Università
Ca'Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale
in Lavoro, Cittadinanza Sociale, Interculturalità

Tesi di Laurea

# La formazione pre-partenza dei migranti come strumento di integrazione sociale e lavorativa: luci e ombre

**Relatrice**
Chiar.ma Prof.ssa Chiara Garbuio
**Correlatrice**
Chiar.ma Prof.ssa Vania Brino

**Laureanda**
Anna Toniolo Matricola 903896

**Anno Accademico**
2025 / 2026

INDICE

1. Introduzione 3
2. L'immigrazione come fenomeno complesso e multifattoriale 12
2.1 Cosa significa immigrazione? 13
2.2 L'immigrazione come fenomeno sociale 14
2.3 *Push* e *pull factors* 16
2.4 Il lavoro come strumento di inclusione 18
3. Analisi della disciplina dei flussi 25
3.1 Livello internazionale 26
3.1.1 OIL/ILO 26
3.1.2 C143-Convenzione sui lavoratori migranti 29
3.1.3 C19-Convenzione sull'uguaglianza di trattamento concernente gli infortuni sul lavoro 30
3.1.4 C118-Convenzione sull'uguaglianza di trattamento concernente la sicurezza sociale 30
3.1.5 Risoluzione 45/158-Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie 31
3.1.6 Diritto umano alla libera circolazione e al non refoulement 32
3.2 Livello sovranazionale 33
3.2.1 SEE 33
3.2.2 Carta Blu UE 34
3.2.3 Direttiva sui lavoratori stagionali 2014/36 UE 36
3.3 Livello nazionale 38
3.3.1 La nascita della Legge Bossi- Fini 38
3.3.2 Modalità di accesso in Italia 39
3.3.3 Tutele lavorative concernenti ingresso e soggiorno per persone immigrate 40
3.3.4 Ingresso in Italia per motivazioni lavorative 43
3.3.5 Permesso di soggiorno per lavoro subordinato 44
3.3.6 Permesso di soggiorno per lavoro autonomo 47
3.3.7 Permesso di soggiorno per lavoro stagionale 50
3.3.8 Permesso di soggiorno per rapporti di lavoro speciali 50

3.3.9. Il D.P.R. 31 agosto 1999, n.394 51
3.4 Accesso alle prestazioni sociali e ai servizi da parte dei migranti 52
4. La formazione pre-partenza 56
4.1 Caratteristiche della formazione pre-partenza 59
4.1.1. Ideazione e progettazione di iniziative concrete 64
4.2 Aspetti positivi della formazione pre-partenza 68
4.3 Aspetti negativi della formazione pre-partenza 69
4.4 Libro bianco sul governo delle migrazioni economiche 71
5. Costruzione dell'inclusione comunitaria 73
5.1 Giustizia sociale e servizio sociale 74
5.1.1 Lavoro sociale con le persone immigrate 75
5.1.2 Empowerment comunitario 78
5.2 *World cafè* 79
5.2.1 *Reliability- Reblicability-Validity* del *World Cafè* 83
6. Conclusione 85
Indice delle illustrazioni 91
Bibliografia 92
Sitografia 97

# 1. Introduzione

La globalizzazione ha portato con sé un'ondata di cambiamenti innovativi: la maggior fruibilità di beni, servizi e informazioni e dall'altro lato un'esasperazione di squilibri globali che al momento nessuno riesce a governare. La competizione estrema porta a non preoccuparsi del benessere degli altri, apice di ciò che è riconosciuto come "diamante del welfare" al cui suddetto benessere contribuivano lo Stato, il Terzo settore, le famiglie ed il mercato; mercato che ha altrettanto contribuito alla facilità di spostamenti di persone e merci ma agevolando anche forti disuguaglianze.

L'immigrazione, in Italia, è diventata un fenomeno strutturale solo a partire dalla metà degli anni Settanta, innanzi ci si avvaleva maggiormente delle migrazioni nazionali interne [1], con l'obiettivo di rispondere alla domanda occupazionale diversificata per Regione e così lo stesso impiego di lavoratori immigrati in Italia è stato sostenuto da diversi fattori quali il boom economico postbellico e la diminuzione della popolazione in età lavorativa.

*Ciak MigrAction* di Bologna [2], co finanziato dal Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione dell'Unione Europea, è il progetto europeo la cui finalità viene svolta attraverso la diffusione di una narrazione delle migrazioni, equilibrata e aperta alle innovazioni, infatti tra le loro progettazioni viene menzionato un cortometraggio basato su fatti reali e dati nei paesi dove la coscienza collettiva sociale è spinta verso un'impressione sfavorevole delle migrazioni, vale a dire: Austria, Grecia, Italia e Ungheria. Contemporaneamente, questa narrazione deve essere libera da pregiudizi con la finalità di opporsi con resistenza alle forme ostili, intransigenti, diffidenti e timorose della diversità intesa come valore intrinseco della società attraverso l'aiuto e la manifestazione delle voci dei giovani, dei migranti, dei media e delle istituzioni,

[1] attraverso il fenomeno dell'inurbamento e degli spostamenti dalle regioni meridionali alle regioni settentrionali
[2] https://www.weworld.it/cosa-facciamo/progetti-in-europa/ciakmigraction

promuovendo attraverso loro uno spirito di convivenza ed inclusione.

L'inclusione tardiva del fenomeno migratorio nel contesto nazionale ha portato gli italiani a non comprendere effettivamente l'immigrazione. *Ciak MigrAction* ha realizzato un'indagine per *WeWorld Onlus* [3] con l'obiettivo di comprendere la percezione degli italiani circa l'immigrazione ed i migranti. I dati dell'indagine segnalano una visione distorta e pessimista, infatti, solo il 12% esprime un giudizio positivo sull'immigrazione, il 57% esprime un giudizio negativo sull'immigrazione ed il 28% non ritiene la migrazione abbia alcun effetto sulla propria vita o sul mercato del lavoro. Secondo la medesima indagine, il fenomeno migratorio si inserisce al quarto posto tra le sfide a cui, secondo gli intervistati deve contrastare l'Italia, secondo il 28% degli italiani è un tema prioritario, i primi tre posti sono stati assegnati alla disoccupazione per il 50%, alla situazione economica 38% e alle tasse 34%, argomenti concatenati l'uno all'altro intrinsecamente. *Ciak* ha riscontrato che la cultura dei migranti offre una riflessione molto ampia tra gli intervistati, il 69% ritiene fondamentale e doveroso il rispetto per le usanze ed i costumi che formano l'identità culturale ma, di contrasto, 1 italiano su due considera l'immigrazione un fatto divisore dell'intera società, dividendola in gruppi antitetici a causa della percezione delle diverse modalità di tramandare le tradizioni culturali. *Ciak* ha esplicitato che, tra gli intervistati, il 44% è in una situazione di inquietudine rispetto ai migranti perché non sa quanti terroristi ci possano essere tra chi approda nella Nazione; per quanto concerne la sicurezza, un'altra rilevazione importante riguarda l'opinione secondo cui, la maggioranza dell'ideazione e creazione di confusione e reati sia causata dal numero di migranti presenti nel territorio, lo pensa il 33% degli intervistati. È stata rilevata anche una positività nei confronti della percezione degli italiani sui migranti, il 68% è favorevole all'incoraggiamento di politiche dell'accoglienza, contro il 33% che invece sostiene un ritorno di politica di chiusura dei confini nazionali [4]. Secondo l'84%, è necessario un rinvigorimento delle azioni dell'Unione Europea, solo il 7% ritiene che l'UE stia già facendo un lavoro massiccio lavoro di protezione e sviluppo dei migranti mentre il 35% ritiene che il governo nazionale debba integrare delle politiche di

[3] https://www.ipsos.com/it-it/ciak-migraction-indagine-sulla-percezione-del-fenomeno-migratorio-italia
[4] Politica dei "porti chiusi" Salvini 2018

inclusione per i migranti all'interno del mandato. Tra gli argomenti affrontati con i cittadini italiani, quello professionale ha fatto divergere le opinioni; infatti, il 75% ritiene che i migranti vengano lavorativamente sfruttati e che quindi vadano maggiormente tutelati attraverso la legislazione ed il 56% ritiene sia necessario il riconoscimento delle competenze e delle professionalità che avevano nel loro paese d'origine. Dall'altro lato però, il 38% degli intervistati, ritiene che i migranti abbiano rubato il lavoro agli italiani, rendendo difficile riuscire a svolgere un impiego, il 46% ritiene che i datori di lavoro in Italia dovrebbero dare la priorità lavorativa ai cittadini autoctoni.

A tal proposito, il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro nel DG dell'immigrazione e delle politiche di integrazione ha sancito che : "il ruolo degli immigrati può essere sostitutivo al lavoro degli autoctoni quando il loro effetto sull'occupazione e sui salari risulta negativo: in altre parole, l'offerta di lavoro da parte degli immigrati, entra in competizione con gli autoctoni, traducendosi in ridotte opportunità occupazionali per questi ultimi, ed eventualmente in un loro spiazzamento, e in una compressione del livello salariale medio. Il ruolo degli immigrati però può risultare complementare, qualora l'effetto dell'immigrazione sull'occupazione e sui salari dei nativi risulti essere invece positivo." [5]

Conseguentemente, la presenza di migranti nel territorio nazionale non incide direttamente sulla probabilità di perdere il proprio impiego lavorativo e di entrare nel circolo vizioso della disoccupazione; infatti, non si delinea un "effetto concorrenza in termini di *job displacement*, derivante dalla maggior presenza di immigrati" [6]. La competitività tra lavoratori autoctoni e lavoratori immigrati viene rilevata "esclusivamente in termini di probabilità di ingresso nell'occupazione- *job search effectiveness* per i disoccupati. "[7]

Inoltre, è fondamentale sottolineare che la richiesta di lavoratori varia insieme al cambiamento del mercato e dell'economia e che i migranti determinano, con la loro presenza sul territorio nazionale, un incremento della domanda complessiva da cui ne risulta una richiesta maggiore di produzione, con la possibilità di richiesta di un numero

[5] CNEL 2012
[6] ibidem
[7] ibidem

più sostanzioso di lavoratori. La complementarità tra lavoratori autoctoni e lavoratori migranti, menzionata in precedenza è l'elemento caratterizzante del mercato del lavoro in Italia, infatti, i diversi soggetti possiedono caratteristiche e competenze diversificate.

I migranti, tendono ad essere dei sostituti dei lavoratori autoctoni, con un effetto marginale sullo stipendio di quest'ultimi [8] e la loro sostituzione avviene soprattutto nell'ambito dei "*ddd jobs- dirty, dangerous and demeaning"* o chiamati anche "lavori delle 5 P" in quanto "pesanti, pericolosi, precari, poco pagati, penalizzanti socialmente" [9] prevalgono incarichi a bassa qualifica e salari che faticosamente permettono di soddisfare i bisogni primari. [10]

Attraverso questa apparente forma di integrazione ed inclusione lavorativa dei migranti, si riconosce una segmentazione del mercato del lavoro nella quale i migranti si ritrovano ad essere impiegati all'interno dei settori "in cui gli italiani non vogliono più essere impiegati" [11]; un campo lavorativo è quello dell'approvvigionamento alimentare, oramai dipendente dai soli lavoratori extraeuropei. Un'altra complessità concerne l'irregolarità del lavoro migrante, nel 2020, i dati oggettivi esplicitavano che nella totalità delle famiglie in cui almeno uno dei membri lavorava attraverso modalità irregolari, il 26% era rappresentato da migranti mentre il dato si alzava al 33% per le famiglie straniere in cui entrambi i membri erano occupati professionalmente in modo irregolare. [12] La conseguenza diretta è l'innalzamento degli infortuni sul lavoro che nel 2021 è stata rappresentata da 101.526 lavoratori migranti; mentre gli infortuni lavorativi rispetto ai cittadini autoctoni sono stati pari a 21.889. [13]

L'attrazione da parte dei migranti per queste tipologie di lavori è data dalla vulnerabilità intrinseca alla loro storia di vita personale in cui si mescolano insieme le difficili condizioni socioeconomiche e le difficoltà di adattamento in un nuovo paese che fanno culminare anche difficoltà linguistiche e culturali. [14]

È in questo contesto che viene ad inserirsi la formazione pre-partenza, fondamentale

---

[8] Borjas 1990
[9] Ambrosini 2005
[10] Ambrosini 2017
[11] McBritton 2017
[12] Istat 2020
[13] INAIL https://bancadatistatisticaoas.inail.it/analytics/saw.dll?Dashboard
[14] De Mozzi, 2016

per non far cadere i migranti nell'abisso della tristezza di non conoscere la lingua, le professioni e le competenze necessarie, soprattutto è imprescindibile formare i migranti perché nel breve periodo, 2023-2027 è stato giudicato un fabbisogno occupazionale complessivo di circa 3.800.000 unità, pari a quasi 760.000 unità all'anno, dove tre quarti della domanda sarà incorporata nel settore terziario dei servizi e spazierà dal commercio, al turismo, alla cura della persona. [15] Appare, ad oggi pensabile di riuscire a accontentare solo il 60% della domanda potenziale del prossimo biennio, con livelli di *mismatch* più esemplificativi per gli ambiti connessi a settori come trasporti e logistica, e settore edile determinando l'incremento dei costi relativi al *mismatch*. [16]

Il presente lavoro di ricerca si propone di sviscerare il fenomeno dell'immigrazione, fenomeno globale e caratterizzato dal suo approfondimento in diverse discipline tra cui: a) la sociologia; b) la geopolitica; c) l'economia; d) il diritto; e) il servizio sociale; f) il lavoro. "I temi del lavoro e dell'immigrazione appaiono così intimamente correlati, tanto da evidenziare l'impellenza, in Italia come in altre realtà europee, di rimettere in discussione e sottoporre ad una profonda revisione gran parte degli strumenti legislativi, amministrativi e organizzativi con cui si è proceduto a gestire, piuttosto che governare, il fenomeno migratorio e il suo inevitabile e al contempo imprevedibile influsso sull'intero sistema lavoro."[17]

Gli strumenti legislativi qui sopra menzionati, si sono preoccupati di garantire un'integrazione socio-lavorativa dei migranti, a cui devono essere assicurati i medesimi diritti degli altri lavoratori autoctoni e *tout court* di qualsiasi altro individuo; il D.lgs. 25 luglio 1998, n.286 ha dato modo di introdurre le successive modificazioni e integrazioni, specificatamente attraverso: i) il D.lgs. 19 ottobre 1998, n.380 che presenta le disposizioni correttive al T.U. delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, a norma dell'Art. 47.2 della L. 6 marzo 1998, n.40; ii) il D.lgs. 13 aprile 1999, n.113, che regola le disposizioni correttive concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, a norma dell'Art 47.2 della L. 6 marzo 1998, n.40; iii) la L, 30 luglio 2002, che esplicita le modifiche alla normativa in materia di asilo e immigrazione; iv) la L. 12

[15] Unioncamere ANPAL 2022
[16] Pomponi 2024
[17] ibidem

novembre 2004, n.271 che spiega la conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 14 settembre 2004, n.241, recante disposizioni urgenti in materia di immigrazione; v) il D.lgs. 8 gennaio 2007, n.3, che chiarifica l'attuazione della direttiva 2003/109/CE relativa allo status di cittadini di Paesi terzi soggiornanti di lungo periodo; vi) il D.lgs. 8 gennaio 2007, n.5 che illustra l'attuazione della direttiva 2003/86/CE relativa al diritto di ricongiungimento familiare; vii) il D.lgs. 6 febbraio 2007 che statuisce l'attuazione della direttiva 2004/38/CE relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri; viii) il D.lgs. 10 agosto 2007, n.154 che esplica l'attuazione della direttiva 2004/114/CE, relativa alle condizioni di ammissione dei cittadini di paesi terzi per motivi di studio, tirocinio non retribuito e volontariato; ix) il D.lgs. 9 gennaio 2008, n.17 che esprime l'attuazione della direttiva 2005/71/CE relativa ad una procedura specificatamente concepita per l'ammissione di cittadini di paesi terzi ai fini della ricerca scientifica; x) la L. 24 luglio 2008, n.215, conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 23 maggio 2008, n.92 recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica; xi) il D.lgs. 3 ottobre 2008, n.160, recante modifiche ed integrazioni del D.lgs. 8 gennaio 2007, n.5 di attuazione della direttiva 2003/86/CE relativa al diritto di ricongiungimento familiare; xii) la L. 2 agosto 2011, n. 129, che esplica la conversione in legge, con modificazioni, del D.l.23 giugno 2011, n. 89, recante disposizioni urgenti per il completamento dell'attuazione della direttiva 2008/115/CE sul rimpatrio dei cittadini di paesi terzi irregolari; xiii) il D.lgs. 28 giugno 2012, n.108, concernente l'attuazione della direttiva 2009/50/CE sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati; xiv) il D.lgs. 16 luglio 2012, n.109, di attuazione della direttiva 2009/52/UE che introduce sanzioni e provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; xv) il D.lgs. 13 febbraio 2014, n.12 di attuazione della direttiva 2011/51/UE, che modifica la direttiva 2003/109/CE del Consiglio per estendere l'ambito di applicazione ai beneficiari di protezione internazionale; xvi) il D.lgs. 21 febbraio 2014, n.18 di attuazione della direttiva 2011/95/UE recante norme sull'attribuzione, a cittadini di paesi terzi o apolidi, della qualifica di beneficiario di protezione internazionale, su uno status uniforme per i rifugiati o per le persone aventi titolo a beneficiare della

protezione sussidiaria, nonché sul contenuto della protezione riconosciuta; xvii) il D.lgs. 4 marzo 2014, n. 24 di attuazione della direttiva 2011/36/UE, relativa alla prevenzione e alla repressione della tratta di esseri umani e alla protezione delle vittime, che sostituisce la decisione quadro 2002/629/GAI; xviii) il D.lgs. 4 marzo 2014, n.40 di attuazione della direttiva 2011/98/UE relativa ad una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno stato membro e ad un insieme comune di diritti per i lavoratori di paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno stato membro; xix) il D.lgs. 29 ottobre 2016, n.203 di attuazione della direttiva 2014/36/UE sulle condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali. In seguito, mantenendosi sulla stessa linea, il Decreto del Presidente della Repubblica del 1 agosto 1999, n.394, regolamento recante norme di attuazione del TU Immigrazione, ha introdotto altrettante modificazioni nel tempo, attraverso: a) la L. 11 agosto 2003, n.228 che definisce le misure contro la tratta di persone; b) il Decreto del Presidente della Repubblica 18 ottobre 2004, n.334, contenente il regolamento recante modifiche ed integrazioni al D.P.R. 31 agosto 1999, n. 394, in materia di immigrazione; c) il D.lgs. 4 marzo 2014, n.40 che esplica l'attuazione della direttiva 2011/98/UE relativa ad una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno stato membro e ad un insieme comune di diritti per i lavoratori di paesi terzi che soggiornano nel territorio nazionale; d) il D.lgs. 29 ottobre 2016, n. 203 di attuazione della direttiva 2014/36/UE sulle condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali.

La domanda di ricerca del presente elaborato si concentra sulla necessità di identificare all'interno della tesi una possibile procedura di metamorfosi antropologica del migrante in quanto tale, intendendosi il processo di trasformazione personale, culturale e sociale che i migranti devono affrontare attraverso lo strumento della formazione pre-partenza che contribuisce a creare la loro identità e capacità di adattamento in un altro paese.

Per rispondere a questo tipo di domanda, il lavoro si articola in un primo capitolo, in

cui si analizza, attraverso una visione macro il fenomeno dell'immigrazione, cercando di scomporlo, inizialmente sul piano lessicale, in seguito come concettualizzazione sociale, nell'analisi multifattoriale che spinge gli individui a partire ed infine specificando come il lavoro debba diventare essenziale alla costruzione di un contesto inclusivo nella società del paese d'approdo.

Nel secondo capitolo, invece, il *focus* sarà posto sulla disciplina dei flussi nella sua implementazione- anche attraverso le leggi ed i decreti legislativi summenzionati- a livello internazionale di cui fanno parte l'Organizzazione Internazionale del Lavoro e la Convenzione internazionale per la protezione dei migranti e dei membri delle loro famiglie, a livello sovranazionale che comprende invece la Carta Blu UE e la Direttiva sui lavoratori stagionali ed il livello nazionale, di cui sono parte integrante il Permesso di soggiorno per lavoro ed il Decreto Flussi.

Il terzo capitolo sarà dedicato alla materia fondante di questo lavoro di tesi, la formazione pre-partenza sottolineandone la sua integrazione educativa, le sue criticità e gli effetti positivi.

Nel quarto capitolo, con lo strumento del world cafè, che viene riconosciuto per l'importante contributo all'interno dell'approccio olistico, si cercherà di approfondire grazie alla partecipazione e stimolazione dei partecipanti, il ruolo del lavoro all'interno dei contesti relazionali e familiari e si procederà, in seconda battuta, alla costruzione di un'ideale concettualizzazione di formazione pre-partenza, specificando ai migranti che è l'Italia a deliberare con chi attuare rapporti bilaterali a questi scopi.

Esplicitare e rendere visibile la prospettiva dei migranti, nasce dall'emergenza di superare la concezione dell'immigrazione come problema, come mera invasione, per raggiungere una nuova prospettiva, quella dell'immigrato come risorsa [18]. L'integrazione nel paese d'approdo del progetto migratorio è possibile solo riconoscendo il patrimonio culturale ed esperienziale e la soggettività di ciascuno.

Codesta ricerca non ambisce all'erogazione di una ricetta perfetta grazie alla quale ciascun individuo extraeuropeo si possa sentire incluso ed integrato dalla società autoctona, vuole semplicemente offrire una comprensione delle molteplici sfaccettature dell'immigrazione, per avere una visione a trecento sessanta gradi dell'intersezione

[18] Giunta 2024

intrinseca al fenomeno migratorio.

All'interno del presente lavoro di ricerca, verranno adoperati frequentemente termini del seguente genere: migrante/migranti per una mera facilità di lettura e a causa dell'impossibilità di menzionare il nome e il cognome delle persone ogni volta, perché non si conoscono tutti. Ciò verrà fatto nella piena consapevolezza che l'utilizzo di termini ombrello come quelli sopra esplicitati indichi una marginalizzazione e possa sfociare in violenza epistemica dal momento che il pericolo di questo impiego di vocaboli si cela dietro alla banalizzazione. [19]

[19] Ivi, pag.10

## 2. L'immigrazione come fenomeno complesso e multifattoriale

Il fenomeno migratorio può essere considerato un processo poliedrico perché al suo interno si intersecano fenomeni di interdipendenza globale e si sviluppano articolazioni di schemi organizzativi, quadri normativi, di progetti e obiettivi personali che vanno a determinare le procedure di mobilità.

Viene delineata una specie di gerarchia data dalla giurisdizione e dalla politica, ambedue operano una selezione nelle possibilità di mezzi utilizzati per il raggiungimento dei luoghi di destinazione, ciò crea un terreno fertile per la nascita di marcate disuguaglianze[20] che si sviluppano e si dilatano anche nel campo lavorativo, connotato da differenze tra gli impiegati del centro e chi è professionalmente occupato nelle periferie[21] ; dall'altro lato la scelta di intraprendere una migrazione è frutto di una concreta indipendenza ed emancipazione nel perseguimento di un percorso progettuale di vita.[22]

Di conseguenza, il transnazionalismo crea nuovi assetti sociali[23] che ridisegnano i concetti di legami relazionali, con l'istituzione di una partecipazione civica basata sull'uguaglianza nel Paese di approdo ma con il mantenimento delle proprie origini socioculturali del paese di origine.

L'insieme di fondamenti, disposizioni e direttive che regolamentano la gestione delle immigrazioni e formano la *governance* di quest'ultime, si concretizzano non attraverso un agglomerato di politiche unitarie, bensì mediante azioni parcellizzate di cui si riconosce la disorganicità multilivello. [24]

---

[20] Schiller e Salazar 2013, 183-200
[21] Wallerstein 1974
[22] Sen 1999, 151-166
[23] Schiller et al. 1992
[24] Geiger e Pécoud 2010

## 2.1Cosa significa immigrazione?

L'immigrazione è una caratteristica intrinseca e strutturale dello sviluppo dell'economia mondiale, contribuisce contemporaneamente, anteriormente alla creazione e posteriormente al funzionamento di nuovi ordini culturali e sociali.

Spiegare l'immigrazione è di notevole importanza ai fini della presente ricerca, ma è d'altro canto pressoché impossibile trovare una definizione univoca, viene usualmente circoscritta allo stanziamento di breve o lunga durata di persone che cercano un nuovo luogo per migliorare le loro condizioni di vita, esclusivamente economiche, grazie ad un nuovo lavoro, contraddistinto perché riconosciuto anche nella dicotomia tra lavoro povero e lavoro sommerso da cui ne risulta la zona grigia, che somma entrambi le dimensioni, in lavoro scarsamente retribuito e poco qualificato in termini monetari e dignitosi per gli stessi migranti.[25]

È altresì arduo contraddistinguere tra le migrazioni che avvengono per cause economiche, da quelle che avvengono per cause politiche, sociali ed ambientali, ovverosia se una persona sia spinta dal ritrovamento di una personale indipendenza oppure non dipenda direttamente dalla stessa.[26]

La definizione dei migranti come "attori in divenire" [27] rispecchia una prospettiva duratura di futuro, possibile solamente mettendosi in discussione come società ospitante, intraprendendo una serie di operazioni volte ad una mutua interdipendenza, attraverso l'accoglienza di persone provenienti da sistemi ideologici differenti mentre per i migranti, sostenendo un percorso di integrazione ed inserimento sociale, questo espediente sarà necessario per mettere in luce una sinergia connotata da maggiore investimento gli uni sugli altri.

L'obiettivo finale è l'attivazione di un processo di autovigilanza volto all'autoecocoscienza[28] che trova il suo fulcro nell'insegnamento della condizione umana e dell'identità terrestre per favorire un umanesimo planetario[29], nella promozione di un'unica etica[30] che si faccia portatrice della diversità come valore nel rispetto delle

---

[25] Calafà e Protopapa 2021
[26] McBritton 2017, 34 ss.; Zanfrini 2016, 32-33; Ambrosini 2005, 22
[27] Galissot et al. 2001
[28] Morin 2020
[29] Lovelock 1981
[30] Morin 2020

altre etiche, nella formazione di processi di comprensione intellettuale orientati alle relazioni paritarie che rendono la diversità un concetto visibile ed infine l'apprendimento di più metodologie di fronteggiamento delle incertezze, fondamentali al fine di realizzare azioni di disturbo dirette ed intenzionali che favoriscono il processo di cambiamento.[31]

## 2.2 L'immigrazione come fenomeno sociale

Il fenomeno migratorio può essere approfondito a partire dal rapporto di interdipendenza che fissa i due costituenti basilari del percorso migratorio, da un lato l'emigrazione evidenzia la storia del paese da cui si proviene, dall'altro lato l'immigrazione segna l'inizio di una nuova progettazione di vita che congiunge aspetti culturali, politici, economici e religiosi. Questo rappresenta l'importanza di considerare il fenomeno migratorio come un "fatto sociale totale" [32], capace di coinvolgere parallelamente la totalità delle istituzioni e degli aspetti che compongono l'esistenza della collettività.

