



# La Migrazione come Opportunità per le Economie Rurali

MATILDE Policy Brief 2

POPOLAZIONE & POLITICHE

## BRIEF N. 2

LUGLIO 2022

---

**Autori  
della versione  
originale in inglese:**  
Marika Gruber  
Kathrin Zupan

**Versione italiana  
del report  
e impaginazione  
a cura di:**  
Città Metropolitana  
di Torino



## INTRODUZIONE

Le regioni MATILDE in Austria (AT), Bulgaria (BG), Germania (DE), Finlandia (FI), Italia (IT), Norvegia (NO), Spagna (ES), Svezia (SE), Turchia (TR) e Regno Unito (UK)<sup>1</sup> affrontano sfide economiche diverse, come molte altre regioni rurali e montane in Europa. Il **cambiamento demografico con i processi globali di spopolamento, l'esodo dei giovani e l'aumento della percentuale della popolazione anziana provocano una carenza di manodopera**. Settori economici, come l'agricoltura, la pesca, il turismo e l'assistenza, che sono di grande importanza in particolare nelle regioni rurali, sono negativamente colpiti dalla contrazione della forza lavoro. Vi è il rischio di **insicurezza dell'offerta** e di penuria - ad esempio in agricoltura, quando i prodotti agricoli non vengono più raccolti, nel turismo, quando gli ospiti non possono più essere serviti, o quando manca il personale che si occupa di anziani e malati. Dall'altro, i migranti che vivono nelle aree rurali, sarebbero principalmente in età lavorativa, ma si trovano ad affrontare **ostacoli burocratici e restrizioni legali per entrare nel mercato del lavoro rurale**, anche se l'integrazione economica è assegnata come "markers and means" di integrazione secondo la teoria di Ager e Strang (2008) di medio livello. Restrizioni e ostacoli per diversi gruppi di migranti sono presenti in diversi paesi di Matilde (AT, DE, IT, NO, UK) inaspriscono ulteriormente l'offerta di lavoro. Altri paesi, come la Spagna e la Turchia, sono **privi di norme** e devono affrontare **situazioni di lavoro irregolare/informale**. Inoltre, esiste una problematica relativa alle **questioni di genere e alla discriminazione** (DE, SE, TR), in particolare nei mercati del lavoro rurali e nei settori economici rurali, ad es. nell'assunzione di migranti o nel ritorno alla formazione dopo il congedo parentale.

Il secondo Policy Brief offre **raccomandazioni politiche per aumentare l'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro nelle aree rurali e montane, con l'obiettivo di contrastare le sfide sopra menzionate causate dal cambiamento demografico, come lo spopolamento e la carenza di manodopera**. In questo Policy Brief, stiamo discutendo le condizioni quadro necessarie per trarre profitto dall'immigrazione e da una rapida integrazione dei migranti nel mercato del lavoro. Pertanto, le misure elaborate e i processi di governance a tutti i livelli politici nei paesi MATILDE e a livello europeo saranno considerati per poter contribuire a plasmare il quadro giuridico sull'integrazione economica della forza lavoro internazionale.

## BASI METODOLOGICHE

I principali problemi e raccomandazioni politiche di ogni paese MATILDE sono i risultati di processo di **analisi continua** sviluppato su un approccio multidimensionale basato sui risultati dei precedenti pacchetti di lavoro e tavole rotonde politiche con le parti interessate nei diversi livelli governativi<sup>2</sup>. Un'analisi qualitativa dei contenuti dopo Mayring (2000) delle relazioni di raccomandazione politica è stata condotta con il principio del doppio controllo della codifica. In questa fase di analisi, il focus è stato quello di identificare i problemi più importanti, in base alla quantità di codificazione nelle regioni MATILDE. Tra le numerose sfide nei settori dell'integrazione, **corrispondenti al modello di integrazione dopo Ager e Strang (2008)**, le quattro con la maggiore quantità di codificazione sono state selezionate e fanno riferimento alle aree di integrazione dello sviluppo rurale, dell'economia e dell'occupazione, diritti e cittadinanza nonché dell'istruzione.

Questi quattro temi, e le relative raccomandazioni e soluzioni politiche, sono stati **ulteriormente analizzati e raggruppati in sotto temi**. Di conseguenza, i quattro Policy Brief si basano sui risultati di un'analisi qualitativa del contenuto. Nei Policy Brief, gli argomenti sono collegati ai paesi e alle regioni presenti nel progetto MATILDE e vengono presentate buone pratiche così come possibili soluzioni. Il secondo Policy Brief è dedicato all'economia nelle regioni rurali e al modo in cui la migrazione può contribuirvi.

