anche gli anni successivi, quando le persone ne sono uscite (Bakker et al. 2014, 2017).

Questo aspetto del controllo è un elemento strutturale del sistema e ritorna anche nelle ultime disposizioni sull'iscrizione anagrafica dei richiedenti asilo abolita dal "Decreto Salvini", reintrodotta a fine 2020 con l'art. 5 bis del "Decreto Lamorgese". Merita soffermarsi su questa disposizione.

"Da una lettura complessiva, sembrerebbe venire fuori una situazione tripartita per il cittadino straniero richiedente asilo a seconda della sua dimora abituale. La prima ipotesi riguarda il cittadino straniero richiedente asilo ospitato nei CAS, il quale viene sicuramente (e obbligatoriamente) iscritto in convivenza anagrafica. La seconda ipotesi riguarda il richiedente asilo ospitato in una struttura afferente al SAI, il quale può essere iscritto sia in convivenza anagrafica sia nelle forme ordinarie⁶⁰. Infine, il cittadino straniero richiedente asilo che abbia una dimora abituale diversa da un centro di prima accoglienza o di accoglienza straordinaria o da una struttura afferente al sistema di accoglienza e integrazione, può essere iscritto sia nelle modalità ordinarie sia in convivenza anagrafica, a seconda del caso specifico." (Buzzi, Conte, 2021:118-119)

Questo punto è importante, infatti il terzo comma dell'Art. 5 bis prevede che la comunicazione, da parte del responsabile della convivenza anagrafica (sia in CAS che in SAI), della revoca delle misure di accoglienza o dell'allontanamento non giustificato del richiedente costituisce motivo di cancellazione anagrafica con effetto immediato diversamente dalla normativa generale che prevede tempistiche più lunghe per la cancellazione, dovendo l'ufficiale d'anagrafe procedere autonomamente all'accertamento dell'irreperibilità. Si potrebbe dire che controllo e paternalismo vadano così a integrarsi in maniera ancora più stretta:

"al potere di ricatto attribuito al responsabile si aggiunge la negazione dell'autonomia individuale poiché il rapporto con le istituzioni deve essere mediato dagli operatori." (Gargiulo, 2020: 5)

L'attesa per la definizione dello status e la prolungata permanenza "in accoglienza" che caratterizza la vita di molti richiedenti asilo sono un ulteriore elemento che ha importanti conseguenze sulle persone, con possibili effetti negativi sulle opportunità nel mercato del lavoro e sulla integrazione economica. Secondo gli studi che hanno analizzato il fenomeno in Olanda e Svizzera, le cause di tali effetti negativi sarebbero soprattutto dovute alla frustrazione e rassegnazione derivanti appunto dalla prolungata incertezza (Bakker et al. 2014; Hainmueller et al. 2016). Ma dobbiamo ricordare che tale incertezza può anche disincentivare potenziali datori di lavoro, che possono temere di trovarsi intrappolati in procedure burocratiche non familiari, o di dover interrompere l'impiego se la domanda di asilo viene respinta.

Come ha documentato una recente ricerca nella provincia di Alessandria (Eve et al. 2019),

⁶⁰ "La ratio di questa distinzione (ove non si ritenga che sia frutto di una mera "dimenticanza" in sede di conversione) potrebbe spiegarsi dal momento che il sistema di accoglienza e integrazione prevede in effetti una pluralità di forme di accoglienza (essendo un sistema diffuso) (l'accoglienza diffusa è tuttavia possibile anche nei CAS, nostro commento), e una pluralità di soggetti ospitati, titolari di situazioni di soggiorno anche molto differenziate tra loro." (Buzzi, Conte 2021:118)

gli operatori dei centri di accoglienza spesso preferiscono che gli ospiti non cerchino subito un lavoro, nella credenza che sia meglio concentrarsi sulla lingua italiana.

In certi casi intervengono gli operatori esercitando la funzione di accompagnamento che costituisce un aspetto caratterizzante del sistema, specialmente nelle sue espressioni più virtuose: approfondiremo in seguito (par. 4.5) la fondamentale questione della relazione operatori-datori di lavoro per l'inserimento lavorativo, qui vogliamo sottolineare che l'intervento presso le aziende finalizzato a districare complesse questioni amministrative, legali e sanitarie rientra, nel caso di operatori e strutture di accoglienza virtuose, in un ampio lavoro che interessa sia datori di lavoro, uffici, istituzioni, enti che si devono rapportare con i rifugiati, sia i rifugiati stessi ai quali l'operatore si sostituisce nell'affrontare e risolvere pratiche burocratiche⁶¹. Il rischio che tali pratiche diano luogo ad atteggiamenti assistenzialistici e infantilizzanti verso i rifugiati è alto. Diversi lavori di ricerca hanno sottolineato l'esperienza di "disempowerment", la trasformazione "da uomini a rifugiati", a "oggetto di aiuto", dentro a "progetti" e a "percorsi" che si protraggono nel tempo: "ho fatto due anni ad aspettare che finisco il mio percorso" (rifugiato nigerino in Italia da 10 anni). La condizione stressante di "vita sospesa" nel sistema di accoglienza è diffusa e incide su altri aspetti, ad esempio, come notato da alcuni operatori (Eve et al. 2019), sull'apprendimento dell'italiano. Come suggeriscono diversi ricercatori internazionali (Hainmueller, Hangartner, Lawrence 2016; Dustmann et al. 2016), l'incertezza rispetto al permesso di soggiorno, alla possibilità di trovare lavoro e rimanere nel paese di accoglienza diminuisce la motivazione ad apprendere la lingua locale. Inoltre, le lezioni di lingua così come altre attività previste dagli operatori nel "percorso verso l'autonomia" sono talvolta percepite dagli ospiti come finalizzate a mantenere le strutture stesse: "più stai dentro, meglio è, c'è più lavoro per loro." (cittadino somalo dal 2008 in Italia). Spesso, infatti, non ne segue un lavoro, quindi un reddito, con effetti molto frustranti.

Le attività di volontariato proposte/imposte sono esemplari delle ambiguità che si possono creare tra obiettivi della struttura di accoglienza e opportunità per i rifugiati. Molti intervistati hanno espresso quantomeno disappunto verso un impegno non retribuito, presentato come un'occasione per costruire contatti, crearsi una buona reputazione, dimostrare riconoscenza - dare "una restituzione" - e quindi confermare l'immagine del "buon immigrato bisognoso", impegno che tuttavia ha rari sviluppi lavorativi. Queste argomentazioni, che possono essere più o meno valide o pretestuose a seconda dei casi, fanno sempre meno presa quanto più si prolunga la permanenza delle persone nel sistema di accoglienza, perché aumenta la focalizzazione, e la frustrazione, sul lavoro (Eve et al. 2019).

In generale, gli effetti delle misure di inserimento sociale e lavorativo attuate nel sistema di accoglienza in Italia sono di difficile analisi a causa della mancata disponibilità di dati amministrativi sufficientemente dettagliati sui CAS. Queste informazioni, infatti, non sono rese pubbliche a livello disaggregato e a cadenza regolare dal Ministero dell'Interno⁶². Anche riguardo al Siproimi le

⁶¹ Nel Rapporto Siproimi 2019 si legge: "Tra le attività svolte dai progetti SIPROIMI si segnala l'accompagnamento dei beneficiari nel percorso di accesso al Servizio Sanitario Nazionale. L'iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale (SSN), che ha riguardato l'81,6% dei beneficiari accolti, la scelta del medico di base (78,7%), nonché l'accompagnamento e il supporto per visite specialistiche sul territorio (54,6%) e, più in generale, l'educazione sanitaria (53,7% dei beneficiari accolti), vengono garantite al beneficiario grazie all'accompagnamento in seno al progetto."

⁶² Come già avevamo segnalato (Eve, Perino 2020: 7) e come è documentato da Openpolis in <https://www.openpolis.it/esercizi/i-centri-di-accoglienza-in-italia-la-spesa-e-i-contratti-pubblici/>

informazioni negli anni continuano ad essere di difficile interpretazione. Nel Rapporto 2019 ad esempio si legge che nel corso dell'anno sono uscite dal Siproimi 16.538 persone (su 39.686 accolte complessivamente).

“Di queste la maggior parte (64%) ha terminato il periodo di accoglienza nei tempi previsti, avendo acquisito gli strumenti utili per dare continuità in autonomia al proprio percorso di inclusione sociale sul territorio italiano, con livelli più o meno avanzati di inserimento socio-economico. A questi seguono coloro (32,5%) che hanno scelto di uscire anticipatamente dal progetto di accoglienza, prima della scadenza dei termini previsti, mossi dalla volontà di essere, il prima possibile, autonomi.”
(pag.62)

Quest'ultima affermazione è interessante poiché potrebbe suggerire che uscire dal sistema di accoglienza prima dei tempi previsti favorisca l'autonomia, che è ovviamente il contrario delle finalità espresse dalle politiche che l'hanno istituito.

In generale le formule usate nel Rapporto Siproimi sono piuttosto vaghe e dicono poco sull'inserimento lavorativo. Un dato preciso tuttavia è presente:

“nel corso del 2019 i beneficiari che hanno trovato un'occupazione (ma non si dice la tipologia del contratto) sono stati 7.175, un dato in netta crescita rispetto al 2018 (+34%), il settore trainante è stato quello della ristorazione e turismo”.

Coloro che hanno trovato un'occupazione, tuttavia, nonostante la crescita rispetto all'anno precedente, sono solamente il 21 per cento dei beneficiari “ordinari”. Il successivo Rapporto SIPROIMI/SAI 2020 insiste ovviamente sugli effetti della pandemia da Covid-19. In un contesto profondamente segnato dalle misure di contenimento del contagio, i beneficiari presenti nei progetti sono stati 37.372 di cui l'87 per cento “ordinari”, e di questi 4664 hanno trovato un'occupazione (il testo non fornisce ulteriori informazioni) prevalentemente nel settore della ristorazione e del turismo. È un dato sorprendente, che probabilmente si riferisce ai primi mesi dell'anno.

4.3 NEGLI ANNI '90...

Non tutti i sistemi di accoglienza sono uguali: le misure promosse dalla Lega delle Nazioni con il “passaporto Nansen” dopo la Prima guerra mondiale per agevolare la situazione dei rifugiati e le loro possibilità di attraversare le frontiere erano ben diverse dai sistemi odierni delle nazioni occidentali, sistemi che hanno importanti funzioni di controllo nel tentativo di distinguere le persone aventi diritto all'asilo dai cosiddetti “migranti economici”. Anche in Italia l'esperienza delle persone che fuggivano dalle guerre jugoslave degli anni '90 è stata molto diversa da quella delle persone arrivate recentemente. È possibile che questo abbia avuto effetti anche sull'inserimento nel mercato del lavoro. Per questo motivo abbiamo voluto riflettere su quell'esperienza, in particolare in Piemonte (che non necessariamente è rappresentativo dell'Italia).

Abbiamo detto che una parte della specificità dei richiedenti asilo è data dalla normativa alla quale sono sottoposti e dal fatto che sono inseriti in un sistema di accoglienza. In forme variabili il sistema di accoglienza esercita controllo e fornisce un “accompagnamento”, il quale può essere eterodiretto e infantilizzante. Questi elementi, abbiamo detto, rappresentano dei vincoli ai quali

gli immigrati arrivati attraverso altri canali non sono soggetti. Ma l'esperienza dei profughi arrivati in Italia negli anni '90 è stata differente. Da una parte il sistema normativo imponeva minori vincoli sull'inserimento lavorativo; d'altra parte, poiché c'erano pochi centri d'accoglienza, in generale i profughi organizzavano la propria vita quotidiana in modo più autonomo, con conseguenze sui legami che si formavano con la realtà italiana. Per questo motivo abbiamo condotto interviste sia con persone arrivate negli anni novanta quando il sistema di accoglienza in Italia era più leggero sia con richiedenti asilo degli ultimi anni che non sono passati attraverso un centro d'accoglienza.

La prima fase del conflitto di dissoluzione della Jugoslavia, fra il 1991 e il 1995, provocò un milione di profughi e 1.200.000 sfollati interni, una catastrofe umanitaria senza precedenti per l'Europa del secondo dopoguerra. Tra la fine del 1992 e il 1995, si stabilirono in Italia circa 80.000 cittadini provenienti dalla Jugoslavia, creando un rapporto fra richiedenti asilo e residenti di 1,4 ogni 1.000 abitanti e facendo dell'Italia il secondo Paese europeo per arrivi dalla Jugoslavia⁶³, dopo la Germania che nel 1995 accoglieva 345.000 profughi con permesso umanitario (Hein, 2010).

“Nel settembre 1992 fu approvata la legge 390/92 molto breve e poco dettagliata, che sanciva il diritto degli “sfollati” (così denominati) jugoslavi a entrare nel territorio italiano e a ricevervi protezione materiale e giuridica, stabilendo misure applicabili solo ai profughi della ex Jugoslavia. Unico requisito di applicabilità era la provenienza documentata dai territori della ex Jugoslavia” (Bona, 2016: 103).

La legge 390 in tal senso riprendeva quanto stabilito nel 1991 con la “crisi umanitaria” albanese, quando in marzo e poi in aprile, con circolari, fu deliberata per quei profughi la possibilità di ottenere un permesso umanitario *ad hoc*, e successivamente un permesso per motivi di lavoro. Veniva garantita una protezione temporanea, rinnovabile, non riconducibile alle procedure di riconoscimento della protezione internazionale, in base alla constatazione dell'elevato numero di profughi che avrebbe reso estremamente prolungata nel tempo l'applicazione delle procedure di esame dei singoli casi. Si constatava che di fatto non si era di fronte a persone perseguitate secondo i principi della Convenzione di Ginevra, ma a persone impossibilitate a restare nel loro Paese⁶⁴.

È interessante sottolineare le diverse facce della norma. Semplicità e rapidità di approvazione da una parte furono aspetti positivi, dall'altra si denunciarono discrezionalità e limiti nell'implementazione e la contrazione dell'esercizio della protezione internazionale in favore di provvedimenti di stampo emergenziale. Da una parte fu letta come restrizione del concetto di rifugiato (Trucco, 1995); soltanto 2.000 profughi furono accolti nei campi profughi predisposti per lo più nelle zone di confine, e delle sole 319 richieste di protezione internazionale a fine 1995, 70 furono accolte. D'altra parte, la constatazione dell'insufficienza delle misure pubbliche

⁶³ In questa situazione si sviluppò un movimento internazionale con almeno ventimila italiani che si attivarono in azioni umanitarie nei luoghi di guerra e in Italia, in forme di “pacifismo concreto” e di “diplomazia dal basso”, che infatti si caratterizzarono per la dimensione politica di quell'agire dal quale si svilupperà la grande stagione della cooperazione decentrata (Perino, Bonapace, 2017) e che coinvolsero realtà e soggetti diversi, nell'ambito di una specifica normativa che intanto il governo aveva approntato.

⁶⁴ L'articolo 1bis della legge prevedeva il coordinamento degli interventi tra Regioni, enti locali, ong, associazioni e volontariato che sfociò nella creazione del Tavolo di Coordinamento per gli Aiuti alla ex Jugoslavia del 1993, quando appariva ormai chiaro che la guerra si sarebbe protratta, tanto che fu riconosciuto il diritto a lavorare e all'accesso al sistema sanitario.

approntate favori l'attivazione di iniziative spontanee che portarono l'inserimento rapido dei profughi negli "ambienti ordinari", tramite reti spontanee la cui portata non è quantificabile proprio per il carattere di informalità che connotò quelle esperienze diffuse in tante province italiane. Il Comitato torinese portò e ospitò in Piemonte, tra il 1992 e il 1996, 478 profughi.

"Circa altrettanti trovano nel Comitato un sostegno economico o semplicemente organizzativo. Vengono commessi molti errori, a detta degli stessi organizzatori, ma quasi il 70 per cento degli accolti trova una sistemazione autonoma e definitiva da noi." (Rastello, 1997: 106)

Nel 1993 nacque il Consorzio Italiano di Solidarietà (ICS), punto di riferimento della mobilitazione volontaria italiana, si attivarono gruppi Caritas, amici, conoscenti, persone di diverse estrazioni politiche, associazioni e cooperative che misero a disposizione la propria organizzazione, amministratori pubblici disponibili a sottoscrivere lettere di invito e di garanzia, comitati nati per coordinare un lavoro di accoglienza - talvolta andando direttamente nei luoghi di guerra - e di accompagnamento che in tanti casi *"si risolveva in poche settimane"*⁶⁵.

È nostra tesi che questo assetto spontaneistico abbia avuto effetti anche sull'inserimento lavorativo e quindi risulta di interesse per i temi che sono al centro di questa indagine.

Dalle interviste ad alcuni cittadini bosniaci arrivati in provincia di Cuneo tra il 1992 e il 1994 emergono infatti esperienze e percorsi di inserimento specifici sui quali è interessante soffermarci. Un ingegnere arrivato con permesso di soggiorno umanitario, poi convertito in permesso di lavoro, poi di lungo residente e infine diventato cittadino, come gran parte di questi immigrati, dice: *"loro all'inizio ti aiutavano, poi ti aiutavano a cercare un lavoro così ti potevi mantenere."* Tipicamente l'idea dei profughi era di tornare appena finita la guerra:

"noi non siamo venuti qui per questioni di fame, siamo venuti solo che finisce questa maledetta guerra, noi avevamo intenzione di tornare, tanto che se ero sicuro di rimanere in Italia tentavo di più per il riconoscimento della laurea".

Invece sarà operaio inizialmente in una micro-impresa, poi in una azienda più grande e successivamente lavorerà in proprio, a causa della crisi iniziata nel 2008, e si stabilirà nel cuneese. Sono da notare la rapidità dell'inserimento lavorativo e le reti che lo favoriscono. Si tratta delle già citate reti informali di italiani, connesse con reti familiari e di conoscenti bosniaci arrivati in Piemonte un anno o due prima, i quali attraverso contatti telefonici forniscono informazioni e opportunità:

*"loro erano già un anno che erano qua e loro hanno già cominciato a lavorare, e allora abbiamo chiesto, abbiamo cominciato a parlare, com'è lì? (...) Abbiamo contattato questa zia che era già qua e lavorava per *, abbiamo chiesto: che cosa si può fare? ah, noi ti facciamo una garanzia, perché tu non venivi qui a spese dello stato, se ti ammali qualcuno deve pagare per te o ti dà da mangiare. Allora c'era il signor * da Alba, che era nel gruppo di 'sto comitato lì, e io non potrò mai ringraziare una persona così, perché garantire per una persona che non ha mai visto, non sa chi... ha messo la sua firma come garante... che è una grande cosa..." (cittadino di origine bosniaca)*

⁶⁵ Come ci ha detto un attivista albese che fu protagonista in quegli anni della mobilitazione cittadina a favore dei profughi.

Dopo pochi giorni dall'arrivo, alcuni conoscenti lo mettono in contatto con un piccolo imprenditore che aveva dato loro in affitto un appartamento:

“se ha bisogno qualcosa, che ti dà per iniziare, così, va bene, mi mette alla prova, non è che mi deve assumere subito, io non sapevo neanche come funziona in Italia la cosa. E infatti lui è venuto subito. Io parlavo, loro traducevano, mi ha detto: mah, sinceramente non è che ho bisogno, ma se vuoi vieni domani, proviamo.” (cittadino di origine bosniaca)

E dopo due mesi di prova sarà assunto a tempo indeterminato, in un settore, la falegnameria, nel quale non aveva competenze legate alla sua formazione ingegneristica, ma all'attività del padre che aiutava quando era ragazzino.

L'intervistato dichiara che il suo inserimento lavorativo dipese dai rapporti di fiducia che subito si crearono, dalla sua affidabilità e disponibilità a lavorare, anche per alcuni periodi in nero, e a fare straordinari: *“il signor * apprezzava che io ero sempre disponibile: vieni il sabato pomeriggio o la domenica mattina che c'è da fare qualcosetta, così.”*

L'apprendimento dell'italiano (e del dialetto) avviene in fabbrica; oltre al corso serale intensivo organizzato per i profughi bosniaci, la messa in pratica delle conoscenze linguistiche nella vita quotidiana rendeva possibile un rapido apprendimento della lingua. Inoltre, i contatti nati sul lavoro con colleghi e clienti potevano portare anche a un secondo lavoro, come è successo al nostro intervistato che ha ricevuto un'offerta da un cliente della prima azienda.

Anche la sistemazione abitativa è rapida e grazie alla rete italiana, come afferma un altro intervistato bosniaco: *“ci hanno aiutati alla grande, anche a cercare l'alloggio. Qui i condomini non sono d'accordo che vengono gli stranieri e allora si tribulava.”*

Il fatto di vivere in un alloggio indipendente, invece che in un centro, aveva importanti conseguenze sull'organizzazione della vita quotidiana: naturalmente si faceva la spesa autonomamente, chi aveva bambini li portava a scuola: tutte queste piccole attività inevitabilmente comportavano contatti e interazione linguistica con gli abitanti locali.

Il sistema informale e spontaneo, costituito da persone di diversa estrazione sociale e politica, con buoni rapporti con le istituzioni locali dei piccoli comuni, fu efficace sia nella delicata operazione di ingresso in Italia dei profughi sia nell'inserimento lavorativo e abitativo. Dalle interviste emerge con forza la gratitudine verso la rete di accoglienza e verso gli italiani in generale, secondo il pregiudizio positivo della “brava gente” cordiale che supplisce con la solidarietà e il calore umano alle carenze del welfare. Il padre di uno degli intervistati era rientrato in un programma di accoglienza svedese: *“mio padre mi ha detto una cosa: tu sei fortunato che sei in Italia, perché sono brava gente. Sa com'è in Svezia? danno tutto ma un caffè non lo prendi mai con uno svedese. in Svezia, basta che dici: quello lì, voglio. Pensa te che mio padre non ha mai piantato un chiodo in Svezia, ha preso pensione come tutti gli svedesi che hanno lavorato 40 anni.”*

Al di là di possibili differenze culturali tra la Svezia e l'Italia, ciò che vogliamo sottolineare è il tipo di situazione che rende possibile la formazione di nuovi legami sociali in un luogo d'immigrazione. Il padre dell'intervistato non ha lavorato e quindi non ha potuto conoscere svedesi attraverso il lavoro.

Suggeriamo che anche i richiedenti asilo degli ultimi anni in Italia abbiano avuto i rapporti sociali plasmati dall'inserimento in un sistema di accoglienza maggiormente strutturato. Nel loro caso è stato importante il fatto di vivere per lunghi mesi e anni in un ambiente che gestisce istituzionalmente la vita togliendo occasioni di contatto con abitanti locali e con le istituzioni. Come dice un nostro intervistato arrivato in Italia nel 2011: *"stare chiuso non ti aiuta ... l'ambiente era protetto però ... se sei chiuso in un gruppo conosci solo quel gruppo"*.

Se il sistema "leggero" degli anni '90 ha avuto alcuni vantaggi, cosa possiamo dire della piccola minoranza dei richiedenti asilo arrivati in Italia negli ultimi anni che non sono entrati in un centro d'accoglienza? Abbiamo intervistato due persone arrivate dal Salvador con un visto turistico, ma secondo le loro dichiarazioni fuggite da una situazione di violenza e da minacce di morte. La loro richiesta d'asilo è stata successiva all'arrivo e dopo l'iniziale inserimento abitativo e lavorativo, gestito autonomamente. Queste persone non hanno subito la marginalità occupazionale che abbiamo documentato per altri richiedenti asilo arrivati negli ultimi anni. La specificità di questi intervistati sta nell'essere inseriti in una consolidata catena migratoria familiare che aveva fornito informazioni e contatti di lavoro e grazie alla quale non ci sono stati problemi di occupazione. La presenza di un certo numero di persone che aveva rapporti diretti o indiretti con chi arrivava sembra determinante soprattutto perché queste persone si sono inserite in nicchie del mercato di lavoro in cui c'è effettivamente una consistente domanda di lavoro immigrato (logistica, lavoro di cura). Entrambi parlavano un buon italiano, imparato sul lavoro e nella vita quotidiana.

La loro concreta esperienza somiglia a quella appena descritta dei profughi bosniaci e non a quella dei richiedenti asilo che sono entrati in un centro di accoglienza, benché, a differenza di chi arrivò in Italia dalla Jugoslavia, abbiano dovuto affrontare, senza accompagnamento legale, le procedure per il riconoscimento della protezione. Le preoccupazioni per gli ostacoli normativi e per la discrezionalità nell'applicazione della normativa sono comuni a tutti i richiedenti asilo ma nel caso dei nostri intervistati salvadoregni l'inserimento lavorativo è avvenuto attraverso i meccanismi delle migrazioni per lavoro. Queste persone ospitate da parenti forniscono un interessante punto di confronto con richiedenti asilo inseriti nel sistema di accoglienza e, insieme con i profughi bosniaci, elementi a favore dell'ipotesi che il *refugee gap* sia in parte una questione legata alla specificità della traiettoria migratoria, con deboli reti e lunghe permanenze nei centri di accoglienza, della maggior parte dei richiedenti asilo.

Prendiamo l'esempio di T. poliziotto fuggito dal Salvador a causa di minacce di morte da parte della malavita locale e arrivato in Italia con un visto turistico (solo dopo qualche mese ha fatto la richiesta d'asilo). È andato nella città dove abitava da diversi anni sua madre, a sua volta arrivata perché c'era sua cugina presente nella zona dal 2000: così T. si è inserito in una classica catena migratoria. Infatti, a parte la madre e la "zia", ci sono tre fratelli e diversi amici e conoscenti arrivati con visto turistico e poi regolarizzati, oppure attraverso il ricongiungimento familiare. È in questo contesto che si può comprendere il fatto che il nostro intervistato non sia mai rimasto senza lavoro. Prima di aver ottenuto un permesso di soggiorno come richiedente asilo, ha dovuto lavorare in nero. La sua famiglia conosceva una famiglia di agricoltori che aveva un banco in un mercato locale, e così ha cominciato a lavorare nella loro fattoria, raggiungendola in bicicletta. Successivamente un'amica salvadoregna che lavorava in una casa di riposo gli ha trovato un lavoro come badante di un signore anziano. Quando è mancato questo signore, ha trovato un

lavoro come corriere tramite un amico salvadoregno che faceva il “capo dei magazzinieri” in una cooperativa di corrieri. È chiaro che questo percorso migratorio è tutt'altro che individuale, essendo collegato a quello di altre persone che avevano posizioni stabili in settori del mercato del lavoro come l'assistenza agli anziani, il magazzinaggio e i trasporti, in cui c'è una consistente domanda di lavoro immigrato.

La storia L. è molto simile; anch'egli ha lasciato El Salvador a seguito di minacce de “las maras” e ha scelto la città dove è stato intervistato a causa della presenza di un'amica di sua madre, residente in Piemonte da vent'anni. Ospitato da questa persona, non è mai stato in un centro d'accoglienza. Anche nel suo caso, l'inserimento lavorativo è stato in un settore ben conosciuto come nicchia per lavoratori immigrati, cioè l'assistenza familiare. L. fa il turno di notte presso una coppia di anziani, posto ottenuto tramite una conoscente sudamericana. Questi casi sembrano dimostrare che la presenza di una rete locale che include un certo numero di migranti stabilizzati nella zona ha permesso un accesso al mercato del lavoro nettamente diverso rispetto a quello sperimentato da gran parte dei richiedenti asilo in Italia e altrove.

4.4 RETI SPECIFICHE

Come abbiamo detto, sosteniamo che, con eccezioni come quelle appena citate, le reti sociali dei rifugiati sono deboli nelle loro capacità di assicurare un inserimento lavorativo. Quindi, come sono le reti degli “altri immigrati”? Risultati di ricerca molto consolidati (per un'autorevole rassegna vedasi Massey et al. 1998) hanno stabilito che pochi migranti arrivano in un paese di immigrazione completamente “da soli”; la maggior parte segue “catene migratorie” (MacDonald, MacDonald, 1964), il percorso di una sorella, uno zio o un amico già stabilitosi in un determinato luogo di immigrazione. La concatenazione di migrazioni individuali in questo modo crea reti di parenti, amici e conoscenti nello stesso luogo d'immigrazione. E negli stessi luoghi di lavoro.

