



Aggiornamento quotidiano sui temi di interesse di cittadini e lavoratori stranieri.
Newsletter ad uso esclusivamente interno e gratuito, riservata agli iscritti UIL.
Consultate www.uil.it/immigrazione.

Newsletter periodica d'informazione Anno XX n. 08 - Dicembre 2022

In attesa del decreto flussi d'ingresso e che l'Italia apra alla migrazione regolare per lavoro



Pronto da molti mesi, il decreto flussi d'ingresso per cittadini stranieri non ha mai visto la luce. Il Governo vara un piano nazionale di lotta al lavoro sommerso ma - a parte le scartoffie e le buone dichiarazioni di principio - si viene meno ad un principio basilare: se si vuole togliere fiato al lavoro sommerso, si debbono anche incentivare i canali d'ingresso regolari. Il Ministro dell'Interno ha promesso l'uscita "a breve" di un decreto "completamente nuovo" rispetto agli altri, ma siamo a fine anno e - nella migliore delle ipotesi - il provvedimento rischia di arrivare

troppo tardi, malgrado le pressanti richieste delle imprese che faticano a trovare personale adeguato. La Uil - da sempre in prima fila nella lotta al lavoro nero - richiama l'Esecutivo alle sue responsabilità: è solo aprendo canali di ingresso regolari che si comincia a combattere efficacemente l'immigrazione clandestina e lo sfruttamento sul lavoro.

...e inoltre

Prima pagina da pag. 2; Demografia da pag. 3; Sbarchi da pag. 4; Lavoro sommerso da pag. 5; Osservatorio stranieri da pag. 8; Ces/Etuc da pag. 8-13; ILO da pag. 14.



A cura del Servizio Lavoro, Coesione
e Territorio della Uil
Dipartimento Politiche Migratorie
Tel. 064753292 - 064744753 - Fax: 064744751
Email polterrioriali2@uil.it

Prima pagina

Flussi migratori, si rischia un 2022 senza quote legali d'ingresso per lavoro

Malgrado il decreto sia stato preparato mesi fa e sia pronto per la firma e malgrado le ripetute richieste delle associazioni degli imprenditori e le pressioni dei sindacati, l'Esecutivo (precedente e, per ora, quello attuale) continua a rimandare la firma del decreto. Intanto l'unico modo per entrare in Italia e lavorare è farlo irregolarmente, come testimoniano i quasi centomila arrivi via mare ed altrettanti arrivati in mille altri modi.



(redazionale)
Roma, dicembre 2022 - Mentre l'esame delle domande presentate

nell'ambito del decreto flussi 2021 sta per essere completato (su 69 mila quote previste per lavoro, oltre 50 mila sarebbero state approvate) il dispositivo relativo al 2022 continua a rimanere un mistero. Il decreto risulta redatto da molti mesi e pronto per la firma, ma non è stato varato dal precedente governo e non sembra di imminente uscita neanche ora. La Coldiretti ha dichiarato di necessitare urgentemente di 100 mila lavoratori per le campagne di raccolta agricola, mentre altre associazioni imprenditoriali (costruzioni, trasporti, commercio e turismo, lavoro domestico e servizi, tra gli altri) lamentano la difficoltà a trovare lavoratori e professionalità adeguate. Per ora però nessuna decisione sembra essere stata presa. Secondo molti esperti è la complessità delle norme e la burocrazia a rallentare le decisioni, in quanto quest'ure, prefetture e centri per l'impiego sono sommersi da centinaia di migliaia di pratiche da cui non riescono ad uscire. E questo malgrado il decreto semplificazioni varato a giugno, che prometteva una velocizzazione delle pratiche. Non è un caso se la procedura di emersione dal lavoro irregolare del 2020 non abbia mai completato l'esame delle 220 mila domande e si sia rivelata un gigantesco bluff. In effetti, finito lo stato di emergenza per il Covid che aveva visto un prolungamento della durata dei permessi di soggiorno, le amministrazioni preposte si sono viste sommerse da milioni di richieste, tra prime domande, rinnovi, emersione, cittadinanza, decreti flussi (ed infine anche emergenza ucraini). Il personale con contratto a termine previsto dalle leggi di bilancio (circa 1200 nel 2021 ed 800 previsti nel 2023) è certo un aiuto,

ma va formato e comunque rimane solo per pochi mesi. Poi c'è la funzione di controllo necessaria da parte della pubblica sicurezza, una funzione che andrebbe maggiormente rafforzata e senza la quale le pratiche non possono essere completate. Il risultato è un ingolfamento generale delle amministrazioni preposte, un allungamento nell'iter di tutte le pratiche ed inevitabilmente il ritardo nell'emanazione di un nuovo decreto flussi. E tutto a discapito delle esigenze del mercato del lavoro e del diritto delle persone, spesso costrette a lavorare con permesso scaduto (o senza permesso) a loro rischio e pericolo. Anche gli stranieri formati - nell'ambito di progetti Fami - sembrano aver sofferto dei mali della burocrazia italiana, se è vero che centinaia di stranieri formati all'estero nel corso di quest'anno non sono mai potuti arrivare per l'assenza del nulla osta concesso dal Viminale. In sintesi: soldi e competenze sprecate.

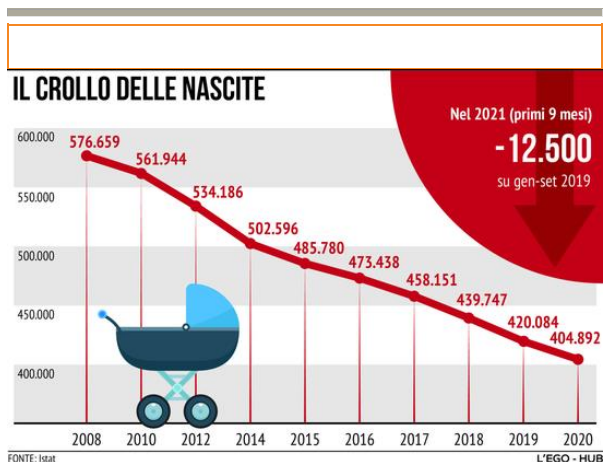
I numeri

Per tornare al decreto flussi 2023, quale potrebbe essere il numero di quote d'ingresso programmate, in particolare per lavoro subordinato a tempo indeterminato? Il dispositivo varato ad inizio di quest'anno dal Governo Draghi ha previsto l'ingresso di 69.700 lavoratori di Paesi terzi, di cui 42 mila a carattere stagionale e 20 mila per lavoro a tempo indeterminato. Considerando che l'anno prima la quota di lavoro non stagionale era di soli 5.500 quote, il dispositivo del 2022 si è dimostrato meno timido in questo senso. A giugno scorso, l'ex ministro dell'Interno Lamorgese promise 70 mila quote per lavoro subordinato, oltre ad una fetta da destinare agli stagionali ed un'altra quota per le conversioni dei permessi. Si potrebbe dunque facilmente arrivare - almeno in teoria - a 130/150 mila quote. Con il nuovo governo, però, bisognerà vedere se non si intenda modificare lo stesso impianto del decreto flussi e magari l'approccio politico alla gestione dei flussi migratori. Intanto si parla di moltiplicare gli accordi con i Paesi di provenienza dei migranti, promettendo quote in cambio di rimpatri irregolari. Inoltre, bisognerà tener conto della necessità di semplificare il meccanismo di gestione dei flussi, anche per evitare che i ritardi nell'approvazione delle pratiche non si traducano (come già avviene adesso) in un collo di bottiglia capace di vanificare le richieste del mondo del lavoro. Vanno evitate infine le campagne ideologiche anti-straniero capaci solo di aumentare diffidenza ed ostilità verso una risorsa di cui abbiamo disperatamente bisogno, a causa della profonda crisi demografica che da anni sta provocando l'invecchiamento della popolazione e un declino che rischia di essere senza ritorno.