## ECONOMIA & OCCUPAZIONE: PROBLEMI E RACCOMANDAZIONI

Le suddette sfide specifiche dell'economia nelle regioni rurali e montane di tutta Europa sono state discusse in diverse interviste, focus group e attività di ricerca-azione nei precedenti pacchetti di lavoro, nonché nelle tavole rotonde sulla politica regionale MATILDE. I migranti sono spesso ostacolati nel contribuire a contrastare le insicurezze economiche nelle regioni rurali, ad esempio a causa di restrizioni legali del mercato del lavoro, la discriminazione di genere ed etnica, o il sostegno mancante per i migranti imprenditori. Per rispondere a queste sfide, le diverse raccomandazioni politiche si rivolgono ai responsabili politici, ma anche agli attori privati, sono state elaborate e convalidate nell'ambito delle tavole rotonde politiche. Tuttavia, le regioni rurali hanno già trovato il modo di affrontare queste sfide. Tali iniziative sono citate come "buone pratiche", che potrebbero essere diffuse in altre regioni e quindi avere il potenziale per agire come possibili "soluzioni".

### Restrizioni per l'integrazione nel mercato del lavoro

Anche se si trovano ad affrontare enormi carenze di manodopera sul mercato del lavoro locale e regionale, molti paesi ne **limitano l'accesso a diversi gruppi di migranti**, insistendo su vari quadri giuridici a livello nazionale. In

Italia, ad esempio, è attivo il "Decreto Fussi", che è un **sistema di quote**, considerato da molti esperti come irrealistico, inefficiente e inadeguato. Tale Decreto non soddisfa le esigenze del mercato del lavoro e genera invece uno sfruttamento irregolare del lavoro e spinge i migranti verso occupazioni stagionali, part-time e temporanee. In Turchia, un sistema di quote integra le **restrizioni spaziali** dei migranti in stato di protezione temporanea. Le restrizioni territoriali limitano la percentuale di beneficiari dello status temporaneo, con il 10 % ad es. dei cittadini turchi che lavorano in un'azienda, il che porta anche al lavoro informale. In Germania, i rifugiati riconosciuti sono soggetti a limiti di residenza per tre anni e quindi non possono scegliere liberamente la loro posizione residenziale. Il Regno Unito e l'Austria<sup>3</sup> utilizzano **sistemi di visti con requisiti elevati**, ad es. per quanto riguarda le competenze linguistiche o gli stipendi per lavori specifici per migranti. Inoltre, in Austria<sup>3</sup>, i richiedenti asilo sono di fatto esclusi dal mercato del lavoro: infatti, per i primi tre mesi di procedure di asilo, sono completamente vietati dal lavoro e in seguito la "procedura del lavoratore sostituito" deve essere completata, qualora una persona disponibile già integrata nel mercato del lavoro sia preferita al richiedente asilo (Deutsch 2021).

Per soddisfare le esigenze dei mercati del lavoro locali e regionali, l'accesso al mercato del lavoro dovrebbe essere agevolato, soprattutto a livello nazionale, in quanto detiene le principali competenze in materia di regolamentazione dei mercati del lavoro. Come risulta dalle analisi empiriche, i permessi di lavoro devono essere più **accessibili** (AT, DE, ES, IT, UK) e più **flessibili** (ES, FI, IT), per soddisfare meglio le esigenze del mercato del lavoro locale e regionale e per ottenere una maggiore permanenza (stagionale/temporanea) dei lavoratori migranti nelle economie rurali. I casi dell'Italia e della Turchia dimostrano che **le leggi nazionali sul lavoro dovrebbero essere riviste e riformate**. Ad esempio, la legge turca sul lavoro dovrebbe applicare i diritti dei lavoratori migranti che lavorano nell'agricoltura e il sistema delle quote italiane dovrebbe basarsi sulla valutazione delle esigenze del mercato del lavoro locale e regionale. Inoltre, per la Spagna e la Svezia, si raccomanda di valutare le esigenze dei mercati del lavoro locali. Una soluzione pratica a livello locale in Spagna o a livello regionale in Austria è quella di pubblicare un catalogo delle occupazioni che hanno bisogno di manodopera (SEPE 2022; BMA & BMI 2022). Per l'Austria, invece, si raccomanda di eliminare le restrizioni per i richiedenti asilo all'accesso al mercato del lavoro attuando nel suo vero scopo la direttiva UE (2013/33/UE).