Le definizioni standard del concetto di catena migratoria e più in generale delle reti migratorie (es. Ambrosini 2020: 53 che, come molti altri, riprende la definizione di Massey 1988: 396) sottolineano i legami tra migranti nel luogo di immigrazione e potenziali emigranti nel luogo di partenza. Ma definizioni del genere trascurano i legami con datori di lavoro nel paese di immigrazione. Infatti normalmente una catena migratoria non si forma finché i migranti riescono a trovare lavoro non solo per sé stessi ma anche per parenti e amici. In altre parole le catene migratorie si formano attorno a nicchie del mercato del lavoro in cui esiste una domanda di lavoro immigrato abbastanza sostenuta. Tale fenomeno è testimoniato anche dai numerosi studi che documentano che i componenti di una determinata catena migratoria sono concentrati in un particolare mestiere (in Italia si potrebbe pensare ai rumeni nell'edilizia, alle filippine nel lavoro domestico, ai punjabi indiani negli allevamenti emiliani).

Questo aspetto delle catene migratorie è fondamentale per capire sia la capacità di gran parte dei migranti di trovare lavoro in un mercato sconosciuto sia le difficoltà di molti rifugiati. Infatti una caratteristica importante della maggior parte dei migranti forzati è che *non* seguono una catena migratoria. Sono relativamente poche le località di forte emigrazione in cui sono radicate consolidate catene migratorie⁶⁶ e raramente corrispondono a luoghi dove ci sono state guerre o

⁶⁶ Questa affermazione diventa più chiara se si ricorda che le catene migratorie non legano intere popolazioni nazionali ma piuttosto specifiche località e le associate reti sociali. Così l'immigrazione di massa in Italia non lega il Marocco in generale all'Italia nel suo complesso, ma qualche quartiere periferico di Casablanca o

disastri ambientali. Perciò la maggior parte dei migranti forzati non può seguire una consolidata catena migratoria. Le informazioni ottenute dai rifugiati nel Progetto PRIMA, come da operatori e migranti in altri progetti piemontesi (Eve et al. 2019), mostrano che pochissime delle persone arrivate negli ultimi anni come richiedenti asilo avevano parenti in Italia.

Un'altra indicazione della mancanza di una catena migratoria è il fatto che i nostri intervistati non avevano una destinazione precisa. Qualcuno dice che aveva voluto arrivare "in Europa" ma non in Italia. Altre persone avevano voluto lavorare in un'altra nazione africana e poi, in seguito a varie vicende, hanno fatto una seconda emigrazione verso l'Europa. Diverse persone incontrate sono andate in un primo momento in Libia, paese in cui un migrante poteva trovare lavoro con facilità, ma poi sono state coinvolte nella guerra civile o nei conflitti militari degli anni successivi. Questo è il caso di O., abbastanza rappresentativo:

"nel 2009 mi sono spostato in Libia per cercare un lavoro migliore. Perché in Libia si trovava lavoro subito, non è che vai a fare i tirocini tramite le cooperative. Vai in strada e qualcuno ti si avvicina e lavori. Dopo due giorni ho trovato lavoro con una grande società di costruzioni di case, come aiuto muratore. Ero in un posto vicino all'Algeria, poi mi sono spostato a Tripoli e ho lavorato, sempre come muratore. Poi è iniziata la guerra e tutte le società andavano via. Quindi oltre al pericolo, veniva proprio a mancare il lavoro. Poi iniziavano a entrare con forza nelle case, minacciando, a volte rubando i soldi, a volte nemmeno, ma mettendo paura e spingendo a imbarcarsi. Io sono partito così: obbligato."

I percorsi sono abbastanza variegati, ma nessuno racconta di aver avuto l'Italia (tantomeno il Piemonte) come destinazione perché chiamato da un amico o da un parente. Un intervistato nigerino, cresciuto in Libia, che temeva di essere identificato come pro-Gheddafi dice semplicemente: "Per noi l'importante era uscire."

Inoltre, come già notato, la normativa e i sistemi di accoglienza dei richiedenti asilo limitano le possibili destinazioni di arrivo. Non si può scegliere il paese di destinazione e all'interno di questo la località di accoglienza. Quindi non si può chiedere asilo dove si possiedono dei legami sociali⁶⁷

la cittadina di Khouribga ad alcuni quartieri di Torino e della sua area metropolitana, Beni Mellal ad alcuni quartieri di Milano e così via. Più specificamente ancora, lega alcune reti sociali in queste località in Marocco e Italia.

⁶⁷ Il nuovo Patto europeo sull'immigrazione e l'asilo presentato nel settembre 2020 dalla Commissione Europea "ignorando il dibattito successivo alla prospettata riforma del 2016, mantiene in vigore l'inadeguato criterio dello Stato di primo ingresso per la competenza a decidere sulla domanda di protezione internazionale, accompagnato da disposizioni atte a prevenire i movimenti secondari ma senza misure di bilanciamento. Il risultato sarà quello di rafforzare le misure che impediranno i movimenti dei richiedenti asilo alla ricerca dei luoghi ritenuti i più opportuni per potersi fermare, ma al contempo non vi saranno disposizioni che prevengano il loro concentrarsi solo negli Stati d'ingresso. Non potranno pertanto incidere molto su tale quadro le modifiche che riguarderebbero rispettivamente l'ampliamento della definizione di familiare, includendo finalmente i fratelli, con la presa d'atto della tendenza a ricongiungersi a membri della propria famiglia d'origine che già sono presenti sul suolo europeo, e soprattutto l'individuazione della competenza dello Stato sulla base dell'eventuale rilascio in passato di un titolo di studio." (Borraccetti, 2021: 24-26). Lo sviluppo dei cosiddetti "complementary pathways", incentrati sulle connessioni tra il capitale umano, sociale e finanziario dei rifugiati e l'accesso a soluzioni di ingresso e inserimento, potrebbe svolgere un ruolo importante nel promuovere e sfruttare le reti dei rifugiati che raramente sono localizzate nel paese di primo ingresso. Tuttavia, benché si sia sviluppato un certo interesse da parte dei policy makers, per ora i "complementary pathways" non sono diffusi negli stati europei (<https://www.unhcr.org/complementary-pathways.html>; <https://trafig.eu/output/policy-briefs/policy-brief-no-3>).

né si possono raggiungere eventuali parenti o amici in altri paesi europei.

È in questo contesto che si possono capire le differenze tra le reti sociali dei migranti arrivati in anni recenti come richiedenti asilo e quelle della maggior parte degli immigrati arrivati in Italia nei decenni precedenti.

Mentre le interviste con "altri immigrati" arrivati in Italia nei decenni precedenti hanno subito rilevato la centralità di un cugino, una zia, un "parente fittizio"⁶⁸, i richiedenti asilo e rifugiati degli ultimi anni non fanno simili riferimenti. Gli operatori dei centri di accoglienza e delle associazioni sono chiari sulla mancanza di una simile rete parentale in Italia; come dice una *case manager*: "Tutte le persone seguite hanno una rete amicale abbastanza forte, ma non hanno parenti." Anche rispetto ad amici e conoscenti della località di partenza, i contatti sembrano assai scarsi. Infatti, le relazioni sono costituite prevalentemente da amicizie nate durante il viaggio, costruite durante il soggiorno in un centro di accoglienza o magari nell'esperienza di un'occupazione di uno spazio abitativo. Diversi intervistati hanno descritto conoscenze formate attorno alle palazzine dell'ex-MOI (costruite per ospitare atleti e altri partecipanti alle olimpiadi invernali del 2006, poi rimaste vuote e successivamente occupate da rifugiati assistiti da attivisti italiani). Tali legami saldati attraverso la convivenza ma anche attorno alla vita sociale che si svolgeva negli spazi limitrofi hanno costituito una parte significativa della rete sociale di diversi rifugiati e hanno fornito informazioni sulle possibilità di lavoro temporaneo (in particolare nell'agricoltura, come vedremo) nonché su attività di micro-commercio in cui un buon numero di persone si sono impegnate. Anche altri edifici occupati a Torino, come La Salette, sono diventati punti di incontro dove si formano conoscenze e si trasmettono informazioni (Ferrero 2020).

I legami parentali rimangono importanti naturalmente, ma se i parenti in questione restano nel luogo di emigrazione o vivono in un'altra nazione, la distanza inevitabilmente condiziona il modo in cui possono aiutare nella ricerca del lavoro. Qualcuno raggiunge parenti in altri paesi europei e riesce a lavorare per un breve periodo magari utilizzando i documenti del parente o di qualche suo conoscente (sfruttando il fatto che, a detta di un migrante che ha lavorato in una grossa azienda tedesca con i documenti di un cugino, "a loro tutti i neri sembrano uguali"). Ma le disposizioni normative pongono limiti molto stretti e la maggior parte delle persone che si sono avventurate all'estero sono tornate dopo pochi mesi in Italia per il rinnovo del permesso di soggiorno.

Per riassumere, si può ipotizzare che le reti sociali dei rifugiati abbiano alcune specificità rispetto a quelle di 'altri immigrati': sono diverse nei contenuti dei singoli legami (meno parenti, meno amici e conoscenti del posto di origine) e sono più sparse geograficamente, senza un nodo radicato attorno a una nicchia del mercato del lavoro in una determinata località.

⁶⁸ Sull'importanza di parenti fittizi nell'emigrazione dalla cittadina di Marginea in Romania nordoccidentale a Torino, cfr. Cingolani (2009).

4.5 DATORI DI LAVORO E OPERATORI. UNO STRETTO LEGAME

Come già accennato, il basso tasso di occupazione verificato tra gli rifugiati in Italia e in altre nazioni è paradossale in quanto le iniziative volte a favorire il loro inserimento lavorativo sono assai numerose: anche al di là dell'esperienza in un centro di accoglienza, le nostre interviste dimostrano numerosi contatti con vari servizi forniti da associazioni e cooperative. Le associazioni mettono i migranti in contatto con una vasta rete locale di organizzazioni laiche e religiose (valdesi o cattoliche); e in queste reti ci sono anche datori di lavoro. Va sottolineato quindi che raramente le aziende assumono i rifugiati direttamente. In qualche caso l'inserimento avviene tramite contatti propri della persona che sarà assunta: *"la persona assunta è arrivata attraverso contatti privati"* (dirigente amministrativa di una media azienda torinese) ma più sovente si tratta di legami tra associazioni e aziende che hanno collaborato da tempo e hanno rapporti consolidati: *"Il primo contatto, quindi la proposta è avvenuta tramite le società e le cooperative che si occupano dell'inserimento e della gestione dei rifugiati. Normalmente ci fanno vedere uno o due candidati, a volte ce n'è uno solo."* (gestore di un supermercato)

Vi è pertanto un doppio filtro: le associazioni selezionano le aziende che in passato sono state "sensibili" all'inserimento di persone "in difficoltà" (e le aziende si auto-selezionano accettando o cercando contatti con le associazioni); d'altra parte scelgono migranti che giudicano aver atteggiamenti e competenze adatte all'azienda in questione. Come nota l'intervistato: *"(le organizzazioni) con cui abbiamo collaborato noi hanno fatto una selezione abbastanza buona del candidato da inserire."*

Talvolta le aziende in cui i rifugiati sono inseriti sono cooperative sociali, ma in generale sono aziende con cui le associazioni o gli operatori dell'accoglienza hanno qualche legame. Talvolta l'operatore conosce direttamente il datore di lavoro, altre volte la reputazione dell'azienda di essere disposta a prendere in considerazione anche criteri "sociali" nell'assunzione sembra il motivo per cui si decide di contattarla (cfr. Par. 2.3). Criteri del genere sono resi espliciti da alcune aziende intervistate. Una dirigente addetta alle risorse umane dice: *"se avessi dovuto guardare alle competenze, non avrei inserito nessuno. Invece abbiamo più badato a consentire un'opportunità di integrazione."* Un altro dirigente rilascia una dichiarazione analoga: *"L'opportunità io la vedo solo di carattere sociale e non aziendale, quindi uno ci deve credere perché crede sia giusto farlo, non perché conviene."*

In taluni casi si arriva a costruire un intreccio tra formazione o lavoro e legami affettivi con il lavoratore: *"si creano legami"*, le *"relazioni umane hanno prevalso"*, *"ci siamo affezionati"*, dice il titolare di una piccola azienda agricola.

Ovviamente non tutte le aziende assumono rifugiati solo per il desiderio di facilitarne l'integrazione, molte apprezzano il costo contenuto di un tirocinio:

"La nostra azienda è piccola, di carattere familiare... ha periodi difficili... c'è stata la possibilità di avere un tirocinante... fare contratti veri e proprio l'azienda non ce la fa, ... mia moglie non stava tanto bene, abbiamo cercato di vedere cosa succede con una persona." (titolare di un'azienda agricola familiare)

Com'è evidente in questo caso (e altri simili), le reti delle associazioni e dei singoli operatori non portano necessariamente a nicchie del mercato del lavoro che hanno una consistente domanda di lavoro immigrato.

Le aziende necessariamente prendono in considerazione anche il vantaggio economico: un datore di lavoro intervistato ha riassunto i motivi di assunzione di un rifugiato dicendo semplicemente *“perché la Regione rimborsava”*. Altre aziende apprezzano l'opportunità che un tirocinio fornisce di valutare a fondo le competenze di un lavoratore:

“nel caso di un'impresa edile non è che in pochi giorni capisci se la persona ha le qualità, la volontà e le capacità per arrivare ad essere inizialmente un buon manovale e poi andare avanti nelle qualifiche. Serve un tempo molto più lungo.” (addetto all'amministrazione e al personale di una piccola impresa di costruzioni)

“Abbiamo potuto provarli per 12 mesi e dare loro una buona formazione.” (addetto all'amministrazione del personale di una grande azienda tessile)

L'intermediazione delle associazioni o degli operatori dei centri di accoglienza non si limita al momento dell'assunzione. All'azienda pesa soprattutto la parte documentale, è difficile muoversi nella normativa sui permessi di soggiorno, sia per un'intrinseca complessità, sia per i frequenti mutamenti delle disposizioni tanto che:

“l'unica parte un po' critica è quando finiscono il progetto in cooperativa e l'azienda diventa responsabile dei loro permessi di soggiorno e allora lì diventa più complicato interagire con la Questura che non risponde mai. Noi quando abbiamo un problema parliamo con la cooperativa che magari ci mette in contatto con l'avvocato che ci spiega come fare le cose. Grazie all'aiuto delle cooperative dedicate siamo sempre riusciti ad attivare i tirocini.” (socia e addetta all'amministrazione di un pastificio)

La collaborazione degli operatori è un notevole alleggerimento:

“tutta la parte documentale, amministrativa, dei permessi di soggiorno, non è stata a carico nostro. Le assicuro che andare sette volte in questura, a qualsiasi ora, senza questi operatori sarebbe stato difficoltoso.” (addetta alle risorse umane di una grande azienda alimentare)

Qualche dirigente sostiene che la paura dei problemi burocratici è diffusa nel mondo delle aziende:

“spesso le aziende non assumono i rifugiati o gli immigrati perché temono di avere dei problemi legati al tipo di permesso di soggiorno in loro possesso.” (socia e addetta all'amministrazione di un pastificio)

Oltre a questi problemi burocratici, il direttore delle risorse umane di una grande impresa sottolinea il ruolo fondamentale delle associazioni e cooperative:

“la presenza di questi mediatori, sia nella fase di accoglienza, sia soprattutto nel proseguo, ha garantito l'integrazione di queste risorse (...). “All'inizio è stato necessario relazionarci settimanalmente con le cooperative perché ognuno di questi ragazzi aveva una storia che il mediatore conosceva più di noi, al fine di correggere il tiro.”

Alla domanda se avesse consigli di dare ad altre aziende, il dirigente di una media impresa suggerisce: *“di appoggiarsi a centri specializzati, tipo la cooperativa, per fare un percorso insieme. Se io non avessi avuto loro, non so se l'avremmo fatto. Con loro che ti supportano, che conoscono già la persona, che hanno intrapreso percorsi formativi... è molto più semplice.”*

Se le aziende che inseriscono rifugiati e le stesse modalità di inserimento sono specifiche, anche i lavoratori coinvolti in questo particolare incontro domanda-offerta sembrano avere (o si crede che abbiano) caratteristiche che li distinguono:

“sono persone disponibilissime. Hanno una capacità di autogestirsi, un senso di attaccamento al dovere che, per certi versi, è superiore a quello di ragazzi di pari età qua in Italia. Cioè questi ragazzi hanno necessità di lavorare, se li rispetti, non gli ledi la dignità, è un “do ut des” eccezionale.”

Questa considerazione dell'addetto al personale e all'amministrazione di una piccola impresa di costruzioni è connessa al tema della differenza con gli italiani, e con i “comunitari” e della funzione sostitutiva svolta dai rifugiati perché, secondo l'intervistato:

“avendo esigenza di inserire persone giovani, che partissero da zero, le abbiamo trovate in queste risorse. Viceversa persone giovani, che vogliono partire da zero e imparare un mestiere, comunitarie o italiane, non se ne trovano. Manca la manovalanza.”

Termini come “volenteroso” e di “buona volontà” sono frequenti tra i datori di lavoro intervistati: evidentemente queste *soft skill* sono privilegiate nel mercato del lavoro non qualificato, così come sono apprezzate la puntualità, l'“umiltà” e la capacità di accettare istruzioni e qualche rimprovero. La pertinenza di simili qualità riflette i settori d'inserimento lavorativo della maggior parte degli immigrati in Italia (Colombo, Dalla Zuanna 2019), ma è ancora più vero per i migranti arrivati negli ultimi anni come richiedenti asilo.

Naturalmente i datori di lavoro durante le interviste non discutono solo le qualità dei lavoratori assunti, ma anche i problemi riscontrati. Gli operatori dell'accoglienza segnalano problemi tipici dei giovani alle prime armi in un ambiente lavorativo, più che dei rifugiati: il rispetto dell'orario, problemi concernenti relazioni con colleghi con più anzianità, problemi di accettazione della gerarchia dei rapporti. È da sottolineare tuttavia che sia molti operatori sia l'impostazione dei programmi volti a facilitare l'inserimento lavorativo dei rifugiati interpretano questi problemi in termini culturalisti. Si ritiene infatti che una “*differente concezione e gestione del tempo*” potrebbe creare problemi, così come in generale i “*codici culturali differenti*”, dando per scontata un'omogeneità culturale astratta dagli ambienti sociali sia in Italia sia nel paese di provenienza. Il titolare di una piccola azienda agricola parla del basso livello di istruzione frequente tra i migranti arrivati in Italia negli ultimi anni:

“io con un italiano così ignorante non ci ho mai parlato... non ha il concetto di litro... tu gli dici: «fai mezzo litro» e lui non capisce niente... nel momento in cui gli dici: “salda quella roba” il concetto di saldare non ce l'ha... però poi lui impara... lui ha il concetto: “sono forte e porto tanti pesi”, lui pensa che il lavoro sia fatica... lui è contentissimo quando fa molta fatica, perché significa che ha lavorato... cavolo, per noi è meglio che prenda la patente!”

Un addetto alle risorse umane di una media impresa sottolinea l'estraneità ad alcune pratiche dell'organizzazione del lavoro:

"far firmare il foglio delle presenze è stato complesso, molti erano quasi analfabeti e inoltre è stato difficile far loro capire da cosa nascesse l'esigenza di registrare le loro attività. Un po' noi, un po' la mediazione abbiamo consentito che questi ragazzi familiarizzassero con le regole, ma è stato un percorso lungo."

Tuttavia, il problema menzionato più frequentemente riguarda la lingua.

Un tutor aziendale presso un ristorante di Torino dice:

"moltissimi motivi di incomprendimento con lui derivano dal fatto che non si ci comprende in italiano. Se gli dico portami la forbice che c'è dentro quel bicchiere, lui mi porta il bicchiere e non la forbice perché non sa cos'è la forbice... in cucina ci sono molti attrezzi con il nome da conoscere... A volte ha avuto dei diverbi con il collega, ma ti rendi conto che non ha capito cosa gli ha detto il collega."

Le aziende raramente assumono un candidato se notano grossi problemi linguistici già nella fase di selezione e, come abbiamo detto, le stesse associazioni e centri d'accoglienza operano una selezione. Tuttavia, anche quando il nuovo assunto ha una conoscenza di base dell'italiano ciò non è sempre sufficiente:

"nel settore edile l'Organismo Paritetico stabilisce che le persone siano inserite in dei corsi per poterle assumere. Se non superano questi corsi non possono entrare nell'organigramma in nessun modo. L'organismo paritetico... valuta il livello minimo di conoscenza della lingua. Se superano il test, accedono al corso e poi devono superare il corso per essere assunti. Per cui la conoscenza base della lingua c'era, però un conto è superare un test con domande a scelta multipla, un conto è essere inseriti in mezzo ad altre realtà... e dover dire "Portami la cazzuola, prendimi il paiolo" è un po' diverso... diciamo che con la buona volontà da entrambe le parti si è risolto anche questo e non ci sono stati incidenti o intoppi in merito. Però sicuramente la conoscenza della lingua italiana è uno dei principali scogli da superare." (addetto al personale presso una piccola impresa di costruzioni)

Si tratta di conoscenze dell'italiano "per il lavoro", parlato, ma anche scritto: una dirigente di una media impresa ha parlato di problemi causati *"dalla non comprensione dei cartelli relativi alla sicurezza ed alle norme da seguire"*. I problemi possono riguardare la sicurezza ma anche la comunicazione con i colleghi:

"purtroppo se la persona non capisce bene l'italiano non riesce a relazionarsi in maniera corretta coi colleghi e ad imparare il lavoro, cosa che per noi è fondamentale avvenga subito e che quando le cose vengono spiegate siano chiare fin da subito, altrimenti c'è il rischio che diventi anche pericoloso a causa dei macchinari in cucina." (responsabile del personale di un'impresa alimentare)

Naturalmente, i problemi maggiori si concentrano nei primi mesi. In un caso una cooperativa ha aiutato a superare i problemi iniziali:

*"La lingua è stata comunque un ostacolo, tante volte i capi-reparto venivano e si lamentavano, ma all'inizio la cooperativa * ha affiancato un interprete che seguiva le risorse in azienda nei primi giorni di inserimento. e poi si aiutavano e si aiutano ancora tra di loro. Chi capiva di più (qualcuno parla solo*

idiomi locali), perché magari parlava l'inglese, aiutava gli altri.” (socio addetta all'amministrazione di un pastificio)

I problemi linguistici ovviamente non riguardano solo i rifugiati, ma tutti gli immigrati. Anzi, poiché i centri per l'accoglienza in generale organizzano lezioni linguistiche, e dato il fatto che le persone arrivate come richiedenti asilo spesso cominciano il loro primo lavoro solo dopo diversi mesi o anni, si potrebbe immaginare che i rifugiati abbiano “meno” problemi linguistici rispetto ad “altri immigrati” che normalmente iniziano a lavorare quasi subito dopo l'arrivo. Ci sembra quindi di notevole interesse il fatto che la lingua sia il problema messo in evidenza da gran parte dei datori di lavoro che hanno assunto rifugiati. Riteniamo che ci sia un legame tra le difficoltà linguistiche e più in generale le difficoltà di apprendimento menzionate dai datori di lavoro e le modalità di inserimento. Se un neo assunto è reclutato attraverso un lavoratore già inserito nell'azienda con familiarità con le mansioni e con le modalità relazionali tra il personale, una parte di questi problemi viene gestita dal lavoratore responsabile per la nuova assunzione. Questi elementi di controllo e di intermediazione sono tra i motivi che spingono molti datori di lavoro ad assumere attraverso la rete dei dipendenti anche quando i nuovi assunti non sono stranieri (Grieco 1987; Granovetter 2017).

È interessante che qualche datore di lavoro intervistato nell'attuale ricerca faccia riferimento al ruolo di altri migranti nello stesso luogo di lavoro:

“in molti casi sono stati i ragazzi che si trovavano in Italia da un tempo superiore ad accompagnare l'inserimento dei nuovi e a spiegare le cose.” (titolare di una grande impresa)

È forse significativo che l'unica azienda che non ha menzionato problemi linguistici sia un'azienda in cui tutti i dipendenti sono stranieri.

Tenendo in conto questo ruolo di altri immigrati, e ancora di più altri immigrati che parlano la stessa lingua e sono interessati all'inserimento lavorativo del nuovo assunto perché parente o amico, possiamo capire meglio la specificità dei migranti che arrivano come richiedenti asilo, e le difficoltà maggiori rispetto a migranti che arrivano attraverso una catena migratoria e vanno a lavorare in un luogo di lavoro dove ci sono conoscenti. Non si tratta solo di difficoltà linguistiche: come suggeriscono le citazioni dalle interviste, anche le relazioni con altri lavoratori e la capacità di apprendimento delle mansioni possono essere più difficili in un contesto in cui non ci sono parenti o amici e forse neanche altri migranti. La nostra ipotesi è che questo costituisca una parte significativa della specificità dell'inserimento lavorativo dei rifugiati.

Più in generale è chiaro che il mercato del lavoro dei rifugiati è specifico. Come suggeriscono le nostre interviste, le aziende che assumono rifugiati sembrano auto-selezionate e selezionate dalle iniziative di operatori dei centri di accoglienza, di associazioni e chiese. L'incontro tra domanda e offerta di lavoro non corrisponde certamente al modello di un manuale di economia. Ma non corrisponde nemmeno alle forme di incontro documentate da molti studi sulle migrazioni in genere, dove la maggior parte dei migranti arriva attraverso una catena migratoria. La catena migratoria mette i migranti arrivati in contatto con settori e singole aziende che hanno una domanda di lavoro immigrato e inoltre mette il migrante appena arrivato in contatto con altri immigrati (solitamente parenti o amici) che aiutano, anche linguisticamente, “l'integrazione” nel luogo di lavoro e l'apprendimento delle mansioni.

4.6 ASSOCIAZIONI, CHIESE, BENEFATTORI, ATTIVISTI E RETI MIGRANTI

Dalle interviste emerge una densa rete di persone italiane che collaborano con gli operatori o che si attivano prima e dopo l'uscita dei rifugiati dall'accoglienza: associazionismo laico e religioso, volontari, benefattori che forniscono supporto fino ad esercitare forme di "maternage" sui "ragazzi" (Eve et al. 2019). In alcuni casi si può parlare di una "mobilitazione dal basso" mediante l'impegno di volontari e del territorio in senso lato (Galera et al. 2018), in altri di iniziative individuali o di gruppi senza un coordinamento. Alcuni intervistati descrivono esperienze di accompagnamento strettissimo mediante l'impegno di tante persone (Fratzke, Dorst 2019): figure e strutture religiose che offrono un'abitazione e che risolvono il problema della residenza anagrafica, che forniscono la garanzia necessaria a un contratto di locazione, benefattrici che offrono sostegni economici e ospitalità, amiche e amici italiani coetanei che danno informazioni su possibili lavori, associazioni e singole persone che offrono lavoro, sia regolare sia in nero. L'attività di volontariato (cfr. Par. 4.2) può servire anche come occasione per imparare ad essere un "buon immigrato" degno di fiducia.

"Ho conosciuto delle persone che mi hanno fatto conoscere delle suore che aiutavano gente come me, che io ero in difficoltà. Andavo lì, aiutavo, facevo volontariato un po', perché amici italiani mi hanno detto così: "Tu devi andare, farti vedere che sei bravo, così almeno loro se trovano qualcosa ti aiutano". (cittadino somalo)

Per S. questa strategia è di grande utilità.

"È un merito mio, mi sono fatto conoscere come volontario e lì (nella casa occupata in cui viveva) ho conosciuto una signora (...) e io a un certo punto ho avuto problemi di salute, non potevo stare lì, (e benché l'associazione di cui faceva parte la signora non si occupasse specificatamente di rifugiati), avevano queste case, perché tengono la gente in difficoltà, e lì ci hanno ospitato."

In breve, riesce ad avere la patente e gli offrono un'attività di autista a tempo indeterminato. Spesso c'è un intreccio tra rete religiosa o associazione e benefattrici che intervengono con aiuti concreti.

