settembre 2019

Migrazione & Integrazione:
Generare Legami, Inclusione e Opportunità per i Rifugiati nelle Aree rurali e montane.

L'inserimento socio-lavorativo

Un progetto della

Compagnia di San Paolo

Realizzato da

FIERI

lab ins laboratorio d'innovazione sociale

Dislivelli

centro studi Medì migrazioni nel mediterraneo

In collaborazione con

REGIONE PIEMONTE

TORINO METROPOLI
Città metropolitana di Torino

anci Piemonte

ANCI

UNHCR The UN Refugee Agency

UNCEM Unione Nazionale Comuni Comunità Enti Montani
Delegazione Piemontese

HTTPS://WWW.FORMAZIONE-MIGLIORA.IT/

MIGLIORA

Migrazione e Integrazione: Generare Legami, Inclusione e Opportunità per i Rifugiati nelle Aree rurali e montane

è un programma di capacity building teso a rafforzare le competenze di operatori, decisori pubblici e soggetti della società civile e sostenere l'individuazione di soluzioni efficaci nel settore dell'integrazione di richiedenti asilo e rifugiati in Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta;

si concentra sulla fase di uscita dall'accoglienza e sui contesti extra-urbani, in cui la presenza di richiedenti asilo e rifugiati è cresciuta negli ultimi anni e dove è necessario approntare soluzioni adatte alle specifiche caratteristiche dei territori, sovente molto diversi da quelli urbani in termini di risorse disponibili, strutture istituzionali e organizzative, caratteristiche socio-economiche e identità locali;

è articolato in 5 Moduli tematici:

1. **SOLUZIONI ORGANIZZATIVE PER L'ACCOGLIENZA E L'INTEGRAZIONE**
2. **IMPRENDITORIALITÀ**
3. **PARTECIPAZIONE ATTIVA DI RIFUGIATI E COMUNITÀ LOCALE**
4. **RECUPERO E TUTELA DEL TERRITORIO**
5. **INSERIMENTO LAVORATIVO**

parte dall'approfondimento di esperienze stimolanti e, con il supporto di esperti e l'impiego di metodi di cooperative learning, offre opportunità per ragionare sui problemi comuni, scambiare soluzioni con altri soggetti attivi sugli stessi temi, migliorare gli interventi in essere ed elaborare risposte nuove, efficaci e sostenibili. Attraverso un percorso co-costruito con i partecipanti, le modalità di intervento trattate nel corso degli incontri di capacity building vengono modellizzate in toolkit tematici, al fine di sostenerne la replicabilità.

Come è stato costruito il toolkit

La costruzione del toolkit si è articolata nelle seguenti fasi

1. Una serie di **esperienze stimolanti** individuate in Piemonte e Liguria sono state approfondite tramite interviste tese a mettere in luce non solo gli elementi di forza, ma anche le difficoltà incontrate e gli errori commessi, così come gli apprendimenti sviluppati attraverso la pratica. Questi contributi sono sinteticamente presentati nella sezione Fonti di questo toolkit.

2. Il **percorso formativo** si è articolato in una serie di giornate di lavoro tenutesi in Piemonte e Liguria. Questi incontri hanno visto l'**intervento in aula di rappresentanti delle esperienze analizzate** che hanno assunto un ruolo centrale nella formazione, illustrando i punti salienti della loro azione. Le giornate di formazione si sono articolate in lavoro in sottogruppi e momenti in plenaria dove i partecipanti hanno condiviso la loro esperienza e si sono confrontanti su alcuni nodi cruciali, facendo emergere criticità, opportunità e possibili soluzioni.

3. Il **toolkit** è stato costruito a partire da quanto emerso dalle interviste e dagli incontri di formazione. Una prima bozza del toolkit è stata condivisa con i partecipanti alla formazione, al fine di raccogliere i loro commenti, revisioni e suggerimenti.