© Città Metropolitana di Torino

L'obiettivo generale dovrebbe essere quello di aumentare l'indipendenza economica (con visti/ permessi di lavoro) tra i migranti (TR), poiché "l'occupazione è stata costantemente identificata come un fattore che influenza molte questioni rilevanti, tra cui la promozione dell'indipendenza economica, la pianificazione per il futuro, l'incontro con i membri della società ospitante, la fornitura di opportunità per sviluppare le competenze linguistiche, il ripristino della stima e l'incoraggiamento della fiducia in se stessi (...)" (Ager & Strang 2008). Dal punto di vista delle regioni rurali, come dimostrano i risultati di MATILDE, i migranti integrati nei mercati del lavoro locali favoriscono la persistenza di diversi settori economici nella regione.

### La mancanza di forza lavoro in importanti settori delle regioni rurali

La carenza di manodopera può essere una conseguenza dei suddetti cambiamenti demografici e dei processi di spopolamento nelle regioni rurali, e può essere ulteriormente intensificata attraverso restrizioni del mercato del lavoro per i migranti in molte regioni di MATILDE. Mentre, ad esempio, la Carinzia (AT) è **carente di lavoratori**

<sup>1</sup> I riferimenti brevi agli specifici paesi e/o regioni del progetto MATILDE sono forniti tra parentesi tramite i codici dei paesi. Per le relazioni dettagliate per paese e per regione si rimanda alla bibliografia.  
<sup>2</sup> I risultati dei processi di analisi si traducono in report nazionali con problemi politici definiti e raccomandazioni politiche convalidate.

<sup>3</sup> Questi requisiti in Austria si applicano solo per il Red-White-Red Card (BMA & BMI n.y.).

**altamente qualificati**, Karacabey (TR) ha bisogno principalmente di **lavoratori agricoli non qualificati**, come la Bulgaria. In entrambi gli esempi, esiste una forte domanda di migranti e rifugiati stagionali e permanenti. Oltre all'agricoltura, la Carinzia (AT), l'Alto Adige, la Città Metropolitana di Torino (IT) e la regione di Aragona (ES) richiedono lavoratori migranti part-time e temporanei nel **turismo** e nella **cura**, che mantengano in vita queste economie. La Scozia (Regno Unito), inoltre, ha bisogno di capire, come affrontare il **divario del mercato del lavoro a causa della Brexit**, soprattutto nel settore della pesca. Di conseguenza, tutti questi settori economici menzionati sono privi di forza lavoro nelle regioni rurali e si trovano ad affrontare la minaccia di carenze di approvvigionamento.

Per contrastare questa tendenza alla carenza di manodopera, si raccomanda di sviluppare **una strategia e un meccanismo per integrare i migranti nei mercati del lavoro locali** (BG), almeno in posizioni a breve termine. Occorre pertanto tenere conto degli **sviluppi economici e delle esigenze delle regioni e settori specifici**. In questo senso, si raccomanda alla Spagna di applicare **l'assunzione di migranti all'origine**, il che porta a una migrazione di manodopera sicura, a contratti di lavoro regolari, alla riduzione del lavoro irregolare e infine aiuta a contrastare la carenza di manodopera locale. Per l'assunzione e l'integrazione a lungo termine in Germania, si raccomanda una **rete** di personale esistente e di nuovi arrivati con una comunicazione specifica per gruppo target e una gestione delle delocalizzazioni, al fine di sostenere i nuovi dipendenti e le loro famiglie. Le PMI potrebbero aver bisogno di ulteriore sostegno per quanto riguarda l'assunzione o i permessi di lavoro. Il **Carinthian International Center** è una soluzione pratica di tale hub di benvenuto (CIC-Network 2022a), che è organizzato come un'associazione e sponsorizzato da importanti Società internazionali in Carinzia (AT). In Vorarlberg (AT), i cosiddetti **"Coordinatori dei rifugiati"** sono stati istituiti nel 2016, al fine di sostenere l'integrazione dei rifugiati riconosciuti nel mercato del lavoro.