La generazione di nuove forme di appartenenza e di identità, intese come la creazione di nuovi mondi che contribuiscono su un fronte alla restaurazione dell'importanza del Paese d'origine e sull'altro fronte alla fortificazione del Paese che accoglie, hanno innescato la dimostrazione della rinnovata mobilità internazionale come riprogettazione di equilibri sociali.[33]

Per certi aspetti vengono generati cambiamenti demografici in termini di aumento della popolazione, soprattutto giovanile [34], come si può osservare nell'immagine sottostante, che quindi muta in termini di età, genere e specifiche competenze che ne causano un'introduzione e un'importazione di forza lavoro in specifiche branche.

[31] Morin 2020
[32] Mauss 1924
[33] Sassen 1999
[34] 29 anni l'età mediana degli stranieri immigrati nel biennio 2023/2024, dati Istat

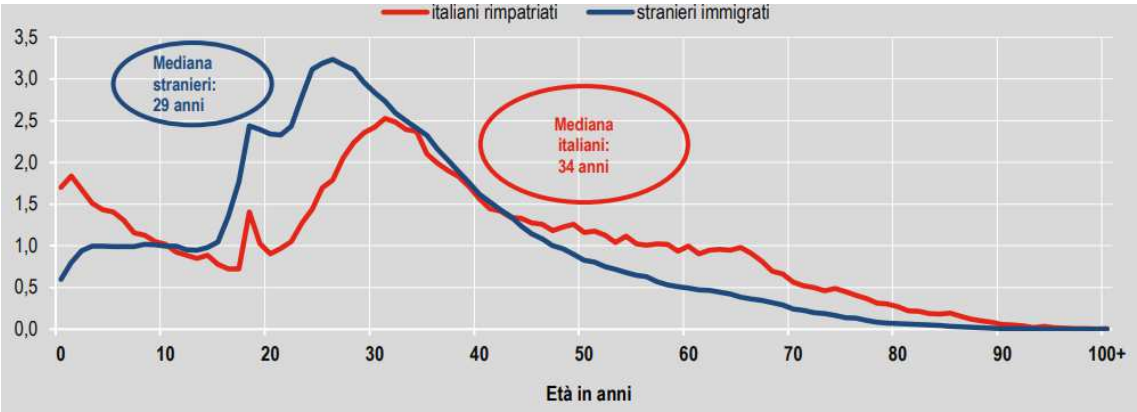


*Figura 1: fonte ISTAT- Immigrazione per età e cittadinanza (italiana/straniera). Media anni 2023-2024, valori percentuali ed età mediana.* https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/06/Report-MIGRAZIONI-INTERNE-E-INTERNAZIONALI-DELLA-POPOLAZIONE-RESIDENTE-ANNI-2023-2024-1.pdf

Nel 2022, dal confronto intergenerazionale tra le famiglie autoctone e le famiglie dei migranti, è stato rilevato che i nati da genitori entrambi stranieri erano rappresentati dal 13, 5 % della popolazione, mentre i nati da entrambi genitori italiani rappresentavano il 79 %. Ciò che è cresciuto è il dato relativo alle nascite delle coppie miste con uno dei due coniugi italiano, che è arrivato al 7,4 % con un aumento del 2,2 % rispetto ai dati convenuti dieci anni prima [35].

La partecipazione di individui che appartengono a comunità dotate di un proprio sistema di linguaggio e tradizioni trasforma l'orizzonte identitario della società ospitante, dando luogo ad una prospettiva di ibridazione culturale, che parte dall'inserimento ed integrazione scolastica di alunni diversi fra di loro sino ad arrivare ai servizi territoriali che ampliano la loro rete a necessità di salute e benessere in relazione ad una sanità transnazionale, questo viene ricompreso nell'ideale di globalizzazione dal basso [36] che si ripercuote nella progettazione di un futuro dall'atteggiamento cosmopolita.

Per rimarcarne le dimensioni globali, interconnesse ai rapporti economici, sociali, politici e a quelle societarie, viene definito questo periodo storico come "era delle migrazioni."[37]

[35] Elaborazione INAPP su dati Demo Istat https://demo.istat.it/
[36] Castels e Miller 2009
[37] Ibidem

### 2.3 *Push* e *pull factors*

La complessità inscritta nella lettura del percorso migratorio è frutto di una multidimensionalità di categorie concettuali che ne determinano le tipologie approfondite della ricerca scientifica sebbene in continuo mutamento e ridiscussione.

L'indagine delle cause delle migrazioni pone la seguente problematicità, vale a dire: la tendenza a catalogare i flussi migratori in entrata, uniformandoli all'interno di un'esclusività della dimensione esplicativa.

La letteratura differenzia, per quanto concerne le motivazioni di natura strutturale, i *push factors*, intesi come i fattori che spingono le persone a lasciare il proprio paese, tra i quali si possono circostanziare due principali cause: i) economiche, come il peggioramento delle condizioni di vita a cui è strettamente collegato l'aumento del differenziale del PIL tra paesi in via di sviluppo e i paesi di economia avanzata e ii) demografiche, un notevole aumento delle popolazioni nei paesi in via di sviluppo, le differenze sostanziali del tasso di fecondità totale dal momento che la maggioranza dei neonati appartiene a paesi in via di sviluppo[38] e la differenza concreta nella composizione della popolazione, largamente giovane nei paesi in via di sviluppo, mentre al contrario largamente avanzata, nei paesi a sviluppo avanzato.

Dall'altro lato della differenziazione, i *pull factors* sono fattori di attrazione che portano a scegliere un determinato paese, vengono incluse cause di vario genere, in parte uguali alle cause menzionate sopra ma alle quali viene data una specificazione diversa tra cui le motivazioni economiche che comprendono il differenziale di reddito, in quanto i migranti, nelle loro terre d'origine, guadagnano al mese quanto in paesi più industrializzati guadagnano in un solo giorno, di conseguenza, da ciò ne deriva una richiesta di manodopera a basso costo ed elevata ricattabilità[39], a causa dell'invecchiamento della popolazione di cui si è discusso in precedenza.

All'interno dei *pull factors* si inseriscono anche le motivazioni culturali, espresse spesso attraverso il termine di "fascino dell'Occidente" [40] che si collega, secondo i

---

[38] Si pone l'attenzione direttamente sui paesi e non sulle persone in quanto anche tra i migranti che vivono in Italia si sta assistendo ad un rallentamento del tasso di natalità, Pomponi 2024
[39] Pugliese 1985
[40] Chiarelli 1992

migranti stessi e i media, a marcate e sostanziose possibilità di cultura e crescita personale.

Nei due insiemi diversificati dei *push* e *pull factors*, un elemento di unione è il lavoro, alla base di un progetto di vita nuovo in un paese distinto dal luogo di nascita ma, spesso diversamente dal luogo di origine o provenienza, legato ad un sistema di valori democratici.

È doveroso mettere in rilievo che nella scelta che i migranti si accingono a fare, i *push factors* si contessono ai *pull factors* e formano una ragnatela complessa da deragnare in cui gli individui che migrano danno importanza sia al loro *locus of control* esterno sia al loro *locus of control* interno.[41]

I fattori strutturali delle migrazioni rivestono un ruolo decisivo, enfatizzando l'assenza di opportunità nel creare e realizzare un futuro appropriato e decoroso per la propria famiglia e per sé. Questa limitazione comporta una modalità di percezione e rappresentazione della realtà nella quale ogni migrante è immerso in uno spazio sociale osservabile da cui, a sua volta, viene osservato.

Il fenomeno migratorio non può essere scomposto in diverse categorie perché sarebbe riduttivo e alienante ma, a fronte delle diverse dimensioni[42], può essere analizzato partendo dai seguenti punti d'indagine.

È indispensabile sviscerare la prospettiva temporale, cui appartengono le migrazioni temporanee e le migrazioni stabili.

Parte integrante delle migrazioni temporanee sono gli spostamenti dovuti ai lavori stagionali di coglitura della frutta e derrate in agricoltura. Dall'altro lato le migrazioni stabili afferiscono a progetti migratori di individui che contemplano l'idea dello sviluppo delle proprie vicissitudini personali nel paese scelto come destinazione, per un tempo futuro.

Le scelte dei progetti migratori possono mutare nel tempo e con esse si modificano le traiettorie ed i relativi percorsi. Sono presenti esperienze che nascono a titolo esplorativo con una progettazione delimitata ad un certo periodo di tempo, ma, che poi si trasformano all'interno di una progettazione di insediamento più duraturo e stabile, in

---

[41] Rotter 1966
[42] Prime fra tutti i *push* e i *pull factors* visti in precedenza

seguito al riconoscimento di opportunità lavorative introdotte dai partecipanti e conoscenti attivi nel mercato del lavoro del luogo d'approdo. Questa è la cartina tornasole del personale immigrato impiegato nel lavoro di agricoltura nelle regioni dell'Italia meridionale che opta posteriormente di spostarsi nell'Italia settentrionale migrando internamente tra le regioni italiane, come si può osservare nell'immagine sottostante.

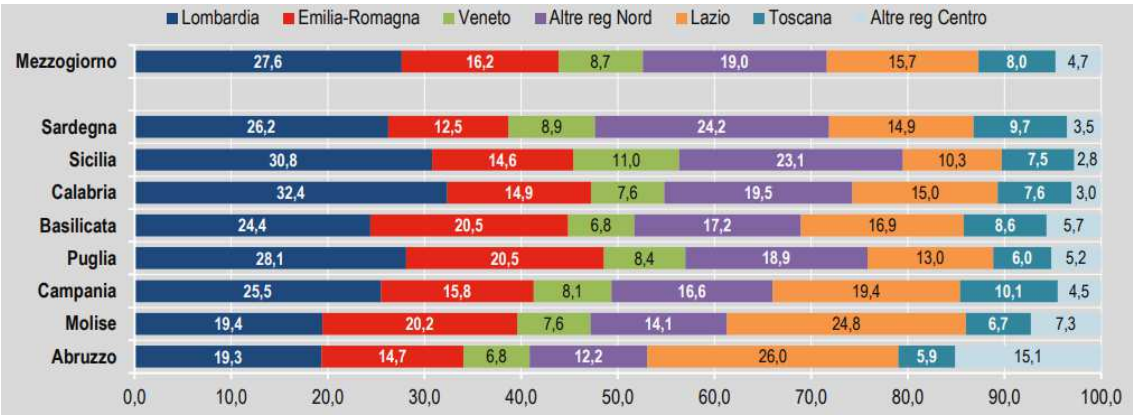


*Figura 2: fonte ISTAT- Principali traiettorie degli spostamenti dal Mezzogiorno verso il Centro-Nord, per regione di origine e principali regioni di destinazione. Media anni 2023-2024, valori percentuali.* https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/06/Report-MIGRAZIONI-INTERNE-E-INTERNAZIONALI-DELLA-POPOLAZIONE-RESIDENTE-ANNI-2023-2024-1.pdf

## 2.4 Il lavoro come strumento di inclusione

La Costituzione Italiana, all'art. 1 statuisce l'organizzazione dell'Italia medesima, la Nazione è una Repubblica basata sulla sovranità popolare e soprattutto, nella seconda parte, sul lavoro che è sia un diritto sia un dovere, per contribuire al PIL nazionale poiché il lavoro costituisce il perno fondante dell'evoluzione dell'integrazione nella società.

Il lavoro viene delineato attraverso una duplice rilevanza, dapprima soddisfa una necessità personale di sostentamento vitale, dopodiché simboleggia un forte meccanismo di coesione sociale che amplifica riconoscimento sociale perché svolgendo un'attività lavorativa si entra a far parte di una cittadinanza attiva e capace di implementare la collaborazione e la cooperazione quotidiane.

Conformemente agli approcci multidimensionali, il lavoro viene riconosciuto come un diretto agente di inclusione, fonde opportunità di apprendimento professionale, culturale e linguistico insieme a legami relazionali che si trasformano in reti sociali perché provocati dallo svolgimento preciso e diligente di compiti di responsabilità, puntualità ed affidabilità.

Ciò amplifica anche la creazione di nuove identità collettive costruite attraverso un linguaggio comune concernente le modalità lavorative apprese nel tempo gli uni dagli altri in modo impercettibile perché appreso gradualmente, ma fortemente impattante e necessario per creare coesione e appartenenza attraverso le mansioni lavorative, accrescendo nella quotidianità un sentimento di valorizzazione e riconoscimento. [43]

Nel diritto al lavoro, ne convergono altri diritti fondamentali: i) il diritto a condizioni di lavoro dignitose[44]; ii) il diritto a lavorare in luoghi salubri[45] perché l'attivazione di questi favorisce l'autonomia che si dimostra attraverso il diritto alla sicurezza di un'abitazione, della salute, di un'alimentazione sana ed equilibrata e di un vestiario consono sia alla professione, sia alle altre attività giornaliere.[46]

La professionalità non aggiunge solamente un valore bensì il coinvolgimento totale rappresenta uno strumento grazie al quale far emergere socialmente il proprio impegno verso quel tipo di collocazione lavorativa.

L'essere responsabilizzati ad un ruolo di rilievo nella società rinforza il senso di autostima e di contributo positivo del quale ne viene ricompensata l'intera comunità, lavorativa e non lavorativa.

Ripensare alle PAL[47] in termini di dinamismo socio-lavorativo permette di far innalzare l'innovazione e l'imprenditorialità, quali aspetti vantaggiosi del mercato dell'occupazione. Le PAL sono costituite da una mobilitazione dell'offerta di lavoro, da uno sviluppo delle competenze orientate all'attività lavorativa e ad un perseguimento dell'efficienza nel mercato del lavoro. Sono presenti differenti tipologie di politiche

---

[43] Nella piramide di Maslow (1943) l'autorealizzazione, la stima e l'appartenenza raffigurano i bisogni social e del sé, sulla punta della stessa piramide
[44] Art.36 Costituzione Italiana
[45] Art.2087 Codice civile
[46] Art. 25.1 Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
[47] Politiche Attive del Lavoro, intese come misure volte alla rimozione degli ostacoli per l'accesso al mercato del lavoro o alla permanenza in esso

attive[48]: i) l'assistenza all'impiego che si contraddistingue per la funzione di mediazione tra occasioni di lavoro e disoccupati in cerca di impiego attraverso le consulenze orientative [49], ii) la preselezione e la selezione; iii) la formazione, volta ad interventi per l'acquisizione o rafforzamento delle competenze che possono essere erogate a specifici target di utenza e che si distinguono in competenze specifiche [50] o trasversali [51] e può essere erogata in maniera tradizionale, attraverso workshop oppure tirocini in loco; iv) l'auto imprenditorialità [52], basata su un'assistenza tecnica ed economica volta alla promozione di nuove imprese e attività di lavoro autonomo che aiutano nella promozione di uno spirito imprenditoriale; v) la creazione diretta di lavoro da parte degli attori pubblici mediante programmi occupazionali finanziati con fondi pubblici come forme di sostegno al reddito; vi) gli incentivi al lavoro sotto forma di *in-work benefits* o agevolazioni volte alla ricerca attiva [53]; vii) l'occupazione sussidiata [54], costituita da forme di facilitazioni volte all'assunzione e di carattere fiscale per i datori di lavoro.

In termini di inclusione lavorativa, è bene sottolineare un fenomeno spesso dimenticato, quello dell'*over-education*. Si pensa sempre che questo fenomeno vada a discapito dei migranti, invece nei Paesi dell'Europa meridionale, tra cui anche l'Italia, in cui gli immigrati hanno una probabilità molto più elevata rispetto agli autoctoni di risultare sovraqualificati, ovvero impiegati in lavori per i quali le qualifiche necessarie sono inferiori a quelle possedute. [55] E come prova di ciò, "nel 2011, più della metà degli occupati stranieri tra i 15 e i 64 anni era in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore o di un titolo di studio di livello universitario (rispettivamente il 46.1 e il 10.3 per cento); mentre la restante parte (il 43,6 per cento dei lavoratori immigrati) possedeva un grado di istruzione non superiore alla licenza media. Se confrontate con le corrispondenti incidenze relative agli italiani, le differenze nel grado di scolarizzazione non sono imponenti. Divergenze più ampie nei livelli d'istruzione si manifestano

[48] Art. 18 d.lgs. n. 150/2015: servizi e misure di PAL
[49] Garbuio 2023
[50] Hard skills
[51] Soft skills
[52] Garbuio 2024
[53] ibidem
[54] ibidem
[55] CNEL 2012

quando si confrontano i dati nelle classi di età più giovani (15-34 anni), dato che la popolazione straniera ha una struttura nettamente più giovane di quella italiana è molto più alta tra le generazioni più giovani. In questo caso si osserva in effetti un più elevato livello di istruzione per gli occupati italiani (sia uomini che donne), che presentano una minore concentrazione di individui con titoli di studio inferiori o uguali alla scuola dell'obbligo e quote più elevate per quanto riguarda i titoli di studio (laurea o diploma)." [56]

La sostanzialità della larga diffusione dell'*over-education* tra i lavoratori migranti può essere frutto di una mancata valutazione dei titoli conseguiti all'estero da parte dei lavoratori migranti e quindi, a parità di impiegabilità occupazionale, vengono richiesti ai migranti titoli di studio maggiormente elevati rispetto ai titoli di studio richiesti ai lavoratori autoctoni. Questa tipologia di richiesta può derivare da un problema di "portabilità del capitale umano" [57], ciò significa che l'apprendimento acquisito all'estero fornirebbe meno competenze spendibili nel mercato del lavoro all'interno del contesto nazionale, per la sua natura strutturale della differenziazione di insegnamenti e ciò comporterebbe forti ripercussioni sulla produttività nel mercato del lavoro.

Questo problema dell'*over-education* da cui viene a crearsi il problema della "portabilità del capitale umano", dovrebbe subire una forma di attenuamento seguita da un lungo periodo di stanziamento nel Paese di approdo poiché grazie al tempo trascorso all'interno del mercato del lavoro italiano, i migranti dovrebbero riuscire ad adattare maggiormente il capitale umano acquisito nel paese di origine al contesto del paese di destinazione creando un miglioramento del *match* lavorativo nel tempo.

La più frequente sottoutilizzazione delle competenze legata a fenomeni di segregazione degli immigrati avviene principalmente in occupazioni manuali di basso livello che rappresentano così un quadro in cui preponderano ombre e problematicità di collocazione nel mercato del lavoro dei lavoratori immigrati e un processo di elaborazione che riguarda solo le quantità, vale a dire, i tassi di adesione di occupazione ma non la qualità dell'occupazione.

Tra gli attivi nel mercato del lavoro autoctoni, il livello di istruzione ha un'influenza

---

[56] CNEL 2012
[57] Mincer e Becker 1970

determinante sugli sbocchi occupazionali e sulla categoria d'inquadramento, e di conseguenza sul livello delle ricompense monetarie per il lavoro svolto. Un lavoratore in possesso della sola licenza elementare guadagna [58] mediamente 11.3 euro all'ora e la ricompensa oraria di chi ha completato le scuole secondarie inferiori è di poco migliore, pari a 11.5 euro. Un diplomato percepisce in media 15.6 euro, mentre per i laureati la media è di 24 euro all'ora. Per quanto concerne i lavoratori extraeuropei impiegati nel contesto nazionale, il possesso e la certificazione di titoli di studio elevati non ammette direttamente un aumento del salario; infatti, un lavoratore straniero in possesso della licenza elementare guadagna 910 euro al mese, mentre se ha conseguito il diploma di fine scuola superiore secondaria riceverà uno stipendio di 985 euro. Lo stipendio dei migranti in possesso di una laurea, arriva sino a 1212 euro mensilmente.

Il tema della differenza tra il salario percepito dal lavoratore migrante ed il salario percepito dal lavoratore autoctono si scontra con altri campi attraverso cui muta il reddito, vale a dire: a) il settore di impiego; b) l'area di residenza; c) la dimensione dell'impresa presso cui si lavora. [59] Per quanto concerne il settore di impiego, il lavoratore migrante che è attivo nel comparto industriale guadagna il 15% in meno rispetto ad un italiano con il medesimo livello di istruzione ed impiegato nello stesso settore secondario ed aumenta sino ad arrivare al 28% il divario tra gli impiegati autoctoni nel settore industriale con una laurea e gli autoctoni con il medesimo titolo e la medesima mansione. Differenza che si percepisce anche per le donne nel settore dell'industria, in cui le migranti straniere, titolari di un diploma percepiscono un salario più basso del 21% rispetto alle donne autoctone. Per quanto concerne il settore dei servizi, ambito in cui è maggiore la partecipazione femminile, si riscontra una differenza di reddito di 25,4% tra le lavoratrici extraeuropee e le lavoratrici autoctone. Il differenziale di reddito va a ridursi in maniera sostanziale per le donne extraeuropee in possesso di un diploma o certificazione di un livello di istruzione terziaria.

Per il secondo punto; l'area di residenza, si notano i differenziali di reddito maggiori della Nazione nel Sud Italia, sia per il genere maschile che per il genere femminile, gli uomini migranti ricevono una contribuzione del 28% in meno rispetto agli italiani,

[58] I dati che seguono sono stati presi da Istat, 2010
[59] Le informazioni che seguono sono state prese da CNEL 2012, https://www.meltingpot.org/app/uploads/2012/11/Immigrati_e_Mercato_del_lavoro_19_novembre.pdf

mentre le donne extraeuropee ricevono un salario pari al 35% in meno delle colleghe autoctone. Questa macro-differenza, viene concepita maggiormente all'interno delle professionalità che richiedono competenze elevate, la cui partecipazione dei lavoratori e lavoratrici migranti è molto bassa. Gli uomini extraeuropei impiegati nel settore dell'artigianato, nel commercio ricevono uno stipendio pari al 17% inferiore rispetto ai lavoratori autoctoni con le stesse mansioni e con la medesima laurea. Per il genere femminile, la differenza di reddito tra le autoctone che possiedono un'istruzione elementare e le donne straniere con le medesime caratteristiche si nota un divario del 19, 6% in meno, a danno delle donne migranti. Per il terzo punto, riguardante la dimensione dell'impresa, si nota come la maggior parte dei migranti lavori all'interno di aziende medio-piccole [60]; permane anche all'interno delle piccole realtà una differenziazione del reddito.

È importante rimarcare che questa differenziazione dei redditi, varia rispetto agli anni di permanenza nel territorio in prima battuta e specificatamente alla permanenza nella medesima realtà lavorativa in seconda battuta, come si può notare nella tabella che segue.

| | Fino ai 4 anni | Tra i 5 e i 9 anni | Da 10 e più anni |
|---|---|---|---|
| Nessun titolo | 941 | 987 | 1049 |
| Licenza elementare | 1023 | 1049 | 1066 |
| Licenza media | 998 | 1021 | 1113 |
| Diploma superiore | 939 | 1046 | 1292 |
| Laurea | 1344 | 1314 | 1270 |
| *Totale* | *995* | *1052* | *1292* |

*Figura 3: Fonte Elaborazione REF Ricerche su microdati Istat; Retribuzioni medie nette mensili degli occupati dipendenti full-time in correlazione al titolo di studio e periodo di migrazione, Anno 2011 (II trimestre)*
https://www.meltingpot.org/app/uploads/2012/11/Immigrati_e_Mercato_del_lavoro_19_novembre.pdf

Nonostante gli attivi migranti nel mercato del lavoro italiano siano scarsamente

[60] Nel Nord-Est e nelle regioni centrali si risconta una maggiore richiesta di professionisti per le imprese manifatturiere e l'area di competenza del settore secondario

retribuiti, il loro contributo all'interno del PIL Nazionale è una grande risorsa, soprattutto nel settore terziario, turistico-alberghiero e della ristorazione, all'interno di questi settori i lavoratori extraeuropei producono quasi il 19% del valore aggiunto totale, anche negli altri settori la presenza del lavo migrante fa accrescere il Valore Aggiunto Totale, per l'agricoltura raggiunge quasi un 19%, mentre per il settore della manifattura raggiunge il 10%, nel settore della costruzioni raggiunge il 17,2%, nel settore del commercio raggiunge un Valore aggiunto pari all' 8,2% similarmente al settore dei servizi in cui la quota è pari all'8%. [61]

[61] Esposito 2020, pag. 90

## 3. Analisi della disciplina dei flussi

L'addizione tra la disciplina concernente il diritto del lavoro e la disciplina concernente la materia dell'immigrazione viene riconosciuta come "*labour immigration law"* [62], all'interno di questo nuovo campo di studi predomina la condizione di lavoratore rispetto a quella di migrante; il margine espressivo deve però includere all'interno di questa disciplina il diritto alla sicurezza sul luogo di lavoro e la connessione alla vulnerabilità del migrante poiché viene riconosciuto un alto rischio di illegalità in tutti i settori, a partire da quello agricolo sino al lavoro domestico, sia in termini qualitativi, di classificazione dei rischi attuali, sia in termini quantitativi, delle differenti eventualità di concretizzazione di circostanze illegali.[63] Per questo motivo nessun tipo di allontanamento temporaneo o espulsione dei migranti può sottrarsi ad una riflessione più ampia, che includa le sanzioni, civili, penali o amministrative.[64]

È necessaria una riflessione ampia e concreta, da parte dei professionisti, in particolar modo dei giuristi perché l'approccio puramente punitivo non è la soluzione e risulta lampante dall'analisi suaccennata, il bisogno all'agevolazione e al sostegno del "*law enforcement approach."*[65]

Nelle pagine che seguono il tema verrà suddiviso tra: i) il livello internazionale, all'interno del quale saranno presenti le strategie dell'OIL/ILO[66], della Convenzione sui lavoratori migranti [67], della Convenzione sull'uguaglianza di trattamento concernente in prima battuta gli infortuni sul lavoro ed in seconda battuta la sicurezza sociale, della Convenzione internazionale per la protezione dei migranti e dei membri delle loro

[62] Calafà 2017 pag. 20
[63] Viscomi 2015
[64] Rescigno 2015, p.69
[65] Calafà 2017 pag.4
[66] Organizzazione Internazionale del Lavoro/ International Labour Organization
[67] C143

famiglie, ratificata dall'ONU, ed il diritto umano alla libera circolazione e al non refoulement; ii) il livello sovranazionale, qui verranno esposti il SEE[68], la Carta Blu UE e la direttiva sui lavoratori stagionali, infine verrà definito iii) il livello nazionale, grazie al T.U Immigrazione, definito anche all'interno del permesso di soggiorno per lavoro, verranno esplicati il principio di non discriminazione e la garanzia di prestazioni sociali.