4. La versione definitiva del toolkit è **disponibile on line** così da renderla accessibile a un pubblico più ampio.

INDICE

INTRODUZIONE

ELEMENTI DI RIFLESSIONE

L'ORIENTAMENTO AL LAVORO DEI RIFUGIATI
LE RISORSE E GLI STRUMENTI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO
IL RAPPORTO CON LE IMPRESE

FONTI DA CUI ABBIAMO TRATTO LE RIFLESSIONI

BEE MY JOB
NON SOLO ASILO | CITTÀ DEI MESTIERI
START REFUGEES

INCONTRI DI FORMAZIONE

INTRODUZIONE

Rispetto ad altre categorie di popolazione anche straniera, richiedenti asilo e rifugiati presentano alcuni tratti peculiari per quanto riguarda l'accesso al mercato del lavoro. In primo luogo, mancano o sono **deboli** le **reti di relazioni** necessarie a trovare lavoro. Allo stesso tempo, si può avere maggiore **urgenza di percepire un reddito**, non potendo contare sul sostegno economico di parenti e amici nei momenti di disoccupazione e dovendo magari mandare dei soldi alla famiglia. Inoltre, possono incidere negativamente altri fattori, come l'ansia dovuta alla separazione dai familiari, i possibili traumi fisici e psicologici, l'incertezza della procedura di asilo e la lunga inattività nel sistema di accoglienza, la perdita dei titoli di studio (quando esistenti) e il mancato riconoscimento del livello di istruzione e delle competenze.

Più in generale, **l'inserimento lavorativo di richiedenti asilo e rifugiati** (e non solo) **va concepito come un percorso**, non come un risultato: è importante che la persona acquisisca consapevolezza delle proprie competenze e impari a cercare autonomamente lavoro e a individuare persone e servizi che possono essere utili a questo scopo (empowerment). Di conseguenza:

- l'obiettivo principale può non essere in un primo tempo trovare un impiego stabile alle persone, ma contribuire ad aumentare la capacità di richiedenti asilo e rifugiati di muoversi nel mercato del lavoro sostenendo la loro occupabilità e abilità di gestire le transizioni lavorative
- più che una presa in carico serve un orientamento per costruire insieme un percorso; è importante trovare un giusto equilibrio tra "faccio per te" e "devi fare da solo".

Anche i termini usati sono importanti per non creare fraintendimenti e favorire un approccio adeguato, sia da parte dell'operatore che da parte del richiedente asilo o rifugiato. Per esempio, più che di "progetto" e "aiuto" è meglio fare riferimento ad "attività" o "servizio".

Considerando i differenti e spesso frammentati percorsi personali e professionali dei richiedenti asilo e rifugiati, la sequenza precisa e rigida per l'inserimento lavorativo che vede al primo posto l'ottenimento del Diploma di licenza media, seguita dalla formazione professionale, da uno stage oppure uno o più tirocini e così via per arrivare infine all'inserimento lavorativo, può non essere seguita in modo così lineare. Lo **scarto tra competenze professionali e percorso scolastico** è frequente, per cui spesso chi già conosce un mestiere non ha conseguito il Diploma di licenza media in Italia. In questi casi, è consigliabile attivare i percorsi in parallelo e non in successione e magari saltare dei passaggi o invertirli. Tenere bloccata nella formazione per anni una persona che sa svolgere un mestiere, infatti, rischia di demotivarla e farle abbandonare il percorso, incidendo negativamente anche sull'adeguato apprendimento della lingua italiana, che rappresenta uno dei principali ostacoli all'inserimento in azienda.

INTRODUZIONE

L'accoglienza dei richiedenti asilo e dei rifugiati e il sostegno al loro inserimento lavorativo sono spesso due mondi che hanno generalmente visioni, obiettivi e priorità diversi. Se, da un lato, è prioritaria una connessione tra accoglienza e servizi al lavoro, dall'altro lato, è anche importante che, per la ricerca del lavoro, richiedenti asilo e rifugiati abbiano come riferimento una persona diversa dall'operatore dell'accoglienza, con cui instaurare un rapporto dove passano contenuti di natura differente e si instaurano dinamiche diverse.

