



MILIMAT

Inserción laboral de inmigrantes en
equipos agrícolas multiculturales



19th Maggio 2023

RAPPORTO DI SINTESI – EUROPA

Difficoltà e opportunità per generare
processi di inclusione di successo in team
aziendali multiculturales.



Co-funded by
the European Union

Progetto N°: 2022 -1-IT01-KA220- VET-000087098

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i punti di vista espressi sono esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono esserne ritenuti responsabili.

Autori : Ignacio Rojas Pino (COAG Jaén, Jaén, Spain)



SOMMARIO

Pacchetto di lavoro 2 – Rapporto di sintesi (SR) EUROPA

Introduzione	4
Struttura e produzione dell'area agricola	6
Mercato del lavoro agricolo	9
Le sfide dell'agricoltura del futuro	12
Origini migratorie in Europa	16
Profilo delle persone che emigrano nell'UE	19
Situazione degli immigrati nel settore agricolo	22
Rischio di esclusione sociale delle zone rurali, degli agricoltori e lavoratori migranti	26
Posizione sociale ed economica dell'agricoltore	28
Situazione sociale ed economica dei lavoratori migranti nelle zone rurali	29
Sfide economico-strutturali	32
Sfide personali-culturali	33
Sfide sociali e lavorative	33
Opportunità di integrazione dei lavoratori immigrati in team multiculturali	34
Opportunità per l'agricoltura e le aree rurali	38
Il ruolo dell'agricoltore e i principi nella gestione di un team multiculturale	39
Ruolo /atteggiamenti che i lavoratori possono seguire e cittadini per facilitarne l'integrazione	40
Ruolo /atteggiamenti che i lavoratori possono seguire e immigrati per facilitarne la loro integrazione	41



SOMMARIO

Pacchetto di lavoro 2 – Rapporto di sintesi (SR) EUROPA

Principi di convivenza che dovrebbero governare i team multiculturali	41
Strumenti e funzionalità per la gestione/comunicazione dei dati di lavoro con i lavoratori migranti mobili	42
Il quadro legislativo europeo su migrazione e lavoro	44
Gestione della migrazione	46
Gestione collettiva all'origine	46
Traffico di immigrati	47
Cos'è il nuovo patto dell'UE su migrazione e asilo?	47
Panoramica degli elementi importanti	48
Iniziativa a livello europeo riguardante l'integrazione degli immigrati	51
Piano d'azione sull'integrazione e l'inclusione	51
Iniziativa di integrazione nelle zone rurali	52
Opportunità per migliorare questa situazione	53
Formazione e informazione per i lavoratori immigrati	54
Capacità degli agricoltori di gestire i team multiculturali	54
I lavoratori migranti e gli agricoltori hanno bisogno di formazione per creare team multiculturali	55
Metodologia, strumenti e approccio che verranno utilizzati per preparare i materiali di formazione	56
Abilità, competenze, strumenti, strategie per migliorare la salute mentale	58
Riferimenti	59



INTRODUZIONE

L'agricoltura è un settore vitale nei Paesi dell'Unione Europea (UE), che contribuisce in modo significativo alla produzione alimentare, all'occupazione e allo sviluppo rurale. L'industria agricola si basa su una forza lavoro diversificata per soddisfare le esigenze delle sue attività stagionali e annuali. Negli ultimi anni, la migrazione ha svolto un ruolo cruciale nel fornire la forza lavoro necessaria in molti Paesi dell'UE, includendo sia cittadini che lavoratori stranieri.

In tutta l'UE, il settore agricolo ha visto la partecipazione di lavoratori migranti che contribuiscono con le loro competenze e i loro sforzi alle attività agricole. Gli Stati membri dell'UE hanno registrato diversi gradi di migrazione di manodopera agricola, con diversi Paesi che attraggono migranti nelle loro aree rurali. Questo fenomeno migratorio rappresenta un'opportunità per affrontare la carenza di manodopera e promuovere la sostenibilità economica delle comunità rurali.

Tuttavia, l'integrazione dei lavoratori migranti nel settore agricolo presenta sfide e complessità uniche sia per i migranti che per gli agricoltori. I lavoratori migranti spesso incontrano varie difficoltà e barriere nella loro integrazione socio-occupazionale, mentre gli agricoltori incontrano carenze di manodopera e difficoltà nel gestire efficacemente team multiculturali. Queste sfide devono essere affrontate per garantire una coesistenza armoniosa e la produttività del settore agricolo.

I lavoratori migranti nel settore agricolo spesso incontrano condizioni di lavoro precarie, accesso limitato ai diritti sociali e del lavoro e barriere linguistiche. Questi fattori ostacolano la loro integrazione nelle comunità locali e possono causare disuguaglianze socio-economiche. Inoltre, i lavoratori migranti possono possedere competenze e conoscenze preziose dai loro Paesi d'origine che potrebbero contribuire allo sviluppo del settore agricolo, ma la mancanza di riconoscimento delle loro qualifiche e le limitate opportunità di sviluppo delle competenze possono ostacolare il loro avanzamento professionale.

D'altra parte, gli agricoltori hanno difficoltà a trovare una forza lavoro adeguata, soprattutto durante le stagioni di punta, a causa della mancanza di interesse dei lavoratori nazionali per il lavoro agricolo. Lo squilibrio tra domanda e offerta di lavoro nel settore agricolo pone sfide economiche e incide sulla sostenibilità delle attività agricole. Inoltre, la gestione di team multiculturali richiede che gli agricoltori sviluppino capacità di comunicazione interculturale, si adattino a diversi stili di lavoro e norme culturali e affrontino i potenziali conflitti derivanti dalle differenze culturali.

Queste sfide richiedono l'attuazione di programmi di formazione completi e di meccanismi di supporto sia per i lavoratori migranti che per gli agricoltori. I lavoratori migranti hanno



INTRODUZIONE

bisogno di formazione sulle competenze linguistiche, sulla comunicazione interculturale e sulla conoscenza delle normative locali sul lavoro per migliorare la loro occupabilità, l'accesso ai diritti e l'integrazione sociale. Allo stesso tempo, gli agricoltori hanno bisogno di formazione in leadership, gestione interculturale, risoluzione dei conflitti e normative sul lavoro per gestire efficacemente team multiculturali e creare ambienti di lavoro inclusivi.

Affrontando queste sfide e fornendo una formazione adeguata, il settore agricolo può beneficiare delle diverse competenze, prospettive e ricchezza culturale che i lavoratori migranti apportano. Il potenziamento dell'integrazione dei lavoratori migranti e il miglioramento della capacità degli agricoltori di gestire gruppi multiculturali possono portare a un miglioramento della produttività, della competitività e della coesione sociale nelle comunità rurali.

La creazione di team agricoli multiculturali comporta numerosi vantaggi, tra cui l'arricchimento delle prospettive, delle competenze e dello scambio di conoscenze. Gestendo e integrando efficacemente i team multiculturali, le imprese agricole possono migliorare la loro efficienza, produttività e competitività nel mercato globalizzato. Tuttavia, una gestione efficace dei team multiculturali richiede conoscenze specialistiche, capacità di comunicazione interculturale e l'impegno a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo.

Questo rapporto si propone di esplorare la situazione dell'agricoltura nei Paesi dell'UE, l'importanza della migrazione nel soddisfare la domanda di manodopera e i potenziali benefici dell'attrazione di lavoratori migranti nelle aree rurali per le attività agricole. Valuterà anche le sfide e le difficoltà affrontate dai migranti e dagli agricoltori nel settore agricolo. Inoltre, il rapporto fornirà approfondimenti e raccomandazioni sulle esigenze di formazione, sui meccanismi di supporto e sulle migliori pratiche per affrontare queste sfide e promuovere l'integrazione e lo sviluppo socio-occupazionale dei lavoratori migranti nel settore agricolo dei Paesi dell'UE.

Figure dell'agricoltura: Struttura e tipologia delle aziende agricole

Struttura e produzioni dell'azienda

1. Numero di exploitations:

Nel 2020, nell'UE c'erano 9,1 milioni di aziende agricole. La Romania ha il maggior numero di aziende agricole (2,9 milioni), seguita da Polonia (1,3 milioni), Italia (1,1 milioni) e Spagna (0,9 milioni).

3. Dimensioni dell'azienda agricola:

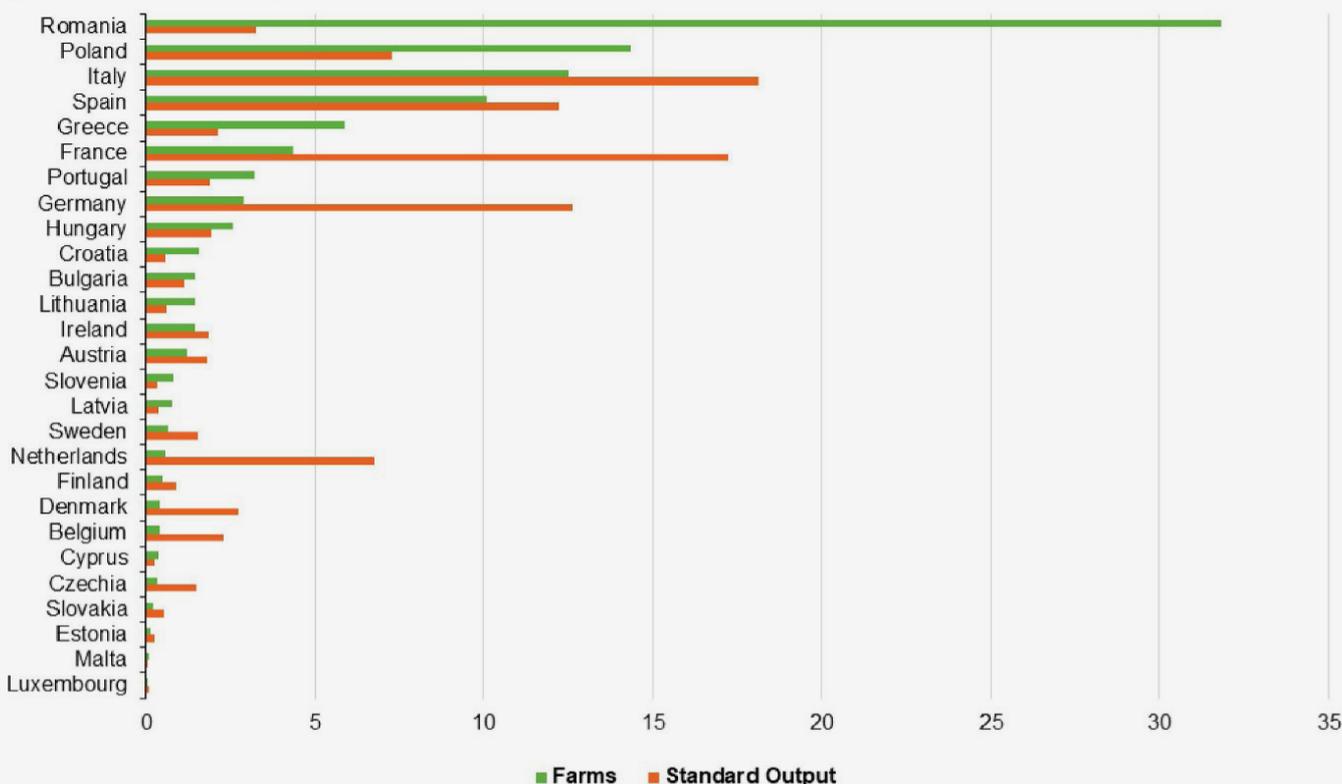
Quasi due terzi delle aziende agricole nell'UE erano inferiori a 5 ettari nel 2020. Le aziende agricole di 50 ettari o più rappresentavano il 7,5% delle aziende agricole, ma lavoravano il 68,2% della superficie agricola utilizzata nell'UE. In Romania, la maggior parte delle aziende agricole era di piccole dimensioni, mentre in Lussemburgo, Francia e Finlandia vi erano più aziende agricole di grandi

2. La grande maggioranza delle aziende agricole è a conduzione familiare: il 94,8% delle aziende agricole dell'UE sono classificate come aziende a conduzione familiare, in cui almeno il 50% della forza lavoro agricola è costituita da membri della famiglia. La Francia e l'Estonia presentano una percentuale significativa di aziende

4. Categorizzazione delle aziende agricole:

Nell'UE sono stati individuati tre gruppi principali di aziende agricole: (i) le aziende agricole di sussistenza, che si concentrano sulla produzione di alimenti per l'autoconsumo, (ii) le aziende agricole di piccole e medie dimensioni, di solito gestite da famiglie, e (iii) le grandi imprese agricole, di solito in forma giuridica o cooperativa.

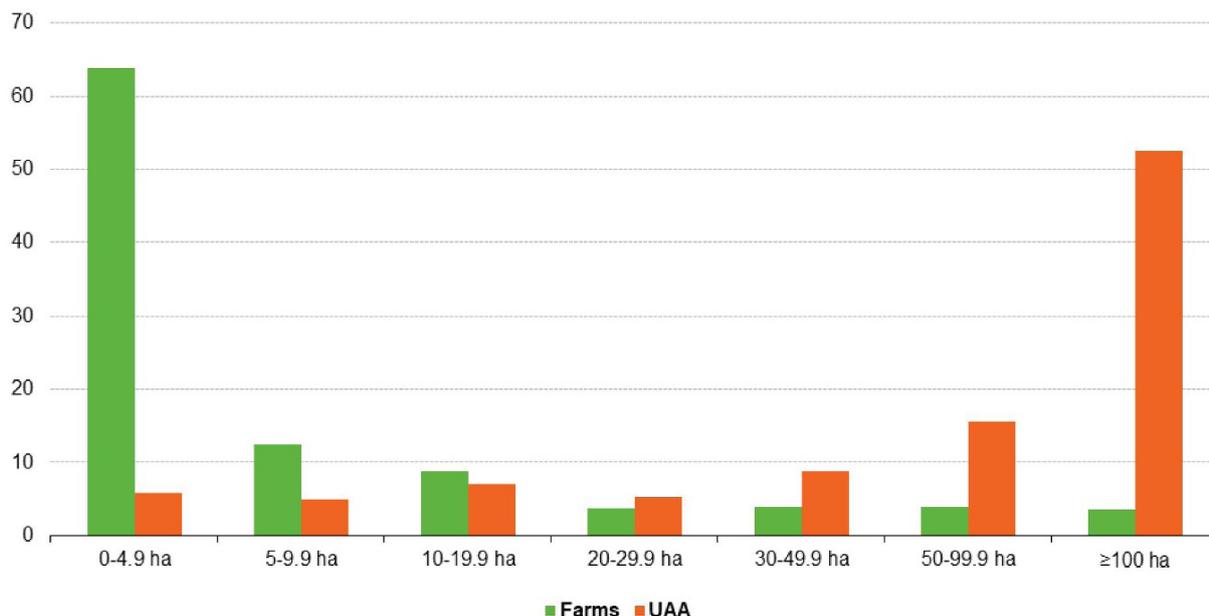
Farms and standard output, 2020
(share of EU total, %)



Source: Eurostat (online data code: ef_m_farmleg)

eurostat

Distribution of EU farms and utilised agricultural area according to farm size (%, 2020)



Note: There are some differences in the threshold applied by some Member States, often to exclude the very smallest agricultural holdings which together contribute 2% or less to the total UAA excluding common land, and 2% or less to the total number of farm livestock units.

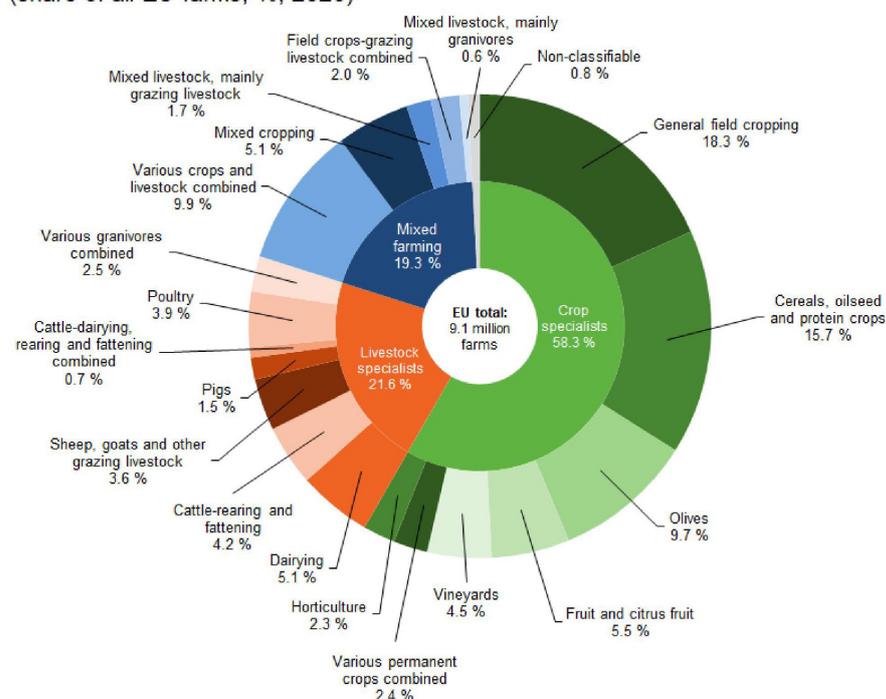
Source: Eurostat (online data code: ef_m_farmleg)

eurostat

5. Specializzazione nelle attività agricole: Circa il 58,3% delle aziende agricole dell'UE si è specializzata in colture, le più comuni delle quali sono le colture di campo e le colture permanenti. Circa il 21,6% delle aziende agricole è specializzata nella produzione di animali e prodotti. Il restante 19,3% è rappresentato da aziende miste.

6. Superficie agricola gestita dalle aziende agricole: Le aziende agricole nell'UE gestiscono il 38,4% della superficie totale, comprese le aree agricole, le aree boschive e altre aree non utilizzate per l'agricoltura. Paesi come l'Irlanda, la Romania, l'Ungheria e i Paesi Bassi hanno una percentuale elevata della loro superficie totale utilizzata come terreno agricolo.

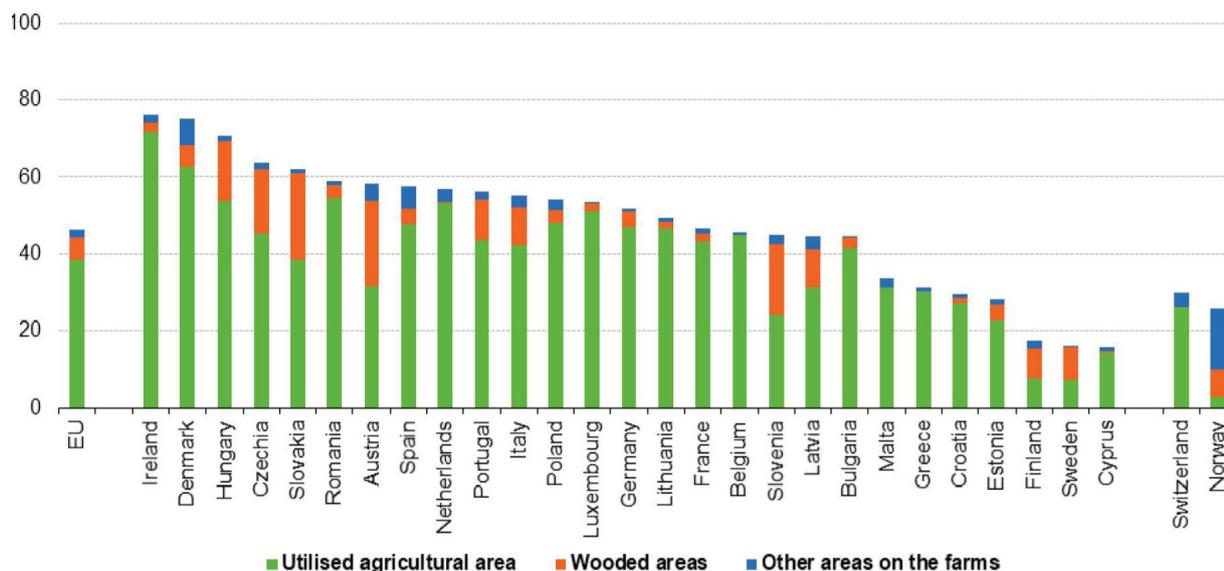
Farms by type of specialisation (share of all EU farms, %, 2020)



Source: Eurostat (online data code: ef_m_farmleg)

eurostat

Land belonging to farms by type of land (% share of total land area, 2020)



Source: Eurostat (online data codes: ef_lus_main and reg_area3)

eurostat

L'agricoltura nei Paesi consorziati

Grecia

In Grecia, il 74% delle aziende agricole era di piccole dimensioni, con meno di 5 ettari. La maggior parte delle aziende agricole è specializzata in colture, in particolare nella produzione di olive e uva. La Grecia ha un'importante tradizione di agricoltura familiare, con una partecipazione attiva dei membri della famiglia alla forza lavoro agricola.

Spagna

In Spagna, il 64% delle aziende agricole è di piccole dimensioni, con meno di 5 ettari. L'agricoltura in Spagna è varia e viene prodotta un'ampia gamma di colture, tra cui olive, cereali, frutta (come arance e fragole) e ortaggi. La Spagna è anche leader nella produzione di olio d'oliva e ha un'importante industria zootecnica, soprattutto nell'allevamento di suini e bovini.

Francia

In Francia, il 42,3% delle aziende agricole era di tipo non familiare, ovvero non dipendeva principalmente dalla manodopera familiare. La Francia ha un mix di piccole e grandi aziende agricole. L'agricoltura francese è specializzata in un'ampia gamma di colture e prodotti, tra cui grano, mais, frutta, verdura, vino, prodotti caseari e carne. Inoltre, la Francia ha una forte tradizione nella produzione di alimenti di alta qualità, come il formaggio e il vino.

Italia

In Italia, il 73,4% delle aziende agricole è di piccole dimensioni, con meno di 5 ettari. Le aziende agricole in Italia sono diverse e specializzate in un'ampia gamma di colture, come olive, uva, grano, mais, frutta e verdura. L'Italia è nota anche per la produzione di prodotti caseari e di carne.

Austria

In Austria, la maggior parte delle aziende agricole era di medie e grandi dimensioni, con il 30,9% delle aziende di 50 ettari o più. L'agricoltura austriaca è caratterizzata dalla produzione di cereali, patate, frutta, verdura, carne e prodotti caseari. L'allevamento di bestiame, in particolare di bovini da latte, svolge un ruolo importante nell'agricoltura austriaca.



Mercato del la voro agricolo

La situazione del mercato del lavoro nel settore agricolo dell'UE ha subito cambiamenti significativi negli ultimi anni, sia in termini di occupazione che di qualità dell'occupazione.

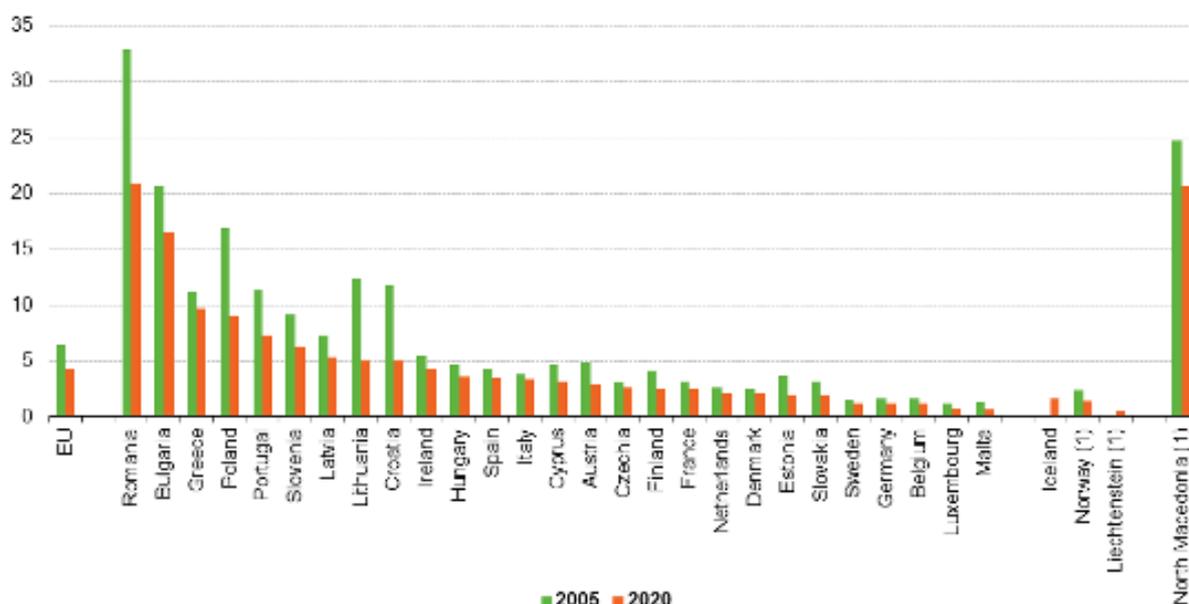
In termini di occupazione, si è osservato un calo generale dovuto alla meccanizzazione dei compiti, alla specializzazione della produzione, al consolidamento della proprietà terriera e alla concorrenza globale. Secondo i dati Eurostat, l'occupazione nel settore agricolo nell'UE-27 è diminuita da circa 10,6 milioni di persone nel 2000 a circa 8,3 milioni di persone nel 2018.

Anche la qualità dell'occupazione nel settore agricolo dell'UE presenta sfide significative. Le con-

dizioni di lavoro precarie, i bassi salari, i contratti temporanei e l'elevata stagionalità persistono, incidendo sull'occupazione e sulla stabilità economica dei lavoratori agricoli. Inoltre, esiste un significativo divario di genere, con le donne che occupano prevalentemente posti di lavoro precari e meno retribuiti nel settore agricolo.

La carenza di manodopera è un altro problema importante nel settore agricolo dell'UE, in quanto può limitare la capacità degli agricoltori di svolgere i compiti necessari sul campo, incidendo sulla produzione e sulla redditività delle aziende. Questo è stato osservato in diversi Stati membri dell'UE, dove la mancanza di lavoratori agricoli ha portato a difficoltà nel completare i lavori agricoli in modo tempestivo.

Employment in agriculture
(% of total employment, 2005 and 2020)



(*) 2019.

Source: Eurostat (online data code: nama_10_a04_e)

Per affrontare queste sfide, sono state proposte diverse soluzioni a livello europeo:

- Automazione:

Gli agricoltori possono ricorrere all'automazione dei compiti agricoli attraverso l'uso di macchinari e tecnologie avanzate, consentendo loro di ridurre la dipendenza dal lavoro umano e di migliorare l'efficienza produttiva.