Demografia

Nuovo record negativo per le nascite

Ancora un record negativo per la natalità: nel 2021 i nati scendono a 400.249, facendo registrare un calo dell'1,1% sull'anno precedente (-4.643). La denatalità prosegue nel 2022. Secondo i dati provvisori di gennaio-settembre le nascite sono circa 6 mila in meno rispetto allo stesso periodo del 2021. Il numero medio di figli per donna, per il complesso delle residenti, risale lievemente a 1,25 rispetto al 2020 (1,24). Negli anni 2008-2010 era a 1,44.



(da: www.istat.it) Roma, 20 dicembre 2022 - Nel 2021 le nascite della popolazione residente sono 400.249, circa 4.500 in meno rispetto al 2020 (-1,1%). Anche nel 2021 c'è un nuovo superamento, al ribasso, del record di denatalità. Dal 2008 le nascite sono diminuite di 176.410 unità (-30,6%). Questa diminuzione è attribuibile per la quasi totalità alle nascite da coppie di genitori entrambi italiani (314.371 nel 2021, quasi 166 mila in meno rispetto al 2008). Si tratta di un fenomeno di rilievo, in parte dovuto agli effetti strutturali indotti dalle significative modificazioni della popolazione femminile in età feconda, convenzionalmente fissata tra 15 e 49 anni. In questa fascia di popolazione le donne italiane sono sempre meno numerose: da un lato, le cosiddette baby-boomers (ovvero le donne nate tra la seconda metà degli anni Sessanta e la prima metà dei Settanta) sono quasi del tutto uscite dalla fase riproduttiva; dall'altro, le generazioni più giovani sono sempre meno consistenti. Queste ultime scontano, infatti, l'effetto del cosiddetto baby-bust, ovvero la fase di forte calo della fecondità del ventennio 1976-1995 che ha portato al minimo storico di 1,19 figli per donna nel 1995. A partire dagli anni duemila l'apporto dell'immigrazione, con l'ingresso di popolazione giovane - spesso derivante dei ricongiungimenti

familiari favoriti dalle massicce regolarizzazioni - ha parzialmente contenuto gli effetti del baby-bust. Ma l'apporto positivo dell'immigrazione sta lentamente perdendo efficacia man mano che invecchia anche il profilo per età della popolazione straniera residente. Nel complesso, a diminuire sono soprattutto le nascite all'interno del matrimonio, pari a 240.428, quasi 20 mila in meno rispetto al 2020 e 223 mila in meno nel confronto con il 2008 (-48,2%). Ciò è dovuto innanzitutto al forte calo dei matrimoni, che si è protratto fino al 2014 (con 189.765 eventi a fronte dei 246.613 del 2008) per poi proseguire con un andamento altalenante. A ciò va aggiunto che nel 2020 la pandemia ha indotto molte persone a rinviare o a rinunciare alle nozze al punto da sì che il numero dei matrimoni si sia pressoché dimezzato (-47,4%). La denatalità sembra destinata a proseguire nel 2022. Secondo i dati provvisori riferiti al periodo gennaio-settembre, le nascite sono diminuite di 6 mila unità rispetto allo stesso periodo del 2021, poco più della metà di quanto osservato nei mesi gennaio-settembre del 2021 nel confronto con gli stessi nove mesi del 2020 allorché i concepimenti si sono significativamente ridotti a causa degli effetti delle ondate pandemiche.

Si riduce il contributo alla natalità dei cittadini stranieri

Dal 2012 al 2021 diminuiscono anche i nati con almeno un genitore straniero (21.461 in meno) che, con 85.878 unità, costituiscono il 21,5% del totale dei nati. Le boomers straniere, che hanno fatto il loro ingresso regolarmente come immigrate o sono "emerse" o sono state "ricongiunte" a seguito delle regolarizzazioni di inizio secolo, hanno realizzato nei dieci anni successivi buona parte dei loro progetti riproduttivi nel nostro Paese, contribuendo in modo importante all'aumento delle nascite e della fecondità di periodo. Ma le cittadine straniere residenti, che finora hanno parzialmente riempito i "vuoti" di popolazione femminile ravvisabili nella struttura per età delle donne italiane, stanno a loro volta invecchiando. I nati da genitori entrambi stranieri, scesi sotto i 70 mila nel 2016, continuano a diminuire nel 2021 attestandosi a 56.926 (quasi 23 mila in meno rispetto al 2012), anche per effetto delle dinamiche migratorie nell'ultimo decennio, e costituiscono il 14,2% del totale dei nati. I nati in coppia mista, passati da 27.445 del 2012 a 28.952 del 2021, presentano un andamento oscillante. Il crescente grado di "maturità" dell'immigrazione nel nostro Paese, testimoniato anche dal notevole aumento delle acquisizioni di cittadinanza italiana, rende però sempre più complesso misurare i comportamenti familiari dei cittadini di origine straniera. Si riscontra, infatti, un numero rilevante di acquisizioni di cittadinanza proprio da

parte di quelle collettività che contribuiscono in modo più cospicuo alla natalità della popolazione residente. Nel 2021 hanno acquisito la cittadinanza italiana 121.457 stranieri. Le donne sono 61.544, il 50,7% del totale e, di queste, il 57,9% ha un'età compresa tra 15 e 49 anni. Le donne albanesi divenute italiane nel 2021 sono oltre 11 mila, il 17,9% del totale; quelle marocchine circa 8.200 (13,3%) e quelle di origine rumena poco meno di 5.600 (9,1%). Nel complesso, queste collettività rappresentano oltre il 40% delle acquisizioni di cittadinanza da parte di donne straniere, con quote in età feconda rispettivamente pari a 59,5%, 52,1% e 64,0%.

Sbarchi

Gli arrivi via mare: il bilancio del “cruscotto statistico giornaliero” del Viminale

Sono 98.718 gli sbarchi nel Mediterraneo registrati in Italia nel 2022 (alla data del 19 dicembre): ci avviamo dunque a superare quota centomila per la fine dell'anno. Nel 2021 gli arrivi conteggiati erano stati 63 mila e l'anno prima quasi 33 mila. Stime europee parlano per l'Italia di cifre almeno due volte maggiori, tra gli stranieri arrivati attraverso la rotta balcanica e gli overstayers (arrivati con visto turistico o ingresso libero e poi rimasti irregolarmente oltre i tre mesi).