- **Come accompagnare al lavoro i richiedenti asilo e i rifugiati?**
- **Come valorizzare il capitale umano e sociale?**
- **Come fare uso in maniera proficua delle risorse e degli strumenti di inserimento lavorativo disponibili?**
- **Come costruire e rafforzare il rapporto con i datori di lavoro?**

L'ORIENTAMENTO AL LAVORO DEI RIFUGIATI

CONSIGLI UTILI

- Le **visite in azienda** possono servire a:
  - incrementare il numero di percorsi professionali che si possono prendere in considerazione: molti richiedenti asilo e rifugiati hanno un immaginario ridotto rispetto ai possibili lavori, si orientano verso mestieri che hanno già provato o lavori svolti da loro conoscenti; le visite in azienda possono servire a immaginare percorsi professionali più consoni alle loro capacità e aspirazioni
  - correggere le idee distorte su una professione, che possono derivare dall'esperienza personale o dalle modalità con cui quella professione viene svolta nel paese di origine

- Le **prove mestiere**, che sono utili a testare le competenze, rappresentano una soluzione interessante per richiedenti asilo e rifugiati in quanto:
  - hanno meno barriere di accesso e contenuti più flessibili della certificazione e della validazione delle competenze, che rispondono a normative specifiche e richiedono percorsi spesso lunghi e complessi
  - possono consentire di orientare la persona verso un percorso formativo o professionale più adeguato alla sue reali competenze e, in alcuni casi, a ottenere una lettera di referenze
  - alle volte sono sufficienti per convincere un datore di lavoro ad assumere, poiché all'azienda sovente non interessa il titolo di studio di cui si è in possesso o quali sono le competenze certificate, ma cosa si sa effettivamente fare in autonomia

Per effettuare la prova mestiere è indispensabile che la persona sia **assicurata**

Poichè le imprese potrebbero non essere disponibili a coprire i costi o anche solo a sbrigare le pratiche necessarie, può essere più agevole organizzare la prova mestiere presso le agenzie formative, che dispongono già di una copertura assicurativa adatta

Sia che venga realizzata presso un'impresa, sia che venga effettuata presso un'agenzia formativa, la prova mestiere comporta dei **costi** che vanno considerati nel budget a disposizione

LE RISORSE E GLI STRUMENTI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO

CONSIGLI UTILI

- Dal momento che richiedenti asilo e rifugiati non possono generalmente esibire titoli di studio elevati, anche solo perché non riconosciuti, né esperienze lavorative consolidate in Italia, oltre al Curicculum Vitae (CV) standard può essere utile fornire loro alcuni **strumenti di auto-promozione**:
  - avviare, quando possibile, un **percorso di auto-riconoscimento** delle proprie aspirazioni e skills che permetta al richiedente asilo e rifugiato di essere consapevole delle proprie competenze, soprattutto quando trasversali.
  - inserire nel CV, o sotto forma di documento allegato, un **breve profilo discorsivo** che evidenzi non solo le competenze lavorative ma anche le **qualità personali** e le **esperienze non prettamente lavorative**, come le attività di volontariato
  - dotare i richiedenti asilo e rifugiati di un **biglietto da visita**, con i contatti email e telefonici
  - allegare al CV una **lettera di accompagnamento** scritta dal responsabile del progetto di accoglienza o di sostegno all'inserimento lavorativo, nella quale sia descritto brevemente il progetto e siano evidenziati i contatti dell'operatore di riferimento

- Le **lettere di referenze** da allegare al CV, dove si spiega cosa la persona sa fare praticamente (es. quali tipi di macchinari sa utilizzare, ecc.) e come si rapporta all'ambiente di lavoro (es. puntualità, capacità di lavorare in gruppo, ecc.), possono risultare molto utili, specialmente per gli stranieri che non possono esibire certificati o che si sono formati in paesi con un diverso sistema produttivo