## 3.1 Livello internazionale

### *3.1.1. OIL/ILO*

L'OIL [69], l'Agenzia specializzata delle Nazioni Unite in materia lavorativa e di giustizia sociale, ha come principio cardine, riguardo all'immigrazione spinta da motivazioni professionali, la salvaguardia e la tutela dei lavoratori migranti da prevaricazioni e violazioni dei diritti umani; infatti è il principio di uguaglianza il perno dell'insieme strutturato di norme internazionali e questo è il punto di partenza, il quale sancisce che ai lavoratori migranti devono essere garantiti i medesimi diritti che si applicano al resto dei professionisti, sia in campo lavorativo che al di fuori di questo, ovvero l'accesso all'assistenza sanitaria di emergenza e di base.

La missione dell'OIL si riscontra attraverso diverse mansioni in capo alla stessa Organizzazione: i) l'incentivazione e la protezione della dignità lavorativa per tutti[70]; ii) la mediazione e l'aiuto diretto agli Stati membri a redigere, attuare e far rispettare le norme internazionali del lavoro mediante la collaborazione dei governi e delle parti sociali ed il suo consolidamento collaborando tramite l'assistenza di supporto tecnico ai paesi di origine nell'esternazione di progettualità volte all'impiego dignitoso e all'incremento di interventi cooperativi tra i paesi di origine e di destinazione in un'ottica di sostenimento dell'integrazione dei migranti nel mercato occupazionale.

Gli Stati membri devono anche proteggere i lavoratori migranti attraverso l'autorizzazione a denunciare e ottenere a posteriori una compensazione in caso di

[68] Spazio economico europeo
[69] https://www.ilo.org/it
[70] Raccomandazione n. 205 del 2007, prima disposizione a livello internazionale sull'integrazione ei rifugiati nel sistema delle dinamiche lavorative

infortunio sul lavoro.[71]

L'agenda 2030, [72] realizzata per far fronte alla necessità di sottoscrivere un piano d'azione del quale possano usufruirne le generazioni future che si mettono in ottica di prosperità del pianeta, è profondamente concatenata all'azione dell'OIL perché ha anch'essa come valore fondante il lavoro dignitoso ed una conduzione funzionale delle migrazioni, invero l'obiettivo 8[73] pretende un'occupazione fruttuosa e distinta per tutti grazie alla promozione dell'avanzamento di uno sviluppo economico sostenibile ed inclusivo. In seguito, all'obiettivo 8.8[74] viene sollecitata e incentivata la difesa di un contesto lavorativo salubre per ciascun lavoratore, categoria nella quale vengono ricompresi e valorizzati gli impiegati migranti, siano questi uomini oppure donne. L'ODS 10[75] esorta ad una diminuzione delle disparità all'interno dei confini nazionali ma anche tra paesi diversi; mentre il 10.7[76] aspira ad un'agevolazione di politiche migratorie programmate e ben amministrate con esito nelle migrazioni e nella costruzione di una mobilità organizzata, efficace, sicura e coscienziosa delle persone.

L'osservanza e l'obbedienza ai diritti fondamentali di ciascun individuo, a prescindere dalla nazionalità e dal luogo di origine, viene riconosciuta e sancita dalla CEDU, ma, a differenza dello Stato in cui il cittadino migrante si trova potrà godere di una specifica condizione giuridica.

Strettamente connesso agli ODS presenti dell'Agenda 2030 è il *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration* [77], rappresentato non come un'obbligazione legale e nemmeno come un dispositivo di monitoraggio delle condotte assunte dalle aziende bensì come una forma di collegamento tra governi, imprese, agenzie delle Nazioni Unite, organizzazioni sindacali e della società civile, la cui finalità è la promozione su scala globale della cultura della cittadinanza d'impresa attraverso una riprogrammazione di predisposizione di *policy* e linee guida per amministrare il mercato economico e le politiche sostenibili, grazie ad una struttura operativa per aziende che

---

[71] Direttiva 2009/52/UE sulle sanzioni
[72] Chiamati anche obiettivi di sviluppo sostenibile (ODS)
https://www.agenziacoesione.gov.it/comunicazione/agenda-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/
[73] Ibidem
[74] Ibidem
[75] Ibidem
[76] Ibidem
[77] https://unglobalcompact.org/what-is-gc GCM

sono impiegate in attività commerciali e industriali responsabili per accrescere, implementare, conservare e divulgare pratiche sociali sostenibili con l'aiuto di un *forum* nel quale apprendere, gestire e condividere esperienze professionali e specifiche presentando anche gli aspetti critici della globalizzazione. Il GCM diventa un impegno, sottoscritto con le Nazioni Unite dai dirigenti di alta responsabilità delle aziende partecipanti, per collaborare ad una nuova fase della globalizzazione, contraddistinta da sostenibilità, cooperazione internazionale e *partnership* in una prospettiva di cui fanno parte gli *stakeholder* al fine di attuare in tempi brevi le iniziative portate avanti. Come nell'Agenda 2030, lo sguardo è alle generazioni future, attraverso comportamenti civili e sociali, mediante una continuità della sostenibilità. Il GCM si sviluppa attraverso i dieci principi, il cui obiettivo fondante è la garanzia della tutela dei diritti umani per tutte le persone: "Vi invito, individualmente con le vostre imprese e collettivamente attraverso le vostre associazioni di categoria, ad abbracciare, supportare e implementare un insieme di valori chiave nelle aree dei diritti umani, standard del lavoro e pratiche ambientali" [78]

I principi fondamentali presenti all'interno del GCM sono suddivisi in base alla materia di riferimento, è presente la disciplina del lavoro [79] che contiene al suo interno il Principio III [80]; il Principio IV in cui si legge: "Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio", il Principio V [81] ed il Principio VI: "Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione".

Il GCM è stato approvato con la conferenza di Marrakech nel dicembre 2018 ma l'Italia, nonostante l'impegno e la contribuzione durante le fasi negoziali, ha deciso di non presenziare a questa Conferenza e conseguentemente di non impegnarsi nella sottoscrizione di questa; comportamento diverso quello avanzato dall'UE che ha incentivato ad intraprendere i principi fondanti in maniera continuativa e proattiva in quanto ritenuto un approccio fondamentale per azioni congiunte ed integrate su più

---

[78] Annan, 1999

[79] I principi menzionati di seguito sono stati ricavati dalla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro

[80] "Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva"

[81] "Alle imprese è richiesto di sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile"

livelli, pubblici e privati garantendone una piena sinergia tra le parti.

### *3.1.2. C143- Convenzione sui lavoratori migranti*

La Convenzione sulle migrazioni in condizioni abusive e sulla promozione della parità di opportunità e di trattamento dei lavoratori migranti [82] responsabilizza gli organismi istituzionali impiegati nella materia occupazionale al fine di consentire una libera circolazione dei lavoratori, concordemente agli accordi bilaterali o multilaterali. La prima parte viene dedicata alle migrazioni in condizioni abusive, principalmente al combattere le situazioni in cui persistano elementi di illegalità, all'interno dello Stato italiano nel momento dell'approdo, nel momento della ripartenza e nel momento del transito temporaneo grazie all'uso di trattati internazionali e della legislazione ordinaria.[83] Questi strumenti giuridici sono fondamentali anche nell'individuazione di trattamenti disuguali riservati ai lavoratori migranti in quanto tali, quest'ultimi dovranno essere titolari di trattamenti egualitari ai lavoratori nazionali anche nel caso in cui perdessero il lavoro, dal momento che, tale perdita non deve essere considerata elemento giustificativo del ritiro del permesso di soggiorno o del permesso di lavoro, dovranno essere assicurate e tutelate la reintegrazione e la riqualificazione [84] anche in ottica di facilitazioni necessarie al prosieguo della vita, quali il compenso monetario, la previdenza sociale ed il godimento dei propri diritti.[85]

La seconda parte si impegna maggiormente sul fronte delle parità di opportunità e di trattamento, appare imprescindibile un impegno sostanzioso da parte degli Stati membri nell'incentivazione e assicurazione di politiche nazionali che garantiscano tutele sindacali e libertà culturali ma anche l'agevolazione all'indipendenza personale e della collettività per i lavoratori migranti ed i loro affetti.[86]

Con l'appoggio e l'incoraggiamento ad una cooperazione tra imprenditori ed istituzioni che si occupano dei lavoratori migranti sarà effettivamente realizzabile il

---

[82] https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_153191.pdf
[83] Art. 2 C143
[84] Art. 8.2 C143
[85] All'art. 9.3 C143 viene reso esplicito che il lavoratore e la sua famiglia non dovranno far fronte ad alcun tipo di spese nel caso di espulsione di uno o dell'altra
[86] Art 10 C143

compimento di garanzie nelle tutele giurisdizionali volte all'organizzazione di progetti di educazione [87], da un lato necessari per far comprendere gli obblighi e dall'altro lato per capire i poteri in capo ai lavoratori migranti al fine di attuare il compimento di un sostegno concreto, anche annullando le norme nazionali contrastanti con la suddetta Convenzione.

### *3.1.3 C19- Convenzione sull'uguaglianza di trattamento concernente gli infortuni sul lavoro*

La Convenzione sull'uguaglianza di trattamento dei lavoratori stranieri e nazionali in materia di risarcimento degli infortuni sul lavoro [88] sollecita gli Stati membri ad organizzare o istituire all'interno delle loro politiche, un'area specifica per gli infortuni sostenendo una tutela legale e di conseguenza promuovendo più luoghi di lavoro totalmente sicuri. Gli Stati membri grazie alla presente Convenzione creano spazi di confronto e di collaborazione con l'obiettivo di agevolare il godimento di questo diritto mettendo al corrente l'Ufficio Internazionale del Lavoro ove ci siano modifiche di emendamenti o variazioni di altro genere, sarà direttamente l'Ufficio Internazionale del Lavoro ad occuparsi di informare gli altri Stati membri, i quali dovranno premunirsi di rispettare la seguente Convenzione anche all'interno dei propri possedimenti terrieri o protettorati. [89]

### *3.1.4 C118- Convenzione sull'uguaglianza di trattamento concernente la sicurezza sociale*

La Convenzione sull'uguaglianza di trattamento dei cittadini e degli stranieri in materia di sicurezza sociale [90] presenta un quadro all'interno del quale risulta fondamentale occuparsi della sicurezza sociale[91], specificatamente all'interno dei seguenti settori: i) assistenza medica, ii) indennità per invalidità, iii) pensioni di riversibilità, iv) sussidi di

---

[87] Art. 12 C143
[88] https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_543714.pdf
[89] Art. 9 C19
[90] https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_153854.pdf
[91] Le prestazioni che seguono sono da considerarsi in conformità a quanto previsto dalla legislazione territoriale

disoccupazione, v) prestazioni pensionistiche, vi) coperture assicurative in seguito a malattie avvenute per cause professionali, vii) congedo di maternità e viii) assegno unico ed universale che viene erogato ai familiari del lavoratore.[92]

Come per la Convenzione precedente, gli Stati membri firmatari si occupano anche di collaborare attraverso uno scambio reciproco di buone prassi ed in forma totalmente gratuita, al fine di garantire un pieno supporto gestionale ed amministrativo da cui ne consegue un'ottemperanza all'attuazione delle normative di ciascun territorio.

### *3.1.5 Risoluzione 45/158- Convenzione Internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie*

La presente Convenzione [93] offre un panorama articolato, possibile solamente adottando una visione democratica. Vengono esplicitate, in un primo momento le definizioni e gli individui la cui Convenzione è applicabile e gli individui a cui non è possibile l'applicazione di questa Convenzione, tra i quali rientrano coloro che sono iscritti a percorsi formativi [94]. Nella terza parte, vengono espressi i diritti umani di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie, a partire da uno sviluppo generico come la salvaguardia della sopravvivenza [95] sino ad uno sviluppo più specifico, che si articola nella garanzia di un lavoro dignitoso per queste persone e la proibizione del lavoro forzato, della schiavitù e delle modalità coatte, motivi grazie ai quali nessun lavoratore potrà essere oggetto di pene brutali o disumane [96] ma soprattutto motivazioni grazie alle quali deve avvenire obbligatoriamente l'eliminazione di operazioni illecite ed illegali [97] e per le quali non è possibile incarcerare un migrante o un suo familiare, anche se il migrante ha negletto un vincolo lavorativo. [98]

Ad ogni lavoratore deve essere garantita la libertà di esprimersi, riguardo alle sfere seguenti: a) alle proprie opinioni, in modo indisturbato e senza alcun tipo di interferenza

---

[92] Art. 2.1 C118
[93] https://fidu.it/wp-content/uploads/2017/03/CONVENZIONE-INTERNAZIONALE-SULLA-PROTEZIONE-DEI-DIRITTI-DI-TUTTI-I-LAVORATORI-MIGRANTI-E-DEI-MEMBRI-DELLE-LORO-FAMIGLIE-1990.pdf
[94] Art. 3.e Risoluzione 45/158
[95] Art. 9 Risoluzione 41/158
[96] Art. 10 Risoluzione 41/158
[97] Art.68 Risoluzione 41/158
[98] Art. 20 Risoluzione 41/158

[99], b) al proprio credo religioso e alla possibilità di professarlo, attraverso modalità individuali o indottrinandolo alla collettività che lo desidera e che ha le medesime credenze [100] c) ai diritti, infatti ai figli dei migranti devono essere concessi i medesimi che vengono accordati ai figli dei lavoratori nazionali, come il diritto all'identità personale, all'appartenenza territoriale e all' istruzione. [101]

Nella quarta parte, vengono menzionati i diritti dei cittadini di partecipare alla vita pubblica della comunità nella quale si trovano, con l'obiettivo di aderire anche alle attività di elezioni politiche [102] e gli obblighi in capo agli Stati membri quali l'agevolazione di queste pratiche; il mantenimento dell'unità familiare [103] e la promozione di trasmissione dei profitti dal paese in cui sono temporaneamente al paese di origine [104]; anche acconsentendo, qualora si dovesse verificare la morte del lavoratore migrante o la separazione del matrimonio, un tempo utile a riorganizzare la vita della famiglia in un altro paese [105] oppure nel primo caso menzionato, assicurandosi che avvenga il rientro delle salme nel Paese di origine o provenienza. [106]

Nella settima parte, dedicata all'applicazione della Convenzione, viene esplicitata la fondazione di un Comitato composto da quattordici specialisti di elevata rispettabilità morale che svolgono il loro ruolo a titolo personale, si incontrano annualmente e vengono rieletti ogni due anni, garantendo un riconoscimento geograficamente corretto degli Stati membri. [107]

### *3.1.6 Diritto umano alla libera circolazione e al non refoulement*

La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani [108] ha come punto centrale nel suo mandato la libertà di circolazione che ne costituisce una libertà fondamentale.

Gli Stati possono, in qualsiasi momento, varare un decreto che limiti la circolazione

---

[99] Artt. 13-14 Risoluzione 41/158
[100] Art.12 Risoluzione 41/158
[101] Artt. 29-30 Risoluzione 41/158
[102] Art.41 Risoluzione 41/158
[103] Art. 44 Risoluzione 41/158
[104] Art.47 Risoluzione 41/158
[105] Art.50 Risoluzione 41/158
[106] Art.71 Risoluzione 41/158
[107] Artt. 72-75 Risoluzione 41/158
[108] https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/file/DICHIARAZIONE_diritti_umani_4lingue.pdf

per difendere la nazione, per ragioni di pubblica sicurezza o per esigenze di salute pubblica.

È doveroso sottolineare che al momento ci si trovi in una situazione difficoltosa, non esiste una direttiva a carattere universale che assicuri una mobilità libera ed incondizionata. [109]

Dall'altro lato, ma strettamente connesso al precedente, è il principio di non refoulement [110] che viene garantito dalla Convenzione di Ginevra [111] e proibisce *tout court* l'allontanamento dei migranti, in questo caso specifico, dei lavoratori, nella direzione in cui la loro stessa esistenza ed indipendenza sarebbero esposte ad un elevato grado di pericolo. La sua applicazione avviene attraverso due status, lo status di rifugiato, affinché le persone non vengano intimidite per questioni riguardanti la loro etnia, credo religioso o partito politico e lo status di richiedenti asilo sino al momento in cui non si concluderà il procedimento della domanda.

## 3.2 Livello sovranazionale

### *3.2.1 SEE*

Lo Spazio Economico Europeo [112] si configura come un meccanismo di *policy* di deregolamentazione economica e di sperimentazione delle politiche multilivello all'interno del quale è necessario lavorare in modo coesivo e sinergico perché la mobilità possa diventare un vero strumento concorrenziale dei mercati, preservando i diritti fondamentali [113] in un clima di sostenibilità ambientale.

Lo Spazio Economico Europeo è nato in seguito all'Accordo di Porto del 1992 e definisce l'inquadramento, al suo interno, delle quattro libertà fondamentali, a) di circolazione delle merci, b) di capitali, c) di servizi e d) delle persone e ne prevede, in questo ultimo caso, l'accesso paritario alle opportunità di lavoro [114] e la cooperazione

---

[109] Ambrosini 2024
[110] Art. 33 Convenzione di Ginevra
[111] https://www.unhcr.org/it/media/convenzione-ginevra-1951-pdf
[112] https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/169/lo-spazio-economico-europeo-see-la-svizzera-e-il-nord
[113] Carta dei diritti fondamentali dell'UE, Artt. 15-31
[114] Le pronunce sui casi Lawrie-Blum C66/85e Bosman 415/93 hanno favorito una concezione più ampia

tra i sistemi di sicurezza sociale per garantire uguaglianza di trattamento lavorativo, sia retributiva, sia di accesso ad un'abitazione consona ad uno spazio vitale, individuale o familiare e per altre tipologie di assistenzialità legate al welfare.

Lo Spazio Economico Europeo genera effetti del saldo migratorio, mutazioni nei salari che determinano oscillazioni del potere d'acquisto e portano ad un nuovo bilanciamento e riallocazione delle risorse personali che rientrano nelle competenze individuali e perciò al rinnovamento dei settori, all'interno dei quali, vengono impiegati i lavoratori migranti con garanzie di tipo previdenziale e riferite al contesto della mobilità. [115]

*3.2.2 Carta Blu UE*

La Carta Blu UE [116] è un particolare permesso di soggiorno annunciato dal D.lgs.286/98 [117] e dal D.lgs. 108/2012 dalla durata biennale che consente di entrare all'interno dell'Unione Europea, le persone che dispongono di un certificato di titolo scolastico equivalente ad un titolo universitario magistrale, triennale oppure un diploma specialistico o un diploma di scuola superiore di almeno tre anni, l'importante è che sia stato consegnato direttamente dal Paese in cui siano stati conseguiti i diversi gradi. La documentazione dovrà essere inizialmente nella lingua originale ed in seguito tradotta in italiano e legalizzata.

Un'altra opzione che rientra nell'accesso possibile con la Carta Blu UE è che si posseggano delle competenze professionali specifiche comprovate da almeno cinque anni di esperienza nel mestiere o nell'area per la quale si richiede la Carta Blu UE, caso particolare e a sé stante è quello che riguarda i superiori e i professionisti informatici, per loro deve essere convalidata un'esperienza di almeno tre anni ma appresa nei sette anni che precedono la presentazione della domanda, quest'ultima deve avvenire attraverso il titolare che deve determinare l'offerta contrattuale di almeno sei mesi, indicando nella medesima a quanto ammonterà lo stipendio annuale, che non potrà

---

dello status di lavoratori che migrano

[115] Direttiva 2014/54 UE

[116] https://www.lavoro.gov.it/priorita/pagine/carta-blu-ue-emanata-il-28032024-la-circolare-congiunta-del-MLPS-e-ministero-interno

[117] Art. 27-quater

comunque essere inferiore ai CCNL.

In tutti i casi menzionati, ove andasse a buon fine l'ottenimento della Carta Blu UE, il visto d'ingresso non potrà superare i trecentosessantacinque giorni.

In seguito al recepimento della Carta Blu UE sono previste delle limitazioni per i titolari di questa per i primi dodici mesi di lavoro, non possono essere occupati in attività diverse da quelle per cui sono stati assunti come lavoratori specializzati; dall'altro lato, se i migranti nutrono il desiderio di cambiare il titolare per il quale lavorano, sarà necessario innanzitutto assicurarsi dell'ottenimento del permesso da parte dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro che decorrerà dopo quindici giorni, attraverso un silenzio assenso. In caso di licenziamento o perdita del lavoro il titolare della Carta Blu UE, il migrante sarà obbligato ad accettare impieghi conformi alla preparazione con la quale è arrivato nel territorio nazionale, in ogni caso, il suo permesso non verrà invalidato o ritirato [118], sarà possibile permanere in Italia sino alla data di decadimento del permesso Carta Blu UE ed in questo periodo saranno primariamente accessibili le liste di collocamento dei Centri per l'Impiego rispetto agli altri ingressi da parte di cittadini extraeuropei, inoltre, ove la persona recepisse un ausilio in termini monetari di disoccupazione o di sostegno al reddito potrà completare la sua permanenza con la conclusione della fruizione di questa tipologia specifica di aiuto.

Un'alternativa viene rappresentata dall'attuazione di un'attività autonoma ma solo in seguito alla ricezione della documentazione necessaria al fine di svolgere quella tipologia di professione; mentre è inconciliabile con la Carta Blu UE, il permesso ad accedere alle professioni che prevedano un interessamento nazionale.

Tra le garanzie in capo ai titolari della Carta Blu UE risiedono la richiesta di ricongiungimento familiare [119] e l'iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale in maniera completamente gratuita e presso le Asl in cui risiedono.

La necessità della creazione della Carta Blu UE risiede nella valutazione e selezione all'estero di un organico qualificato al fine di supplire alle lacune di professionalità e abilità dei contesti europei, anche se la richiesta e ricezione della Carta Blu UE possono essere richieste da extraeuropei già regolarmente soggiornanti nell'Unione Europea che

[118] Art.22 comma 11 TUI
[119] Art. 29 T.U.I

però devono essere in possesso della documentazione precedentemente menzionata, infatti tutte le persone che soggiornano all'interno dell'UE possono entrare in Italia al fine di svolgere un impiego per un periodo di tempo che può giungere fino a novanta giorni, possibile solamente una volta espletata l'autorizzazione per svolgere la professione, garantita dal datore di lavoro che dovrà occuparsi di assicurare la documentazione relativa alla Carta Blu UE rilasciata dallo Stato membro in cui si trovava precedentemente la persona.

### *3.2.3 Direttiva sui lavoratori stagionali 2014/36 UE*

La direttiva sui lavoratori stagionali [120] regolamenta le disposizioni dell'UE per disciplinare l'accesso e la permanenza dei lavoratori stagionali provenienti da paesi terzi e dei loro diritti, l'obiettivo principale può essere riconosciuto nell'organizzazione di un'amministrazione ordinata dei flussi migratori stagionali, offrendo la possibilità agli Stati membri di riorganizzare il mercato del lavoro in specifici periodi dell'anno in cui accresce notevolmente la domanda di manodopera, solitamente ciò avviene prevalentemente nel settore primario e nel settore dei servizi, garantendo il sostegno a pratiche dignitose affinché la condizione di lavoratore stagionale non si trasformi in un dispositivo in condizione di perpetrare una situazione di immigrazione irregolare, di conseguenza gli Stati devono precisare innanzi le aree lavorative che necessitano di soggetti a contratto di lavoro stagionale. [121]

La direttiva sui lavoratori stagionali distingue tra i soggiorni inferiori a novanta giorni [122], in questo caso c'è l'esigenza di un contratto di lavoro nel quale vengano menzionati obbligatoriamente l'ubicazione e la tipologia di lavoro che si andranno a svolgere ma anche lo stipendio, i turni lavorativi con la specificazione delle ferie, gli altri requisiti rilevanti per poter iniziare l'esperienza lavorativa e facoltativamente è possibile inserire la data di inizio di lavoro.

Per adempiere al meglio l'obbligo lavorativo, si richiede l'inserimento di un'assicurazione sanitaria che metta in completa sicurezza il lavoratore ed il suo operato

---

[120] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32014L0036
[121] Questi individui mantengono la residenza al di fuori dell'UE e svolgono una professione a tempo determinato in uno Stato firmatario della direttiva, Art. 3 Direttiva 2014/36 UE
[122] Artt. 5-6 Direttiva 2014/36 UE

e la disposizione di un'abitazione consona alla vita o la garanzia dell'acquisizione di questo spazio autonomamente [123], infine la certificazione che il lavoratore sia indipendente e non ricorra ad interventi di aiuto sociale da parte dello Stato membro.

I soggiorni inferiori a novanta giorni [124] hanno molte similitudini con i precedenti ma si differenziano per la richiesta di esplicitazione di fondi o risorse adeguati ad un periodo di lunga permanenza non richiedendo alcuna forma di aiuto sociale da parte dello Stato membro e fornendo, a coloro che se ne occupano la raccolta della documentazione di viaggio in corso di validità e l'idoneità a coprire economicamente e legalmente, l'intera durata del permesso.

Il tempo massimo consentito può variare tra i cinque e i nove mesi all'interno di un periodo complessivo di dodici mesi ma gli impiegati stagionali possono postulare un annullamento di questo periodo purché si continuino a rispettare i medesimi criteri per i quali è avvenuto il primo accesso. In questa finestra temporale, il lavoratore potrà permanere nel territorio e svolgere l'attività lavorativa per la quale è stato accolto solamente se ciò era già stato prescritto all'interno del contratto che aveva firmato all'inizio dell'esperienza lavorativa. [125]

Le domande di ingresso possono essere respinte in diversi casi, se risulta l'evidenza di documenti falsi da parte del migrante oppure se risulta che il titolare abbia prodotto dei posti di lavoro vacanti in seguito al reclutamento di lavoratori stagionali, costringendo a rinunciare alle postazioni lavorative fisse, gli altri dipendenti, impiegati durante il resto dell'anno. [126]

Gli Stati firmatari della presente Direttiva devono garantire l'effettuazione di controlli a campione e la possibilità, per i lavoratori stagionali, di denunciare le loro condizioni attraverso i sindacati, ove queste fossero inaccettabili. [127]

La Direttiva 2014/36 UE non prevede al suo interno la possibilità dei ricongiungimenti familiari. [128]

---

[123] Il pagamento dell'alloggio non può essere sproporzionato rispetto allo stipendio del lavoratore
[124] Artt.5-6 Direttiva 2014/36 UE
[125] Artt.14-15 Direttiva 2014/36 UE
[126] Artt. 8-9 Direttiva 2014/36 UE
[127] Art. 25 Direttiva 2014/36 UE
[128] Art.3.3 Direttiva 2014/36 UE

## 3.3 Livello nazionale

*3.3.1 La nascita della legge Bossi-Fini*

La L. 30 luglio 2002, n. 189, conosciuta anche come "Bossi-Fini" ha modificato la L. 6 marzo 1998, n.40 conosciuta anche come "Turco Napolitano" e ha proposto delle modificazioni nel campo dell'immigrazione che riguardano i) l'ingresso in Italia per coloro che sono in possesso di un contratto di lavoro; ii) l'obbligo di rilevamento e registrazione delle impronte digitali dei migranti al momento del rilascio e del rinnovo del permesso di soggiorno, innalzando da trenta a sessanta giorni il tempo massimo di trattenimento nei centri di permanenza temporanea, complesso di elementi di detenzione amministrativa, dove vengono sistemati i cittadini stranieri sprovvisti di documenti di soggiorno in attesa che venga compiuto il provvedimento di espulsione a loro nome. Dall'approvazione della L. "Bossi Fini", gli ingressi per lavoro in Italia sono stati gestiti dal decreto flussi, una misura che di anno in anno stabilisce il numero di persone che possono entrare in Italia per scopi lavorativo-professionali.