- Politiche per la parità di genere:

È necessario attuare politiche e misure per affrontare il divario di genere nel settore agricolo, promuovendo le pari opportunità e garantendo alle donne l'accesso a posti di lavoro di qualità e a migliori condizioni di lavoro.

- Mobilità del lavoro:

È stata promossa la mobilità della manodopera all'interno dell'UE, consentendo ai lavoratori agricoli di spostarsi nei Paesi in cui c'è domanda di manodopera agricola. Ciò è stato facilitato da programmi e politiche specifiche, come il Programma per i lavoratori agricoli stagionali (TAW) in alcuni Paesi.

- Investimenti in tecnologia e formazione:

È importante incoraggiare gli investimenti in tecnologia agricola e fornire opportunità di formazione e sviluppo delle competenze ai lavoratori agricoli. Questo migliorerebbe la produttività e l'efficienza.

- Migliorare le condizioni di lavoro:

È importante promuovere il miglioramento delle condizioni di lavoro nel settore agricolo, garantendo salari equi, contratti stabili e condizioni di lavoro sicure e salutarie. Ciò contribuirebbe ad attrarre e trattenere lavoratori qualificati nel settore.

- Promuovere la diversificazione e l'aggiunta di valore:

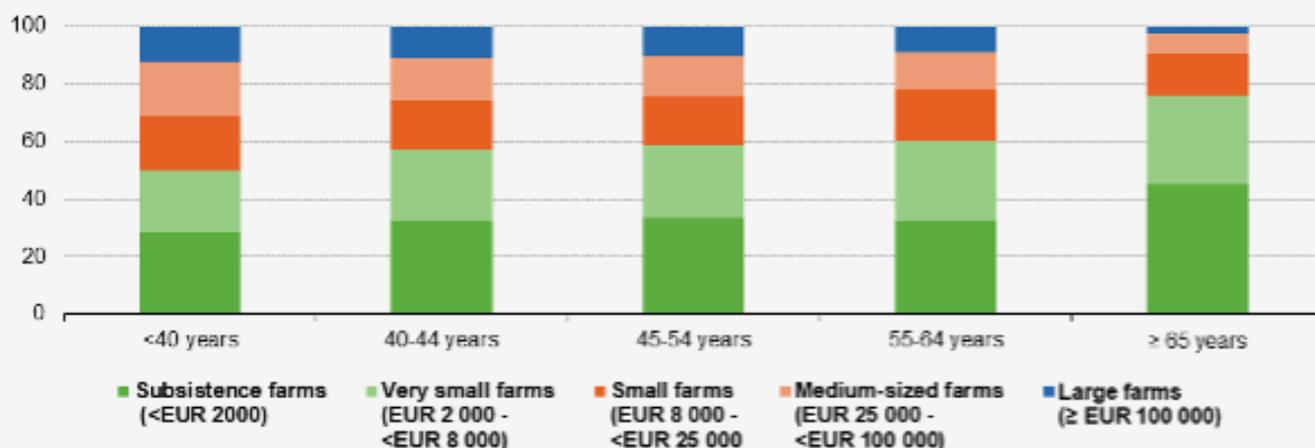
Si possono promuovere politiche per incoraggiare la diversificazione delle colture e la produzione di alimenti a più alto valore aggiunto nel settore agricolo dell'UE. Ciò può generare ulteriori posti di lavoro in attività come la trasformazione alimentare, la commercializzazione e il turismo rurale.

- Cooperazione e sinergie tra gli attori del settore:

È importante promuovere la collaborazione e la cooperazione tra agricoltori, organizzazioni agricole, governi e altri attori rilevanti. Questo può aiutare a condividere risorse, conoscenze e buone pratiche e a stimolare l'innovazione e la competitività del settore agricolo.

Farm managers, by age class and economic size of farm

(%, EU, 2020)



Source: Eurostat (online data code: ef_m_famang)

eurostat

Mercato del lavoro agricolo nei paesi del consorzio

La situazione del mercato del lavoro agricolo in Europa varia da Paese a Paese e presenta sfide e caratteristiche diverse. Gli aspetti chiave relativi al mercato del lavoro agricolo nei Paesi del consorzio (Spagna, Grecia, Italia, Francia e Austria) sono riassunti di seguito:

Occupazione agricola e tendenze:

In generale, in Europa si è registrato un calo dell'occupazione nel settore agricolo a causa della meccanizzazione, della specializzazione della produzione e della concorrenza globale. Alcuni Paesi hanno registrato un calo maggiore dell'occupazione agricola, mentre altri sono riusciti a mantenere una base occupazionale più stabile.

Qualità dell'occupazione:

La qualità dell'occupazione agricola varia, ma in molti casi rimane precaria, con salari bassi, contratti temporanei e alta stagionalità.

Esiste un significativo divario di genere, con le donne che spesso occupano posti di lavoro più precari e meno retribuiti.

Carenza di manodopera:

La carenza di manodopera agricola è una sfida comune a diversi Paesi europei.

Gli agricoltori hanno avuto difficoltà a trovare lavoratori adatti a svolgere le mansioni agricole, il che ha influito sulla produttività e sulla redditività dell'azienda.

Misure e soluzioni:

I Paesi hanno attuato diverse misure per affrontare la carenza di manodopera, come l'automazione dei compiti, l'assunzione di lavoratori stranieri e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Alcuni Paesi hanno incoraggiato la mobilità della manodopera all'interno dell'UE, consentendo ai lavoratori agricoli di spostarsi nelle regioni in cui c'è domanda di manodopera agricola.

Diversità e approcci specifici

Ogni Paese ha una propria struttura agricola e approcci specifici per affrontare le sfide del mercato del lavoro.

Alcuni Paesi hanno una maggiore concentrazione di grandi aziende agricole, mentre altri hanno una percentuale significativa di aziende agricole di piccole e medie dimensioni.

La diversità delle colture e dei prodotti agricoli di ciascun Paese influenza anche la domanda di manodopera e le soluzioni adottate.

Le sfide per l'agricoltura del futuro

L'agricoltura dell'Unione europea (UE) deve affrontare una serie di sfide da molteplici punti di vista. Alcune delle principali sfide che l'agricoltura dell'UE deve affrontare dal punto di vista economico, finanziario, della sostenibilità, sociale e occupazionale:

Sfide economiche

- **Concorrenza globale:** L'agricoltura europea deve affrontare la concorrenza dei prodotti agricoli importati da altri Paesi con costi di produzione inferiori.
- **Volatilità dei prezzi:** Gli agricoltori devono fare i conti con la volatilità dei prezzi dei prodotti agricoli, che può influire sulla loro redditività e stabilità economica.
- **Redditività:** La redditività delle aziende agricole può essere una sfida a causa degli alti costi di produzione, dei margini ristretti e della dipendenza dai mercati e dalle politiche agricole.

Sfide finanziarie

- **Accesso ai finanziamenti:** Gli agricoltori possono avere difficoltà ad accedere a finanziamenti adeguati per investire in tecnologia, infrastrutture e miglioramenti dell'azienda.
- **Rischi agricoli e assicurazioni:** L'agricoltura è esposta a diversi rischi, come le condizioni meteorologiche, le malattie dei raccolti e la volatilità dei prezzi, che richiedono la disponibilità di assicurazioni agricole e di misure di gestione del rischio.

Sfide tecniche

- **Tecnologia agricola:** L'adozione di tecnologie avanzate, come l'agricoltura di precisione, l'automazione e la digitalizzazione, può essere impegnativa per gli agricoltori, in quanto richiede investimenti, formazione e accesso a infrastrutture e servizi adeguati.
- **Innovazione e ricerca:** Lo sviluppo e l'attuazione di pratiche agricole innovative e sostenibili sono fondamentali per migliorare la produttività, l'efficienza e la resilienza del settore agricolo nell'UE.

Le sfide della sostenibilità:

- **Cambiamento climatico:** L'agricoltura è influenzata dai cambiamenti climatici, il che implica l'adattamento alle mutate condizioni climatiche e l'adozione di pratiche agricole sostenibili che riducano le emissioni di gas serra.
- **Efficienza delle risorse:** È necessario migliorare l'efficienza nell'uso delle risorse naturali, come l'acqua e i fertilizzanti, e ridurre al minimo l'inquinamento del suolo e delle acque.
- **Biodiversità e conservazione:** L'agricoltura deve bilanciare la produzione alimentare con la conservazione della biodiversità e dei servizi ecosistemici, proteggendo la fauna selvatica e gli habitat naturali.

Sfide sociali

- **Spopolamento rurale:** Molte aree rurali dell'UE stanno affrontando lo spopolamento, che può avere un impatto negativo sull'agricoltura e sulla vitalità delle comunità agricole.
- **Coesione sociale:** È importante garantire un'equa distribuzione dei benefici e delle opportunità nel settore agricolo, evitando l'esclusione sociale e migliorando le condizioni di vita degli agricoltori e delle comunità rurali.

Le sfide del lavoro:

- **Carenza di manodopera:** L'agricoltura deve far fronte a carenze di manodopera, soprattutto in alcuni periodi dell'anno, che possono influire sulla produzione e sulla redditività delle aziende agricole.
- **Condizioni di lavoro e diritti dei lavoratori:** Garantire condizioni di lavoro dignitose, salari equi e il rispetto dei diritti del lavoro nel settore agricolo è una sfida importante per migliorare la qualità della vita dei lavoratori agricoli.

Le sfide del mercato:

- Catena di approvvigionamento alimentare: Garantire una catena di approvvigionamento alimentare giusta ed equa, con relazioni commerciali equilibrate tra agricoltori, trasformatori e rivenditori, è una sfida per ottenere prezzi equi e un'equa distribuzione dei benefici.
- Diversificazione e aggiunta di valore: Promuovere la diversificazione dei prodotti agricoli e la produzione di alimenti a più alto valore aggiunto è una sfida per trovare nuovi mercati e migliorare la redditività delle aziende agricole.
- Commercio internazionale: la concorrenza globale, gli accordi commerciali e le barriere commerciali possono influenzare l'accesso al mercato e la competitività dei prodotti agricoli dell'UE.

Sfide educative:

- Istruzione agricola: Garantire un'istruzione e una formazione agricola di qualità è essenziale per sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie negli agricoltori e nei lavoratori agricoli, nonché per incoraggiare l'innovazione e l'adozione di buone pratiche.
- Trasferimento delle conoscenze: Il trasferimento di conoscenze tra generazioni e la collaborazione tra agricoltori, ricercatori e divulgatori agricoli sono essenziali per promuovere l'adozione di nuove tecniche e pratiche agricole.

Sfide nei paesi del partenariato

Le sfide del settore agricolo in Francia, Spagna, Grecia, Italia e Austria coprono diverse prospettive:

Economico:

Migliorare la redditività economica delle aziende agricole, incoraggiare la diversificazione del reddito, promuovere l'innovazione e migliorare la commercializzazione dei prodotti agricoli.

Sostenibilità:

Adottare pratiche agricole sostenibili, ridurre l'uso di pesticidi e fertilizzanti e proteggere le risorse naturali e l'ambiente.

Tecnica:

Adottare tecnologie avanzate, come l'agricoltura di precisione, l'automazione e la digitalizzazione, per aumentare l'efficienza e la produttività.

Mercato:

Migliorare la competitività, diversificare i mercati, rafforzare la posizione degli agricoltori nella filiera alimentare e promuovere la qualità e l'autenticità dei prodotti agricoli.

Finanziario:

Accesso a finanziamenti adeguati, gestione dei rischi e ottimizzazione degli investimenti nei miglioramenti tecnologici e infrastrutturali.

Sociale e lavoro:

Migliorare le condizioni di lavoro, attirare i giovani nell'agricoltura, promuovere la parità di genere e affrontare lo spopolamento rurale.

Educazione:

Promuovere l'istruzione e la formazione in campo agricolo, incoraggiare il trasferimento di conoscenze tecniche e scientifiche e fornire un'educazione agricola fin dall'infanzia.

EUROPEAN UNION

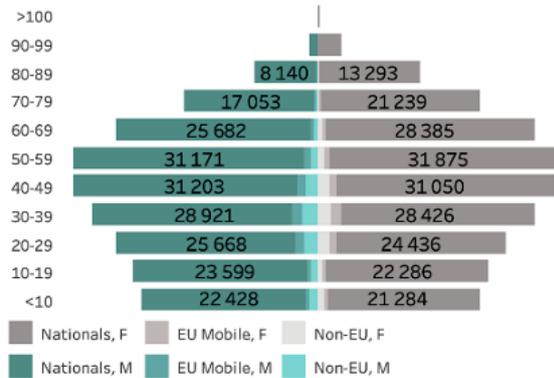


MAP AND FLAG FOR ILLUSTRATIVE PURPOSES ONLY

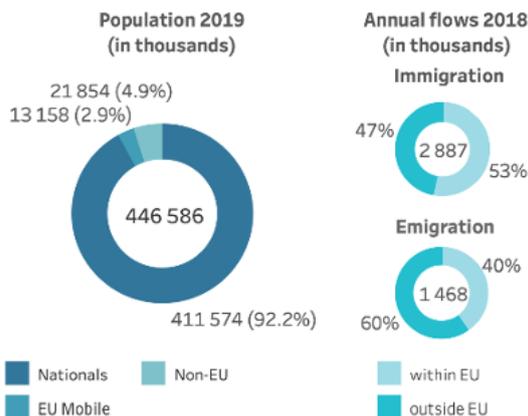


DEMOGRAPHY [at 1st January] (Eurostat)

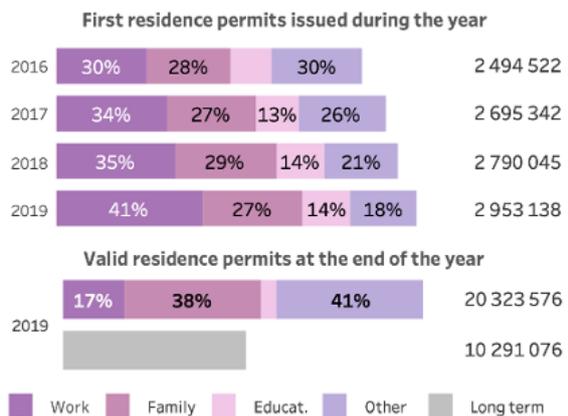
Population pyramid 2019 (in thousands)



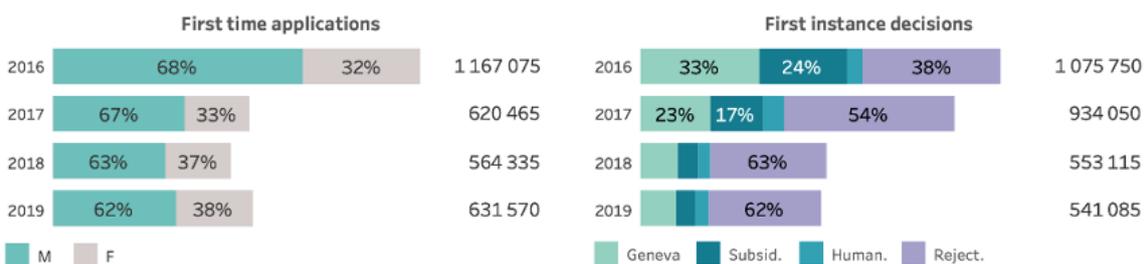
OVERVIEW [at 1st January] (Eurostat)



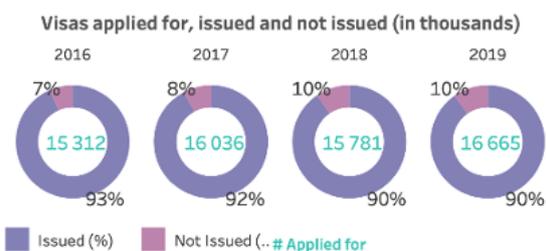
RESIDENCE PERMITS (Eurostat)



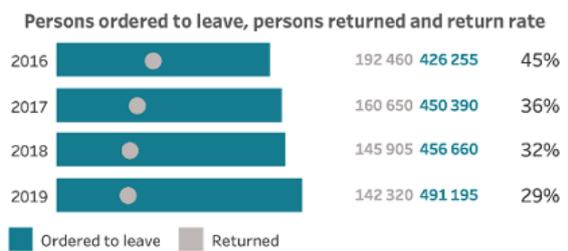
ASYLUM [1st Instance] (Eurostat)



SCHENGEN VISAS (Migration and Home Affairs)



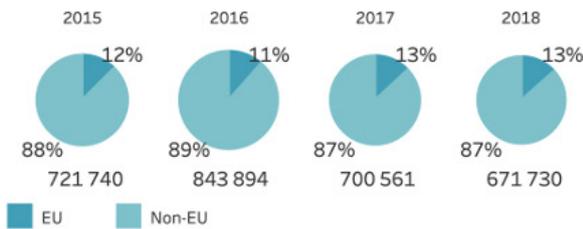
IRREGULAR MIGRATION (Eurostat)



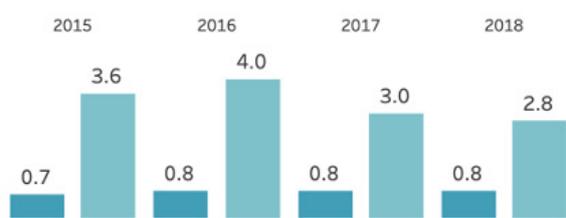
Fonte: Commissione europea, Centro comune di ricerca, Atlante delle migrazioni 2020 - Uffici delle pubblicazioni, 2020 . . <https://data.europa.eu/doi/10.2760/430992>

NATURALISATION (Eurostat)

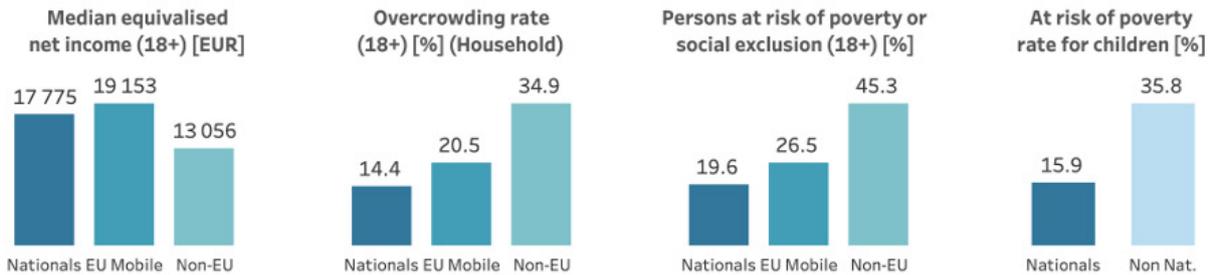
Foreign citizens who have acquired citizenship during the year



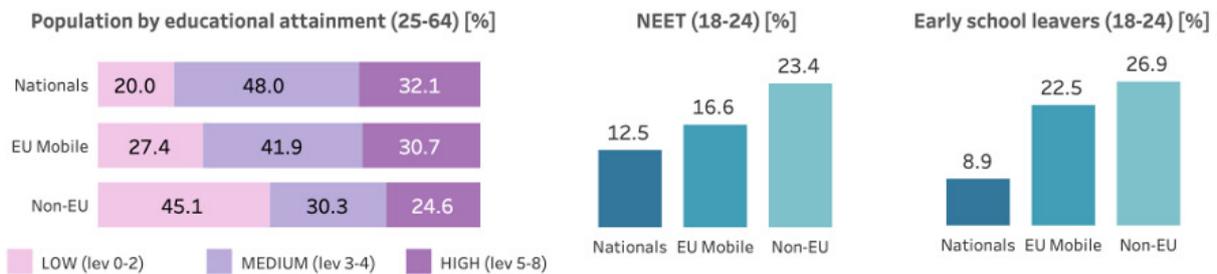
Share of foreign citizens who have acquired citizenship [%]



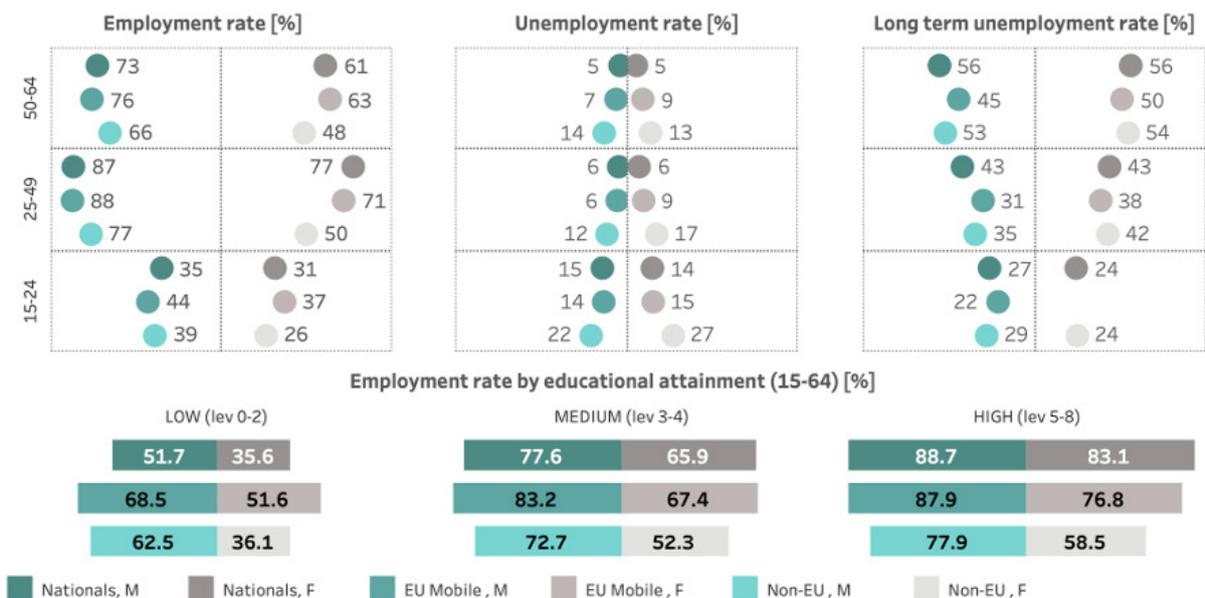
SOCIAL INCLUSION - 2019 (Eurostat)



EDUCATION - 2019 (Eurostat)



LABOUR MARKET - 2019 (Eurostat)



Fuente: Comisión Europea, Centro Común de Investigación, Atlas de la migración 2020 - Oficina de Publicaciones, 2021. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/430992>

Origini migratorie in Europa

Population by citizenship

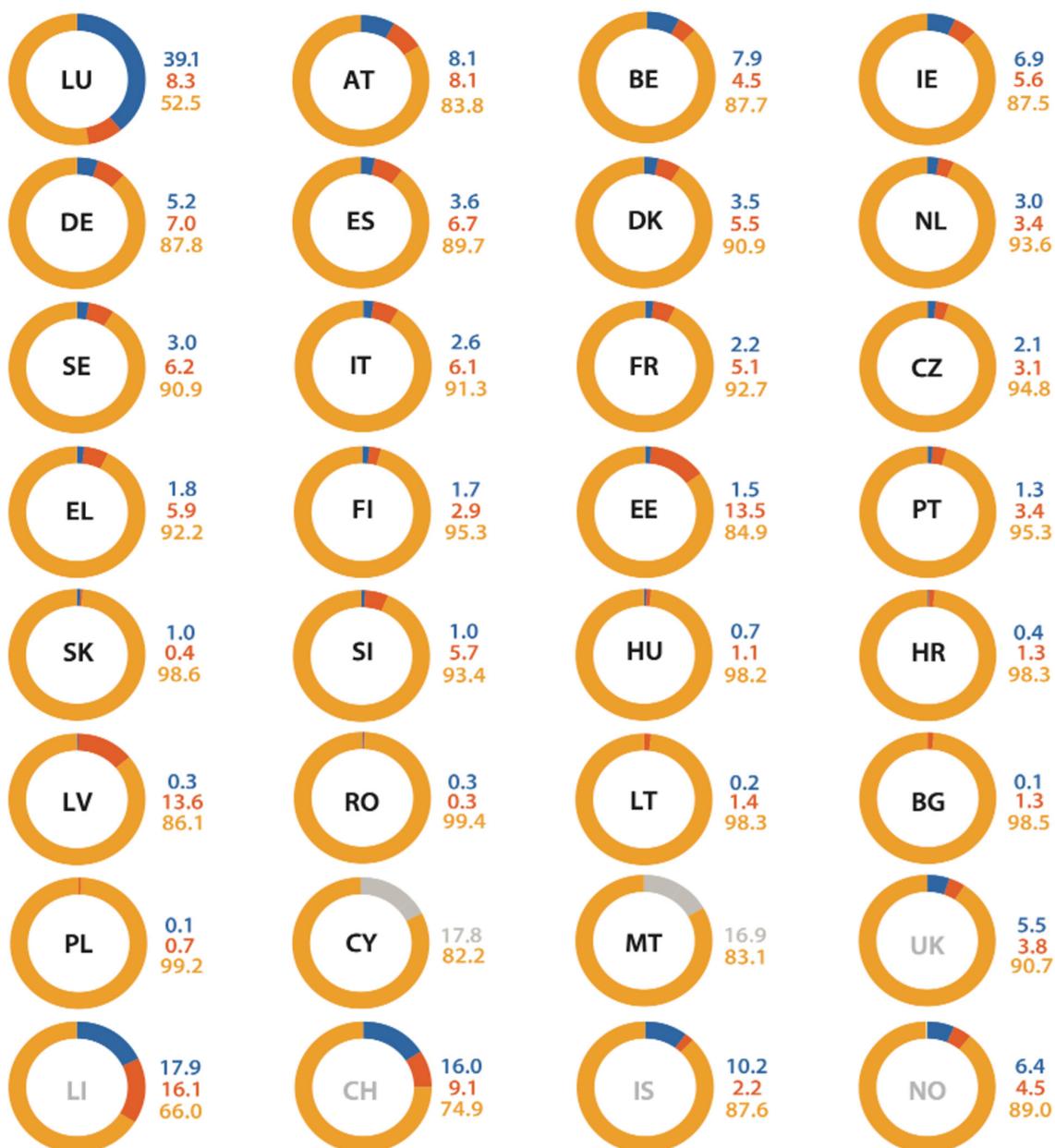
(% share of total population, 1 January 2019)

■ Citizens of other EU Member States

■ Non-EU citizens

■ National citizens

■ Non-nationals



Note: due to rounding, some totals may not sum to 100.0 %. Non-EU citizens category includes stateless and unknown categories. CY and MT: no detailed data by country of citizenship available, thus only a share of total non-national population is displayed. EU-27 does not include data for CY and MT.

Source: Eurostat (online data code: migr_pop1ctz)

En cuanto a la ciudadanía anterior, los grupos más numerosos en 2021 fueron los marroquíes (86.100 personas, es decir, alrededor del 10,4 % de todas las adquisiciones de ciudadanía), los sirios (83.500, es decir, el 10,1 %), los albaneses (32.300, es decir, el 3,9 %), los rumanos (28.600, es decir, el 3,5 %) y los turcos (25.700, es decir, el 3,1 %). Los turcos han sustituido a los brasileños entre las cinco primeras nacionalidades de origen.