"Un giorno il prete e gli educatori della parrocchia si sono avvicinati e mi hanno detto: "Abbiamo visto che sono due anni che sei qui, che sei una brava persona, se vuoi ti aiutiamo con un lavoro". E mi hanno proposto di lavorare col servizio civile."

Poi R. lavorerà nel bar dell'oratorio. Lì conosce una signora che lo aiuterà anticipando parte di quanto richiesto per il rilevamento di una licenza al mercato:

"perché Franca, una signora (...) che io avevo conosciuto all'oratorio, dove lei andava a fare del volontariato, mi ha aiutato. Lei è una persona che mi ha sempre voluto bene e aiutato."

Volontarie che fanno lezioni di italiano presso associazioni possono fornire contatti o addirittura pagare il tirocinio presso un'azienda. Come accade a Z. in Piemonte dal 2016, che fa tre diverse esperienze di accoglienza - una in particolare molto attenta nell'ascoltare le sue esigenze e i suoi progetti - tre tirocini, un corso da magazziniere. Tuttavia i tirocini non sfociano in un contratto e Z. non riceve alcuna proposta di assunzione. Più in generale, la vita di Z. sembra lontana

dall'“integrazione”: la sua giornata è scandita dall'orario di lavoro dell'ultimo tirocinio e dal corso bisettimanale di italiano e di informatica, *“ho solo un amico somalo a Torino”* dice, e vive ancora in accoglienza.

Anche il caso di O. è esemplare. Uscito da un CAS dopo un anno e quattro mesi di permanenza caratterizzata esclusivamente dal *“lavoro volontario obbligatorio”* e da un corso di italiano svolto da una signora volontaria, viene sostenuto da una associazione che lo mette in contatto con un centro salesiano, gli indicano la possibilità di un corso di formazione professionale, viene ospitato nella casa parrocchiale di un piccolo paese e conosce persone per le quali fa piccoli lavoretti, volontari che lo aiutano con l'italiano, una parrocchiana che gli propone un contratto di due anni da giardiniere. Lavorava da solo, comunicava via messaggi con la sua datrice di lavoro, e al momento dell'intervista sperava ormai da mesi che il marito, noto dirigente industriale, lo aiutasse a trovare un lavoro, anche semplicemente di pulizia, in una delle tante piccole aziende della zona. Era riuscito invece a fare un tirocinio retribuito tramite segnalazione di un amico del CAS e condivideva un appartamento in condizioni non buone con un altro giovane conosciuto nello stesso CAS, elementi di una rete di giovani rifugiati che si interseca con la rete italiana. Le persone che conosce appartengono a questi due mondi separati, entrambi non efficaci alla sua stabilizzazione. Raramente, infatti, avviene quando accaduto a S., la cui esperienza peraltro è definita da una condizione di *“vulnerabilità”* almeno iniziale, che lo ha favorito. La maggioranza dei nostri intervistati vive nella precarietà anche dopo diversi anni di permanenza in Italia e nonostante, in molti casi, il sostegno delle reti descritte.

Altre reti, diverse e specifiche, sono quelle nate da esperienze di occupazione, emblematica quella dell'ex Moi di Torino, occupato dal 2013 fino al 2019. In quell'area, grazie all'azione di gruppi di attivisti, si erano costituite delle reti informali di solidarietà e supporto e di dialogo con le istituzioni locali.

Un intervistato, da oltre un decennio in Italia, dopo anni trascorsi in Libia a lavorare, e con un'ampia rete in Italia, racconta:

“Al Moi sono arrivato perché ci sono dei miei connazionali. L'esperienza al Moi è stata bella perché ho conosciuto tanta gente, sempre a disposizione una rete sul territorio che direi che sul territorio conosco abbastanza adesso, non soltanto migranti ma anche italiani che vengono al Moi e fanno volontariato, la scuola, conosci tante persone.”

Le reti presenti in quelle palazzine si mobilitarono per ottenere la residenza, istituirono sportelli informativi e di consulenza, e si orientarono a *“dare voce”* ai migranti anche attraverso tavoli di discussione col vicinato. Ma per dare accesso al lavoro probabilmente sono state più importanti le reti formate con altri migranti. A volte le informazioni e i collegamenti portavano infatti a piccole opportunità all'estero, soprattutto in Spagna. Come dicono Belloni et al. (2020: 237), l'ex Moi è stato *“uno snodo importante del circuito di lavoro bracciantile transnazionale”*. Ma spesso anche in Italia: *“e poi sono andato al Moi. Ho fatto un anno lì e nel frattempo sono tornato per un'altra stagione a Saluzzo.”* (rifugiato maliano da dieci anni in Italia)

Diversi nostri intervistati hanno raccontato di essersi indirizzati a Saluzzo dalle informazioni ricevute all'ex-Moi, ma anche a Rosarno, in Puglia o in Spagna. Per alcuni, questi contatti si sono formati perché hanno abitato in una delle palazzine, per altri perché l'ex-Moi era uno spazio frequentato da molte persone che lo usavano come piazza per formare rapporti e ottenere informazioni su

come arrivare a un determinato posto, a chi chiedere indirizzi una volta arrivato, il momento migliore per andare. In questo modo, influenzati dalle reti formate attorno all'ex-Moi e in altri spazi occupati diventati 'piazze' e luoghi di incontro (Ferrero 2020), molti nostri intervistati si sono orientati al lavoro stagionale in agricoltura, e si sono spostati in conseguenza.

Ma le informazioni che circolavano in questi luoghi d'incontro non hanno riguardato solo il lavoro dipendente. Infatti un buon numero di persone si sono impegnate in attività commerciali. A volte di vendita di oggetti recuperati:

"un giorno parlando con un ragazzo ghanese che viveva lì (all'ex-Moi), che conoscevo perché anche lui vendeva al Balon (mercato delle pulci a Torino), mi ha detto di andare, che lì avevo anche spazio per fare magazzino per il Balon." (rifugiato ivoriano da quindici anni in Italia)

In effetti, gli spazi occupati servono anche come magazzini per tenere gli oggetti recuperati. Ma alcuni migranti hanno messo in piedi anche commerci con l'Africa, inviando interi container di beni di seconda mano, poi venduti da parenti in Costa d'Avorio o Senegal (Buttino, 2022). L'ex-Moi era anche *"una sorta di hub in una rete di relazioni sociali e commerciali che univano Torino con diversi paesi, in prevalenza africani"* (Belloni et al. 2020:237).

4.7 UNA FORZA LAVORO ITINERANTE?

Come si vede, non meno di altri immigrati arrivati in Italia in decenni precedenti, i nuovi migranti hanno trovato lavoro attraverso le informazioni, i consigli e talvolta le presentazioni di amici e conoscenti. In alcuni casi, come accennato, si tratta di italiani conosciuti attraverso un centro d'accoglienza, un'associazione, una chiesa: in altri casi, e sembrano più numerosi, si tratta di amici o amici di amici, generalmente conosciuti in Italia. Come nota un'operatrice:

"in alcuni casi gli amici sono stati utili per trovare un lavoro temporaneo, non sempre in regola, per lo più nel settore agricolo. Hanno, invece, un ruolo forte per la questione abitativa, punto di appoggio per chi ha terminato il percorso di accoglienza e non ha ancora una sua sistemazione o per chi si è trasferito da altre Regioni per cercare opportunità lavorative."

Come dice efficacemente C., poche persone trovano lavoro attraverso i canali formali⁶⁹: *"Dal Centro per l'Impiego non è arrivata mai nessuna proposta, nessuna nessuna"*. Quindi anche i migranti arrivati come richiedenti asilo tendenzialmente hanno trovato lavoro e lavoretti attraverso le reti sociali. Ma in molti casi si tratta di lavori di breve durata, molto precari e talvolta con una certa dipendenza dal mediatore. Come già sottolineato, i rifugiati incontrati non hanno conoscenti inseriti in posti di lavoro in cui c'è una domanda di lavoratori stabili. Le opportunità

⁶⁹ Il X Rapporto annuale. *Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia, 2020* segnala (p.38) in riferimento al 2019 che l'incidenza sul totale delle persone in cerca di lavoro di coloro che dichiarano di aver avuto almeno un contatto con i servizi pubblici per l'impiego è pari al 64,5% tra i comunitari, al 56,1% tra gli extracomunitari. Tra questi, una quota rilevante ha un'interazione abbastanza sistematica con i Centri. Tuttavia, delle persone in cerca di occupazione (15 anni e oltre, anno 2018) con cittadinanza straniera che hanno avuto contatti con un Centro per l'Impiego, il 99,6 % non ha ricevuto un'offerta di lavoro. Se consideriamo il canale di assunzione dichiarato dalle persone occupate, secondo la rilevazione sulle forze di lavoro (2015) circa il 0,5% degli intervistati nati all'estero ha trovato il lavoro attraverso il centro per l'impiego. Va notato che, se la percentuale di persone che trovano un lavoro attraverso un servizio pubblico è variabile internazionalmente, in nessun paese del mondo la proporzione è elevata.

lavorative a cui le loro reti danno accesso, in varia misura, tendono ad essere lavori caratterizzati da una forte precarietà.

Come evidenziato al paragrafo 2.2, il settore in cui gran parte dei migranti ha lavorato è l'agricoltura. Donatiello e Moiso (2017) nel loro studio sulla viticoltura nei comuni attorno a Canelli, dimostrano che esiste una forte stratificazione degli immigrati che lavorano in agricoltura. Da una parte ci sono persone (nel caso studiato dagli autori, generalmente macedoni⁷⁰) che sono residenti e che lavorano tutto l'anno o quasi, o come dipendenti o come gestori di una cooperativa fondata con amici o parenti. Queste persone, che hanno una posizione giuridica, lavorativa e abitativa stabile, spesso ospitano (talvolta a pagamento) altri migranti, parenti e amici che arrivano solo per la stagione, lavorando come "soci" della cooperativa di un conoscente compaesano. In fondo alla gerarchia ci sono invece persone che non hanno legami con i residenti e, non avendo nessun accesso ad un alloggio, improvvisano baracche con materiali di fortuna. Questi "riservisti" lavorano per brevi periodi durante il picco della vendemmia quando i lavoratori stagionali ospitati da parenti o conoscenti non bastano, eventualmente nei giorni in cui la raccolta (e quindi il guadagno dell'agricoltore) è minacciata da un peggioramento meteorologico.

Una simile stratificazione dei lavoratori agricoli è richiamata da Buttino (2022) nella sua descrizione del settore della frutta nei comuni attorno a Saluzzo. Anche in questo caso esiste una minoranza di lavoratori (generalmente migranti dall'Europa dell'Est) che lavorano gran parte dell'anno, mentre un numero maggiore di persone svolgono lavori stagionali; e anche in questo caso i lavoratori stagionali non costituiscono una categoria omogenea. Infatti, alcuni, pur lavorando solo per la stagione, sono conosciuti dagli agricoltori dalle stagioni precedenti, sono ospitati all'interno dell'azienda agricola oppure nell'alloggio di un amico/conoscente che abita vicino. Altri lavoratori non hanno nessun rapporto diretto con un agricoltore e non conoscono nessuno che può ospitarli. Come i "riservisti" di Donatiello e Moiso, lavorano solo nei giorni o nelle settimane in cui un'azienda ha bisogno di lavoratori "iper-stagionali". Sono questi i lavoratori che hanno attratto l'attenzione della stampa e del dibattito pubblico negli ultimi anni perché accampati in strada.

Come accennato, non solo l'accesso ai lavori più permanenti ma anche a quelli "iper-stagionali" sembra passare in qualche modo attraverso le reti sociali. Quando abbiamo chiesto ai nostri intervistati in che modo hanno trovato un determinato lavoro stagionale (anche di breve durata) hanno fatto riferimento a "amici" o conoscenti. È interessante in questo contesto considerare anche i casi di migranti che hanno cercato lavoro stagionale in agricoltura senza trovarlo. Un esempio è un ex-insegnante gambiano che ha cercato lavoro agricolo sia a Saluzzo sia nell'Italia meridionale, ma con pochi risultati; questa persona non ha trovato neppure un posto dove dormire in un "ghetto" nel Sud. Casi di questo tipo sembrano indicare che non basta semplicemente presentarsi a Saluzzo, Rosarno o in altre località note per l'impiego di numerosi lavoratori stagionali.

Anche la prevalenza di certe nazionalità e non di altre nelle varie fasce del lavoro agricolo indica l'accesso a questi posti di lavoro attraverso conoscenze. Donatiello e Moiso (2017) notano che i lavoratori più stabili nella zona del Moscato sono macedoni, mentre i "riservisti" tendono ad essere rumeni o bulgari. Nel distretto della frutta attorno a Saluzzo i lavoratori più stabili sono prevalentemente migranti dall'Europa dell'Est, mentre quelli con contratti più brevi (per esempio,

⁷⁰ Nel comune di Canelli i macedoni costituiscono ben l'8% della popolazione totale.

quelli registrati al PAS (Prima accoglienza stagionali) nel 2018 e il 2019) sono quasi esclusivamente cittadini di alcuni stati dell'Africa occidentale. Naturalmente, la nazionalità in sé non basta per formare un legame e ad essere riconosciuto come potenziale "collega". Tuttavia, una lingua in comune può facilitare l'avvio di una relazione. Inoltre, i centri di accoglienza attraverso i quali molti migranti sono passati spesso raggruppano le persone in appartamenti o dormitori a seconda della nazionalità. Per questi motivi, le reti sociali potranno seguire linee nazionali o pan-nazionali. Anche al di fuori dell'ambito agricolo, un nostro intervistato congolese, in Italia da 12 anni, ha addirittura, ipotizzato che un'agenzia interinale deleghi la selezione alle reti di migranti:

"Questo lavoro di sicurezza che fanno gli africani è una rete chiusa tra senegalesi, non è facile riuscire ad entrare. C'è un'Agenzia di Milano, qualcuno mi ha detto "manda il curriculum". Io sono andato di persona, ho fatto un colloquio a Milano, quando sono arrivato in questa agenzia ero la quinta persona in coda, ma mi hanno chiamato subito. Mi hanno detto che serviva una persona come me, alta. "Finalmente qualcosa!" mi sono detto. Da dove arrivi? "Dal Congo". "Ah, pensavamo che tu fossi senegalese." Mi hanno detto così. (Gli fanno un colloquio e gli dicono che lo avrebbero contattato dopo una settimana ma così non è stato). Sono una rete, quello che mi ha fatto il colloquio era un senegalese, che evidentemente aveva una sua rete".

In agricoltura la presenza di intermediari a volte sfuma nel caporalato. Certamente le indagini sul complesso fenomeno del caporalato (Corrado e Perrotta 2012; Perrotta 2014; TerraOnlus 2020) rendono chiaro che raramente i migranti accedono al lavoro stagionale o iper-stagionale direttamente, senza mediazione. Probabilmente tale intermediazione prende varie forme, alcune chiaramente di sfruttamento, altre più ambigue, come testimoniato anche da migranti che parlano in modo positivo del mediatore. Questo non è il luogo dove approfondire: vorremmo solo sottolineare l'importanza delle reti sociali per capire l'accesso (o la mancanza di accesso) a determinati posti di lavoro e sistemazioni abitative.

Le condizioni abitative di molti braccianti, come anche il livello molto basso dei salari e la diffusione del lavoro nero o del "lavoro grigio" sono stati denunciati da sindacati e da ONG (Flai Cgil, MEDU, MSF, TerraOnlus, Caritas). E in effetti condizioni del tutto inaccettabili sono diffuse. Eppure i "ghetti", nonché le persone che dormono per strada, sono stati documentati in diversi paesi europei (TerraOnlus 2020) e americani (Berlan 1986; Olmstead, Rhode 2017: 17-19). Quindi non sembra che si possano collegare questi fenomeni a cause puramente locali: evidentemente sono in gioco fattori strutturali.

Il lavoro stagionale non è certo una novità: infatti è stato documentato dagli storici per molte zone agricole per diversi secoli (vedasi Perrotta 2014 per qualche cenno; Lucassen 1987 per un quadro europeo e Hochstadt 1999 per la diffusione del lavoro stagionale al di fuori del settore agricolo). È infatti intrinseco a una produzione agricola specializzata in uno o più prodotti che ci siano momenti nell'anno, tipicamente al momento della raccolta, in cui serve una forza lavoro temporanea. Quindi molte zone agricole possono testimoniare l'arrivo di una massa di lavoratori o lavoratrici stagionali. In Piemonte un caso particolarmente noto è quello delle mondine che arrivavano da altre zone per il trapianto del riso. Eppure, la situazione dei lavoratori stagionali può essere molto diversa, sia in termini di rapporto di lavoro e di salario, sia in termini di sistemazione abitativa.

In Piemonte e in Italia attualmente, gli africani occidentali arrivati negli ultimi anni come richiedenti

asilano sono collocati ai livelli più bassi della stratificazione a cui abbiamo fatto cenno; quindi mentre ci sono immigrati di varie nazionalità che svolgono lavori stagionali, gli africani tendono ad avere accesso solo a contratti brevi e non a un posto dove dormire nel territorio delle aziende. Per questo motivo la parte più visibile della forza lavoro (come, ad esempio, è accaduto attorno il Foro Boario a Saluzzo) è costituita da africani. Si tratta solo di una parte di tutta la forza lavoro stagionale, ma una parte necessaria alle attuali modalità di organizzazione della produzione agricola in diverse parti d'Europa. Perciò è un fenomeno che andrebbe affrontato dalle politiche sociali ma anche agricole. Diversamente da altri stagionali del passato e del presente, gli attuali braccianti "iper-stagionali" in generale non hanno parenti o amici che possono ospitarli e non esistono adeguate soluzioni collettive. Infatti, la natura provvisoria e insufficiente delle "soluzioni" proposte, come il PAS (Prima accoglienza stagionali) di Saluzzo (chiuso a causa della pandemia) o i container messi a disposizione da Coldiretti è stata largamente riconosciuta⁷¹. Queste strutture non permettono nessuna forma di privacy né servizi igienici e di cucina adeguati alle esigenze degli ospiti. Inoltre, hanno un certo ruolo di controllo che viene esercitato dalle associazioni che le gestiscono in varie maniere, ad esempio mediante presidio all'ingresso e la presenza nei vari momenti della vita quotidiana. Tutti questi aspetti rendono le condizioni dei lavoratori "iper-stagionali" specifiche rispetto alla vasta categoria di lavoratori stagionali.

Come già menzionato, la forte mobilità geografica di questa parte della forza lavoro all'uscita dall'accoglienza è un tratto importante dei nuovi migranti. Si tratta di una mobilità possibile a causa della dispersione geografica delle reti sociali e necessaria a causa della brevità dei contratti. Come accennato, diverse persone incontrate hanno lavorato come braccianti in Spagna e qualcuno ha fatto lavori in altri paesi europei dove vivono parenti, anche al di fuori del settore agricolo. Soprattutto numerosissime sono le persone che, dopo la fine della stagione a Saluzzo o in qualche altra località piemontese, tornano per qualche settimana a Torino, magari nella casa di un amico, magari in qualche edificio occupato, e poi partono verso il Meridione o il Trentino per la stagione di un altro prodotto agricolo. Questa "forza lavoro itinerante" sembra costituire un nuovo fenomeno (per dati rispetto alla forte mobilità nelle zone attorno a Saluzzo e Canelli, vedasi Aa.Vv 2020). Come abbiamo detto, il lavoro stagionale non è affatto una novità. Tuttavia, come abbiamo accennato facendo riferimento alla "stratificazione" sociale, la situazione dei lavoratori stagionali è molto variabile in termini di numero di settimane lavorate, di sistemazione abitativa durante la stagione e in termini di vita al di fuori del lavoro stagionale. Corrado e Perrotta (2012) hanno incontrato migranti rumeni e bulgari che possiedono qualche ettaro nel paese dove vivono abitualmente, non sufficiente a fornire un reddito adeguato ma sempre importante per fornire beni per il proprio consumo e la vendita locale. Essendo cittadini UE e godendo della libertà di movimento, possono integrare il lavoro stagionale in Italia con le attività al proprio paese. In questo senso, la loro situazione sembra più simile a quella dello studente o della casalinga che fino a qualche decennio fa era il tipico lavoratore stagionale per molti prodotti dell'agricoltura piemontese. Nonostante la durezza del lavoro e la scarsa retribuzione, la situazione di chi usa il lavoro stagionale per avere un reddito integrativo sembra diversa da quella di chi passa da lavori stagionali (o "iper-stagionali") in una parte dell'Italia e dell'Europa a

⁷¹ Vedasi ad esempio i commenti dell'assessora Cerutti al momento dell'apertura del PAS: <https://www.ideawebtv.it/2018/06/09/saluzzo-presentato-il-progetto-di-prima-accoglienza-degli-stagionali-video-e-fotogallery/>

lavori similmente precari e temporanei in un'altra. Diversa anche in termini di situazione abitativa. Abbiamo già fatto riferimento alle differenze tra gli "iper-stagionali" che dormono per strada e stagionali ospitati da parenti o conoscenti oppure presso l'azienda dove lavorano. Ma si può distinguere anche tra stagionali che hanno una vera e proprio "base" a cui tornare dopo la stagione, e chi ha bisogno di una sistemazione quando non c'è lavoro stagionale, questione che spiega la funzione di spazi occupati e la necessità di spazi da abitare "alternativi" (cfr. Capitolo 6).

L'esistenza di una "forza lavoro itinerante" va compresa nel contesto dell'organizzazione della produzione agricola e dell'intera filiera. La scelta degli agricoltori di un determinato distretto di specializzarsi in una produzione rispetto a un'altra ha conseguenze sul periodo e sul tempo in cui si ha bisogno di lavoratori stagionali (Carchedi 2016). Basta pensare al modo in cui la stagione può essere allungata con l'utilizzo delle serre oppure ai tempi diversi necessari per diversi tipi di uva. A volte la raccolta può essere meccanizzata, quasi abolendo la necessità di lavoratori stagionali. Le scelte delle aziende a loro volta dipendono dall'andamento dei mercati dominati dalla grande distribuzione internazionale, che spesso ha una posizione vicina al monopolio ed è in grado di imporre i prezzi. In ogni caso, va compreso che i problemi lavorativi e abitativi denunciati nel dibattito mediatico hanno radici strutturali, e andrebbero riconosciuti dalle politiche a livello nazionale ed europeo. La dipendenza di molti settori dell'agricoltura piemontese, italiana ed europea da una forza lavoro immigrata è stata resa evidente dalla riduzione della mobilità collegata alla pandemia (i tentativi fatti in vari paesi europei di reclutare lavoratori locali sono stati tutti fallimentari). Ma anche le condizioni di lavoro vanno comprese nei termini dell'organizzazione della produzione e dell'intera filiera. Ci si può chiedere se le politiche ne tengono adeguatamente conto.

4.8 SU CHE COSA INSISTONO I PROGETTI?

Uno sguardo sui progetti che si riferiscono all'inserimento lavorativo degli immigrati può essere utile per comprendere da una parte l'attenzione al tema, dall'altra quali orientamenti di intervento sono prevalenti.

I finanziamenti e i progetti europei, nazionali e regionali destinati all'inserimento lavorativo degli immigrati e dei rifugiati hanno avuto negli anni un forte impulso e hanno determinato una complessa rete di opportunità e risorse. Ricorrono raccomandazioni e linee guida: garantire che i migranti imparino la lingua, ottengano la convalida/il riconoscimento delle qualifiche e ricevano una formazione adeguata, essenziale per la loro integrazione complessiva e per un impatto economico positivo nelle società di accoglienza.

Riteniamo particolarmente importante evidenziare le indicazioni europee, data la forte influenza che esercitano sugli operatori locali attraverso il finanziamento dei progetti⁷², determinando un pensiero conformistico sulle cause e sulle soluzioni dei problemi di inserimento lavorativo che trascura altri elementi in gioco.

Ne è un esempio il bando Fami, uscito in Italia nel 2019, "*Realizzazione di percorsi individuali per*

⁷² Anche altri organismi internazionali insistono sulle competenze e la formazione. La rassegna delle misure per l'integrazione dei rifugiati realizzate nei paesi Ocse (OECD 2016) fa vedere che si tratta in gran parte (anche se non esclusivamente) di misure di formazione (Perino, Eve, 2020).

*l'autonomia socio-economica per titolari di protezione internazionale*⁷³, con destinatari i titolari di protezione internazionale *"usciti da non oltre 18 mesi dal circuito dell'accoglienza"*, e con l'obbligo di concludere le attività progettuali entro il 31 dicembre 2021. Riportiamo l'elenco dei *"servizi ammissibili nei percorsi individuali di empowerment"*:

- bilancio delle competenze;
- certificazione delle competenze già acquisite;
- supporto per il riconoscimento di titoli di studio/ qualifiche acquisite all'estero;
- servizi accessori (orientamento e accompagnamento) per la fruizione di servizi formativi non professionalizzanti erogati da enti promotori;
- percorsi formativi non professionalizzanti;
- servizi accessori per l'avvio del lavoro autonomo: assistenza legale e orientamento;
- promozione dell'accesso ai servizi per l'impiego;
- misure di supporto per la conciliazione casa-lavoro, quali baby-sitting per il genitore lavoratore;
- spese di supporto alle attività formative e/o lavorative (ticket restaurant, tutoring, spese di viaggio);
- conseguimento di eventuali patentini e/o abilitazioni specifiche non finanziabili da altri fondi (patenti di guida, ecc.);
- spese propedeutiche all'assunzione o allo svolgimento di corsi/tirocini (pratiche burocratiche, eventuali visite mediche ecc.);
- acquisto di attrezzature lavorative.

Sono indicazioni già presenti nei bandi precedenti, riproposte su un arco temporale che si allunga. Se appare positivo il sostegno finanziario a spese legate alla formazione e all'avviamento lavorativo, può costituire invece una rigidità porre dei limiti temporali nella selezione dei beneficiari del progetto (titolari di protezione internazionale *"usciti da non oltre 18 mesi dal circuito dell'accoglienza"*) che escludono la prospettiva di un intervento più generale sulla disoccupazione dei titolari di protezione. Di fatto si mantiene e si estende a un terzo livello il paradigma dell'accompagnamento, benché i beneficiari siano usciti da tempo dal sistema di accoglienza, proponendo un percorso individuale centrato sulla creazione e il miglioramento del capitale umano.

Nella programmazione regionale FSE 2014-2020 sono stati realizzati interventi a favore dei migranti mediante 16 bandi dedicati in cui ritornano azioni già presenti nei bandi Fami. L'*"asse occupazione"* prevedeva il sostegno all'integrazione nel mercato del lavoro partendo dalla valorizzazione e dal rafforzamento delle competenze (anche per il riconoscimento dei titoli acquisiti nel paese di origine). In generale tra le misure più diffuse di rafforzamento dell'integrazione lavorativa dei migranti (un termine che non risulta chiaro nell'identificare situazioni migratorie molto diverse) si trovano: l'individuazione dei modelli e degli strumenti finanziari per lo start up di imprese, una *"presa in carico integrata"* (che significa orientamento professionale e rafforzamento dell'italiano L2), delineazione dei profili socio lavorativi specifici per ciascun destinatario, diffusione dello *Skill Profile Tool*, *"messa in trasparenza"* delle competenze e supporto attivo nel matching tra domanda e offerta.

Intanto Bruxelles ha presentato nel novembre 2020 il Piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione

⁷³ <https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/bandi-gara-e-contratti/fami-avviso-realizzazione-percorsi-individuali-autonomia-socio-economica-titolari-protezione-internazionale>

2021-2027⁷⁴ con una Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni.

