

C. 2088 Governo- DL 145/2024- gestione flussi migratori.

Aduzione Informale Talent Beyond Boundaries

Egregio Presidente on. Nazario Pagano,

Onorevoli membri della I Commissione Affari Costituzionali della Camera dei Deputati,

è con grande onore che mi presento oggi di fronte a voi come rappresentante di Talent Beyond Boundaries per discutere delle disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri inserite nel recente Decreto Legge 145.

Talent Beyond Boundaries è un'organizzazione internazionale senza scopo di lucro dedicata a promuovere **l'apertura di canali legali di ingresso per persone in bisogno di protezione internazionale**. La nostra missione si fonda sulla convinzione che ogni individuo, indipendentemente dall'essere stato costretto a lasciare il proprio Paese, abbia talenti e potenzialità da valorizzare.

È importante sottolineare che i contenuti di questo intervento sono stati elaborati in collaborazione con **Pathways International**, organizzazione che sta supportando l'avvio di corridoi lavorativi per rifugiati in Italia anche a partire dalle migliori prassi internazionali. Siamo convinti che i rifugiati debbano avere accesso equo alle stesse opportunità legali di migrazione per lavoro di cui beneficiano altri lavoratori stranieri e per raggiungere questo obiettivo è essenziale prevedere alcune facilitazioni per abbattere le barriere che affrontano nei Paesi di primo asilo ed una volta giunti in Italia.

Pur riconoscendo la rilevanza di ulteriori punti del DL in oggetto, oggi limiterò il mio intervento agli aspetti legati ai Corridoi lavorativi per rifugiati condividendo con voi le sfide e le opportunità riscontrate nel supporto dei primi progetti pilota e proponendo alcune raccomandazioni.

In particolare riteniamo fondamentale affrontare in modo prioritario le criticità legate al sistema delle quote di ingresso per rifugiati e apolidi previste dall'impianto legislativo, e della garanzia dell'unità familiare per le ragioni che cercherò di argomentare.

L'Italia si posiziona infatti tra i paesi in prima linea a livello globale nell'ambito dei Labor Pathways per rifugiati, cosiddetti **"Corridoi lavorativi per rifugiati"**. Diverse iniziative stanno prendendo forma, facendo leva sulle recenti innovazioni legislative, a partire dalla **Legge n. 50/2023** che ha introdotto la possibilità ad apolidi e rifugiati riconosciuti dall'UNHCR o dalle autorità competenti nei Paesi di transito di far ingresso in Italia per motivi di lavoro sia nell'ambito del sistema annuale di quote sia attraverso le possibilità di ingresso extra-quota con formazione professionale e civico-linguistica svolta all'estero.

In occasione dell'ultimo **Global Refugee Forum** a dicembre 2023, l'Italia ha inoltre ribadito tale impegno con un *pledge* che prevede la collaborazione con il settore privato e il sostegno a iniziative volte a facilitare l'accesso dei rifugiati al mercato del lavoro, assicurando risorse adeguate.

Per maggiore chiarezza, desidero sottolineare che i percorsi di ingresso per lavoro dedicati ai rifugiati sono complementari all'impegno dell'Italia nei programmi di reinsediamento ed evacuazioni umanitarie dedicate a rifugiati vulnerabili; e rappresentano una risposta aggiuntiva agli straordinari sforzi delle organizzazioni della società civile e del Governo, già attivamente coinvolte nei corridoi umanitari e universitari. È fondamentale comprendere che i Corridoi Lavorativi per Rifugiati non sostituiscono, ma rafforzano la risposta complessiva del nostro Paese alla crisi dei rifugiati, offrendo soluzioni più inclusive e diversificate.

I primi passi intrapresi a livello nazionale hanno confermato un elevato interesse sia da parte del settore pubblico che di quello privato verso questi nuovi percorsi.