(di b.c.) Roma 7 dicembre 2022 - Gli sbarchi di stranieri in Italia quest'anno supereranno quota centomila, contro i 63 mila del 2021 ed i 33 mila del 2020. L'aumento segue una progressione aritmetica anche se le cifre rimangono lontane dagli arrivi del triennio 2015 - 2017, quando la cifra media annua superava le 150 mila unità. I dati sono riportati nel “cruscotto statistico giornaliero”, pubblicato diariamente sul sito del Ministero dell'Interno: una rubrica che dà un quadro preciso delle persone registrate all'arrivo (salvate da Guardia costiera o ONG, ma anche arrivate da sole con gommoni e barchini di emergenza). Secondo cifre di Eurostat, comunque

gli arrivi in Italia ogni anno sarebbero almeno il doppio di quelli registrati, tra rotta balcanica, arrivi dal Mediterraneo e le persone che si trattengono in Italia oltre la durata del permesso (overstayers). Un caso a parte vanno considerati gli oltre 150 mila profughi ucraini fuggiti dal loro Paese a causa della guerra.

Ma veniamo ai dati del Viminale: alla data del 19 dicembre sono stati registrati gli arrivi di 98.718 migranti. Le punte degli sbarchi si sono registrate nei mesi tra luglio e novembre, periodo di tempo atmosferico migliore che ha favorito le traversate. Purtroppo, quest'anno sono oltre 1500 le persone che hanno perso la vita durante il fortunoso crossing del Mare Nostrum, oltre la metà composte da donne e bambini. In termini di provenienza, la nazionalità prevalente è quella degli egiziani, con 20.346 persone sbarcate; seguiti dai tunisini (17.617), dai cittadini del Bangladesh (14.299 persone), della Siria (8.342) e dell'Afghanistan (7.161). Poi ancora Guinea (4.111), Pakistan (3.065), Iran (2.308) ed Eritrea (2.099). Altre 14.026 persone hanno **diversa provenienza**. In forte aumento anche i minori stranieri non accompagnati: erano stati 4.687 nel 2020, 10.053 l'anno scorso e 12.100 quest'anno. I dati sono stati forniti dal Dipartimento della Pubblica Sicurezza.

Conclusioni

È evidente la preponderanza di migranti a carattere economico, tra quelli arrivati, che difficilmente potranno accedere a misure di protezione o asilo. È anche vero che il peggioramento delle condizioni economiche in Africa ed in Asia, dovute a varie cause (climatiche, guerre, pandemie, carestie, ecc.) rende il confine tra migrante e profugo sempre più sottile. La UIL chiede alle autorità competenti che venga data a questi esseri umani una accoglienza dignitosa ed almeno il rispetto dei diritti fondamentali. L'esperienza ci insegna, purtroppo, che la maggioranza degli stranieri cui viene negato un permesso regolare ed a cui viene dato un foglio di espulsione, finisce per andare ad ingrossare l'esercito degli invisibili, condannati al lavoro nero, alla negazione dei diritti sindacali e ad una vita precaria.

Ministero del Lavoro

PIANO NAZIONALE PER LA LOTTA AL LAVORO SOMMERSO 2023 - 2025 (Bozza di proposta)

Nell'ambito degli impegni assunti dall'Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), la

sezione dedicata alle politiche del lavoro, prevede l'adozione da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di un Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso (triennio 2023-2025), da realizzarsi attraverso azioni specifiche finalizzate a prevenire e contrastare il lavoro sommerso nei diversi settori dell'economia. **Pubblichiamo di seguito alcune considerazioni UIL limitatamente alle parti del documento riguardanti l'immigrazione.**



Come considerazione generale va detto che su di una tematica tanto importante come la lotta al lavoro sommerso, ambito in cui l'impegno del movimento sindacale è particolarmente rilevante, l'aver redatto da parte del Governo un Piano Nazionale senza il coinvolgimento delle parti sociali appare particolarmente illogico. Nel documento si prevede il coinvolgimento del sindacato, solo limitatamente all'attività di monitoraggio degli steps di realizzazione del piano, nonché in una futura campagna informativa da realizzarsi nel futuro: dunque a piano già deciso ed in fase di attuazione, prescindendo dal punto di vista degli attori più presenti sul campo. Il piano presenta una serie di proposte volte a mettere in rete le informazioni di vari enti preposti a combattere il fenomeno (INPS, INAIL, Ministero del lavoro, ANPAL, ecc.): scelta certo importante, ma non sufficiente a prevenire e combattere un fenomeno che ha le sue ragioni di esistenza a monte: cioè nel fatto che il lavoro nero (o sommerso) è funzionale ad una parte dell'economia sommersa ancora consistente e che occupa in Italia (secondo Istat) il 12,9% dei lavoratori occupati, basata sulla concorrenza sleale, il non rispetto dei diritti contrattuali e lo sfruttamento dei lavoratori. Dentro questa parte del mercato del lavoro gli stranieri rappresentano una componente importantissima, con punte di presenza molto alte nel settore dei servizi (lavoro domestico in particolare), ma anche in agricoltura, edilizia, alberghi e ristoranti, ecc. Per la UIL contrastare il lavoro nero non può prescindere dalla necessità di combattere l'immigrazione irregolare ed il traffico delle persone, una piaga funzionale allo sfruttamento,

anche con forme gravi. Si tratta di decidere il come.

Proposte:

Ispezioni: è importante rafforzare il personale ispettivo e utilizzare una moderna banca-dati per individuare i settori e le singole imprese più a rischio di irregolarità, ma si otterranno pochi risultati e poca collaborazione dai lavoratori stranieri se non si cancella il reato di clandestinità (legge 94/2009). Il reato è stato a suo tempo depenalizzato, ma la sua permanenza nelle norme obbliga il funzionario che compie l'ispezione a denunciare la presenza dell'eventuale straniero irregolare incontrato. Quest'ultimo, dato il rischio di poter essere espulso, quasi sempre si rifiuta di collaborare, e tanto meno di denunciare il proprio datore di lavoro. È questo il motivo per cui, malgrado la presenza di buone leggi (ad esempio la legge 199/2016 in agricoltura), si sono ottenuti finora scarsi risultati, in quanto si rischia di colpire le vittime dello sfruttamento, prima ancora di chi lo realizza.

Lavoro domestico: ci sembra giusta l'idea di utilizzare per il settore dei servizi alla persona meccanismi di emersione diversi da quello ispettivo, non fosse altro per l'impossibilità di un ispettore di violare un domicilio privato senza un mandato del magistrato. Ma nel documento, a queste buone intenzioni non seguono decisioni conseguenti, se non sul piano della restrizione di possibili vantaggi fiscali per alcuni non meritevoli. La realtà è che, in una società che invecchia sempre più, lo Stato si limita attualmente a scaricare buona parte dell'onere dell'assistenza agli anziani sulle loro famiglie; queste ultime - quasi sempre per scarsità di risorse - tendono a limitare i diritti dei lavoratori domestici impiegati. Per la UIL, è tempo che lo Stato si assuma maggiori oneri e responsabilità verso una parte crescente della popolazione, che ha contribuito per decenni al benessere pubblico e che ora merita rispetto e dignità. L'emersione in questo settore potrà essere possibile solo se si offrono alle famiglie vantaggi certi connessi con la regolarizzazione, come contributi all'assistenza a fronte della regolarità contrattuale e contributiva.