## I mercati del lavoro alle prese con la sotto regolamentazione e l'iper regolamentazione aumentano l'esclusione economica dei migranti

Oltre alla carenza di manodopera, la Turchia e la Spagna si trovano ad affrontare **problemi legati all'elevata informalità dell'occupazione** come conseguenza delle restrizioni del mercato del lavoro. Il lavoro informale in Turchia consiste ad es. in lavori agricoli stagionali, che non attirano la popolazione locale. Quindi, principalmente i lavoratori siriani sono reclutati come forza lavoro a basso costo, spesso lavorando in condizioni precarie e non sicure. **Migliorando l'immagine dell'agricoltura e dell'agricoltore e, sensibilizzando l'opinione pubblica sull'importanza dei lavoratori migranti agricoli**, si dovrebbero elaborare nuove e più normative. Inoltre, esistono **problemi strutturali** come il lavoro minorile, lo sfruttamento, i bassi salari, la mancanza di controlli ufficiali e di sostegno e la mancanza di giurisprudenza.

A causa della temporaneità intrinseca dei lavori agricoli, manca la responsabilità sociale per i lavoratori migranti. Infatti in questo caso, è difficile dare raccomandazioni politiche perché i precedenti tentativi di migliorare le condizioni di lavoro (ad esempio, sui salari minimi) avevano peggiorato la situazione. In Spagna, la temporaneità e l'informalità dei lavoratori migranti sono dovute alle **difficoltà nel riconoscimento delle qualifiche straniere**, che è un problema anche in altri paesi come Austria, Germania, Norvegia, Spagna e Turchia. In alcuni paesi MATILDE (AT, DE, UK) i migranti e i loro datori di lavoro si trovano in genere ad affrontare un'elevata **burocrazia**. Ad esempio, i permessi di soggiorno e di lavoro (particolarmente precari) sono legati a un elevato livello di burocrazia in Germania, mentre i datori di lavoro, da un lato, non sono a conoscenza del meccanismo di sostegno e, dall'altro, non sono esperti in materia di occupazione e strutture del mercato del lavoro. Nel Regno Unito, il **sistema di migrazione post-Brexit** richiede una procedura lunga e complessa con molti ostacoli burocratici.



© Lavonne Bosman

Per ridurre la soglia di integrazione nel mercato del lavoro, **i processi di riconoscimento delle qualifiche straniere devono essere semplificati, standardizzati e sostenuti** da consultazioni, ad es. nelle amministrazioni pubbliche o da ONG (AT, DE, FI, IT, TR), per far fronte alla carenza di manodopera nelle zone rurali. Per la Norvegia, si raccomanda che le competenze non formali, ottenute con diversi anni di esperienza lavorativa, siano **valutate mediante procedure strutturate di sostegno e riconoscimento per facilitare l'integrazione nel mercato del lavoro**. L'Agenzia norvegese per l'assicurazione della qualità nell'istruzione (NOKUT n.y.) **valuta e confronta già le qualifiche straniere con i certificati norvegesi** per artigiani e artigiani. Inoltre, esistono i "centri di lavoro" che collaborano con i servizi di collocamento per **valutare le competenze delle persone in cerca di lavoro**. IAM (Istituto per la migrazione del lavoro; IAM n.y.) in Carinzia (AT), **offre controlli attraverso il bilancio di competenze formali e informali** per i rifugiati e beneficiari di protezione sussidiaria. Markas, un'azienda di servizi privata in Alto Adige, sta iniziando a sperimentare il **bilancio delle competenze** all'interno della propria azienda.

In generale, in Norvegia è un diritto legale per chiunque faccia domanda per l'istruzione secondaria superiore, ricevere una **valutazione delle competenze formali, informali e non formali**, anche in una lingua diversa dal norvegese. Con il sostegno di un sistema di qualificazione basato su moduli pilota, le procedure di riconoscimento possono essere adattate dai comuni per sostenere i migranti. Per la Norvegia, si consiglia di utilizzare questo diritto più spesso. Per gli altri paesi citati, questa potrebbe essere una soluzione pratica per istituire un'istituzione con la responsabilità di riconoscere le qualifiche straniere.