La Legge Bossi-Fini, ha come obiettivo principale un controllo minuzioso e dettagliato delle situazioni di permanenza nel territorio nazionale e dei titoli di soggiorno connessi [129], tra cui è opportuno menzionare: "i) la riduzione della durata del permesso di soggiorno rinnovato, adesso stabilita in misura non superiore a quella del primo permesso [130]"; ii) la costituzione dell'accordo di integrazione [131] tra il cittadino migrante e lo Stato, che disciplina il rinnovo ed il rilascio del permesso di soggiorno al raggiungimento, da parte del migrante del numero minimo di crediti da un lato; mentre dall'altro lato del medesimo accordo di integrazione, regolamenta la revoca del permesso di soggiorno, ed in casi specifici, l'espulsione dal territorio nazionale che causa la perdita dei crediti che i cittadini migranti avevano conseguito.

"Si tratta di prescrizioni procedurali che aggravano ulteriormente l'attività degli apparati amministrativi, producendo ritardi, disfunzioni e incombenze superflue anche a

[129] Riccobono 2013, pag. 422
[130] Il T.U Immigrazione antecedente, permetteva la proroga per una doppia durata rispetto a quella indicata nel primo permesso, quindi sino ad un massimo di 48 mensilità
[131] l.n. 94/2009, cd. "Pacchetto Sicurezza"

carico dei migranti." [132]

*3.3.2 Modalità di accesso in Italia*

La versione iniziale del Testo Unico sull'Immigrazione illustrava, con l'articolo 23 la possibilità di ingresso nel contesto nazionale riconosciuta mediante il nome di "prestazione di garanzia". Questa modalità permetteva, ad un cittadino italiano oppure ad un cittadino straniero, ma obbligatoriamente soggiornanti entrambi nel territorio italiano, di dichiararsi garante dell'ingresso nella Nazione di un cittadino extraeuropeo. Questo stesso garante aveva la responsabilità di garantire un'abitazione adeguata ed il mantenimento relativo a specifici costi sanitari per il periodo durante il quale il migrante entrato in Italia, fosse rimasto nel contesto nazionale. Questa tipologia di responsabilità veniva sancita attraverso la fideiussione bancaria o la polizza assicurativa. L'entrata del migrante avveniva grazie alle quote assicurate dal decreto flussi ma il soggetto che decideva di farsi garante, doveva presentare presso la Questura una richiesta nominativa, possibile anche in mancanza di una concreta offerta di lavoro e attraverso questa veniva permesso l'ingresso in Italia anche se privi di un tempestivo contratto di lavoro. [133]

Le prerogative necessarie per entrare in Italia, ad oggi, invece, secondo quanto stabilito all'interno del D.lgs. 286/1998 e nel D. Legge 145/2024, se privi della cittadinanza possono essere le seguenti due: i) l'essere un cittadino comunitario o aderente allo Spazio Economico Europeo; ii) l'essere un cittadino straniero non comunitario.

Conformemente alla situazione della persona, la richiesta di ingresso sarà differente, per i primi non ci saranno particolari obbligazioni, per i secondi, invece, sarà doveroso essere in possesso di un passaporto, di un visto d'ingresso e non essere considerati un pericolo per l'ordine pubblico, esplicitando le proprie possibilità economiche di mantenimento in Italia ed in seguito di rimpatrio nel Paese di origine; se ciò non avvenisse nell'arco di tre mesi, si sarà obbligati a richiedere un permesso di soggiorno che verrà rilasciato dalla Questura della Provincia in cui si trova il migrante, la sua

[132] Riccobono 2013, pag. 423
[133] Chiaromonte 2023

durata viene preventivata direttamente dal visto d'ingresso e, in base alla necessità, questo periodo temporale, non potrà oltrepassare: a) i tre mesi per attività turistiche, commerciali e per motivazioni sanitarie; b) i nove mesi per i lavoratori stagionali; c) un anno per la frequenza ad un corso di studio o di natura professionale che può essere implementato sino all'intera durata dei suddetti corsi, d) due anni per i lavoratori autonomi o subordinati a tempo indeterminato; e) la medesima durata del permesso del familiare grazie al quale avviene il ricongiungimento familiare. Queste tempistiche non definiscono un tempo limite massimo perché il permesso di soggiorno può essere rinnovato facendo pervenire una richiesta alla Questura della Provincia presso cui il migrante o la famiglia sono alloggiati.[134]

Il decreto flussi [135], sistematicamente redatto dal presidente del Consiglio dei ministri stabilisce e formalizza le quote di ingresso in Italia per motivi di lavoro subordinato, autonomo e stagionale con il documento programmatico triennale sulle politiche dell'immigrazione. [136]

### *3.3.3 Tutele lavorative concernenti ingresso e soggiorno per persone immigrate*

Al fine di permanere in Italia e svolgere un'attività lavorativa presso il medesimo luogo è doveroso che, nel permesso di soggiorno previsto dall'ordinamento, sia presente la dicitura permesso unico lavoro, in base al D.lgs. 40/2014 di ricezione della Direttiva 2011/98 UE. Attraverso questa modalità viene accolta la possibilità di soggiornare e lavorare per coloro che rientrano nello *status* di cittadini provenienti da un altro Stato.[137]

Ma è realizzabile l'attività lavorativa anche se non in possesso del permesso di soggiorno con la suddetta dicitura. È intollerabile invece accondiscendere alle persone che sono entrate in Italia originariamente per altre ragioni quali turistiche o religiose, economiche o giuridico-legali o detentori di un permesso di soggiorno per attesa verifica della cittadinanza o controllo di apolidia e che in seguito pensano di impiegarsi lavorativamente senza mutare la dicitura presente e per la quale possono ottenere il

---

[134] Raineri e Corradini 2022
[135] https://www.interno.gov.it/it/servizi/servizi-line/procedure-flussi
[136] https://www.lavoro.gov.it/priorita/pagine/flussi-2026-2028-approvato-in-esame-preliminare-il-dpcm-da-500-mila-ingressi
[137] https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2014-03-04;40!vig

permesso di soggiorno.

Per i proprietari di un permesso di soggiorno per residenza elettiva viene accolta la richiesta di attività lavorativa, questo titolo di soggiorno deve essere accordato successivamente ad una trasformazione da permesso di soggiorno per lavoro subordinato, permesso di soggiorno per lavoro autonomo o permesso di soggiorno concesso vista l'esigenza di cause familiari.

Con la L. 94/2009 [138] e con l'obiettivo di assicurare un inserimento del cittadino extracomunitario, stabilendo un patto unilaterale tra quest'ultimo e lo Stato, è stato introdotto l'istituto giuridico dell'Accordo di Integrazione con l'articolo 4-bis del Trattato Unico sull'Immigrazione [139] che diventa imprescindibile per l'ottenimento del primo permesso di soggiorno la cui concretizzazione predispone la sottoscrizione dell'Accordo per gli stranieri maggiori di sedici anni che raggiungono l'Italia per la prima volta e presentano richiesta di rilascio del permesso di soggiorno non inferiore a dodici mesi, è essenziale l'impegno del conseguimento di dettagliate finalità di integrazione durante il periodo di validità del permesso di soggiorno.

Presso lo sportello unico per l'immigrazione della Prefettura-UTG l'accordo viene firmato simultaneamente alla richiesta del permesso di soggiorno, qualora il migrante acceda allo Stato italiano a fronte di ragioni lavorative o per il ricongiungimento familiare; posto che le motivazioni siano differenti da quelle appena presentate, l'accesso per la firma avverrà in Questura. Contemporaneamente, lo Stato si adopererà per perseguire nel suo incarico del godimento dei diritti umani fondamentali e dell'interezza del processo di integrazione attraverso la connessione tra Regioni ed Enti locali.

Secondo le disposizioni dell'articolo 18 del TUI, all'accordo di integrazione subentra l'ultimazione del progetto di soccorso inteso come sostegno nel progetto di cura e di integrazione sociale nel caso di cittadini stranieri affetti da condizioni di infermità comprovate o invalidità che restringono sensibilmente la capacità di autodeterminarsi o che causano considerevoli ostacoli alla formazione linguistica e all'educazione culturale, le vittime di tratta, di maltrattamenti, di aggressioni, di abusi.

---

[138] https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2009/07/24/009G0096/sg
[139] https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2011/11/11/011G0221/sg

Le modalità di questa impostazione prevedono che i migranti conseguano trenta crediti entro due anni, estensibili sino ad un ulteriore anno. Con la sola firma, si verifica il conferimento di sedici crediti preliminari che verranno avvalorati posteriormente alla frequentazione, internamente agli SUI delle prefetture ad una sessione gratuita basata sull'insegnamento della civicità e cittadinanza in Italia. L'omissione alla sessione comporterà la decurtazione di quindici dei sedici crediti inizialmente conseguiti. Sarà possibile recepire gli altri crediti istruendosi ed accompagnando ciò allo sviluppo di specifiche attività ma l'interruzione dell'accordo o la sua posticipazione a causa di condizioni di salute critiche, circostanze familiari urgenti, motivazioni professionali che comprendono anche la frequenza a tirocini o corsi formativi oppure al conseguimento di un titolo di studio all'estero avviene attraverso la segnalazione del cittadino extracomunitario. Determineranno la perdita dei crediti, qualora fossero presenti a suo nome: i) pronunce di condanne penali, ii) provvedimenti anche non definitivi di misure di sicurezza personali, iii) sanzioni amministrative dovute a illeciti tributari di un importo non inferiore a dieci mila euro.

Un'altra tipologia di situazione è quella riguardante la sottrazione dei crediti, può avvenire o in seguito all'astensione dalle lezioni di educazione civica, in questo caso verranno decurtati quindici crediti, mentre dall'altro lato, la perdita completa dei crediti e la successiva estinzione dell'accordo per inadempienza avverrà in conseguenza all'inosservanza dell'obbligo di istruzione scolastica dei figli minori.

La totale privazione dei crediti provocherà la cancellazione del PDS e l'imminente allontanamento dello straniero dall'Italia a meno che non si trovi nelle condizioni seguenti per le quali non sarà possibile la sua espulsione: a) condizioni di asilo, b) di soggiornante a lungo termine, c) di possessore della carta di soggiorno per familiare straniero di un cittadino dell'UE, d) di titolare di altro PDS per ricongiungimento familiare.

È doveroso scindere i migranti clandestini dai migranti irregolari, i primi si trovano in Italia senza un regolare visto o permesso di ingresso; i secondi, invece, hanno perso i requisiti grazie ai quali è possibile la permanenza sul territorio nazionale e attuando la normativa vigente, è necessario respingerli alla frontiera o espellerli perché l'accesso ed il successivo soggiorno, illegalmente, nel territorio nazionale sono perseguibili

attraverso due modalità: l'ammenda o l'espulsione. L'ordinamento dispone, in questi casi, con l'obiettivo di impedire la continuazione dell'immigrazione clandestina, un insieme di azioni che sono distinte in questo modo: i) azioni penali che mirano a sanzionare coloro che contribuiscono, anche sotto remunerazione, all'ingresso con conseguente soggiorno o transito, in modo illegale, i migranti; ii) "espulsione come misura di sicurezza per stranieri condannati per gravi reati iii) espulsione come sanzione sostitutiva" [140] iv) il respingimento alla frontiera, summenzionato, per il quale, in seguito alla legge "Bossi Fini", è stato previsto l'accompagnamento al confine nazionale con le forze dell'ordine come disposizione del prefetto; questo provvedimento di espulsione amministrativa è valevole per dieci anni, la mancata considerazione provoca la ricezione, per il migrante di una sanzione penale che sostituisce la sanzione amministrativa. [141]

Nel caso in cui l'espulsione non fosse possibile nell'immediato, i migranti dovranno rimanere presso i "Centri di identificazione ed espulsione" [142] per il tempo necessario al loro riconoscimento ed espulsione. [143]

### *3.3.4 Ingresso in Italia per motivazioni lavorative*

Il Titolo III del TUI, destinato alla normativa per l'ingresso di lavoratori stranieri, differenzia tra il migrante non europeo, che è entrato in Italia per motivi lavorativi, ed in questo frangente il TUI ne regolamenta il rientro, in seguito ad un periodo di allontanamento, il rinnovo e la conversione del titolo di soggiorno in attesa della conclusione delle tempistiche dei requisiti attesi anche lì dove il titolo di soggiorno fosse scaduto durante un periodo di allontanamento dal territorio[144] ed il migrante europeo che non è ancora entrato in Italia e nutre l'aspirazione di impiegarsi professionalmente in Italia. Ciò può avvenire mediante le quote previste dal decreto flussi. [145]

---

[140] https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_2_1.page?contentId=SAN30945
[141] In determinati casi, si concretizza, una intimazione a lasciare entro quindici giorni il territorio nazionale.
[142] Nuova denominazione dei centri di permanenza temporanea ed assistenza (CPTA)
[143] In ottemperanza alla dignità citata all'art. 14.2, D.lgs. 286/1998
[144] Art.8 Decreto del Presidente della Repubblica 394/99
[145] Artt. 3.4-21, TUI

Al fine di evitare eventuali ritardi nell'emanazione del DPCM si prevede che, in caso di mancata emanazione del decreto annuale, le quote si intendano determinate secondo le medesime disposizioni del decreto emanato l'anno precedente che anticipa il numero di cittadini la cui ammissione a fronte di motivazioni per lavoro subordinato, anche stagionale o autonomo [146] è virtuosa. In continuità con le disposizioni del decreto flussi è bene sottolineare l'introduzione delle cosiddette "quote privilegiate" all'interno della legge Turco-Napolitano che regolamenta l'ingresso per i cittadini extraeuropei che contribuiscono attivamente alla rilevazione e al contrasto dell'immigrazione clandestina[147]; la rettifica di alcune parti e l'introduzione della predisposizione dei dati in base all'effettiva richiesta di lavoro frazionati per regioni e per bacini provinciali di utenza, sviluppati dall'anagrafe informatizzata, costituita presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali che si è verificata con la L. 189/02.[148]

### *3.3.5 Permesso di soggiorno per lavoro subordinato*

Il permesso di soggiorno per lavoro subordinato viene regolamentato dal TUI [149] ma al fine di accedere allo stato italiano il migrante deve attenersi strettamente all'*iter* procedurale, disciplinato dal decreto flussi che predispone ogni tre anni [150], anche il numero di lavoratori subordinati che possono fare il loro ingresso tramite le quote prestabilite. Solo in seguito ad aver verificato l'utilizzabilità di queste, il titolare potrà impiegare il lavoratore migrante, avendo già verificato che non ci fossero lavoratori già presenti in Italia disponibili ad esercitare quella mansione e quindi esibendo presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione della Prefettura-UTG un'istanza nominale oppure, ove non fosse già stato individuato un possibile lavoratore, intendendone la specificazione biografica, una chiamata numerica. [151]

Ulteriori compiti del titolare saranno: i) la dichiarazione, entro cinque giorni,

---

[146] L. 40/98, introducendo il limite delle quote ai soli lavoratori, prevede la possibilità di ingresso anche per i lavoratori autonomi e ne stabilisce un tetto massimo
[147] Sottoscrivendo accordi di riammissione, introducendo controlli in uscita o sottoscrivendo intese di cooperazione in materia migratoria, Art. 21 TUI
[148] Art. 21.4 bis, TUI
[149] Artt. 5; 22 TUI
[150] Artt.3;4;21 TUI
[151] Art.22 TUI

dell'avviamento, della chiusura o della traslazione del luogo di lavoro[152]; ii) la disposizione di un'abitazione appropriata; iii) l'esposizione di un permesso di soggiorno congruo al CCNL e iv) l'assicurazione di questo perché, ove risultasse mancante, il titolare starebbe commettendo reato [153] ed infine il pagamento della cifra che permetta al lavoratore di rientrare dal luogo di origine o di provenienza.[154]

Il lavoratore dovrà fare ingresso in Italia nei sei mesi successivi all'ottenimento dell'autorizzazione, e negli otto giorni successivi al suo arrivo dovrà sottoscrivere, insieme al titolare, il permesso di soggiorno presso il SUI [155], la cui durata cambierà in base al rapporto di lavoro stabilito con il datore di lavoro, estensibile sino a due anni per i contratti di lavoro a tempo indeterminato mentre di un solo anno per quelli a tempo determinato [156]. Nel caso della disoccupazione, il lavoratore, potrà modificare il permesso di soggiorno secondo le regole dell'aspettativa per un periodo massimo di dodici mesi.[157]

L'esplicitazione chiara dei compiti in capo al titolare, assegnati dal legislatore, ha provocato un acceso confronto sullo *status* giuridico [158] dell'implementazione del permesso di soggiorno per lavoro subordinato regolato dal TUI. Sono presenti delle differenze nell'interpretazione dello stesso, c'è chi assume che questo permesso di soggiorno sia frutto di un duplice contratto, in cui si trovano ad un'estremità il contratto di soggiorno, che non prevede alcun obiettivo economico e si riscontra una tutela della dignità attraverso l'alloggio consono alla vita e la predisposizione di dispositivi fondamentali al suo rimpatrio; nell'altra estremità si trova un "normale contratto di lavoro subordinato" [159] , rappresentato attraverso le norme consuetudinarie secondo cui, il lavoratore esegue una professione secondo gli accordi stabiliti con il datore di lavoro, il quale elargisce uno stipendio, anch'esso stabilito a priori. [160]

È presente una seconda lettura, secondo cui il permesso di soggiorno per lavoro

---

[152] Art. 22.2, lettera d) TUI; Nota del Ministero dell'Interno 25 ottobre 2005 n. 2768/2.2
[153] con aggravanti nel caso di impiego di minori o sfruttamento grave. Art.22.12 TUI
[154] Art 5-bis TUI
[155] Artt. 5.2; 22.6 TUI
[156] Art.5.3, lettere b) e c) TUI
[157] Artt.: 5.4; 6.1 TUI
[158] Riccobono 2013, pag. 420
[159] ibidem
[160] Dondi, 2003

subordinato dovrebbe essere catalogato come contratto speciale perché configurato come una "disciplina apposita e diversa da quella contenuta nel codice civile e nelle leggi collegate in materia di lavoro subordinato e connessa causalmente alla concessione del permesso di soggiorno" [161].

La terza lettura, invece, offre una prospettiva attraverso cui il permesso di soggiorno per lavoro subordinato rappresenta uno "schema negoziale tipico" [162], senza alcun tipo di manomissione causale nei confronti del modello unitario [163]. È quindi possibile la considerazione per cui, in forza della legge, il datore debba garantire l'alloggio e il costo del rimpatrio, funzioni attraverso "un piano esterno a quello della classificazione tipologica, senza alcuna incidenza strutturale sul rapporto di scambio tra lavoro e retribuzione"[164]; perciò sebbene la conformità alle garanzie alloggiative e remunerative sia indispensabile, non ne consegue un impatto diretto del profilo negoziale, bensì il dovere di rispettare gli adempimenti amministrativi imposti normativamente. [165]

All'interno del permesso di soggiorno per lavoro subordinato stagionale e non stagionale, è stata introdotta, nel 2024, una procedura grazie alla quale si sono concretizzate delle quote riservate all'ingresso delle figure femminili "a cui deve essere riservato il 40% delle 10.000 istanze riservate all'assistenza familiare e sociosanitaria"[166]. Solo nel caso in cui, questa quota non venisse raggiunta, sarà possibile aprire questo canale di ingresso a tutti i migranti, senza alcuna differenziazione riguardo al genere.

Questa nuova disposizione ambisce all'abbattimento di discriminazioni di genere nel mercato del lavoro, incentivando un crescente inserimento ed una integrazione femminile perché spesso il lavoro delle donne viene svalutato attraverso la limitazione del raggio di lavori fruibili che vanno dai servizi di cura della persona sino alla pulizia di spazi pubblici e privati, in addizione a ciò, lo stipendio risulta minore rispetto alle retribuzioni elargite agli uomini. [167] La ricezione di un permesso di soggiorno per lavoro

---

[161] (a cura di) Grandi e Pera 2009, pag. 1420
[162] Riccobono 2013, pag. 420
[163] Art. 2094 c.c.
[164] Riccobono 2013, pag. 420
[165] Castelvetri e Scarpelli 2003, pag. 12
[166] De Martino e D'Onghia 2025, pag. 17
[167] Spesso le stesse donne sono soggette a condizioni alloggiative precarie e sono prive di un permesso di

subordinato per le donne può aiutare a regolarizzare i rapporti lavorativi intesi come la subordinazione del dipendente all'autorità decisionale del titolare, a fronte di una compensazione monetaria erogata in seguito alle prestazioni. L'ingresso delle donne in Italia grazie alle quote del decreto flussi previste, dovrebbe "attenuare quella forte ricattabilità che caratterizza le lavoratrici" [168].

Le donne extraeuropeo soffrono di discriminazioni intersezionali in cui si congiungono forme di sfruttamento lavorativo, salariale e sessuale [169], infatti persiste nei loro confronti un'esclusione dal mercato del lavoro, la loro massiccia presenza si riscontra solamente nel settore della cura ma anche una questione di sfruttamento lavorativo attraverso l'assegnazione di professioni a bassa qualificazione, senza richiedere quale fosse il livello di istruzione posseduto nel loro paese d'origine per provare a garantire una continuità professionale. [170]

"[…] rispetto a tali criticità, la previsione di "quote rosa", se non accompagnata da misure ben più significative, sia in termini repressivi che di prevenzione, per il rispetto della parità di trattamento economico e normativo e la garanzia di nessuna forma di violenza, difficilmente potrà fornire soluzioni efficaci alle discriminazioni di genere e rafforzare la capacità delle lavoratrici di ribellarsi agli abusi e di denunciare". [171]

### *3.3.6 Permesso di soggiorno per lavoro autonomo*

Il permesso di soggiorno per lavoro autonomo [172] regola, grazie alle quote fissate dal decreto flussi e dal documento programmatico triennale, il numero di cittadini non europei che vogliono intraprendere una propria attività all'interno dell'UE [173] ma per poterla praticare devono comprovare le competenze specifiche a questa tipologia di progettualità; devono anche esternare di non destinare il frutto del loro mestiere ai soli cittadini autoctoni [174], sarà loro responsabilità l'acquisizione dei seguenti punti fondamentali: i) di un'abitazione adatta; ii) di una disposizione di un corretto compenso

---

soggiorno regolare
[168] De Martino e D'Onghia, 2025 pag.17
[169] Bello 2020
[170] Associazione Slaves No More, 2022 e 2024
[171] De Martino e D'Onghia 2025, pag. 18
[172] Artt.5; 26 TUI
[173] Artt. 3.4; 21 TUI
[174] Art.26.1 TUI

annuale, maggiore del valore minimo per il quale è possibile l'esonero dai costi sanitari [175], equivalente all'ammontare dell'assegno sociale fissato dall'INPS, iii) la conferma del possesso dei titoli professionali [176] ed etici [177], per i quali sono possibili l'inizio e la continuazione lavorativa.

Nei quattro mesi successivi alla richiesta, il permesso di soggiorno per lavoro autonomo dovrà essere accordato o respinto ed in seguito usato, in caso di esito positivo, nei sei mesi immediatamente successivi [178] e negli otto giorni seguenti alla data di arrivo, il lavoratore dovrà richiedere lo specifico permesso di soggiorno [179]. Questo permesso di soggiorno potrà venire soppresso e ne determinerà l'allontanamento seguito dall'accompagnamento alla frontiera, in caso di sentenze per specifici illeciti.