Le lettere di referenze si possono ottenere:
- da un precedente datore di lavoro
- dopo una prova mestiere (solo in prova mestiere di poche persone in cui è possibile dedicare tempo sufficiente a ciascuna)
- al termine di un tirocinio

LE RISORSE E GLI STRUMENTI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO

- Oltre alla lettera, può essere utile chiedere al datore di lavoro o a chi ha condotto la prova mestiere di parlare direttamente col lavoratore, per dare un **feedback sulle sue capacità e i suoi limiti**, poiché ciò risulta generalmente più efficace di un colloquio con l'operatore che deve poi riportare al richiedente asilo/rifugiato il feedback ricevuto dal datore di lavoro

- La **ricerca del lavoro** tramite gli annunci può avvenire **collettivamente**, attraverso **gruppi** a numero chiuso, a cui si accede previa iscrizione e che si trovano un determinato giorno della settimana. Prima si leggono e commentano offerte di lavoro collettivamente e poi ciascuno risponde alle offerte di lavoro inviando i CV tramite apposite postazioni PC. Questo tipo di attività può servire a:
  - dare feedback agli orientatori (quale direzione sta prendendo la persona?) e dare loro argomenti concreti per i colloqui periodici (perché nessun datore di lavoro ha risposto? cosa deve essere modificato?)
  - far comprendere agli orientatori se vi siano problemi di linguaggio che generano incomprensioni, non sempre rilevabili durante un colloquio
  - stimolare la ricerca autonoma del lavoro non solo a parole, ma anche offrendo un luogo dove farlo
  - esaudire il desiderio delle persone di fare fin da subito qualcosa di pratico, concreto, come la ricerca del lavoro, anche se nel frattempo si stanno formando

Nella ricerca del lavoro tramite annunci è importante che richiedenti asilo e rifugiati siano supportati da **operatori, anche volontari**, che possano aiutarli a risolvere i problemi pratici legati alla lingua o all'utilizzo del PC o della casella di posta. In caso contrario, l'attività di ricerca del lavoro rischia di essere frustrante per la persona, oltre che priva di risultati

LE RISORSE E GLI STRUMENTI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO

I **tirocini** possono perseguire obiettivi differenti, a seconda del profilo e della situazione della persona, che devono essere chiari sia al richiedente asilo/rifugiato che al datore di lavoro fin dall'inizio. In particolare, possono avere una **funzione**:

- *preparatoria*: l'obiettivo è dare motivazione a una persona demotivata dopo un lungo periodo di inattività e/o insicurezza oppure fornire un reddito immediato a chi, senza poter disporre di un'entrata economica, non sarebbe disponibile ad avviare alcun tipo di percorso formativo. Questo tipo di tirocinio avviene prima del percorso di accompagnamento e diventa condizione per iniziare il percorso.
- *formativa:* senza che vi siano aspettative di assunzione. In questo caso il tirocinio è uno strumento di orientamento, non di accompagnamento al lavoro: il tirocinio diventa una sperimentazione sul campo per orientare la persona nel mondo del lavoro e per verificarne ed accrescerne le competenze. Il contenuto formativo può anche riguardare le cosiddette soft skills, come il rispetto degli orari, l'adattamento ai ritmi di lavoro, la capacità di lavorare in un gruppo, ecc.
- *di inserimento lavorativo.* In questo caso, si deve pattuire fin da subito con l'impresa che l'obiettivo comune è l'assunzione della persona.

Queste differenti funzioni vanno poi incrociate con i profili disponibili presso le aziende - in espansione (per cui un'assunzione diviene più probabile) o con impieghi prevalentemente stagionali (per cui l'inserimento lavorativo di medio-lungo periodo è improbabile) - e col tipo di competenze fornite, più o meno spendibili in altri impieghi.