## Discriminazione di genere ed etnica

Come dimostrano i risultati dell'analisi qualitativa dei contenuti, i mercati del lavoro sono ancora alle prese con la discriminazione di genere ed etnica. Il **tasso di occupazione** dei migranti e dei nativi differisce e all'interno del gruppo di migranti, **le donne sono spesso meno impiegate e hanno salari più bassi**, come dimostrano gli esempi di Austria, Svezia e Turchia. I motivi potrebbero essere le differenze culturali nella vita familiare e i modelli di ruolo tradizionali, ma anche gli obblighi di custodia dei bambini. Per superare questi ostacoli, si raccomanda di offrire sufficienti opzioni di cura dei bambini<sup>4</sup> e misure di collocamento. Ad esempio, Vorarlberg (AT) promuove l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro nel quadro del **bilancio delle competenze**, chiamato "CHECK IN", si tratta di una serie di workshop modulari sull'orientamento al mercato del lavoro per le donne rifugiate.

Nel caso delle **pubbliche amministrazioni e dei servizi per l'occupazione** in Austria, Germania e Svezia, i funzionari pubblici spesso non dispongono di conoscenze interculturali<sup>5</sup>. Oltre alla mancanza di comprensione interculturale nei servizi per l'impiego, i **datori di lavoro stessi** spesso agiscono in **modo discriminatorio** come i risultati del caso studio dalla Germania, che può anche essere applicato ad altre regioni, mostrano - per esempio, le persone di colore sono tenute a lavorare "dietro le quinte" senza contatti con i clienti. Si raccomanda di rivolgersi ai datori di lavoro in quanto parti interessate nei problemi dell'integrazione e di promuovere un'organizzazione interculturale, ad es. attraverso lo sviluppo di mission aziendali sensibili alla diversità e alla formazione dei datori di lavoro e dei lavoratori (AT, DE). L'Unione Europea è invitata a sostenere finanziariamente tali **processi di diversità per gli ambienti di lavoro interculturali**. Inoltre, potrebbero essere rilasciati requisiti minimi per le imprese internazionali nella gestione della diversità nell'Unione Europea.

## La mancanza di sostegno agli imprenditori migranti

Gli imprenditori migranti si trovano in una situazione di lavoro particolare. Desiderano diventare lavoratori autonomi in un paese straniero con una lingua straniera e regole burocratiche straniere. Ciò **richiede informazioni solide**, ad esempio come avviare e gestire un'azienda con successo. Tuttavia, come mostrano i risultati per la Bulgaria, l'Italia e la Norvegia, i migranti sono spesso carenti nelle informazioni e hanno un alto **bisogno di corsi informativi** adattati alle loro lacune di conoscenza nel sistema burocratico. Per far fronte a queste barriere burocratiche e linguistiche, dovrebbero essere istituiti un orientamento e un sostegno speciali, ad es. un tutoraggio. Inoltre, l'Unione Europea potrebbe sostenere questo processo offrendo alle imprese forum o workshop interculturali per **condividere le migliori pratiche europee** e sostenere i migranti nello **sviluppo e nel miglioramento delle loro idee di start-up**. Il grande obiettivo è quello di consentire ai migranti di diventare lavoratori autonomi a causa del loro **importante ruolo di driver per i mercati del lavoro regionali e lo sviluppo rurale**. Le imprese guidate dai migranti possono contribuire all'internazionalizzazione di una regione e contribuire alla sua percezione come importante e prospera. Inoltre, i comuni ricevono tasse aggiuntive attraverso le società con a capo un migrante e le loro imprese contribuiscono a garantire posti di lavoro e servizi, il che a sua volta rende la regione più attraente per altre persone e per aziende che intendono rimanere o stabilirsi.

## Mancanza di sostegno all'integrazione e offerte di formazione insufficienti

Nel caso di Harmanli (BG), il settore imprenditoriale è interessato all'assunzione di lavoratori migranti, ma si tro-

<sup>4</sup> Per ulteriori informazioni e raccomandazioni, vedi il policy brief "Educazione dei giovani migranti per l'integrazione economica e sociale nelle aree rurali".  
<sup>5</sup> Per ulteriori informazioni e raccomandazioni, vedi il policy brief "Educazione dei giovani migranti per l'integrazione economica e sociale nelle aree rurali".

vano ad affrontare una mancanza di sostegno da parte dello Stato e in generale **mancono le imprese sociali**, che offrono consulenza, coaching e rete. In Svezia, ad esempio, le imprese sociali e un servizio di collocamento esistono, ma mancano offerte per i migranti. In Italia, invece, una società di servizi privata ha attuato una **politica di equity management** che offre servizi di formazione del personale a supporto dello sviluppo dei talenti e del supporto psicologico. Tale offerta potrebbe essere un modo efficace non solo per i datori di lavoro bulgari ma anche per migliorare le competenze del migrante con corsi di formazione professionali o peer-to-peer. Ad esempio, le tavole rotonde turche raccomandano la **creazione di associazioni di migranti e di sindacati** che rappresentino il gruppo target e tutelino i loro diritti.