La comprensione della maggiorazione dei costi stabiliti ai datori di lavoro per assumere personale con permesso di soggiorno per lavoro subordinato, si riflette nell'investimento di personale autoctono da parte dei titolari, con il rischio di discriminazione di coloro che giungono in Italia con le quote previste dal decreto flussi.[180] Infine, per quanto concerne, la parte dell'obbligo del datore di lavoro di garantire un alloggio idoneo al lavoratore migrante, le tre lettura prima esplicitate, concordano nella concezione secondo cui la garanzia prioritaria dell'alloggio proviene dal titolare ma il successivo pagamento degli oneri di quello stesso alloggio saranno in capo al lavoratore. Il datore di lavoro, in ottemperanza al suo diritto, può decidere di trattenere una parte dello stipendio del lavoratore migrante, nei limiti sopra esplicitati di un terzo del suo importo. [181]

L'imprenditoria immigrata ha ricevuto una larga attenzione anche da parte dei *policy makers* poiché è cresciuto ed è in aumento il numero dei lavoratori migranti che scelgono di intraprendere un'attività lavorativa in autonomia all'interno del contesto nazionale. [182] Talvolta risulta complesso per gli imprenditori migranti competere con gli imprenditori autoctoni, soprattutto quando si tratta di redigere il piano aziendale nella

---

[175] Artt. 26.2; 26.3 TUI
[176] che vengono verificata dalle Camere di commercio
[177] che vengono verificati dalle Questure- Circolare Ministeriale Industria n.3452/1998
[178] Art. 26.7 TUI
[179] Art.5.2 TUI
[180] Guariso, 2002, pag. 1025
[181] Art. 30 bis, comma 4, D.P.R. n.394/1999
[182] Taddei e Solano 2020

lingua del paese scelto di destinazione, di conseguenza un sostegno mirato al superamento delle difficoltà può aiutare i migranti a superare le loro difficoltà [183]. Le attività pensate per aiutare i migranti hanno intrinsecamente un grande limite, siccome sono svolte con l'obiettivo di soddisfare i bisogni espressi e latenti degli individui, in cui non viene promossa la diversità e la relazione tra i lavoratori autonomi migranti e i lavoratori autonomi autoctoni. [184]

Infatti, ben due terzi di questo tipo di progettualità vengono indirizzate e seguite dai lavoratori autonomi extraeuropei (118 su 176, pari al 76%); una piccola parte si concentra sulle attività sia per imprenditori autoctoni sia per imprenditori migranti (58 su 176, 33%). [185]

Gli interventi a favore degli imprenditori migranti, si possono collocare maggiormente all'interno di tre aree specifiche: i) nella prima area, si possono riscontrare attività di supporto per il miglioramento delle competenze imprenditoriali, strettamente legate alla propria attività come il supporto legale ed amministrativo, consulenza e *mentoring*; ii) nella seconda area, si possono riscontare attività volte alle competenze trasversali tra cui le competenze linguistiche, interculturali e di *networking* con altri imprenditori, reti commerciali e attori istituzionali; iii) all'interno della terza area si può riscontare l'apprendimento volto alla comprensione delle necessità tangibili tra cui l'accesso al credito e la fornitura di spazi di lavoro. [186]

Per quanto concerne le attività di *netwoking*, menzionate nella seconda area, queste dovrebbero favorire la creazione di reti collaborative tra imprenditori; a supporto di ciò è fondamentale creare eventi quali conferenze per approfondire un approccio cooperativo e collaborativo tra imprenditori, questi stessi eventi devono essere specializzati per aree di lavoro per aumentare la loro efficacia. [187]

Questo tipo di approccio formativo, attraverso le tre diverse aree è indispensabile per prevenire errori di altro genere, spesso ci si dimentica di fornire il sostegno idoneo in tutti i campi summenzionati, garantendo il solo supporto finanziario e non

[183] Commissione Europea 2016
[184] Solano 2020
[185] Progetto MEGA 2018 https://migrant-entrepreneurship.eu/
[186] Solano 2020
[187] Solano 2019

preoccupandosi di garantire anche *follow up* di consulenze finanziarie. Le sessioni di apprendimento teorico dovrebbero inoltre essere accompagnate a sessioni pratiche, al fine di poter vedere se le nozioni imparate sono state effettivamente apprese anche come prassi operative o aiutare nella correzione di quest'ultime.

### *3.3.7 Permesso di soggiorno per lavoro stagionale*

Il permesso di soggiorno per lavoro stagionale [188] permette ai futuri lavoratori migranti di essere accolti in Italia per essere operativamente occupabili nel settore primario o nel settore dei servizi. L'entrata in Italia avviene, come per le altre tipologie di permesso di soggiorno precedentemente esplicitate [189], attraverso le quote predisposte nel decreto flussi [190]. L'autorizzazione all'accesso in Italia può avvenire grazie al titolare oppure alle associazioni di categoria [191] entro venti giorni dalla richiesta, che viene comunicata ai consolati a cui il lavoratore richiederà poi il permesso di soggiorno che potrà essere tramutato, solo se ci fosse ancora la disponibilità nel decreto flussi, in permesso di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, dopo che siano decorsi tre mesi di lavoro o trentanove giornate, questa determina temporale vale nel settore primario. [192]

L'innovazione sta nell'acquisizione di un permesso di soggiorno pluriennale fino a trentasei mesi per coloro che devono replicare la medesima mansione di anno in anno, a queste persone viene riservato un accesso prioritario se negli ultimi cinque anni siano stati mantenuti gli impegni di rientro. [193]

### *3.3.8. Permesso di soggiorno per rapporti di lavoro speciali*

Il permesso di soggiorno per rapporti di lavoro speciali [194] è riservato ad attività lavorative con specifiche caratteristiche, che vengono regolarizzate al di fuori del decreto flussi vale a dire: a) i lavoratori in possesso di qualifiche professionali e di

---

[188] Artt. 5; 24 TUI- vedere Direttiva sui lavoratori stagionali nelle pagine precedenti
[189] l'unica differenza risiede nella rimozione dell'opportunità di registrarsi alle liste di collocamento per questa tipologia di permessi di soggiorno. Art. 22.11
[190] Artt. 3.4;21 TUI
[191] Art.24.1 TUI
[192] Art.24.10 TUI
[193] Artt. 5.3-ter; 24.9 TUI
[194] Artt. 26;27;28 TUI

studio particolarmente elevate [195]; b) i ricercatori [196] che devono obbligatoriamente redigere un accordo con un ente di ricerca accreditato dal Ministero dell'Istruzione e del Merito e disporre di un titolo di studio che nel paese di origine permetta l'accoglienza al dottorato, categoria per la quale, successivamente sarà possibile tramutare il permesso di soggiorno per rapporti di lavoro speciali in permesso per attesa occupazione; c) i volontari [197] di età compresa tra i venticinque e i trentacinque anni all'interno di progetti ed iniziative volte all'avanzamento del benessere della collettività [198]; d) gli investitori e i grandi donatori [199] per i quali è prevista l'accoglienza ed il recepimento del presente permesso di soggiorno di due anni, estensibile sino a tre anni in Italia grazie alle donazioni e agli investimenti che fanno a favore della Nazione.

### *3.3.9 Il D.P.R 31 agosto 1999, n.394*

Il D.P.R. 31 agosto 1999, n.394 è il "Regolamento recante norme di attuazione del testo unico sulle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, a norma dell'art. 1, comma 6, del D.lgs. 25 luglio 1998, n.286" [200]. Nel Capo V disciplina il diritto al lavoro e specificatamente nell'Art. 32 "liste degli stranieri che chiedono di lavorare in Italia", indispensabile nell'illustrazione ai migranti dei loro obblighi formativi e professionali, che rientrano nelle liste da cui il Ministero rende noti i loro nomi, si legge: "1. le liste dei lavoratori stranieri che chiedono di lavorare in Italia, formate in attuazione degli accordi di cui all'articolo 91, comma 5, del T.U Immigrazione, sono compilate ed aggiornate per anno solare, distintamente per lavoratori a tempo indeterminato, a tempo determinato e per lavoro stagionale, e sono tenute nell'ordine di presentazione delle domande di iscrizione. 2. Ciascuna lista consta di un elenco dei nominativi e delle schede di iscrizione che gli interessati sono tenuti a compilare e sottoscrivere, su modello definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro degli

---

[195] D.lgs. 108/2012 attuazione della Direttiva 2009/50/CE- Carta Blu UE
[196] D.lgs. 71/2018 attuazione della Direttiva 2016/801/UE
[197] D.lgs. 71/2018
[198] fondamentale, risulta la presa di accordi a priori con l'organizzazione di volontariato per la fruizione di un'assicurazione
[199] L.120/2020
[200] Commento della giurisprudenza, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, 3 novembre 1999, n.258, S.O

affari esteri e con il Ministro dell'interno e, per quanto concerne la fattispecie di cui all'articolo 32-bis, con il concerto del Ministro per gli italiani nel mondo, contenente: a) Paese d'origine; b) numero progressivo di presentazione della domanda; c) complete generalità; d) tipo del rapporto di lavoro preferito, stagionale, a tempo determinato, a tempo indeterminato; e) capacità professionali degli interessati o loro appartenenza ad una determinata categoria di lavoratori, qualifica o mansione; f) conoscenza della lingua italiana, ovvero di una delle lingue francese, inglese o spagnola, o di altra lingua; g) eventuali propensioni lavorative o precedenti esperienze di lavoro nel Paese d'origine o in altri Paesi; h) l'eventuale diritto di priorità per i lavoratori stagionali che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 24, comma 4, del testo unico, attestate dalla esibizione del passaporto o altro documento equivalente, da cui risulti la data di partenza dall'Italia al termine del precedente soggiorno per lavoro stagionale [201]. 3. Le liste di cui al comma 2 sono trasmesse, in via telematica per il tramite della rappresentanza diplomatico-consolare, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali che, previa verifica formale della rispondenza ai criteri stabiliti, provvede, entro 30 giorni dalla data di ricevimento, alla loro diffusione mediante l'inserimento nel sistema informativo delle Direzioni provinciali del lavoro. Le predette liste sono distinte per Paesi di provenienza [202]. 4. L'interessato, iscritto nelle liste di lavoratori stranieri di cui al comma 1, ha facoltà di chiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali [203], ai sensi della legge 7 agosto 1990, n.241, la propria posizione nella lista."

### 3.4 Accesso alle prestazioni sociali e ai servizi da parte dei migranti

Tra le questioni più rilevanti e simultaneamente più delicate concernenti la materia dell'immigrazione è presente il godimento di prestazioni sociali da parte dei cittadini extraeuropei. La complessità deriva anche dal sistema di *welfare* nazionale, nel quale

[201] Questo comma è stato approvando con D.M. 4 settembre 2000 in Gazzetta Ufficiale 11 settembre 2000, n. 212

[202] Nella Gazzetta Ufficiale del 10 febbraio 2005, n.33, S.O. il comma viene sostituito come menzionato, dall'art. 26 D.P.R. 18 ottobre 2004, n.334

[203] La dicitura è cambiata ai sensi di quanto disposto dall'art. 47, D.P.R. 18 ottobre 2004, n.334, al posto di politiche sociali, prima c'era previdenza sociale

viene percepita una sproporzione tra le risorse stanziate in sussidi economici [204] e le risorse destinate all'ottimizzazione dei servizi [205], un'altra tipologia di problematica riguarda la segmentazione di competenze assegnate a diverse istituzioni [206], rappresentate dallo Stato, dalle Regioni e dai Comuni e all'interno di questa situazione difficoltosa, si sono attivati, nel corso dell'anno 2019/2020 tre importanti ordini di innovazione:

a) il Reddito di Cittadinanza [207], ora rinnovato in ADI come forma di prestazione universale di contrasto alla povertà, non usufruibile da molti migranti stabiliti regolarmente da poco tempo in Italia, in situazioni di depauperamento delle proprie risorse. Viene richiesto, ad oggi, una residenzialità in Italia da "almeno cinque anni, di cui gli ultimi due in modo continuativo" [208]

b) l'allentamento, nel 2019 di tutti i vincoli di reddito per le prestazioni familiari, garantendo anche alle famiglie più abbienti i bonus bebè ma mantenendo le restrizioni ai migranti [209]

c) l'introduzione delle prestazioni di "emergenza", per le quali non è stata prevista, da parte del legislatore, una ristrettezza per i titolari del permesso di soggiorno.

È necessario, presa consapevolezza di queste innovazioni, procedere alla comprensione dei principi costituzionali che hanno supportato una piena regolazione e modificazione nella materia dell'immigrazione. La Corte costituzionale, attraverso le sentenze 306/2008 e 11/2009 ha deliberato che, per i migranti è inappropriata la richiesta di un alloggio consono allo spazio vitale e di un reddito minimo, essendo questi i requisiti per il rilascio dei permessi di soggiorno per lungo periodo [210] al fine di concedere la fruizione di prestazioni assistenziali. La motivazione di questa pronuncia da parte della Corte Costituzionale risiede nella comprensione dell'esclusione dalle prestazioni coloro che ne necessitano, la scelta della scorporazione dei requisiti reddituali risiede nella volontà di non creare situazioni ingiuste a scapito dei migranti.

---

[204] Per esempio, i cosiddetti "bonus"
[205] Per esempio, la scuola dell'infanzia
[206] Innocenti et al. 2020
[207] D. L. 28/01/2019 n.4 convertito in L. 28/03/2019 n. 26
[208] https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.assegno-di-inclusione-adi.html
[209] Guariso 2021
[210] D.lgs. 286/98 Art. 9

La Corte costituzionale ha inoltre rilevato che le disposizioni presenti nel D.lgs. 286/98, che richiedono una residenza ultra-quinquennale nel territorio nazionale, risultino non raggiungibili e impraticabili a fronte dell'ottenimento del permesso di soggiorno per lungo periodo nella garanzia di prestazioni pensionistiche e di invalidità civile in quanto "appare idoneo a compromettere esigenze di tutela che, proprio in quanto destinate al soddisfacimento di bisogni primari delle persone invalide, appaiono per sé stessi indifferibili e indilazionabili" [211]. Questa disposizione viene introdotta dalle posizioni della Corte di Strasburgo, secondo cui, le prestazioni sociali si inseriscono all'interno del cd. "diritto di proprietà" per cui in seguito all'ottenimento, le prestazioni diventano proprie della persona che le riceve [212] e conseguentemente, essendo un diritto della persona, viene riconosciuto il divieto di discriminazione, inclusa la discriminazione per motivi di nazionalità. [213] Si può riscontrare un "nucleo forte" [214] di diritti alle prestazioni sociali che devono essere assicurati a tutte le persone, come sancito dalla Corte costituzionale: "ciò che assume valore dirimente […] non è tanto la configurazione nominalistica dello specifico strumento previdenziale che può venire in discorso, quanto piuttosto, il suo concreto atteggiarsi nel panorama degli istituti di previdenza, così da verificarne la relativa essenzialità agli effetti della tutela dei valori coinvolti. Occorre in altri termini accertare se, alla luce della configurazione normativa e della funzione sociale che è chiamato a svolgere nel sistema, lo specifico assegno che viene qui in discorso integri o meno un rimedio destinato a consentire il soddisfacimento dei bisogni primari inerenti alla stessa sfera di tutela della persona umana, […] rimedio costituente, dunque, un diritto fondamentale perché garanzia per la stessa sopravvivenza del soggetto." [215]

La complessità riscontrata nell'individuazione di un confine entro cui inserire i bisogni essenziali ha indotto la Corte Costituzionale la quale, ha dichiarato incostituzionale [216], l'art. 80 comma 19 della L. 23 dicembre 2000, n.388 che si riferiva all'interezza delle prestazioni erogate a seguito del riconoscimento di uno stato di

[211] Sentenza n. 230/2015 della Corte Costituzionale
[212] Art. 1 del Protocollo 1 della CEDU
[213] Art. 14 CEDU
[214] Guariso 2021
[215] Sentenza n. 187/2010 della Corte Costituzionale
[216] Sentenza n. 230/2015 della Corte costituzionale

invalidità; grazie all'incostituzionalità, le seguenti prestazioni devono essere riconosciute a tutti gli stranieri titolari di permesso di soggiorno: i) pensione di invalidità civile per sordi e indennità di comunicazione [217]; ii) indennità di accompagnamento per cieco parziale [218]; iii) pensione di inabilità civile e indennità di accompagnamento [219]; iv) indennità di frequenza per minori invalidi [220]; assegno mensile di invalidità [221].

[217] Ivi, pag. 54
[218] Sentenza n. 22/2015 della Corte costituzionale
[219] Sentenza n. 40/2013 della Corte costituzionale
[220] Sentenza n. 329/2011 della Corte costituzionale
[221] Sentenza n. 187/2010 della Corte costituzionale

## 4. La formazione pre-partenza

L'approccio secondo il quale il lavoro viene prima di tutto [222] in termini di benefici integrativi nella società si scontra, all'interno della materia di immigrazione con la formazione, strumento fondamentale perché costituisce una sfida trasversale, ragion per cui il dibattito comunitario ha accompagnato il riconoscimento di tre differenti categorie di apprendimento comunemente distinte in formale, informale e non formale al cui interno si possono distinguere l'apprendimento uno o definito anche protoapprendimento [223] , che è caratterizzato dallo studio di nozioni basiche che si imparano a scuola o presso luoghi di formazione; l'apprendimento due o chiamato anche deuteroapprendimento [224], che approfondisce lo studio per il quale la creazione di più interazioni forma gli *habitus* mentali attraverso le esperienze del presente. Le azioni vengono intenzionalmente progettate per prospettare un buon futuro [225], i diversi livelli di apprendimento sono fondamentali al fine del raggiungimento dell'apprendimento tre o modificazione dell'apprendimento due, la cui attenzione viene posta sulla vigilanza verso l'acquisizione di *formae mentis* per le quali è doveroso lavorare in team al fine di supportare la costruzione di un bagaglio molto più ampio e di non esporsi al rischio di trovarsi ingabbiati nell'apprendimento due. [226]

La formazione rientra in un'ottica di apprendimento permanente [227], rimarcato dalla L.92/2012 [228] che comprende in questo anello le abilità attraverso una possibilità di evoluzione individuale, sociale e professionale. L'apprendimento viene inteso come un processo continuo di capacitazione che si avvale di un accesso e di un adeguato accompagnamento alle competenze o alle propensioni naturali con le quali ogni

---

[222] Approccio del "work first" di Seidl 2017, p.25
[223] Bateson 1972
[224] Ibidem
[225] Dewey 1938
[226] Morin 2001
[227] Baldacci pone una distinzione tra lifelong learning, lifewide learning e lifedeep learning
[228] Legge Fornero

individuo nasce e che hanno la necessità di riuscire a fiorire. [229]

La formazione, come istanza esistenziale ha trovato risposta in una formazione orientata verso obiettivi di nuove conoscenze ma non rivolta verso l'intenzionalità. [230]

Fondamentale nell'ambito della migrazione che si interseca in questo capitolo con la formazione pre-partenza, risulta essere l'importanza del lavorare in maniera complementare attraverso le competenze al fine di aumentare l'occupabilità delle persone.

Il d.p.r. 31 agosto 1999, n.394 presentava le prime coordinate dello sviluppo che si avrebbe avuto posteriormente nella prassi della formazione pre- partenza; all'Art. 34 si dispongono i "Titoli di prelazione", che vanno a sancire le disposizioni concernenti la materia della formazione pre-partenza, si legge infatti: "1. Con decreti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di intesa con la Conferenza Stato- Regioni, sono fissate le modalità di predisposizione e di svolgimento dei programmi di formazione e di istruzione da effettuarsi nel Paese di origine ai sensi dell'articolo 23, comma 1, testo unico, e sono stabiliti i criteri per la loro valutazione. […] 2. I lavoratori in possesso dell'attestato di qualifica ovvero di frequenza con certificazione delle competenze acquisite, conseguito nell'ambito dei predetti programmi, sono inseriti in apposite liste istituite presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. 3. Le liste di cui al comma 2, distinte per Paesi di origine, constano di un elenco di nominativi contenente il Paese di origine, le complete generalità, la qualifica professionale, il grado di conoscenza della lingua italiana, il tipo di rapporto di lavoro preferito, stagionale, a tempo determinato o indeterminato, nonché l'indicazione del programma formativo svolto e del rispettivo settore di impiego di destinazione. 4. I dati inseriti in tali liste sono posti a disposizione, tramite il sistema informativo delle Direzioni provinciali del lavoro, dei datori di lavoro, che possono procedere con la richiesta di nullaosta al lavoro ai sensi dell'articolo 22, commi 3, 4 e 5, del testo unico, oppure nei casi in cui abbiano conoscenza diretta degli stranieri, con la richiesta nominativa di nullaosta di cui all'articolo 22 comma 2, del testo unico. Il nullaosta al lavoro per tali lavoratori è

[229] Sen 1999-capability approach
[230] Frabboni e Baldacci 2002

rilasciato senza il preventivo espletamento degli adempimenti previsti dall'articolo 22, comma 4 del testo unico. 5. I lavoratori inseriti nell'elenco hanno un diritto di priorità, rispetto ai cittadini del loro stesso Paese, secondo l'ordine di iscrizione alle liste, ai fini della chiamata numerica di cui all'articolo 22, comma 3 del testo unico. 6. Nel caso di richieste numeriche di nullaosta per lavoro stagionale, tale diritto di priorità opera esclusivamente rispetto ai lavoratori che non si trovano nella condizione prevista dall'articolo 24, comma 4, del testo unico. 7. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di cui all'articolo 3, comma 4, del testo unico, è riservata una quota di ingressi per lavoro subordinato non stagionale ai lavoratori inseriti nell'elenco che abbiano partecipato all'attività formativa nei Paesi di origine, anche sulla base delle indicazioni fornite alle Regioni, ai sensi dell'articolo 21, comma 4-ter, del testo unico. […] 8. Entro i limiti della riserva fissata ai sensi del comma 7, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvederà alla ripartizione della relativa quota di ingressi, tenendo conto in via prioritaria delle richieste di manodopera da impiegare nelle aree di destinazione lavorativa dei cittadini extracomunitari, individuate nei programmi di istruzione e formazione professionale approvati ai sensi del comma 1. 9. Il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri può prevedere che, in caso di esaurimento della quota riservata prevista al comma 7, siano ammessi ulteriori ingressi, sulla base di effettive richieste di lavoratori formati ai sensi dell'articolo 23 del testo unico […]."

L'Italia, nonostante la sua mancata partecipazione all'atto finale a Marrakech del *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration* ha presentato le attività progettuali concernenti la materia della formazione pre-partenza, rese possibili dal finanziamento[231] da parte del Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione [232]; nell'elaborazione, si nota infatti un richiamo al GCM, segnatamente in una propensione alla conduzione di questo tipo di progettualità volta alla piena comprensione degli interventi di formazione pre-partenza come propedeuticità ad un percorso di inclusione ed integrazione tempestivo, funzionante e sostenibile.

È importante sottolineare che, i migranti hanno una capacità di impiegabilità

[231] Reg. UE n. 514/2014
[232] cd. FAMI

maggiore rispetto ai cittadini italiani [233], a conferma di ciò la componente di forza lavoro presente nel territorio nazionale rappresenta il 10,7% [234] della popolazione lavorativamente attiva, i lavoratori extraeuropei a fine 2023 risultavano pari a 2.437.000. [235]

### 4.1 Caratteristiche della formazione pre-partenza

La disposizione italiana in materia di politiche attive del lavoro nei confronti dei migranti viene oggi rappresentata dal D.L. 20/2023 [236], convertito poi nella L. 50/2023 che ha rettificato l'articolo 23 del D.lgs. 286/1998. Grazie a questi strumenti, il cui vantaggio maggiore è constatabile dal riconoscimento e autorizzazione al di fuori del decreto flussi degli ingressi per la formazione pre-partenza e il cui obiettivo è di autorizzare l'accesso in Italia ai cittadini stranieri che non fanno parte dell'UE, solamente in seguito alla frequentazione e compimento di percorsi di formazione che potranno essere presentati da parte dei seguenti soggetti che hanno la sede legale in Italia per le richieste di approvazione attraverso il programma "Piattaforma Ingressi Formati all'estero" [237] ed in seguito valutati dalla Commissione interministeriale indetta periodicamente dalla Direzione Generale dell'Immigrazione e delle politiche di integrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali [238]:

"a) Regioni, Province autonome e loro istituzioni strumentali;

b) Enti locali, loro possibili partenariati o consorzi [239] autosufficienti in termini economici ed organizzativi;

c) Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché proprie associazioni e articolazioni;

d) Organismi paritetici ed enti bilaterali, posti in essere dalle Organizzazioni di rappresentanza datoriale e sindacale più rappresentative sul piano nazionale;

---

[233] D'Onghia 2019
[234] I dati si riferiscono agli occupati compresi tra i quindici e gli ottantanove anni
[235] Elaborazione INAPP su dati Istat
[236] cd. "Decreto Cutro"
[237] PIF, accessibile al portale Servizi Lavoro al link https://servizi.lavoro.gov.it
[238] https://www.sviluppolavoroitalia.it/documents/d/sli/prep_avviso-prepartenze-sli
[239] Art.2 del D.lgs. n 267/2000

e) Organizzazioni internazionali governative e intergovernative;

f) Organizzazioni della società civile e altri soggetti senza finalità di lucro iscritti all'Elenco pubblicato e aggiornato periodicamente dall'Agenzia per la Cooperazione italiana ai sensi dell'articolo 26 comma 3 della L. n. 125/2014;

g) Associazioni senza scopo di lucro o altri soggetti privati (enti, fondazioni, cooperative sociali, onlus, etc.) iscritti al Registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività a favore degli immigrati, di cui all'articolo 42 comma 2 del D.lgs. 25 luglio 1998, n.286 e s.m.i

h) Enti del terzo settore iscritti al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore [240];

i) Operatori pubblici e privati accreditati per lo svolgimento di servizi al lavoro, ai sensi del D.lgs. n.276/2003 e del D.lgs. n.150/2015;

j) Organismi accreditati alle singole Regioni o Province autonome per lo svolgimento di attività di formazione professionale e servizi al lavoro ai sensi del Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 25 maggio 2001 n. 166;

k) Università e Istituti di ricerca; ITS Academy ai sensi della L. 15 luglio 2022 n.99;

l) Centri Provinciali per l'istruzione degli Adulti [241], di cui al D.P.R. 263/2012 e al Decreto 12 marzo 2015."

In sede di autorizzazione all'implementazione del progetto verrà considerata favorevolmente la collaborazione all'interno degli organismi datoriali e sindacali con i CPIA per i percorsi di Garanzia delle Competenze.

I programmi devono comprendere [242]: i) profili di qualificazione professionale ed i relativi ambiti lavorativi a partire da un'indagine approfondita del mercato occupazionale nazionale; ii) le procedure di selezione di coloro che avranno l'accesso al programma di formazione pre-partenza; iii) le metodologie impiegate per svolgere le attività di formazione quali l'esplicazione dei laboratori, lezioni frontali, in presenza o FAD, la strumentazione necessaria e le indicazioni dei tempi previsti come data di inizio del percorso e data di fine percorso, inserendo anche i risultati attesi; iv) le informazioni del soggetto esecutore comprendendo anche le spiegazioni sul personale addetto, sugli

[240] RUNTS
[241] CPIA
[242] https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita-immigrazione/focus/faq-aggiornate-al-12-settembre-2023

strumenti di lavoro idonei alle diverse attività, sull'utilizzabilità dei centri operativi e didattici per far usufruire i migranti del miglior livello di condizioni formative; v) il sistema di conduzione e coordinamento con gli altri soggetti facenti parte dell'intervento, siano questi privati o pubblici locali; vi) le risorse ed i mezzi finanziari in osservanza della proibizione dell'addossamento delle incombenze monetarie ai partecipanti; vii) metodologie di valutazione in itinere ed ex post per osservare il funzionamento e al fine di migliorare l'approccio formativo-educativo per i partecipanti degli anni seguenti.

La formazione è possibile solo attraverso accordi bilaterali tra l'Italia, in questo caso, ed il Paese d'origine. Nel 2023, attraverso l'aggiornamento del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, gli accordi bilaterali con l'Italia in materia di formazione pre-partenza sono arrivati a contare quindici paesi extra europei che sono: Albania, Bosnia-Erzegovina, Costa D'Avorio, Egitto, Etiopia, Gambia, Ghana, India, Mali, Marocco, Moldova, Nigeria, Senegal, Tunisia e Ucraina; le convenzione sono vantaggiose se si pensa ad una prospettiva futura, dal momento che sette di questi Paesi sono tra i principali da cui hanno migrato gli stranieri tra il 2023 ed il 2024, come si può osservare nell'immagine sottostante.