Los principales Estados miembros de la UE que conceden la nacionalidad a cada una de las 5 nacionalidades principales son, respectivamente (véase también el Cuadro 3):

- Marr oquíes: España (48,8 %), Francia (21,9 %) e Italia (19,3 %);
- Sirios: Suecia (37,2 %), Países Bajos (32,4 %) y Alemania (22,9 %);
- Albaneses: Italia (69,7 %) y Grecia (24,0 %);
- Rumanos: Italia (33,0 %), Alemania (24,3 %) y España (10,5 %);
- Tur cos: Alemania (47,6%), Francia (21,6%) y Países Bajos (11,2%).

Thirty main countries of previous citizenship, 2021

Rank	Country of previous citizenship	Total acquisitions in EU (1000)	Main EU Member States granting citizenship								
			Rank 1 (%)	Rank 2 (%)	Rank 3 (%)	Rank 4 (%)	Other (%)				
1.	Morocco	86.1	Spain	48.8	France	21.9	Italy	19.3	Belgium	4.3	5.8
2.	Syria	83.5	Sweden	37.2	Netherlands	32.4	Germany	22.9	Belgium	4.1	3.5
3.	Albania	32.3	Italy	69.7	Greece	24.0	Germany	1.5	France	1.4	3.4
4.	Romania	28.6	Italy	33.0	Germany	24.3	Spain	10.5	France	9.1	23.1
5.	Türkiye	25.7	Germany	47.6	France	21.6	Netherlands	11.2	Austria	4.3	15.4
6.	Brazil	20.4	Portugal	37.9	Italy	26.7	Spain	15.7	France	5.7	14.0
7.	Algeria	19.2	France	79.1	Spain	10.8	Italy	3.7	Belgium	2.5	3.9
8.	Ukraine	18.2	Poland	21.7	Italy	14.7	Germany	12.5	Spain	11.9	39.1
9.	Russia	17.3	Germany	29.1	France	16.0	Spain	7.8	Finland	6.7	40.3
10.	Pakistan	16.6	Spain	35.7	Italy	26.6	Germany	13.1	Sweden	5.0	19.7
11.	India	16.2	Italy	27.8	Germany	15.6	Spain	12.3	Netherlands	10.8	33.6
12.	Tunisia	13.9	France	62.5	Italy	21.8	Germany	9.2	Belgium	3.1	3.5
13.	Poland	12.5	Germany	43.7	Sweden	16.5	Belgium	8.5	France	6.8	24.5
14.	Ecuador	12.2	Spain	68.2	Italy	27.5	Germany	1.4	France	1.0	1.9
15.	Eritrea	12.0	Netherlands	61.8	Sweden	31.1	Germany	2.6	Belgium	2.1	2.4
16.	Iraq	11.9	Germany	37.3	Sweden	20.0	Belgium	15.9	Netherlands	12.1	14.7
17.	Afghanistan	11.5	Sweden	37.0	Germany	27.6	Belgium	12.7	Netherlands	8.8	13.9
18.	Colombia	10.8	Spain	77.3	France	6.9	Italy	5.6	Germany	3.8	6.3
19.	United Kingdom	10.6	Germany	22.1	Austria	11.2	Ireland	11.2	Sweden	10.6	45.0
20.	Italy	10.1	Germany	49.6	France	15.8	Belgium	12.1	Spain	8.0	14.5
21.	Bangladesh	8.9	Italy	57.4	Spain	10.2	Portugal	8.8	France	8.2	15.3
22.	Bolivia	8.9	Spain	93.6	Italy	2.6	France	1.2	Sweden	1.0	1.6
23.	Senegal	8.9	France	40.2	Italy	32.5	Spain	21.4	Belgium	2.8	3.1
24.	Iran	8.2	Germany	48.8	Sweden	15.9	Netherlands	12.8	Belgium	5.0	17.5
25.	Venezuela	8.2	Spain	80.0	Portugal	5.0	Italy	4.1	Germany	3.1	7.7
26.	Nigeria	8.2	Spain	29.2	Italy	26.9	Germany	13.5	Ireland	9.1	21.2
27.	Dominican Republic	8.2	Spain	83.3	Italy	10.0	Germany	2.6	France	1.3	2.8
28.	Serbia	8.0	Germany	28.0	Italy	15.0	Sweden	14.7	France	14.4	27.8
29.	Peru	7.7	Spain	53.3	Italy	35.9	France	3.9	Germany	2.7	4.3
30.	Argentina	7.5	Italy	48.7	Spain	41.4	Austria	2.9	France	2.2	4.8

Note: Data by individual former citizenship are not reliable for Romania . Data are rounded to the nearest multiple of 5 for Germany on provisional basis.

Source: Eurostat (online data code: migr_acq)

Origin in consortium countries

Austria					
Previous EU citizens of		(1000)	(%)	Previous non-EU citizens of	
		(1000)	(%)	(1000)	(%)
Romania		0.3	18.0	Israel	2.6 18.1
Germany		0.3	15.6	United States	1.7 11.4
Hungary		0.3	14.8	United Kingdom	1.2 8.2
Croatia		0.2	9.9	Türkiye	1.1 7.6
Slovakia		0.1	8.3	Bosnia and Herzegovina	0.9 6.3
Other		0.6	33.3	Other	7.0 48.3

Greece					
Previous EU citizens of		(1000)	(%)	Previous non-EU citizens of	
		(1000)	(%)	(1000)	(%)
Romania		0.2	32.4	Albania	7.7 81.8
Bulgaria		0.2	26.8	United Kingdom	0.3 2.8
Poland		0.1	12.0	Russia	0.2 2.1
Cyprus		0.1	8.9	Ukraine	0.2 1.9
Italy		0.0	4.0	India	0.1 1.4
Other		0.1	16.0	Other	1.0 10.1

Spain					
Previous EU citizens of		(1000)	(%)	Previous non-EU citizens of	
		(1000)	(%)	(1000)	(%)
Romania		3.0	52.8	Morocco	42.0 31.5
Italy		0.8	14.2	Colombia	8.3 6.3
Bulgaria		0.8	13.2	Ecuador	8.3 6.3
Portugal		0.4	7.0	Bolivia	8.3 6.2
Poland		0.3	6.0	Dominican Republic	6.8 5.1
Other		0.4	6.8	Other	59.4 44.6

France					
Previous EU citizens of		(1000)	(%)	Previous non-EU citizens of	
		(1000)	(%)	(1000)	(%)
United Kingdom		3.7	28.1	Morocco	18.9 15.2
Romania		2.6	19.8	Algeria	15.2 12.3
Portugal		1.7	12.9	Tunisia	8.7 7.0
Italy		1.6	12.2	Türkiye	5.5 4.5
Poland		0.8	6.4	Congo	4.3 3.4
Other		2.7	20.6	Other	71.6 57.6

Italy					
Previous EU citizens of		(1000)	(%)	Previous non-EU citizens of	
		(1000)	(%)	(1000)	(%)
Romania		9.4	78.5	Albania	22.5 20.3
Poland		0.7	6.0	Morocco	16.6 15.0
Bulgaria		0.5	4.3	Brazil	5.5 4.9
Croatia		0.3	2.1	Bangladesh	5.1 4.6
Germany		0.2	1.6	India	4.5 4.0
Other		0.9	7.4	Other	56.7 51.2

Profilo delle persone che migrano nell'UE

Sex and age distribution of persons acquiring citizenship, 2021

	Total (1000)	Sex distribution			Median age	Distribution by age (%)					
		Females (%)	Males (%)			0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55+
EU	827.3	50.2	49.8	31.6	25.0	13.1	19.6	21.7	12.7	7.9	0.0
Belgium	39.2	48.2	51.8	30.7	31.2	9.9	19.1	22.1	10.8	6.9	0.0
Bulgaria	2.2	46.9	53.1	45.2	4.5	12.0	15.6	17.6	20.6	29.7	0.0
Czechia	4.3	56.6	43.4	36.0	17.3	9.9	19.5	28.7	14.2	10.3	0.0
Denmark	6.5	52.6	47.4	34.9	26.1	11.4	12.6	24.8	14.3	10.9	0.0
Germany	130.0	49.6	50.4	33.1	15.3	14.1	26.6	24.9	11.9	7.2	0.0
Estonia	1.0	55.1	44.9	34.1	19.0	10.9	23.1	25.9	14.3	6.8	0.0
Ireland	9.8	47.1	52.9	40.0	5.9	7.1	15.9	39.7	19.5	11.8	0.0
Greece	10.1	51.5	48.5	19.9	30.1	29.6	7.4	10.9	13.6	8.4	0.0
Spain	144.0	52.2	47.8	34.0	26.2	9.7	15.8	24.1	16.1	8.1	0.0
France	130.4	51.1	48.9	26.1	33.3	14.8	20.5	17.4	8.4	5.6	0.0
Croatia	0.7	56.1	43.9	39.8	7.5	7.8	18.9	32.1	19.9	13.7	0.0
Italy	121.5	50.7	49.3	30.7	27.2	15.7	13.6	18.8	15.6	9.2	0.0
Cyprus	1.9	55.2	44.8	37.7	20.4	13.0	11.4	18.2	13.1	24.0	0.0
Latvia	0.9	51.8	48.2	24.7	34.1	16.2	14.5	14.5	9.5	11.2	0.0
Lithuania	0.2	51.3	48.7	46.8	0.7	8.0	16.7	20.7	20.7	33.3	0.0
Luxembourg	4.9	52.4	47.6	38.3	6.8	17.7	18.5	20.4	19.8	16.6	0.0
Hungary	2.5	47.5	52.5	38.5	9.2	9.9	21.3	24.1	17.0	18.5	0.0
Malta	1.2	52.0	48.0	39.3	18.6	11.4	10.9	24.0	19.2	15.8	0.0
Netherlands	63.0	46.7	53.3	28.5	30.3	13.2	20.9	20.0	9.5	6.1	0.0
Austria	16.2	50.5	49.5	30.9	25.0	15.3	18.2	19.8	9.2	12.5	0.0
Poland (*) (²)	7.4	52.3	47.7	30.8	17.5	16.2	27.2	19.9	12.1	7.0	0.0
Portugal	24.5	51.7	48.3	35.8	12.6	10.7	24.6	26.0	15.3	10.8	0.0
Romania	6.7	38.7	61.3	32.0	12.0	17.0	30.3	23.5	12.7	4.5	0.0
Slovenia	1.8	46.0	54.0	26.8	34.6	12.4	19.9	22.8	7.9	2.5	0.0
Slovakia	0.6	45.9	54.1	36.0	14.2	8.6	24.5	24.8	16.4	11.5	0.0
Finland	6.6	52.1	47.9	31.2	24.1	13.9	23.0	21.0	10.5	7.5	0.0
Sweden	89.4	49.2	50.8	32.0	25.1	10.9	21.3	22.2	11.9	8.6	0.0
Iceland	0.9	55.9	44.1	33.9	22.1	12.4	18.1	28.1	12.3	7.1	0.0
Liechtenstein	0.2	53.7	46.3	32.5	13.0	19.8	21.6	17.3	15.4	13.0	0.0
Norway	41.1	54.2	45.8	36.4	17.0	12.8	15.9	27.1	14.5	12.7	0.0
Switzerland	37.0	52.3	47.7	35.0	23.3	16.5	10.1	22.9	17.5	9.7	0.0

Note: Age definition is reached for all Member States with the exception of Germany, Ireland, Greece, France, Lithuania, Malta, Austria, Poland, Slovenia.

Those transmitted acquisitions of citizenship flows under age completed definition.

Data are rounded to the nearest multiple of 5 for Germany on provisional basis.

The individual values do not add up to the total due to rounding.

Age reached: at the end of the year.

Age completed: on the person's last birthday.

(*) provisional

(²) estimated

Source: Eurostat (online data code: migr_acq)

eurostat 

Il profilo dei migranti provenienti da Paesi terzi che arrivano in Europa può variare notevolmente, ed è importante tenere presente che esistono **differenze** tra i Paesi di accoglienza e le politiche migratorie specifiche di ciascun Paese. Tuttavia, di seguito vengono presentate alcune caratteristiche generali:

1. Genere:: Esiste un divario di genere nella partecipazione al lavoro, con tassi di partecipazione alla forza lavoro inferiori per le donne rispetto agli uomini, sia per i migranti provenienti da Paesi terzi che per i cittadini di altri Stati membri dell'UE. Questo divario di genere è particolarmente evidente tra le donne immigrate, soprattutto tra quelle provenienti da Paesi terzi.

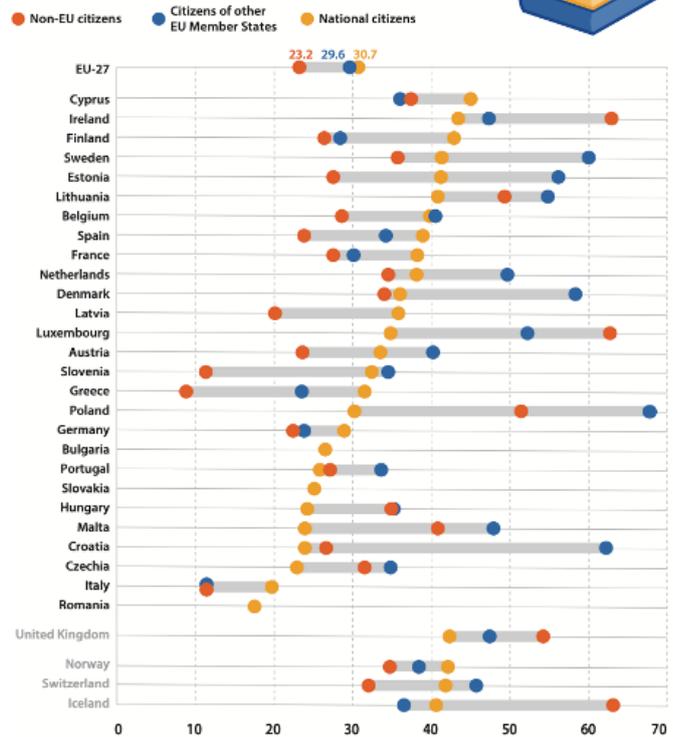
2. Etá: Il profilo d'età dei migranti provenienti da Paesi terzi può variare, ma in generale si osserva un'ampia fascia d'età, con la maggior parte concentrata tra i 18 e i 50 anni. Tuttavia, ci sono anche migranti più giovani e più anziani che lavorano in diverse occupazioni.

3. Livello di istruzione: Il livello di istruzione dei migranti provenienti da Paesi terzi è diverso. In generale, una percentuale considerevole risulta avere un livello di istruzione inferiore, con la maggioranza che ha completato al massimo l'istruzione secondaria inferiore. Tuttavia, ci sono anche migranti con livelli di istruzione più elevati, compresa l'istruzione terziaria.

4. Posizioni ricoperte e livello di responsabilità: I migranti provenienti da Paesi terzi occupano una varietà di posti di lavoro in diversi settori dell'economia. Possono ricoprire e ruoli che vanno dai lavori manuali e di servizio alle posizioni tecniche e manageriali. Esistono differenze nei livelli di responsabilità: alcuni migranti occupano posizioni di livello e responsabilità superiori, mentre altri si trovano in lavori di livello inferiore.

5. Tipologie di assunzione: Gli immigrati di Paesi terzi possono essere assunti in diverse tipologie di lavoro, tra cui lavori temporanei e permanenti. La quota di posti di lavoro temporanei tende a essere più alta tra i cittadini extracomunitari e non comunitari rispetto ai cittadini nazionali.

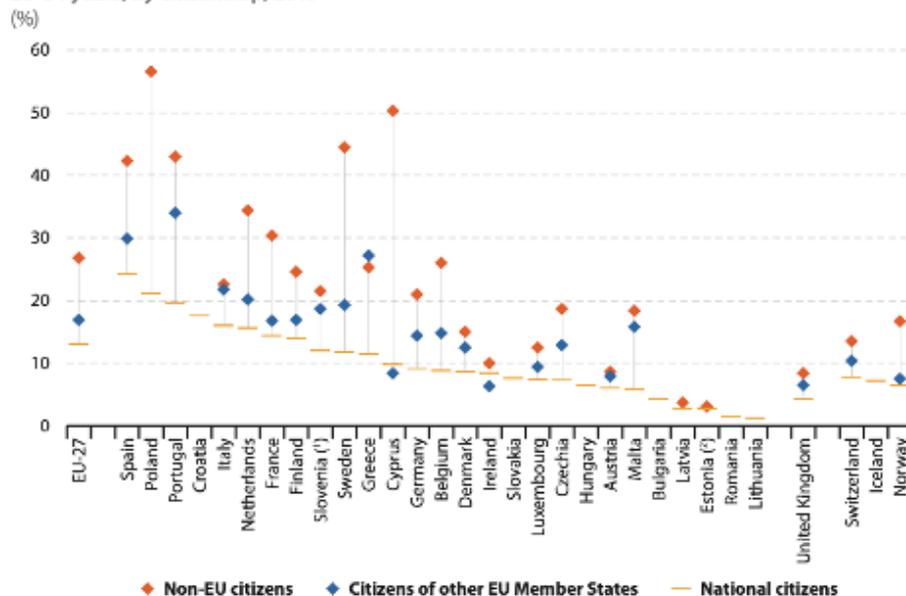
Figure 3.3: Highly-educated people, by citizenship
(% share of population aged 20 to 64 years, 2019)



Note: Bulgaria, Romania, Slovakia, citizens of other EU Member States and non-EU citizens - data not available; Latvia: citizens of other EU Member States - data not available; Poland, Croatia, Lithuania, Slovenia: citizens of other EU Member States - data with limited reliability; Croatia: non-EU citizens - data with limited reliability.

Source: Eurostat (ad-hoc extraction from the labour force survey)

Figure 2.12: Share of temporary employees in the total number of employees, persons aged 20-64 years, by citizenship, 2019
(%)



Note: ranked on share of temporary employees in the total number of employees for national citizens. Bulgaria, Croatia, Hungary, Lithuania, Romania, Slovakia and Iceland: citizens of other EU Member States and non-EU citizens, not available. Estonia, Latvia and Poland: citizens of other EU Member States, not available.

(*) Citizens of other EU Member States; data with limited reliability.
(*) Non-EU citizens; data with limited reliability.

Source: Eurostat (online data code: ifsa_etpgan)

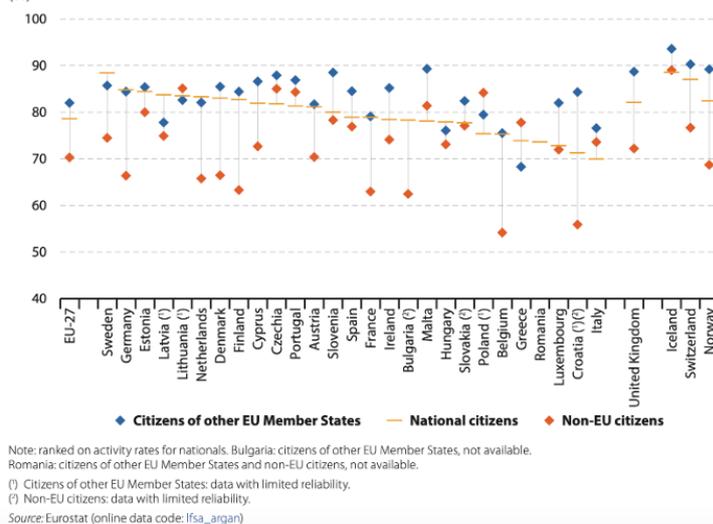
6. Settori di assunzione: I migranti provenienti da Paesi terzi possono lavorare in un'ampia gamma di settori economici, tra cui l'edilizia, l'agricoltura, l'ospitalità, i servizi di assistenza, la produzione e la tecnologia. Alcuni settori possono registrare un aumento della domanda di manodopera migrante per colmare le carenze di manodopera.

7. Meccanismi di ricerca del lavoro: I meccanismi di ricerca del lavoro per i migranti di Paesi terzi variano, ma si possono individuare alcuni approcci comuni. Tra questi vi sono le segnalazioni di conoscenti e contatti personali, le agenzie di reclutamento nei Paesi d'origine e gli annunci diretti dei datori di lavoro. Alcuni migranti possono anche cercare lavoro attraverso agenzie pubbliche o istituti di collocamento.

Share of Migrant Key-Workers, by Key Occupation

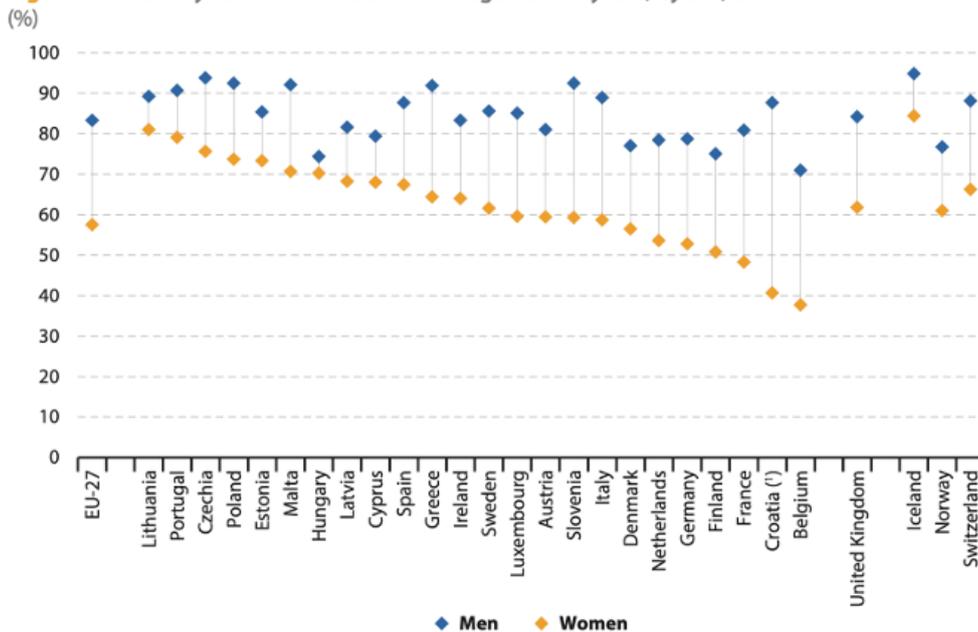


Figure 2.1: Activity rates for the population aged 20-64 years, by citizenship, 2019 (%)



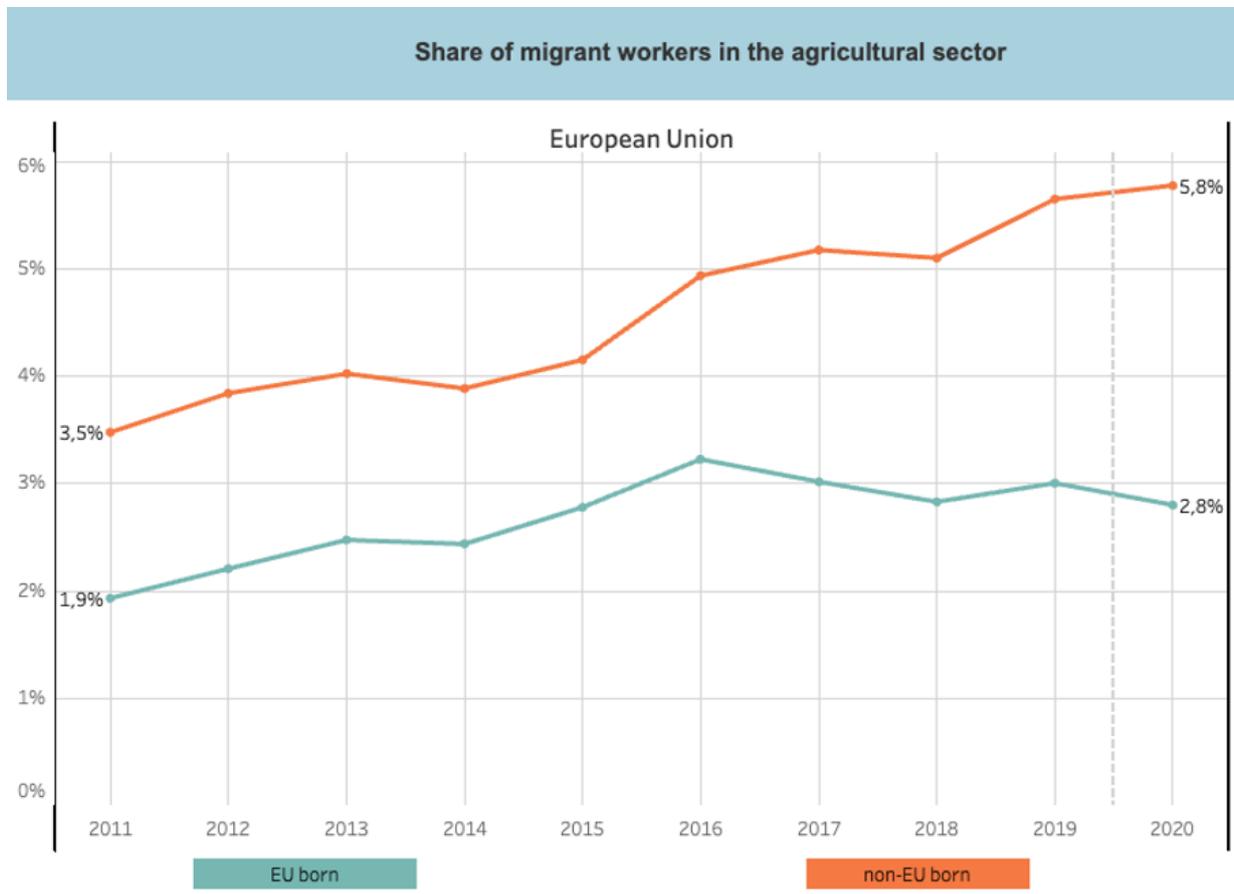
Note: ranked on activity rates for nationals. Bulgaria: citizens of other EU Member States, not available. Romania: citizens of other EU Member States and non-EU citizens, not available.
 (*) Citizens of other EU Member States: data with limited reliability.
 (†) Non-EU citizens: data with limited reliability.
 Source: Eurostat (online data code: lfsa_argan)

Figure 2.2: Activity rates for non-EU citizens aged 20-64 years, by sex, 2019 (%)



Note: ranked on activity rates for women. Bulgaria, Romania and Slovakia: data not available.
 (*) Data with limited reliability.
 Source: Eurostat (online data code: lfsa_argan)

Situazione dei migranti nel settore agricolo



Fonte: Unione europea. Indagine sulle forze di lavoro (EU LFS).