Immigrazione: Nel documento si propone una modifica del Testo unico sull'immigrazione (legge 286/1998), ma non si specifica dove e come dovrebbe essere modificata la legge. In realtà il Testo Unico è stato modificato successivamente varie volte in senso restrittivo (in particolare dalla legge 189/2002 (cosiddetta Bossi-Fini) e dai decreti Salvini del 2018/2019). Sono dunque le modifiche peggiorative al Testo Unico che andrebbero corrette. **La UIL propone:** un decreto flussi annuale proporzionato alle esigenze del mercato del lavoro legale, forme di emersione ad personam per chi ha un lavoro, anche se

irregolare; forme monitorate di ingresso per ricerca di occupazione. È nostra convinzione che sia solo aprendo canali di ingresso regolari per lavoro che si comincia a combattere efficacemente l'immigrazione clandestina e lo sfruttamento sul lavoro (quindi l'economia sommersa).

#REFUGEESWELCOME

Prigionie clandestine e pestaggi della polizia: per i migranti l'Europa è come la Libia

Siti "neri" in Bulgaria, Croazia e Ungheria per detenere anche richiedenti asilo. E poi i respingimenti in mare sempre più frequenti. Così l'Ue infrange le sue stesse regole



(Fonte: EuropaToday) Calci, pugni, torture, umiliazioni, violenze sessuali, detenzioni arbitrarie. Oltre 16mila migranti sarebbero stati pestati e respinti dalla polizia in Europa, dalla Bulgaria, Croazia e Ungheria è stata documentata l'esistenza di centri di detenzione clandestini per respingere i richiedenti asilo al di là dei confini Ue. È questa la nuova "normalità" che uomini, donne e bambini che tentano di entrare all'interno dell'Unione europea sono costretti a vivere ai confini del blocco, secondo quanto emerge da due inchieste pubblicate in questi giorni, che puntano il dito contro le "raccapriccianti tattiche di dissuasione" messe in atto dalle autorità dei Paesi dell'Ue, non solo nel silenzio di Bruxelles, ma anche usando fondi europei.

Le detenzioni arbitrarie

Secondo [un'inchiesta](#) condotta dal collettivo di ricerca Lighthouse Reports, in collaborazione con diverse testate europee, in Bulgaria, Croazia e Ungheria esisterebbero vari "siti neri", centri di detenzione clandestini, in cui rifugiati e migranti vengono trattenuti, prima di essere rimpatriati forzatamente, e viene negato loro il diritto di chiedere asilo. I migranti sono rinchiusi in gabbie, furgoni o container e prima di essere espulsi e subiscono abusi fisici. Durante il periodo di detenzione non hanno accesso ai servizi igienici, all'acqua corrente e non ricevono cibo e bevande. L'indagine ha dimostrato che non si

tratta di casi isolati, ma di vere e proprie macchine di respingimenti, in parte finanziate dall'Ue e gestite sotto gli occhi dei funzionari di Frontex, l'agenzia di frontiera dell'Unione europea. Il collettivo ha scoperto l'ubicazione di una gabbia nel sud della Bulgaria, nella quale i migranti sono sorvegliati dagli agenti di Frontex. La struttura, costruita con barre di ferro e disseminata di rifiuti, è visibile dalla strada. In cinque occasioni, tra il 15 ottobre e il 25 novembre, giornalisti hanno potuto filmarla. Ogni volta, un gruppo di uomini era imprigionato al suo interno. Tra i documenti raccolti dal collettivo anche un video nel quale un giovane rifugiato siriano viene sparato dalle autorità di frontiera al confine tra Bulgaria e Turchia. Sofia afferma che le sue guardie di frontiera erano presenti sulla scena ma ha negato di aver sparato il proiettile, mentre l'indagine cita un esperto di medicina legale che afferma che le onde sonore del video mostrano che il proiettile è stato sparato direttamente verso i richiedenti asilo e proveniva dalla parte bulgara. L'Ue ha espresso preoccupazione per il trattamento illegale delle persone che attraversano le frontiere per chiedere asilo, ma questo non le ha impedito di fornire fondi alle autorità di frontiera responsabili: La Bulgaria ha ricevuto 320 milioni di euro negli ultimi anni, la Croazia 163 milioni di euro e l'Ungheria 144 milioni di euro. Seguendo le tracce del denaro il collettivo è stato in grado di collegare i finanziamenti direttamente alla detenzione segreta e ai respingimenti che sono stati documentati. Le forze di frontiera bulgare hanno utilizzato circa 170mila euro di fondi UE per rinnovare la stazione di polizia di Sredets, dove si trova il capannone simile a una gabbia, nel 2017. Due autobus della polizia di frontiera ungherese, utilizzati per facilitare i respingimenti, sono stati acquistati nel 2017 con 1,8 milioni di euro di fondi Ue. Anche le strade su cui i furgoni croati portano i rifugiati al confine, apparentemente progettate appositamente per facilitare i respingimenti, sono state finanziate dai contribuenti europei.

I respingimenti

Secondo quanto emerso un secondo report, chiamato il "[Libro nero dei respingimenti](#)", frutto di un lavoro di oltre 15 organizzazioni, membri e collaboratori del Border Violence Monitoring Network (Bnmn) il ritiro delle Ong dalle zone di confine a causa della pandemia ha portato all'inasprimento dei meccanismi di repressione statale. Negli ultimi due anni, oltre 16mila migranti sono stati pestati e respinti dalle autorità che operano nelle frontiere dell'Unione europea. Durante l'emergenza sanitaria "nessuno era presente per documentare quello che è diventato un aumento senza precedenti della violenza più brutale contro le persone in movimento lungo le frontiere esterne dell'Ue", si legge nel rapporto. "Conoscendo questa mancanza di testimoni


oculari", le guardie di frontiera di 13 Paesi hanno iniziato a mettere in atto "raccapriccianti 'tattiche di dissuasione', come pestaggi prolungati, rasatura della testa, svestizione forzata, aggressioni sessuali, trattamenti medici non consensuali e aggressioni con taser", continua il report.

La violenza, la tortura e l'umiliazione non solo sono aumentate in modo esponenziale, ma si sono anche normalizzate. "L'enorme numero di incidenti orribili non lascia dubbi sulla natura sistematica dei respingimenti. Non si tratta di episodi isolati", ha affermato l'Eurogruppo The Left, finanziatore del rapporto, in una nota.