- E' importante essere consapevoli dei **benefici per l'azienda** che attiva un tirocinio:
  - benefici economici
  - selezione del personale, dal momento che viene proposta all'azienda una rosa selezionata di candidati
  - possibilità di avere un referente/interlocutore che non viene invece fornito dalle agenzie di somministrazione lavoro
  - possibilità di testare a basso costo dei potenziali lavoratori

- Durante il tirocinio può essere utile, laddove le risorse disponibili lo consentano, fornire alla persona una **piccola somma** in contanti, **per affrontare le spese legate al tirocinio** stesso, come i trasporti

Per evitare che il tirocinio venga utilizzato dalle aziende come forma di lavoro a basso costo o gratuita, è sconsigliabile **garantire la copertura della totalità dell'indennizzo di tirocinio**, non superando comunque i tre mesi di totale copertura dei costi: tre mesi sono un periodo sufficiente sia per svolgere una funzione preparatoria o formativa, mentre nel caso in cui l'obiettivo sia l'inserimento lavorativo, dopo tre mesi è opportuno chiedere l'ingaggio economico dell'impresa, almeno a parziale copertura dei costi

IL RAPPORTO CON LE IMPRESE

CONSIGLI UTILI

- E' importante fare una **valutazione accurata delle aziende** presso cui si attivano tirocini o si fanno inserimenti lavorativi, così da comprendere le effettive possibilità di impiego sul medio-lungo periodo e/o le reali opportunità formative offerte a richiedenti asilo e rifugiati. Per esempio, è sempre importante considerare aspetti quali:
  - il rispetto della normativa giuslavoristica e in materia di sicurezza del lavoro
  - l'andamento dell'azienda (in crescita o in declino)
  - il contenuto formativo dell'esperienza lavorativa proposta

- Per agevolare la collaborazione con le aziende, può essere utile **offrire alcuni servizi**, quali:
  - **orientamento e assistenza sugli aspetti amministrativi e giuridici** relativi al particolare target di richiedenti asilo e rifugiati, con cui le aziende hanno sovente poca familiarità
  - **mediazione linguistico-culturale** in caso di necessità
  - **formazione sulla sicurezza sul lavoro** dei richiedenti asilo e rifugiati proposti all'azienda con rilascio certificato, così che quest'onere non sia a carico del datore di lavoro
  - **corsi di lingua per il lavoro**, eventualmente da effettuarsi in azienda

- Nel caso di inserimento lavorativo presso **famiglie** anziché imprese è necessario un approccio differente, pertanto può essere utile:
  - offrire alla famiglia una persona di riferimento
  - mettere a disposizione un consulente del lavoro per il disbrigo delle pratiche di assunzione
  - iscrivere richiedenti asilo e rifugiati all'INPS così da rendere più agevole l'utilizzo del libretto famiglia

Durante lo scouting delle imprese è importante **proporre una collaborazione concreta e definita**: chiedere la loro disponibilità per un impegno generico e non definito è generalmente inutile

IL RAPPORTO CON LE IMPRESE

- L'**utilizzo di piattaforme online che facilitino l'incontro fra domanda e offerta di lavoro** può comportare alcuni vantaggi quali il raggiungimento di un bacino più ampio di datori di lavoro, ma può anche implicare alcune difficoltà quali l'attenzione al rispetto delle norme sulla privacy o possibili attacchi xenofobi tramite i social media

- Coinvolgere **enti di categoria e reti di aziende e di professionisti** consente di:
  - effettuare inserimenti lavorativi su un territorio vasto, regionale o nazionale
  - entrare più facilmente in contatto con le aziende

- Coinvolgere come **formatori i tecnici degli enti e delle associazioni di categoria** può consentire di:
  - disporre di competenze formative su aspetti anche molto tecnici difficilmente reperibili altrove
  - favorire l'accesso alle aziende, poiché sono in diretto contatto con loro e godono generalmente della loro fiducia
  - agevolare ulteriori forme di collaborazione