A livello europeo, l'immigrazione svolge un ruolo significativo nel settore agricolo. I lavoratori migranti contribuiscono allo sviluppo e al progresso dell'agricoltura, in particolare svolgendo mansioni stagionali e soddisfacendo le richieste di lavoro che non sono soddisfatte dai cittadini nazionali. Tuttavia, la loro situazione lavorativa può essere precaria e devono affrontare sfide legate all'istruzione, all'integrazione, alla discriminazione e alla rappresentanza.

In tutta l'Unione europea si registra una tendenza a tassi di partecipazione alla forza lavoro più elevati per i cittadini di altri Stati membri dell'UE rispetto ai cittadini nazionali e ai cittadini di Paesi terzi. Ciò si riflette nella maggior parte dei Paesi membri, dove i cittadini di altri Stati membri dell'UE hanno tassi di attività più elevati nell'agricoltura e in altri settori.

Viene evidenziata la necessità di manodopera migrante nell'agricoltura europea, soprattutto nelle stagioni di raccolta e nelle colture stagionali. Questa richiesta è in parte dovuta alla mancanza di lavoratori nazionali disposti a svolgere queste mansioni, nonché alla difficoltà di pianificare e la gestione delle aziende agricole a causa di fattori imprevedibili come il clima e la natura stagionale delle stagioni agricole.

Inoltre, viene riconosciuta l'importanza della formazione e dell'integrazione socio-occupazionale e culturale dei lavoratori migranti nel settore agricolo. L'effettiva inclusione dei migranti nel mercato

del lavoro è fondamentale per la loro integrazione nelle società ospitanti e per il loro impatto positivo sull'economia. È essenziale sfruttare appieno le loro competenze e il loro potenziale economico.

Nel complesso, è evidente la necessità di affrontare le sfide dei lavoratori migranti in agricoltura, come il miglioramento delle condizioni di lavoro, la tutela dei loro diritti, la lotta allo sfruttamento e alla discriminazione e la promozione della loro integrazione socio-economica e culturale nelle comunità ospitanti. Il rapporto sottolinea inoltre l'importanza di politiche che promuovano la formazione e lo sviluppo delle competenze dei lavoratori migranti nel settore agricolo, nonché la creazione di percorsi legali e sicuri per la migrazione di manodopera in questo campo.

Immigrants' employment in agriculture compared to other sectors

Figure 2.2 captures the extent to which immigrants tend to work in agriculture as compared to all other economic sectors, by Member State. The dark blue colour stands for the year 2017, while lighter shades represent previous years. The size of the circle is proportional to the absolute number of migrants employed in agriculture. A positive gap is recorded when the share of migrants in total employed in the agriculture sector is higher than the share of migrants in total employed in all other sectors. The vertical axis represents this gap in pp.

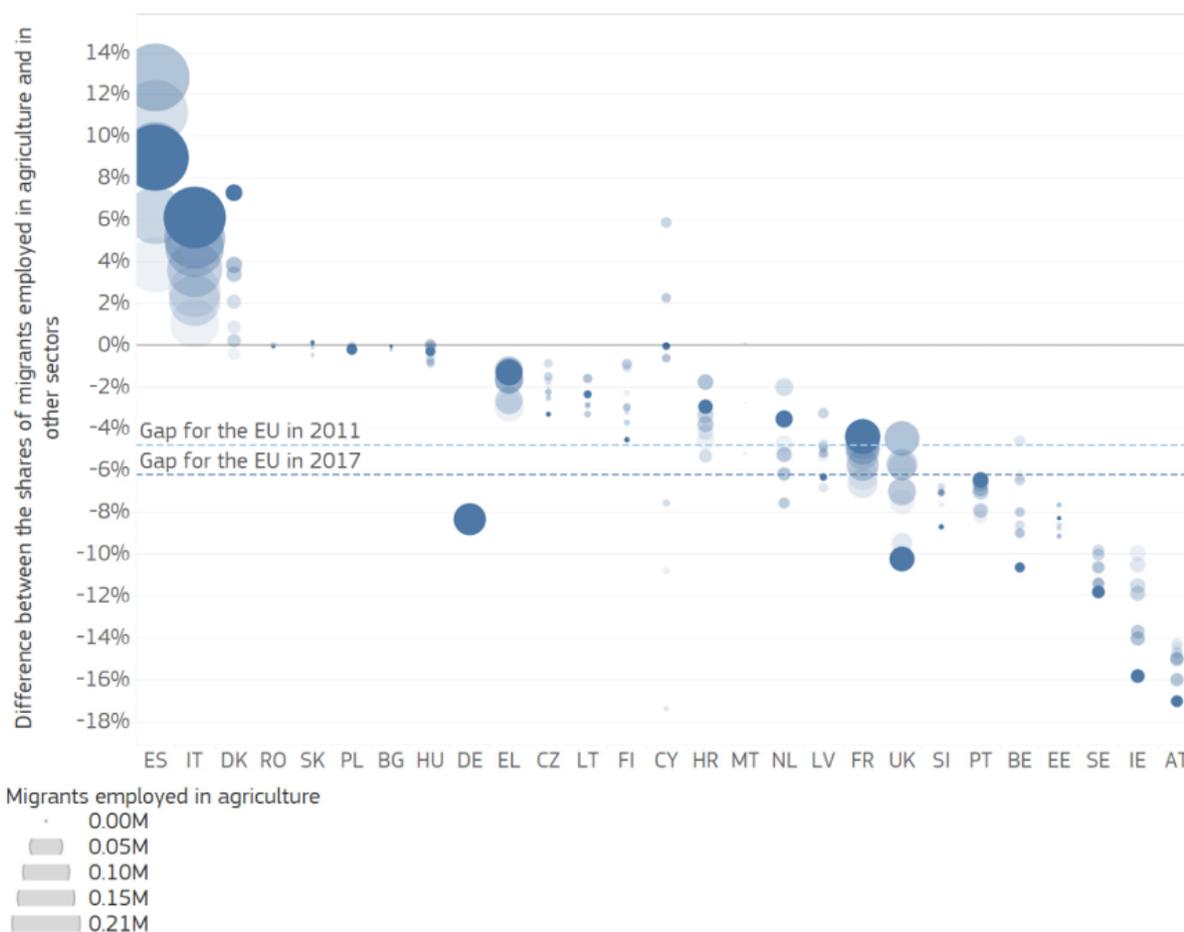


Figure 2.2 Difference between the share of migrants working in agriculture and the share of migrants in all other sectors (2011-2017).

Source: own elaboration of EU-LFS microdata.

Note: The size of the circle is proportional to the number of migrants employed in agriculture. Figures for Bulgaria, Malta, Romania and Slovakia should be considered with caution due to the limited number of observation in the LFS.

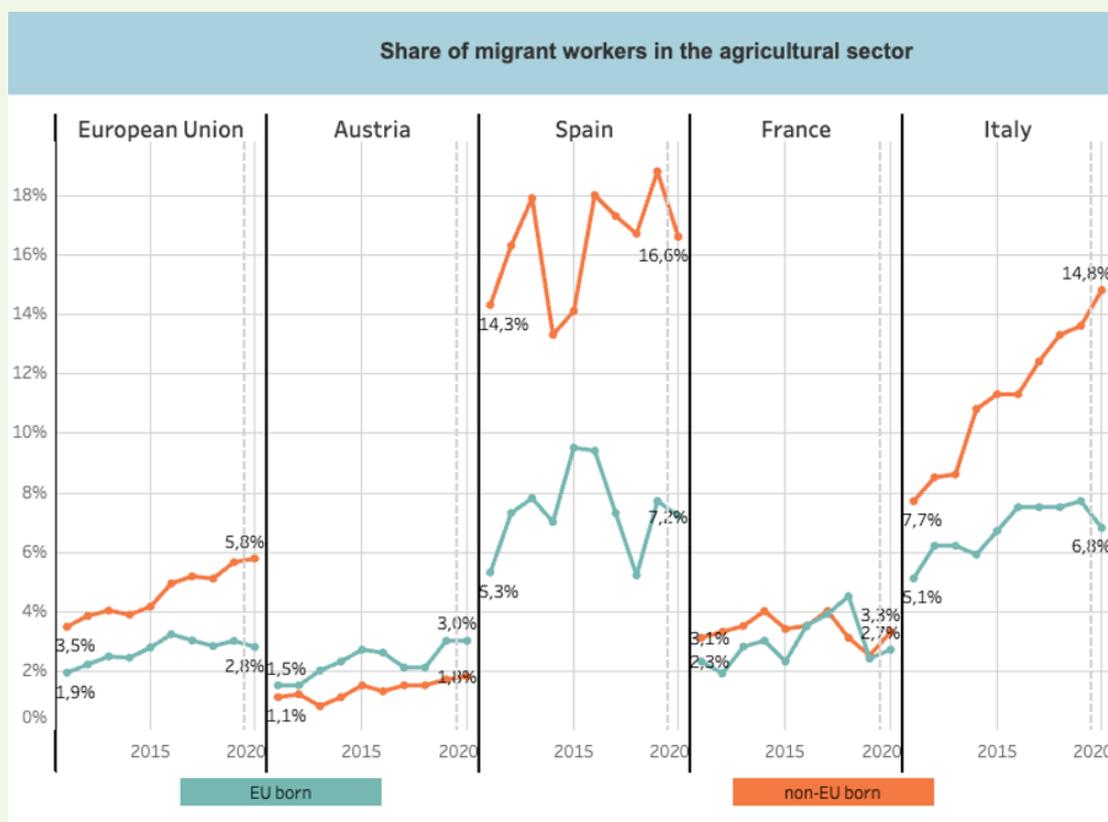
Oltre a questi aspetti, è importante ricordare che l'immigrazione nel settore agricolo europeo è strettamente legata alla necessità di coprire i posti di lavoro vacanti e di far fronte alla carenza di manodopera in aree geografiche e settori specifici. I lavoratori migranti svolgono un ruolo fondamentale nel garantire la produzione e l'approvvigionamento alimentare in Europa.

Tuttavia, è necessario affrontare le sfide e le problematiche dei lavoratori migranti nel settore agricolo. Queste sfide includono la mancanza di protezione del lavoro, lo sfruttamento, le condizioni di lavoro precarie, la mancanza di accesso ai servizi di base e la discriminazione. È essenziale implementare politiche e meccanismi di protezione che garantiscano i diritti dei lavoratori migranti, promuovendo un ambiente di lavoro equo e sicuro.

Nel contesto dell'Unione Europea, è necessario rafforzare la cooperazione tra i Paesi membri per affrontare efficacemente i problemi legati alla migrazione nel settore agricolo. Ciò implica l'armonizzazione delle normative sul lavoro, la creazione di programmi di formazione e sviluppo delle competenze per i lavoratori migranti e la promozione di iniziative di integrazione sociale e culturale.

Inoltre, è essenziale incoraggiare la diversificazione delle fonti di occupazione nelle aree rurali e agricole, cercando alternative economiche e opportunità di lavoro sostenibili che riducano la dipendenza dal solo lavoro migrante. Ciò può essere ottenuto attraverso investimenti in tecnologia agricola, la promozione della produzione locale e la promozione di modelli agricoli più sostenibili e diversificati.

Situazione dell'immigrazione nel settore agricolo europeo nei Paesi del partenariato:



Fonte: Unione europea. Indagine sulle forze di lavoro (EU LFS). Informazioni sulla Grecia non disponibili.

Situazione dell'immigrazione nel settore agricolo europeo nei Paesi del partenariato:

Spagna:

In Spagna, i lavoratori migranti svolgono un ruolo importante nel settore agricolo. Anche se il loro profilo tende a essere poco qualificato, occupano posti di lavoro importanti nel settore e contribuiscono al suo sviluppo. Nelle campagne spagnole c'è una domanda di lavoro che non è soddisfatta dalle persone in cerca di occupazione a livello nazionale, il che porta al reclutamento di manodopera straniera. La manodopera occasionale è richiesta per le campagne agricole e in molte occasioni i lavoratori migranti sono l'unica soluzione per soddisfare questa domanda.

Grecia:

In Grecia, sia le persone nate in patria che quelle nate all'estero svolgono un ruolo nel settore agricolo. Si stima che tra l'11,6 e il 14,2% delle persone impiegate nel settore agricolo abbia un background migratorio. Inoltre, vengono rilasciati permessi di soggiorno a lavoratori agricoli provenienti principalmente da Albania, Romania, Paesi balcanici, Bangladesh ed Egitto. Questi lavoratori sono impiegati principalmente per la stagione di crescita e spesso dipendono dal sistema di sicurezza sociale del Paese di origine.

Italia:

In Italia, l'agricoltura dipende in larga misura dai lavoratori migranti. Si stima che tra i 450.000 e i 500.000 migranti lavorino nel settore agricolo e che il 40% di loro sia irregolare. I lavoratori migranti svolgono diverse funzioni, dalla potatura dei frutteti alla raccolta di frutta, olive, uva e ortaggi. Tuttavia, molti di questi lavoratori soffrono di condizioni di lavoro precarie e di sfruttamento, soprattutto quelli assunti attraverso intermediari illegali.

Francia:

In Francia, l'agricoltura impiega un gran numero di lavoratori e il settore dipende in larga misura dal lavoro degli immigrati. Il numero di lavoratori agricoli stranieri in Francia è stimato tra 300.000 e 400.000. I lavoratori migranti svolgono un ruolo essenziale nella raccolta dei raccolti stagionali e, durante la pandemia COVID-19, la loro importanza è diventata ancora più evidente quando le restrizioni alla mobilità hanno limitato la disponibilità di lavoratori provenienti da altri Paesi.

Austria:

In Austria, anche l'agricoltura fa affidamento sui lavoratori migranti, soprattutto nella raccolta delle colture stagionali. Tuttavia, la posizione economica e sociale dei lavoratori migranti nell'agricoltura austriaca può essere complessa. Devono affrontare sfide legate all'istruzione, alla visibilità, all'integrazione, alla discriminazione e alla rappresentanza. Molti lavoratori migranti possono non avere un'istruzione formale o qualifiche, il che limita le loro opportunità di avanzamento e di lavori meglio retribuiti. Inoltre, possono incontrare barriere linguistiche e culturali che ostacolano la loro integrazione nella società austriaca.

Situazione sociale ed economica delle aree rurali: Agricoltori e lavoratori migranti

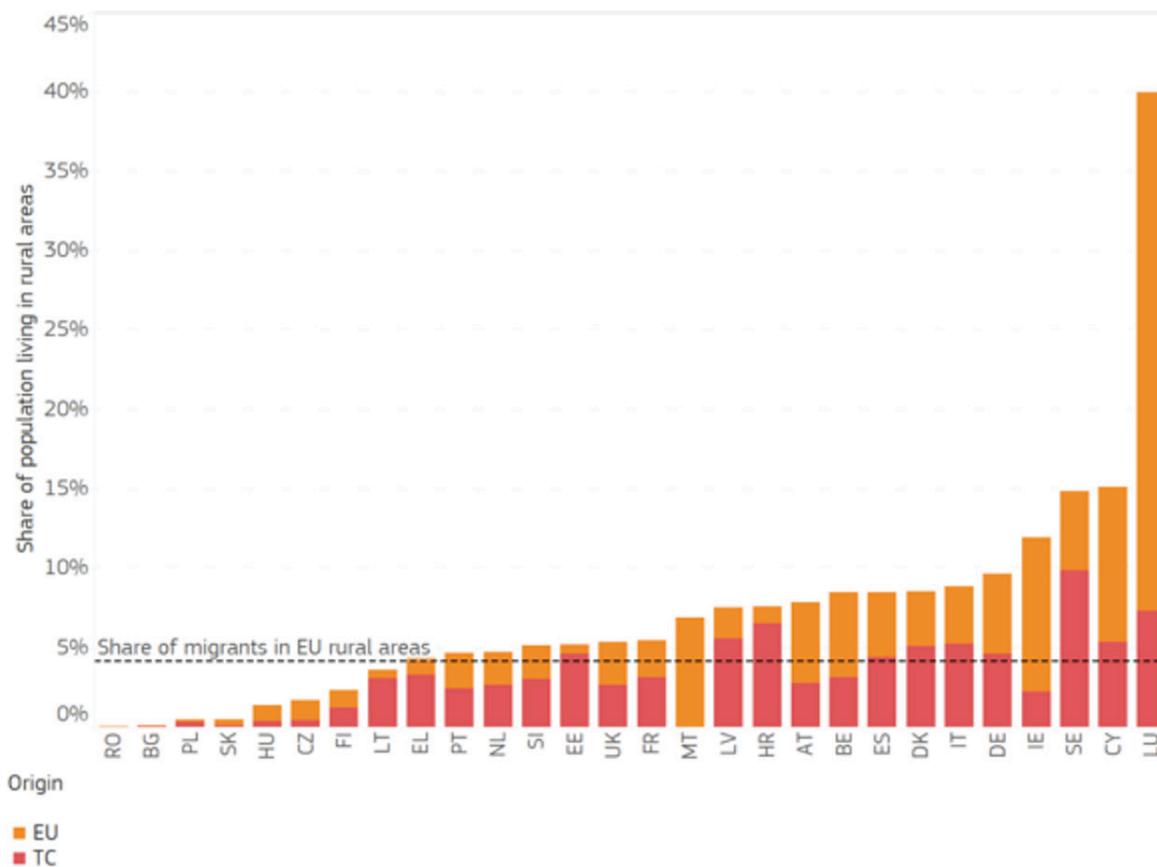


Figure 1.2 Share of migrants in rural areas by origin and Member States (2017).

Source: own elaboration of EU-LFS microdata.

Note: figures for Bulgaria, Malta, Romania and Slovakia should be considered with caution due to the limited (<50) number of observation in the EU-LFS.

Rischio di esclusione sociale delle aree rurali, degli agricoltori e dei lavoratori migranti.

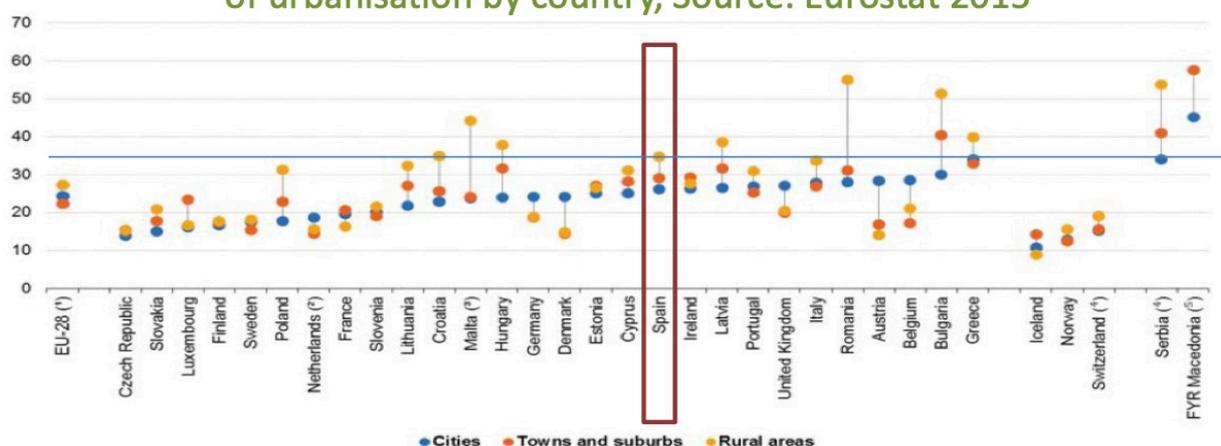
L'idealizzazione dell'ambiente rurale trascura l'esistenza non solo di situazioni di esclusione sociale, ma anche di alcuni attributi territoriali rurali che generano queste situazioni di esclusione, come l'evoluzione negativa nell'offerta di servizi alla popolazione, l'isolamento geografico, la mancanza di luoghi di incontro e di vita sociale, il deterioramento e la scarsità del patrimonio abitativo, le limitazioni spazio-temporali del trasporto pubblico, ecc.

Non tutte le aree rurali sono esposte a questi problemi allo stesso modo, né hanno le stesse capacità o risorse per superarne le conseguenze negative. Ma nell'ambiente rurale, qualunque esso sia, esistono carenze e problemi che portano all'esclusione sociale, in modo tale che il loro impatto è più forte e dà origine a situazioni più gravi e complesse rispetto alle aree con maggiori risorse (come le aree urbane).

Il deterioramento dei mercati del lavoro e dei consumi nelle aree rurali ha portato a un aumento dei tassi di povertà e a una riduzione delle opportunità di lavoro. I pochi posti di lavoro disponibili sono stati caratterizzati da una forte precarietà dovuta al loro legame con settori a basso valore aggiunto (come l'agricoltura e/o l'allevamento, l'edilizia, i trasporti, il turismo, ecc).

Questa situazione ha portato alla migrazione delle risorse umane qualificate verso i mercati del lavoro urbani, con maggiori opportunità, e quindi alla perdita di popolazione nelle aree rurali e all'impoverimento della loro attrattiva per lo sviluppo sia di nuovi investimenti produttivi che di servizi e infrastrutture di ogni tipo.

People at risk of poverty and social exclusion by degree of urbanisation by country, Source: Eurostat 2015



(*) Estimated data for rural areas.
 (*) Provisional data.
 (*) Data for rural areas have low reliability.
 (*) 2013 data.
 (*) 2011 data; No data for 'rural areas'.

Posizione sociale ed economica dell'agricoltore.

1. Posizione sociale: Nonostante alcuni progressi, come la rivalutazione degli agricoltori grazie alla consapevolezza del cibo biologico e sano, gli agricoltori devono ancora affrontare una bassa valutazione sociale. Oltre a essere considerati l'ultimo anello della catena del valore, sono ancora stigmatizzati come lavoratori non qualificati e il loro lavoro è percepito come poco attraente. Inoltre, gli agricoltori non vedono riconosciuto il loro ruolo cruciale nella produzione alimentare e nella sostenibilità delle aree rurali.

2. Posizione economica: Molte aziende agricole, soprattutto quelle più piccole e quelle che mantengono sistemi tradizionali, non sono redditizie a causa dei bassi prezzi dei prodotti agricoli e della concorrenza di Paesi terzi con strutture di costo inferiori. Ciò rende difficile coprire i costi di produzione e limita le possibilità di crescita e adattamento dell'azienda. Gli agricoltori dipendono fortemente dai sussidi e dagli aiuti agricoli per mantenere la loro attività. Tuttavia, è importante cercare soluzioni che promuovano la redditività economica delle aziende agricole attraverso politiche di prezzo eque, l'accesso a finanziamenti adeguati e la promozione dei mercati locali.

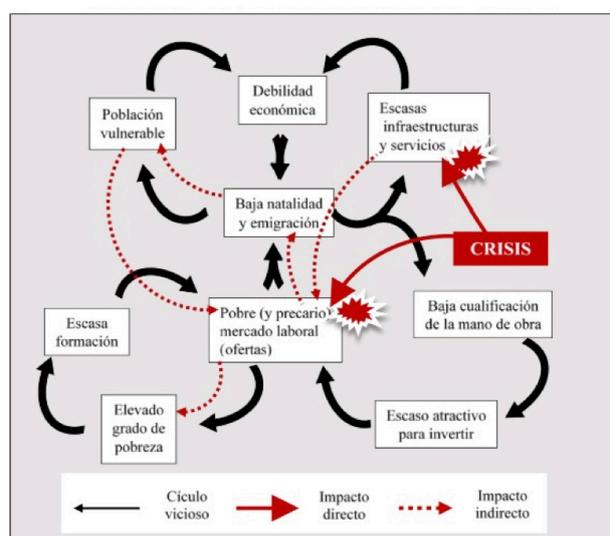
3. Istruzione: Sebbene il settore agricolo tenda ad avere livelli di istruzione più bassi rispetto ad altri settori, si registra un aumento del livello di istruzione dei giovani agricoltori. Tuttavia, permangono sfide nell'accesso all'istruzione e alla formazione specializzata in agricoltura, soprattutto per coloro che non hanno le competenze, le conoscenze e le capacità per affrontare le sfide che si presentano in agricoltura. È importante promuovere programmi di istruzione e formazione agricola che forniscano agli agricoltori gli strumenti necessari per gestire l'incertezza e adottare pratiche sostenibili.

4. Discriminazione: Oltre alla mancanza di apprezzamento sociale, gli agricoltori possono subire discriminazioni basate sul livello di istruzione, sull'etnia e sull'occupazione. Esistono pregiudizi profondamente radicati sul livello di istruzione ed economico degli agricoltori, che possono influire sul loro riconoscimento e sulla loro integrazione nella società. È essenziale combattere la discriminazione e promuovere un'immagine positiva degli agricoltori, riconoscendo la loro importanza nella sicurezza alimentare e nel mantenimento delle aree rurali. È inoltre necessario promuovere la collaborazione e il dialogo tra gli agricoltori e gli altri attori del settore, al fine di costruire relazioni basate sul rispetto e sull'apprezzamento reciproco.

Variables used to identify potential social exclusion in rural areas.

Ejes	Introducidas con signo negativo
	VARIABLES
Económico	Tasa de paro Empleo a tiempo parcial
Social	Índice de envejecimiento Tasa de dependencia Tasa de dependencia de >64 años Tasa de analfabetismo % de adultos jóvenes sobre total municipal % de mujeres sobre total municipal % de mujeres inmigrantes sobre total municipal % de población que no dispone en su núcleo de población de equipamientos sanitarios
Espacial	Distancia temporal al centro de servicios más cercano Población dispersa (y en diseminado) Altitud del núcleo de población principal

Impacts of the crisis on the circles of poverty and social exclusion in rural areas.



Situazione sociale ed economica dei lavoratori migranti nelle aree rurali.