Il silenzio di Bruxelles

"La nuova edizione del 'Libro nero' mostra chiaramente la violenza che donne, uomini e bambini in movimento alle frontiere esterne e interne dell'Ue subiscono quotidianamente", ha commentato Cornelia Ersnt, europarlamentare tedesca di Die Linke. "La Commissione europea è ancora inattiva, non ha avviato procedure di infrazione contro gli Stati membri che negano il diritto di asilo", ha continuato. Insieme all'aumento di metodi violenti assimilabili alla tortura, di cui, secondo il rapporto, Grecia e Croazia hanno registrato i dati peggiori, il Bvnm registra minacce e attacchi da parte delle autorità statali contro le Ong. Grecia, Turchia e Croazia sono citati come i paesi che hanno sferrato gli attacchi più duri contro le organizzazioni in difesa dei rifugiati. Il rapporto fa riferimento ad attacchi "non solo contro i nostri attivisti ma anche contro i loro familiari, che hanno costretto membri e collaboratori del Bvnm a sospendere le loro attività, e hanno portato molti dei nostri dipendenti in posizioni chiave a lasciare il Paese in cui risiedevano". Queste pratiche hanno ostacolato il lavoro di registrazione e segnalazione degli incidenti e hanno costretto alcuni dei membri più esposti della rete a ritirarsi dalle luci della ribalta. Il lavoro aggiorna l'edizione 2020 del Libro nero dei respingimenti, offrendo una raccolta totale di 1.633 persone che raccontano di espulsioni illegali che hanno colpito quasi 25mila persone dal 2017. "I respingimenti sono illegali secondo il diritto internazionale, ma le autorità degli Stati membri dell'Ue hanno a lungo ignorato queste violazioni dei diritti umani, contrarie agli obblighi internazionali. Il Libro nero contiene solo le testimonianze registrate dal Bvnm, il numero reale di persone respinte e vittime di violenza alle frontiere è probabilmente molto più alto", si legge nel comunicato stampa dell'organizzazione.

Terza edizione aggiornata del Libro nero sui respingimenti ai confini interni ed esterni dell'Unione europea

 (dal sito: www.asgi.it) Giovedì 8 dicembre 2022, il [Border Violence Monitoring Network](#), una rete di organizzazioni che monitora e denuncia le violazioni dei diritti umani che vengono perpetrate lungo la rotta balcanica e ai confini interni ed esterni dell'Unione europea, ha pubblicato un'edizione ampliata e aggiornata del "Libro nero dei respingimenti".

[Dopo una prima edizione, pubblicata nel 2020](#) ed una seconda edizione nel 2021, il Network ha continuato a raccogliere decine di testimonianze di persone in movimento che hanno subito violenze e abusi, dimostrando che non si tratta di eventi sporadici o coordinati da singoli Stati membri, ma di azioni sistematiche a livello europeo e contribuendo a supportare azioni di advocacy e di contenzioso.

Nella prima parte del Libro viene spiegato come le modifiche apportate sul piano della "gestione" delle migrazioni, promosse dalla Commissione - quali l'aumento dell'uso delle nuove tecnologie, il Nuovo Patto europeo sulla Migrazione e il rafforzamento dell'Agenzia Frontex dell'UE - siano servite solo a radicare sistemi di asilo più disumani e ingiusti in tutta Europa.

Le testimonianze raccolte confermano una situazione di violazione dei diritti sistematica. Le vittime hanno raccontato come sono state prese a calci, picchiate, insultate, umiliate e detenute arbitrariamente prima di essere respinte illegalmente sia alle frontiere esterne dell'UE che nel profondo del territorio dei suoi Stati membri. In molti casi queste persone sono state sottoposte a trattamenti inumani e torture, come stupri, abusi sessuali, percosse eccessive e prolungate, hanno subito l'uso di taser e di cani, o sono state persino raggiunte da colpi di arma da fuoco oppure scaraventate o lasciate annegare nei fiumi. **ASGI, nell'ambito del [progetto MEDEA](#), ha collaborato nella redazione del Libro**, attraverso lo scambio di informazioni e l'elaborazione della sezione relativa all'Italia. L'attività si inserisce nella più ampia collaborazione avviata con il Border Violence Monitoring Network, finalizzata a rafforzare la rete e sviluppare narrazioni alternative e azioni di contrasto all'involuzione del diritto d'asilo in Europa.

[Clicca qui per guardare in diretta il lancio del Libro nero](#)

Osservatorio sugli stranieri

14 mila euro di retribuzione media annua per i lavoratori dipendenti stranieri

Ma per i domestici si scende a 8.500 euro l'anno. I dati dell'Osservatorio sugli stranieri dell'INPS (dal



sito: www.integrazionemigranti.gov.it)

Roma, 28 novembre 2022 - Nell'anno 2021 sono 3.912.814 i cittadini stranieri, comunitari e non, presenti nelle banche dati dell'Inps, di cui 3.407.805 (87,1%) sono lavoratori attivi, 280.923 (7,2%) pensionati e 224.086 (5,7%) percettori di prestazioni a sostegno del reddito. Il 71,2%, pari a 2.785.777 stranieri, proviene da Paesi extra UE, 270.269 (6,9%) da Paesi UE15 e 856.768 (il 21,9%) da altri Paesi UE. È quanto si legge nell'Osservatorio sugli stranieri appena pubblicato dall'INPS. L'analisi dei dati per Paese di provenienza evidenzia la presenza di 702.947 Romeni, che rappresentano il 18,0% del complesso degli stranieri rilevati dagli archivi dell'Istituto; seguono Albanesi (378.276, 9,7%), Marocchini (304.509, 7,8%), Cinesi (211.103, 5,4%), Ucraini (182.312, 4,7%) e Filippini (127.536, 3,3%). Le sei nazionalità considerate totalizzano circa la metà del totale degli stranieri conosciuti all'Inps (48,7%). Nell'ambito di ciascuna nazionalità la composizione degli stranieri per tipologia mostra che la comunità cinese è quella con la percentuale più elevata di lavoratori (97,9% sul totale di 211.103), seguita dalle comunità bengalesi (92,9%), indiane (92,8%) e pachistane (92,6%). La percentuale più alta di percettori di prestazioni a sostegno del reddito è quella degli Ucraini (10,4%), con 18.920 soggetti su un totale di 182.312. La nazionalità con la percentuale più alta di pensionati è quella della Germania (15% sul totale di 116.438 soggetti). Tra i cittadini stranieri prevale il genere maschile (55,9%), soprattutto per Pakistan (94,9%), Bangladesh (93,8%), Egitto (92,4%), Senegal (85,0%), India (80,3%) e Marocco