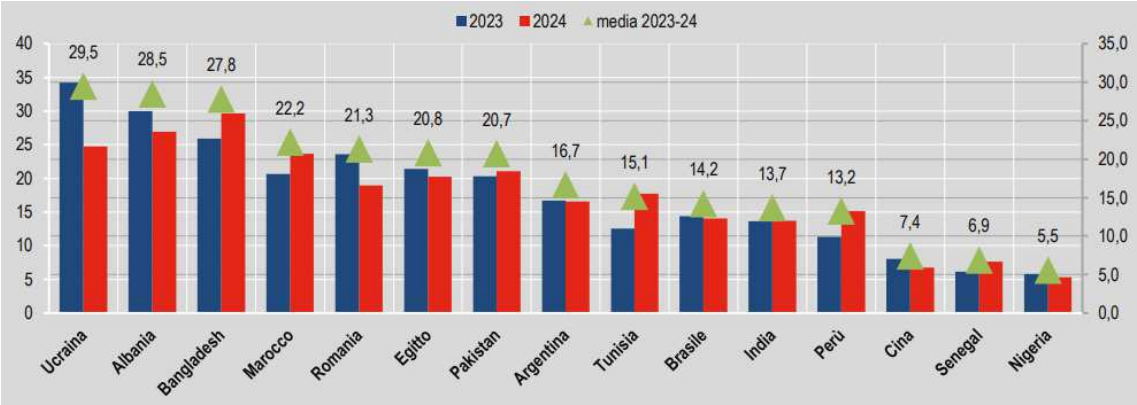


*Figura 4: fonte ISTAT- Immigrazioni dei cittadini stranieri per principali paesi di provenienza. Anno 2023-2024, valori assoluti (asse sx) e media (asse dx) in migliaia.* https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/06/Report-MIGRAZIONI-INTERNE-E-INTERNAZIONALI-DELLA-POPOLAZIONE-RESIDENTE-ANNI-2023-2024-1.pdf

La formazione pre-partenza agisce attraverso due approcci dai quali si sviluppano diverse competenze.

Il primo approccio intende facilitare l'integrazione per gli individui che accedono in Italia grazie al ricongiungimento familiare, facendoli partecipare ad un percorso nel quale vengano spiegate innanzitutto le indicazioni ed i chiarimenti circa il paese di approdo, poi vengano sviluppate delle consulenze orientative e delle attività per apprendere la lingua e le norme consuetudinarie.

Il secondo approccio invece, permette la qualificazione lavorativa come obiettivo principale attraverso un corso di specializzazione, in cui vengono affrontate le professionalità maggiormente richieste dal mercato del lavoro italiano, corso che verrà svolto nel Paese di origine dei destinatari congiuntamente ad un percorso di istruzione della lingua italiana, dei fondamenti dell'educazione alla cittadinanza e dell'insegnamento dei principi presenti nel Testo Unico sulla sicurezza [243] per mantenere salubre il luogo professionale.

In base all'approccio che si decide di seguire verrà stilato un programma, ci sono programmi che includono entrambi gli approcci e altri interventi che includono un solo tipo di approccio. L'aspetto importante è basarsi sull'elargizione di competenze coerenti con l'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni ed intenzionali ad attività di collocamento ed avviamento professionale, le attività di apprendimento saranno basate sulla lingua italiana, solitamente viene previsto: i) un modulo di cento ore, che si conclude con il superamento positivo dell'esame che dimostri il conseguimento del livello A1 [244]; ii) un modulo di dieci ore in cui vengono evidenziate le nozioni basilari dell'educazione civica [245] esplicitando gli strumenti della Costituzione della Repubblica, del coordinamento e funzionamento delle istituzioni pubbliche e del contesto culturale e sociale nazionale; iii) un modulo di trentacinque ore di formazione professionale costituito sulla base di una formazione che unisca teoria e prassi con risultati attesi espressi sotto forma di competenze, questo modulo dovrà comprendere al suo interno concetti riguardanti i diritti dei lavoratori, la terminologia adatta alla specificità delle mansioni, incontri di orientamento lavorativo necessari per l'apprendimento delle

[243] D.lgs.81/08
[244] Specificazione all'interno del Quadro Comune Europeo di riferimento per le lingue, compreso nella Raccomandazione R (98)6 emanata dal Consiglio dei Ministri il 17 marzo 1998
[245] Allegato C "Linee guida per la progettazione della sessione di formazione civica e di informazione, di cui all'art. 3 del D.P.R. n. 179/2011

competenze trasversali ed il supporto da parte dei professionisti nella ricerca attiva del lavoro; iv) un modulo di almeno cinque ore [246] dedicato all'introduzione degli elementi di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro [247].

Solamente coloro che avranno avuto accesso regolarmente all'80% delle ore di lezione potranno sostenere l'esame finale, previsto sia per il modulo riservato all'insegnamento della lingua e della cittadinanza, sia per quello riservato alla formazione professionale. Per il modulo nel quale vengono insegnate lingua e cittadinanza si verificherà il raggiungimento del livello base grazie ad un test somministrato [248] dall'Ente promotore che si è occupato del corso oppure il livello si potrà certificare attraverso attestati emessi dagli enti certificatori, identificati dalla normativa vigente oppure la dichiarazione dell'apprendimento potrà essere consegnata da un Istituto di cultura italiana all'estero[249] con sede nel Paese di origine.

Per il modulo riservato alla formazione professionale, verrà rilasciato ai partecipanti, solo a coloro che passeranno con successo l'esame finale, un attestato di frequenza illustrativo del sapere maturato e delle competenze acquisite, riferite ai Settori economico professionali [250] e alle Aree di Attività [251] in cui si articola l'Atlante del lavoro e delle Qualificazioni.

Il corso avrà una durata di cento cinquanta ore [252] e potrà essere realizzato con un numero minimo di cinque partecipanti sino a venticinque per classe, in caso di larga partecipazione sarà possibile organizzare più classi, in base alla disponibilità di risorse umane messe in campo da parte dell'Ente promotore. Il corso potrà essere erogato in presenza per una percentuale equivalente o maggiore del 75% ma anche con modalità asincrone delle lezioni, per non più del 25% per mantenere un contatto maggiormente diretto con i partecipanti e per garantire una relazione tra pari.

Il periodo del corso, deciso per ogni classe sarà di sessanta giorni di calendario

---

[246] Quando il migrante arriverà nel paese di destinazione sarà il suo datore di lavoro a occuparsi dei corsi di formazione di basso, medio o alto rischio in base all'occupazione
[247] Art. 37 del D.lgs. n.81/08
[248] Impostato secondo l'art. 4.1 lett. a) del Decreto Interministeriale del 7 dicembre 2021
[249] IIC
[250] SEP
[251] ADA
[252] Allegati B.1 "Percorsi di alfabetizzazione e apprendimento della lingua italiana" e C "Linee guida per la progettazione della sessione di formazione civica e di informazione" delle Linee guida adottate dal Ministero dell'Istruzione 12 marzo 2015

comprendenti delle prove finali a partire dalla data di inizio; gli orari e i giorni in cui effettuare la formazione dovranno essere flessibili e accessibili agli utenti. Nel caso in cui siano gli utenti ad abbandonare il corso o a rinunciarvi, l'Ente promotore dovrà comunicare l'accaduto al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali entro cinque giorni dall'episodio, dall'altro lato, se invece è il Paese destinatario a retrocedere sulla volontà di accogliere l'Ente di formazione, quest'ultimo sarà autorizzato a prevedere l'avvio di nuove classi altrove previa comunicazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Gli accordi bilaterali, in materia di formazione pre-partenza, fondamentali per l'ingresso in Italia, raggiungono il 75% per motivi di ricongiungimento familiare ed il 25% per motivazioni di lavoro e tirocinio [253], questi hanno come finalità: i) l'ammissione all'accesso in Italia attraverso canali regolari; ii) il consolidamento dell'incontro di domanda e offerta di lavoro sostenendo l'inclusione nel mercato del lavoro del personale straniero qualificato; iii) la programmazione e condivisione di strumenti tecnici quali le schede professionali, le liste di lavoratori e standard formativi per un coordinamento integrato dei flussi migratori per motivi di lavoro; iv) lo scambio di esperienze e buone pratiche.

La progettazione di attività di formazione pre-partenza ha una sfera d'influenza differenziata, è possibile l'attivazione di percorsi in un solo Paese terzo, oppure di sette Paesi in cui ne rientrano cinque di Europei, nella specificità dei progetti possono rientrare anche solo alcune Regioni italiane, in base alla determinazione di successo di azioni precedentemente implementate, che producono diversi partenariati, i quali introducono capifila che agiscono sia a livello territoriale sia a livello nazionale. Per questo motivo, i partner possono essere numerosi: ONG, Patronati, enti di formazione ed Agenzie per il lavoro.

### *4.1.1 Ideazione e progettazione di iniziative concrete*

Nei primi anni 2000, specificatamente tra il 2002 ed il 2005, sono state promosse le prime tipologie di attività di formazione pre-partenza in Moldavia, Tunisia e Sri Lanka con l'obiettivo di creare una formazione per professionisti nel settore edile, nel settore

[253] Dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

secondario e nel settore concernente il lavoro di cura.[254]

Tra il 2006 ed il 2008 è stata ideata ed elaborata una continuazione del progetto, in particolare nel settore della cura e di assistenza alle persone, attraverso il sostegno finanziario da parte del Ministero del Lavoro e dei fondi Europei. [255]

Il progetto è continuato attraverso un'ulteriore fase, sviluppatasi tra il 2010 ed il 2023, in cui l'attenzione è stata posta maggiormente verso il coinvolgimento dei familiari di coloro che svolgevano già un'attività professionale in Italia piuttosto che affrontare la dimensione delle PAL. [256]

Successivamente il cd. "Decreto Cutro" [257] ha guidato l'opportunità, per coloro che avessero una propria attività lavorativa, di impiegare all'interno delle aziende, lavoratori stranieri formati all'estero, pronti per essere impiegati nella mansione richiesta.

Nello specifico, sono stati coprogettati nel 2023, un insieme di dieci disegni di formazione pre-partenza [258] presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di cui sette orientati al settore primario delle coltivazioni e dell'agricoltura e alla manutenzione del verde, floricoltura ed i restanti indirizzati al settore edile, alla logistica, ai servizi di cura della persona e pulizia della casa, all' immagazzinamento, al settore turistico-ricettivo e della ristorazione. Sono state avanzate delle proposte formative per figure professionali altamente qualificate, dall'ICT, ad operai specializzati nella meccanica e nel settore grafico.

I dieci progetti, specificatamente suddivisi:

a) nel Progetto "Traiettorie", con capofila un ente di formazione che opera solo in Emilia-Romagna, l'obiettivo è un pieno coinvolgimento all'interno di un corso di formazione professionale pre-partenza nel settore primario, nel settore edile e nel settore della ristorazione per i residenti in Albania, Costa d'Avorio, Gambia e Senegal al fine di costruire un gruppo di dieci persone che imparino i fondamenti di avviamento di una start-up nel loro Paese d'origine;

---

[254] Garbuio 2025
[255] ibidem
[256] ibidem
[257] D.L.10 marzo 2023, n.20 convertito in L. 5 maggio 2023, n.50
[258] https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Dettaglio-progetto/id/13/Formazione-professionale-e-civico-linguistica-pre-partenza

b) nel Progetto "*Form@2*" invece la finalità è la formazione civico-linguistica per duemila e cento individui a fronte del ricongiungimento familiare in Italia per provenienti dall'Albania, dal Marocco, dal Senegal e dalla Tunisia attraverso i canali dei Patronati INCA-CHIL e CEPA;

c) nel Progetto "Percorsi formativi pre-partenza" il Volontariato Internazionale per lo sviluppo [259] ha come scopo principale il coinvolgimento di quattrocento cinquanta persone, di cui centoventi per il ricongiungimento familiare provenienti dal Senegal, dall'Egitto e dal Ghana e trecento trenta provenienti dal Senegal, Mali, Nigeria, Ghana ed Egitto per la formazione professionale, civica e linguistica nel settore terziario; nel settore secondario, elettrico e meccanico;

d) nel Progetto "Ponte Adriatico", gestito dall'Emilia Romagna, l'intento è il raggiungimento di cinquanta beneficiari residenti in Albania per il ricongiungimento familiare e quattrocento per realizzare la formazione pre-partenza per imparare ad operare nel settore delle coltivazioni e nel settore terziario, con la possibilità di stipula dei contratti stagionali,

e) nel Progetto "*Before you go*" l'obiettivo è il coinvolgimento di mille destinatari provenienti da Albania, Costa d'Avorio, Mali, Marocco, Senegal e Tunisia sia per il ricongiungimento familiare sia per la formazione nel settore primario, nella cura della persona e pulizia della casa, nel settore edile e nella mediazione culturale;

f) nel Progetto "*Chez Nous*" il fine ultimo è il raggiungimento di quattrocento destinatari per la formazione in Tunisia collaborando con la Sicilia in cui partecipano le imprese per la rilevazione delle esigenze professionali nel settore agricolo e della cura della persona;

g) nel Progetto "*Link*-Lavorare Insieme" la finalità è il coinvolgimento di settecento destinatari per il ricongiungimento familiare e per la formazione per i residenti in Albania, Moldova, Tunisia e Ucraina erogato dalla Campania, dal Lazio, dall'Emilia Romagna, dal Piemonte e dalla Sicilia nell'ambito agricolo, nel settore terziario, nella cura della persona, nella pulizia della casa e nell'impiantistica;

h) nel Progetto "*MOVE-ment*" l'obiettivo è la collaborazione tra la Basilicata, il Senegal e Gambia formando seicento persone, sia in ottemperanza al ricongiungimento

[259] VISintende

familiare sia alla formazione per il settore edile, la meccanica, la cura della persona e l'artigianato;

i) nel Progetto "Formazione per l'Italia" lo scopo è la formazione per quattrocento quaranta sette partecipanti per inserimenti lavorativi e tirocini nell'ambito dell'ICT coinvolgendo l'Albania, la Bosnia-Erzegovina, l'India, la Tunisia e l'Ucraina grazie alla partecipazione dell'intera Nazione;

j) nel Progetto "*Ponti/ura*" l'obiettivo è la realizzazione della formazione per trecento cinquanta residenti in Albania al fine di garantire ingressi per le assunzioni nel campo dell'assistenza familiare a domicilio, della lavorazione della pietra a secco, del settore turistico e di venticinque persone residenti in Albania per il ricongiungimento familiare.

Un altro tipo di progettualità, sulla scia di quelle appena menzionati, è stato il "Progetto Ghana" [260], confezionato dall'Agenzia per il Lavoro Umana. L'intento dell'Agenzia si riscontra in uno scarico di responsabilità delle imprese, per le quali la stessa Agenzia si è occupata direttamente della valutazione e formazione dei migranti, con un effettivo collocamento nel mercato del lavoro italiano, conformemente all'iter procedurale stabilito dall'articolo 23 del D.lgs. 286/1998. Alla realizzazione del progetto di formazione pre-partenza, avviato in Ghana, hanno partecipato trenta saldatori ghanesi apprendendo la mansione attraverso un corso di formazione in saldatura civile e navale, l'Agenzia si è poi occupata dell'inserimento lavorativo attraverso contratti di lavoro prima in somministrazione ed in un secondo momento attraverso contratti a tempo pieno e determinato per un anno.[261] Nella fase iniziale in cui è stato stilato il progetto di formazione pre-partenza, hanno partecipato sindacati, Regioni ed aziende private, motore di questa tipologia di migrazione, al di fuori del decreto flussi, fondamentali perché si sono occupati del pagamento dello spostamento dei migranti e del loro spazio abitativo nel periodo in cui è avvenuta l'assunzione attraverso il contratto in somministrazione. In un secondo momento, si sono sviluppate altre collaborazioni, con la sede ghanese del VIS-Volontariato Internazionale per lo Sviluppo e con l'Istituto dei Salesiani di Don Bosco di Sunyani, dotato di

[260] https://www.confindustriaaltoadriatico.it/gate/istituzionale/documento?openform&id=E20BBD4FB37C7C90C1258AF300260BE4

[261] Garbuio 2025

implementazioni tecnologiche adatte all'insegnamento come laboratori tecnici nei quali usare la strumentazione per imparare a saldare ed aule computer. L'Agenzia Umana, concomitantemente ai due Enti, ha avviato un processo di reclutamento dei trenta saldatori, dando priorità a coloro che avessero già sostenuto un percorso scolastico, terminato con un diploma che ne certificasse le abilità di saldatore, per garantire un maggiore successo in seguito alle attività di formazione pre-partenza. I costi della formazione, come esplicitato in precedenza, non possono essere affrontati dai partecipanti alla formazione, motivo per il quale, l'Agenzia Umana si è occupata del pagamento dei costi di gestione, degli oneri legali e della mediazione in ogni fase tra gli interlocutori, per garantirne l'impiego nella Regione del Friuli-Venezia Giulia. Il Ghana è stato selezionato dato l'esito positivo delle valutazioni del contesto sociale, culturale e istituzionale del paese equatoriale quali la stabilità del sistema democratico; una società civile che non è stata al centro, nonostante le diversità etniche, di circostanze conflittuali; un buon livello di istruzione ed un basso indicatore di criminalità degli abitanti della popolazione. In seguito alla buona riuscita del "Progetto Ghana", il centro di formazione professionale dei Salesiani di Accra ha avviato un'*Academy*, nella quale settanta partecipanti stanno intraprendendo corsi in molteplici ambiti dalla carpenteria al settore della ristorazione, con l'obiettivo di costituire un numero di persone formate sempre maggiore.

In ultima battuta, l'Agenzia Umana ha già attivato altre tipologie di progettazioni spostandosi in altri territori, quali Senegal e Turchia.

### 4.2 Aspetti positivi della formazione pre-partenza

La formazione pre-partenza mira a permettere un'acquisizione di competenze interculturali, padronanza logistica e dispositivi psicosociali adatti a fronteggiare coscienziosamente processi di assestamento e coordinamento all'interno dei Paesi di arrivo. La programmazione e la predisposizione di attività di formazione pre-partenza all'interno del Paese di origine diminuiscono fortemente lo *shock* culturale [262] e per questo definiscono il miglioramento della prestazione lavorativa dei migranti. La

[262] Oberg 1954

formazione pre-partenza mira ad una specializzazione grazie alla quale aumenta il senso di autoefficacia e di promozione dell'integrazione professionale e sociale. [263]

L'insegnamento e la comprensione di elementi cognitivi ed emotivi, grazie all'aiuto di un tutore più esperto, aiutano ad essere maggiormente consapevoli delle diverse fasi che subentrano nel momento di arrivo che fa seguito alla formazione pre-partenza che può essere suddiviso in momenti di eccitazione, momenti di difficoltà o di recessione e di ripresa. [264]

Il conseguimento, attraverso la formazione, di competenze trasversali e l'organizzazione dei cittadini che si preparano alla mobilità internazionale [265] attraverso il supporto formativo ed orientativo amplifica le possibilità di inserimento societario attraverso la sostenibilità e l'etica.

Le metodologie di apprendimento applicate per rendere più accattivante l'assimilazione dei contenuti come simulazioni di vita professionale e sociale del paese di approdo, in modo da facilitare l'indipendenza immediatamente in seguito al viaggio intrapreso, oppure di *role taking e role playing* favoriscono l'introiezione di meccanismi di adattamento, risposte di strategie di gestione dello stress e procedimenti per contrastare le difficoltà [266].

Gli enti di formazione che si occupano di educare professionalmente, attraverso le conoscenze, linguistiche e legislative, donano alle aziende o alle Regioni che decidono di impegnarsi su questo fronte, una diminuzione dei tassi di insuccesso, ottimizzando la spesa che si potrebbe avere per l'assistenza all'integrazione dei migranti nel contesto lavorativo ed il rientro sugli investimenti.

### 4.3 Aspetti negativi della formazione pre-partenza

La formazione pre-partenza presenta anche delle criticità, concernenti l'insieme delle pratiche metodologiche, delle risorse economiche e sui partecipanti; infatti, non tutti

[263] Bandura 1997
[264] Vygotskij 1934
[265] Council Conclusions on a Strategic Framework for European Cooperation in Education and Training (ET 2020)
[266] Mead 1934

coloro che ne necessiterebbero possono avere accesso a questa risorsa. Può verificarsi uno sbilanciamento sul lato dell'offerta dei corsi erogati ai migranti in termini di costi e durata, a discapito delle piccole entità organizzative con l'incognita dello sviluppo del percorso migratorio, che trova il suo culmine in un Paese di approdo, dovrà essere affrontata presso quest'ultimo una modalità di investimento per poter procedere e ultimare il percorso attraverso la completa integrazione societaria. [267]

La formazione pre-partenza deve essere d'aiuto per i partecipanti nella diminuzione dell'ansia per ciò che è sconosciuto ma l'anticipazione dei possibili scenari futuri potrebbe indurre ad un incremento dello stress e dall'altro lato l'insegnamento della legislazione della Nazione, la regolamentazione concernente i flussi e i *modus operandi* dei professionisti che insegneranno ai migranti un'attività lavorativa, potrebbe ridurre le competenze di adattabilità. Anche l'approccio esperienziale sarebbe tralasciato perché consapevoli di saper già lavorare adeguatamente in quanto in possesso di una certificazione rilasciata dall'Ente che ha proceduto all'insegnamento attraverso i moduli precedentemente esplicitati, nel paese di origine o provenienza del migrante. [268]

Inoltre, se la progettazione della formazione pre-partenza non incontra i bisogni reali della popolazione e la fruizione di questa avviene in modo generale e non specifico, alcuni fruitori del corso potrebbero avere un'illusione di sicurezza, basata su una tranquillità falsata promossa da contenuti troppo vaghi ed in questo modo accrescerebbero le probabilità dello *shock* culturale. [269]

Un'ulteriore assicurazione in capo agli enti di formazione è l'esortazione a stimare preventivamente il prezzo delle loro prestazioni in termini di utilità, di doveri verso i partecipanti e verso le aziende presso cui quest'ultimi verranno impiegati e di sviluppo logistico in chiave sostenibile, altrimenti si rischierebbe di compromettere l'intero processo formativo sia per i migranti sia per le aziende stesse. [270]

È necessario mettersi in guardia dal rischio di standardizzare il lavoro e gli abitanti del paese di approdo in quanto ci sarebbero conseguenze sulla preconcettualizzazione dei migranti che al loro arrivo avrebbero dei pregiudizi già consolidati invece del

---

[267] Black e Mendenhall 1990, pag. 113-116
[268] Lai et al.2005
[269] Hannigan 1990, pag. 89-111
[270] ILO, Migration for Employment Convention, n.97/1949

desiderio di conoscenza dell'esterno. [271]

La formazione pre-partenza deve anche garantire un monitoraggio post-partenza periodico, una valutazione basata sulle necessità e sulle difficoltà riscontrate dai migranti nel momento dell'insediamento per sostenere una piena integrazione e per non essere una mera formalità burocratica che non riesce a soddisfare gli esiti previsti. [272]

### 4.4 Libro bianco sul governo delle migrazioni economiche

Il Libro Bianco offre informazioni e suggerimenti per una conduzione efficiente del fenomeno migratorio, secondo questo infatti, la formazione pre-partenza dona ai migranti dei paesi dove questi accordi bilaterali avvengono, la possibilità di "canali di ingresso legali", fondamentali nella garanzia di un rinnovato apporto della migrazione in Europa e del sistema di contrasto a due fenomeni largamente conosciuti. [273] Da un lato l'invecchiamento della popolazione, con conseguenze nel mercato del lavoro perché si apre la forbice tra gli attivi e gli inattivi, a danno del sistema di welfare della Nazione. Il quadro demografico risalente al 2024 è caratterizzato da un celere processo di invecchiamento, l'età media è arrivata a 46,6 anni [274] e ha spinto la percentuale record vicina al 200% facendo registrare oltre 64 punti percentuali in più, rispetto a vent'anni fa definendo uno *shortage gap* per insufficienza di personale che possa sostituire i lavoratori in uscita. [275]

Dall'altro lato la divergenza tra la domanda e l'offerta di lavoro sia in termini qualitativi, dati da un'elevata qualificazione della popolazione residente per cui la domanda di lavoro a medio-bassa qualifica non viene soddisfatta, sia in termini quantitativi dati dalla diminuzione delle fasce d'età giovanili lavorativamente disponibili ed impiegabili.

La formazione pre-partenza costituisce la possibilità di abbassare i registri di inattivi e disoccupati nel Paese grazie all'accoglienza di personale formato e non di una politica

---

[271] Consiglio d'Europa, Linee guida per l'Educazione interculturale, 2012
[272] Algan et al 2012
[273] Libro Bianco sulle migrazioni economiche, 2023
[274] aumento di quattro punti percentuali in vent'anni
[275] Istat 2024

di azzeramento degli ingressi, grazie all'incentivazione dell'innovazione tecnologica con i corsi riservati all'ICT e al contrasto del lavoro povero e sottopagato. Fenomeno recente è quello dei *working poor*, persone o famiglie monopercettori di reddito o pluripercettori di reddito che vivono in condizioni di povertà perché sottopagati per un versante mentre nell'altro versante troppo pagati per godere di sicurezze sociali. [276]

Non è da allontanare l'idea secondo cui il rallentamento del tasso di natalità anche nella popolazione immigrata sia in qualche modo riconducibile al rischio di povertà che investe una significativa percentuale di famiglie straniere che vivono in Italia; ventisette lavoratori su cento si trovano a rischio povertà. [277]

Viene rimarcato, nel Libro Bianco sul governo delle migrazioni economiche, in più battute che la formazione pre-partenza è una grande opportunità ma non può risolvere i problemi strutturali del mercato del lavoro, dell'economia e societari; può riuscire ad alleggerire gli squilibri generati da un mercato del lavoro opprimente.