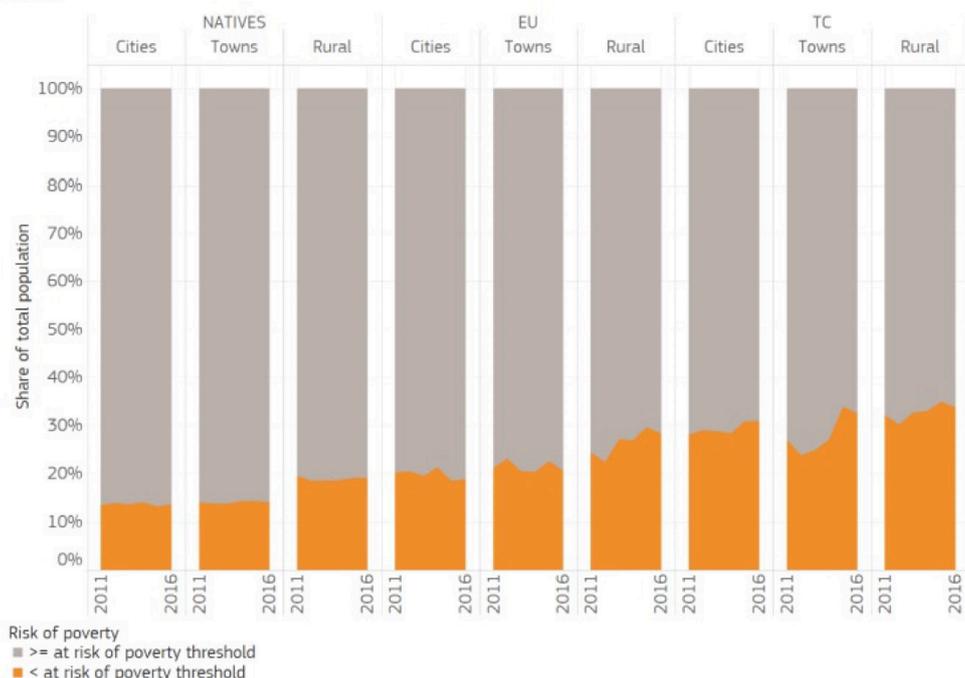
1. Posizione sociale ed economica: I lavoratori migranti del settore agricolo devono spesso affrontare condizioni di lavoro precarie, salari bassi e mancanza di protezione del lavoro. Molti sono impegnati in lavori stagionali e temporanei, il che li espone all'instabilità e alla vulnerabilità del lavoro. Inoltre, possono subire discriminazioni e sfruttamento a causa del loro status migratorio e della loro etnia. La mancanza di stabilità lavorativa e le condizioni inique influiscono negativamente sul loro benessere economico e sociale, rendendo difficile la loro integrazione nelle comunità rurali.

2. Istruzione L'istruzione dei lavoratori migranti nel settore agricolo può variare a seconda del Paese di origine e dello status migratorio. Alcuni possono avere un basso livello di istruzione, rendendo difficile l'accesso a migliori opportunità di lavoro. Tuttavia, si osserva anche che alcuni lavoratori migranti hanno livelli di istruzione più elevati, soprattutto quelli provenienti dai Paesi europei. È essenziale garantire l'accesso a programmi di istruzione e formazione per migliorare le competenze e le opportunità dei lavoratori migranti nel settore agricolo.

3. Discriminazione ed esclusione sociale: I lavoratori migranti del settore agricolo sono spesso vittime di discriminazione e stigmatizzazione a causa della loro etnia, nazionalità o lingua. Possono subire discriminazioni sul posto di lavoro e nell'accesso ai servizi e ai diritti di base, come l'assistenza sanitaria, l'alloggio e l'istruzione. La mancanza di integrazione sociale e le barriere linguistiche possono contribuire alla loro esclusione e alla creazione di comunità isolate. È essenziale promuovere politiche e misure che combattano la discriminazione, promuovano la parità di trattamento e facilitino l'integrazione dei lavoratori migranti nelle comunità rurali.

Risk of poverty

Figure shows the share of population at risk of poverty based on information coming from the EU-SILC. This variable is one of the most commonly used indicators to measure the level of living conditions of the EU population. It relates to one of the five headline targets of the Europe 2020, to reduce poverty by lifting at least 20 million people out of the risk of poverty or social exclusion by 2020.



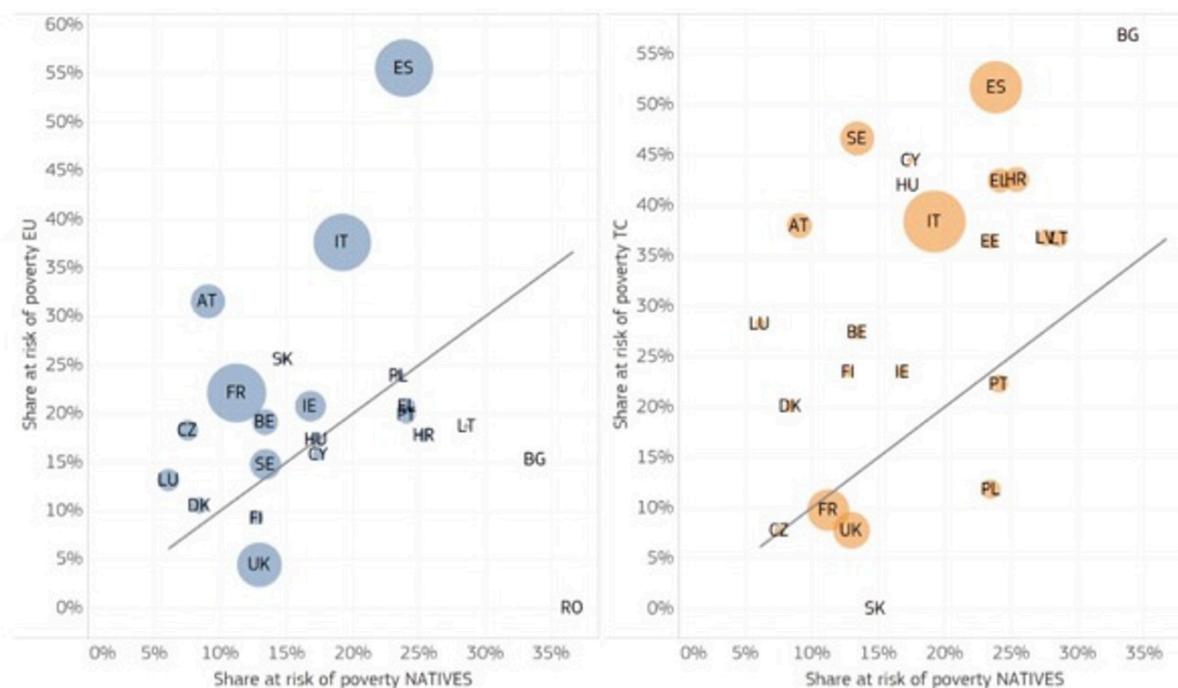


Figure 1.9 Comparison of the risk of poverty indicators between natives and migrants in rural areas, by country (2017).

Source: own elaboration of EU-SILC microdata.

Note: The more distant are the values from the diagonal, the more migrants are disadvantaged with respect to natives. The size of circles is proportional to the underlying migrants' population of a country. Figures on the left pane for Bulgaria, Latvia, Poland, Romania and Slovakia as well as on the right pane for Belgium, Bulgaria, Czechia, Hungary Romania and Slovakia should be considered with caution due to the limited (<50) number of observation in the EU-SILC.

Agricoltori e lavoratori migranti nei paesi consorziati

Spagna

Gli agricoltori spagnoli devono affrontare sfide economiche dovute alla concorrenza globale, agli alti costi di produzione e al cambiamento delle preferenze dei consumatori. La posizione sociale degli agricoltori è cambiata con la migrazione dei giovani verso le aree urbane in cerca di migliori opportunità. I lavoratori migranti del settore agricolo possono trovarsi ad affrontare discriminazioni, condizioni di lavoro precarie e mancanza di rappresentanza.

Italia

Gli agricoltori italiani devono affrontare difficoltà economiche a causa della concorrenza internazionale e della mancanza di un adeguato sostegno da parte del governo. Lo status sociale degli agricoltori è diminuito negli ultimi anni e molti giovani abbandonano le aree rurali. I lavoratori migranti in agricoltura devono spesso affrontare problemi di integrazione, discriminazione e mancanza di rappresentanza.

Agricoltori e lavoratori migranti in paesi del consorzio

Francia

Gli agricoltori francesi devono affrontare sfide economiche a causa degli elevati costi di produzione e della pressione sui prezzi. La posizione sociale degli agricoltori è stata colpita dal calo della popolazione agricola e dalla mancanza di riconoscimento del loro ruolo. I lavoratori migranti in agricoltura possono incontrare problemi di integrazione, discriminazione e mancanza di rappresentanza.

Austria

Gli agricoltori austriaci devono affrontare sfide economiche dovute ai costi di produzione e alla concorrenza globale. La posizione sociale degli agricoltori è cambiata e molti giovani abbandonano le aree rurali. I lavoratori migranti in agricoltura possono trovarsi ad affrontare ostacoli legati all'istruzione, alla mancanza di visibilità, alla discriminazione e alla mancanza di rappresentanza.

Grecia

Gli agricoltori greci devono affrontare sfide economiche e sociali. Il livello di istruzione degli agricoltori varia e molti hanno solo l'istruzione primaria. I lavoratori migranti nel settore agricolo possono incontrare problemi di integrazione, discriminazione e mancanza di rappresentanza. La Grecia ha attuato strategie di integrazione sociale, ma ci sono ancora ostacoli al miglioramento della posizione economica e sociale dei lavoratori migranti.

Sfide e opportunità per migliorare l'integrazione dei lavoratori migranti nelle squadre di agricoltori multiculturali

Sfide economico-settoriali

L'integrazione dei lavoratori immigrati nell'economia e nei settori lavorativi presenta una serie di sfide economiche e settoriali nell'UE. Alcune delle più importanti sono le seguenti:

- Riconoscimento delle qualifiche e della formazione: I lavoratori immigrati hanno difficoltà a far riconoscere le loro qualifiche e la loro formazione nel Paese ospitante, limitando il loro accesso a posti di lavoro qualificati e ben retribuiti.
- Accesso all'istruzione e alla formazione: Le barriere nell'accesso all'istruzione e alla formazione possono ostacolare le opportunità di impiego e di promozione professionale dei lavoratori immigrati.
- Discriminazione e stigmatizzazione: I lavoratori migranti possono subire discriminazioni e stigmatizzazioni nel mercato del lavoro, con ripercussioni sulle loro prospettive di impiego e di avanzamento di carriera.
- Esigenze specifiche del settore: Ogni settore lavorativo presenta sfide specifiche per l'integrazione dei lavoratori migranti, come le cattive condizioni di lavoro, la mancanza di protezione sociale o l'occupazione precaria e temporanea.
- Necessità di politiche di integrazione: Sono necessarie politiche e risorse per sostenere l'is-

truzione, la formazione e l'integrazione sociale dei lavoratori immigrati, promuovendo le pari opportunità ed eliminando la discriminazione.

- Consumo di suolo e abbandono delle campagne: Le comunità rurali devono affrontare sfide dovute al consumo di terra da parte delle imprese edili e all'abbandono dei villaggi da parte dei giovani. I migranti potrebbero contribuire ad affrontare questi problemi trovando opportunità nell'agricoltura e rivitalizzando le case abbandonate, beneficiando delle conoscenze e delle tradizioni conservate dagli anziani residenti nelle campagne.
- Occupazione stagionale e stabilità finanziaria: I lavoratori migranti del settore agricolo si trovano spesso ad avere un'occupazione precaria e poco retribuita a causa della natura stagionale del lavoro, con conseguente instabilità finanziaria.
- Opportunità nella produzione di alimenti biologici e locali: La crescente domanda di alimenti biologici e prodotti localmente crea opportunità di lavoro nel settore agricolo, compresi i ristoranti "farm-to-table", i mercati agricoli e le iniziative di agricoltura sostenuta dalla comunità.

Sfide personali e culturali.

Oltre alle sfide economiche e settoriali, l'integrazione dei lavoratori immigrati nell'UE presenta anche sfide personali e culturali. Alcune delle principali sono le seguenti:

- **Adattamento a una cultura diversa:** I lavoratori immigrati incontrano difficoltà nell'adattarsi a una nuova cultura, lingua e stile di vita, il che può portare a stress e isolamento sociale.
- **Separazione dalle radici familiari e culturali:** I lavoratori migranti sono spesso costretti a lasciarsi alle spalle la propria famiglia e le proprie radici culturali, con conseguenti sentimenti di perdita e solitudine che possono influire sul loro benessere emotivo e sulla loro integrazione.
- **Discriminazione e pregiudizio:** I lavoratori migranti possono subire discriminazioni e pregiudizi basati sulla loro etnia, nazionalità o lingua, che incidono sulla loro autostima e ostacolano la loro integrazione nella società.
- **Difficoltà a stabilire relazioni sociali:** Le barriere culturali e linguistiche possono rappresentare una sfida per i lavoratori migranti nel creare legami sociali, con un impatto sul loro benessere emotivo e sulla loro integrazione nella comunità.

- **Necessità di mantenere le radici culturali:** I lavoratori migranti possono desiderare di preservare la propria identità culturale, le proprie tradizioni e i propri costumi, il che può creare tensioni tra la cultura di origine e la nuova cultura in cui si trovano.

- **Conoscenza della lingua e comunicazione:** Le barriere linguistiche possono rappresentare una sfida significativa, che incide sulla capacità dei migranti di comunicare con gli altri, di accedere ai servizi e di navigare nei processi burocratici.

- **Occupazione e formazione professionale:** I lavoratori migranti possono incontrare difficoltà nel trovare un impiego e nell'ottenere la formazione e le qualifiche professionali necessarie, il che può influire sulla loro integrazione nella forza lavoro.

- **Sostegno sociale:** La mancanza di reti di sostegno sociale può rendere difficile per i lavoratori migranti affrontare le sfide personali e culturali, portando potenzialmente a un maggiore isolamento e a difficoltà di accesso a risorse e servizi.

Sfide sociali e lavorative.

Oltre alle sfide economiche, settoriali, personali e culturali, l'integrazione dei lavoratori immigrati nell'UE presenta anche sfide sociali e occupazionali. Alcune delle principali sono le seguenti:

- **Accesso ai servizi di base:** I lavoratori migranti possono incontrare difficoltà nell'accesso a servizi essenziali come l'assistenza sanitaria, l'istruzione e l'alloggio a causa di barriere culturali, linguistiche o amministrative.

- **Isolamento sociale:** I lavoratori migranti possono provare sentimenti di isolamento e distacco dalla società a causa delle barriere linguistiche, delle differenze culturali e della mancanza di reti sociali.

- **Mancanza di partecipazione alla società:** I lavoratori migranti possono trovare difficile impegnarsi pienamente nella società, anche per le limitate opportunità di volontariato, partecipazione politica e attività comunitarie.

• **Discriminazione:** I lavoratori migranti possono subire discriminazioni nel mercato del lavoro, nella società e nei rapporti interpersonali a causa della loro etnia, nazionalità o lingua, che possono ostacolare la loro integrazione sociale e la lavorativa.

• **Problemi di integrazione professionale:** I lavoratori migranti possono incontrare difficoltà nel trovare un impiego o nell'avanzare di carriera a causa di barriere linguistiche, scarsa familiarità con i requisiti del mercato del lavoro, accesso limitato all'istruzione e alla formazione e mancanza di riconoscimento delle loro qualifiche.

• **Lavoro illegale e sfruttamento:** I lavoratori migranti possono essere vulnerabili allo sfruttamento e al lavoro illegale, con conseguenti rischi per la loro sicurezza, l'incolumità e le opportunità di lavoro in generale.

• **Problemi di salute e sicurezza:** I lavoratori migranti del settore agricolo possono essere esposti a rischi professionali, tra cui condizioni di lavoro precarie, misure di sicurezza inadeguate e mancanza di accesso ai servizi sociali e alla protezione legale.

Opportunità di integrazione dei lavoratori migranti nei team multiculturali.

Le squadre agricole multiculturali presentano una serie di opportunità di integrazione per i lavoratori migranti. Alcune delle principali opportunità sono le seguenti:

1. **Promuovere la diversità culturale:** I team aziendali multiculturali possono favorire la diversità culturale e la comprensione interculturale tra i lavoratori. Ciò può promuovere la tolleranza e il rispetto reciproco e contribuire a ridurre la discriminazione e la stigmatizzazione.

2. **Apprendimento delle lingue e competenze interculturali:** Le squadre agricole multiculturali offrono ai lavoratori migranti l'opportunità di imparare nuove lingue e di sviluppare competenze interculturali. Questo migliora la loro capacità di comunicare e lavorare efficacemente con persone di culture diverse.

3. **Trasferimento di conoscenze e competenze:** I lavoratori migranti apportano conoscenze e competenze preziose alle squadre agricole multiculturali, migliorando la produttività e l'efficienza e offrendo opportunità di apprendimento a tutti i lavoratori.

4. **Opportunità di leadership e promozione:** Le squadre agricole multiculturali possono offrire opportunità di leadership e promozione ai lavoratori migranti, aumentando la loro autostima e

la fiducia in se stessi e fornendo un percorso per l'occupazione e l'avanzamento economico.

5. **Promuovere la coesione sociale:** Le squadre agricole multiculturali favoriscono la coesione sociale e il senso di comunità tra i lavoratori, migliorando il loro benessere emotivo e facilitando l'integrazione nella società ospitante.

6. **Aumento della produttività e dell'efficienza:** I lavoratori migranti qualificati e motivati contribuiscono ad aumentare la produttività e l'efficienza dei settori agricolo e rurale. Questo ha un impatto positivo sull'economia locale e migliora la competitività.

7. **Promuovere l'innovazione e l'imprenditorialità:** I lavoratori migranti apportano competenze ed esperienze diverse, favorendo l'innovazione e l'imprenditorialità nelle aree rurali. Ciò diversifica l'economia e crea nuove opportunità di occupazione e crescita.

8. **Aumento della domanda di servizi e beni:** I lavoratori migranti generano una maggiore domanda di servizi e beni nelle aree rurali, con un impatto positivo sull'economia locale e la creazione di opportunità di lavoro in settori non agricoli.

9. Inclusione sociale: L'arrivo dei lavoratori migranti promuove l'inclusione sociale nelle aree rurali, favorendo l'interazione e la comprensione tra culture e comunità diverse.

10. Stabilizzazione della popolazione: I lavoratori migranti contribuiscono a stabilizzare la popolazione nelle aree rurali creando posti di lavoro e migliorando le condizioni di vita e di lavoro. In questo modo si combatte lo spopolamento e si contribuisce allo sviluppo sostenibile.

11. Miglioramento dei servizi pubblici: I lavoratori migranti contribuiscono a migliorare la qualità e l'accessibilità dei servizi pubblici nelle aree rurali, tra cui l'istruzione, la sanità e i trasporti. Ciò migliora la qualità della vita e attira nuovi residenti.

12. Incoraggiare la cooperazione e il volontariato: I lavoratori migranti incoraggiano la cooperazione e il volontariato nelle aree rurali, favorendo un senso di comunità e solidarietà tra i residenti.

13. Coprire le carenze di manodopera: L'assunzione di lavoratori migranti aiuta a far fronte alla carenza di manodopera nel settore agricolo, garantendo la continuità delle operazioni e migliorando la produttività e l'efficienza.

14. Risparmio sul costo del lavoro: I lavoratori migranti spesso accettano salari più bassi, riducendo il costo del lavoro per gli agricoltori. Ciò migliora la redditività e la competitività.

15. Maggiore flessibilità del lavoro: La disponibilità dei lavoratori migranti a fare straordinari o turni a rotazione aumenta la flessibilità della manodopera, consentendo agli agricoltori di adattarsi alle esigenze del mercato e di migliorare l'efficienza della produzione.

16. Potenziale di crescita economica: L'assunzione di lavoratori migranti contribuisce alla crescita economica delle comunità rurali, generando occupazione e aumentando la domanda di servizi e beni.

17. Aumento del prelievo fiscale: La crescente popolazione immigrata nelle aree rurali aumenta il gettito fiscale attraverso le imposte sul reddito,

sui consumi e le imposte connesse.

18. Aumento del consumo di servizi e beni: La crescita della popolazione immigrata aumenta il consumo di servizi e beni, generando ulteriori entrate per le imprese locali e aumentando il gettito fiscale.

19. Creazione di nuovi posti di lavoro: L'afflusso di lavoratori migranti contribuisce alla creazione di posti di lavoro, fornendo reddito aggiuntivo a individui, imprese ed enti pubblici attraverso le tasse.

20. Ottenere ulteriori finanziamenti: L'aumento della popolazione immigrata può attirare fonti di finanziamento europee e di altro tipo per progetti e programmi finalizzati all'integrazione e allo sviluppo rurale.

21. Sostegno da parte di organizzazioni non governative: C'è un numero crescente di organizzazioni non governative che si dedicano ad aiutare i migranti, fornendo supporto e risorse per la loro integrazione nella società e nel mercato del lavoro.

22. Supporto linguistico: Molti Paesi hanno istituito programmi di supporto linguistico per i migranti, offrendo corsi di lingua e assistenza per colmare il divario linguistico e migliorare la comunicazione con la comunità locale.

23. Gruppi di datori di lavoro: I datori di lavoro delle aree rurali spesso formano gruppi per facilitare l'assunzione di lavoratori stagionali. Questi gruppi semplificano il processo, consentendo agli agricoltori di accedere a un bacino di lavoratori e garantendo un'esperienza lavorativa più agevole sia per i datori di lavoro che per i dipendenti.

24. Iniziative sociali dei datori di lavoro: I datori di lavoro sono sempre più coinvolti nella creazione di legami e momenti sociali con i propri lavoratori. Forniscono cibo e bevande durante le pause e organizzano eventi sociali per promuovere un senso di comunità tra i lavoratori e la popolazione locale.

25. Consapevolezza e accettazione: I datori di lavoro sono sempre più consapevoli della necessità di lavoratori stranieri per sostenere le loro attività. Questo ha portato a una maggiore ac-

cettazione degli immigrati nelle comunità locali, riducendo il razzismo e la xenofobia.

26. Accesso alla formazione: I migranti possono accedere a programmi di formazione che si concentrano sulla sicurezza sul lavoro e forniscono un'istruzione professionale personalizzata per settori e specialità specifiche. Questi programmi aiutano i migranti ad acquisire le abilità e le competenze necessarie per l'impiego e l'avanzamento di carriera.

27. Collaborazione con le associazioni locali: Gli agricoltori e i datori di lavoro collaborano con le associazioni e le organizzazioni locali che sostengono i migranti, lavorando insieme per affrontare le sfide e fornire assistenza ai lavoratori migranti.

28. Sviluppo personale e professionale: I lavoratori migranti hanno opportunità di crescita personale e professionale attraverso programmi di formazione e sviluppo delle competenze. Ciò consente loro di migliorare la propria occupabilità e di contribuire al successo delle attività agricole.

29. Opportunità di finanziamento europeo: L'aumento della popolazione immigrata nelle aree rurali può aprire opportunità di accesso ai fondi europei e ad altre fonti di finanziamento. Questi fondi possono essere utilizzati per sostenere gli sforzi di integrazione e promuovere lo sviluppo delle aree rurali.

30. Maggiore coesione sociale: La presenza di lavoratori migranti può contribuire a migliorare la coesione sociale all'interno delle comunità rurali, in quanto persone provenienti da contesti diversi si incontrano, interagiscono e costruiscono relazioni.

31. Promuovere lo scambio culturale: L'integrazione dei lavoratori migranti offre opportunità di scambio culturale e di apprendimento reciproco tra comunità diverse, favorendo la comprensione e l'apprezzamento di culture diverse.

32. Innovazione e adattamento: I lavoratori migranti portano nuove prospettive e idee nelle aree rurali, promuovendo l'innovazione e l'adattamento a nuove pratiche e tecnologie agricole.

33. Sviluppo sostenibile: La presenza di lavoratori migranti può contribuire allo sviluppo sostenibile delle aree rurali, fornendo una forza lavoro

che sostiene le attività agricole e stimola le economie locali.

34. Miglioramento della diversità e della creatività: Le diverse provenienze ed esperienze dei lavoratori migranti arricchiscono le comunità rurali, promuovendo la creatività e offrendo nuove prospettive sulle pratiche agricole e sulle tradizioni locali.

35. Miglioramento dei servizi sociali: L'afflusso di lavoratori migranti può portare a un miglioramento dei servizi sociali nelle aree rurali, in quanto vi è una maggiore richiesta di assistenza sanitaria, istruzione, trasporti e altri servizi essenziali.

36. Conservazione culturale: I lavoratori migranti possono contribuire alla conservazione delle tradizioni e del patrimonio culturale locale condividendo le proprie pratiche e conoscenze culturali, arricchendo il tessuto culturale delle comunità rurali.

37. Mobilità sociale: L'integrazione dei lavoratori migranti può offrire opportunità di mobilità sociale verso l'alto, in quanto gli individui e le famiglie possono migliorare le loro condizioni di vita e le prospettive economiche grazie alle opportunità di lavoro e di istruzione nelle aree rurali.

38. Aumento della diversità nella forza lavoro: L'assunzione di lavoratori migranti apporta diversità alla forza lavoro agricola, favorendo un mercato del lavoro più inclusivo e rappresentativo che riflette la natura multiculturale della società.

39. Promuovere i collegamenti tra aree rurali e urbane: La presenza di lavoratori migranti nelle aree rurali può rafforzare i collegamenti e le interazioni tra aree rurali e urbane, promuovendo lo scambio di idee, risorse e opportunità economiche.

40. Programmi di scambio culturale: Le iniziative che promuovono programmi di scambio culturale tra lavoratori migranti e residenti locali possono facilitare la comprensione, il rispetto e la cooperazione, abbattendo le barriere e costruendo comunità più forti.

41. Programmi di integrazione sociale: I governi e le organizzazioni possono implementare programmi di integrazione sociale che forniscano sostegno e risorse ai lavoratori migranti, aiutandoli

ad affrontare gli aspetti sociali e culturali delle loro nuove comunità.

42. Programmi di tutoraggio: L'istituzione di programmi di tutoraggio in cui agricoltori esperti o membri della comunità possono fare da tutor e guidare i lavoratori migranti può facilitare la loro integrazione e fornire una guida e un sostegno preziosi.

43. Accesso ai servizi finanziari: Garantire ai lavoratori migranti l'accesso a servizi finanziari come banche, conti di risparmio e microfinanza può metterli in condizione di gestire efficacemente le proprie finanze e di costruire una stabilità economica.

44. Iniziative di sviluppo della comunità: Coinvolgere i lavoratori migranti in iniziative di sviluppo della comunità, come la partecipazione a eventi locali, il volontariato e il contributo a progetti comunitari, può favorire un senso di appartenenza e di partecipazione attiva.

45. Uguaglianza di genere ed empowerment: Promuovere l'uguaglianza di genere e l'empowerment tra i lavoratori migranti, garantendo parità di accesso alle risorse, alle opportunità e ai processi decisionali, può creare un ambiente di lavoro più inclusivo ed equo.

46. Formazione alla consapevolezza culturale: Fornire una formazione di sensibilizzazione culturale sia ai lavoratori migranti che ai residenti locali può migliorare la comprensione, promuovere il rispetto per la diversità e prevenire incomprensioni o conflitti.

47. Sostegno alla salute e al benessere: Offrire un sostegno completo alla salute e al benessere,

compreso l'accesso ai servizi sanitari, alle risorse per la salute mentale e alle iniziative di conciliazione vita-lavoro, può contribuire al benessere generale dei lavoratori migranti.