Questi i passaggi (considerazioni e orientamenti alle politiche) in cui compare il riferimento ai rifugiati:

- *“sostegno a pratiche trasparenti di riconoscimento delle qualifiche dei rifugiati attraverso il programma Erasmus”;*
- *“utilizzare fin dall'inizio lo strumento europeo di determinazione delle competenze per i cittadini di paesi terzi, in particolare per i richiedenti asilo, i rifugiati e i migranti, e rafforzare le procedure per la convalida dell'apprendimento non formale”;*
- *“la salute mentale è fondamentale per l'integrazione dei migranti. Sebbene i migranti, specialmente i rifugiati, possano essere più a rischio di sviluppare problemi di salute mentale a causa dei traumi subiti nel loro paese di origine, delle difficoltà incontrate durante il viaggio migratorio o delle esperienze successive all'arrivo, come l'isolamento sociale o la discriminazione, spesso incontrano ostacoli nell'accesso ai servizi di salute mentale”;*
- *“fornire il più presto possibile soluzioni abitative adeguate e autonome per i rifugiati e i richiedenti asilo che probabilmente otterranno la protezione internazionale, consentendo una transizione agevole per i richiedenti asilo verso una vita indipendente una volta ottenuta la protezione internazionale”.*

Possiamo notare la riproposizione di orientamenti che già hanno caratterizzato le politiche e gli interventi a favore dei rifugiati: l'attenzione al capitale umano che deve essere riconosciuto e validato come strumento chiave di integrazione e il trauma come specificità dei rifugiati, il riconoscimento delle difficoltà all'accesso ai servizi e la centralità della questione abitativa⁷⁵.

L'importanza data alla determinazione delle competenze in molti progetti corrisponde a quello che sappiamo dei meccanismi di inserimento lavorativo dei rifugiati? Abbiamo detto che le politiche europee, che indirizzano i progetti italiani, si sono molto concentrate negli anni sul tema del capitale umano dei migranti come strumento fondamentale per l'inserimento lavorativo, insistendo su azioni degli operatori orientate a insegnare a scrivere un curriculum in modo accattivante, a identificare e valutare competenze, a valorizzazione *soft skills* e la “diversità”. Con quale spendibilità?⁷⁶ Per ora il mercato del lavoro italiano non riconosce la certificazione delle competenze e soprattutto i reali meccanismi di ingresso non sembrano andare in questa direzione, come già evidenziato al par. 3.1. *“Non sono a conoscenza di quante persone abbiano*

⁷⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX:52020DC0758>

⁷⁵ Il 16 febbraio 2021 sono stati pubblicati (<https://ec.europa.eu/migrant-integration/?action=page.details&type=librarydoc&uuid=AEE646C4-FFA2-8B2A-E3CD6FE135C0DB66>) i 39 progetti finanziati nell'ambito dell'“Union Actions of the European Union Migration and Home Affairs Funds” (Programma Fami 2019) ritenuti particolarmente innovativi. L'Italia è in testa, come numero di coordinatori di Progetto - 10 - e di Beneficiari (53, seguita a distanza dal Belgio, 24). Considerando soltanto i progetti nei quali soggetti italiani hanno ruolo di coordinatori e tra questi solo quelli rivolti ai rifugiati, si nota che gli obiettivi previsti insistono sull'inserimento nella “comunità” locale nel senso di *“attivare un processo di fiducia reciproca, conoscenza e comunicazione interculturale tra migranti e comunità locali, costruendo un senso di appartenenza a “una nuova casa comune” e sul supporto di sponsor privati e del volontariato”* (da formare). Sono presenti, inoltre, progetti orientati a *“dissuadere”* i migranti, nel paese di origine, a intraprendere il viaggio verso l'Europa, e un costoso progetto coordinato dal Ministero dell'Interno in alcuni paesi africani. Pur non riproponendo azioni sullo sviluppo del capitale umano, questi progetti confermano orientamenti lontani dal considerare la centralità del mercato del lavoro nei processi di integrazione.

⁷⁶ Per un'analisi delle possibili funzioni dello Skill Profile Tool, cfr. Par. 3.1

trovato un lavoro grazie al CV o allo skill profile tool", afferma una case manager.

È pertinente notare che, quando si esprimono gli attori locali direttamente coinvolti nei settori dove lavorano migranti arrivati come richiedenti asilo negli ultimi anni, la focalizzazione è spesso differente. Ad esempio, gli interventi di rappresentanti delle associazioni di categoria a un webinar della Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo su "Lavoro in agricoltura. I distretti della frutta nel cuneese" (17/03/2021) hanno suggerito varie soluzioni, da azioni sulla filiera (proibizione della vendita sottocosto), alla costruzione di reti di imprese, alla riduzione delle difficoltà burocratiche legate ai permessi di soggiorno. Rappresentanti dei sindacati hanno proposto il presidio sindacale sui contratti e la mediazione sindacale dell'incontro domanda-offerta. I sindaci hanno fatto riferimento a proposte di *housing* sociale e di incentivi per l'ospitalità dei lavoratori stagionali in azienda. Nessun intervento ha fatto riferimento al problema della formazione o del capitale umano.

Riteniamo quindi importante sottolineare lo scarto tra la realtà e i meccanismi di inserimento nel mercato del lavoro locale rispetto agli strumenti offerti, focalizzati sul capitale umano. Come per i disoccupati, il discorso predominante sulla partecipazione al mercato del lavoro dei rifugiati contiene elementi che attribuiscono la responsabilità di essere occupabili e occupati ai singoli. In questo spirito, molte delle misure progettate per integrare i rifugiati nel mercato del lavoro assumono che la mancanza di successo derivi dalla loro mancanza di competenze e di volontà (Standing, 2015). Oppure in alcuni progetti i rifugiati vengono collocati tra i "soggetti vulnerabili", una formula che mescola questa categoria di migranti con "persone incapaci a provvedere alle proprie esigenze", detenuti, soggetti con disturbi di apprendimento, in condizioni di grave emarginazione, fino ai Rom, Sinti e Camminanti⁷⁷, cioè forme di vulnerabilità assai diverse: queste rappresentazioni impediscono di analizzare gli elementi sia di contesto sia del processo migratorio che condizionano le traiettorie.

Infine, vogliamo sottolineare altri due elementi delle politiche mediante progetti: numerosità e temporaneità, e difficoltà a valutarne i risultati.

Se guardiamo ai progetti piemontesi promossi da soggetti istituzionali sul territorio regionale, con obiettivi e attività inerenti all'inserimento lavorativo dei rifugiati, constatiamo innanzitutto

⁷⁷ Si legge ad esempio nel bando della Regione Piemonte per i "Buoni Servizio al Lavoro" 2020: "Le condizioni di particolare svantaggio sono le seguenti: a) soggetti con incapacità parziale, per motivi di ordine fisico sensoriale e psichico, a provvedere alle proprie esigenze, che non raggiungono la soglia prevista dall'art. 3 della L. 68/99, e soggetti in trattamento psichiatrico ed ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziali, che non raggiungono la soglia prevista sempre dall'art. 3 della suddetta legge; b) soggetti con disturbi specifici di apprendimento (DSA); c) persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria, che si trovino nelle condizioni di potere partecipare alle attività previste dal presente Bando presso le sedi degli Operatori e che rientrino in una delle seguenti categorie: in condizione di detenzione a non più di 6 mesi dalla fine della pena, ammessi a misure alternative di detenzione e al lavoro all'esterno; d) ex-detenuti che hanno terminato di scontare la pena da non oltre cinque anni dalla fine della detenzione, ai sensi della L.R. 34/2008, art. 33; e) soggetti, anche minori, in condizioni di grave emarginazione; tale condizione potrà essere riconosciuta anche a persone con problemi di dipendenze da sostanze, vittime di violenza, maltrattamento, soggette a grave sfruttamento e discriminazione, anche inseriti nei "programmi di assistenza e integrazione sociale"; f) Rom, Sinti e Camminanti (RSC) in attuazione della comunicazione della Commissione Europea n. 173/2011; g) soggetti titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari (di cui all'art. 5, comma 6 del D.Lgs 286/1998) e soggetti richiedenti o beneficiari di protezione internazionale in base alle disposizioni (di cui al D. Lgs. 251/2007 e s.m.i.); h) minori stranieri non accompagnati, ivi compresi i richiedenti e i beneficiari di protezione internazionale o umanitaria." https://bandi.regione.piemonte.it/system/files/All%20A_Buono%20servizi%20svantaggio%202020_vers.%2026-11-2020_0.pdf

la numerosità: almeno 20 progetti, tra il 2017 e il 2023, che in molti casi si sovrappongono. Non è stato facile individuarli, è stato necessario l'aiuto di esperti a conferma di quanto lamentano gli stessi operatori che dovrebbero "accompagnare" i rifugiati, cioè la difficoltà a indirizzare e a orientarsi tra progetti temporanei che si susseguono talvolta senza sistematizzazione.

A questi aspetti si connette il problema ricorrente della raccolta dati e della valutazione di efficacia delle misure attivate, segnalato nel Piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027. Si dice infatti che:

"nonostante il grande impegno profuso, permangono diverse lacune in termini di conoscenze che impediscono l'elaborazione di efficaci politiche di integrazione basate su dati concreti. Anche se la maggior parte degli Stati membri effettua regolarmente attività di monitoraggio sull'integrazione, queste raramente si basano su indicatori concordati a livello dell'UE e il potenziale di confronto internazionale è sottoutilizzato. Inoltre la maggior parte delle regioni e delle città si trova ancora ad affrontare limitazioni nei dati disponibili."

Diversi studi europei confermano che è ancora difficile stabilire se e quali interventi producano risultati e in quali condizioni e per quali soggetti (migranti istruiti, meno istruiti, donne, uomini, ecc.). In parte perché relativamente recenti, in parte perché la correlazione tra una politica e un certo indicatore di integrazione non è scontata. Ciò mette le autorità e le altre parti interessate a rischio di duplicare gli sforzi e di utilizzare le risorse in modo inefficiente (Patuzzi, 2020). Nel marzo 2020 lo "European Web Site on Integration" segnalava che la valutazione delle strategie di integrazione non è una pratica regolare in molti paesi della Ue, che meno della metà ha un sistema di monitoraggio, che ancora meno hanno implementato studi longitudinali e che molti paesi, quando devono sviluppare strategie di integrazione, non consultano gli *stakeholders* locali quali la società civile, i ricercatori, le autorità locali⁷⁸.

4.9 PROBLEMI CHE VANNO RICONOSCIUTI E AFFRONTATI

Ci sembra di aver dimostrato in questo capitolo che le traiettorie nel mercato del lavoro della maggior parte dei migranti arrivati in Italia negli ultimi anni come richiedenti asilo siano significativamente diverse rispetto a quelle dei migranti arrivati nei decenni precedenti. E crediamo che questa differenza vada segnalata per le implicazioni che ha con le politiche.

All'inizio di questo capitolo abbiamo fatto riferimento al *refugee gap* e abbiamo ipotizzato che le difficoltà maggiori dei rifugiati nel trovare lavoro siano radicate nella particolarità delle reti sociali come anche in alcuni aspetti del sistema d'accoglienza. Ci sembra che le testimonianze raccolte in Piemonte confortino queste ipotesi, che sono di una certa rilevanza per capire i motivi per cui i rifugiati in molti paesi occidentali hanno sperimentato difficoltà nell'inserimento lavorativo. Allo stesso tempo abbiamo detto che non tutte le esperienze dei rifugiati si assomigliano: cambiano nel tempo e tra le nazioni i quadri normativi e l'organizzazione materiale dei sistemi di accoglienza. Per questo motivo abbiamo voluto esaminare il percorso lavorativo delle persone arrivate in Italia negli anni '90 dall'ex-Jugoslavia. Il sistema di accoglienza dell'epoca era poco formale

⁷⁸ EWSI Editorial Team, "What measures are in place to ensure the long-term integration of migrants and refugees in Europe?" 31/03/2020: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/feature/what-measures-are-in-place-to-ensure-the-long-term-integration-of-migrants-and-refugees-in-europe>

e, diversamente dai sistemi più recenti, non esercitava molto controllo. Inoltre, gran parte dei rifugiati arrivati in Piemonte dalla ex-Jugoslavia avevano contatti con parenti e conoscenti che arrivavano o erano già arrivati ed erano immediatamente inseriti nella rete locale dei comitati di sostegno.

Abbiamo infatti sottolineato l'importanza delle reti sociali nel mercato del lavoro e abbiamo indicato che le reti di gran parte dei migranti arrivati recentemente sono diverse e meno efficaci nel dare accesso a un lavoro stabile. La diversità principale delle reti dei "nuovi migranti" in Italia sta nell'assenza di un nucleo di parenti e conoscenti nel luogo di immigrazione. Gran parte delle persone arrivate in decenni precedenti sono andate in una località dove un parente o amico abitava da tempo e attraverso questo contatto iniziale il nuovo arrivato ha potuto accedere a una rete di persone inserite in modo relativamente stabile nel mercato del lavoro locale. Invece le persone arrivate negli ultimi anni come richiedenti asilo non hanno avuto questo tipo di rete sociale localizzata. Come abbiamo detto, in generale le persone non sono arrivate in Italia tramite una catena migratoria, non avevano l'Italia come destinazione specifica e non avevano parenti in Italia (e certamente non nei paesi dove sono state mandate dal sistema di accoglienza). Invece di una rete sociale raccolta attorno a una o più nicchie del mercato del lavoro, avevano legami sociali con persone conosciute in un centro di accoglienza o nel corso del viaggio verso l'Europa. La specificità di questa rete sociale (costituita prevalentemente da "nuovi migranti" in una posizione sociale simile) si mantiene anche nei momenti in cui si torna a una "base", dove c'è un certo numero di connazionali, ad esempio quando si torna a Torino nelle stagioni in cui non c'è lavoro agricolo, per svolgere piccole attività informali (cfr. Capitolo 6).

I viaggi dei migranti sono spesso lunghi e complessi. Come hanno fatto osservare Schapendonk, Bolay e Dahinden (2020), si tende ad immaginare, in modo un po' eurocentrico, un singolo viaggio da una nazione di emigrazione a una nazione di immigrazione; invece, in molti casi, le persone passano prima in una nazione, magari restando mesi o anni a lavorare, per poi andare in un terzo paese e successivamente magari in un altro ancora (Schapendonk 2015; D'Angelo 2019). Va ricordato infatti che molti paesi africani non sono solo paesi di emigrazione ma anche di immigrazione⁷⁹. Questo è evidente anche nei dati pubblicati da organizzazioni internazionali come l'OIM (2019), e quei dati, basati sui censimenti nazionali, quasi certamente sottostimano le cifre reali. In ogni caso, sarebbe un errore immaginare le popolazioni dell'Africa occidentale, per esempio, come essenzialmente sedentarie: molte ricerche mostrano che gli spostamenti ("*mobilities*") tra città e campagna, tra diverse regioni della stessa nazione e attraverso le frontiere sono avvenimenti normali della vita anche per chi non va in Europa (Cole e Groes 2016; Mukhtar 2020).

La complessità e la lunghezza dei viaggi compiuti da molti migranti è anche dovuta agli ostacoli posti dagli stati occidentali⁸⁰ e alle pratiche burocratiche richieste in Europa (diverse persone incontrate nell'attuale ricerca hanno dichiarato di essere tornate in Italia per rinnovare il permesso di soggiorno).

⁷⁹ Tra gli spostamenti intra-africani, la Libia ha un posto importante in quanto tradizionalmente un paese che esprime una forte domanda di lavoro immigrato, ruolo che non ha perso nemmeno dopo la caduta del regime di Gheddafi e la continuazione dei conflitti militari. Come abbiamo accennato, molte persone sono state in Libia non solo come territorio di passaggio verso l'Europa, ma forse ancora di più, come luogo dove lavorare. Poi la forte instabilità del paese ha costretto molte persone ad attraversare il Mediterraneo.

⁸⁰ L'esternalizzazione del "*border control*" da parte dell'Unione Europea e dei singoli stati nazionali ha infatti reso l'attraversamento dei confini più difficile anche all'interno dell'Africa (Mukhtar 2020).

L'aumento del costo dei percorsi, dovuto alla necessità di pagare "smuggler" e guardie di frontiera, comprare documenti falsi, ecc. allunga il tempo del "viaggio" in quanto le persone devono restare in un paese di transito per guadagnare del denaro per poter affrontare queste spese. Rimanendo in questi posti i migranti naturalmente conoscono altre persone, con cui a volte rimangono in contatto. Anche questo contribuisce alla costruzione di una rete sociale molto transnazionale.

Il "viaggio" non è finito con l'attraversamento del confine italiano perché dopo l'arrivo in Italia, le persone sovente si sono spostate da un centro d'accoglienza a un altro, di nuovo creando legami e accumulando numeri di telefono. Nell'assenza di un consolidato nucleo di parenti e amici in una città italiana, la rete dei "nuovi migranti" tende ad essere costruita attorno a questi vari nodi; si tratta di una rete molto dispersa geograficamente. È vero che la letteratura sul transnazionalismo ha spesso sottolineato che la vita dei migranti in generale non si riduce nella vita in un luogo di immigrazione e che ha molti legami importanti con persone in più nazioni. Ma nel caso dei rifugiati si tratta di un modello diverso a causa della mancanza di un nucleo di persone stabilmente impiegate in un locale mercato del lavoro.

Come abbiamo detto in questo capitolo, la rete dei "nuovi migranti" fornisce informazioni e contatti che danno accesso a lavori – in particolare in agricoltura – ma questi lavori sono temporanei e si svolgono in diverse regioni dell'Italia e dell'Europa. Così si crea una "forza lavoro itinerante". Gli stessi spostamenti per il lavoro possono anche consolidare in qualche modo questa rete sociale geograficamente dispersa in quanto le persone ovviamente non lavorano soltanto ma parlano, mangiano con i compagni, si re-incontrano (Schapendonk et al. 2020). Naturalmente non bastano le informazioni trasmesse dalla rete personale sulle opportunità lavorative in varie regioni italiane o spagnole per ottenere lavoro, ci vuole un'effettiva domanda di lavoro. Ma come si è visto, tale domanda non manca in molti settori agricoli dell'Italia settentrionale e meridionale e delle regioni agricole spagnole, dove la produzione è organizzata in modo tale da rendere essenziale una massiccia forza lavoro stagionale, che non viene soddisfatta da lavoratori locali. Ovviamente non tutte le persone arrivate negli ultimi anni partecipano a questa forza lavoro itinerante, ma i numeri sono consistenti e siccome molti servizi, dalla salute all'abitazione, nel modo in cui sono organizzati abitualmente, prevedono la stanzialità, questa situazione pone problemi che vanno riconosciuti e affrontati.

CAPITOLO 5

DUE CARRIERE, DUE MORALI: L'INTERAZIONE DELLE FORME DI CAPITALE NEI PERCORSI DI LAVORO DEI RIFUGIATI

Questo capitolo si basa su una ricerca da poco conclusa⁸¹, il cui materiale empirico è costituito da interviste a persone che hanno ottenuto un permesso di soggiorno in Italia per protezione internazionale in anni recenti e che sono ormai fuori dall'accoglienza. L'obiettivo della ricerca era indagare i percorsi di lavoro di queste persone, provando a dare un contributo empirico alla questione del "refugee gap", un dato che emerge dalle statistiche (Labour Force Survey 2014) e dalla letteratura scientifica (Dustmann et al. 2016; Bakker et al. 2017; Fasani et al. 2018; Brucker et al. 2019; Kone et al. 2019), con l'idea di approfondire l'ipotesi del ruolo cruciale delle reti sociali nell'indicare opportunità lavorative (cfr. capitolo 4). Si è quindi tentato di offrire risposte ad alcune domande di ordine pratico. Come trovano lavoro? Perché non lo trovano o perché lo perdono? Quando e perché riescono invece a mantenerlo? Quale ruolo sembra svolgere il sistema di accoglienza e il mondo della solidarietà nell'agevolare l'ottenimento di un posto di lavoro? Quali altri attori giocano un ruolo importante in questo processo? Quali competenze sembrano essere vincenti in questo percorso e quali carenze sono di ostacolo? Sia in fase di costruzione del questionario, sia nella conduzione delle interviste, l'insistenza era insomma tutta sui percorsi e sui processi che hanno portato a cercare, trovare, perdere e mantenere un posto di lavoro in Italia.

Qui si intende approfondire alcuni aspetti che da quelle interviste sono emersi, in particolare aspetti più sistemici e culturali, e si è ritenuto che per farlo fosse interessante riprendere il concetto di forme di capitale per come emerge da alcuni lavori di Pierre Bourdieu (1986) e di utilizzare quindi i concetti di capitale economico, capitale culturale e capitale sociale in maniera dinamica e relazionale, come lo stesso Bourdieu invitava a fare.

C'è stato quindi un lavoro di adattamento di questi concetti al percorso di lavoro dei rifugiati, quindi non a un "campo" per come lo intendeva Bourdieu, ma a un insieme di situazioni, certo condizionate da un contesto legale e di mobilità limitata, da una struttura istituzionale e da mercati del lavoro specifici, ma anche molto più complesse e aperte di quanto non rimandi l'idea bourdieusiana di campo. D'altronde l'intenzione non è quella di legittimare il presente lavoro all'interno di un'ortodossia sociologica, bensì di usare questi concetti in maniera elastica e creativa, perché sono apparsi utili a dare forma ai risultati della ricerca e a presentare un modello dinamico e possibilmente generalizzabile.

I tre capitali sono qui da intendere come risorse di cui le persone dispongono, o delle quali si impossessano gradualmente, per realizzare un obiettivo. Nel caso in questione l'obiettivo è il lavoro ma, come vedremo, le differenze nelle forme di capitale tendono a indirizzare verso percorsi di lavoro e di vita in Europa (ciò che qui si indica con il termine carriera) altrettanto differenti.

⁸¹ "La ricerca di lavoro di richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale a Torino e in Italia", cfr. nota 6

Certo, non tutti i capitali hanno lo stesso ruolo. Se dovessimo disporli in modo gerarchico, dalla ricerca emerge che il capitale economico distribuito in modo disomogeneo tra i soggetti intervistati è il motore prevalente che spinge verso una carriera. E tuttavia, l'aspetto più interessante è il modellarsi delle altre forme di capitale al variare di una di esse. In particolare, è rilevante il percorso secondo il quale una maggiore o minore disponibilità di capitale economico attiva *network* qualitativamente distinti e dunque forme diverse di capitale sociale. È qui che si delineano percorsi di azione e riflessività, con conseguenze dirette anche sul capitale culturale. Questa idea di come un capitale si trasformi, modellando gli altri, in un'ottica strettamente interconnessa, è anch'essa un'idea proposta da Bourdieu e aiuta a mettere in luce, nel nostro caso, anche la natura strutturale del processo che, nonostante le molte peculiarità che ogni percorso individuale produce, offre due principali direzioni per le carriere dei rifugiati.

La bontà di questo approccio trova una prima fondamentale conferma nella riflessività degli stessi attori che lo vivono. Dalle loro parole emerge come la fortuna o sfortuna nell'ottenere un posto di lavoro e a volte anche nel conservarlo dipenda meno dalla quantità e qualità delle competenze pregresse, da diplomi, certificati di *stage* o di tirocinio (il capitale culturale oggettivo e istituzionalizzato, nel linguaggio di Bourdieu), di quanto non dipenda dalle amicizie, i contatti anche secondari (la forza dei legami deboli, ossia il capitale sociale), ma anche dalla mentalità e dal comportamento (una forma acquisita di capitale culturale di natura simbolica), e – sin dal principio – dal peso che assumono gli obblighi e i vincoli del capitale sociale originario, ossia gli obblighi economici verso la famiglia.

Il compito del ricercatore è qui quello di mettere ordine tra quanto è stato raccontato dagli intervistati, per individuare la ricorsività e persino la prevedibilità, infine, di certe connessioni. Quali sono le condizioni di possibilità sociali che rendono così nettamente distinte le carriere? È nel dare risposta a questa domanda che le forme di capitale svolgono un ruolo analitico rilevante.

5.1 UNA BREVE NOTA SUL CAMPIONE

Il campione è formato da diciassette persone, tutti maschi, di età compresa tra 20 e 52 anni, ma la maggior parte (11) con meno di 30 anni. Quindici vengono dall'Africa (quattro dalla Costa d'Avorio, quattro dal Senegal, quattro dal Mali, tre dal Ghana e uno dal Gambia), e due dall'Asia (Bangladesh). Tredici sono arrivati in Italia nel 2011 o dopo (2013, 2015, 2016); tre nel 2006 e uno nel 2002. In cinque sono entrati da minorenni.

Otto intervistati hanno fatto esperienze anche in altri paesi Europei (uno anche prima di arrivare in Italia), mentre gli altri nove non solo non si sono spostati in altri paesi dell'Unione Europea, ma non intendono farlo.

Due intervistati su diciassette non sono mai passati da un progetto di accoglienza. Tutti gli altri ci sono stati per periodi brevi o brevissimi.

Rispetto all'istruzione in Italia, sette hanno ottenuto il diploma di terza media, sei hanno frequentato un po' di corsi di italiano, ma non hanno affrontato la terza media, in tre non hanno frequentato alcun corso di lingua. Uno di loro è entrato per fare l'Università, con un permesso di studio, per poi abbandonare gli studi e iniziare una ricerca di lavoro. La sua storia, per quanto estranea al target della ricerca, è tornata comunque utile per confermare alcuni nodi emersi da altre interviste.

Dieci hanno fatto uno o più tirocini, in diversi casi per tramite della cooperativa Or.s.o., durante il periodo vissuto a La Salette; undici hanno seguito dei corsi professionali in Italia, talvolta senza

riuscire a completarli.

Infine, quattordici intervistati su diciassette hanno vissuto o stanno vivendo nello spazio cogestito a La Salette a Torino (crf. Capitolo 6).

5.2 IL CAPITALE ECONOMICO: DIVERSI BISOGNI, DIVERSI PROCESSI

Il concetto di capitale economico è quello più ovvio: riguarda ciò che è direttamente convertibile in denaro. Bourdieu lo utilizza in maniera dinamica e trasformativa, per comprendere quanto conti come risorsa utilizzabile a garantire una determinata posizione nel campo specifico nel quale un attore sociale è inserito. Ad esempio, quanto conta il capitale economico nel contesto della carriera accademica, rispetto a capitale sociale e culturale?

Qui per capitale economico si intende il denaro a disposizione, ma anche la pressione a guadagnare in fretta per rispondere, attraverso le rimesse, alle pressioni che possono provenire dalla famiglia. In quest'ottica, la persona che guadagna 100, ma che si sente in dovere di trasferirne 85 alla famiglia, è qui considerata come persona dotata di un capitale economico inferiore a chi guadagna 20 e non deve trasferire denaro. Più che di capitale economico in sé è opportuno allora parlare di bisogno economico, e la dimensione del bisogno si accompagna alla dimensione dell'urgenza: più alto è il bisogno, più è grande la fretta di trovare un'occupazione, qualunque occupazione.

Tra i soggetti intervistati per questa ricerca ci sono differenze importanti tra chi ha una famiglia da supportare al paese di provenienza e chi invece questi obblighi di restituzione li sente come meno urgenti o non li ha per niente. Tra chi ha un obbligo significativo di restituzione economica, la differenza ulteriore si avverte tra chi deve supportare la famiglia d'origine e chi invece ha dei propri figli da sostenere. Questi ultimi in particolare mostrano un'urgenza estrema di guadagni che porta a non prendere in considerazione un possibile percorso fatto di apprendimento della lingua, diploma di terza media, corsi professionali, con ricadute dirette sulle altre forme di capitale. L'impressione forte che emerge dalle interviste è quella di un passaggio iniziale dettato dalla prospettiva del bisogno economico, che incide sulla carriera nel tempo, proprio perché porta a strutturare determinate reti a scapito di altre, e a sviluppare specifiche disposizioni di natura culturale.

In sintesi, sebbene tutti i nostri intervistati siano partiti da un basso livello di capitale economico, le differenze in termini di bisogni economici tra i soggetti intervistati risultano utili a spiegare i primi fondamentali passi verso una carriera. Sono differenze che fanno la differenza, proprio perché incidono sullo sviluppo differenziato delle altre forme di capitale.

5.3 IL CAPITALE SOCIALE: QUATTRO DIVERSI NETWORK

Per capitale sociale qui si intende la messa a frutto delle reti sociali delle persone in vista di una specifica posta in palio, che è quella dell'ottenimento di contratti di prestazione lavorativa. Vediamo subito due questioni generali che emergono da queste interviste che confermano risultati di letteratura, per poi scendere nel dettaglio, analizzando i quattro *network* principali attivati dai rifugiati intervistati per questa ricerca.