Il Libro Bianco riserva numerose titubanze sulla formazione pre-partenza, riguardo alle spese di promozione e sostenimento che sconfortano la diffusione della stessa su larga scala e soprattutto è difficile per i titolari scegliere di acconsentire ed adempiere all'assunzione, posto che questa sia anche a tempo determinato, senza aver visto una persona e testato le sue abilità attraverso tirocini e praticanti.[278]

[276] Libro bianco sulle migrazioni economiche, 2023
[277] Pomponi 2024
[278] Libro Bianco sulle migrazioni economiche, 2023

## 5. Costruzione dell'inclusione comunitaria

Negli ultimi anni, si sta registrando un innalzamento del numero di migranti che accede in Italia e che causano una modificazione dell'implementazione delle risorse socioassistenziali. Il servizio sociale poggia le sue basi nel Codice Deontologico, il quale, promuove l'autodeterminazione delle persone e delle comunità [279]; la promozione delle proprie competenze, favorendo l'accesso alle risorse, soprattutto sostenendo un riconoscimento delle risorse ignote agli utenti[280]. L'assistente sociale è tenuto obbligatoriamente a contrastare qualsiasi forma di discriminazione [281]. Questi fondamenti sono indispensabili nella fruizione dei programmi pre-partenza e nella creazione di processi di giustizia sociale a favore dei migranti e per questo motivo, in questo capitolo verrà presentata la funzione principale del servizio sociale con le persone migranti, attraverso teorie, prassi e metodologie proprie della disciplina ed essenziali nel perseguimento del godimento della dignità dei migranti. Il fenomeno migratorio, richiede al professionista del settore sociale, di saper esercitare la professione in uno spazio sociale complesso, che si interroga sulle metodologie innovative, sugli sguardi multidimesionali e multiprofessionali attraverso il sostegno ai nuovi migranti e l'integrazione dei migranti stabilmente residenti, per i primi attraverso un approccio emergenziale, cercando di adoperarsi nel fronteggiamento delle esigenze immediate e contingenti delle persone arrivate nel contesto nazionale con l'obiettivo di sostenere la promozione dell'identità personale, spronare la partecipazione sociale ed il benessere per una migliore qualità della vita; per i secondi invece occorre irrobustire e fortificare il percorso di integrazione dei migranti stabilmente residenti nelle comunità

[279] Art.27 Codice deontologico dell'Assistente Sociale 2020 https://cnoas.org/wp-content/uploads/2020/03/Il-nuovo-codice-deontologico-dellassistente-sociale.pdf
[280] Art.41 Codice Deontologico dell'Assistente sociale 2020
[281] Art.12 Codice Deontologico dell'Assistente sociale 2020

locali superando l'approccio emergenziale e assicurando la sopravvivenza ed il soddisfacimento dei bisogni primari essenziali, attraverso l'eguaglianza sostanziale, la partecipazione attiva ed il macro obiettivo della coesione sociale facendo provare ai migranti sempre meno una condizione di meri visitatori nel loro nuovo paese e sempre più un sentimento di protagonismo nella loro stessa vita.

In seguito, si vedrà l'utilizzo dello strumento del *world cafè* che è stato scelto per la sua tecnica partecipativa e per la sua versatilità, fondamentale per sviscerare temi complessi, infatti possono essere utilizzati spunti di vario genere come punti di partenza del *world cafè*, il cui sviluppo dipenderà dalle modalità di comunicazione tra i partecipanti stessi.

L'obiettivo è quello di creare momenti di condivisione tra i partecipanti con la possibilità di costruire insieme una visione del tema e di ascoltare cosa ne pensino le altre persone, con la possibilità di mutare la propria prospettiva.

Il *world cafè* è stato preferibile rispetto ad altre metodologie quali le interviste qualitative perché in questo caso si sarebbero ottenute risposte diversificate sul tema, senza provare a creare un'effettiva comunità in grado di collaborare e rispondere alla dinamicità del fenomeno migratorio entro cui si inserisce la formazione pre-partenza.

## 5.1 Giustizia sociale e servizio sociale

All'interno del lavoro sociale si sostanzia la concretizzazione della pratica della giustizia sociale, riconosciuta dall'Art. 6 del Codice Deontologico dell'Assistente Sociale ed esercitata attraverso la prospettiva etico-politica che viene attuata secondo tre pratiche.

Prima fra tutte, la pratica anti-oppressiva o anti-discriminatoria, mira a diminuire lo svantaggio che colpisce persone singole, ma anche gruppi sino a raggiungere intere comunità, questo diventa con il passare del tempo, un processo di "coscientizzazione degli oppressi" [282] in cui gli individui più vulnerabili prendono consapevolezza della loro condizione personale ma anche collettiva. La passività, data dalla prevaricazione che questo percorso di consapevolezza di uno stato di fragilità personale porta ad

[282] Freire 1971

apprendere, è un'identità concreta dell'oppressione delle forze economiche e sociali che continua ad autoalimentarsi in mancanza di una comprensione e di un giudizio critici.[283]

La seconda prospettiva [284] che si sostanzia è l'*advocacy*, sotto questa tipologia rientra la cooperazione e l'aiuto a tutte le persone oppresse o coloro che non hanno voce per rivendicare i loro diritti, assicurando il loro riconoscimento di fronte alle istituzioni e realizzando un vero e proprio trasferimento di potere, solo in questo modo le persone più fragili e vulnerabili riusciranno a sostenere processi di auto-*advocacy*.

La terza prospettiva [285] è denominata *policy practice* e dovrebbe costituire la parte fondamentale del lavoro quotidiano dell'assistente sociale perché si inseriscono qui le attività svolte dagli operatori sociali per influenzare lo sviluppo e l'attuazione della legislazione o, dall'altro lato, la modifica di politiche di *welfare*.

Queste tre prospettive hanno traghettato il lavoro sociale in una nuova dimensione[286], in cui vengono promosse giustizia sociale e ambientale [287] di cui sono parte integrante e necessaria, i diritti umani, la lotta alla disuguaglianza ambientale, la tutela dell'ambiente e la promozione dello sviluppo sostenibile [288] la cui tutela e progressione rientra nella definizione di *eco social work*.[289]

### *5.1.1 Lavoro sociale con le persone immigrate*

Quando gli operatori sociali si cimentano nel lavoro con i migranti non sono spinti da logiche irrazionali bensì, i loro approcci sono stati definiti secondo differenti tipologie, studiate e approfondite attraverso approcci, che vengono definiti, di lavoro interculturale.

Tra gli approcci teorici al lavoro sociale con immigrati si caratterizzano: i) "l'approccio della competenza culturale" [290] che assegna agli assistenti sociali competenze per negoziare la diversità culturale e ciò che è disfunzionale; ii)

---

[283] Ivi, pag.74
[284] Fargion 2013 par.1.1.
[285] Zilianti e Rovai 2007 cap.1
[286] Berger e Kelly 1993, pag. 521-526
[287] Besthorn M.A. e Besthorn F.H 2012, pag. 56-59
[288] Dominelli 2012
[289] È stato definito anche environmental social work o green social work
[290] Cabiati 2020

"l'approccio antidiscriminatorio" [291] per cui l'assistente sociale deve conoscere e comprendere i meccanismi alla base dei processi di discriminazione e oppressione, da cui si evince il ruolo del *social worker* come promotore di uguaglianza e dignità [292]. In questo approccio si genera la visione olistica del vivere sociale in cui cultura, politica, diritto e relazioni interpersonali contribuiscono a creare la natura del rapporto tra assistente sociale e utente [293]. Infine, nella prospettiva dei "*diversity studies* e *diversity managment"* [294], la condizione di straniero rientra tra le tante in gioco ed occorre guardare a questa variabile nel legame con le altre presenti nella biografia del soggetto, solo in questo modo sarà possibile il superamento della dicotomia noi/loro.

All'interno del lavoro sociale si riscontra una profonda matrice interculturale da cui nascono differenti approcci, nello specifico: i) "l'etnocentrismo" [295], basato sulla concezione secondo la quale la propria cultura è superiore e preferibile [296], e secondo questo approccio esiste necessariamente il primato del proprio gruppo e tutti gli altri sono classificati e valutati in rapporto a esso, l'etnocentrismo può essere definito come la forma più invisibile del razzismo anche se si può essere etnocentrici senza nutrire sentimenti di aperto disprezzo contro persone con *background* diverso dal proprio, ciò nonostante può avere rilevanti effetti oppressivi perché è l'inconsapevolezza ad avere il ruolo significativo, internamente all'etnocentrismo culturale emergono figure definite attraverso il lessico che segue: a) "operatore che non si muove" [297], caratterizzato da una figura culturalmente monolitica, saldamente arpionata nei propri valori, con radici immobilizzate nelle proprie concezioni e nelle sperienze che compongono la sua cultura; l'avere delle radici diventa un limite negativo quando ciò si trasforma in un elemento di blocco e ostacolo alla comprensione delle differenze, impedendo di assumere uno sguardo decentrato b) "operatore che vede solo quello che gli somiglia"[298] nel quale viene percepita un'aspettativa di assimilazione, una richiesta di aderire ad un

[291] Dal Pra Ponticelli 1985
[292] Neve 2000, cap.2
[293] Casartelli 2011
[294] Wrench 2007, pag. 144-152
[295] Strauss 1958
[296] Malinowski 1944
[297] Healy 2008, cap.2
[298] Matutini 2024

mondo considerato migliore.[299]

Dall'altro lato, oltre all'"approccio etnocentrico" [300] è stata approfondito anche l'approccio del relativismo che presuppone il riconoscimento dell'esistenza e del valore di una pluralità di culture differenti ma in questa prospettiva non esiste una percezione oggettiva della cultura dell'altro; il "particolarismo culturale"[301] invece si differenzia dagli altri approcci perché spiega come una persona possa comprendere la cultura dell'altro solo in parte e di conseguenza un comportamento possa venire interpretato correttamente solo all'interno del contesto culturale nel quale ha origine, per questo motivo un operatore sociale, in quanto esterno al mondo che gli viene presentato, può comprendere solo in parte, relativamente, la cultura di un'altra persona, di un'altra famiglia o di un altro gruppo sociale che si rivolge al servizio o ente.

Dagli approcci anteriormente analizzati sorgono gli "stili operativi" [302], questi stabiliscono le modalità attraverso le quali il professionista rappresenta all'esterno il proprio mandato professionale e possono attivarsi in specifici momenti, avere struttura fissa oppure mutare nel tempo.

Gli "stili operativi etnocentrati"[303] si suddividono a loro volta in altri stili, si individuano, lo "stile acromatico" [304] in cui l'assistente sociale non riconosce l'importanza delle variabili interculturali, categorizza i suoi utenti come omogenei e sottostima le differenza, è da sottolineare come non venga negato il percorso migratorio ma questo venga lasciato in secondo piano rispetto all'intervento; lo stile "taglia unica per tutti" [305], invece utilizza schemi universali e questo universalismo è radicato in una delle due parti della relazione e del processo di aiuto; lo "stile comparativo e competitivo" [306] in cui vengono riconosciute due o più realtà culturali, in questo frangente la dialettica non è finalizzata al dialogo e alla comprensione delle differenze, ma all'individuazione di chi o cosa sia migliore o più funzionale e dall'altro lato chi o

[299] Campanini 2005
[300] Barberis e Boccagni 2024
[301] Cabiati 2020
[302] ibidem
[303] ibidem
[304] Lerma 1992
[305] Dal Pra Ponticelli 2010, cap.5
[306] Cabiati 2020

cosa sia ingiusto, con una tendenza alla dicotomizzazione noi/loro[307] ; lo "stile categorizzante" [308] invece offre una visione incompatibile con le finalità del *social work* perché in contrasto con i principi di rispetto e valorizzazione dell'unicità della persona.[309]

Gli stili " operativi relativisti" [310], invece, si distinguono in: stile "ottimista-esotista"[311] in cui si riscontra un atteggiamento di valorizzazione e riconoscimento di qualsiasi differenza con il rischio di affievolire la capacità di giudizio professionale e depotenziare la possibilità di aiuto; nello stile "lassista rinunciatario"[312] ci si limita a sottoscrivere l'unicità della situazione di vita e dei bisogni ed accettarli come tali, nella non direttività si sceglie di fare un passo indietro o di rimanere fermi, estraniandosi dalla relazione di aiuto; infine nello stile "culturalizzante giustificativo" [313] si riscontra un legame alla cultura di appartenenza, equivocando gli effetti dello stato di bisogno e scambiandoli per comportamenti culturali.[314]

### *5.1.2. Empowerment comunitario*

Nella prospettiva etico-politica si costituisce anche il servizio sociale di comunità, questo poiché l'intervento individuale non può costituire l'unico orizzonte di riferimento e specialmente, giacché i problemi individuali sono problemi sociali e dunque nel momento in cui si affronta l'emergenza del singolo, ci si prende cura dell'intera dimensione collettiva affinché tale criticità non si ripeta.[315] Questa situazione implica un cambiamento di paradigma di riferimento ed una promozione di contesti inclusivi, attenti alle differenze, all'interno dei quali sperimentare forme di intervento leggero esplorando innanzitutto aspettative, norme, strutture di potere a livello locale ed in seguito osservando le modalità secondo cui questi fattori agiscono sulla vita dei singoli, delle famiglie e dei gruppi rimandando ad una dimensione valoriale,

---

[307] Matutini, Radici e caratteristiche del *social work* interculturale, lezione, Università Ca' Foscari di Venezia, 2024
[308] Cabiati 2020
[309] Sanfelici 2017
[310] Parton 2005
[311] Cabiati 2020
[312] ibidem
[313] ibidem
[314] Fargion 2013
[315] Pavan 2012, pag. 122-129

accrescendo *empowerment* comunitario.[316] Questa tipologia di approccio si cataloga sotto il termine di "*outreach*", che si contrappone a modalità attendistiche di *welfare*,[317] diventa interesse delle istituzioni entrare in contatto con i cittadini attraverso modalità di incontro che si sviluppano in due direzioni: a) concordate, in cui gli scambi vengono avviati in seguito ad inviti da parte di persone, gruppi o equipe multiprofessionali, oppure b) provocate, attraverso iniziative quali la distribuzione di materiale informativo, l'uso di strutture mobili, stand o banchetti ed interventi mirati.

### 5.2 *World cafè*

Obiettivo di questa metodologia è l'attuazione di conversazioni importanti in modo creativo e non convenzionale, ragionando su problemi complessi attraverso uno stile concreto, produttivo e divertente. Il *world cafè* [318] mira ad attivare discussioni autogestite dai partecipanti che verranno però guidati da alcune domande all'interno di un quadro di riferimento comune sul tema scelto. I partecipanti vanno da quattro a otto per tavolo, il quale viene allestito con tovaglie di carta affinché sia più facile scrivere idee, appunti e disegni. La presente modalità si articola in tre o più turni di discussione, della durata massima di trenta minuti, sedute ad ogni tavolo le persone trovano ad attenderle un facilitatore che ha il compito di stimolare la discussione e sintetizzarne i contenuti. [319] Al termine dei trenta minuti i "padroni di casa"[320] rimangono al tavolo mentre gli altri partecipanti, chiamati "ambasciatori di significato" [321] si spostano negli altri tavoli, la prestigiosità sta nel portare le tematiche delle precedenti discussioni all'interno di nuovi tavoli in modo da concludere con un'assemblea plenaria in cui scambiarsi opinioni ed idee affinché la restituzione stessa possa diventare un evento generativo capace di restituire valore alla narrazione personale e costruire un momento collettivo trasformativo. [322]

---

316 Fondazione Zancan 2012, pag.9-20
317 Dal Pra Ponticelli, 2014
318 Fargion 2013, cap.3
319 Allegri 2015
320 Fargion 2013
321 ibidem
322 Leone e Prezza 2017

È stato organizzato il *world cafè* inerente alla formazione pre-partenza nella realtà afferente il comune di Bassano del Grappa che comprende i comuni di Cartigliano, Cassola, Marostica, Colceresa, Mussolente, Nove, Pianezze, Pove del Grappa, Romano d'Ezzelino, Rosà, Rossano Veneto, Schiavon, Solagna, Tezze sul Brenta, Valbrenta e Bassano del Grappa medesima, al quale hanno aderito diciassette persone, di cui quattro donne e tredici uomini, si è proceduto all'organizzazione di quattro tavoli nella seguente ripartizione: tre tavoli da quattro persone e un tavolo da cinque persone a cui è stato garantito l'anonimato, all'interno di tre turni di discussione.

Le sollecitazioni proposte sono state divise in tre momenti principali. Inizialmente, per generare affinità e fiducia tra i partecipanti, a ciascun tavolo è stato proposto di pensare alle questioni che più frequentemente vengono sottostimate prima di intraprendere un viaggio, che possa garantire un futuro lavorativamente prosperoso e quali competenze comuni fossero possedute dai partecipanti ma ripetutamente svalorizzate o rese invisibili, lo scopo di questo primo momento è stato l'attuazione di processi di "*bonding*" in ogni tavolo.[323]

Il secondo momento è stato caratterizzato dal far affiorare impedimenti incontrati nel percorso di insediamento all'esterno e modalità di fronteggiamento. In seconda battuta, si è richiesto che genere di formazione sarebbe stata propedeutica alla partenza specificando di cosa si sarebbe necessitato ai fini della realtà lavorativa e sociale per essere integrati nel paese di approdo.

Il terzo momento all'interno dei tavoli è stato costruttivo alla co-ideazione e co-creazione di un vero e proprio programma inclusivo di formazione pre-partenza introducendo uno sguardo propositivo sulle nuove conoscenze, sia in termini relazionali sia in termini esperienziali, sia in termini formativo lavorativi.

Dai presenti stimoli ne è risultato che spesso e volentieri è luogo comune, tra i migranti stessi, che basti avere un'autonomia economica abbastanza elevata da potersi permettere di acquistare un biglietto aereo o di altra natura per raggiungere il luogo di destinazione mentre vengono sottovalutate le difficoltà burocratiche quali avere un permesso di soggiorno, ottenere documenti, vale a dire la carta d'identità e il codice fiscale ma anche l'ottenimento di un alloggio abitativo. Questa fase di arrivo iniziale è

[323] Bertotti 2016

spesso frustrante perché ci si rende conto che il tempo scorre velocemente senza che si riesca effettivamente a superare ostacoli insormontabili.

Nei tavoli in cui hanno discorso le persone che vivono in Italia da un tempo più prolungato, hanno sottolineato difficoltà strutturali, come l'apertura di un conto bancario ma anche altri generi di difficoltà concernenti il costo della vita, molto più elevato del Paese di origine o provenienza.

Tra le competenze che i partecipanti condividono però si riscontra un'elevata capacità di adattamento soprattutto orientandosi in spazi e contesti nuovi, mai esplorati prima d'allora.

I partecipanti che vivono in Italia da un tempo prolungato hanno anche sottolineato come sarebbe stato utile per loro imparare le basi linguistiche e culturali del paese d'arrivo in modo da poter essere compresi ma soprattutto visti da qualcuno; mentre coloro che sono in Italia da un periodo più ridotto hanno evidenziato come sarebbe stato utile avere una mappatura delle comunità presenti in Italia dei loro coetanei emigrati per avere un sostegno maggiore, per gli interessi e bisogni comuni. Nei tavoli a maggioranza femminile è stata avanzata l'esigenza di trovare più titolari donne, per una percezione di sensibilità più accentuata, soprattutto verso le categorie vulnerabili, in grado di accogliere le istanze e le preoccupazioni delle donne migranti perché accomunate dal ruolo di mamme, sorelle, amiche o mogli.

Nel secondo momento organizzato all'interno del *world cafè*, i presenti hanno riportato, come una parte difficoltosa del cercare lavoro in un nuovo Paese sia innanzitutto comunicare nella lingua locale attraverso l'esperienza diretta di questa, che però è spesso una forma dialettale e quindi non applicabile in tutta la Nazione ove si decidesse di trasferirsi e poi, il mancato riconoscimento del titolo di studio che si possedeva nel Paese di provenienza. Molti genitori sottolineano le difficoltà riscontrate nella comprensione del sistema scolastico italiano e di conseguenza della complessità nel collocare i figli nel corretto grado di istruzione; quindi, viene rimarcata dagli stessi la mancanza di informazioni tecniche circa la possibilità di frequentare dei corsi formativi o scuole serali per ottenere una certificazione per essere impiegati in una mansione lavorativa nel minor tempo possibile dall'arrivo. Le persone hanno riportato anche come sarebbe stato fondamentale essere formati sull'efficacia dei centri per

l'impiego, sulle modalità di stilare un *curriculum vitae* in formato europeo, sull'utilizzo dei media e dei programmi efficienti per la ricerca del lavoro, per offrirsi come professionisti, a chi riferirsi per esercitarsi o prepararsi ai colloqui di lavoro e a come passare dall'esercitazione ad un vero e proprio colloquio all'interno di un'azienda e conoscere il funzionamento delle aziende del territorio, comprendendo in ciò la flessibilità, la gerarchia organizzativa e gli orari di lavoro -rotazione di mattina, pomeriggio e sera di settimana in settimana ove ci sia questa strutturazione- di queste aziende.

Nella terza parte dedicata ai presenti al *world cafè* è stato chiesto di pensare ad una loro formulazione di un programma pre-partenza ed è stato rinvenuto che sarebbe bello poter proporre un programma *ad hoc* in base al Paese di destinazione per comprendere al meglio la cultura differente ma che questa da sola non basta, nel programma dovrebbe essere inclusi periodi di tirocinio, volontariato, studio e lavoro in modo da poter comprendere tutto ciò che offre la località nella quale ci si muoverà e per cominciare a tessere una rete. Gli stessi risentono molto l'esigenza di gestione dello stress dato da nuovi agenti miscelati insieme che non si riescono a districare, ma anche una comunità pronta ad accoglierli, senza pregiudizi e senza stereotipi.

Alcuni tavoli hanno riferito come un'inclusione di scuole, sindaci, assessori comunali e servizi sociali del territorio potrebbe fare la differenza sul loro impatto sulla comunità perché sarebbero indirizzati alle risorse più idonee senza dover faticare molto, il più delle volte, senza ottenere nulla.

Inoltre, l'integrazione dei migranti già inseriti nel contesto territoriale abitativo ed economico-lavorativo attraverso modalità *peer to peer* accentuerebbe un innalzamento dell'autostima e farebbe fiorire il senso di appartenenza. I partecipati hanno enfatizzato un aspetto lavorativo virtuoso, la comprensione del fatto che non esiste un unico percorso giusto, bensì, che si possano ricevere lezioni di resilienza da chi ha avuto il coraggio di cambiare perché, pur avendo formazioni, ruoli ed età diverse ogni persona ha qualcosa da insegnare e le altre persone hanno qualcosa da imparare.

Nella parte finale della riunione plenaria, i partecipanti hanno ascoltato attivamente il funzionamento, l'organizzazione e l'attivazione dei programmi di formazione pre-partenza e sono stati entusiasti di sentire che, molte delle istanze da loro avanzate, erano

già parte integrante dei programmi di formazione.

Si è riflettuto sul che cosa potessero portarsi a casa dall'esperienza con l'altro sulle tematiche concernenti il lavoro e la formazione, ne è emerso che, attraverso l'ascolto dei vissuti esperienziali lavorativi delle altre persone, l'intero gruppo sia facilitato al cambiamento di prospettive e volto alla crescita personale anche attraverso le strategie messe in atto dagli altri partecipanti nel toccare con mano, in prima persona, la molteplicità di sfere lavorative ma soprattutto alla creazione di una cooperazione che si trasformi in un gruppo di auto mutuo aiuto, volto ad uno spirito gruppale e di incentivazione al superamento dei momenti di stallo.

### *5.2.1 Reliability-Replicability-Validity del World Cafè*

L'affidabilità della metodologia precedentemente illustrata è sorretta dalla ripetibilità delle osservazioni degli ascolti anche mantenendo le sollecitazioni e l'approccio che tuttavia possono modificarsi in base al contesto culturale, sociale e al *background* degli osservatori professionisti, al momento storico e al luogo in cui vengono raccolti i vissuti esperienziali, le idee e gli approcci sul tema selezionato.

Al di sopra di tutto bisogna considerare che le opinioni dei partecipanti non sono generalizzabili e per questo è presente un'elevata soggettività dei dati, come è bene segnalare che, per la natura del world cafè, è possibile che i partecipanti siano suggestionati dal contesto, ad un plausibile desiderio di allineare i loro pensieri agli altri tavoli. Il rischio di *bias* nell'analisi può essere arginato non interpretando le repliche dei partecipanti, bensì soffermandosi alla sola trascrizione dei risultati dell'assemblea plenaria.

Lo studio è inoltre ripetibile in un'altra area e con altre persone, anche mutando le sollecitazioni e con un numero maggiore di partecipanti; infatti, un limite della presente ricerca ma non di per sé del *world cafè* è il campione ristretto dei componenti.

Le conclusioni del progetto trovano notevole riscontro anche al di fuori della presente ricerca perché possono riuscire a far implementare misure di coesione sociale tra i protagonisti e si è osservato ciò che si evinceva nell'analisi dei capitoli precedenti, vale a dire, le motivazioni che li spingono a partire sono parte di un quadro complesso e il lavoro è uno degli strumenti necessari per condurre una vita dignitosa e contiene

intrinsecamente elementi di complessità burocratica, linguistica ed economica.

Questo *world cafè* gode di validità interna [324], dal momento che le competenze che i migranti cominciano ad acquisire solamente una volta attivati psicologicamente, causano l'emersione di possibilità lavorative migliori ed è ragionevole dunque pensare che la messa in campo di un programma pre-partenza, fruibile ad un numero elevato di Paesi e di individui, porterebbe garanzie lavorative che a loro volta sfocerebbero in sicurezze di conduzione della propria vita nei confronti del Paese dove ci si è insediati.

Le conclusioni date dai partecipanti durante l'assemblea plenaria sono generalizzabili giacché le storie di vita raccontate nei tavoli, pur mantenendo molti elementi differenti sono riconducibili alla medesima capacità di resilienza, empatia e di adattamento e questo ne denota la validità esterna.[325]

Ciascuna affermazione avanzata dai protagonisti del *world cafè* ha un preciso significato nel quotidiano, anche le difficoltà provate nel loro percorso e i desideri per i loro concittadini ne dimostrano la validità ecologica. [326]

[324] Cook e Campbell 1979
[325] ibidem
[326] ibidem

## 6. Conclusione

Dalle pagine precedenti si riscontra come la disciplina che concerne il lavoro si collega con la disciplina dell'immigrazione, ricca di discrepanze, e per questa ragione è ineluttabile la presenza contemporaneamente di occasioni e condizioni ideali e di complessità aggrovigliate, facendole sorgere disgiunte l'una dall'altra. [327]

Nell'introduzione veniva esplicitato come all'interno della Nazione si stia vivendo una situazione di dichiarata crisi demografica, basti pensare che i dati sulle nascite nel 2022 esplicitano questa informazione, inferiori a 400.000 unità, circa -27% rispetto a vent'anni anni prima, con una contrazione particolarmente sostenuta negli ultimi dieci anni. [328]

Un fattore altrettanto notevole concerne la struttura produttiva italiana, costituita da una partecipazione considerevole di piccole imprese, all'interno di settori poco fruttuosi e connotati da una crescita graduale, molto lenta in una prima fase. Queste tipologie di imprese sono poco favorevoli ad investimenti in termini di tecnologie innovative, nella ricerca e nello sviluppo di capitale umano.[329]

All'interno di questa cornice, il rischio è che possibili rallentamenti o recessioni economiche, o l'insufficienza degli investimenti o la sconnessione degli interventi, come già in passato, sostengano processi di polarizzazione occupazionale e salariale che riflettono sul piano dell'uguaglianza e della solidarietà, rappresentando condizioni idonee ad una generale acutizzazione delle condizioni lavorative che interessano soprattutto la componente straniera delle forze lavoro, costretta a collocarsi in quella zona grigia, dove l'alternativa al lavoro sommerso o a forme comunque gravose di irregolarità, è riprodotta da opportunità di lavoro, apparentemente regolari ma *low-*

[327] Garbuio 2025
[328] Elaborazione INAPP su dati Demo Istat https://demo.istat.it/
[329] Pomponi 2024

*skilled* e insufficientemente retribuite. [330]

Le diverse tipologie di aggiustamenti attuati attraverso decreti legislativi e leggi che si sono succeduti nel tempo, hanno comprovato come le limitazioni rispetto al tipo di mansione impiegabile da parte di stranieri arrivati in Italia attraverso canali diversi da quello del lavoro, e l'uso scomposto del sistema dei flussi, siano lontani dall'adeguare l'offerta alla domanda di lavoro.