48. Opportunità di networking: Facilitare le opportunità di networking per i lavoratori migranti all'interno del settore agricolo, come eventi di settore, conferenze e associazioni professionali, può aiutarli a stabilire connessioni preziose e ad ampliare le loro reti professionali.

49. Riconoscimento dei contributi: Riconoscere e celebrare i contributi dei lavoratori migranti al settore agricolo e alle comunità rurali attraverso premi, riconoscimenti pubblici ed eventi di valorizzazione può rafforzare il loro senso di appartenenza e il loro valore.

50. Sostegno alle politiche: Impegnarsi nell'advocacy politica per promuovere politiche inclusive e favorevoli ai migranti a livello locale, regionale e nazionale può creare un ambiente favorevole ai lavoratori migranti e facilitare la loro integrazione nel settore agricolo e nelle comunità rurali.

Opportunità per l'agricoltura e le aree rurali.

Le opportunità per attirare e assumere lavoratori migranti nelle aree rurali e nel settore agricolo dell'Unione Europea sono molteplici. Queste opportunità derivano dalle varie sfide e dai fattori che abbiamo esaminato fino a.

In primo luogo, la presenza di lavoratori migranti affronta il problema persistente della carenza di manodopera nel settore agricolo e nelle aree rurali in tutta l'Unione europea. Colmando queste lacune, essi assicurano la continuità delle operazioni agricole e prevengono le interruzioni della produzione e dell'approvvigionamento alimentare.

Inoltre, l'attrazione dei lavoratori migranti contribuisce alla crescita economica e allo sviluppo delle aree rurali. Il loro impiego genera opportunità di lavoro, stimola le imprese locali e aumenta la domanda di beni e servizi, a beneficio dell'economia complessiva della regione.

Oltre ai benefici economici, la presenza dei lavoratori migranti favorisce la diversità culturale e lo scambio interculturale. I loro diversi background, lingue e tradizioni arricchiscono il tessuto sociale e promuovono la comprensione interculturale, la tolleranza e il rispetto reciproco tra i membri della comunità.

I lavoratori migranti apportano anche preziose conoscenze, competenze ed esperienze in varie pratiche e tecniche agricole. La loro integrazione nelle aree rurali facilita il trasferimento di queste competenze agli agricoltori locali, portando all'innovazione, al miglioramento della produttività e all'adozione di pratiche agricole sostenibili.

Inoltre, l'attrazione dei lavoratori migranti aiuta a risolvere il problema pressante dello spopolamento rurale. Aumentando la popolazione e portando vitalità alle comunità rurali, essi contribuiscono alla rigenerazione delle economie, delle infrastrutture e dei servizi locali.

L'integrazione dei lavoratori migranti nelle comunità rurali favorisce l'inclusione sociale e l'impegno della comunità. Offe opportunità di collaborazione, volontariato e creazione di legami sociali, rafforzando il senso di appartenenza e la coesione sociale all'interno della comunità.

La loro presenza stimola anche l'imprenditorialità e lo sviluppo delle imprese nelle aree rurali. I lavoratori migranti possono creare le proprie imprese agricole o contribuire alla crescita e alla diversificazione delle imprese esistenti, promuovendo l'innovazione

e generando opportunità economiche.

Lo scambio di lingue e culture tra i lavoratori migranti e la popolazione locale è vantaggioso per entrambe le parti. Si possono organizzare corsi di lingua e attività interculturali per facilitare la comunicazione, l'integrazione e la comprensione reciproca.

I lavoratori migranti spesso portano con sé conoscenze ed esperienze di pratiche agricole sostenibili dai loro Paesi d'origine. Il loro coinvolgimento nel settore agricolo promuove l'adozione di metodi ecologici, contribuendo alla sostenibilità e alla resilienza delle comunità rurali.

La presenza di lavoratori migranti con background e legami culturali diversi apre le porte a nuovi mercati e opportunità di esportazione. La loro conoscenza dei mercati internazionali e delle preferenze dei consumatori può aiutare le imprese rurali a espandere la loro portata e ad aumentare la loro competitività.

L'integrazione dei lavoratori migranti nel settore agricolo può favorire la collaborazione in materia di ricerca e innovazione. Possono contribuire a progetti di ricerca, scambio di conoscenze e progressi tecnologici, favorendo il progresso e migliorando le pratiche agricole.

Inoltre, la presenza di lavoratori migranti può rafforzare i servizi sociali nelle aree rurali, come l'assistenza sanitaria, l'istruzione e i trasporti pubblici. L'aumento della popolazione e della domanda di servizi porta a un miglioramento delle infrastrutture e dell'accesso ai servizi essenziali sia per i migranti che per i residenti locali.

Le iniziative volte ad attrarre e integrare i lavoratori immigrati nelle aree rurali possono beneficiare di finanziamenti e aiuti europei. I programmi e le sovvenzioni dell'UE forniscono risorse per la formazione, lo sviluppo delle infrastrutture e i progetti comunitari che facilitano l'integrazione e il benessere dei lavoratori migranti.

La vitalità culturale delle aree rurali è rafforzata dalla presenza dei lavoratori migranti. Festival, celebrazioni ed eventi culturali che mettono in mostra la diversità e le tradizioni delle diverse comunità creano un ambiente rurale vivace e inclusivo.

Infine, il contributo dei lavoratori migranti ai sistemi di assistenza sociale, attraverso la loro partecipazione ai mercati del lavoro e il pagamento delle tasse, rafforza questi sistemi e va a beneficio sia

dei migranti che della società in generale.

L'attrazione e l'assunzione di lavoratori migranti nelle aree rurali e nel settore agricolo dell'Unione europea presentano un'ampia gamma di opportunità. Queste opportunità comprendono la crescita economica, la diversità culturale, il trasferimento di conoscenze, l'inclusione sociale, l'imprenditorialità, la sostenibilità, l'espansione del mercato, la collaborazione nella ricerca, lo sviluppo delle infrastrutture, i finanziamenti europei, la vitalità culturale e il rafforzamento dei sistemi di assistenza sociale.Cogliere queste opportunità può portare a comunità rurali forti, a settori agricoli resilienti e a un progresso socio-economico complessivo...

Costruire team agricoli multiculturali

Il ruolo dell'agricoltore e i principi di gestione di un team multiculturale.

Il ruolo dell'agricoltore nella gestione di un team multiculturale è molto importante, in quanto può influenzare l'efficienza e il successo del team e dell'attività agricola nel suo complesso. Alcuni dei ruoli principali che l'agricoltore può svolgere sono i seguenti:

- **Tutoraggio:** L'agricoltore dovrebbe offrire tutoraggio e supporto ai lavoratori di culture diverse, soprattutto a quelli che possono avere meno esperienza o competenze. Ciò può contribuire a migliorare l'efficienza della squadra e ad aumentare la qualità del lavoro.
- **Leadership:** L'agricoltore deve esercitare una leadership efficace sul team, fissando obiettivi chiari e fornendo feedback costruttivi. Ciò può contribuire a migliorare la motivazione e l'impegno dei lavoratori, nonché l'efficienza e la qualità del lavoro.
- **Creare un ambiente di lavoro inclusivo:** L'imprenditore deve adoperarsi per creare un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca la collaborazione reciproca, il rispetto e la tolleranza. Ciò può contribuire a creare un senso di comunità tra i lavoratori di culture diverse e a migliorare l'efficienza del team.
- **Incoraggiare una comunicazione efficace:** L'agricoltore deve incoraggiare una comunicazione efficace tra lavoratori di culture diverse e assicurarsi che tutti comprendano i compiti e le responsabilità degli altri. Questo può aiutare a evitare malintesi e a migliorare l'efficienza e la qualità del lavoro.
- **Promuovere la condivisione delle conoscenze:** L'agricoltore può incoraggiare lo scambio di conoscenze e competenze tra lavoratori di culture diverse. Ciò può contribuire a migliorare l'efficienza della squadra e ad aumentare la diversità delle competenze nell'attività agricola.
- **Fornire istruzione e formazione:** L'agricoltore può fornire formazione e istruzione ai lavoratori di culture diverse per aiutarli a migliorare le loro competenze e conoscenze. Questo può migliorare l'efficienza della squadra e aumentare la qualità del lavoro.

- **Trattare tutti i lavoratori allo stesso modo:** L'agricoltore deve trattare tutti i lavoratori allo stesso modo e con rispetto, indipendentemente dal loro background culturale o etnico. Questo può contribuire a creare un ambiente di lavoro giusto ed equo che favorisce la motivazione e l'impegno dei lavoratori.

L'agricoltore deve seguire una serie di principi per gestire efficacemente un gruppo multiculturale nell'attività agricola. Alcuni di questi principi sono i seguenti:

- **Rispetto della diversità culturale:** L'agricoltore deve rispettare e valorizzare la diversità culturale dei lavoratori ed essere aperto ad apprendere dalle diverse culture rappresentate nel team.

- **Comunicazione efficace:** L'agricoltore deve assicurarsi che la comunicazione tra i lavoratori sia efficace e deve essere chiaro e conciso nel dare istruzioni e feedback.

- **Parità di trattamento:** L'agricoltore deve trattare tutti i lavoratori in modo uguale ed equo, indipendentemente dal loro background culturale o etnico.

- **Gestione dei conflitti:** L'agricoltore deve essere in grado di identificare e gestire in modo equo ed efficace i conflitti che possono insorgere tra lavoratori di culture e diverse.

- **Promozione della cooperazione:** L'agricoltore deve incoraggiare la cooperazione tra lavoratori di culture diverse e promuovere la condivisione di conoscenze e competenze.

- **Istruzione e formazione:** L'agricoltore dovrebbe fornire istruzione e formazione ai lavoratori di culture diverse per aiutarli a migliorare le loro competenze e conoscenze, migliorando così l'efficienza del team.

- **Flessibilità:** L'agricoltore deve essere flessibile nel suo approccio gestionale e disposto ad adattarsi alle esigenze e alle preferenze dei lavoratori di culture diverse.

- **Consapevolezza:** L'agricoltore deve essere consapevole delle differenze culturali esistenti nel team ed essere in grado di adattarsi ad esse. Ciò include la consapevolezza dei diversi stili di comunicazione, dei valori e delle credenze culturali e delle norme sociali.

- **Empatia:** L'agricoltore deve essere empatico nei confronti dei lavoratori di culture diverse, cercando di capire i loro punti di vista e le loro prospettive. Questo può contribuire a creare un ambiente di lavoro positivo e a favorire la collaborazione tra i lavoratori.

Ruolo /atteggiamenti che gli operatori nazionali possono seguire e per facilitare e l'integrazione.

Anche i lavoratori nazionali di un'azienda agricola multiculturale hanno un ruolo importante nel facilitare l'integrazione dei loro colleghi immigrati. Alcuni atteggiamenti e comportamenti che possono adottare sono i seguenti:

- **Mostrare interesse e curiosità per le altre culture:** I lavoratori nazionali possono mostrare interesse e curiosità per le culture dei loro colleghi migranti ed essere disposti a imparare da loro.

- **Essere pazienti e comprensivi:** I lavoratori nazionali possono essere pazienti e comprensivi con i colleghi immigrati che potrebbero avere difficoltà ad adattarsi alla nuova cultura e al nuovo ambiente di lavoro.

- **Offrire aiuto e sostegno:** I lavoratori nazionali possono offrire aiuto e sostegno ai colleghi immigrati in ambiti quali la comunicazione, l'adatta-

mento al lavoro e la vita nella comunità locale.

- **Evitare la discriminazione e il razzismo:** I lavoratori nazionali devono evitare la discriminazione e il razzismo nei confronti dei colleghi migranti e trattarli con rispetto e dignità.

- **Incoraggiare la cooperazione e l'inclusione:** I lavoratori nazionali possono incoraggiare la cooperazione e l'inclusione nel team, promuovendo la condivisione di conoscenze e competenze e garantendo che tutti i lavoratori si sentano valorizzati e rispettati.

Ruolo /atteggiamenti che i lavoratori migranti possono seguire e per facilitarne la loro

I lavoratori migranti hanno anche un ruolo importante nel facilitarne la propria integrazione nelle squadre agricole multiculturali. Alcuni atteggiamenti e comportamenti che possono adottare sono i seguenti:

- **Mostrare interesse per la cultura locale:** I lavoratori migranti possono mostrare interesse e rispetto per la cultura locale, cercando di apprendere e adattarsi ai costumi e ai valori della comunità.
- **Imparare la lingua locale:** I lavoratori migranti possono imparare la lingua locale per migliorare la comunicazione con i colleghi di lavoro e la comunità locale.
- **Essere proattivi e collaborativi:** I lavoratori migranti possono essere proattivi e collaborativi sul lavoro, offrendo volontariamente il proprio aiuto ai colleghi e condividendo le proprie conoscenze e competenze.
- **Accettare e le differenze culturali:** I lavoratori migranti possono accettare e rispettare le differenze culturali dei loro colleghi di lavoro ed essere tolleranti nei confronti delle differenze culturali che possono emergere.
- **Partecipare ad attività sociali:** I lavoratori migranti possono partecipare ad attività sociali e culturali nella comunità locale, che possono aiutarli a integrarsi e a creare legami con persone di diversa estrazione culturale.

Principi di convivenza che dovrebbero governare i team multiculturali.

I team multiculturali devono essere governati da principi di convivenza che promuovano l'armonia, la cooperazione e il rispetto reciproco tra lavoratori di culture diverse. Questi principi includono i seguenti:

- **Rispetto:** I lavoratori di culture diverse devono rispettare le differenze culturali, le opinioni e le convinzioni dei colleghi.
- **Tolleranza:** I lavoratori di culture diverse devono essere tolleranti nei confronti delle differenze culturali e cercare di comprendere le prospettive e i punti di vista dei colleghi.
- **Comunicazione efficace:** I lavoratori di culture diverse devono comunicare in modo efficace assicurandosi che tutti comprendano le istruzioni e i compiti assegnati.
- **Collaborazione:** I lavoratori di culture diverse devono collaborare sul lavoro, condividendo conoscenze e competenze per raggiungere obiettivi comuni.
- **Flessibilità:** I lavoratori di culture diverse devono essere flessibili e disposti ad adattarsi alle differenze culturali e ai cambiamenti dell'ambiente di lavoro.
- **Empatia:** I lavoratori di culture diverse devono essere empatici nei confronti degli altri, cercando di capire le loro prospettive e i loro bisogni.
- **Uguaglianza:** I lavoratori di culture diverse devono essere trattati in modo uguale ed equo, indipendentemente dal loro background culturale o etnico.

Strumenti e funzionalità per la gestione/comunicazione dei datori di lavoro con i lavoratori migranti mobili.

Esistono diversi strumenti che possono essere utilizzati per la gestione e la comunicazione dei datori di lavoro agricoli con i lavoratori migranti mobili. Alcuni di questi strumenti sono i seguenti:

- Piattaforme di gestione della forza lavoro: Esempi di piattaforme di gestione della forza lavoro in agricoltura sono AgriShift e Agrismart. Queste piattaforme consentono ai datori di lavoro agricoli di gestire l'assunzione e il monitoraggio delle prestazioni dei lavoratori migranti, nonché la comunicazione con loro.
- Applicazioni mobili: Esempi di applicazioni mobili che possono essere utilizzate per la comunicazione e il monitoraggio dei lavoratori migranti sono FarmLead e AgriSync. Queste applicazioni consentono ai datori di lavoro agricoli di inviare messaggi e ricevere aggiornamenti dai lavoratori migranti, oltre a fornire informazioni importanti sull'attività agricola e sulle condizioni di lavoro.
- I social network: Esempi di social network che possono essere utilizzati per comunicare con i lavoratori migranti sono Facebook e WhatsApp. Questi social network consentono ai datori di lavoro agricoli di inviare messaggi e condividere informazioni importanti con i lavoratori migranti, oltre a incoraggiare l'impegno e l'interazione.
- Strumenti di traduzione: Esempi di strumenti di traduzione che possono essere utilizzati sono Google Translate e Microsoft Translator. Questi strumenti consentono agli imprenditori agricoli di superare le barriere linguistiche e di comunicare con i lavoratori migranti nella loro lingua madre.
- Formazione e istruzione: Esempi di formazione e istruzione che possono essere offerti ai lavoratori migranti includono programmi di formazione sulla sicurezza sul lavoro, sulle buone pratiche agricole e sull'uso dei macchinari agricoli. Questi programmi possono aiutare i lavoratori migranti ad acquisire le competenze e le conoscenze necessarie per svolgere il proprio lavoro in modo efficiente ed efficace.
- Newsletter: Esempi di newsletter che possono essere utilizzate per fornire informazioni importanti ai lavoratori migranti sono il Boletín Agrario del Ministero spagnolo dell'Agricoltura e della Pesca, dell'Alimentazione e dell'Ambiente e il Bollettino agricolo dell'Unione Europea. Questi bollettini possono fornire informazioni rilevanti sull'attività agricola, sulle condizioni di lavoro e sugli eventi importanti.
- Riunioni e sessioni di feedback: Esempi di riunioni e sessioni di feedback sono le riunioni settimanali per discutere i progressi e i problemi dell'attività agricola, nonché le sessioni di feedback individuali per fornire un riscontro e incoraggiare una comunicazione aperta ed efficace.

Uno strumento aperto di comunicazione e collaborazione basato sul web per i team agricoli multiculturali dovrebbe avere diverse funzionalità per garantire una comunicazione e una collaborazione efficaci ed efficienti. Alcune importanti funzionalità che potrebbero essere incluse sono:

- Chat in tempo reale: Una funzionalità di chat in tempo reale consentirebbe ai lavoratori di scambiarsi messaggi istantanei, migliorando la comunicazione e la collaborazione all'interno del team.
- Calendario condiviso: Una funzionalità di calendario condiviso consentirebbe ai lavoratori di vedere gli orari di lavoro degli altri, facilitando così l'organizzazione di riunioni e attività in collaborazione.
- Condivisione di file: Una funzionalità di condivisione dei file consentirebbe ai lavoratori di condividere documenti importanti, come manuali operativi, rapporti di sicurezza, video didattici e altro ancora.

- Traduzione automatica: Una funzionalità di traduzione automatica consentirebbe ai lavoratori provenienti da contesti culturali diversi di comunicare e nella loro lingua madre e di tradurre i messaggi in tempo reale in modo che gli altri possano comprenderli.

- Forum di discussione: Una funzionalità di forum di discussione consentirebbe ai lavoratori di inviare domande e risposte, condividere idee e discutere di argomenti rilevanti.

- Videoconferenza: Una funzionalità di videoconferenza consentirebbe ai lavoratori di comunicare faccia a faccia online, migliorando la comunicazione e la comprensione.

- Sondaggi e questionari: Una funzionalità di sondaggio e questionario consentirebbe ai datori di lavoro di raccogliere informazioni e opinioni dai lavoratori in modo rapido ed efficace.

- Programmazione delle attività: Una funzionalità di pianificazione dei compiti consentirebbe ai datori di lavoro di assegnare compiti e di seguirne l'avanzamento, migliorando così l'organizzazione e la produttività.

Oltre alle funzionalità sopra menzionate, uno strumento aperto di comunicazione e collaborazione basato sul web per le équipes agricole multiculturali può implementare anche altre importanti funzionalità a livello di orientamento, formazione ed etica. Alcune di queste funzionalità possono includere

- Orientamento e informazioni sul lavoro: Una sezione di orientamento che fornisce informazioni utili ai lavoratori migranti, come il tipo di lavoro che svolgeranno, le aspettative del datore di lavoro, i diritti del lavoro e le norme di sicurezza.

- Corsi di formazione: Una sezione di formazione che offre corsi online su argomenti rilevanti, come la sicurezza sul lavoro, le competenze linguistiche e culturali e le buone pratiche agricole.

- Guida all'etica e ai valori: Una sezione che illustra i valori e i principi etici che ci si aspetta dai lavoratori e dai datori di lavoro, tra cui l'uguaglianza, il rispetto reciproco, la tolleranza e la responsabilità sociale.

- Consigli per l'adattamento culturale: Una sezione che fornisce consigli e indicazioni su-

- Gestione delle offerte di lavoro: Una sezione in cui i datori di lavoro possono pubblicare offerte di lavoro, specificando i dettagli della posizione e i requisiti per candidarsi.

- Gestione delle candidature: Una sezione in cui i lavoratori possono pubblicare le proprie candidature, specificando la propria esperienza e le proprie competenze, nonché le posizioni ricercate.

- Sistema di reclutamento online: Una funzionalità che consente ai datori di lavoro di reclutare online i lavoratori migranti, compresa la generazione e la firma dei contratti.

- Gestione dei contratti: Una sezione in cui i datori di lavoro e i lavoratori possono visualizzare e gestire i loro contratti online, compresi i dettagli su retribuzione, orario di lavoro e responsabilità.

- Notifiche automatiche: Una funzionalità che invia notifiche automatiche ai lavoratori e ai datori di lavoro in merito a nuove offerte di lavoro, aggiornamenti contrattuali e altri cambiamenti importanti nell'attività agricola.

ll'adattamento a una nuova cultura, come le norme comportamentali e il galateo culturale.

- Risorse di supporto: Una sezione che fornisce informazioni e risorse di supporto, come servizi di consulenza e sostegno emotivo, assistenza medica e legale.

- Informazioni sui diritti del lavoro: Una sezione che informa i lavoratori migranti sui loro diritti in materia di lavoro e sulle risorse disponibili in caso di necessità di assistenza legale.

- Contatti di emergenza: Una sezione che fornisce un elenco di contatti di emergenza, come i numeri di telefono della polizia, dei vigili del fuoco e dei servizi medici di emergenza.

Quadro legislativo europeo

A livello di Unione Europea, esistono diversi regolamenti e direttive che affrontano questioni relative alla migrazione, ai rapporti di lavoro, alla discriminazione e all'integrazione dei lavoratori e dei cittadini migranti. Alcuni dei principali atti legislativi sono:

- Direttiva 2003/109/CE relativa allo status dei cittadini di Paesi terzi che siano residenti di lungo periodo: Questa direttiva stabilisce un quadro per lo status dei cittadini di Paesi terzi che risiedono legalmente in uno Stato membro per un lungo periodo di tempo. Fornisce diritti e garanzie simili a quelli dei cittadini dell'UE in termini di occupazione, istruzione, sicurezza sociale e altri aspetti.
- 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: Questa direttiva stabilisce i diritti di libera circolazione e di soggiorno dei cittadini dell'UE e dei loro familiari nel territorio degli Stati membri. Garantisce la parità di trattamento in termini di occupazione, istruzione, sicurezza sociale e altri aspetti.
- Direttiva 2006/54/CE sulle pari opportunità e la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego: Questa direttiva affronta il tema dell'uguaglianza di genere nel campo dell'occupazione e proibisce la discriminazione basata sul sesso in relazione all'accesso all'occupazione, alle condizioni di lavoro, alla promozione e alla formazione professionale.
- Direttiva 2000/43/CE sull'uguaglianza razziale: questa direttiva vieta la discriminazione razziale ed etnica nell'occupazione, nell'istruzione, nell'accesso a beni e servizi, nella sicurezza sociale e in altri settori. Stabilisce un quadro per prevenire e combattere la discriminazione razziale e promuovere la parità di trattamento.
- Direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro: Questa direttiva stabilisce un quadro per prevenire la discriminazione sul lavoro basata su religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Garantisce la parità di trattamento in materia di occupazione, formazione, condizioni di lavoro e questioni correlate.
- Direttiva 2011/98/UE relativa alle procedure per il rilascio di visti e permessi di soggiorno a lungo termine: Questa direttiva stabilisce norme e procedure per il rilascio di visti e permessi di soggiorno a lungo termine a cittadini di Paesi terzi. Stabilisce i criteri per l'ammissione e il soggiorno dei migranti e ne promuove l'integrazione.

Il quadro normativo dell'Unione Europea in materia di lavoro prevede diverse norme che regolano i rapporti di lavoro nelle aziende. Alcuni dei principali regolamenti sono:

- Direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro: Questa direttiva stabilisce norme sull'orario di lavoro massimo, sui periodi di riposo e sulle ferie annuali. Garantisce la tutela dei diritti dei lavoratori in termini di orario di lavoro e periodi di riposo.
- Direttiva 2001/23/CE concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese o di stabilimenti: Questa direttiva garantisce la tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese o stabilimenti. I diritti e le condizioni di lavoro acquisiti dai lavoratori devono essere rispettati e man-

tenuti dal nuovo datore di lavoro.

- La Direttiva 2002/14/CE stabilisce un quadro generale per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nell'Unione Europea: Questa direttiva stabilisce il diritto dei lavoratori di essere informati e consultati su questioni importanti che riguardano i loro interessi in azienda. Promuove la partecipazione dei lavoratori al processo decisionale e garantisce il diritto all'informazione e alla consultazione.
- Direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro: Questa direttiva, oltre ad affrontare il tema della discriminazione, vieta anche la discriminazione sul lavoro basata su religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Essa stabilisce un quadro per garantire la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- Direttiva 2006/54/CE sulle pari opportunità e la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego: Questa direttiva prevede la parità di trattamento tra uomini e donne nel campo dell'occupazione, compresa la parità di retribuzione e il divieto di discriminazione in base al sesso. Promuove le pari opportunità e la non discriminazione di genere nell'occupazione.

Le norme sociali e del lavoro relative alla circolazione dei cittadini migranti nell'Unione Europea regolano una serie di aspetti importanti. Di seguito sono elencati e riassunti i principali aspetti coperti da queste normative:

- Circolazione e soggiorno: I regolamenti stabiliscono le procedure e i requisiti per la circolazione e il soggiorno dei cittadini migranti nei Paesi dell'UE. Ciò include l'ottenimento di visti, permessi di soggiorno, permessi di lavoro e altri documenti necessari per entrare e soggiornare legalmente in un Paese dell'UE.
- Parità di trattamento: Le norme garantiscono la parità di trattamento tra i cittadini migranti e i cittadini dei Paesi dell'UE in termini di occupazione, condizioni di lavoro, sicurezza sociale, accesso all'alloggio, istruzione e altri diritti e benefici sociali. È vietata la discriminazione basata sulla nazionalità o sull'origine etnica.
- Diritti del lavoro: Le norme tutelano i diritti del lavoro dei cittadini migranti, tra cui il salario minimo, l'orario massimo di lavoro, la salute e la sicurezza sul lavoro, la protezione contro i licenziamenti ingiustificati e l'accesso alla formazione professionale.
- Riconoscimento delle qualifiche: I regolamenti stabiliscono le procedure per il riconoscimento delle qualifiche professionali dei cittadini migranti, che facilita il loro accesso al lavoro in un Paese dell'UE. Ciò garantisce che le qualifiche ottenute in un Paese siano riconosciute in altri Paesi dell'UE.
- Ricongiungimento familiare: I regolamenti prevedono diritti e procedure per il ricongiungimento familiare dei cittadini migranti. Stabiliscono i requisiti e le condizioni per consentire ai migranti di portare i propri familiari stretti a risiedere con loro nel Paese ospitante.
- Nazionalità e cittadinanza: I regolamenti riguardano anche l'acquisizione della nazionalità e della cittadinanza di un Paese dell'UE da parte dei cittadini migranti. Stabiliscono i criteri e le procedure per la naturalizzazione e l'ottenimento della cittadinanza di un Paese dell'UE.
- Integrazione: Le norme promuovono l'integrazione dei cittadini migranti nella società e nella comunità locale. Incoraggiano la partecipazione alla vita sociale, culturale e civica del Paese ospitante, nonché l'accesso all'istruzione, alla formazione e ai servizi di supporto per facilitare l'integrazione.