Inoltre, in Germania, Finlandia e Svezia, c'è una **forte domanda di corsi di lingua per lavoratori migranti e migranti anziani**. Inoltre, sono richiesti **corsi di lingua integrati nella vita lavorativa** come opzioni di apprendimento sul posto di lavoro. Le possibilità per i datori di lavoro dovrebbero essere elaborate per offrire lavoro in combinazione con la formazione linguistica (ad es. dallo SFI svedese per immigrati a livello locale, dai datori di lavoro in Germania, o con quote nei settori pubblici finlandesi con posizioni di apprendimento sul lavoro). Anche i programmi tandem di apprendimento delle lingue e tutoraggio potrebbero essere meccanismi di sostegno per i lavoratori migranti e datori di lavoro. Ad esempio, il suddetto Centro internazionale della Carinzia offre i cosiddetti "scambi linguistici" per diverse lingue (CIC-Network 2022b). Inoltre, le offerte di formazione locali devono essere adattate alle esigenze del mercato del lavoro locale. Ad esempio, i **"job centrals"** che esistono in diversi comuni norvegesi e svedesi (vedi 3.2.1), offrono corsi di lingua sul posto di lavoro, nonché reti e connessioni per le persone in cerca di lavoro. Simile a questa è una soluzione pratica in Vorarlberg (AT), dove i cosiddetti **"percorsi di integrazione"** per i giovani rifugiati propongono lingua e formazione professionale e assistenza nelle procedure di riconoscimento delle qualifiche estere. In Carinzia (AT), il progetto "A:Life", attuato da un'impresa sociale, prepara i giovani rifugiati all'apprendistato accompagnandoli con una formazione speciale durante questi apprendistati (Diakonie n.y.).

## CONCLUSIONI

I migranti in età lavorativa che vivono nelle regioni MATILDE si trovano spesso ad affrontare un circolo vizioso, quando si tratta di integrazione del mercato del lavoro - indipendentemente dalle **restrizioni del mercato del lavoro o dal lavoro irregolare/ informale**. In entrambi i casi, l'accesso ai mercati del lavoro locali ufficiali con possibilità di sviluppo è ostacolato, anche se vi è una forte domanda di forza lavoro in diversi settori economici, che sono di grande rilevanza per le regioni rurali. Di conseguenza, i migranti **dipendono ulteriormente dal sostegno finanziario della regione** e non possono contribuire allo sviluppo regionale e all'offerta rurale, il che aumenta le attuali tendenze negative nelle economie rurali. Attuando le suddette raccomandazioni politiche, quali l'accesso legale ai mercati del lavoro, il riconoscimento delle qualifiche straniere, la valutazione delle esigenze del mercato del lavoro locale o la formazione "sul posto di lavoro", il circolo vizioso può essere interrotto in modo da riconoscere i lavoratori migranti come **attori importanti per lo sviluppo rurale, promuovere la persistenza di diversi settori economici in regioni rurali e montane**.



Migration ImpAct assessment To Enhance  
Integration and Local Development in  
European rural and mountain regions

**Contatti del Partner  
del progetto che ha  
creato il Policy Brief  
in versione originale:**  
**CARINTHIA UNIVERSITY  
OF APPLIED SCIENCES  
gemeinnützige  
Gesellschaft mbH**

Europastraße 4, 9524 Villach  
+43 (0)5 / 90500 7700  
info@fh-kaernten.at  
[www.fh-kaernten.at](http://www.fh-kaernten.at)