(72,3%). Le donne prevalgono invece tra i lavoratori provenienti da Ucraina, Moldova, Perù e Filippine, Paesi con un tasso di mascolinità pari rispettivamente a 19,1%, 32,6%, 39,6% e 42,0%. Per quanto riguarda l'età per i non comunitari quasi la metà ha meno di 39 anni (44,8% contro il 32,9% dei comunitari); il 45,0% ha tra i 40 e i 59 anni (contro il 52,3% dei comunitari) e solo il 10,2% ha più di 60 anni (contro il 14,7% dei comunitari). Il 61,4% degli stranieri censiti negli archivi dell'Istituto nel 2021 risiede o lavora in Italia settentrionale, il 23,6% in Italia centrale e il 15,0% in Italia meridionale e Isole. Al Nord e al Centro prevalgono nettamente gli stranieri provenienti da Paesi extra UE rispetto a quelli provenienti da Paesi UE (74,1% al Nord e 68,8% al Centro), mentre al Sud gli stranieri extra-UE rappresentano il 63,2%. Rispetto alla popolazione residente, al Nord l'incidenza degli stranieri regolari è di 8,8 su 100 residenti, al Centro 7,9, al Sud e Isole 3,0. A livello nazionale l'incidenza si attesta a 6,6 stranieri per 100 residenti. I lavoratori dipendenti sono 2.926.596, con una retribuzione media annua (RMA) di 14.040,45 euro. Di questi, 2.060.868 lavorano nel settore privato non agricolo (il 64,9% uomini), con una RMA di 16.373,42 euro (18.183,69 euro per gli uomini e 13.025,63 euro per le donne); 286.819 lavorano nel settore agricolo (il 74,3% uomini), con una RMA di 8.467,24 euro (8.947,33 gli uomini e 7.077,30 le donne), mentre i domestici sono 578.909 (solo il 15,4% uomini) con una RMA pari a 8.496,48 euro (8.353,02 euro per gli uomini e 8.522,63 euro per le donne). I pensionati sono 280.923, con una pensione media annua pari a 10.555,06 euro: il 49,9% (140.284 soggetti) ha una prestazione assistenziale, mentre coloro che percepiscono una pensione di tipo previdenziale sono 101.303 (il 36,1%); 16.042 (5,7%) sono titolari di pensioni indennitarie e 23.294 (8,3%) percepiscono due o più pensioni. Fonte: INPS

CES/ETUC

Posizione della CES sul <Pacchetto competenze e talenti> della Commissione europea

Adottata al Comitato Esecutivo CES del 27-28 ottobre 2022



Background

Il 27 aprile 2022, la Commissione europea ha presentato la comunicazione "Attrarre competenze e talenti nell'UE" ([Communication Attracting skills and talent to the EU](#)), che fa seguito al Pact on Migration and Asylum, adottato dalla Commissione il 23 settembre 2020. La CES ritiene che il Patto includa un numero molto limitato di proposte sulla migrazione per motivi di lavoro, che sono state messe in ombra da un'attenzione significativa alle espulsioni e ai controlli alle frontiere. È una grande delusione che la migrazione per lavoro sia stata inquadrata nella necessità dell'UE di "attrarre i talenti". La comunicazione comprende iniziative giuridiche, operative e politiche nel settore dell'immigrazione per motivi di lavoro. Nell'ambito del quadro legislativo, la Commissione propone di rimaneggiare la direttiva sul permesso unico (Single Permit Directive) e quella sui soggiornanti di lungo periodo (Long-Term Residents Directive). La Commissione propone inoltre di intensificare la cooperazione operativa a livello UE tra gli Stati membri e con i Paesi partner attraverso i cosiddetti "partenariati per i talenti" e lo sviluppo di un "pool di talenti dell'UE". Un'azione specifica a sostegno dei rifugiati ucraini è stata sviluppata nell'ambito del cosiddetto "Pool di talenti dell'UE".

La valutazione della CES sui cambi alla direttiva sui soggiornanti di lungo periodo (LTR)

Le variazioni alla direttiva sui SLP (Soggiornanti di Lungo Periodo) mirano a creare un sistema più efficace, coerente ed equo per l'acquisizione dello status di SLP dell'UE, in particolare rafforzando il diritto dei SLP di trasferirsi e lavorare in altri Stati

membri. La CES accoglie con favore e sostiene la revisione della direttiva sui SLP come un'opportunità per rafforzare lo status concesso ai residenti. Pur mantenendo il periodo di residenza richiesto di cinque anni come regola generale, la proposta introduce due modifiche che faciliterebbero l'acquisizione dello status di SLP in situazioni di mobilità tra Stati membri. In primo luogo, la Commissione propone di consentire il cumulo dei periodi di residenza in diversi Stati membri per raggiungere la soglia dei cinque anni. In secondo luogo, alle persone che hanno già acquisito lo status di SLP in uno Stato membro dovrebbero bastare tre anni per acquisire lo status in un secondo Stato membro.

Ambito e durata del soggiorno (artt. 3 e 4)

Il campo di applicazione personale della direttiva è stato chiarito, ma rimane limitato e poco chiaro. Ad esempio, i rifugiati ucraini che hanno ottenuto una protezione temporanea nell'UE rimangono fuori dallo status di SLP. La richiesta della CES di ridurre il limite di cinque anni a tre non fa parte della proposta. Tuttavia, si accoglie con favore l'inclusione nel periodo di attesa di cinque anni di qualsiasi periodo di soggiorno come titolare di un visto per soggiorni di lunga durata o di un permesso di soggiorno ai sensi del diritto dell'Unione o nazionale, compresi lo studio, la formazione, la protezione nazionale o temporanea, o altri status temporanei. Tuttavia, i soggiorni con visti di breve durata non vengono conteggiati - sono esclusi i lavoratori stagionali e le persone alla pari - e il titolare deve aver accumulato due anni di residenza legale e continuativa nello Stato membro che presenta la domanda (è ammessa la residenza in Stati membri diversi).

Diritto di mobilità all'interno della UE

La CES ritiene che la mobilità all'interno dell'UE debba essere resa più facile e conveniente per coloro che sono in possesso di questo permesso e garantire una maggiore armonizzazione nel trattamento delle persone che si spostano da uno Stato membro all'altro, nonché nei servizi e nei diritti messi a disposizione dei SLP e delle loro famiglie, come ad esempio il trattamento fiscale, la sicurezza sociale, la protezione sociale.

Equo trattamento (Art.12)

La proposta estende la parità di accesso dei SLP alla protezione e all'assistenza sociale, eliminando la possibilità per gli Stati membri di limitare tale accesso alle prestazioni di base. Viene chiarito che i SLP devono avere lo stesso diritto dei cittadini nazionali per quanto riguarda l'acquisto di un alloggio privato. Si allinea la definizione di sicurezza sociale e il diritto all'esportazione di pensioni e prestazioni familiari alle disposizioni delle più recenti direttive sulla migrazione legale. In particolare, si fa riferimento al Regolamento (CE) n. 883/2004 per quanto riguarda la definizione di sicurezza sociale (punto d del

paragrafo 1); i residenti di lungo periodo dell'UE o i loro superstiti che si trasferiscono in un Paese terzo dovrebbero ricevere le pensioni legali alle stesse condizioni e alle stesse aliquote dei cittadini dello Stato membro interessato, quando tali cittadini si trasferiscono in un Paese terzo, in linea con altre direttive sulla migrazione legale (paragrafo 6).