Questi sono alcuni dei principali aspetti disciplinati dalle normative sociali e del lavoro in relazione alla circolazione dei cittadini migranti nell'Unione europea. È importante tenere presente che le normative specifiche possono variare da uno Stato membro all'altro ed è necessario consultare la legislazione nazionale ed europea applicabile per ottenere informazioni dettagliate e aggiornate.

Gestione della migrazione

La Commissione europea sostiene i Paesi dell'UE nello sviluppo e nell'attuazione dei sistemi di gestione della migrazione e di asilo. Ciò avviene fornendo una risposta operativa nei Paesi dell'UE, in particolare in Italia, Malta, Cipro, Spagna e Grecia.

In questi paesi, la Commissione sostiene le autorità nazionali, anche attraverso squadre sul campo e in coordinamento con le agenzie dell'UE, le organizzazioni internazionali e altri attori rilevanti, in:

- gestire gli arrivi di migranti
- creazione di strutture di accoglienza adeguate per i migranti
- attuare le decisioni di ricollocazione e altri meccanismi di trasferimento a livello di UE
- garantire procedure di asilo e di rimpatrio efficienti
- migliorare la gestione delle frontiere
- proteggere i minori non accompagnati e altri gruppi vulnerabili
- promuovere politiche di integrazione per i cittadini di Paesi terzi regolarmente soggiornanti

Gestione collettiva

La gestione collettiva all'origine è un approccio attuato nell'Unione europea per affrontare le sfide legate alla migrazione, soprattutto in termini di gestione e sfruttamento della migrazione nei Paesi d'origine. Questa strategia si basa sulla cooperazione tra i Paesi di origine e i Paesi di accoglienza dei migranti per facilitare una migrazione ordinata, sicura e legale e per sfruttare i vantaggi sia per i Paesi di origine che per i migranti stessi.

La situazione della "gestione collettiva all'origine" varia nei diversi Paesi dell'UE, poiché ogni Paese ha le proprie politiche e i propri programmi relativi alla migrazione e alla cooperazione con i Paesi d'origine. Tuttavia, in generale, sono state sviluppate iniziative e progetti per rafforzare la gestione collettiva all'origine e migliorare i legami tra i Paesi di origine e i Paesi di accoglienza dei migranti. L'obiettivo principale della Gestione collettiva all'origine è quello di affrontare i fattori che spingono alla migrazione, come la mancanza di opportunità economiche e occupazionali, la povertà e la mancanza di sviluppo nei Paesi di origine. Attraverso la cooperazione tra i Paesi di origine e quelli di accoglienza, si cerca di creare opportunità economiche e migliorare le condizioni di vita nei Paesi di origine, in modo che le persone siano meno incentivate a migrare.

Questo obiettivo viene raggiunto sostenendo lo sviluppo economico, la creazione di posti di lavoro, il miglioramento dell'istruzione e della formazione e la promozione degli investimenti nei Paesi di origine. Inoltre, vengono promossi canali di migrazione legali e sicuri per garantire che le persone possano migrare in modo ordinato e protetto, evitando così la migrazione irregolare e i rischi ad essa associati.

La gestione collettiva all'origine si basa sull'idea che la migrazione possa essere uno strumento di sviluppo sia per i Paesi di origine che per quelli di accoglienza, a condizione che sia gestita in modo adeguato e che venga promosso il rispetto dei diritti dei migranti. Attraverso la cooperazione e il dialogo tra i Paesi, cerca di stabilire politiche e programmi che vadano a beneficio di tutte le parti coinvolte e contribuiscano a un approccio più umano e sostenibile alla migrazione nell'Unione europea.

I Traffico di migranti anti

Il traffico di migranti è un'attività criminale globale e dinamica. La povertà, l'instabilità sociale e politica, così come la limitata disponibilità di rotte migratorie legali, spingono le persone verso le reti criminali per facilitare il loro ingresso, transito o soggiorno non autorizzato nell'UE. Il viaggio verso l'UE può essere estremamente pericoloso e i contrabbandieri spesso espongono i migranti a rischi di vita e di violenza. La perdita di vite umane nel Mar Mediterraneo dimostra la necessità di una risposta assertiva e urgente da parte dell'UE.

Il contrabbando di migranti via mare è una delle forme più pericolose di traffico di migranti e spesso richiede una seria assistenza umanitaria. Per salvare le vite di coloro che sono in pericolo in mare, le guardie costiere e i servizi navali dei Paesi dell'UE compiono grandi sforzi con l'assistenza dell'Agenzia europea della guardia di frontiera e costiera (FRONTEX).

La maggior parte degli immigrati irregolari entra legalmente nell'UE con visti di breve durata, ma rimane nell'UE per motivi economici una volta scaduto il visto. È essenziale una gestione efficace e credibile delle frontiere esterne. Il 14 marzo la Commissione ha adottato la comunicazione che stabilisce la politica strategica pluriennale per la gestione integrata delle frontiere europee, fornendo priorità politiche e orientamenti strategici, tra le altre cose, sul SAR per mantenere un elevato livello di sicurezza utilizzando le tecnologie dell'informazione (come il Sistema di informazione visti) e le caratteristiche biometriche (ad esempio le impronte digitali) per l'identificazione

Iniziativa ed enti pubblici o privati

Che cos'è il Nuovo Patto sulla Migrazione e l'Asilo dell'UE?

Il Nuovo Patto sulla Migrazione e l'Asilo è un insieme di regolamenti e politiche per creare un processo di migrazione e asilo più equo, efficiente e sostenibile per l'Unione Europea. Il Patto, proposto nel settembre 2020, è concepito per gestire e normalizzare la migrazione a lungo termine, fornendo certezza, chiarezza e condizioni dignitose alle persone che arrivano nell'UE. Inoltre, mira a stabilire un approccio comune alla migrazione e all'asilo basato sulla solidarietà, sulla responsabilità e sul rispetto dei diritti umani.

I progressi del Patto

Il Patto ha prodotto diversi risultati:

- Raccomandazione su un meccanismo dell'UE per la preparazione e la gestione delle crisi legate alla migrazione: Ha sviluppato un sistema di allarme rapido e di previsione che consente di individuare tempestivamente le situazioni di migrazione, permettendo una preparazione e una risposta efficaci
- Raccomandazione sulla cooperazione in materia di ricerca e salvataggio e orientamento sulla non criminalizzazione della ricerca e del salvataggio: Questa raccomandazione migliora la cooperazione tra gli Stati membri dell'UE nella gestione delle imbarcazioni private coinvolte nelle operazioni di ricerca e salvataggio (SAR). Ha gettato le basi per le riunioni periodiche del Gruppo di contatto europeo sulle operazioni SAR. La guida impedisce la criminalizzazione delle operazioni umanitarie SAR

[• L'Agenzia dell'Unione europea per l'asilo \(EUAA\) ha sostituito l'Ufficio europeo di sostegno per l'asilo \(EASO\) con maggiori strumenti per aiutare gli Stati membri a far convergere maggiormente le pratiche di asilo e accoglienza con gli elevati standard dell'UE.](#)

• Coordinatore per i rimpatri: Il coordinatore dell'UE per i rimpatri è stato nominato il 2 marzo 2022 per istituire un sistema europeo di rimpatrio efficace e comune e migliorare il coordinamento delle azioni tra l'UE e gli Stati membri.

• Meccanismo volontario di solidarietà: 23 Stati membri dell'UE e paesi associati hanno deciso, a partire dal 22 giugno 2022, di sostenere gli Stati membri sotto pressione, anche impegnandosi a ricollocare alcuni dei loro richiedenti asilo e attraverso contributi finanziari. Con le ricollocazioni in corso, più di 1.000 richiedenti asilo sono stati ricollocati da Cipro, Grecia, Italia, Malta e Spagna entro l'inizio del 2023.

Stato di avanzamento

Nel settembre 2022, il Parlamento europeo e le cinque presidenze di turno del Consiglio hanno firmato una dichiarazione congiunta sul calendario per l'organizzazione, il coordinamento e l'adozione di proposte nell'ambito del Sistema europeo comune di asilo (CEAS) e del Nuovo Patto entro la fine di questa legislatura, con l'obiettivo di concludere i negoziati entro febbraio 2024.

Panoramica di eventi e sviluppi importanti

Quadro giuridico sul traffico di migranti

Nel 2002, l'UE ha adottato un quadro giuridico sul contrabbando, composto da una direttiva che definisce il favoreggiamento dell'ingresso, del transito e del soggiorno non autorizzati e da una decisione quadro che rafforza il quadro penale per questi reati.

In linea con il Patto sulla migrazione e l'asilo, la Commissione ha pubblicato orientamenti sull'attuazione delle norme dell'UE sulla definizione e la prevenzione del favoreggiamento dell'ingresso, del transito e del soggiorno illegali (C(2020) 6470 FINAL). Ricorda che il diritto dell'UE non consente di criminalizzare l'attività umanitaria, che è prevista dalla legge, e invita gli Stati membri a distinguere tra le attività svolte a fini di assistenza umanitaria e quelle volte a facilitare l'ingresso o il transito irregolare, al fine di escludere le prime dalla criminalizzazione.

Agenda europea sulla migrazione e Agenda europea sulla sicurezza

Il numero di migranti irregolari che entrano nell'UE ha raggiunto livelli senza precedenti nel 2015 ed è rimasto elevato nel 2016. Nel corso del 2016, i Paesi dell'UE hanno registrato nuovi arrivi dall'Africa, dal Medio Oriente e dall'Asia, molti dei quali si sono rivolti a reti criminali di trafficanti per ottenere assistenza.

Per prevenire lo sfruttamento dei migranti da parte delle reti criminali e ridurre gli incentivi alla migrazione irregolare, sia l'Agenda europea sulla migrazione che l'Agenda europea sulla sicurezza hanno individuato come priorità la lotta al traffico di migranti.

Un nuovo piano d'azione dell'UE contro il traffico di migranti (2021-2025)

Il 29 settembre 2021, la Commissione ha adottato un nuovo piano d'azione dell'UE contro il traffico di migranti per il periodo 2021-2025. Il piano rafforza la cooperazione operativa e lo scambio di

informazioni tra i Paesi dell'UE e le agenzie di contrasto dell'UE per indagare e perseguire le reti di traffico di migranti.

Copre settori quali le indagini finanziarie, il recupero dei beni, la frode documentale e il contrabbando digitale. Il nuovo piano d'azione dell'UE adotta un approccio globale e cerca una cooperazione ancora più stretta con i Paesi partner lungo le rotte migratorie verso l'UE. Il nuovo piano d'azione dell'UE si basa sulle azioni di successo avviate con il Piano d'azione dell'UE contro il traffico di migranti per il periodo 2015-2020.

Norme contro la tratta di esseri umani e direttiva sulle sanzioni per i datori di lavoro
I migranti in situazione irregolare sono più vulnerabili al lavoro e ad altre forme di sfruttamento. La tratta di esseri umani è un reato diverso, ma interconnesso, e l'UE ha stabilito norme più severe per l'azione contro i criminali coinvolti nella tratta di esseri umani.

Le norme dell'UE assicurano che le vittime di tratta abbiano accesso all'assistenza, compresa la possibilità di soggiornare temporaneamente nell'UE quando collaborano con le autorità di contrasto, per gli Stati membri che lo prevedono, indipendentemente dalla loro collaborazione. L'UE controlla anche l'attuazione della direttiva sulle sanzioni per i datori di lavoro, assicurandosi che i datori di lavoro che impiegano immigrati irregolari siano adeguatamente sanzionati e che gli immigrati irregolari possano esercitare i loro diritti a richiedere gli stipendi arretrati e i contributi sociali.

La comunicazione sulla direttiva sulle sanzioni ai datori di lavoro, adottata il 29 settembre 2021, esamina l'attuazione pratica della direttiva e individua le azioni per rafforzarne l'applicazione, concentrandosi su tre azioni principali: sanzioni contro i datori di lavoro, misure per proteggere i diritti dei migranti irregolari e ispezioni.

Regolamento sulla creazione di una rete europea di funzionari di collegamento incaricati dell'immigrazione (rete ILO)

Nell'ambito del Piano d'azione dell'UE contro il traffico di migranti (2015-2020), è stato proposto dalla Commissione e adottato dai legislatori nel 2019 un nuovo regolamento per intensificare la cooperazione tra gli ufficiali di collegamento della Commissione europea, delle agenzie dell'UE e degli Stati membri dislocati nei Paesi terzi. La rete degli ILO mira a migliorare lo scambio di informazioni sulla migrazione, adottando un approccio coordinato in collaborazione con le autorità dei Paesi terzi. Le attività degli ILO sono di grande importanza per prevenire la migrazione irregolare, combattere il traffico di migranti, facilitarne la riammissione dei migranti irregolari e agevolare i percorsi legali verso l'UE.

EMPACTO

Nel 2010, l'UE ha istituito il ciclo di politiche comunitarie per la criminalità organizzata e le forme gravi di criminalità internazionale, meglio conosciuto con il nome di EMPACT (Piattaforma multidisciplinare europea contro le minacce criminali).

Tra le priorità dell'UE in materia di criminalità per il ciclo politico 2018-2021, vi è la priorità EMPACT Facilitazione dell'immigrazione clandestina (FII). EMPACT FII è una piattaforma di cooperazione strutturata e multidisciplinare tra gli Stati membri dell'UE per smantellare i gruppi criminali organizzati che favoriscono l'immigrazione clandestina. Il cuore dell'EMPACT FII sono i Piani d'azione operativi aggiornati annualmente, che delineano importanti azioni operative dei Paesi dell'UE e delle agenzie dell'UE (Europol, Frontex, Eurojust, CEPOL, EU-LISA, ecc.) per combattere il traffico di migranti.

Per il periodo 2022-2025, EMPACT avrà una priorità specifica sul traffico di migranti. La Commissione partecipa alle discussioni e alle riunioni dei Piani d'azione operativi e fornisce un sostegno finanziario alla loro attuazione.

Patto sulla migrazione e l'asilo

Il Patto sulla migrazione e l'asilo, adottato il 23 settembre 2020, stabilisce procedure migliorate e più

rapide in tutto il sistema di asilo e migrazione e pone in equilibrio i principi di equa condivisione delle responsabilità e di solidarietà. Questo è fondamentale per ricostruire la fiducia tra gli Stati membri e la fiducia nella capacità dell'Unione europea di gestire la migrazione.

Strategia dell'UE sul rimpatrio volontario e la reintegrazione

Il 27 aprile 2021, la Commissione ha adottato la strategia dell'UE per il rimpatrio volontario e la reintegrazione, che mira ad aumentare il numero di rimpatri volontari e a migliorare la qualità del sostegno fornito ai rimpatriati. In questo modo, migliora l'efficacia complessiva del sistema di rimpatrio dell'UE.

Organizzare meglio la migrazione legale

La politica stabilisce un quadro per la migrazione legale tenendo pienamente conto dell'importanza dell'integrazione nelle società di accoglienza.

L'UE ha sviluppato regole per armonizzare le condizioni di ingresso e soggiorno degli Stati membri per alcune categorie di cittadini di Paesi terzi. Ciò include l'ingresso e il soggiorno per motivi di lavoro, come i lavoratori altamente qualificati (soggetti alla direttiva sulla Carta blu UE), i lavoratori stagionali e i lavoratori trasferiti all'interno della società.

Ulteriori norme dell'UE regolano:

- le condizioni di ammissione e i diritti degli studenti e dei ricercatori di paesi non appartenenti all'Unione Europea
- il diritto al ricongiungimento familiare,
- le condizioni e le procedure per l'ottenimento del permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo da parte dei cittadini di paesi non appartenenti all'UE

La legislazione dell'UE stabilisce inoltre una procedura unica e un permesso unico che combina l'autorizzazione a lavorare e a soggiornare e per i lavoratori provenienti da Paesi terzi ammessi nell'ambito dei regimi nazionali degli Stati membri.

Un altro aspetto importante della migrazione legale dell'UE è rappresentato dai programmi di mobilità lavorativa con i Paesi terzi. I progetti pilota dimostrano che, fornendo un sostegno mirato, l'UE può aiutare gli Stati membri ad attuare programmi che rispondono alle esigenze dei datori di lavoro, rafforzando al contempo lo sviluppo del capitale umano nei Paesi partner.

Nel 2019 la Commissione ha completato un Fitness Check sulla migrazione legale, una valutazione complessiva di questo quadro giuridico.

Proposte per modernizzare la politica di migrazione legale dell'UE

Il 27 aprile 2022, la Commissione ha presentato una comunicazione che definisce un approccio verso una politica di migrazione legale dell'UE nuova e sostenibile, in grado di attrarre le competenze e i talenti di cui l'UE ha bisogno per far fronte alle carenze di manodopera e rispondere al cambiamento demografico in Europa. Lo stesso giorno, la Commissione ha presentato anche una proposta di modernizzazione della direttiva sui soggiornanti di lungo periodo e della direttiva sul permesso unico. Gli obiettivi principali di queste rifusioni sono:

- ridurre i costi e gli oneri amministrativi per i datori di lavoro
- prevenire lo sfruttamento del lavoro
- sostenere l'ulteriore integrazione e la mobilità all'interno dell'UE dei cittadini di Paesi terzi che già risiedono e lavorano nell'UE

Il pool di talenti dell'UE e la sua iniziativa pilota

Nella comunicazione "Attrarre competenze e talenti", la Commissione ha proposto di istituire la prima piattaforma di lavoro e il primo strumento di incontro tra domanda e offerta di lavoro a livello dell'UE: l'EU Talent Pool. Questa piattaforma contribuirà a rendere l'UE più attraente per i cittadini di Paesi terzi e ad affrontare la sfida dell'incontro tra i datori di lavoro dell'UE e i talenti che non riescono a trovare nel mercato del lavoro dell'UE.

Il pool di talenti dell'UE sarà un pool di candidati provenienti da Paesi non appartenenti all'UE. I candidati

saranno selezionati sulla base di specifici livelli di competenza, criteri e requisiti di migrazione, dopo uno screening delle loro credenziali. La comunicazione presenta le caratteristiche principali del pool, basandosi sugli studi dell'OCSE:

- [Costruire un pool di talenti dell'UE. Un nuovo approccio alla gestione della migrazione per l'Europa, 2019](#)
- [Studio di fattibilità sullo sviluppo di un pool di talenti dell'UE, 2022](#)

Portal de inmigración de la UE Portale sull'immigrazione dell'UE

Il [portale dell'UE sull'immigrazione](#), lanciato nel novembre 2011, fornisce informazioni pratiche ai cittadini stranieri interessati a trasferirsi nell'UE. Il sito si rivolge anche agli immigrati che si trovano già nell'UE e desiderano trasferirsi da uno Stato membro all'altro. Fornisce informazioni pratiche specifiche sulle procedure in tutti i 27 Stati dell'UE per ogni categoria di migranti.

Iniziativa a livello europeo in relazione all'integrazione dei migranti.

La migrazione legale fa parte di una politica migratoria comune dell'UE equilibrata, di cui beneficiano i migranti, i Paesi di origine e i Paesi di destinazione. Offre alle persone che intendono migrare l'opportunità di migliorare la propria situazione. Allo stesso tempo, aiuta i Paesi ospitanti a rispondere alle esigenze del mercato del lavoro.

La migrazione legale è anche un investimento nell'economia e nella società. Sostiene la transizione verde e digitale dell'UE e contribuisce a rendere le società europee più coese e resistenti.

Piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione

Come sottolineato nel nuovo Patto su migrazione e asilo, una politica di integrazione e inclusione efficace è una parte essenziale di una politica di migrazione e asilo ben gestita ed efficace. È inoltre essenziale per la coesione sociale e per un'economia dinamica che funzioni per tutti.

Il [piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027](#) propone un sostegno mirato e personalizzato che tenga conto delle caratteristiche individuali che possono presentare sfide specifiche per le persone con un background migratorio, come il genere o il background religioso. Il successo dell'integrazione e dell'inclusione dipende sia da un'azione tempestiva che da un impegno a lungo termine.

Sebbene i governi nazionali siano i principali responsabili della creazione e dell'attuazione delle politiche sociali, l'UE svolge un ruolo fondamentale nel sostenere gli Stati membri attraverso il finanziamento, lo sviluppo di orientamenti e la promozione di partenariati pertinenti. Le azioni principali sono:

- Istruzione e formazione inclusiva dalla prima infanzia all'istruzione superiore, con particolare attenzione a un più rapido riconoscimento delle qualifiche e all'apprendimento delle lingue, con il sostegno dei fondi UE.
- Migliorare le opportunità di lavoro e il riconoscimento delle competenze per valorizzare appieno il contributo delle comunità di migranti, e delle donne in particolare, e garantire che siano sostenute per raggiungere il loro pieno potenziale. La Commissione collaborerà con le parti sociali ed economiche e con i datori di lavoro per promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro, sostenere l'imprenditorialità e facilitare il riconoscimento e la valutazione delle competenze da parte dei datori di lavoro.
- Finanziamenti UE dedicati per promuovere l'accesso ai servizi sanitari per le persone nate al di fuori dell'UE e opportunità per gli Stati membri di scambiare le migliori pratiche.
- Accesso a un alloggio adeguato e a prezzi accessibili finanziato attraverso il Fondo europeo di

sviluppo regionale, il Fondo sociale europeo Plus, il Fondo Asilo e migrazione e Invest EU, nonché piattaforme di finanziamento per lo scambio di esperienze a livello locale e regionale sulla lotta alla discriminazione nel mercato immobiliare e alla segregazione.

El plan de acción se aplicará movilizándolo fondos de la UE y creando asociaciones con todos los implicados: migrantes, comunidades de acogida, interlocutores sociales y económicos, sociedad civil y sector privado. Tratará de modernizar el acceso a los servicios utilizando herramientas digitales. Por último, mejorará la base empírica para seguir desarrollando políticas y garantizar un buen seguimiento de los resultados.

Iniziativa di integrazione nelle aree rurali.

Attualmente esistono diverse iniziative a livello europeo e nazionale per migliorare l'accoglienza e l'integrazione dei migranti nelle aree rurali e nel settore agricolo. Alcune di queste iniziative sono:

1. Programma dell'Unione europea per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI): EaSI mira a sostenere la mobilità del lavoro e l'integrazione dei lavoratori migranti nel settore agricolo e rurale attraverso azioni quali la formazione professionale, il riconoscimento delle qualifiche, il sostegno alle imprese e l'accesso ai finanziamenti.
2. Rete EURES: La Rete EURES è una rete di cooperazione tra la Commissione europea e i servizi pubblici per l'impiego degli Stati membri dell'UE. Fornisce informazioni, orientamento e consulenza ai migranti interessati a lavorare nel settore agricolo e rurale, nonché ai datori di lavoro in cerca di lavoratori.
3. Fondi strutturali e di investimento europei (Fondi ESI): I Fondi ESI, come il Fondo sociale europeo e il Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale, sostengono progetti e programmi di sviluppo rurale e occupazione nelle aree rurali dell'UE. Questi fondi possono essere utilizzati per iniziative che promuovono l'accoglienza e l'integrazione dei migranti nel settore agricolo e rurale.
4. Programma LEADER: Il programma LEADER è un'iniziativa di sviluppo rurale finanziata dall'UE che promuove progetti innovativi e sostenibili nelle aree rurali. Alcuni progetti LEADER possono concentrarsi sull'integrazione dei migranti nel settore agricolo e rurale, facilitando il loro accesso alla terra, alla formazione e all'occupazione.
5. Programmi nazionali e regionali: Molti Paesi dell'UE hanno programmi e politiche proprie per promuovere l'accoglienza e l'integrazione dei migranti nelle aree rurali e nel settore agricolo. Questi programmi possono includere misure di sostegno finanziario, formazione, consulenza aziendale e servizi di sostegno sociale per i migranti.
6. Iniziative private e della società civile: Oltre alle iniziative pubbliche, esistono organizzazioni private e della società civile che operano nel campo dell'accoglienza e dell'integrazione dei migranti nelle aree rurali e nel settore agricolo. Queste organizzazioni possono offrire programmi di formazione, consulenza lavorativa, sostegno sociale e attività di sensibilizzazione.

È importante notare che queste iniziative possono variare in ogni Paese e regione dell'UE e che è necessario consultare politiche e programmi specifici in ogni contesto. Inoltre, la collaborazione e il coordinamento tra attori pubblici, privati e della società civile sono essenziali per il successo dell'integrazione dei migranti nelle aree rurali e nel settore agricolo.

Opportunità di migliorare la situazione.

La collaborazione tra i Paesi di origine e di destinazione, così come all'interno della stessa Unione Europea, può essere un'opportunità per migliorare l'integrazione dei lavoratori migranti nelle aziende agricole e nelle aree rurali. Tale collaborazione può consentire una migliore gestione della migrazione di manodopera, nonché la promozione di politiche e programmi che favoriscano l'integrazione lavorativa e sociale dei lavoratori migranti nelle comunità rurali.

Ad esempio, la collaborazione tra i Paesi di origine e di destinazione può consentire un migliore coordinamento nella selezione e nel reclutamento dei lavoratori migranti, nonché nel miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori. La collaborazione all'interno dell'Unione Europea può anche consentire lo scambio di buone pratiche e l'attuazione di politiche e programmi che promuovano l'inclusione e le pari opportunità nelle comunità rurali.

Esistono opportunità nel coordinamento degli enti nazionali, regionali e locali per migliorare l'integrazione dei lavoratori migranti nelle aziende agricole e nelle aree rurali in Spagna. Un migliore coordinamento tra questi enti può consentire una gestione più efficiente delle risorse e dei programmi esistenti, evitando duplicazioni e migliorando l'assistenza e il sostegno ai lavoratori migranti.

D'altra parte, la digitalizzazione può anche essere un'opportunità per migliorare l'integrazione sociale e lavorativa dei lavoratori migranti nelle aziende agricole e nelle aree rurali. L'implementazione di piattaforme digitali e strumenti tecnologici può facilitare la comunicazione e lo scambio di informazioni tra le imprese agricole e i lavoratori migranti, consentendo una migliore gestione e coordinamento del lavoro. Questi strumenti possono anche fornire risorse per la formazione e lo sviluppo delle capacità dei lavoratori migranti, migliorando le loro competenze e conoscenze nel settore agricolo e in altri ambiti correlati.