Lo **strumento on line va affiancato alla possibilità di interfacciarsi anche con persone fisiche** in quanto:
- datori di lavoro potrebbero nutrire diffidenza nei confronti di richiedenti asilo e rifugiati o timori legati alla scarsa conoscenza della specifica normativa giuslavoristica
- la comunicazione scritta necessaria nella interazioni on line può essere particolarmente complicata per stranieri presenti da pochi anni in Italia e può dunque richiedere un sostegno

E' importante che non si tratti di una collaborazione formale, ma effettiva

A tal fine, è consigliabile coinvolgere gli enti di categoria fin dalla fase di definizione del progetto di formazione e inserimento lavorativo

BEE MY JOB - Piemonte

Elementi caratterizzanti

Bee My Job è un riconosciuto modello di intervento strutturato e replicabile volto a migliorare il livello di occupazione regolare dei richiedenti asilo e rifugiati nel settore agricolo e la loro inclusione nelle comunità di accoglienza.
Attivo dal 2015, offre un percorso di qualificazione professionale con il coinvolgimento degli enti di categoria, promuove l'inserimento lavorativo in aziende "etiche", in mobilità territoriale e in abbinamento a soluzioni di housing, stimola l'attivazione di reti territoriali, la cittadinanza attiva e la replica a livello nazionale di buone pratiche per l'inclusione sociale e lavorativa dei rifugiati.

2015 Avvio del progetto Bee My Job

Territorio di riferimento

Nato ad Alessandria, dal 2018 ha puntato alla scalabilità a livello nazionale con esperienze pilota di replica del modello in Provincia di Bologna, Lamezia Terme e Rosarno. Sono in corso nuove attivazioni a Firenze e Roma. Rispetto agli inserimenti lavorativi, data la collaborazione con enti di categoria nazionali, il progetto ha da sempre coinvolto aziende in più Regioni.

Dal 2015 a luglio 2019, sono stati formati 170 richiedenti asilo e rifugiati e sono stati avviati 106 percorsi di tirocinio in tutta Italia

L'Associazione di Promozione Sociale CAMBALACHE nasce nel 2011 con il preciso intento di promuovere un modello alternativo di accoglienza e inclusione di richiedenti asilo e rifugiati e per promuovere la crescita del territorio e una società non discriminatoria, inclusiva e multiculturale.

www.cambalache.it | www.beemyjob.it

NON SOLO ASILO | CITTÀ DEI MESTIERI - Piemonte

Elementi caratterizzanti

Non solo Asilo è un progetto che viene realizzato presso gli spazi della **Città dei Mestieri** di Torino.
Il progetto si rivolge a titolari di protezione internazionale e umanitaria, casi speciali e titolari in fase di conversione del proprio permesso di soggiorno in permesso per lavoro. Le finalità - perseguite attraverso eventi sul tema del lavoro, momenti strutturati di ricerca attiva del lavoro e percorsi di orientamento professionale - sono la costruzione di forme di accompagnamento e sostegno all'aumento dell'occupabilità e al raggiungimento dell'autonomia e la co-costruzione e realizzazione di idee progettuali nel campo della formazione, della creazione d'impresa, dell'inserimento lavorativo, anche attraverso l'erogazione di contributi a progetti individuali.
Non solo Asilo si caratterizza per i seguenti aspetti: centralità del percorso di orientamento; la dimensione del "fare" (inteso come mettersi in azione, provare, incontrare, partecipare, sperimentare); la personalizzazione del percorso e la costruzione di percorsi modulari in linea con le progettualità individuali; l' alfabetizzazione rispetto a termini specifici del mondo del lavoro; la rielaborazione delle esperienze come pratica di riflessività e la costruzione di una rappresentazione condivisa dei significati attribuiti alle parole.