## BIBLIOGRAFIA

- Ager, A. & Strang, A. (2008): Understanding Integration: A Conceptual Framework. *Journal of Refugee Studies*, 21(2). DOI:10.1093/jrs/fen016. p. 166-191.
- Bauchinger, L./Gruber, M./ Machold, I./ Pöcher, I./ Zupan, K. (2022): Country Report on Policy Recommendations and Solutions. Country Austria. MATILDE Deliverable 6.3.
- Bianchi, M./ Caputo, M./ Baglioni, S. (2022): Country Report on Policy Recommendations and Solutions. Country United Kingdom (Scotland). MATILDE Deliverable 6.3.
- Blumenthal, V./ Røhnebæk, M./ Akin, D./ Dahl, S. (2022): Country Report on Policy Recommendations and Solutions. Country Norway. MATILDE Deliverable 6.3.
- Bundesministerium für Arbeit (BMA) & Bundesministerium für Inneres (BMI) (n.y.): Dauerhafte Zuwanderung. <https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/> (accessed last: 21.07.2022).
- Bundesministerium für Arbeit (BMA) & Bundesministerium für Inneres (BMI) (2022): Regionale Mangelberufe. <https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/regionale-mangelberufe/> (accessed last: 22.07.2022).
- CIC-Network (2022): Carinthian International Center. <https://www.cic-network.at/en/home/> (accessed last: 04.07.2022).
- CIC-Network (2022b): CIC Language Swap. <https://www.cic-network.at/en/education/language-classes/cic-language-swap/> (accessed last: 21.07.2022).
- Deutsch, H. (2021): Zulassung von Asylwerberinnen/Asylwerbern zu einer Beschäftigung. Geschäftszahl: 2021-0502591. Wien, 14. Juli 2021. [https://www.asyl.at/files/520/erlass-an\\_das\\_ams\\_14072021.pdf](https://www.asyl.at/files/520/erlass-an_das_ams_14072021.pdf) (accessed last: 30.05.2022).
- Diakonie (n.y.): Projekt A:Life. Projekt A:Life 2.0 – Asyl & Lehre in Kärnten - Diakonie (accessed last: 04.07.2022).
- Havukainen, L./ Pöllänen, P./ Rauhut, D. (2022): Country Report on Policy Recommendations and Solutions. Country Finland. MATILDE Deliverable 6.3.
- IAM (n.y.): Kompetenzencheck. [http://www.iam.co.at/DE/kompetenzencheck\\_9\\_DE.html](http://www.iam.co.at/DE/kompetenzencheck_9_DE.html) (accessed last: 14.07.2022).
- Kaya, A. & Yilmaz-Elmas, F. (2022): Country Report on Policy Recommendations and Solutions. Country Turkey. MATILDE Deliverable 6.3.
- Koleva, C. & Ninova, V. (2022): Country Report on Policy Recommendations and Solutions. Country Bulgaria. MATILDE Deliverable 6.3.
- Lardiés-Bosque, R. & del Olmo Vicén, N. (2022): Country Report on Policy Recommendations and Solutions. Country Spain. MATILDE Deliverable 6.3.
- Mayring, P. (2000): Qualitative Content Analysis. In: *Forum: Qualitative Social Research*. Volume 1. No. 2. Art 20. June 2000. <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089/2386> (accessed last: 30.06.2022).
- NOKUT (n.y.): NOKUT's Qualification Assessment. <https://www.nokut.no/en/foreign-education/nokuts-qualifications-assessment/> (accessed last: 15.07.2022).
- Scotti, M. (2022): Country Report on Policy Recommendations and Solutions. Country Italy. MATILDE Deliverable 6.3.
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (2022): What is the list of occupations of difficult coverage. <https://www.sepe.es/HomeSepe/en/empresas/informacion-para-empresas/profesiones-de-dificil-cobertura/profesiones-mas-demandadas> (accessed last: 14.07.2022).
- Stenbacka, S. & Mathisen, T. (2022): Country Report on Policy Recommendations and Solutions. Country Sweden. MATILDE Deliverable 6.3.
- Weidinger, T./ Spenger, D./ Kordel, S. (2022): Country Report on Policy Recommendations and Solutions. Country Germany. MATILDE Deliverable 6.3.

Call: H2020-SC6-MIGRATION-2019

### Work Programme

- H2020-EU.3.6.1.1. I meccanismi per promuovere una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva
- H2020-EU.3.6.1.2. Organizzazioni, pratiche, servizi e politiche di fiducia necessari per costruire società resilienti, inclusive, partecipative, aperte e creative in Europa, tenendo conto in particolare di migrazione, integrazione e cambiamento demografico

### Riferimenti per testo originale:

**Deliverable 6.3** - Policy briefs for improved governance and policy arrangements

**Approvato da Work Package Manager of WP6:** Marika Gruber, CUAS on July 29th 2022

**Approvato da Project Manager:** Jussi Laine, UEF on July, 29th 2022

**Layout & Struttura:** Anna Maria Orasch

**Correzione bozza:** Angelika Zupan

DOI: 10.5281/zenodo.6939223



MATILDE has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 870831