Al netto dei permessi per lavoro stagionale, le assunzioni con la procedura del decreto flussi hanno sempre raffigurato una sorta di sanatoria, visto che hanno riguardato, prima della recente modifica, persone che erano già presenti irregolarmente sul territorio nazionale e che già esercitavano questo tipo di professione, inevitabilmente attraverso modalità di lavoro irregolare. Lavoratori, obbligati ad indugiare in tempi mai certi e a dipendere dal datore di lavoro perché vengano incominciate le pratiche contrattuali, per poi tornare nel Paese di origine o provenienza, conseguire il visto da parte del Consolato italiano e "rientrare dalla porta, dopo che erano già entrati precedentemente dalla finestra." [331]

Le strategie legislative relative a questo tipo di implementazioni, basate su uno sguardo più che trentennale, hanno confermato una garanzia di protezione giuridica mai attuata totalmente. Queste stesse strategie hanno mancato all'assicurazione della creazione di vere e proprie *policy* in grado di sviluppare modelli all'interno dei quali riorganizzare le spinte migratorie esogene con i cambiamenti endogeni che comparativamente sono andati- e stanno tutt'ora operando nelle nostre società: transizione digitale, transizione ambientale e transizione demografica sono tutte modificazioni che suggestioneranno profondamente la società sotto certuni aspetti e, specialmente, la struttura occupazionale del prossimo futuro. [332]

Si arguisce dunque facilmente come, per una piena integrazione dei migranti, debbano essere implementate disposizioni che mirino a sostenere contestualmente loro una professione lavorativa dignitosa e un'inclusione sociale adatta a creare nuovi spazi di cittadinanza attiva, essendo due caratteristiche fondamentali per una relazione di reciprocità tra le due dimensioni e di contiguità nella fattispecie. Per affrontare un

[330] Pomponi 2024
[331] ibidem
[332] ibidem

processo di integrazione sociale, lavorativa ed economica a tutto sesto, si è preferito, nel più generale sistema dell'amministrazione della gestione dei flussi migratori, di riporre la corretta vigilanza all'interno della progettazione della formazione pre-partenza che si inserisce in un modulo nel quale rientrano l'avviamento alla formazione professionale oltre che della cittadinanza specifica del paese di approdo e della lingua del medesimo sviluppato nei Paesi di origine o provenienza dei candidati attraverso il lavoro sinergico degli enti di formazione, delle Agenzie e della promozione di questo tipo di progettualità da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Investire sulla formazione pre-partenza e decidere di presentare e mettere a disposizione un percorso di inserimento lavorativo adattato al professionista migrante, rinvigorisce una prospettiva di attrazione del territorio nazionale di accrescimento delle competenze grazie alle quali sarà possibile soddisfare più ampiamente la domanda di lavoro anche attraverso un'inclusione socio-lavorativa dei mezzi e possibilità individuali sul lungo periodo.

La formazione pre-partenza, se adeguatamente regolamentata e perfezionata, può riuscire a generare un meccanismo di retroazione positiva grazie al quale si alimentano vicendevolmente un'inclusione sociale ed un'occupazione regolare dei migranti all'interno del percorso migratorio che deve agire come contribuente allo sviluppo occupazionale, economico e sociale. [333]

Al di là dell'implementazione delle attività nella prassi della formazione pre-partenza, c'è un filone di studi che ritiene sia necessario concretizzare delle nuove politiche migratorie, dedicate alla formazione pre-partenza che dovrebbero, in particolar modo [334]: i) adeguare le infrastrutture già poste in essere, rinvigorendole e innovandole in modo da reagire efficacemente sia ai bisogni della cittadinanza sia alle nuove sfide finanziarie, collettive e ambientali al fine di sostenere un aumento della sostenibilità in modo equilibrato; ii) estendere le vie d'accesso e i ponti che guidano verso la Nazione, incoraggiando il rilancio dei flussi di immigrazione regolare e destinando al tempo stesso a chi giunge in Italia a fronte di cause umanitarie la tempestività di mettere a disposizione della società ospitante le proprie abilità in termini di preparazione lavorativa e linguistica e di passioni personali, con l'opportunità, se lo desidera, di

[333] Garbuio 2025
[334] Pomponi 2024

iniziare a creare le prospettive future individuali all'interno della Nazione ospitante; iii) favorire una semplificazione delle normative da cui ne convengono facili sistemi burocratici, contraddistinguendo le regolamentazioni di ingresso in base all'utenza e rendendo più elastici i principi grazie ai quali è possibile usufruire del permesso di soggiorno con l'obiettivo di facilitare l'immigrazione ad alta qualificazione, inserendo dispositivi innovativi, favorendo l'ingresso di personale extraeuropeo possessore di competenze tecniche specifiche, fondamentale per rispondere all'impiegabilità nei settori qualificati che ora soffrono di un'evidente scarsità di personale impiegabile; iv) introdurre nei paesi in cui non sono ancora stati introdotti o rafforzare, nei paesi in cui sono già stati attivati dei percorsi di formazione pre-partenza, l'attività degli Enti di formazione attraverso l'incoraggiamento all'apertura di scuole e percorsi direttamente *in loco*, in modo da non fermare mai le attività di formazione e poter realizzare in modo chirurgico l'inserimento lavorativo in qualsivoglia momento o Paese d'approdo scelto dai migranti. [335]

Inoltre, si ritiene fondamentale, aiutare, per l'attuazione di un circolo virtuoso di formazione pre-partenza, le imprese. Grazie ad un abbattimento del cuneo fiscale in cui si procederebbe ad una riduzione strutturale del costo del lavoro, crescerebbe l'offerta formativa professionalizzata, che potrebbe essere agevolata dalle procedure amministrative e dal sostegno economico nelle scelte nel campo dell'automazione, della digitalizzazione, dei processi di internazionalizzazione del sistema universitario, della formazione scolastica e professionale superiore sostenendo al tempo stesso, un processo di inclusione all'interno dei contesti socio-lavorativi. [336]

" Provare a comprendere il ruolo delle politiche, attraverso l'evidenziazione non solo delle criticità e delle debolezze normative delle risposte al fenomeno migratorio, ma anche delle potenzialità presenti nel nostro ordinamenti ed interventi che, se non ancora decisivi, possano però invertire la rotta e rappresentare quel punto di svolta in direzione di una sostenibilità sociale e di nuove opportunità per il nostro sistema produttivo e la nostra società, con la sottoscrizione di un nuovo patto sociale." [337]

Per rispondere alla domanda di ricerca iniziale, vale a dire, se sia possibile

[335] Pomponi 2024
[336] ibidem
[337] ibidem

rintracciare una procedura di metamorfosi antropologica del migrante in quanto tale, intendendosi il processo di trasformazione personale, culturale e sociale che i migranti devono affrontare attraverso lo strumento della formazione pre-partenza che contribuisce a creare la loro identità e capacità di adattamento in un altro Paese è importante sottolineare che lo strumento della formazione pre-partenza sia un'opportunità di integrazione ed inclusione fondamentale, sebbene le testimonianze di coloro che l'hanno svolta siano ridotte, essendo uno strumento innovativo ed essendo le valutazioni qualitative esposte dagli stessi enti che collaborano per far funzionare le attività di formazione pre-partenza. È un dato oggettivo che la valutazione *in itinere* ed *ex post* dovrebbe essere condotta da sorveglianti esterni ed imparziali e dovrebbe avvenire concomitantemente allo sviluppo della vita del migrante, per sottolinearne gli effetti positivi e le criticità ed implementare una futura riprogrammazione in termini di utilità, efficacia e validità.

Il fatto che l'implementazione di programmi di formazione pre-partenza sia ancora limitata a poche progettazioni nazionali ed internazionali contribuisce a marcare una situazione di stallo in cui non si conosce l'effettiva programmazione futura, anche in termini di regolamentazione legislativa.

È quindi possibile rintracciare una procedura di metamorfosi antropologica in ciascun migrante, dal momento che l'esperienza migratoria inscritta nella storia personale di ciascun migrante non si concretizza solo con la scelta di vita futura nel luogo di approdo bensì attraverso una costruzione dinamica e progressiva di una nuova identità in cui collimano la storia di vita personale nel luogo di origine o provenienza con la storia del nuovo paese di arrivo, questa trasformazione che si concretizza in forma maggiore in coloro che possono accedere ad un'attività di formazione pre-partenza, avviene principalmente in tre livelli: a) individuale, il migrante apprende attraverso queste attività la gestione dello stress, delle competenze intrinseche al suo essere che concernono la capacità di affrontare la rotta migratoria, le insicurezze quotidiane del futuro che permettono di accrescere la propria resilienza; b) culturale perché il migrante deve affrontare gli esami di diversi moduli che testimoniano la comprensione di logiche linguistiche, lavorativo-professionali e culturali del paese in cui approderà, questo contribuirà a far crescere nel migrante stesso un processo di

ibridazione culturale ed infine c) sociale, perché il migrante dovrà comprendere il funzionamento di diverse istituzioni e politiche del paese d'approdo interagendo a diversi livelli con reti sociali differenti l'una dall'altra per il mandato che perseguono, all'interno della loro *mission*.

La formazione pre-partenza funge da elemento acceleratore di una metamorfosi antropologica, impostando un percorso programmato di progresso e assestamento che acconsente al migrante di affrontare con maggior adeguatezza le sfide derivate dal trasferimento e di costruire una nuova identità integrata, resiliente e socialmente fertile.

## Indice delle illustrazioni

Figura 1: fonte ISTAT- Immigrazione per età e cittadinanza (italiana/straniera). Media anni 2023-2024, valori percentuali ed età mediana. https://www.istat.it/wpcontent/uploads/2025/06/Report-MIGRAZIONI-INTERNE-E-INTERNAZIONALI-DELLA-POPOLAZIONE-RESIDENTE-ANNI-2023-2024-1.pdf

Figura 2: fonte ISTAT- Principali traiettorie degli spostamenti dal Mezzogiorno verso il Centro-Nord, per regione di origine e principali regioni di destinazione. Media anni 2023-2024, valori percentuali. https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/06/Report-MIGRAZIONI-INTERNE-E-INTERNAZIONALI-DELLA-POPOLAZIONE-RESIDENTE-ANNI-2023-2024-1.pdf

Figura 3: Fonte Elaborazione REF Ricerche su microdati Istat; Retribuzioni medie nette mensili degli occupati dipendenti full-time in correlazione al titolo di studio e periodo di migrazione, Anno 2011 (II trimestre) https://www.meltingpot.org/app/uploads/2012/11/Immigrati_e_Mercato_del_lavoro_19_novembre.pdf

Figura 4: fonte ISTAT- Immigrazioni dei cittadini stranieri per principali paesi di provenienza. Anno 2023-2024, valori assoluti (asse sx) e media (asse dx) in migliaia. https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/06/Report-MIGRAZIONI-INTERNE-E-INTERNAZIONALI-DELLA-POPOLAZIONE-RESIDENTE-ANNI-2023-2024-1.pdf

## Bibliografia


Alessi, C. (2006). L'art. 4 della Costituzione e il diritto al lavoro. Jus, 1, 127.

Allegri, E. (2005). Servizio sociale di comunità: Roma: Carocci

Allegri, E. Palmieri P. e Zucca (n.d.). Il colloquio nel servizio sociale. Roma: Carocci

Ambrosini, M. (2005). Sociologia delle migrazioni. Bologna: Il Mulino

Ambrosini, M. (2013). Immigrazione irregolare e welfare invisibile. Il lavoro di cura attraverso le frontiere. Bologna: Il Mulino

Ambrosini, M. (2017). Italiani e stranieri nel mercato del lavoro: un "lavoro povero" riservato agli stranieri? Bologna: Il Mulino

Ambrosio, M.T. (2021). Per una nuova governance delle migrazioni economiche: prospettive sovranazionali e interne. Rivista di diritto della sicurezza sociale (RDSS)

Arendt, H. (1999). Le origini del totalitarismo. Torino: Edizioni di Comunità

Balandi, G.G. (1980). Il procedimento penale a carico del lavoratore. Rivista trimestrale di diritto e procedura civile, 904

Bano, F. (2001). Il lavoro senza mercato. Le prestazioni di lavoro nelle organizzazioni "non profit". Bologna: Il Mulino

Bandura, AA. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control. New York: W.H. Freeman*

Barberis, E. e Boccagni, P. (2024). Il lavoro sociale con le persone immigrate. Verso una pratica riflessiva e inclusiva (II ed). Santarcangelo di Romagna: Maggioli

Bateson, G. (1972). *Steps to an ecology of mind. Northvale, NJ: Jason Aronson*

Bateson, G. 81979). Mente e natura: un'unità necessaria. Milano: Adelphi

Belo, B.G. (2020). Intersezionalità. Teorie e pratiche tra diritto e società. Milano: FrancoAngeli

Bertotti, T. (2016). Decidere nel servizio sociale. Roma: Carocci

Black, J.S.e Mendenhall, M. (1990). *Cross cultural training effectiveness: A Review and a theoretical framework for future research. The Academy of Management Review*, 15 (1)

Borjas, G.J. (2006). *Native internal migration and the labour market impact of immigration. Journal of Human Resources, 41(2)*

Calafà, L. (2017). Lavoro irregolare (degli stranieri) e sanzioni. Lavoro e diritto, 1

Calafà, L. (2021). Per un approccio multidimensionale allo sfruttamento lavorativo.

Lavoro e Diritto, 2
Calafà, L. e Protopapa, V. (2021). Logiche interdisciplinari e salute dei migranti. Lavoro e Diritto, 2
Calafà, L. e Protopapa, V. (2021). Logiche interdisciplinari e salute dei migranti. Lavoro e Diritto, 1
Calvellini, G. (2019). I richiedenti asilo nel diritto del lavoro italiano. Lavoro e Diritto, 4
Campanini, A. (a cura di). (2005). Nuovo dizionario di servizio sociale. Roma: Carocci
Canavesi, G. (a cura di). (2019). Dinamiche del diritto, migrazioni e uguaglianza relazionale. Macerata: EUM
Carrera, S. Guild, E. e Eisele, K. (2014). *Rethinking the attractiveness of EU labour immigration policies: Comparative perspectives on the EU, the US, Canada and beyond.* Brussels: CEPS
Casartelli, A. (2011). Sostenere il cambiamento possibile. Prospettive sociali e sanitarie, 8
Catelvetri, L. e Scarpelli, F. (2003). Il lavoro degli immigrati. Rivista italiana di diritto del lavoro, 12 (III)
Chiaromonte, W. (2018). "Cercavamo braccia, sono arrivati uomini". Il lavoro dei migranti in agricoltura fra sfruttamento e istanze di tutela, DLRI, 321
Chiaromonte, W. (2020). Politiche protezionistiche e mercato del lavoro immigrato: per una riapertura dei canali d'ingresso regolare per lavoro. In U. Gargiulo e M. Ranieri (a cura di), Protezionismo e diritto del lavoro- Spunti di riflessione. Napoli: Editoriale Scientifica
Chiaromonte, W. (2023). Una lettura giuslavoristica del D.L. 20/2023. Lavoro e Diritto, 451
Chiodi, L. (2011). L'assistente sociale: professionista dell'aiuto o erogatore di prestazioni? Prospettive sociale e sanitarie, 3
Curi, F., Martelloni, F., Sbraccia, A. e Valentini, E. (a cura di). 2021. I migranti sui sentieri del diritto. Torino: Giappichelli
Dal Pra Ponticelli, M. (1985). I modelli teorici del servizio sociale. Roma: Astrolabio
Dal Pra Ponticelli, M. (1987). Lineamenti di servizio sociale. Roma: Astrolabio

Dal Pra Ponticelli, M. (2010). Nuove prospettive per il servizio sociale. Roma: Carocci
Dal Pra Ponticelli, M. (2014). Riflessività e creatività. Rassegna di Servizio Sociale, 1
De Martino, C., Lozito, M. e Schiuma, D. (2016). Immigrazione, caporalato e lavoro in agricoltura. Lavoro e Diritto, 326
De Mozzi, B. 82016). L'impiego irregolare di lavoratori extracomunitari. In M. Brollo, C. Cester e L. Menghini (a cura di), Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni. Trieste: EUT
Del Punta, R. (2011). Sub artt. 36-37. In La Nuova sicurezza sul lavoro (Vol. 1, Principi comuni). Bologna: Zanichelli
Del Punta, R. (2016). *Labour law and the capability approach. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 383
Della Puppa, F., Gargiulo, E. e Semprebon, M. (2020). Per una critica delle politiche migratorie italiane: fare ricerca, prendere posizione. In N. Martoriano e M. Prearo (a cura di), Politiche della vulnerabilità. Contesti di accoglienza e migranti LGBT. Pisa: ETS
Della Puppa, F. e Sredanovic, D. (2016). *Citizen to stay or citizen to go? Naturalization, security and mobility of migrants in Italy. Journal of Immigrant and Refugee Studies*
Dewey, J. (1938). Esperienza ed educazione. Raffaello Cortina Editore
Di Carluccio, C. (2017). Salute e sicurezza sul lavoro del lavoratore migrante tra conferme e sviluppi. Diritti, sicurezza, lavoro, 45
D'Onghia, M. (2019). Immigrazione irregolare e mercato del lavoro. Spunti per una discussione. Rivista trimestrale di diritto pubblico, 2
Fargion, S. (2013). Il metodo del servizio sociale: Riflessioni, casi e ricerche. Roma: Carocci
Fazzi, L. 82015). Servizio sociale riflessivo. Metodi e tecniche per gli assistenti sociali. Milano: Franco Angeli.
Ferrario, F. (1996). Le dimensioni dell'intervento sociale: un modello unitario centrato sul compito. Roma: Carocci
Garbuio, C. (2023). Politiche del lavoro e condizionalità (2ª ed.) in Il nuovo diritto del lavoro di L. Fiorillo e A.Perulli. Torino: G. Giappichelli Editore
Geiger, M. e Pécoud, A. (2013). *Migration, development and the "migration and*

*development nexus". Population, Space and Place*, 19 (4)
Glick Schiller, N., Bash, L. e Blanc-Szaton, C. (1992). *Transnationalism: A new analytic framework for understanding migration. Annals of the New York Academy of Sciences*, 645(1)
Glick Schiller, N. e Salazar, N.B. (2013). *Regimes of mobility across the globe. Journal of ethic and Migration Studies*, 39(2)
Guariso (2002). La legge Bossi-Fini sull'immigrazione: le innovazioni in materia di lavoro. Lavoro giuridico, 41
Healy, L.M. (2008). *International social work: Professional action in an interdependent world. Oxford: Oxford University Press*
Innocenti, E., Rossi, E. e Vivaldi, E. (a cura di). (2020). Quale reddito di cittadinanza? Criticità e prospettive delle politiche di contrasto alla povertà. Bologna: Il Mulino
Istat (2023). Stranieri e naturalizzati nel mercato del lavoro italiano. Statistiche focus. Roma: Istat
Lai, G., Mazzetti, M. e Merini, A. (2005). *Culture shock and disidentities shock*. Rivista italiana di gruppoanalisi, 2
Lassandari, A. (2016). La tutela immaginaria nel mercato del lavoro: i servizi per l'impiego e le politiche attive. Lavoro e Diritto, 2, 237
Lazzari, F. (a cura di). (2008). Servizio sociale trifocale. Milano: Franco Angeli
Leone, L. e Prezza, M. 82017). Costruire e valutare progetti nel sociale. Milano: Franco Angeli
Lovelock, J. (1981). Nuove idee sull'ecologia. Milano: Bollati Boringhieri
Malinowski, B. (1994). *A scientific theory of culture and other essays. Chapel Hill: University of North Carolina Press*
Maslow, A.H. (1943). *A theory of human motivation. Psychological Review*, 50 (4)
Morin, E. (2001). I sette saperi necessari all'educazione del futuro. Milano: Raffaello Cortina
Neve, L. (2000). Il servizio sociale. Fondamenti e cultura di una professione. Roma: Carocci
Neve, L. (2015). Le professioni sociali in un welfare generativo. Quale contributo? Studi Zancan, 3

Paggi, M. (2016). Tutela dei lavoratori stranieri in condizioni d'irregolarità. Analisi della direttiva 52 e delle norme italiane di recepimento. In Agromafie e caporalato. Roma: Ediesse

Parton, N. (2005). Il lavoro sociale costruttivo. Lavoro sociale, 3

Pavan, S.C. (2012). Riflessioni di un'assistente sociale sui processi di cambiamento. Studi Zancan, 3

Perocco, F. (2012). Trasformazioni globali e nuove diseguaglianze. Il caso italiano. Milano: Franco Angeli

Pomponi, (2017°). Principali orientamenti di policy che impattano sul lavoro irregolare degli stranieri in Italia. Lavoro e Diritto, 2

Protopapa, V. (2023). Il *refugee gap*, il divario che sfugge al PNRR. Lavoro e Diritto, 2

Riccobono, A. (2013). Immigrazione e lavoro al tempo della crisi. Nuove autonomie, 2-3

Salomone, R. (2016). Le prestazioni di politica attiva del lavoro al tempo del Jobs Act. Lavoro e Diritto, 2,281

Salvazzi, V. e Solano, G. (2020). Per l'inclusione finanziaria degli imprenditori immigrati: una review delle iniziative e politiche in Europa. In Centro Studi e Ricerche (a cura di), Rapporto Immigrazione e imprenditoria 2019-2020. Roma: IDOS

Taddei, L. e Solano, G. (2020). Imprenditoria degli immigrati in Europa: un'analisi comparativa dei trend nei Paesi dell'Unione Europea. In Centro Studi e Ricerche (a cura di), Rapporto Immigrazione e imprenditoria 2019-2020. Roma: IDOS

Zoppoli, L. (2018). Solidarietà e diritto del lavoro: dissolvenza o polimorfismo? Working paper C.S.D.L.E "Massimo D'Antona"

## Sitografia


Algan, Y., et al. (2013). *Cultural integration of immigrants in Europe*. Oxford Academic. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199660094.001.0001

Ambrosini, M. (2024, 6 giugno). La libertà di movimento dei migranti è un diritto e la soluzione. https://left.it/2024/06/06/ambrosini-la-liberta-di-movimento-dei-migranti-e-un-diritto-e-la-soluzione/

Consiglio UE. (2020). *Council conclusions on a strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020)*. https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/eu-cooperation-in-education-and-training-et-2020.html

Crisci, M. (2008). La politica migratoria dell'Irlanda «globalizzata». https://www.neodemos.info/articoli/la-politica-migratoria-dellirlanda-globalizzata-tra-esigenze-del-mercato-del-lavoroe-protezione-del-welfare-state/

Europarlamento Europeo. (n.d.). *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*. https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf

Eur-Lex. (2014). *Direttiva 2014/36/UE*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32014L0036

Fondazione Leone Moressa. (2012). *Immigrati e mercato del lavoro*. https://www.meltingpot.org/app/uploads/2012/11/Immigrati_e_Mercato_del_lavoro_19_novembre.pdf

Fondazione Leone Moressa. (2014–2019). *Rapporti annuali sull'economia dell'immigrazione* (2014–2019). Bologna: Il Mulino.

Fondazione Leone Moressa. (2012). *Immigrati e mercato del lavoro. Rapporto*. https://iris.unive.it/retrieve/e4239ddd-b541-7180-e053-3705fe0a3322/Fondazione%20Moressa_Ib.pdf

Inail. (2016). *Salute e sicurezza in agricoltura: Un'indagine conoscitiva sui lavoratori immigrati*. https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-salute-sicurezza-agricoltura-indagine-conoscitiva-2016.pdf

Inail. (n.d.). *Banca dati statistica OAS*. https://bancadatistatisticaoas.inail.it/analytics/saw.dll?Dashboard

Inps. (n.d.). *Assegno di inclusione (ADI)*. https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.assegno-di-inclusione-adi.html

Integrazione Migranti. (n.d.). *Formazione professionale e civico-linguistica pre-partenza*. https://www.integrazionemigranti.gov.it/it-it/Dettaglio-progetto/id/13/Formazione-professionale-e-civico-linguistica-pre-partenza

Ipsos. (2020). *Ciak Migraction: Indagine sulla percezione del fenomeno migratorio in Italia*. https://www.ipsos.com/it-it/ciak-migraction-indagine-sulla-percezione-del-fenomeno-migratorio-italia

Istat. (2020–2024). *Rapporti annuali e focus*. https://www.istat.it/

Istat (Demo). (n.d.). *Dati demografici*. https://demo.istat.it/

Istat. (n.d.). *Economia non osservata nei conti nazionali. Anni 2014–2017*. https://www.istat.it/it/archivio/234323

ILO. (n.d.). *Migrazioni internazionali e lavoro dignitoso*. https://www.ilo.org/it/aree-tematiche/migrazioni-internazionali-e-lavoro-dignitoso

IOM Italia. (n.d.). *THAMM Companies Programmi art. 23*. https://italy.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1096/files/thamm_companies_programmi-art.23.pdf

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2023). *FAQ aggiornate al 12 settembre 2023*. https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita-immigrazione/focus/faq-aggiornate-al-12-settembre-2023

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (n.d.). *Formazione pre-partenza per i migranti*. https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/la-formazione-pre-partenza-per-favorire-il-processo-di-integrazione-dei-migranti

Migrant Entrepreneurship Network. (n.d.). https://migrant-entrepreneurship.eu/

Sviluppo Lavoro Italia. (n.d.). *Prep avviso prepartenze SLI*. https://www.sviluppolavoroitalia.it/documents/d/sli/prep_avviso-prepartenze-sli

UNIONE Europea. (2020). *ET 2020 Framework*. https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/eu-cooperation-in-education-and-training-et-2020.html

WeWorld. (n.d.). *Ciak MigrAction di Bologna*. https://www.weworld.it/cosa-facciamo/progetti-in-europa/ciakmigraction