Diritti della famiglia (art. 15)

La CES accoglie con favore la nuova disposizione che prevede l'obbligo per gli Stati membri di non applicare condizioni di integrazione ai fini del ricongiungimento familiare e di non applicare alcun limite temporale all'accesso al mercato del lavoro per i membri della famiglia. Inoltre, l'acquisizione automatica dello status di SLP per i figli di residenti SLP nati o adottati nel territorio dello Stato membro che ha rilasciato il permesso. Accoglie inoltre con favore l'obbligo per i SLP di godere della parità di trattamento per quanto riguarda il riconoscimento delle qualifiche professionali.

Accesso alle informazioni (art. 27)

Un altro aspetto importante evidenziato dalla CES è che durante la procedura di richiesta dello status di SLP devono essere fornite informazioni sull'esistenza del permesso, sui diritti e sulle tutele ad esso collegate. Il nuovo articolo proposto sull'obbligo di fornire informazioni "facilmente accessibili" ai richiedenti sui documenti per la richiesta, l'acquisizione dello status e le condizioni (diritti, obblighi, garanzie procedurali) è accolto con favore. Si potrebbe estendere a coloro che acquisiscono lo status di SLP l'obbligo di "fornire" e deve includere informazioni sulle condizioni di vita e di lavoro in altri Stati membri, compresi i diritti del lavoro e i diritti sindacali nella lingua pertinente.

Valutazione della CES sui partenariati per i talenti e sul pool di talenti dell'UE

La Commissione propone una serie di passi per rendere operativi i partenariati per i talenti, con l'obiettivo di concordare i primi partenariati per i talenti (Egitto, Marocco e Tunisia) entro la fine del 2022. Il lavoro dei Partenariati per i talenti si baserà sui progetti pilota sviluppati con questi partner, ampliandone la portata e il livello di ambizione e mobilitando tutti i soggetti interessati nel processo. Secondo la Commissione, i partenariati si rivolgeranno a tutti i livelli di competenze in vari settori economici, tra cui le ICT, la scienza, l'ingegneria e l'assistenza sanitaria. La CES rimane critica nei confronti di questi partenariati ed è preoccupata per la tendenza all'uso di accordi bilaterali sull'immigrazione per motivi di lavoro e di partenariati con Paesi terzi come strumento di governance dell'immigrazione per motivi di lavoro. Quelli già esistenti e quelli che verranno sviluppati devono rafforzare le garanzie, la protezione e i diritti dei lavoratori migranti.

Dovrebbero basarsi sugli insegnamenti tratti dai progetti pilota e avere un quadro normativo adeguato che affronti le aree di potenziale miglioramento individuate dalle parti interessate, compresi i sindacati. Dovrebbero affrontare la necessità di trasparenza, informazione e coinvolgimento dei sindacati sia nei Paesi di origine che in quelli di destinazione ai livelli pertinenti, la copertura delle spese di assunzione e di viaggio da parte dei datori di lavoro, nonché l'accesso alle informazioni per i lavoratori, compresi i diritti dei lavoratori e dei sindacati, i reclami e i meccanismi di ricorso. In questo senso, la CES ribadisce l'invito alla Commissione e agli Stati membri a promuovere norme di assunzione eque, tra cui il divieto di pratiche abusive e di tasse di assunzione. Ciò dovrebbe basarsi sull'ampio lavoro delle politiche e dei principi di reclutamento etico di ILO e del Codice globale dell'OMS (WHO) sul reclutamento internazionale degli operatori sanitari, comprese le iniziative delle parti sociali come il EPSUHOSPEEM Code of Conduct. Inoltre, lo strumento ITUC Migrant Recruitment Advisor consente ai lavoratori migranti di: esaminare le prestazioni dei reclutatori rispetto ai principi di reclutamento equo dell'ILO, affrontare le lamentele e informare sul reclutamento equo basato sull'evidenza. In relazione al pool di talenti dell'UE, la Commissione propone di istituire la prima piattaforma e il primo strumento di matching a livello europeo, per "rendere l'UE più attraente per i cittadini extracomunitari in cerca di opportunità e aiutare i datori di lavoro a trovare i talenti di cui hanno bisogno". Per rispondere all'urgente necessità di facilitare l'accesso al mercato del lavoro dei rifugiati ucraini, la Commissione propone un'iniziativa pilota. Il lancio dell'EU Talent Pool Pilot è previsto per l'ottobre 2022. La CES rimane molto critica sullo sviluppo di un tale pool di incontro, che sembra riportarci a modelli precedenti di migrazione di manodopera progettati e guidati dai datori di lavoro, che la CES respinge chiaramente. Ci sono diversi aspetti che lo strumento dovrebbe prendere in considerazione, come il fatto che non esiste una base giuridica per la creazione di tale strumento, la sua governance e la sua responsabilità, compreso il coinvolgimento dei sindacati sia nei Paesi di origine che in quelli dell'UE a tutti i livelli pertinenti. Inoltre, l'EU Talent Pool Pilot sarà ora implementato utilizzando la piattaforma informatica EURES, attraverso una landing page dedicata, che conterrà informazioni e istruzioni su come utilizzare il Pilot e le funzionalità EURES sottostanti. La partecipazione degli Stati membri all'iniziativa Talent Pool Pilot rimane su base volontaria. Un aspetto fondamentale è chi e come verrà controllato il rispetto delle condizioni di lavoro e di occupazione, non solo sulla piattaforma EU Talent Pool ma anche all'interno

del Progetto Pilota. Finora questa responsabilità spetta ai Punti di contatto nazionali, per cui ci saranno diversi livelli di protezione nei vari Stati membri. Se i punti di contatto nazionali devono mantenere questo ruolo chiave, sarà necessaria una base giuridica formale per rendere obbligatori i criteri per gli Stati membri. Non si tratta solo di "abbinare" le competenze, ma della possibilità di accedere a posti di lavoro dignitosi e di buona qualità, sulla base del principio della parità di trattamento. In particolare, nel progetto pilota Talent Pool non dovrebbero esserci discriminazioni e/o disparità di trattamento. Va notato che tutti i beneficiari di protezione temporanea e/o di forme di protezione adeguata ai sensi della legge nazionale con accesso al mercato del lavoro potranno accedere allo strumento pilota. In alcuni Paesi, come la Spagna, sono compresi i cittadini di paesi terzi o gli apolidi che risiedevano regolarmente in Ucraina prima del 24 febbraio (e i loro familiari) e i cittadini degli Emirati Arabi Uniti che si trovavano in una situazione irregolare in Spagna prima del 24 febbraio e che, a causa del conflitto, non possono tornare in Ucraina [1]. C'è anche un altro aspetto da considerare, relativo alla convalida e al riconoscimento delle competenze e delle qualifiche, che rappresenta un ostacolo pratico per i lavoratori migranti. I rifugiati ucraini hanno fatto luce su questo aspetto fondamentale e critico. I beneficiari di protezione temporanea hanno il diritto di accedere al mercato del lavoro dell'UE, all'istruzione e alla formazione professionale e all'apprendimento degli adulti. In questo senso, la Commissione ha giustamente suggerito che gli Stati membri, nell'adottare misure relative alla mappatura e al riconoscimento delle competenze e delle qualifiche, garantiscano che le competenze e le qualifiche delle persone possano essere valorizzate, valutate e riconosciute rapidamente, se necessario, indipendentemente dalla disponibilità o meno della documentazione. Tuttavia, manca un'adeguata attuazione. Va notato che queste misure dovrebbero essere estese ad altri rifugiati vittime di guerre, come in Yemen, Afghanistan, Siria, Etiopia, Gaza e Myanmar. Le considerazioni sulla protezione dei dati, come le modalità di raccolta e di elaborazione dei dati, dovrebbero far parte del portale pubblico. Dovrebbero essere previste garanzie rigorose per i lavoratori migranti interessati. Infine, la Commissione lancerà una nuova piattaforma che consentirà di discutere le questioni pratiche della migrazione per motivi di lavoro, in particolare la dimensione esterna della politica migratoria, la carenza di manodopera e le questioni legate ai processi del mercato del lavoro. L'operatività dei partenariati per i talenti e del pool di talenti dell'UE sarà sostenuta dal lavoro della piattaforma. La CES invita alla