Altre aree in cui si può intervenire per migliorare le situazioni di integrazione sociale e lavorativa nelle aree rurali e negli ambienti agricoli sono le seguenti:

- o Programmi di istruzione e formazione: Attraverso programmi di istruzione e formazione, i lavoratori migranti possono migliorare le proprie competenze e conoscenze nel settore agricolo e in altri ambiti correlati, consentendo loro di accedere a posti di lavoro migliori e di migliorare la propria integrazione lavorativa.

- o Incentivi all'assunzione: Le aziende agricole possono ricevere incentivi e sostegno finanziario per l'assunzione di lavoratori migranti, il che le incoraggia a offrire posti di lavoro e opportunità di impiego ai lavoratori migranti.

- o Consulenza e sostegno: Gli enti pubblici e privati possono offrire consulenza e sostegno alle imprese agricole e ai lavoratori migranti per migliorare la loro integrazione lavorativa e sociale nelle aree rurali. Ciò può includere servizi di orientamento all'occupazione, consulenza sulle procedure amministrative e supporto nella ricerca di alloggi e servizi di base.

- o Programmi di accoglienza e integrazione: Attraverso i programmi di accoglienza e integrazione, i lavoratori migranti possono ricevere sostegno e assistenza per adattarsi alla vita nelle aree rurali e migliorare la loro integrazione sociale in queste comunità.

- o Sensibilizzazione: La sensibilizzazione sull'importanza della diversità culturale e delle pari opportunità può migliorare l'integrazione sociale e lavorativa dei lavoratori migranti nelle aziende agricole e nelle aree rurali. Ciò può includere campagne di sensibilizzazione, workshop e attività per promuovere la coesistenza e l'inclusione.

Programmi di formazione e /o necessità di formazione per migliorare l'integrazione dei migranti

Formazione e informazione per i lavoratori migranti

In Europa esistono diverse iniziative e programmi di formazione e informazione rivolti ai lavoratori migranti, con l'obiettivo di migliorare il loro accesso al mercato del lavoro e facilitare la loro piena integrazione. Queste iniziative sono tipicamente sostenute da enti pubblici e privati e comprendono una serie di servizi, tra cui l'orientamento al lavoro, la formazione professionale, l'orientamento legale e l'assistenza nella ricerca del lavoro.

Tuttavia, nonostante la disponibilità di questi programmi, ci sono ancora problemi di formazione e informazione per i lavoratori migranti. Le barriere linguistiche e la mancanza di consapevolezza delle risorse disponibili possono ostacolare l'accesso a questi programmi. Inoltre, alcuni programmi possono non rispondere adeguatamente alle esigenze specifiche dei lavoratori migranti, il che può limitare la loro efficacia nel promuovere l'accesso al mercato del lavoro e l'integrazione generale.

Il riconoscimento delle qualifiche può rappresentare una sfida per i lavoratori migranti che cercano di seguire corsi di formazione e migliorare il proprio status professionale. Molti migranti sono in possesso di lauree e diplomi conseguiti nei loro Paesi d'origine che non sono riconosciuti nel Paese ospitante a causa delle differenze nei sistemi educativi e dell'assenza di accordi internazionali sul riconoscimento delle qualifiche.

La mancanza di riconoscimento può limitare l'accesso ai programmi di formazione e alle posizioni professionali più elevate, ostacolando di conseguenza il mercato del lavoro e l'integrazione sociale. Per affrontare questo problema, si possono attuare misure per semplificare le procedure di riconoscimento delle qualifiche ottenute all'estero e stabilire accordi internazionali sul riconoscimento delle qualifiche.

Inoltre, è fondamentale adattare i programmi di formazione alle esigenze e alle competenze specifiche dei lavoratori migranti, indipendentemente dal riconoscimento delle loro qualifiche. In questo modo si garantisce che i lavoratori migranti abbiano accesso a opportunità di formazione che migliorino le loro capacità e competenze, facilitando la loro integrazione nel mercato del lavoro e l'integrazione sociale generale in Europa.

Capacità degli agricoltori di gestire team multiculturali.

In Europa, la gestione di gruppi di lavoro multiculturali può rappresentare una sfida per gli agricoltori, che devono gestire la diversità culturale e adattarsi ai diversi stili di lavoro e metodi di comunicazione dei lavoratori migranti. La preparazione degli agricoltori a gestire team multiculturali può variare in base alla loro precedente esperienza, alla formazione e alle risorse disponibili. Mentre alcuni agricoltori possono essere ben attrezzati grazie alle loro precedenti interazioni con i lavoratori migranti, altri possono richiedere formazione e supporto per gestire efficacemente le differenze culturali.

Per affrontare questo problema, sono disponibili programmi di formazione e tutoraggio per gli agri-

coltori, al fine di migliorare la loro capacità di gestire team multiculturali. Questi programmi si concentrano sulla comunicazione interculturale, sulle capacità di leadership e sulla promozione della gestione della diversità culturale. Inoltre, possono essere forniti strumenti tecnologici e risorse online per facilitare la gestione della diversità culturale nel luogo di lavoro agricolo.

Diversi programmi di formazione in diversi Paesi europei mirano a sostenere gli agricoltori in questo senso. Ad esempio, il programma "Gestire la diversità nel settore agricolo" della Fundación Tomillo, finanziato dal Ministero del Lavoro, della Migrazione e della Sicurezza Sociale in Spagna, si concentra sul miglioramento delle capacità degli agricoltori di gestire la diversità culturale. Analogamente, il programma "Gestione della diversità culturale nel settore agricolo" della Fundación Juan Ciudad ONGD, finanziato dalla Commissione europea, mira a sviluppare le competenze degli agricoltori nella gestione di team multiculturali. Un altro esempio è il programma "Competenze interculturali per la gestione di team nel settore agricolo" offerto dalla Asociación para el Desarrollo Rural de la Sierra de Cazorla, finanziato dal Fondo Sociale Europeo.

Questi programmi di formazione sono pensati per dotare gli agricoltori delle competenze e delle conoscenze necessarie per gestire efficacemente team multiculturali, favorendo il successo dell'integrazione lavorativa e sociale dei lavoratori migranti nelle comunità rurali. Inoltre, possono fornire strumenti tecnologici e risorse online per facilitare la gestione della diversità culturale nel luogo di lavoro agricolo.

I lavoratori migranti e gli agricoltori hanno bisogno di formazione per creare team multiculturali.

Sia i lavoratori migranti che gli agricoltori in Europa possono beneficiare di programmi di formazione volti a migliorare l'integrazione dei lavoratori migranti nei team multiculturali. I bisogni formativi di ciascun gruppo possono essere riassunti come segue:

- **Lavoratori migranti:** I lavoratori migranti possono beneficiare di una formazione linguistica, come l'apprendimento della lingua locale (ad esempio, spagnolo, francese, tedesco) e delle capacità di comunicazione interculturale. Possono anche avere bisogno di una formazione tecnica specifica relativa al lavoro agricolo, nonché di conoscere le norme e i diritti del lavoro nel rispettivo Paese europeo. Inoltre, l'orientamento sui diritti e le responsabilità del lavoro, l'accesso ai servizi sociali e le risorse disponibili nelle comunità rurali possono essere fondamentali per il successo della loro integrazione.
- **Agricoltori:** Gli agricoltori possono trarre beneficio dalla formazione sulle capacità di leadership, sulla gestione della diversità culturale, sulla comunicazione interculturale, sulla prevenzione e risoluzione dei conflitti e sulla gestione delle risorse umane. È essenziale comprendere le normative sul lavoro, comprese le disposizioni relative ai servizi sociali e sanitari per i lavoratori migranti. Gli agricoltori dovrebbero anche ricevere indicazioni sulla gestione della diversità culturale sul posto di lavoro e sull'adattamento ai diversi stili di lavoro e ai modelli di comunicazione dei lavoratori migranti.

È importante adattare i programmi di formazione alle esigenze e alle competenze specifiche dei lavoratori migranti e degli agricoltori, assicurandosi che siano concepiti per favorire l'integrazione e l'adattamento reciproco. Anche l'integrazione di strumenti tecnologici e risorse online può rivelarsi utile per facilitare la comunicazione e la gestione della diversità culturale nel luogo di lavoro agricolo.

In Europa esistono diverse iniziative di formazione per rispondere a queste esigenze. I governi nazionali, le associazioni agricole e le organizzazioni no-profit offrono programmi di formazione che si concentrano sull'acquisizione della lingua, sulla comunicazione interculturale, sulle competenze tecniche, sui regolamenti del lavoro e sulla sensibilità culturale. Questi programmi mirano a promuovere ambienti di lavoro armoniosi e produttivi, dove sia i lavoratori migranti che gli agricoltori possano prosperare e contribuire al settore agricolo.

Metodologia, strumenti e approccio da utilizzare e per lo sviluppo di materiali formativi.

Lavorare con team multiculturali comporta delle complessità non solo per i diversi stili di comunicazione, ma anche per i diversi comportamenti, valori e priorità dei suoi membri. È quindi essenziale avere una strategia per la gestione dei team multiculturali e che gli agricoltori che li guideranno siano formati e abbiano familiarità con il modo in cui gestirli con successo nonostante le distanze culturali e geografiche. Questi team multiculturali offrono alcuni vantaggi:

- o **Creatività.** La diversità culturale porta idee e soluzioni diverse allo stesso problema. Ciò si traduce in una maggiore creatività nel prendere decisioni, poiché ogni membro del team apporterà un punto di vista diverso basato sulle proprie esperienze e competenze personali.

- o **Prestazioni.** I team composti da persone provenienti da Paesi diversi apportano una maggiore produttività all'azienda, in quanto possono progettare prodotti e servizi che rispondono a esigenze globali, fornendo maggiore ricchezza e rendendo l'azienda più competitiva.

- o **Lavoro di squadra.** I team composti da persone di culture diverse tendono a essere caratterizzati da una maggiore flessibilità e tolleranza, oltre che da una maggiore capacità di lavorare in gruppo. Le differenze culturali aumentano la cooperazione e la possibilità di raggiungere accordi in caso di disaccordo tra i membri.

Ma per gestirli è necessario

- o **Essere consapevoli delle caratteristiche culturali.** Anche se gli stereotipi dovrebbero essere evitati, è vero che ogni cultura ha tratti comuni che possono influenzare il mondo del lavoro. Mentre le persone dell'Europa centrale tendono a essere più analitiche, la cultura latina è caratterizzata da maggiore improvvisazione e creatività. È importante considerare le diverse competenze culturali per favorire un migliore adattamento.

- o **Aggiungere le competenze.** Una volta identificate le diverse competenze culturali, il team guadagnerà in efficacia ed efficienza se saprà sfruttarle tutte. Non si tratta di imporre una cultura dominante, ma di sfruttare le diverse qualità dei vari membri del team.

- o **Leadership globale.** Un team multiculturale deve essere guidato da un manager curioso, aperto a diverse prospettive e con la capacità di mettere in contatto le persone. Il leader deve conoscere le caratteristiche di ogni cultura presente nel suo team per essere in grado di mettere in contatto le persone in modo positivo.

Per sviluppare materiali di formazione che favoriscano l'integrazione socio-lavorativa dei lavoratori migranti, si raccomanda di seguire una metodologia e un approccio che tengano conto delle seguenti considerazioni:

- o **Progettazione partecipata:** È importante coinvolgere i lavoratori migranti nella progettazione

dei materiali formativi e tenere conto delle loro esigenze e competenze specifiche. Ciò può essere fatto attraverso interviste individuali o di gruppo, sondaggi, riunioni o workshop partecipativi.

o **Approccio pratico:** I materiali formativi devono essere pratici e applicabili alle realtà lavorative dei lavoratori migranti e degli agricoltori. È importante concentrarsi su competenze e conoscenze concrete che possono essere applicate sul posto di lavoro, piuttosto che su teorie astratte.

o **Approccio interculturale:** I materiali formativi devono avere un approccio interculturale che tenga conto delle **differenze culturali** tra lavoratori migranti e agricoltori e che favorisca la comprensione e il rispetto reciproci. Possono essere incluse anche attività ed esercizi che incoraggino la comunicazione e lo scambio interculturale.

o **Adattabilità:** I materiali formativi devono essere adattabili a diversi contesti e situazioni di lavoro. È importante tenere presente che i lavoratori migranti possono avere competenze linguistiche e livelli di istruzione diversi e che gli agricoltori possono avere diversi livelli di esperienza nella gestione di team multiculturali.

I materiali di formazione per sostenere l'integrazione socio-lavorativa dei lavoratori migranti possono assumere diversi formati e utilizzare diversi strumenti. Di seguito vengono presentate alcune opzioni:

o **Guide e manuali:** Si possono produrre guide e manuali che spieghino in modo chiaro e semplice le norme e i regolamenti sul lavoro in Spagna, i diritti e i doveri dei lavoratori e altri argomenti rilevanti per la loro integrazione socio-lavorativa.

o **Video didattici:** I video didattici sono uno strumento efficace per mostrare abilità e tecniche di lavoro specifiche, oltre che per favorire la comunicazione e lo scambio interculturale. Questi video possono essere offerti online per essere facilmente accessibili e diffusi.

o **Giochi educativi:** I giochi educativi possono essere uno strumento utile per insegnare competenze e conoscenze in modo giocoso e divertente. I giochi possono essere concepiti per incoraggiare la comunicazione interculturale, la risoluzione dei conflitti, il lavoro di squadra e altre abilità rilevanti per i lavoratori migranti.

o **Workshop e corsi di formazione:** I workshop e i corsi di formazione possono essere uno strumento efficace per insegnare competenze tecniche specifiche, oltre che per favorire la comunicazione interculturale e lo scambio di esperienze. Questi workshop e corsi possono essere offerti da enti pubblici e privati e possono essere adattati alle esigenze e alle competenze specifiche dei lavoratori migranti.

o **Strumenti tecnologici:** Gli strumenti tecnologici, come le applicazioni mobili e le piattaforme online, possono essere utilizzati per offrire materiali formativi accessibili e adattabili a diversi contesti e situazioni di lavoro. Questi strumenti possono includere video didattici, tutorial, guide di orientamento e altre risorse rilevanti per i lavoratori migranti.

Abilità, competenze, strumenti e strategie per migliorare la salute mentale.

Queste abilità, competenze, strumenti e strategie possono essere applicate in modi e situazioni diverse per migliorare l'integrazione dei migranti e la gestione di team aziendali multiculturali:

- o Competenze interculturali per comprendere e rispettare le differenze culturali.
- o Capacità di ascoltare e comunicare efficacemente, anche in un ambiente multilingue.
- o Competenza nella gestione di team e leadership.
- o Conoscenza delle leggi e dei regolamenti del lavoro locali e nazionali.
- o Competenza nella gestione dei conflitti e nella risoluzione dei problemi.
- o Capacità di promuovere il lavoro di squadra e la collaborazione.
- o Conoscenza delle competenze tecniche specifiche del lavoro agricolo.
- o Competenza nella formazione e nel tutoraggio.
- o Capacità di motivare e responsabilizzare i lavoratori migranti.
- o Capacità di creare un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente.
- o Conoscenza delle risorse e dei servizi locali per i lavoratori migranti.
- o Competenza nell'adattarsi a diversi contesti e situazioni di lavoro.
- o Capacità di facilitare la comunicazione interculturale e l'integrazione sociale.
- o Competenza nella gestione e nell'organizzazione di progetti.
- o Conoscenza delle pratiche agricole sostenibili.
- o Capacità di insegnare e trasmettere competenze e conoscenze tecniche.
- o Competenza nell'uso di strumenti tecnologici per la gestione e la comunicazione.
- o Capacità di creare un ambiente di lavoro sicuro e sano.
- o Competenza nella gestione finanziaria e nella contabilità.
- o Conoscenza dei requisiti di sicurezza sul lavoro.
- o Capacità di promuovere l'apprendimento e il miglioramento continuo.
- o Competenza nella pianificazione e nella gestione del tempo.
- o Capacità di promuovere la creatività e l'innovazione sul lavoro.
- o Conoscenza delle esigenze e delle competenze specifiche dei lavoratori migranti.
- o Competenza nella gestione del cambiamento e nell'adattamento a nuove situazioni.



Riferimen ti

Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM). (2020). Rapporto mondiale 2020. ISBN 978-92-9068-789-4.

Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT). (2018). Vita e percorsi di integrazione degli immigrati in Italia. ISBN 978-88-458-1968-1.

Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA). (2019). Il contributo dei lavoratori stranieri all'agricoltura italiana.

Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA). (2022). L'impiego dei lavoratori stranieri nell'agricoltura in Italia - Anni 2000-2020.

Senato della Repubblica-Camera dei Deputati. (2023). Dossier, Disposizioni urgenti per la gestione dei flussi migratori.

FLAI-CGIL. (2019). Agromafie e Caporalato. Le mappe delle aree a rischio caporalato e sfruttamento lavorativo in agricoltura.

CGIL. (2022). Rapporto del laboratorio "Altro Diritto" / FLAI-CGIL sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle sue vittime.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con ILO Organizzazione Internazionale del Lavoro. (2021). Immigrazione, Come, Dove, Quando - Manuale d'uso per l'integrazione.

Scotto, A. (2016). Tra sfruttamento e protesta: i migranti e il caporalato agricolo in Italia meridionale. Università di Pavia.

Associazione Nazionale Comuni Italiani (ANCI). (2021). Le condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agroalimentare.

Istituto per gli Studi di Politica Internazionale (ISPI). (n.d.). Gli effetti delle riforme delle protezioni. Recuperato da <https://www.ispionline.it/it/pubblicazione/migranti-e-migrazioni-in-italia-la-dash-board-con-tutti-i-numeri-126051>

Progetto FAMI. (n.d.). Social Rural Act: promuoviamo l'Agricoltura Sociale come modello vincente per prevenire e contrastare il fenomeno del caporalato, arginare le agromafie e promuovere processi virtuosi di inclusione e/o reinserimento socio-lavorativo dei migranti. Recuperato da <https://www.ruralsocialact.it/>

Progetto FAMI. (n.d.). PINA-Q: Promozione di percorsi di inclusione attiva nel settore agricolo di qualità. Recuperato da <https://pina-q.eu/>

Abajo Del Río, R., & Garzo Montalvo, M. A. (2019). Integrazione lavorativa dei lavoratori immigrati nel settore agricolo: Analisi della situazione in Castilla-La Mancha. Anales de Geografía de la Universidad Complutense.



- Barrón López de Roda, A., & Moreno Gómez, M. (2018). Migrazione e occupazione nel settore agricolo spagnolo. *Appunti della Rivista di Studi Agrari*.
- Castañeda, H., & Meléndez, E. (2018). Integrazione lavorativa dei lavoratori migranti nel settore agro-alimentare. *Scripta Nova. Rivista elettronica di geografia e scienze sociali*.
- Cebrián-Robles, D., & López-López, M. (2021). Immigrazione agraria, responsabilità sociale e immagine aziendale nelle aziende olivicole spagnole. *Sostenibilità*.
- Caravaca-Barroso, I., & García-López, M. (2020). Integrazione lavorativa dei lavoratori immigrati nel settore agricolo in Andalusia: Un'analisi delle condizioni di lavoro. *Revista Internacional de Sociología*.
- Delgado-Moreno, L., Salas-Fumás, V., & Aguilar-Barrientos, P. (2020). Valutazione dell'integrazione degli immigrati nelle aree rurali dell'Andalusia: Un caso di studio. *Sostenibilità*.
- Flores-García, E., & Martín-Martín, J. (2019). Migrazione e occupazione nell'agricoltura andalusa: Un'analisi qualitativa. *Revista Iberoamericana de Economía Ecológica*.
- Frías, P., & Rodríguez, V. (2019). Immigrazione agricola in Spagna: Un modello di integrazione di successo. In *Migrazione e pratiche agricole: Continuità e cambiamento nelle comunità rurali* (pp. 221-238). Springer.
- Fargues, P., & Venturini, A. (2019). *La migrazione nel Mediterraneo: La migrazione del lavoro agricolo verso l'Europa*. Istituto universitario europeo.
- González-Ramos, A. M. (2019). Immigrazione e lavoro agricolo in Spagna: Caratteristiche e problemi. *Revista de Estudios Agrarios*.
- Gallego-Sánchez, A., Fernández-Macías, E., & Muñoz-de-Bustillo, R. (2019). Immigrazione e occupazione agricola: Un'analisi comparativa dell'UE-15. *Journal of Rural Studies*.
- Lera-López, F., & Rapún-Gárate, M. (2019). **Differenze regionali negli atteggiamenti verso l'immigrazione in Spagna**.
- Moya-García, A. J., Rodríguez-Jiménez, A. M., & Calvo-Salazar, M. (2018). Multiculturalismo in ambienti rurali: A Comprehensive Review. *Rivista di studi rurali*.
- Moreno, L., Martín, F., & Hernández, E. (2019). Integrazione lavorativa dei lavoratori immigrati nel settore agricolo andaluso: A Literature Review. *Revista de Economía Agrícola y del Desarrollo Rural*.
- Peláez, J. I., & Rodríguez, V. (2019). Agricoltura e migrazione nella regione spagnola dell'Andalusia: Una panoramica. In *Migrazione e pratiche agricole: Continuità e cambiamento nelle comunità rurali*.
- Pardo García, P. (2018). La discriminazione lavorativa dei lavoratori immigrati nell'agricoltura andalusa. *Revista de Estudios Agrarios*, 70, 17-38.



Ruiz-Tagle, J. A., & Rivera-Sánchez, M. (2019). Lavoro agricolo e occupazione precaria nelle zone rurali Spagna: Il caso dei lavoratori migranti latinoamericani. *Revista de Economía Crítica*.

Valero-García, A., & Carrasco-Gallego, R. (2021). Atteggiamento verso l'immigrazione nelle aree rurali: Una revisione della letteratura. *Sostenibilità*.

Bauer-Amin, S., Kohlbacher, J., Lehner, M., Rasuly-Paleczek, G., Schiocchetti, L., & Six-Hohenbalken, M. (2020). Raccomandazioni per le strategie e le misure di miglior pratica per le politiche di integrazione. Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.

BML (Ed.). (2022). *Grüner Bericht 2022: Die Situation der österreichischen Land- und Forstwirtschaft*. Recuperato da <https://gruenerbericht.at/cm4/>

Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (Ed.). (2022). *Asylwesen*. Recuperato da <https://www.bfa.gv.at>

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. (2021). Recuperato da <https://www.bmaw.gv.at>

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (Ed.). (2022). *Die Landwirtschaft ist das Rückgrat der Gesellschaft*. Recuperato da <https://www.bml.gv.at>

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (Ed.). (2023). Recuperato da <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales.html>

Esterl, M. (2017). *Aufschwung für den ländlichen Raum* (2a ed.). Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.

Humer, L., & Spiegelfeld, A. (2020). *Saisoniers aus Drittländern in Österreich*.

IOM. (2021). Recuperato da https://www.iom.int/search?keywords=austria®ion_country=austria&created=All&sort_by_combine=created_DESC

John, G. (2013). *Nach der Feldarbeit droht Asylwerbern die finanzielle Falle*. Obtenido de <https://www.derstandard.at/story/1360681894082/nach-der-feldarbeit-droht-die-falle>

Kopnaz, D. (2016). *Herausforderungen und Potenziale multikultureller Teams*. Recuperato da <https://unipub.uni-graz.at/obvugrhs/download/pdf/1255858?originalFilename=true>

Kratzmann, K., & Hartl, K. (2019). *Casa comune: Migrazione e sviluppo in Austria*. Recuperato da https://www.caritas.at/fileadmin/storage/global/caritas-at/Hilfe-Angebote/Migration-Flucht/MIND_Common_Home_Studie_Austria.pdf

Landwirtschaftskammer Österreich (Ed.). (2022). *Lkonline*. Recuperato da <https://www.lko.at>

Lechner, C. (2020). *Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitkräften: Studio del Centro nazionale tedesco per le migrazioni in Europa (EMN)*. Recuperato da https://home-affairs.ec.europa.eu/system/file/2021-12/de_emn_study_seasonal_workers_de.pdf



Machold, I. e Dax, T. (2022). Migrazione e LEADER: Iniziative di sviluppo nelle regioni ländlichen. Recuperato da https://bab.gv.at/jdownloads/Publikationen/Archiv/BABF/Berichte_und_Artikel/abschlussbericht_bf_136_13_migration_und_leader.pdf

SOS Mitmensch (Ed.). (2021). ASYL & MENSCHENSCHUTZ. Recuperato da <https://www.sosmitmensch.at/site/themen/menschenschutz>

Statistik Austria (Ed.). (2022). Land- und Forstwirtschaft. Recuperato da <https://www.statistik.at/statistiken/land-und-forstwirtschaft>

La Banca Mondiale. (2022). Austria. Recuperato da <https://data.worldbank.org/country/AT>

UNHCR (a cura di). (2014). Arbeitsmarktintegration: Die Sicht der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz. Recuperato da https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/04/UNHCR-Integrationsstudie_CH_web.pdf

Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE). (2022). Assunzione di lavoratori immigrati: Austria. Recuperato da <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264075731-en>

AGRESTE (Istituto de Estadísticas Oficiales del Ministerio de Agricultura): <https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/>

OFII (Oficina Francesa de Inmigración): <https://www.ofii.fr/Infomigranti>: <https://www.infomigrants.net/fr/post/13521/france--une-formation-en-agriculture-a-destination-des-refugies>

Crédit Agricole: La dépendance de l'agriculture française vis-à-vis des saisonniers étrangers. Disponible in: <https://www.credit-agricole.fr/agriculteur/conseils/magazine/tout-un-mag/la-dependance-de-l-agriculture-francaise-vis-vis-des-saisonniers-etrangers.html>

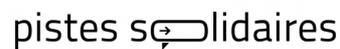
Clés du social: Les travailleurs détachés dans l'agriculture et saisonniers en France. Disponible in: <https://www.clesdusocial.com/les-travailleurs-detaches-dans-l-agriculture-et-saisonniers-en-france>

Radio France Culture: La COVID-19 révèle la dépendance de l'agriculture à la main-d'œuvre étrangère. Disponible in: <https://www.radiofrance.fr/franceculture/la-covid-19-revele-la-dependance-de-l-agriculture-a-la-main-d-oeuvre-etrangere-3280357>



MILIMAT

Inserimento lavorativo degli immigrati
in gruppi agricoli multiculturali



Salvo ove diversamente specificato,
quest'opera è distribuita con Licenza Creative
Commons Attribuzione 4.0 Internazionale.



Co-funded by
the European Union

Progetto N°: 2022 -1-IT01-KA220- VET-000087098

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i punti di vista espressi sono esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono esserne ritenuti responsabili.