Dall'entrata in vigore della legge 50 (cd decreto Cutro), Talent Beyond Boundaries assieme ad UNHCR Italia, Pathways International e congiuntamente ad altri attori della società civile italiana e Istituzioni, tra cui il Ministero dell'Interno, il Ministero del Lavoro, il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale hanno avviato un gruppo di lavoro nazionale per affrontare le varie sfide in questo ambito. Ad oggi, particolare attenzione è stata dedicata ai percorsi "extra quota" e tre iniziative sono state formalmente sottoposte e approvate dalla Commissione interministeriale di valutazione:

- a) **ReadyForIT – Labour Pathways for Refugees:** un percorso di formazione nel settore dell'Information Technology sviluppato dalla Fondazione Italiana Accenture e indirizzato a circa 25 rifugiati presenti in Uganda.
- b) **Navigare nel futuro: scoperta e formazione di talenti nella Cantieristica Navale internazionale:** un progetto dell'agenzia per il lavoro Orienta con un target di circa 200 persone, che comprende rifugiati e popolazione locale e l'obiettivo di inserimento nel settore della cantieristica navale;
- c) **Goldsmith for Italy – Labor Pathways for Refugees:** un progetto formativo inerente al settore dell'oreficeria che coinvolge circa 15 rifugiati in Giordania sviluppato dall'Agenzia Formativa Scuola Professionale per Orefici "E.G. Ghirardi".

“La formazione di questi candidati è una delle esperienze più emozionanti della mia vita e che ricorderò per sempre” ci ha detto uno dei formatori coinvolti in questi percorsi nella consapevolezza che non si tratta solamente di trasferire competenze tecniche e civico-linguistiche ma di fornire strumenti per cambiare la propria vita grazie ad un canale di ingresso sicuro che garantisce reale integrazione.

È inoltre importante sottolineare come queste iniziative siano riuscite anche a coinvolgere piccole e medie imprese che spesso vengono escluse dalle opportunità di recruitment internazionale, spesso appannaggio di grandi multinazionali.

Con l'avanzare delle prime fasi pilota di questi nuovi percorsi e le potenzialità di presentazione di nuovi progetti in tal senso, si rende necessario avviare una riflessione per **trarre insegnamenti cruciali dalla loro attuazione e affrontare i colli di bottiglia** che stanno emergendo per garantire l'equità di accesso, la fluidità delle procedure e il controllo degli ingressi.

In questo contesto, **è importante evidenziare le misure positive introdotte dal Decreto Legge 145/2024**, in particolare nell'Articolo 1. Innanzitutto, si apprezza il **processo di digitalizzazione** che semplifica notevolmente le procedure relative all'accordo di integrazione, al permesso di soggiorno, alla richiesta di nulla osta nominativa e al contratto di soggiorno; così come la riduzione dei tempi di verifica dei centri per l'impiego a otto giorni, accelerando così le pratiche. Inoltre, misure come l'irricevibilità della domanda se il datore di lavoro non ha sottoscritto un contratto di soggiorno nei tre anni precedenti e la conferma obbligatoria del nulla osta da parte dell'azienda aiutano a prevenire abusi.

Si registrano invece **significative criticità relative alle quote** destinate all'ingresso di apolidi e rifugiati, che vengono riconfermate nell'ambito delle quote previste dall'Articolo 2 del Decreto Legge 145 in oggetto. In particolare, **non è previsto alcun controllo sulla documentazione** presentata dai candidati per attestare la loro appartenenza a tale categoria. Pertanto, nel corso dei 60 giorni di silenzio-assenso previsti per il rilascio del nulla osta, possono verificarsi abusi nella presentazione delle domande anche da parte di individui non aventi diritto. A tal fine, si suggerisce l'implementazione di barriere formali, come ad esempio l'impossibilità di presentare la domanda per coloro che risiedono nel proprio Paese di origine, dato che i rifugiati, per definizione, hanno forzatamente oltrepassato il confine nazionale.

Per rendere il processo di presentazione delle domande da parte delle aziende italiane per l'assunzione di rifugiati più equo, controllabile e accessibile, riteniamo fondamentale **superare il meccanismo del "click day"** e consentire la presentazione delle domande in qualsiasi momento dell'anno.