La prima questione generale è la scarsità di reti relazionali che tutti gli intervistati avevano al momento del loro arrivo. D'altronde solo tre delle diciassette persone intervistate sono venute

in Europa per scelta e nessuna poteva contare su relazioni significative in Italia. Per la maggior parte di loro il destino è stato quello della guerra in Libia, dove stavano lavorando, delle vie del ritorno bloccate, del mare come unica scappatoia. Questi ultimi dati sono in piena continuità con altre ricerche (Bucari 2019). La non volontarietà dell'arrivo e l'assenza di relazioni pregresse nel paese d'arrivo parlano di quella rottura di paradigma che la specificità dei rifugiati porta con sé rispetto al racconto dei migranti economici e all'operare di consolidate catene migratorie (Massey 1998). Sono diversi gli intervistati che accennano ad altri paesi (spesso la Francia, ma anche Germania e Spagna), dove avrebbero contatti e opportunità che non possono davvero sfruttare.

La seconda questione generale che da questa ricerca emerge molto chiaramente è che il capitale sociale è la chiave per trovare lavoro. È attraverso il tessuto delle relazioni, delle conoscenze personali faccia a faccia, o di amici di queste conoscenze, che gli intervistati hanno trovato la stragrande maggioranza dei lavori che hanno svolto in Italia. Ed è ancora, in molti casi, grazie a questi contatti che si sono indirizzati verso degli specifici corsi di formazione.

Dalle interviste condotte emergono quattro *network* principali: quello dei connazionali lungosoggiornanti; quello di altri rifugiati e migranti conosciuti nei paesi di transito, durante il viaggio, nei centri di accoglienza, sul lavoro, negli spazi delle occupazioni; quello degli autoctoni appartenenti al mondo dell'accoglienza o della solidarietà, laica o cattolica e, infine, quello degli autoctoni conosciuti in altri contesti, principalmente seguendo corsi professionali, sul lavoro, o nel quadro di attività sportive. Queste reti sembrano avere un'efficacia diversa nel porsi come risorsa per l'ottenimento di un posto di lavoro, ma soprattutto emerge una correlazione tra l'attivazione di *network* distinti e i due principali modelli di carriera che vedremo emergere. I *network* indirizzando in sostanza il soggetto verso distinte carriere. Infine, i diversi *network* hanno caratteri spaziali ben distinti: alcuni sono locali, altri sono geograficamente dispersi; i primi invitano alla stabilizzazione in un luogo, mentre i secondi invitano alla mobilità.

Guardiamo allora al ruolo che questi quattro diversi *network* hanno avuto sui percorsi di vita europei delle diciassette persone sulle cui interviste si regge l'analisi.

Il primo *network* è quello dei connazionali che già vivono e risiedono nel luogo di arrivo del rifugiato, e la prima cosa che notiamo è che l'attivazione di questo *network* risulta rispondere a un bisogno immediato. È un rifugio per situazioni di difficoltà in assenza di altre reti di protezione e supporto, ma anche occasione per trovare velocemente un'opportunità per chi ha un grande bisogno economico e dunque un'urgenza estrema di ottenere rapidi guadagni. Stando alle interviste condotte appare evidente che solo i migranti provenienti da alcune nazionalità possono attivare un *network* di connazionali ricavandone una forma di protezione. La qualità dell'aiuto che questi *network* offrono, non essendo catene migratorie ma solo affiliazioni generiche sulla base dell'appartenenza nazionale, non va oltre la forma del sostegno in situazioni di emergenza: l'aiuto a trovare temporaneamente un letto in un appartamento condiviso in caso di arrivo in una città in cui non si conosce nessuno; qualche indicazione per dove rifornirsi di merce da vendere per strada; la segnalazione di un connazionale che cerca un aiutante a un banco del mercato, eccetera. Si tratta di un *network* che non sembra sollecitare forme di mobilità geografica, ma funziona in termini di supporto temporaneo nel luogo in cui si è. Nelle interviste, ci si riferisce alla comunità dei bengalesi di Torino, a quella dei senegalesi che si muovono tra Torino e Milano e che offre supporto lungo la costa ligure per la stagione estiva o, ancora, alla comunità degli

ivoriani in Piemonte, che ruota intorno alla chiesa evangelica. Sebbene in un caso sia stata efficace nel permettere a un intervistato di raggiungere velocemente l'autonomia lavorativa, in tutti gli altri ha funzionato da supporto temporaneo o per brevi lavori in nero. La sua principale utilità si traduce in un rifugio, l'aiuto a trovare un letto per dormire, o in una mappa minima per esplorare delle opportunità in una città sconosciuta.

Il secondo *network* è quello degli altri rifugiati e migranti conosciuti lungo il percorso migratorio e in molti casi in accoglienza. Questo *network* è quello risultato più importante, insieme a quello che vedremo subito dopo, ossia quello degli "autoctoni solidali", per permettere alle persone di trovare delle occasioni lavorative. Questo in particolare è anche l'unico *network* che conduce a forme di mobilità geografica, in Italia e in altri paesi Europei. Le persone che hanno grandi bisogni economici si affidano prevalentemente a questo *network*, che prende la forma di contatti informali via smartphone, attraverso social network come *WhatsApp* e *Facebook*, con persone conosciute nei paesi di transito, nel viaggio, nelle strutture della Croce Rossa, in accoglienza, eccetera. Sono conoscenti talvolta importantissimi, in un quadro di profonda assenza di legami, che avvisano di qualche opportunità in campagna o in una piccola impresa, offrono contatti, solleticano l'immaginazione attraverso il racconto di un loro successo lavorativo o di quello di un parente o un conoscente. In alcuni casi partendo portano con sé altri conoscenti ormai divenuti amici, che si affidano a quel suggerimento e inseguono un'opportunità. È attraverso l'uso di queste reti che la maggior parte degli intervistati ha trovato opportunità lavorative. È sempre sfruttando queste reti che altri hanno intrapreso percorsi complicati, su e giù per l'Italia, spesso ottenendo poco e stancandosi molto. C'è chi è partito per la Francia seguendo un conoscente che lì aveva un parente o l'amico di un parente, per poi venire rimandato in Italia con la forza, chi ha fatto periodi di lavoro a Malta, seguendo la voce di un'opportunità sul modello Libia (essere assoldati in piazza per lavorare come muratori) e altri che hanno girato le campagne del sud per poi tornare in quelle del nord Italia.

Vi sono poi le reti di autoctoni che possiamo genericamente definire "solidali". Sono persone dai vari profili: si va da educatori presso associazioni e cooperative che interagiscono con migranti e rifugiati, a preti e suore, a persone che frequentano luoghi di aggregazione per loro natura orientati alla solidarietà, come le case del quartiere o gli oratori, che sono sensibili alle questioni migratorie e interessate ad aiutare il prossimo. Questo *network* è territoriale, sia perché le conoscenze che è in grado di attivare sono perlopiù concentrate su un territorio, sia perché in molti casi porta con sé una visione del percorso di integrazione, persino una visione morale di cosa è giusto che il rifugiato faccia, che si caratterizza per ricalcare l'ideale autoctono di classe media di stabilizzazione e di investimento in capitale culturale da istituzionalizzare in titoli, e in forme di capitale simbolico che si traducono in disposizioni comportamentali. Lo vedremo meglio parlando di capitale culturale. Si tratta di una risorsa che non tutti riescono a intercettare e che è decisamente più propenso a intercettare chi ha meno urgenza (minore bisogno economico). La caratteristica centrale di questo *network* è quella di essere potenzialmente in grado di offrire un sostegno che altri *network* non possono offrire, perché assicura una mediazione (per ottenere un affitto, ad esempio) e talvolta un'elargizione (un appartamento a costi ridottissimi, del denaro, un'opportunità di lavoro presso la propria struttura religiosa, eccetera). Nel caso di seguito, l'intero percorso – che è infatti un percorso caratterizzato da assenza di mobilità – si fonda su questo *network*, dopo un inizio da venditore ambulante sollecitato dal *network* dei connazionali residenti a Torino:

“Un giorno il prete e gli educatori della parrocchia si sono avvicinati e mi hanno detto: “Abbiamo visto che sono due anni che sei qui (a vendere per strada), che sei una brava persona, se vuoi ti aiutiamo con un lavoro”. E mi hanno proposto di lavorare col servizio civile, io avevo 24 anni. Così mi hanno aiutato a fare i passaggi amministrativi. E così ho fatto l'animatore coi bambini con loro dell'oratorio. Però il servizio civile durava solo un anno. Io non avrei mai potuto farlo se non mi avessero sostenuto loro, perché lì bisogna sapere bene la lingua e avere anche esperienza come educatore... Finito l'anno, loro hanno detto che se volevo continuare a lavorare con loro potevo lavorare al bar dell'oratorio. Allora io ho ricominciato a vendere in piazza al mattino e al pomeriggio facevo tre ore al bar e mi pagavano in voucher. L'ho fatto per 5-6 mesi. Nel frattempo i vigili erano fatti più aggressivi e mi portavano via la roba. Un prete mi ha detto: “E adesso come fai, che ti hanno portato via tutta la roba?”. E mi ha aiutato, mi ha dato 250 euro per poter ricomprare i materiali. Allora io ho ricomprato cose da vendere e ho ricominciato, ma ho capito che non potevo continuare così. Allora un signore anziano, italiano, che faceva regolarmente mercato lì vicino a dove io vendevo mi ha chiesto se lo aiutavo un po'. Lui voleva smettere e così mi ha proposto di lasciarmi il posto e il banco. Era il 2016 e ho deciso di iscrivermi alla Camera di Commercio per fare mercato ambulante. Poi siamo andati insieme da un commercialista e lui mi ha lasciato il posto per 4.000 euro. Io però non li avevo e così abbiamo deciso che glieli avrei dati un po' alla volta. Mille euro glieli ho potuti dare subito perché Franca, una signora che lavorava in CRAI che io avevo conosciuto all'oratorio, dove lei andava a fare del volontariato, mi ha aiutato.”

Vi è infine la rete di autoctoni conosciuti in contesti lavorativi o ludico-sportivi (il calcio, l'atletica...). Sono considerati a tutti gli effetti come amici dagli intervistati. A differenza del network precedente, questo ha minori capacità di indirizzare verso un posto di lavoro, e questo sia per mancanza di conoscenze dirette in ambienti lavorativi che risultino applicabili, sia per l'assenza di conoscenze intorno al tema specifico della migrazione e alla realtà concreta dei richiedenti asilo e rifugiati. Al pari del precedente, e anche più di quello, è anche questo un network che invita alla stanzialità. Il ruolo di queste persone è confidenziale e di guida in una maniera diversa da quello svolto dal network della solidarietà: meno prescrittivo, meno paternalistico, più orizzontale. In conseguenza di questa dimensione affettiva, sebbene raramente sia utile per ottenere dei contratti lavorativi, può anch'esso svolgere un ruolo di supporto per questioni emergenziali – un piccolo aiuto economico, un aiuto temporaneo per avere un letto in cui dormire. Inoltre, nel contesto di mobilità limitata dei rifugiati e di limitate reti sociali, può essere determinante nelle scelte di carriera da essi compiute. Qui di seguito un esempio:

“Alla fine del 2018 io avevo un amico di mio fratello, che hanno studiato insieme, che lavora presso un posto di demolizione delle macchine, vicino a Parigi. Io avevo appena finito il tirocinio e l'ho sentito e gli ho detto: “Qua non lo so se troverò un altro lavoro”. Lui mi ha detto: “Ma vieni qua un attimo”. Sono andato e ho fatto 4 mesi il meccanico, a smontare e montare... Lì avevo trovato davvero un posto. Una stanzina piccola, eh, un buco, che però mi potevo permettere col guadagno. Cucina e bagno condiviso. Però prendevo 1.200 senza straordinari e avevo anche un giorno alla settimana libera... Poi dopo mi avrebbero chiamato, ma il mio allenatore di atletica mi diceva: “Ma se hai un permesso di soggiorno qua in Italia...”. E poi mi sono informato se potevo avere un permesso di soggiorno di là e mi hanno detto: “Ci vuole tempo...”. Il mio allenatore mi chiamava sempre: “Ma non lasciare perdere tutto così. Torna”. E sono tornato. ...anche perché mi dispiaceva troppo perdere i miei compagni di atletica, i miei amici.”

5.4 IL CAPITALE CULTURALE: COMPETENZE, SOCIALIZZAZIONI, DISPOSIZIONI

Anche il capitale culturale, al pari degli altri due, è qui da intendere come una risorsa per ottenere scopi specifici.

Per capitale culturale possiamo intendere due cose distinte, che prenderemo entrambe in considerazione in questa analisi. In primo luogo, un capitale culturale oggettivato in termini di competenze, e istituzionalizzato, laddove sia comprovato da attestati e certificazioni valide nel paese in cui gli attori agiscono. In secondo luogo, un capitale culturale di natura simbolica, incorporato in atteggiamenti, comportamenti, padronanza di codici e linguaggi specifici.

Iniziamo dalla prima accezione. I dati raccolti non mostrano correlazioni significative tra i percorsi di studio e lavoro precedenti l'arrivo in Europa e le fortune lavorative dei 17 rifugiati oggetto di questo studio. Mostrano semmai un quadro caotico, in cui un analfabeta ottiene infine un contratto di tipo indeterminato, un uomo che non ha voluto imparare l'italiano lavora come libero professionista al mercato grazie all'aiuto di connazionali conosciuti direttamente in Italia; in cui le esperienze di lavoro pregresse e le relative competenze specifiche non vengono quasi mai messe a frutto, se non eventualmente negli spazi di lavoro nero. Neppure emerge che la formazione avuta in patria o lungo il percorso di migrazione verso l'Europa (scuola e esperienze di lavoro) abbiano offerto opportunità che sono state vanificate da altri eventi (chiusura di imprese per la crisi economica persistente, rientri in patria prolungati e conseguente temporanea perdita di lavoro). Semplicemente, la correlazione sembra non esserci. È utile fare notare che i risultati di questa ricerca confermano diversi aspetti emersi dai dati su 318 persone uscite da CAS o SPRAR tra fine 2015 e 2017 (Perino e Eve 2018). In particolare, qui si segnala l'assenza di una relazione tra competenze e titolo di studio pregresso e lavori svolti in Italia. Anche in quel rapporto si segnalava inoltre il fatto che diversi analfabeti avevano trovato un lavoro, in alcuni casi a tempo indeterminato, mentre soggetti con titoli di studio e corsi di italiano stavano faticando a trovare contratti duraturi.

“Io ho una laurea in Costa d'Avorio, periodo di lavoro in Francia, grandi aziende, diverse esperienze in Italia, ho anche fatto due corsi di formazione; avevo i titoli... Ho fatto tante tante domande di lavoro, nelle aziende, nelle agenzie di lavoro, anche ad Alba, Bra, Alessandria... ma non trovo più niente. Le uniche cose possibili erano per amicizia.”

Guardiamo ora alla seconda accezione di capitale culturale, quella legata all'incorporazione di un modello culturale che si traduce in atteggiamenti e comportamenti, disposizioni specifiche, attitudini e percezioni, quadri di giudizio. Il tema più rilevante in quest'analisi è collegato direttamente alle reti sociali attivate dai soggetti. In particolare, la distinzione cruciale sta nell'attivazione di reti di migranti e rifugiati (che sia il *network* di connazionali lungo-soggiornanti o quello principalmente composto da altri rifugiati) o, invece, nella prevalente attivazione dei *network* di soggetti autoctoni. L'attivazione di *network* distinti secondo questa linea di confine produce percorsi diversificati e incide sul tipo di socializzazione. Questa distinzione però non va intesa come un percorso di integrazione culturale nella cultura del paese di arrivo da una parte, e di conservazione di un modo di vita che evita la cultura locale, dall'altra, secondo una prospettiva forte di tipo culturalista, che risulta screditata dalla ricerca socio-antropologica. Per tutti il confronto è quello con il paese di arrivo, ma la socializzazione si avvale di diversi discorsi

su come si possa avere successo nel proprio percorso ed è condizionata da diversi bisogni di partenza, come abbiamo evidenziato in riferimento al capitale economico. Così, appare ovvio che il signore del Bangladesh che ha trovato lavoro al mercato tramite dei connazionali in tempi brevissimi, che compra la merce dai cinesi, che per vendere ha bisogno solo di una conoscenza minima della lingua italiana, e il cui obiettivo è quello di pagare l'università dei figli per poi tornare da loro in Bangladesh appena possibile, non senta la necessità di avere relazioni importanti con soggetti autoctoni. Tuttavia, per molti altri il confronto tra un percorso che elude quasi del tutto *network* di autoctoni e un altro che li ricerca è ben presente e si esprime in vari modi che hanno dirette ricadute in termini di capitale culturale. I dubbi di chi, dopo anni a inseguire, tramite *network* di rifugiati, lavori precari in vari luoghi del paese e talvolta anche altrove in Europa, si domanda ora se non fosse stato meglio seguire la "via autoctona" della terza media, di corsi professionali e tirocini, non si esprimono, nelle interviste, solo nei termini di un dubbio sulle opportunità di lavoro. Al centro di questo dubbio c'è la relazione tra mobilità e stabilità. Il bisogno di conoscere un luogo e le persone che ci vivono (che siano autoctoni o che siano migranti) è infatti un bisogno che va oltre i vantaggi strategici. La sensazione, espressa da più intervistati, di non avere i codici per comprendere il mondo socio-culturale in cui sono immersi, e di non avere acquisito codici utili alla vita stanziale nel loro percorso di mobilità è ciò che potremmo tradurre proprio nei termini di un capitale culturale incorporato che i lavoratori stagionali nelle campagne o chi ha raggiunto conoscenti in altri paesi per poi venire respinto in Italia più volte sente di non avere acquisito. La voglia di fermarsi, e la sensazione di iniziare da zero, e di avere quindi buttato via degli anni, ha profondamente a che fare con il capitale culturale e, insieme a esso, con il capitale sociale dei *network* territoriali.

D'altra parte, chi ha sviluppato una rete di sostegno formata da autoctoni vive un confronto non sempre felice. Da dove provengono gli elementi di insoddisfazione? Dalle interviste risulta evidente come questi elementi abbiano tutti a che fare con l'asimmetria, che si esprime in modo diverso in base al *network*. Nel caso del *network* di amici e conoscenti (dello sport, principalmente, per i nostri intervistati), avere amici autoctoni è considerata una risorsa e un importante segno di distinzione rispetto ad altri rifugiati. Questa rete di amici autoctoni presenta un modello di vita e di comportamento che agisce come uno stimolo e un'importante risorsa simbolica e affettiva.

"Qui a La Salette siamo in pochi a avere amici italiani. Cioè, il 50% ne hanno, ma sono amici che non mi piacciono. Nei posti dove vivono gli africani, gli italiani che vengono e fanno amicizia fanno cose illegali... Cose che non mi piacciono. Ma pochi a avere amici veri, cioè, non di questi che sono amici per modo di dire.

Poi avendo amici qua, io il sabato vado in giro con gli amici. Sono amici perlopiù italiani, legati all'atletica. Sportivi. Abbiamo il gruppo WhatsApp, ci vediamo spesso... Sono loro i miei confidenti. Quando mi succede qualcosa, io chiamo loro."

Tuttavia, dal momento che i rifugiati non godono dello status economico, giuridico e sociale di questi loro amici, il desiderio di imitare il loro stile di vita e il modello di socializzazione che a volte ne consegue, li espone al rischio di frustrazione o di straniamento, ponendoli in bilico tra l'eccitazione di appartenere, di essere simili, e la continua riscoperta di non appartenere fino in fondo.

"Mio fratello mi mandava dei soldi e mi diceva di prendere l'aereo e andare in Francia, però io non

avevo il documento e con quei soldi mi andavo a prendere un telefono bello. Perché io mi allenavo coi ragazzi e vedevo sempre iPhone5, etc., e lo volevo anche io. ... Però poi quei soldi avrei dovuto usarli in altro modo... lo vorrei riuscire a avere un affitto mio, ma ancora non guadagno abbastanza e vivere in un'occupazione non mi piace, non fa per me..."

"Io sono qua solo per poter lavorare e fare soldi da parte. È vero che ho fatto anche tante amicizie qua, però vivere qua, no. Mi piace di più la vita in Senegal e poi ho lì gli affetti più grandi... qui le relazioni sono sempre difficili. Tanti italiani da noi neri vogliono sentire le cose tristi... Tante volte le persone mi iniziano a domandare come mai sono qua e vedo che vogliono che si vada in quella direzione... Oppure sono invidiosi perché magari io sto bene qui, mentre loro, che sono di qui, non stanno tanto bene..."

Inoltre, accettare forme di aiuto caritatevole da persone che si considerano amici porta l'asimmetria del rapporto laddove si cerca la simmetria, lasciando strascichi di malessere. In definitiva, il capitale culturale che si ottiene attraverso la frequentazione di amici autoctoni è un elemento di distinzione che però espone al rischio di continue frustrazioni.

Ancora più interessante per questo lavoro è il capitale culturale che tendono ad acquisire i soggetti che hanno in prevalenza attivato il *network* dei soggetti autoctoni legati al mondo della solidarietà che sono, in certa misura, portatori di un discorso oggi molto diffuso sui migranti e sull'integrazione. Ci interessa qui particolarmente l'adesione o la non adesione dei rifugiati a una specifica ideologia che si sviluppa intorno alle forme dell'accoglienza.

Più in generale, possiamo parlare di una struttura delle opportunità discorsive nel cui alveo le relazioni che riguardano molti tra migranti e rifugiati si riproducono, generando modelli di atteggiamenti e comportamenti "funzionali" che spesso vengono adottati, per opportunità o per bisogno di riconoscimento. L'immigrato buono è certamente uno di questi modelli e, sebbene possa generare stanchezza in chi ne recita la parte, è una maschera che serve a ottenere dei vantaggi, che viene talvolta – lo riferiscono diverse interviste – insegnata direttamente o indirettamente in accoglienza, o socializzata per imitazione. È nell'aria e facile da cogliere a occhi e orecchie attenti, che sbandierata gratitudine, docilità e deferenza, siano corredi fondamentali per indossare la maschera dell'immigrato buono, colui su cui pesa l'esito positivo o negativo dell'integrazione. È una ideologia che si sviluppa compiutamente nell'intreccio tra la nascita delle politiche attive del lavoro, il passaggio dal *welfare* al *workfare* (Peck 2001), informate da un approccio paternalistico (Dubois 2014) e da un'economia morale della meritevolezza (Laenen 2018), da una parte e, dall'altra, la distinzione tra "meritevoli" e "immeritevoli" che è storicamente legata al diritto d'asilo (Ludi, 2014; Casati, 2017) e che in anni recenti ha portato alle politiche di integrazione civica (Goodman, 2019; Carbone et al. 2018), alla tendenza degli stati europei a selezionare i migranti che ci si attende siano rapidamente integrati e escludere coloro che non sono considerati "assimilabili" (Bonjour & Duyvendak, 2018). La ricerca empirica (Marchetti, 2020; Ravn et al., 2020) ha mostrato come, dopo il 2015, diversi stati europei abbiano adottato programmi locali o nazionali per integrare i rifugiati basando la selezione sull'economia morale della meritevolezza. Il recente passaggio, in Germania, al "*vocational training*" per i richiedenti asilo diniegati e al "*toleration permit*" ("*duldung*"), che consente ai migranti di evitare il rimpatrio forzato solo finché verranno accettati i tirocini proposti (e verrà quindi dimostrata una forte volontà

di lavorare, qualunque ne sia la condizione) rende più che mai esplicita questa logica della meritevolezza, che chiede al migrante di indossare la maschera del buono e del docile. È una visione che porta a istituire il lavoro volontario dei rifugiati per questioni di visibilità pubblica e che trova oggi nelle città italiane la sua immagine simbolo per eccellenza nel questuante che spazza la strada, costantemente sorridente, con il cartello: "sono qui per integrarmi". È diffusa dai media ogni volta che viene evocata la *soft news* dell'immigrato integrato come immigrato eroico, con tutto il corollario di docilità, abnegazione, gratitudine (Pogliano 2019). È un'eco nemmeno troppo lontana dei tropi di epoca coloniale di alcune rappresentazioni del colonizzato, poi ripresa nelle pubblicità di innocente razzismo degli anni Ottanta (Dal Lago 2005; Frisina e Giuliani 2016) e in alcuni discorsi istituzionali sull'intercultura (Baroni 2013).

Che si esprima attraverso l'autorappresentazione della propria gentilezza e dedizione ("*perché loro hanno capito che io sono bravo*", ecc.), attraverso l'accettazione di soprusi secondo il discorso "*io sono in terra straniera, tocca a me lo sforzo di integrarmi*", o che si presenti in versione compiacente nei confronti di un mondo della solidarietà laica e più spesso cattolica, che in quella maschera vede la conferma di un immaginario e di un'ideologia, senza discutere su quanto sia stato quell'immaginario stesso a scolpire la maschera, ciò che è certo è che con i flussi di richiedenti asilo di questi anni, il tema dell'adesione identitaria al cliché del migrante buono assume un valore strategico. E i vantaggi dell'aderire il proprio volto alla maschera sono evidenti in molte interviste: da chi ottiene lavori e opportunità di locazione a bassissimo costo perché i preti della parrocchia accanto, alla quale da mesi vendeva abusivamente merce, "*hanno visto che ero buono*", a chi ottiene un trattamento di sostegno costante dal suo datore di lavoro perché "*mi vede sempre generoso e infaticabile*", a chi viene di fatto adottato da una famiglia conosciuta in una casa del quartiere durante una serata di solidarietà, e si ritrova una casa, suggerimenti di lavoro, persino una paghetta quando torna al paese. I casi sono diversi e raccontano però anche di uno sforzo costante di adeguarsi alla maschera, di una consapevolezza che si potrebbe perdere tutto il vantaggio ottenuto se si mostrassero altri lati di sé.

"Nelle relazioni è chiaro che devi essere o molto simpatico, oppure uno che è buono e gentile ma che ha anche molto bisogno di aiuto. Ci sono queste due facce che vanno bene."

Insomma, l'asimmetria della relazione è costantemente presente. Ne sono a nostro avviso testimonianza le frasi usate da alcuni intervistati per spiegare all'intervistatore il proprio dispiacere, talvolta persino la propria vergogna, per aver "tradito la fiducia" di un operatore, o di un prete o una suora che avevano offerto loro delle opportunità a costo di stare dentro una sorta di patto. L'adesione, da parte di migranti e rifugiati, al modello comportamentale e discorsivo dell'immigrato buono è una forma di socializzazione strategica che sembra offrire delle opportunità. Vi sono infatti chiari svantaggi per coloro i quali, non avendo avuto un percorso di accoglienza che fosse anche formativo in questo senso, o per mancanza di competenze che permettano loro di cogliere l'utilità strategica che deriva dall'adozione di questi atteggiamenti, perdono delle opportunità di sostegno e di aiuto che spesso risultano fondamentali in un segmento del mercato del lavoro che sembra, stando alla ricerca compiuta, basarsi non poco su forme di mediazione, di indirizzo, di raccomandazione.

"Tramite ufficio e centro impiego, o portando i CV non ho mai ottenuto nulla e l'ho fatto eccome."

Tutto solo tramite contatti. La mia fortuna è che piaccio alle persone, faccio amicizia facilmente e ho trovato le persone giuste, tra gli italiani. Ad esempio tramite questa famiglia che mi ha "adottato" ho conosciuto persone che mi aiutano a cercare lavoro, mi invitano a casa loro... a volte mi fanno addirittura la spesa. Mi hanno regalato un computer... Sono stato fortunato."

Dalla ricerca emerge come l'acquisizione di questo specifico capitale culturale dia vita a specifiche reazioni di adeguamento non conflittuale anche rispetto al tema della discriminazione sulla base del colore negli ambienti di lavoro.

"Io lì facevo aiuto-cuoco, lavapiatti, cameriere, pulizia, un po' di tutto. Perché poi un nero, quando gli altri sono bianchi, ti mettono a fare le parti più faticose. Fanno sempre così. Hanno lo stesso contratto ma ti fanno fare le cose che loro non fanno. Chiudevo sempre io, perché pulivo sempre io la sala. Questo succede: che uno deve accettare cose che non dovrebbe accettare. Essere sempre bravi. Al lavoro, se io faccio una prova e faccio come l'italiano, a me non prendono perché dicono: "a questo punto prendiamo un italiano". È proprio chiaramente atteso che io devo fare di più di lui per essere preso. E questa non è una mia idea, lo vedo proprio. Devi farlo sempre vedere che sei disponibile, sempre bravo... Tra di noi neri ne parliamo sempre. Ci facciamo spesso delle battute su questa cosa. La sappiamo benissimo. Devi sempre mostrarti più bravo, se no rimani a casa come tanti."