2016 Avvio del progetto Non solo Asilo

I richiedenti asilo registrati all'Accoglienza sono stati:
148 nel 2016
152 nel 2017
203 nel 2018

La cooperativa ORSO nasce nel 1987 dall'esperienza della GiOC – Gioventù Operaia Cristiana con l'obiettivo di costruire una società più giusta e solidale, fondata sul valore primario della persona, sullo sviluppo sostenibile e sulla cittadinanza attiva. Opera sul territorio regionale per favorire l'accesso al mercato al lavoro e la piena cittadinanza delle persone nella società.

www.cooperativaorso.it | www.cittadeimestieritorino.org

START REFUGEES - Liguria

Elementi caratterizzanti

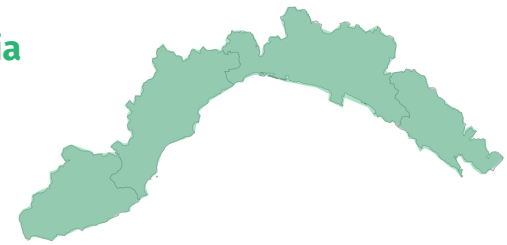
StartRefugees consente e facilita il dialogo tra domanda e offerta di lavoro temporaneo: persone fisiche e\o aziende da un lato, cooperative sociali e\o organizzazioni che si occupano di accoglienza di richiedenti protezione internazionale o rifugiati, dall'altro. Lo strumento principale è una piattaforma web dove gli operatori dell'accoglienza inseriscono i profili professionali dei richiedenti asilo e rifugiati e dove i datori di lavoro possono "recensire" le esperienze lavorative, creando così una sorta di registro delle referenze, visibile a tutti gli iscritti alla piattaforma web. La profilazione è fatta da operatori specializzati che possono valorizzare aspetti inediti delle competenze. La recensione della prestazione, oltre a garantire il possibile datore di lavoro, diventa strumento educativo per gli operatori dell'accoglienza.

2017 Avvio della start up Start Refugees

Territorio di riferimento

Attualmente il progetto è attivo in Liguria e Reggio Emilia. L'obiettivo è quello di aggregare realtà, altre coop sociali/ centri di accoglienza, a cominciare dalle regioni dell'Emilia del Piemonte e della Liguria, al fine di gestire a regime Start Refugees come una società consortile dove per ogni provincia ci sia un solo "socio" di riferimento che possa utilizzare lo strumento in esclusiva e valorizzandolo al massimo.

Liguria



Da febbraio 2017 a gennaio 2019 sono stati effettuati 70 match tra domanda o offerta di lavoro su 247 profili di richiedenti asilo e rifugiati inseriti sulla piattaforma web

START REFUGEES, nata come startup innovativa a vocazione sociale, da dicembre 2018 si è trasformata in una impresa sociale. La società sviluppa e commercializza servizi innovativi ad alto valore tecnologico, finalizzati a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro a richiesta occasionale/temporanea per richiedenti asilo e rifugiati.

www.startrefugees.com

startrefugees

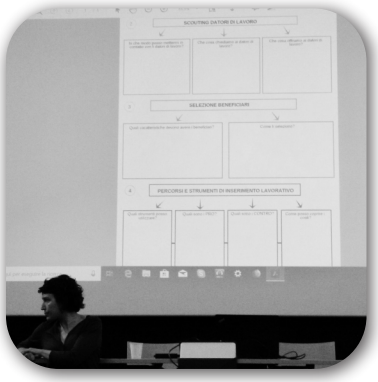
INCONTRI DI FORMAZIONE

TORINO

4 aprile 2019

ALESSANDRIA

11 aprile 2019



GENOVA

17 aprile 2019

L'inserimento socio-lavorativo

Un progetto della

Compagnia di San Paolo

Realizzato da

FIERI

lab ins laboratorio d'innovazione sociale

Dislivelli

centro studi Medì migrazioni nel mediterraneo

In collaborazione con

REGIONE PIEMONTE

TORINO METROPOLI Città metropolitana di Torino

anci Piemonte

ANCI

UNHCR The UN Refugee Agency

Unione Nazionale Comuni Comunità Enti Montani UNCEM Delegazione Piemontese