In aggiunta, si raccomanda l'adozione del **meccanismo dei "trusted partners"**, ovvero la stipula di protocolli con enti e organizzazioni di comprovata esperienza nei canali di ingresso legali per rifugiati, collaborando con l'UNHCR, come già avviene in altri Paesi occidentali e per altri percorsi di Corridoi. Tale procedura può portare all'autorizzazione in maniera prioritaria del rilascio dei visti e dei permessi di soggiorno per lavoro nei confronti dei beneficiari apolidi e rifugiati, previo esito positivo delle verifiche da parte degli Organi competenti.

Mi preme infine sottolineare 2 ulteriori aspetti sia nell'ambito delle quote dedicate a rifugiati e apolidi, che per quel che riguarda la possibilità di ingresso extra-quota, che riteniamo cruciali per garantire l'equità di accesso ai potenziali candidati ed evitare discriminazioni.

Una delle maggiori barriere alla mobilità internazionale dei rifugiati è la frequente carenza di **documenti di viaggio**. Si propone in tal senso di prevedere il rilascio automatico di un documento di viaggio ai sensi della Circolare 31 ottobre 1961, n. 48 "Titolo di viaggio per stranieri" della stessa

durata del permesso di soggiorno per motivi di lavoro, e con esso rinnovabile, qualora i beneficiari non dispongano di un passaporto o altro titolo equipollente (Documento/Titolo di viaggio) e/o qualora abbiano fatto ingresso in Italia grazie ad un lascia-passare.

Nei primi progetti pilota riscontriamo inoltre una forte criticità nel **garantire il diritto all'unità familiare** della persona che fa domanda di visto, rilevando un **rischio concreto di discriminazione nei confronti delle famiglie e delle donne con figli**, che incontrano maggiori difficoltà nell'accedere alle offerte di lavoro in Italia rispetto a uomini single. Tale criticità nasce dal fatto che i beneficiari di tali percorsi di ingresso pur essendo stati riconosciuti rifugiati nei Paesi di partenza (cd. Paesi di primo asilo) fanno ingresso in Italia con un visto per lavoro e pertanto sono in possesso di un permesso di soggiorno per lavoro subordinato; vengono quindi sottoposti alla valutazione delle domande di visto per ricongiungimento familiare o per familiare al seguito secondo i dettami previsti dagli art. 28 e 29 del D. Lgs. 286/98 come altri cittadini stranieri **senza beneficiare dei vantaggi che la legge accorda ai beneficiari di protezione internazionale già presenti in Italia.**

Stante il fatto che i candidati dei Corridoi lavorativi per rifugiati pur essendo in possesso di un permesso di soggiorno per motivi di lavoro sono comunque rifugiati (formalmente riconosciuti nei Paesi di primo asilo) sarebbe opportuno che le domande siano valutate tenendo conto del fatto che i rifugiati spesso non hanno, **né possono avere documentazione ufficiale, attestante i legami familiari**; in aggiunta sarebbe auspicabile valutare una **deroga per la presentazione dell'idoneità alloggiativa** (art. 29, comma 3, let. a) trattandosi di un requisito che rischia di rallentare significativamente o ostacolare del tutto l'esito positivo della procedura.

Per quel che riguarda la procedura per i familiari al seguito che appare per molti versi preferibile, si propone che il visto per motivi familiari rilasciato ai familiari abbia una **durata di almeno due anni**, in modo da consentire agli stessi la possibilità di fare ingresso in Italia, in un **momento successivo** all'arrivo del familiare/lavoratore, una volta che quest'ultimo abbia realmente trovato un alloggio idoneo per le sue esigenze familiari.

Tali previsioni potrebbero essere oggetto di specifico emendamento al decreto.

In conclusione, esprimo il nostro apprezzamento per l'impegno verso l'integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro, aprendo canali sicuri e legali. Questo non solo è una risposta alle crisi umanitarie protratte nel mondo, ma arricchisce le nostre comunità e tessuto economico. Le raccomandazioni condivise mirano a superare le barriere esistenti, valorizzando il potenziale dei rifugiati.

Resto a disposizione per ulteriori domande.

Albanese Daniele

Head of UE Programs

Talent Beyond Boundaries