Sul solco del nostro ragionamento su forme specifiche di socializzazione e di capitale culturale acquisito e incorporato, è interessante vedere come un intervistato che ha avuto un forte processo di socializzazione all'interno di network della solidarietà autoctoni racconti questi episodi in termini di una sfida ad integrarsi in un paese non suo, nel quale è "normale" essere inizialmente vessati.

"Io ero tra i primi ragazzi di colore a lavorare con loro ed era la mia prima esperienza a lavorare con degli italiani. Quindi era difficile. Mi facevano delle domande... Se in Costa d'Avorio c'era questo o quello. E poi mi prendevano in giro. Se mi chiedi se mi lavo le mani dopo il lavoro perché tanto non diventano bianche, che sei sempre sporco... Sono cose anche pesanti, però se le superi alla fine sei libero. Ho risposto a delle domande che io non farei comunque, però ho risposto col sorriso. Stavo comunque male. Una volta ho detto loro: però ragazzi sono umano, come voi, non mi prendete come un'immondizia... Certe cose non dovete farle. Sono io che devo integrarmi, e capisco che tante cose devo accettarle, però alcune non posso. (...) Io non considero queste cose razzismo, ma ignoranza. Voglio vederla così. Capire come reagire a queste cose è stato un pezzo importante della mia integrazione. Dal mio comportamento, da come mi sono comportato, da come faccio le cose, alla fine ho ottenuto un buon contratto."

Al contempo, osservando il percorso di altri rifugiati che sono passati come tirocinanti presso il suo ambiente di lavoro, il suo sguardo sulle loro reazioni alle provocazioni di stampo razzista è quello di un mediatore tra i discorsi dell'immigrato buono, che deve sopportare, accettare e rendersi comunque disponibile e quelli di ragazzi che non hanno incorporato questa stessa forma di capitale culturale:

"Altri ragazzi neri che sono passati come tirocinanti non hanno avuto la mia stessa determinazione. Molti non riuscivano a controllarsi, a darsi una calmata, alcuni addirittura andavano a dare loro dei

razzisti! Quindi era abbastanza complesso per chi non capiva... Alcuni mi ascoltavano e capivano quello che dicevo loro, mi davano ragione, e però poi reagivano comunque. Altri mi dicevano che non la vedevano come me. Che poi anche io avrei voluto reagire a certe parole, però la cosa che mi tratteneva era dirmi che sono io che devo integrarmi."

Anche quando non spinge verso la maschera dell'immigrato buono, la forma di capitale culturale che offrono i network di autoctoni prova a far passare l'idea che il guadagno immediato può essere sostituito da un percorso più lento e meditato, che passa per un maggiore allineamento delle proprie competenze pregresse o del proprio desiderio di vita con la ricerca di un capitale culturale istituzionalizzato (la terza media, i corsi professionali, i tirocini), ma si tratta di una forma di socializzazione che può essere accolta solo da pochi.

"Io saprei fare il fabbro, perché l'ho fatto per un po' in Libia, ma per farlo qui dovrei almeno fare un corso di un anno e come faccio? Qui non è che se sai fare un lavoro, lavori; qui dovrei prendere un certificato e intanto cosa mando a casa? Perché sai, quando tu parti dall'Africa poi tutti aspettano qualcosa, perché magari uno si ammala e servono soldi... E se io faccio un corso di un anno poi tutti dicono: Guarda quello, è stato un anno in Europa senza mandare un centesimo!"

Nei pochi casi in cui risulta vincente, questa strategia porta a una forma di realizzazione indubbiamente elevata, ma nei molti casi in cui non ha successo, queste disposizioni socializzate generano una frustrazione equivalente a quella che vivono i rifugiati che, avendo seguito un network più mobile e non autoctono, si ritrovano stanchi e spossati dopo anni di lavori precari.

"Però basta! Io non posso fare sempre tirocini nella mia vita! Io ho paura che faccio il tirocinio e dopo due mesi mi dicono basta. Perché fanno sempre così!"

"Sono andato a diverse agenzie di lavoro a lasciare il curriculum, ma nessuno mi chiamava. Invece la Cooperativa Or.s.o. mi ha trovato una borsa lavoro, che è quello che sto facendo ora, ma tra una settimana finisce; non so se mi rinnoveranno per altri tre mesi o no. Lavoro come aiutante in un centro per persone con problematiche mentali. Ma prendo poco, 300, e allora devo continuare a vendere, con il rischio che la polizia mi faccia storie, perché sono sempre senza il permesso. Mi spostato, un po' a Nichelino, un po' a Moncalieri, vendo indumenti di marche contraffatte..."

A quella stessa frustrazione si somma l'idea di poter contare più sull'aiuto caritatevole che sulle proprie energie: si fa largo cioè una mentalità da assistiti, che raccontano le proprie sfortune per far leva sulla pietà e richiedere l'aiuto di chi li ascolta.

5.5 CONCLUSIONI: DUE DISTINTE CARRIERE

La generalizzazione più importante che ci sentiamo di poter muovere partendo da questa ricerca è la presenza di due modelli distinti di carriera dei rifugiati. Sono modelli che mettono insieme in percorsi coerenti le tre forme di capitale appena descritte e che hanno un impatto importante e generatore di pratiche sull'autorappresentazione di sé in quanto migrante. Potremmo chiamarli il modello del bisogno economico e il modello del bisogno simbolico.

Il modello del bisogno economico è quello di chi sente una forte e immediata pressione di

guadagni, non tanto per la mera sopravvivenza, quanto per poter mandare soldi ai parenti nel paese di provenienza. Questa esigenza fortissima porta ad approfittare delle reti sociali immediatamente attivabili al fine di ottenere un lavoro nel più breve tempo possibile: i *network* non formati da soggetti autoctoni. Per questi soggetti l'accoglienza è vissuta come un impedimento o un appoggio utile lo stretto necessario per potersi muovere alla ricerca di un lavoro. Una costante di chi si trova in questa situazione sembra essere quella di non costruire reti con gli autoctoni e di non avere interesse a imparare l'italiano. Il bisogno di un lavoro veloce li porta a cercare nelle reti "comunitarie", dei connazionali in città, per chi può, o di sfruttare le poche conoscenze tra migranti e rifugiati, spesso appunto conosciuti in Libia o in accoglienza. Si parte allora subito, non appena uno di questi conoscenti individua un luogo di lavoro, che spesso risulta essere la campagna o la vendita abusiva di merci in città, o la piazza di altri luoghi europei (Spagna, Francia, Svezia, Germania, Malta...). Siccome i guadagni non sono elevati e i lavori sono spesso a termine, con periodi di inattività, la possibilità di un alloggio a bassissimo costo diventa strategica. Possiamo quindi dire, rispetto a questo modello, che un bisogno economico, accompagnato da una forte pressione psicologica, determina l'attivazione in via esclusiva di alcuni *network* e segna un percorso di relativo disinteresse verso il paese di approdo, che proprio come avveniva in Libia, va vissuto per la sola ragione per cui si è partiti: trovare lavori più facilmente, in paesi con valute più forti, per sostenere la famiglia. Chi ha figli a casa, vive questa esigenza con più foga e mette il proprio corpo al servizio di un obiettivo, logorandosi senza darsi tregua, sperando condizioni di vagabondaggio, di precarietà radicale, di assenza di un luogo di riferimento. I compagni di avventura (e talvolta di alloggiamento) e lo *smartphone* la sera, nel quale vedere i video dei figli e della moglie, o parlare con loro, sono il solo rifugio, l'ancora e il richiamo costante al valore della missione. Alcune persone di questo campione che hanno seguito il modello del bisogno economico, o il modello Libia replicato in Italia e in Europa, hanno ottenuto una stabilità e un certo successo in tempi brevi, un altro sta ottenendo stabilità dopo una *via crucis* durata anni, tra vari paesi europei, diversi contratti terminati in un anno e disavventure tragiche. Gli altri sono oggi persi e non hanno vergogna a raccontarsi in questi termini. Il bisogno di fermarsi in un posto, di guardarsi intorno, di capire qualcosa in più, di sviluppare relazioni stanziali, dopo anni in Europa li fa sentire sconfitti.

"Io non sento questo posto come casa mia. Sono sempre un po' di passaggio. Corsi di formazione, scuola, non ho fatto nulla qui in Italia... Una volta mi sono registrato a scuola, ma poi col fatto che mi spostavo non potevo farlo. Quest'anno quando finisco il lavoro in campagna a Saluzzo non voglio andare da nessuna parte. E allora magari posso fare un corso, o qualcosa. Sono un po' stanco di non avere un posto. L'unico oggetto importante che ho è il mio documento."

Il modello del bisogno simbolico è anch'esso ben rappresentato in questo campione. Alla base c'è la necessità meno forte di restituzione economica. Perché più giovani, senza moglie né figli, o perché hanno rotto i ponti con la famiglia ed è il motivo che li ha fatti inizialmente partire, o perché la famiglia di origine non ha immediato bisogno del loro aiuto, il risultato è comunque lo stesso: hanno meno fretta. In questa minore fretta si costruisce una maggiore curiosità per il paese in cui sono, una maggiore propensione all'ascolto, anche di sé e dei propri desideri. Ne nasce l'idea di un percorso in cui le reti sociali di soggetti autoctoni diventano altrettanto importanti, se non più importanti; in cui un tirocinio, anche se si guadagna poco, può essere fatto per imparare e per capire se quel mestiere lo si riesce a sentire come proprio; in cui la socialità,

lo sport, il consumo identitario, rivestono un ruolo per sé stessi, qui e ora. In cui la volontà di essere riconosciuti da coetanei autoctoni e di riconoscerli (capirli, imparare i loro modi di parlare) ha un valore che va oltre le opportunità di inserimento lavorativo. Questo non significa che chi aderisce a questo modello voglia necessariamente restare. Anzi, solo una persona si dice possibilista; tutte le altre sostengono che il loro futuro più o meno prossimo o remoto sarà comunque nella loro terra d'origine. È evidente come solo chi aderisce a questo secondo modello accetti certi discorsi: l'importanza di imparare bene la lingua, il valore del corso professionale e del tirocinio formativo per apprendere, il modello comportamentale dell'immigrato buono.

È interessante notare che chi vive il secondo modello avendolo fortemente introiettato interpreta le azioni di chi vive il primo come se chi lo percorresse stesse facendo uno sbaglio, senza vedere il motivo di esigenza economica e di pressione psicologica che li ha spinti a scegliere la via che portasse al lavoro il più rapidamente possibile. Il modello sembra allora funzionare come un'ideologia.

“Alcuni sono scappati dall'Italia per quello, perché già parlavano il francese e avevano fretta di lavorare. Ma hanno lavorato in nero e senza documenti. Un bel casino. Non bisogna avere fretta, bisogna accettare che la situazione è questa. Chi non capisce questa situazione, chi non si mette nella condizione di chi ha tutto da imparare, di chi deve accettare le situazioni, anche quelle sgradevoli, non riesce. La fretta a volte non aiuta. Anche perché magari in nero guadagnano anche non male, ma non possono nemmeno viaggiare, tornare al paese. Allora a cosa servono i soldi? Sei come un prigioniero. La gente ti vede su Facebook che sembra che hai tutto e invece non puoi muoverti.”

In conclusione, le tre forme di capitale, così come sono state definite in questo testo, sono tra loro collegate. Lungi dall'essere dettata dal caso, la carriera del rifugiato si presenta, attraverso questa ricerca, come una struttura dell'azione prevedibile, fino ad arrivare a condizionare le disposizioni, le percezioni e i giudizi sulla realtà sociale, assumendo le forme di un capitale culturale incorporato, che il rifugiato modella lungo il percorso.

CAPITOLO 6

QUALE CASA PER QUALI LAVORATORI (RIFUGIATI)?

Mai come negli ultimi anni il mondo che a vario titolo si interessa del fenomeno migratorio ha portato la sua attenzione sulla dimensione abitativa. Ricerche su questo tema esistono già in riferimento all'esperienza dei cosiddetti "migranti economici" (Fravega, 2018; Ponzio, 2009), ma negli ultimi anni si sono fatte più forti sia la necessità di indagare il fenomeno in relazione all'esperienza dei rifugiati (Belloni et al., 2020; Bolzoni et al., 2015; Colombo, 2019; Ferrero, 2020), sia l'urgenza di proporre strategie di intervento (Franoi, 2020; UNHCR et al., 2021). Rispetto a ciò che gli studi condotti sino all'inizio degli anni 2000 hanno messo in luce, esistono molte continuità, ma anche linee di frattura e discontinuità. È sicuramente elemento di continuità il fatto che l'incidenza della vulnerabilità e del disagio abitativo siano maggiori tra gli immigrati che tra gli autoctoni (Istat 2005), che gli immigrati dispongano mediamente di redditi inferiori e che siano soggetti a un elevato grado di diffidenza da parte dei proprietari di abitazioni (Ponzio, 2010). Elemento di novità della storia recente del nostro Paese è invece la dimensione che questi fenomeni hanno raggiunto con le persone che sono entrate in Italia negli ultimi 10-15 anni. Molte delle dinamiche a cui si è fatto riferimento nel capitolo 4 con l'espressione *refugee gap*, sono infatti evidenti anche nell'accesso alla casa e si trasformano in elemento di esclusione.

6.1 CASA/LAVORO: UN NESSO INSCINDIBILE

Quelli che potremmo chiamare "*refugee working gap*" e "*refugee housing gap*" non sono a nostro avviso fenomeni diversi, bensì due facce dello stesso meccanismo sociale che porta a forme diverse di esclusione. Come emerge nel capitolo 4 e nel capitolo 5, l'esclusione e la precarietà nel mercato del lavoro sono legate a doppio filo all'esclusione e alla precarietà abitativa. Uno degli assunti da cui muove questo capitolo è infatti la constatazione della relazione bidirezionale tra stabilità lavorativa e stabilità abitativa: non solo - come è scontato immaginare - la stabilità lavorativa è fondamentale per la ricerca di una casa, ma anche, al contrario, la stabilità abitativa svolge un ruolo fondamentale nella costruzione di una progettualità individuale, anche lavorativa. Si tratta di consapevolezza ormai consolidate in quell'ambito di ricerca che va sotto il nome di "*homeless studies*" e, in particolare, in quel filone di intervento sociale per i senza tetto che è l'"*housing first*" (Molinari, Zenarolla, 2018) e da cui le riflessioni rispetto a nuove policy per i migranti e per i lavoratori potrebbero, almeno in parte, prendere ispirazione.

Altro assunto fondamentale delle nostre riflessioni riguarda il fatto che le reti sociali cui i rifugiati appartengono difficilmente sono veicolo di risorse materiali o informative tali da garantire l'accesso a una casa, diversamente da ciò che accadeva ai migranti che giungevano in Italia tramite consolidate catene migratorie che diventavano il luogo di reperimento di informazioni, di inserimento in specifiche nicchie del mercato del lavoro e anche di una sistemazione abitativa, che poteva pur essere temporanea, precaria e sovraffollata, ma offriva comunque una qualche forma di stabilità e sicurezza in attesa di sistemazioni altre.

In questo capitolo muoviamo anche dalla constatazione che il problema dell'accesso alla casa per i migranti si acuisce quando parliamo di rifugiati e ci poniamo l'obiettivo di indagare le caratteristiche del nesso casa/lavoro facendo specifico riferimento a questa popolazione.

Il fatto che l'accesso alla casa sia una transizione particolarmente difficile per i rifugiati è testimoniato da molti documenti ufficiali recenti, compreso il "Piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027" dell'Unione Europea. Per restare in ambito nazionale, l'inserimento abitativo è affrontato dal più importante documento istituzionale di policy redatto negli ultimi anni sul tema dell'integrazione dei rifugiati, il "Piano Nazionale d'Integrazione dei titolari di protezione internazionale", pubblicato dal Ministero dell'Interno nel 2017, che individua l'accesso all'alloggio tra le priorità d'intervento. Nel testo si legge che gli enti locali sono chiamati a supportare l'uscita dal sistema di accoglienza attraverso percorsi di accompagnamento finalizzati alla ricerca di un lavoro o di un alloggio⁸². Una richiesta di impegno che è stata ribadita anche nel recente Decreto-Legge 130/2020. L'urgenza è legata al fatto che dai rapporti annuali del sistema SPRAR/SIPROIMI/SAI si evince che sussistono molti ostacoli nel raggiungimento dell'autonomia abitativa da parte dei rifugiati in esso ospitati. In particolare, nel 2018, poco più del 5% dei beneficiari accolti ha usufruito di un contributo alloggio al termine del percorso (SIPROIMI, 2019, p. 98), e meno dell'1% è stato supportato nelle procedure relative al contratto di locazione in uscita dall'accoglienza (*Ibidem*). L'Atlante SIPROIMI riporta che nel corso del 2019 sono complessivamente uscite dal SIPROIMI 16.538 persone (SIPROIMI, 2020, p. 62) e sono stati realizzati 5.347 inserimenti abitativi (*Ibidem*, p. 87). Non è chiaro quali situazioni abitative siano state trovate e soprattutto quale sia la durata di queste soluzioni, ma emerge come transitare dall'accoglienza all'abitare ordinario sia un passaggio difficile, per nulla scontato e che si realizza in un numero relativamente basso di casi. Inoltre, i rapporti Fuori Campo di MSF (2016; 2018) illustrano che sono soprattutto i rifugiati a popolare occupazioni e accampamenti informali, dato confermato anche dall'indagine dell'Osservatorio Regionale per l'integrazione e la multiethnicità della Lombardia nel 2020 che indica che

"la totalità degli extracomunitari regolari nel soggiorno che vivono in occupazione abusive, sistemazioni precarie, baracche o che sono senza fissa dimora sono anche soggiornanti per asilo o richiesta di asilo." (Blangiardo et al., 2021, p. 45)

Ciò non fa però di questo tema un problema solo dei rifugiati e di chi se ne occupa. Le difficoltà dei rifugiati sono la punta dell'iceberg di un "sistema casa" italiano che, come vedremo, non facilita l'accesso all'abitazione da parte delle fasce più deboli (Colombo, 2019; Tosi, 2017). In particolare, la questione dell'abitare, e soprattutto dell'abitare dignitoso, non rappresenta oggi in Italia un tema centrale nelle politiche pubbliche dirette all'inclusione dei migranti, generando un gap di rilievo nel processo verso l'autonomia delle persone (Blangiardo et al., 2021). Guardare ai loro bisogni abitativi potrebbe invece essere strategico perché le politiche per la casa pensate *ad hoc* per i migranti negli anni '90 - inizio 2000 si sono poi rivelate funzionali a strati della società più ampi (Ponzo, 2010), confermando l'idea che guardare ai migranti sia un modo per vedere bisogni che sono anche di altri. Visto che la prospettiva da cui guardiamo ai rifugiati in questo capitolo è quella del nesso casa/lavoro, è utile pensare che i bisogni espressi da questi lavoratori possano dirci qualcosa di utile anche sulle difficoltà alloggiative di altri lavoratori, forse non migranti, ma ugualmente precari.

⁸² In questo ultimo caso, per esempio, possono essere realizzate attività finalizzate alla selezione di annunci immobiliari o alla locazione di stanze in appartamenti con connazionali, un supporto economico per l'affitto, ecc.

6.2 I CONTESTI DELLE OSSERVAZIONI, LUOGHI “TEMPORANEI”

Questo capitolo è stato costruito a partire da riflessioni emerse in tre incontri di gruppo condotti con rappresentanti dell'Associazione Mosaico⁸³ e operatori sociali della Cooperativa Or.s.o.⁸⁴, oltre che dalle osservazioni emerse durante la ricerca svolta presso La Salette (Ferrero, 2020).

È qui importante fornire alcune informazioni rispetto alle case occupate e alla residenza transitoria collettiva da cui nascono molte delle riflessioni riportate in questo capitolo, oltre che esplicitare perché, a nostro avviso, questi luoghi siano contesti di osservazione privilegiati per osservare la relazione che intercorre tra lavori e abitare (ordinario e non).

Le occupazioni a scopo abitativo di cui operatori e volontari di Mosaico riferiscono (in quanto hanno diretto accesso alla casa o perché la loro attività li porta a essere in stretto contatto con persone che vi abitano) sono principalmente quella di Via Paganini, quella di Corso Chieri e quella di Corso Ciriè a Torino. Si tratta di occupazioni che emergono in momenti differenti della storia della città e che, in parte, pongono anche istanze politiche differenti: quella di Via Paganini è la prima palazzina torinese ad essere stata occupata ad opera di un gruppo di stranieri supportato da attivisti dei centri sociali cittadini e da una rete di solidarietà che intorno a loro (a partire da una prima occupazione di una fabbrica abbandonata alla periferia nord della città) si era raccolta. Era il 2007 e il caso attirò l'attenzione dei media, della politica e del mondo civile (Manocchi, 2012). L'occupazione di Via Paganini, tutt'ora esistente, condivide con quella di Corso Chieri la caratteristica di essere abitata esclusivamente da stranieri, con una netta predominanza di uomini, mentre nell'occupazione di Corso Ciriè, lo Spazio Popolare Neruda, risiedono diverse famiglie. A differenza dei due spazi precedenti, lo Spazio Popolare Neruda, occupato dal 2015, è abitato anche da italiani ed è caratterizzato dalla presenza al suo interno di attivisti e militanti. A livello politico si qualifica come uno spazio che accoglie persone in emergenza abitativa e che si oppone alle pratiche degli sfratti, dei pignoramenti e degli sgomberi. Si propone anche come luogo di concerti, dibattiti, incontri e di altre attività, aperte sia agli abitanti della palazzina sia al quartiere, come i corsi di lingua italiana, il doposcuola per i bambini e per i ragazzi e altre attività ludico ricreative.

Se restringiamo il campo di osservazione alle occupazioni cittadine che accolgono o hanno accolto esclusivamente migranti, si può dire che esse sono accomunate da alcune caratteristiche: rispondono prioritariamente al bisogno di rifugiati, ma accolgono anche altre categorie di

⁸³ Mosaico è un'associazione di promozione sociale apolitica e apartitica, nata a Torino nel 2006 per iniziativa di un gruppo di rifugiati originari di diversi Paesi. È impegnata in azioni di sostegno ai rifugiati, di promozione dei diritti dei rifugiati e di diffusione di informazioni sul tema delle migrazioni forzate, in dialogo con la cittadinanza, il terzo settore e le istituzioni. Grazie alla sua presenza sul territorio e alle reti di aiuto formale e informale che l'associazione ha con rifugiati che risiedono in diversi contesti della città di Torino, i volontari di Mosaico hanno accesso ad alcune case occupate e hanno quindi una diretta conoscenza delle storie, dei bisogni e delle caratteristiche delle persone che risiedono in questi spazi. Per Mosaico hanno partecipato alla ricerca Berthin Nzonza e Yagoub Kibeida.

⁸⁴ La Cooperativa Or.s.o. è una cooperativa sociale di Torino, attiva sul territorio piemontese che si occupa prevalentemente di politiche del lavoro, politiche giovanili e accoglienza di migranti. Dal 2014 è stata incaricata dall'Associazione Insieme per Accogliere Onlus (uno degli enti strumentali a servizio dell'Arcidiocesi di Torino e, in specifico, dei suoi uffici "Pastorale dei Migranti e Caritas Diocesana"). La sua specificità riguarda il tema dell'accoglienza residenziale in situazioni di particolare complessità di cogestire insieme agli abitanti la residenza transitoria collettiva La Salette, sita nella circoscrizione 4 della città di Torino. Per la Cooperativa Or.s.o. hanno partecipato Jessica Ariano ed Efsio Serra. I contenuti del presente capitolo vanno intesi come frutto di una riflessione comune.

persone (irregolari, “diniegati”, migranti indigenti); accolgono molte persone uscite dai percorsi di accoglienza che, nonostante i diversi esiti delle loro domande di asilo, condividono una medesima condizione di precarietà; nascono grazie al sostegno di reti che afferiscono all’attivismo e alla militanza e, infine, nascono come risposta a una necessità abitativa (Prujit, 2012), ma diventano portatrici di un messaggio politico che può generare un dialogo tra chi occupa e le istituzioni.

Queste caratteristiche descrivono anche la genesi de La Salette che, nata come occupazione abitativa dall’iniziativa di un gruppo di attivisti e rifugiati precedentemente residenti all’ex Moi (Romeo, 2017; Stopani, Pampuro, 2018)⁸⁵, è stata poi interessata da un processo di legalizzazione che l’ha portata ad essere oggi registrata presso il Comune di Torino come servizio di pubblica utilità sotto la categoria di residenza collettiva transitoria e che ha fatto sì che si potesse implementare una forma di cogestione con la partecipazione di operatori sociali, volontari e abitanti (Cottino et al. 2019; Ferrero, Guiglia, Sordo, 2019).

Mentre le occupazioni rientrano nella categoria delle “abitazioni informali” (MSF 2016; 2018) e per la normativa vigente nel nostro paese sono illegali, La Salette è oggi una struttura dove gli abitanti hanno avuto diritto di acquisire la residenza a fronte di spese di contribuzione basse. Nonostante le evidenti differenze che intercorrono tra questi spazi, riteniamo utile sottolinearne elementi in comune. Innanzitutto, le varie esperienze menzionate appartengono a una storia comune, che è la storia di come nella città di Torino, a partire dai primi anni 2000, rifugiati e richiedenti asilo si sono appropriati di luoghi in disuso per trasformarli in “casa”. Come altri luoghi che possiamo ritrovare in Italia o nel resto dell’Europa esprimono il bisogno, che è allo stesso tempo individuale e collettivo, di avere un luogo dove stare, risiedere, permanere alla fine dei progetti di accoglienza. Sono sistemazioni che le persone descrivono come temporanee nel loro percorso di vita, ma dove la condizione di temporaneità può variare, in maniera scarsamente prevedibile, da pochi mesi a molti anni, a seconda dei progetti, delle occasioni e delle condizioni di vita soggettive. Per gli obiettivi che ci poniamo in questo capitolo le case occupate e La Salette sono rilevanti in quanto luoghi “intermedi” tra l’esperienza dell’accoglienza e l’accesso all’abitare ordinario. È infatti noto che solo per poche persone l’uscita dai progetti coincide con l’autonomia economica e abitativa. Quali soluzioni trovano gli altri?

6.3 QUALI LAVORATORI?

Le case occupate e La Salette, pur con le loro differenze, rappresentano soluzioni adatte o quanto meno sostenibili per lavoratori che, come emerso nel capitolo 5, sono in larga misura concentrati nel lavoro stagionale, nel lavoro nero e in quello informale. È innanzitutto importante mettere in luce, in contrasto con ciò che il senso comune potrebbe suggerire, che le persone che transitano e permangono anche in luoghi molto precari, come le case occupate, non sono economicamente “inattive”. Possono essere persone formalmente disoccupate o non occupate, ma molto raramente si tratta di persone che non praticano alcuna forma di attività economica. Come è già stato descritto in questo rapporto, uno degli ambiti di impiego comune tra i rifugiati è il lavoro stagionale. Molte persone sperimentano un pendolarismo tra diverse località: i poli attrattivi variano al variare delle stagioni agricole (da maggio in avanti nel saluzzese, in Piemonte, o a Foggia, in Puglia, da ottobre in poi a Rosarno, in Calabria, solo per nominare

⁸⁵ Per alcune osservazioni sull’ex Moi si rimanda anche al capitolo 4.

i luoghi più noti) e sono talvolta localizzati in altri paesi europei (come la Spagna, la Francia, Malta). Per chi non ha un'abitazione o un punto di appoggio stabile questa mobilità diventa anche una strategia per sopravvivere in assenza di un'abitazione fissa. In tutti questi luoghi, infatti, nei periodi di maggior affluenza si creano, talvolta in modo formale, talvolta in modo informale, sistemazioni temporanee, che vanno dalle tendopoli gestite dalla Caritas o da altri enti ai cosiddetti "ghetti", informali e autogestiti (Caruso, 2018). Molti migranti hanno stabilito, in questi contesti, relazioni lavorative che durano da anni e che fanno di loro "lavoratori stagionali stabili". Coloro che si recano da anni nel saluzzese, tendono a risiedere nelle zone della raccolta nei mesi dell'attività agricola, ma preferiscono passare i mesi invernali a Torino, alla ricerca di nuove possibilità lavorative e a più stretto contatto di connazionali. Quando durante i mesi estivi dell'anno si vedono accampamenti di lavoratori nelle zone agricole è necessario chiedersi da dove arrivano e dove andranno. Molti di loro torneranno in situazioni come le case occupate o come La Salette che, per il basso o nullo impatto economico, permettono loro di attendere la stagione successiva. Questi contesti, inoltre, fungono da luoghi di approdo e transito anche per chi arriva da altre zone d'Italia attratto dalla domanda di manodopera che caratterizza i luoghi della raccolta. Quando la stagionalità come forma di lavoro diventa stabile, luoghi come questi rispondono all'esigenza di avere un luogo dove stare tra un periodo di raccolta e l'altro.

Accanto a questi lavori, precari ma con qualche forma di stabilità (contrattuale e di periodo), le case occupate sono popolate da migranti che praticano attività ben più precarie: lavori alla giornata presso i mercati cittadini, servizio informale di taxi rivolto prevalentemente a persone di origine africana (i cosiddetti "kabu kabu"), lavori alla giornata come addetti all'allestimento per eventi e lavori a chiamata come traslocatori, imbianchini, ecc. In aggiunta a ciò, alcune persone, soprattutto di origine nigeriana in base alle nostre osservazioni, chiedono l'elemosina, mentre altri si dedicano ad attività della cosiddetta economia informale, raccogliendo e rivendendo, e talvolta spedendo in Africa, oggetti e abbigliamento di recupero, o di seconda mano oppure recuperando e rivendendo ferro. Non è poi da escludere che alcuni si dedichino ad attività illegali. Non solo i soggetti che abitano questi spazi non sono economicamente inattivi, ma spesso attingono a risorse diverse affiancando un tirocinio a un lavoro informale, lavorando in nero mentre aspettano la nuova stagione di raccolta e combinando variamente e a seconda del momento potenziali fonti di reddito. Per chi svolge lavori stagionali in altri paesi d'Europa le case occupate sono un luogo di permanenza durante i rientri in Italia per il rinnovo del permesso di soggiorno, rientri che possono durare anche mesi per via delle lunghe attese per il disbrigo di queste pratiche. Durante queste attese, persone che vorrebbero ripartire per nuove stagioni all'estero (ad es. a Malta, dove si può lavorare legalmente col permesso di soggiorno italiano) sono di fatto bloccate e trovano rifugio negli spazi occupati o in una residenza collettiva come La Salette, che per suo regolamento interno prevede la figura dell'"ospite" e quella del "sostituto". Presso la struttura La Salette troviamo la maggior parte delle fonti di reddito sopra menzionate, ma anche profili lavorativi caratterizzati da una maggiore stabilità e formalità: contratti a tempo determinato e indeterminato per persone che hanno la qualifica di operaio o addetto alle pulizie e brevi contratti nell'ambito della ristorazione o nell'ambito edile. Un gruppo di abitanti originario del Bangladesh ha aperto la partita iva e lavora nel settore del commercio (*mini market* o banchi al mercato), fornendo anche possibilità di impiego, prevalentemente informali, a connazionali. La presenza di un profilo lavorativo più alto presso La Salette è legata al fatto che questa struttura condivisa è legale e confortevole e molte persone continuano a considerarla come un'abitazione

adatta alle loro esigenze anche quando dispongono di un reddito più stabile.

A partire dall'emigrazione dal Sud verso il Nord Italia (Pellicciari 1970; Fofi 1976), passando per il periodo delle "migrazioni economiche", per giungere fino ai giorni nostri, si intravedono alcune linee di continuità rispetto alle esigenze abitative dei migranti, come la necessità di comprimere le spese abitative per aumentare le rimesse e i risparmi, di contare su soluzioni flessibili che rispondano a un'elevata mobilità sul territorio, di superare la diffidenza mostrata da proprietari e condomini italiani (Ponzo, 2009; 2010) e la difficoltà di fornire garanzie. Anche coloro che potrebbero sostenere economicamente un affitto, infatti, spesso si trovano privi delle garanzie richieste dal mercato immobiliare proprio per via dell'informalità delle loro fonti di reddito. Tutti questi elementi sono ciò che contribuisce a rendere soluzioni transitorie e a basso costo funzionali per molti.

Oltre a sottolineare le molteplici forme di attività economiche praticate da chi abita nelle case occupate o nella residenza collettiva, ci preme infine ribadire che le traiettorie professionali non sono unidirezionali e non sempre seguono una progressiva logica di miglioramento. Luoghi come questi possono anche essere abbandonati per un periodo di relativa stabilità per poi tornare a essere un "rifugio" in momenti in cui manca il lavoro, soprattutto per quei lavoratori che sono privi di garanzie e tutele sindacali ed economiche.

6.4 CASE PRECARIE, MA STABILI

L'importanza che soluzioni abitative dignitose a basso costo possono rivestire per i lavoratori migranti (e per i lavoratori tutti) ha a che vedere con la dimensione della sicurezza e della stabilità. Nelle case occupate e, ancor più, in una struttura collettiva legale, le persone costruiscono una loro quotidianità e acquisiscono un certo senso di stabilità. Si tratta di una "precarietà stanziale" (Caciotti, 2020) che, nonostante la condizione materiale e, in alcuni casi, l'illegalità, si trasforma in senso di sicurezza: si possiedono pratiche quotidiane legate a un certo luogo, si ha uno spazio in cui lasciare documenti e oggetti di proprietà e si ha un luogo a cui fare ritorno, il che implica anche una certa stabilità in termini di relazioni sociali intessute con gli altri abitanti con cui si condivide lo spazio.

Visto l'impatto numerico che il fenomeno delle occupazioni abitative ha avuto nel nostro paese negli ultimi anni (Blangiardo et al., 2021, p. 45; MSF 2016; 2018) e visto il discorso di criminalizzazione che è stato rafforzato negli anni in cui è stato in vigore il decreto sicurezza (Algotino, 2018), ci pare rilevante far emergere la funzione sociale che anche luoghi così precari possono svolgere. Nella vita di molte persone il fatto di trovare uno spazio dove permanere temporaneamente in modo stabile e sicuro è stato fondamentale per sviluppare una progettualità personale, sia in termini di formazione che in termini professionali.

Nelle case occupate e a La Salette abbiamo incontrato persone che, nel momento in cui hanno avuto un livello minimo di certezza abitativa, hanno deciso di riprendere in mano percorsi di studio e professionalizzanti (Ferrero, 2020, p. 134), o di sviluppare un progetto di lavoro autonomo. Riportiamo il caso di A., un uomo di origine sudanese che abita in via Paganini che, dopo aver a lungo rivenduto oggetti e abbigliamento usati, trovata nella casa occupata una (precaria) stabilità abitativa, ha deciso di intraprendere un percorso con la Camera di Commercio per strutturare una attività commerciale. Un altro esempio è B., somalo giunto in Italia come minore non accompagnato che, da quando aveva rifiutato l'accoglienza in una struttura per minorenni,

ha avuto una storia di mobilità in altri paesi europei. Come accade a molti rifugiati, l'estrema mobilità non è stata per B. il frutto di una libera scelta ma, al contrario, una "trappola" che ha contribuito a mantenerlo nell'invisibilità. Dopo anni passati all'estero a lavorare con documenti di altre persone, B. ha deciso di rientrare in Italia e di provare a costruire qui il suo futuro, dato che a questo paese sono inevitabilmente legati i suoi documenti. Tramite reti di connazionali ha trovato spazio in una casa occupata cittadina dove ha conosciuto i volontari di Mosaico. Grazie al sostegno di una rete informale, in breve tempo ha iniziato a seguire corsi di lingua italiana, un corso da magazziniere (in continuità con mansioni che aveva precedentemente ricoperto) e un tirocinio. Nella storia di B. le reti formali e quelle informali hanno un ruolo di centrale importanza perché è nelle reti informali che sono emersi aspetti della storia personale che probabilmente non sarebbero stati raccontati in contesti formali o istituzionali, ed è sempre nel contesto delle reti informali che è emersa la disponibilità di un'azienda ad attivare un tirocinio e, conseguentemente, un contratto. È invece grazie alle reti formali, legate all'Ufficio Stranieri del Comune, che ha potuto essere inserito in un SAI. Nonostante la precarietà del luogo di approdo, B. ha trovato nella casa occupata un rifugio temporaneo e un luogo di rafforzamento delle sue reti, elementi che sono stati fondamentali per la sua uscita dalla casa stessa. Queste riflessioni ci portano anche a sostenere che i luoghi abitativi dovrebbero sempre di più essere pensati come spazi che alimentano reti di relazioni diversificate, nella consapevolezza che figure diverse (operatori, reti di pari, volontari, ecc.) possono ricoprire ruoli diversi, ma ugualmente rilevanti per il raggiungimento dell'autonomia.

La stabilità ancora maggiore che molti rifugiati hanno trovato presso La Salette ha permesso a diverse persone, non solo la ripresa di percorsi formativi e professionalizzanti, ma anche l'avvio delle procedure per il ricongiungimento familiare. Anche il ricongiungimento familiare, infatti, è strettamente legato al possesso di un lavoro e di un'abitazione⁸⁶, oltre a richiedere un investimento economico ingente per la preparazione dei documenti, l'acquisto dei biglietti e la preparazione di una dimora che possa accogliere un nucleo familiare. Le persone che hanno abitato La Salette e hanno scelto di percorrere questa strada hanno beneficiato di accompagnamento sia nei passaggi burocratici richiesti che nella ricerca della casa. Il periodo trascorso a La Salette è stato inoltre un momento fondamentale in cui risparmiare per realizzare questo progetto di vita. Altri hanno beneficiato della stabilizzazione in un contesto sicuro e del supporto degli operatori per riprendere in mano la loro situazione legale, rimasta in stallo per precedenti dinieghi o per piccoli precedenti penali, riuscendo, infine, ad ottenere un permesso.

Tornando al nesso casa/lavoro, ci preme ancora ricordare il caso di I., un ragazzo della Costa d'Avorio che, dopo il suo ingresso a La Salette, ha iniziato una borsa lavoro in un gruppo che gestisce catene di ristorazione. Finita quell'esperienza, il titolare propone al ragazzo un'altra borsa lavoro e lui decide di rifiutare. Il fatto di avere un "tetto sopra la testa" e un posto letto che non era a rischio gli ha dato la possibilità di rifiutare quello che a tutti gli effetti è un abuso di uno strumento che dovrebbe essere una fase temporanea di apprendimento in vista di un'assunzione, ma che rischia spesso di trasformarsi in una possibilità di speculazione da parte di realtà che non hanno intenzione di assumere nuovi lavoratori e si limitano a un *turn over* di tirocinanti. Il rifiuto di I. ha portato a un esito positivo perché il titolare ha deciso di assumerlo. Non tutte le storie lavorative

⁸⁶ Per quanto i rifugiati siano esonerati dal dover dimostrare idoneità abitativa, criterio che invece è richiesto ad altre categorie di persone straniere.

giungono a questo lieto fine, ma ci pare rilevante sottolineare che la possibilità di scelta che I. ha avuto è dipesa proprio dal fatto che lui avesse un luogo dove risiedere e che non lo avrebbe perso anche se fosse rimasto temporaneamente disoccupato.

Soluzioni abitative dignitose a basso costo possono quindi svolgere una funzione sociale e politica fondamentale e sostenere la rivendicazione di diritti contrattuali e salariali.

6.5 L'ALTRA FACCIA DELLA MEDAGLIA

Illustrare le potenzialità dei contesti indagati, da noi intesi come luoghi temporanei, collettivi e a basso costo, non significa nascondere i potenziali rischi di queste tipologie abitative. Se per molte persone questi luoghi possono essere dei trampolini di lancio, per altri possono diventare un limite allo sviluppo di una progettualità personale. Questo è vero per le case occupate, ma in misura minore può interessare anche uno spazio come La Salette. La vita in spazi condivisi, a maggior ragione se si tratta di abitazioni informali e illegali, può portare con sé conflitti e fatiche soprattutto in luoghi, che per la loro natura e per ragioni diverse, sono privi di un ente gestore. La vita in spazi connotati da marginalità sociale ed economica che devono essere autogestiti porta indubbiamente difficoltà legate alla vita quotidiana. È facile che emergano conflittualità tra diversi stili, ritmi di vita e modalità di utilizzo degli spazi comuni diversi.

A queste difficoltà pratiche si aggiunge la dimensione emotiva dello stare in una casa occupata, dimensione che per molti è legata al “qui e ora”, al vivere “alla giornata”. Per alcuni questa condizione è incompatibile con la possibilità di progettare il proprio percorso. È il caso di S., un uomo di origine sudanese che dopo l'esperienza dell'accoglienza ha vissuto per un periodo all'Ex Moi. La mancanza di possibilità lavorative in Italia lo ha spinto a cercare lavoro in Olanda, dove risiede la moglie. La necessità del rinnovo del permesso di soggiorno l'ha costretto a rientrare in Italia e a fare i conti col percorso lavorativo intrapreso all'estero che, anche se economicamente redditizio, non avrebbe comunque potuto trasformarsi in occasione di risiedere in modo stabile e legale in un altro paese. S si è trovato di fronte a prospettive per il futuro piuttosto complicate: restare in Olanda lo avrebbe obbligato a perdere i documenti o, quanto meno, a lavorare in modo illegale; la moglie non aveva ancora raggiunto una posizione tale per poterlo ricongiungere e lui in Italia non aveva una casa e un lavoro. Quando S. è rientrato in Italia l'Ex Moi non esisteva più e lui si è rivolto a connazionali in una casa occupata per trovare una sistemazione. La situazione di stallo della sua vita, insieme alla condizione di precarietà della casa occupata, hanno provocato una depressione, immaginarsi un futuro era diventato per lui impossibile. I volontari di Mosaico sono entrati in contatto con lui portando i pacchi spesa alla casa occupata durante la pandemia. Si è lentamente creato un rapporto di fiducia e i volontari si sono resi disponibili a seguirlo per i suoi problemi di salute. Tramite l'Ufficio Stranieri è stato possibile trovare un posto in un progetto FAMI e la ritrovata stabilità ha dato una svolta alle sue ambizioni lavorative: ha deciso di frequentare un corso professionalizzante per avviare una sua attività, progetto che attualmente sta cercando di realizzare. Nel caso di S. la casa occupata non è stata il luogo della “stabilità nella precarietà”, ma un ostacolo alla definizione e realizzazione di un progetto personale; è piuttosto servita come luogo dove rafforzare le reti utili per uscirne. Come lui, altri hanno pensato di formarsi o di avviare un progetto personale nel momento in cui hanno lasciato le case occupate e hanno trovato luoghi più tranquilli e sicuri.

La storia di S. è significativa perché getta luce su un aspetto complementare rispetto a quello che

abbiamo menzionato precedentemente: la stabilità (seppur nella precarietà) permette a molti soggetti di costruire un percorso, ma è altrettanto vero che spesso per realizzare un'alternativa è necessario uscire proprio da quella condizione di precarietà. Questo ci permette di riflettere anche sulla dimensione temporale dell'esperienza abitativa: per molti la casa occupata può funzionare da porto sicuro e svolgere temporaneamente una funzione molto importante, ma quando questa permanenza si protrae negli anni c'è il rischio che le persone alimentino la loro marginalità e la loro invisibilità, allontanandosi sempre più dalla realizzazione di forme di cittadinanza attiva.

Come dialoga questo aspetto con la dimensione lavorativa? Le nostre osservazioni ci portano a ritenere che se intorno a questi spazi non si innescano progettualità che prevedono forme di accompagnamento (per chi lo desidera) e non si alimentano relazioni, si aumenta il rischio che le persone permangano a lungo nelle occupazioni e si stabilizzino, o addirittura cronicizzino, nella precarietà, tanto abitativa quanto lavorativa. Ciò avviene sia per la difficoltà ad accedere a un lavoro migliore dal punto di vista reddituale e contrattuale sia perché la condizione di vita rende "accettabili" anche lavori mal pagati e in nero.

Vediamo quindi un legame tra lavori sottopagati e precarietà abitativa: il fatto che le persone accettino proposte di lavoro non degne e forniscano manodopera a basso costo, cosa che in alcuni ambiti lavorativi è strutturale, è in qualche modo legato al fatto che questi lavoratori risiedono in contesti informali, in abitazioni sovraffollate o fornite da enti istituzionali o caritatevoli. Si tratta di riflessioni che sono trasversali al mondo del lavoro e del precariato e che accomunano molti lavoratori che, permanendo in una condizione di informalità, possono garantire manodopera sottopagata.

Un altro elemento che trattiene questi lavoratori in ambiti lavorativi senza tutele è lo stigma che stare nelle case occupate produce: la permanenza in questi spazi non dà accesso a una residenza formale (Gargiulo, 2013) e il fatto di essere identificati come senza fissa dimora⁸⁷ può essere un elemento di esclusione dal mercato del lavoro. Non appena la residenza collettiva La Salette è stata legalizzata, e quindi le persone hanno potuto registrarsi all'anagrafe come residenti, la fretta che tutti avevano nell'effettuare il cambio di documenti era dettata dalla possibilità di avere un indirizzo di residenza non stigmatizzante e, di conseguenza, più possibilità di accesso al mercato del lavoro.

Da tutte queste considerazioni emerge la consapevolezza che impegnarsi per condizioni abitative dignitose a basso costo è, in definitiva, un modo per impegnarsi anche nel supporto dei diritti dei lavoratori.

⁸⁷ Nella città di Torino, come in altri comuni italiani, ai senza fissa dimora viene attribuito l'indirizzo fittizio di Via Casa Comunale. Per distinguere i richiedenti asilo e i rifugiati, a loro viene attribuito l'indirizzo di Via Casa Comunale 3. Va tenuto presente che una residenza fittizia ha numerosi limiti, tra i quali ricordiamo il fatto di non essere un indirizzo valido per il rinnovo dei documenti e della tessera sanitaria.

6.6 L'USCITA VERSO L'ABITARE "ORDINARIO"

I rapporti SPRAR/SIPROIMI/SAI menzionano, tra le principali difficoltà segnalate dagli operatori e identificate come ostacoli all'accesso alla casa, la precarietà lavorativa dei beneficiari e la diffidenza mostrata dalle agenzie immobiliari e dai proprietari degli immobili verso questo specifico target di clienti (SIPROIMI, 2020, p. 87). A ciò dobbiamo aggiungere gli alti canoni di locazione, l'assenza di reti e l'impossibilità di reperire sul mercato soluzioni adeguate. I rapporti illustrano, quindi, quanto sia complesso realizzare una transizione abitativa diretta dai progetti all'abitare ordinario (Colombo, 2019).

Per via di tutte queste difficoltà, le persone difficilmente accedono al fondo previsto alla fine dell'accoglienza SPRAR/SIPROIMI/SAI che è pensato come sostegno all'autonomia abitativa, proprio perché tale sostegno economico (spendibile per pagare le prime mensilità dell'affitto oppure per l'arredamento della casa) è subordinato al fatto di possedere un regolare contratto d'affitto. Si tratta ovviamente di un sostegno utile, che però non agisce su quelle che sono le forme di esclusione dal mercato libero e anzi premia i pochi che riescono ad accedervi, senza prevedere forme di sostegno alternative per gli altri.

Quando i rifugiati passano dai progetti a situazioni abitative informali le difficoltà di accesso alla casa sopra menzionate non solo permangono, ma si cronicizzano, con l'aggravante che le persone sono ancora più isolate e prive del supporto degli operatori. I volontari di Mosaico riferiscono che le persone di loro conoscenza che sono uscite da case occupate riuscendo ad affittare un appartamento sono quei pochi soggetti che hanno effettuato il ricongiungimento familiare e che quindi avevano una forte motivazione a trovare una soluzione alternativa, oltre che un progetto di vita ben definito e incompatibile con la permanenza in una casa occupata. Queste persone hanno trovato una sistemazione abitativa tramite connazionali, prevalentemente in quartieri periferici della città. Per alcuni si è posta la necessità di avere un garante e i volontari stessi di Mosaico, in particolare una persona con cittadinanza italiana, hanno svolto questo ruolo.

Il tema delle garanzie illustra alcuni nodi: ribadisce che spesso i rifugiati non possiedono le credenziali per accedere al libero mercato e anche che necessitano di risorse sociali e relazionali per colmare questo gap. Questi ostacoli, tra l'altro, permangono anche nelle situazioni di coloro che sono economicamente in grado di sostenere un affitto (Ponzo 2009).

Anche analizzando le uscite dalla residenza collettiva La Salette, si vede che il tema delle uscite è fortemente legato al progetto individuale, oltre che al tipo di permanenza che le persone progettano in Italia: chi negli anni ha abbandonato la struttura è prevalentemente un soggetto giovane con un livello di istruzione medio-alto, buone competenze linguistiche e una forte ambizione a radicarsi nel contesto italiano, non solo dal punto di vista economico ma anche dal punto di vista sociale e culturale. Si nota quindi una spinta che potremmo definire "generazionale" soprattutto tra giovani con un percorso di scolarità già avviato nel paese di origine, a cui si aggiungono competenze acquisite nel contesto d'arrivo. Spesso queste persone sono riuscite a trovare una soluzione in autonomia o attraverso le reti informali (legate al lavoro, piuttosto che amicali) che autonomamente si sono costruiti. Altra tipologia di persone sono proprio gli uomini che hanno deciso di ricongiungere la famiglia, motivo per cui, anche col supporto della Cooperativa che cogestisce lo spazio, hanno mobilitato risorse di diverso tipo per la costruzione di questo progetto. In uscita da La Salette, i rifugiati sono stati indirizzati verso progettualità altre sul territorio, verso servizi comunali (Ufficio Locare del Comune di Torino) e verso realtà del terzo

settore o del mondo caritatevole. Rispetto a quest'ultimo, l'esempio della Fondazione Operti è significativo. Si è infatti costruita una sinergia per cui questo ente, che si occupa di facilitare l'accesso all'autonomia abitativa, ha avuto diverse funzioni rispetto alle persone in uscita dalla casa: figurare nel contratto di locazione come garante, svolgere il ruolo di intermediario tra l'affittuario e i proprietari e attribuire risorse, sia prestiti a fondo perduto che prestiti con un carattere rotatorio, in cui si prevede il rientro di almeno una parte del prestito.

Gli strumenti attivati per sostenere l'accesso alla casa vanno dall'intermediazione, all'offerta di sostegni economici, ai micro-crediti a sostegno delle spese abitative (Ponzo 2010). L'osservazione nei contesti sopra menzionati suggerisce, però, che tutti i dispositivi a sostegno delle uscite rischiano di perdere la loro efficacia se manca una "filiera dell'abitare", ovvero un sistema che fornisca alternative adatte a soggetti in condizione di marginalità estrema (Tosi, 2017) e a soggetti in fasi diverse del loro percorso migratorio e che supporti le persone in uscita dai progetti o dalle condizioni abitative transitorie.

L'osservazione di una residenza collettiva come La Salette ci spinge a parlare di "alternative abitative" (Ferrero, 2020) perché a nostro avviso mette in discussione che la casa, qui intesa come appartamento privato in condivisione o in affitto per un singolo nucleo familiare, rappresenti la soluzione auspicabile per tutti. Pensiamo che le soluzioni alla marginalità abitativa debbano essere sempre di più eterogenee e offrire soluzioni diverse, adatte a percorsi migratori e fasi della vita diverse.

6.7 QUALI CASE?

Sappiamo che le persone che trovano un'abitazione alla fine dei progetti di accoglienza sono solo una piccola parte dei migranti accolti nel sistema. Dove vivono gli altri? Quali attività economiche svolgono? Come si relazionano precarietà economica e marginalità abitativa? Il focus su case occupate e sulla residenza collettiva transitoria La Salette ha messo in luce come spazi abitativi "altri" con caratteristiche diverse sia dall'accoglienza sia dall'abitazione autonoma sul libero mercato in senso stretto siano necessari. Gli appartamenti in affitto sul libero mercato continuano a essere inaccessibili a molti e, inoltre, bisogna iniziare a considerare che queste soluzioni non necessariamente siano le più adatte e preferibili per soggetti migranti e, in generale, per lavoratori precari. Come mostra l'esperienza La Salette, a fasi diverse del percorso migratorio possono corrispondere bisogni abitativi diversi e, dunque, per rispondere ai bisogni abitativi di questa popolazione bisognerebbe strutturare interventi eterogenei che prevedano soluzioni, collettive e non, dignitose e a basso costo. Diverse iniziative promosse e/o gestite da enti pubblici e/o enti del terzo settore per facilitare l'autonomia abitativa di richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale in Italia si collocano in questo ambito: housing sociale, co-housing, accoglienza in famiglia, terza accoglienza, l'esperienza delle famiglie accoglienti (Blangiardo et al., 2021; Campomori, Feraco, 2018; Ponzo, 2010). Si tratta di soluzioni pensate per inserire in contesti abitativi ordinari persone, singoli o di nuclei familiari, che, pur non prive di mezzi, faticano a trovare un alloggio a condizioni di mercato. Alcune di queste opzioni rappresentano una prima risposta ma rimangono ancora inaccessibili per le fasce più deboli.

La concezione di autonomia abitativa che emerge dal "Piano Nazionale d'integrazione dei titolari di protezione internazionale" (Ministero dell'Interno, 2017), così come l'idea che sottende al contributo economico in uscita dal sistema SPRAR/SIPROIMI/SAI, mette ancora l'accento

sulla disponibilità di risorse economiche sufficienti per potersi garantire e mantenere l'accesso alla casa, così come molti interventi si presentano come progettualità che hanno l'obiettivo di facilitare l'accesso alla casa (UNHCR, ASGI, SUNIA, 2021), continuando a pensare alle case sul libero mercato come unica risorsa.

Il problema richiede però uno sguardo di ampio respiro, dove le difficoltà, dei migranti in generale e dei rifugiati in particolare, siano intese come punto di osservazione privilegiato per inquadrare una condizione di criticità generalizzata. I bisogni dei migranti, infatti, spesso non fanno altro che anticipare o enfatizzare quelli che sono i bisogni anche di altre fasce di popolazione. Le ragioni per cui i rifugiati non riescono ad accedere a una casa hanno molto a che vedere con il funzionamento del sistema abitativo italiano in generale che è caratterizzato dalla prevalenza di abitazioni di proprietà, una bassissima quota di edilizia pubblica, un mercato degli affitti dominato dai piccoli proprietari e privo di protezione sociale, un importante ruolo della famiglia nella produzione e riproduzione sociale dell'accesso alla casa e dinamiche discriminatorie verso gli stranieri (Baldini, Poggio, 2014). Ciò viene reso ancora più grave dal fatto che l'integrazione dei rifugiati, una volta terminati i tempi dell'accoglienza istituzionale, non ha trovato posto nell'agenda politica nazionale e fatica a trovarlo anche nella politica locale (Campomori, Feraco, 2018). Il recente "Piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027" dell'Unione Europea identifica la casa come una delle quattro aree d'azione principali (insieme a formazione, salute e lavoro), fornendo ciononostante indicazioni piuttosto generiche e senza entrare nel dettaglio di cosa sia necessario fare per promuovere alloggi adeguati a prezzi accessibili e combattere la discriminazione sul mercato immobiliare.

Con le nostre riflessioni abbiamo inteso riconoscere il ruolo sociale ed economico che può essere svolto da contesti abitativi diversi dai quelli ordinari, per ragionare sul valore di luoghi formali e informali diversi dalle abitazioni ordinarie che andrebbe riconosciuto e valorizzato per costruire alternative abitative legali, sicure, a basso costo e dignitose.

Riteniamo inoltre che casa e lavoro siano due temi che andrebbero affrontati unitariamente, visto il legame che intercorre tra i due e viste le reciproche influenze. Luoghi precari e temporanei svolgono una funzione rilevante in quanto offrono a chi li abita la possibilità di progettare una nuova fase della vita. Ciononostante è chiaro che, sebbene vi sia una funzione sociale svolta anche da abitazioni molto precarie, è necessario pensare a forme di legalizzazione, di uscita o di accompagnamento per chi le abita per evitare che si trasformino in "ghetti", alimentando la marginalità economica delle persone. Affinché queste abitazioni non siano solo un rifugio ma esercitino una funzione di passaggio verso soluzioni più stabili e sicure, occorre riconoscere la funzione e pensare a percorsi di accompagnamento formale e informale per chi le abita e garanzie minime per chi esce da situazioni di marginalità.

BIBLIOGRAFIA

- Aa.Vv. (2020), *Il lavoro migrante in agricoltura. I distretti della frutta e del vino nel cuneese*, Quaderno 38, Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo: <https://www.fondazioneccrc.it/index.php/analisi-e-ricerche/quaderni/493-quaderno-38/file>
- Algotino A. (2018), Il decreto Sicurezza e immigrazione (Decreto Legge n. 113 del 2018): estinzione del diritto di asilo, repressione del dissenso e diseguaglianza, "Costituzionalismo", 2
- Ambrosini M. (2020), *Sociologia delle migrazioni* (3° ed.), Il Mulino, Bologna.
- Åslund O., Rooth D.O. (2007), *Do when and where matter? Initial labour market conditions and immigrant earnings*, "Economic Journal", 117 (518), 422-448.
- Baird S., de Hoop J., Özler B. (2011), *Income shocks and adolescent mental health*, "Journal of Human Resources" 48, 370-403.
- Bakker L., Cheung S. Yi, Phillimore J. (2016), *The Asylum-Integration Paradox: Comparing Asylum Support Systems and Refugee Integration in The Netherlands and the UK*, "International Migration", 54(4): 118-132.
- Bakker L., Dagevos J., Engbersen G. (2014), *The importance of resources and security in the socio-economic integration of refugees. A study on the impact of length of stay in asylum accommodation and residence status on socio-economic integration for the four largest refugee groups in the Netherlands*, "Journal of International Migration and Integration", 15, 3, 431-448.
- Bakker L., Dagevos, J., Engbersen G. (2017), *Explaining the refugee gap: a longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands*, "Journal of Ethnic and Migration Studies", 43:11, 1775-1791.
- Baldini M., Poggio T. (2014), *The Italian housing system and the global financial crisis*, "Journal of Housing and the Built Environment", 29, pp. 317- 334
- Barbieri A., Visco-Comandini F., Alunni Fegatelli D. et al. (2020), *Patterns and predictors of PTSD in treatment-seeking African refugees and asylum seekers: A latent class analysis*, "International Journal of Social Psychiatry". doi:10.1177/0020764020959095
- Baroni W. (2013), *Contro l'intercultura. Retoriche e pornografia dell'incontro*, Ombre Corte, Verona.
- Beaman L. (2012), *Social Networks and the Dynamics of Labor Market Outcomes: Evidence from Refugees Resettled in the U.S.*, "Review of Economic Studies", 79, 1, 128-161.
- Belloni M., Fravega E., Giudici D. (2020), *Fuori dal sistema di accoglienza: insediamenti informali di rifugiati in Italia tra marginalità e autonomia*, "Politiche Sociali", 2, 225-244, doi: 10.7389/97987
- Belloni M., Fravega E., Giudici D. (2020), *Fuori dall'accoglienza: insediamenti informali di rifugiati tra marginalità e autonomia*, "Politiche sociali", 2
- Berlan J.-P. (1986), *Agriculture et migrations*, "Revue européenne des migrations internationales", 2, 3, 9-31.
- Bevelander P. (2016), *Integrating refugees into labor markets*, "IZA World of Labor", 269.
- Blangiardo G. et al. (2021), *Beneficiari di protezione internazionale e integrazione in Italia. Focus sull'accesso al sistema abitativo*, NIEM National Report 2020
- Bloch A. (2002), *The Migration and Settlement of Refugees in Britain*, Palgrave MacMillan, London.
- Bolzoni M., Gargiulo E., Manocchi M. (2015), *The social consequences of the denied access to housing*

- for refugees in urban settings: the case of Turin, Italy*, "International Journal of Housing Policy", 15,4, pp. 400-417
- Bona M. (2016), *Gli Anni Novanta: Una Rete Di Accoglienza Diffusa per i Profughi Dell'ex Jugoslavia*, "Meridiana", 86, 97-119.
- Bonjour S., Duyvendak J.W. (2018), *The "migrant with poor prospects": racialized intersections of class and culture in Dutch civic integration debates*, "Ethnic and Racial Studies", 41 (5), 882-900.
- Borraccetti M. (2021), *Il nuovo Patto europeo sull'immigrazione e l'asilo: continuità o discontinuità col passato?* in "Diritto, immigrazione e cittadinanza", fascicolo n. 1/2021.
- Bourdieu P. (1986), *Forme di Capitale*, Armando, Roma (trad. it. 2015).
- Bratsberg B., Raam O., Roed K. (2017), *Immigrant labor market integration across admission classes*, IZA Discussion Paper No. 10513.
- Brucker H., Jaschke P., Kosyakova Y. (2019), *Integrating refugees and asylum seekers into the German economy and society. Empirical evidence and policy objectives*, Transatlantic Council of Migration, Migration Policy Institute. https://cdn.givingcompass.org/wp-content/uploads/2019/12/18123415/TCM_2019_Germany-FINAL.pdf
- Bucari A. (2019), *L'Italia è CAS...a mia. Il sistema di accoglienza dei richiedenti asilo e l'integrazione lavorativa degli stranieri*, Tesi di laurea magistrale, Università del Piemonte Orientale.
- Buttino M. (a comparire 2022), *Saluzzo in nero. I braccianti africani nella raccolta della frutta*, Viella, Roma
- Buzzi A., Conte F. (2021), *L'iscrizione anagrafica dei richiedenti asilo prima e dopo il "Decreto Lamorgese"*, in "Forum di Quaderni Costituzionali", 1, 2021, www.forumcostituzionale.it
- Caciotti C. (2020), *When squatting becomes "stable precarity". The case of Santa Croce/Spin Time Labs*, Rome, "Visual Ethnography", 9,2
- Campomori F., Feraco M. (2018), *Integrare i rifugiati dopo i percorsi di accoglienza: tra le lacune della politica e l'emergere di (fragili) pratiche socialmente innovative*, "Rivista Italiana di Politiche Pubbliche", 1
- Carbone V., Gargiulo E., Russo Spina M. (a cura di) (2018), *I confini dell'inclusione. La civic integration tra selezione e disciplinamento dei corpi migranti*, DeriveApprodi, Roma.
- Carchedi F. (2016), *Lavoro agricolo e migrazioni stagionali nell'Italia settentrionale*, in M. Colucci M., Gallo S. (a cura di) (2016), *Fare Spazio. Rapporto 2016 sulle migrazioni interne*, Donzelli, Roma.
- Caruso F.S. (2018), *Dal ghetto agli alberghi diffusi: l'inserimento abitativo dei braccianti stagionali nei contesti rurali dell'Europa meridionale*, "Sociologia Urbana e Rurale", 116, pp. 78-92
- Casati N. (2017), *How cities shape refugee centres: "Deservingness" and "good aid" in a Sicilian town*, "Journal of Ethnic and Migration Studies", 44(5), 792-808.
- Cingolani P. (2009), *Romeni d'Italia. Migrazioni, vita quotidiana e legami transnazionali*, Il Mulino, Bologna.
- Cole J., Groes C. (a cura di) (2016), *Affective Circuits: African migrations to Europe and the pursuit of social regeneration*, University of Chicago Press, Chicago.
- Colombo A., Dalla Zuanna G. (2019), *Migrazioni, demografia e lavoro in un paese diviso*, "Quaderni di Storia Economica", 45, Banca d'Italia.
- Colombo F. (2019), *L'autonomia abitativa di richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale in Italia*, "Rivista di Economia, cultura e ricerca sociale", 13

- Connor P. (2010), *Explaining the Refugee Gap: Economic Outcomes of Refugees versus Other Immigrants*, "Journal of Refugee Studies", 23, 3, 377-397.
- Corrado A., Perrotta D. (2012), *Migranti che contano. Percorsi di mobilità e confinamenti nell'agricoltura del Sud Italia*, "Mondi Migranti", 3.
- Cottino V. et al. (2019) *Emergenza abitativa: dall'occupazione abusiva alla residenza collettiva transitoria. Un'esperienza di legittimazione e legalizzazione a fini abitativi a Torino*, in: L'urbanistica italiana di fronte all'agenda 2030, 5-7 giugno, Conferenza SIU, Matera-Bari
- CSD Diaconia Valdese (2021), *Monitoraggio prassi illegittime. Report sulle prassi riscontrate presso le Questure italiane*, luglio: https://www.diaconiavaldese.org/csd/documenti/documenti%20news/2021/MONITORAGGIO_prassi%20Questure.pdf
- D'Angelo A. (2020), *The networked refugee. The role of transnational networks in the journeys across the Mediterranean*, "Global Networks" 1-13. DOI: 10.1111/glob.12312.
- Dal Lago A. (2005), *Non-persone. L'esclusione dei migranti in una società globale*, Feltrinelli, Milano.
- Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione (a cura di) (2020), *X Rapporto Annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia, 2020*.
- Donatiello D., Moiso V. (2017), *Titolari e riservisti. L'inclusione differenziale di lavoratori immigrati nella viticoltura del Sud Piemonte*, "Meridiana", 89, 185-210.
- Dubois V. (2014), *The state, legal rigor, and the poor: The daily practice of welfare control*, "Social Analysis", 58(3), 38-55.
- Dustmann C., Fasani F., Frattini T., Minale L., Schönberg U. (2017), *On the economics and politics of refugee migration*. "Economic Policy", 32 (91), 497-550.
- Dustmann C., Fasani F., Frattini T., Minale V., Schönberg U. (2016), *On the economics and politics of refugee integration*, CReAM Discussion Paper Series 1616. Centre for Research and Analysis of Migration, University College, London.
- Edin, P.-A., Fredriksson, P., Åslund, O. (2004), *Settlement policies and the economic success of immigrants*, "Journal of Population Economics" 17, 133-155.
- European Commission, (2017), *Labour market performance of refugees in the EU*, Working Paper 1/2017.
- European Commission/OECD (2016), *How are Refugees Faring on the European Labour Market*, Working Paper 1/2016.
- Eve M., Lipari E., Perino M., Sordo S., Versino P. (2019), *Rapporto di ricerca Migr.AI*, in MiDiLab: <https://www.digspes.uniupo.it/ricerca/centri-e-laboratori-di-ricerca/midilab-laboratorio-migrazioni-e-disuguaglianze>
- Eve M., Perino M. (2018), *Quale autonomia dopo l'uscita dai percorsi di accoglienza?* in Henry G. (a cura di) "L'inserimento Sociale e Lavorativo dei Richiedenti Asilo e Titolari di Protezione in Piemonte", IRES Piemonte.
- Fasani F., Frattini T., Minale L. (2018), *(The Struggle for) Refugee Integration into the Labour Market: Evidence from Europe*, IZA Discussion Paper 11333.
- Fernald L., Gertler P., Neufeld L.M. (2009), *10-year effect of Oportunidades, Mexico's conditional cash transfer programme, on child growth, cognition, language, and behaviour: a longitudinal follow-up study*. "Lancet" 374,1-9. doi: 10.1016/S0140-6736(09)61676-7.
- Ferrero L. (2020), *Gaining/regaining housing stability through collective action: Individual uses and*

- social functions of a migrants' collective residence*, "Radical Housing Journal", 2,2, pp. 123-142
- Ferrero L., Guiglia C, Sordo S. (2019), *Riformulare l'abitare: dalla casa occupata alla residenza transitoria*, in: La città. Antropologia applicata ai territori, 12-14 dicembre, Conferenza SIAA, Ferrara
- Fofi G. (1976), *L'immigrazione meridionale a Torino*, Feltrinelli, Milano
- Franoi (2020), *Manuale sull'autonomia abitativa dei rifugiati*, https://www.franoi.org/images/FR_materiali/Manuale%20autonomia%20abitativa.pdf
- Fratzke S. Dorst E. (2019), *Volunteers and Sponsors: A Catalyst for Refugee?* Washington, DC: Migration Policy Institute.
- Frattini T. with Sartori T. (2021), *5th Migration Observatory Report: "Immigrant Integration in Europe"*: https://dagliano.unimi.it/wp-content/uploads/2021/02/Oss_Mig_5_Report.pdf
- Fravega E. (2018), *L'abitare migrante: aspetti teorici e prospettive di ricerca*, "Mondi migranti", 1, pp. 199-223
- Frisina A., Giuliani G. (2006), *De-razializzare l'italianità*, in A. Frisina (a cura di), "Metodi visuali di ricerca sociale", Il Mulino, Bologna, 53-82.
- Galera G., Giannetto L., Noya A. (2018), *The Role of Non-state Actors in the Integration of Refugees and Asylum Seekers*, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers, No. 2018/02, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/434c3303-en>
- Gargiulo E. (2013), *Le politiche di residenza in Italia: Inclusione ed esclusione nelle nuove cittadinanze locali*, in Rossi E. et al. (a cura di) "La Governance dell'Immigrazione. Diritti, politiche e competenze", pp. 135-166. Il Mulino, Bologna
- Gargiulo E. (2020), *Il vizio del controllo. Paternalismo e autonomia nei "nuovi" decreti sicurezza*, in "Lo stato delle città", n.5, novembre, Edizioni Monitor
- Gauci JP. (2020), *Integration of migrants in middle and small cities and in rural areas in Europe*, European Union and the Committee of the Regions
- Goodman S.W. (2019), *The civic integration turn*, in Weinar, A., Bonjour, S., & Zhyznomirska, L. (Eds.), "The Routledge Handbook of the Politics of Migration in Europe", Routledge, London, 167-178.
- Granovetter M. (2017), *Società ed economia*, EGEA Università Bocconi Editore, Milano.
- Grieco M. (1987), *Keeping it in the Family. Social networks and employment chance*, Tavistock, London
- Hainmueller J., Hangartner D., Lawrence D. (2016), *When lives are put on hold. Lengthy asylum processes decrease employment among refugees*, "Science Advances", 2, 8.
- Hein C. (2010), *Storia del diritto di asilo in Italia*, in *Rifugiati: vent'anni di storia del diritto d'asilo in Italia*. a cura di Id., Donzelli, Roma 2010.
- Henry G. (2019) (a cura di), *L'inserimento Sociale e Lavorativo dei Richiedenti Asilo e Titolari di Protezione in Piemonte*, IRES Piemonte.
- Henry G. Vernoni G. (2020), *L'impatto della crisi sulla domanda di lavoro degli stranieri e la segregazione occupazionale dei rifugiati. Quali suggerimenti per le politiche attive del lavoro? L'esperienza del Piemonte*, XIII Conferenza Espanet, 17-19 settembre 2020
- Hochstadt S. (1999), *Mobility and Modernity. Migration in Germany, 1820-1989*, University of Michigan Press, Ann Arbor.
- Idos Centro Studi e Ricerche (2021), *Dossier Statistico Immigrazione*, IDOS, Roma
- IOM (2019), *Africa Migration Report. Challenging the Narrative*, in: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/africa-migration-report.pdf>

- Ires Piemonte (2020), *Verso un presente sostenibile*, Relazione Annuale: https://www.ires.piemonte.it/relazione2020/RelazioneAnnuale2020_20lug.pdf
- Ires Piemonte (2021), *Rigenerare il Piemonte. Prospettive di cambiamento e politiche per il futuro*, Relazione Annuale: <https://www.ires.piemonte.it/relazione2021/RelazioneAnnuale2021.pdf>
- Istat (2005), *La situazione abitativa degli stranieri residenti in Italia*, in *Istat, Gli stranieri in Italia: analisi dei dati censuari*, Istat, Roma, pp. 151-166
- Kone Z., Ruiz I., Vargas-Silva C. (2019), *Refugees and the UK Labour Market*, ECONREF 04 2019, COMPAS, Oxford.
- Labour Force Survey (2014), ILO Report: <https://www.ilo.org/surveyLib/index.php/catalog/2779/related-materials>
- Laenen T. (2018), *Do institutions matter? The interplay between income benefit design, popular perceptions, and the social legitimacy of targeted welfare*, "Journal of European Social Policy", 28(1), 4-17.
- Lucassen J. (1987), *Migrant Labour in Europe 1600-1900. The Drift to the North Sea*, Routledge Kegan Paul, London.
- Ludi R. (2014), *More and less deserving refugees: Shifting priorities in Swiss asylum policy from the interwar era to the Hungarian refugee crisis of 1956*, "Journal of Contemporary History", 49(3), 577-598.
- MacDonald J., MacDonald L. (1964), *Chain Migration, Ethnic Neighborhood Formation and Social Networks*, "Milbank Memorial Fund Quarterly", 42, 1 (Jan.), 82-97.
- Manocchi M. (2012) *Richiedenti asilo e rifugiati politici: Percorsi di ricostruzione identitaria: il caso torinese*, Franco Angeli, Milano
- Marchetti C. (2020), *(Un)Deserving refugees: Contested access to the "community of value" in Italy*, in Goździak, E.M., Main, I., Suter, B. (Eds.) "Europe and the Refugee Response: A Crisis of Values?", Routledge, London, 236-252.
- Marroccoli G. (2021), *(a cura di) Osservare per riconoscere, riconoscere per valorizzare. Dieci Anni di Extra – Titoli*: https://www.piemonteimmigrazione.it/images/FATTI_RICONOSCERE/Dieci_anni_di_Extra-Titoli.pdf
- Marroccoli G., Ricucci R. (2021), *(a cura di) Riconoscere e valorizzare il capitale umano. Riflessioni per ridurre il "brain-waste":* https://www.piemonteimmigrazione.it/images/FATTI_RICONOSCERE/Considerazioni_conclusive.pdf
- Massey D. (1988), *Economic development and international migration in comparative perspective*, "Population and Development Review", 14, 3, 383-413.
- Massey D., Arango J., Hugo G., Kouaouci A., Pellegrino A., Taylor J. (1998), *Worlds in Motion. Understanding International Migration at the end of the Millenium*, Clarendon Press, Oxford.
- Massey D.S. (1998), *Worlds in motion*, Oxford, Clarendon Press.
- Miller K. E., Rasmussen A. (2016), *The mental health of civilians displaced by armed conflict: an ecological model of refugee distress*, "Epidemiology and Psychiatric Sciences", in CJO 2016 doi:10.1017/S2045796016000172.
- Ministero dell'Interno (2017), *Piano Nazionale d'Integrazione dei titolari di protezione internazionale*, <https://www.interno.gov.it/sites/default/files/piano-nazionale-integrazione.pdf>
- Molinari P., Zenarolla A. (2018), *Prima la casa. La sperimentazione Housing first in Italia*, Franco Angeli, Milano

- Abbiati G., Battistin E., Monti P. Pinotti P. (2021), *Forwork Italy - Impact evaluation report*: (in corso di pubblicazione). Anticipazioni in: <https://www.forworkproject.eu/2021/10/25/presentations-conference-28th-september-2021/>
- MSF (2016) *Fuori Campo. Richiedenti asilo e rifugiati in Italia: insediamenti informali e marginalità sociale*
- MSF (2018) *Fuori Campo. Richiedenti asilo e rifugiati in Italia: insediamenti informali e marginalità sociale*
- Mukhtar I. M. (2020), *Lo spazio di libera circolazione ECOWAS: interferenze delle politiche europee e rimedi*, in: https://sciabacaoruka.asgi.it/wp-content/uploads/2020/09/Mukhtar_ITA.pdf
- Olmstead A., Rhode P. (2017), *A History of California Agriculture*, Giannini Foundation of Agricultural Economics, University of California, <http://giannini.ucop.edu/publications.htm>.
- Patuzzi L. (2020), *European Cities on the Front Line: New and emerging governance models for migrant inclusion*. Brussels and Geneva: Migration Policy Institute Europe and International Organization for Migration.
- Peck, J. (2001), *Workfare states*. Guilford Publications.
- Pellicciari G. (a cura di) (1970), *L'immigrazione nel triangolo industriale*, Franco Angeli, Milano
- Perino M. Bonapace W. (2017), *Sarajevo-Aleppo. Guerre profughi cooperazione territori dagli anni '90 ad oggi*, in <https://www.adl-zavidovici.eu/2017/02/11/sarajevo-aleppo-il-report/>
- Perino M., Eve M. (2018), *Quale autonomia dopo l'uscita dai percorsi dell'accoglienza?*, in Henry G. (a cura di) "L'inserimento Sociale e Lavorativo dei Richiedenti Asilo e Titolari di Protezione in Piemonte", *Ires Piemonte*, 39-51.
- Perino M., Eve M. (2020), *Le politiche per l'inserimento lavorativo dei rifugiati sono efficaci?*, XIII Conferenza Espanet, 17-19 settembre 2020, in <https://www.digspes.uniupo.it/ricerca/centri-e-laboratori-di-ricerca/midilab-laboratorio-migrazioni-e-disuguaglianze>.
- Perrotta D. (2014), *Vecchi e nuovi mediatori. Storia, geografia ed etnografia del caporalato in agricoltura*, "Meridiana", 1.
- Pogliano A. (2019), *Media, politica e migrazioni in Europa. Una prospettiva sociologica*, Carocci, Roma.
- Pomatto G. (2017), *L'attuazione del Buono per Servizi al Lavoro nella Regione Piemonte*: <https://www.byterfly.eu/islandora/object/librib:915667/datastream/PDF/content/librib%20915667.pdf>
- Pomatto G. (2019) *Buoni per servizi al lavoro nella Regione Piemonte: qualità percepita dai destinatari e meccanismi per l'attuazione*, *Ires Piemonte*: <https://www.byterfly.eu/islandora/object/librib:957172/datastream/PDF/content/librib%20957172.pdf>
- Ponzo I. (2009), *La casa lontano da casa. Romeni e marocchini a confronto*, Carocci, Milano
- Ponzo I. (2010), *Il disagio abitativo degli immigrati: le risposte dell'housing sociale*, Torino: Fieri (Rapporti di ricerca)
- Porter M., N. Haslam (2005), *Predisplacement and postdisplacement factors associated with mental health of refugees and internally displaced persons: a meta-analysis*, "Journal American Medical Association", 294 (5), 602-612.
- Poy S. (2020), *Nuove evidenze sull'effetto occupazionale del Buono Servizi al Lavoro* https://www.byterfly.eu/islandora/object/librib:1071626/datastream/PDF/content/librib_1071626.pdf
- Pruijt H. (2012), *The Logic of Urban Squatting*, "International Journal of Urban and Regional Research", 37,1, pp. 19-45
- Quaranta R. Trentini F. e Villosio C. (2021), *Non tutti i lavoratori sono uguali davanti alla pandemia*, in *La Voce*.Info: <https://www.lavoce.info/archives/74485/non-tutti-i-lavoratori-sono-uguali-davanti-alla-pandemia/>

- Quaranta R. Trentini F. e Villosio C. (2021), *Gli effetti del COVID-19 sulla popolazione in età da lavoro straniera in Italia*, in *Mondi Migranti* 1/2021
- Rastello L. (1997), *La guerra in casa*, Einaudi, Torino.
- Ravn S., Mahieu R., Belloni M., Timmerman, C. (2020), *Shaping the "Deserving Refugee": Insights from a Local Reception Programme in Belgium*, in Glorius, B., Doomernik, J. (Eds.) "Geographies of Asylum in Europe and the Role of European Localities", Springer, 135-153
- Romeo A. (a cura di) (2017), *Abbandoni. Assembramenti umani e spazi urbani: rifugiati e negligenze politiche di accoglienza*, SEB27, Torino
- Ruiz I., Vargas-Silva C. (2018), *Differences in labour market outcomes between natives, refugees and other migrants in the UK*, "Journal of Economic Geography", 18, 4, 855-885.
- Schapendonk J., Bolay M. & Dahinden J. (2020), *The conceptual limits of the "migration journey". De-exceptionalising mobility in the context of West African trajectories*, "Journal of Ethnic and Migration Studies", DOI: 10.1080/1369183X.2020.1804191
- Siproimi (2019), *Rapporto annuale SPRAR/SIPROIMI 2018. Atlante Siproimi 2018*
- Siproimi (2020), *Rapporto annuale SPRAR/SIPROIMI 2019. Atlante Siproimi 2019*
- Standing G. (2015), *From Denizen to Citizens: Forging a Precariat Character*, in: Schierup C., Munck R., Likic-Brboric B. and Neergaard A. (Eds.), "Migration, precarity, and global governance. Challenges and opportunities for Labour", Oxford.
- Stopani A., Pampuro M. (2018), *Despite Citizenship. Autonomie migranti e diritto alla città. L'occupazione dell'ex MOI a Torino*, "REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana", 26,52, pp. 55-74
- TerraOnlus (2020), *E(U)XPLOITATION. Il caporalato: una questione meridionale, Italia, Spagna, Grecia*.
- Tosi A. (2017) *Le case dei poveri: è ancora possibile pensare un welfare abitativo?* Mimesis, Milano
- Tosi A. (2020), *Rapporto annuale SPRAR/SIPROIMI 2019. Atlante Siproimi 2019*
- Trucco L. (1995), *Brevi note sul diritto d'asilo nell'ordinamento italiano e sulle problematiche interpretative e applicative della legge 390/92 sugli sfollati della ex Jugoslavia*, in *Seminario dell'Associazione per gli studi giuridici sull'immigrazione*, Venezia, 2 dicembre 1995.
- UNHCR, ASGI, SUNIA (2021), *La casa dei rifugiati. Guida all'autonomia abitativa dei titolari di protezione internazionale*, <https://www.unhcr.org/it/notizie-storie/comunicati-stampa/la-casa-dei-rifugiati/>

NOTE EDITORIALI

Editing
IRES Piemonte

Ufficio Comunicazione
Maria Teresa Avato

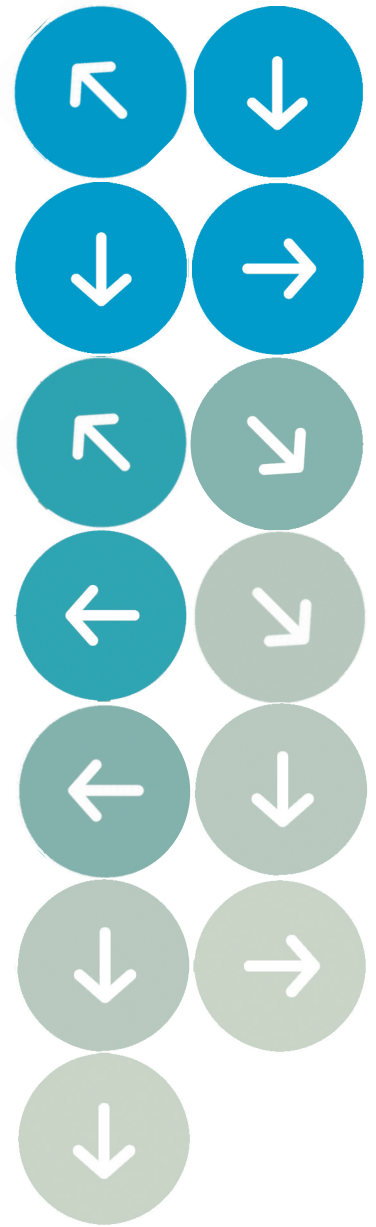
Grafica e editing
Silvia Genetti

© IRES
Dicembre 2021
Istituto di Ricerche Economico Sociali del Piemonte
Via Nizza 18 - 10125 Torino

www.ires.piemonte.it

Si autorizzano la riproduzione, la diffusione e l'utilizzazione del contenuto con la citazione della fonte.

Ambiente e Territorio
Cultura
Finanza locale
Immigrazione
Industria e Servizi
Istruzione e Lavoro
Popolazione
Salute
Sviluppo rurale
Trasporti



IRES Piemonte
Via Nizza, 18
10125 TORINO
+39 0116666-461
www.ires.piemonte.it

ISBN 9788896713693