cautela nei confronti delle carenze di manodopera dovute a condizioni di lavoro inadeguate, salari iniqui, mancanza di politiche attive del mercato del lavoro o investimenti insufficienti nell'istruzione e nella formazione. Spetta alle aziende migliorare le condizioni di lavoro e i salari, ai governi garantire politiche attive del mercato del lavoro e politiche di istruzione e formazione efficaci, e non spetta ai lavoratori migranti assumersi il costo della loro inazione. La CES ricorda le parole della Dichiarazione di Filadelfia, fondatrice dell'OIL, secondo cui "il lavoro non è una merce".

I prossimi passi

Per quanto riguarda le iniziative legislative, la CES ha istituito un gruppo di lavoro per valutare i possibili emendamenti da presentare al Parlamento europeo. La CES si impegnerà durante tutto il processo legislativo, in modo da tenere conto delle richieste dei sindacati. Per quanto riguarda i partenariati per i talenti e il pool di talenti, la CES si impegnerà criticamente con il partenariato europeo per l'integrazione e con il gruppo del pool di talenti istituito dalla Commissione e coordinato dall'EMN. La CES chiederà e si impegnerà anche nella nuova piattaforma sulla migrazione di manodopera, una volta istituita. [1] Paesi come Germania, Spagna, Paesi Bassi e Lussemburgo hanno scelto di estendere il campo di applicazione della DPT, mentre paesi come Ungheria e Polonia hanno deciso di limitarlo. Si veda la scheda informativa dell'ECRE.

[E. EN-ETUC Position on the European Commission Skills and Talent Package adopted.pdf](#)



Posizione della CES su aggiornamento della direttiva sul permesso unico (SPD)

Risoluzione adottata al Comitato Esecutivo CES del 6 dicembre 2022

1. Il 27 aprile 2022, la Commissione europea ha presentato la comunicazione "Attrarre competenze e talenti nell'UE", che comprende iniziative giuridiche, operative e politiche nel settore della migrazione per motivi di lavoro.

Nell'ambito del quadro legislativo, la Commissione propone la rifusione della direttiva sul permesso unico.

2. La presente proposta mira a modificare la direttiva 2011/98/UE. Essa riguarda la procedura unica di richiesta di un permesso unico per i cittadini di Paesi terzi che intendono soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e un insieme comune di diritti per i lavoratori di Paesi terzi che soggiornano "legalmente" in uno Stato membro.
3. Sulla base della risoluzione della CES sulla mobilità equa del lavoro e la migrazione, la proposta della Commissione di rivedere la direttiva sul permesso unico (SPD) rappresenta un'opportunità per aumentare la coerenza del mercato del lavoro e la mobilità e per affrontare lo sfruttamento del lavoro. La dura realtà che i sindacati incontrano quotidianamente è che i lavoratori migranti nell'UE non sono trattati in modo equo, subiscono abusi e sfruttamento del lavoro, che possono sfociare in forme gravi come il lavoro forzato e la tratta di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo. Per questo motivo, la rifusione della SPD è una priorità assoluta per la CES.
4. Una delle richieste della CES è stata quella di ampliarne il campo di applicazione, in particolare estendendo l'uso delle domande provenienti dall'interno del Paese e includendo altre categorie di lavoratori in situazioni precarie e chiarendo la validità continua dei permessi in caso di perdita del lavoro per trovare un lavoro alternativo. Si tratta di strumenti fondamentali per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e per affrontare i potenziali abusi derivanti dalla dipendenza dei lavoratori migranti da un particolare datore di lavoro.
5. La proposta amplia il campo di applicazione ai lavoratori beneficiari di uno status di protezione nazionale, ma continua a escludere i lavoratori stagionali. Inoltre, introduce una definizione di datore di lavoro che include le agenzie di lavoro temporaneo. Le agenzie di lavoro temporaneo dovrebbero essere limitate il più possibile, soprattutto quando si tratta di lavoratori migranti in settori ad alto rischio di violazione dei diritti del lavoro.
6. Gli Stati membri rilasceranno permessi unici solo per il lavoro svolto abitualmente sul loro territorio. A tal fine, gli Stati membri prevedono misure adeguate a proteggere i

lavoratori di Paesi terzi da abusi attraverso distacchi fraudolenti in altri Stati membri. Nella procedura unica di domanda e nel controllo dei datori di lavoro, occorre tenere in debito conto le disposizioni del regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio ("Roma I") o della Convenzione di Roma, affinché l'autorità competente verifichi che lo Stato membro interessato sia effettivamente il luogo abituale di lavoro. Per garantire la corretta applicazione della presente direttiva, gli Stati membri devono pertanto prevedere misure volte a prevenire eventuali violazioni da parte dei datori di lavoro per quanto riguarda il luogo abituale di lavoro dei loro lavoratori di paesi terzi, dando così attuazione anche alla direttiva sulle sanzioni per i datori di lavoro.

7. È positivo che la proposta preveda che gli Stati membri accettino le domande per il permesso unico sia dall'interno che dall'esterno del Paese. Tuttavia, l'articolo 4 continua a fare



riferimento allo status "legale" del lavoratore migrante, escludendo quindi i lavoratori migranti privi di documenti. Ai richiedenti dovrebbe essere sempre garantita la possibilità di scegliere tra la fornitura di servizi a distanza o di persona e di presentare i documenti rilevanti per la procedura sia elettronicamente che fisicamente.

8. Per quanto riguarda il diritto di accesso alle informazioni (articolo 9), è positivo che gli Stati membri abbiano l'obbligo di rendere "facilmente" accessibili le informazioni sulle condizioni di ingresso e di soggiorno, sugli obblighi, sui diritti e sulle garanzie procedurali per i lavoratori e i loro familiari. Per essere rafforzato, questo dovrebbe includere i sindacati e i meccanismi di reclamo in una lingua comprensibile prima di lasciare il Paese. All'arrivo, dovrebbero ricevere una breve introduzione del Paese e informazioni sui diritti del lavoro.
9. Per quanto riguarda l'articolo 10 sulle tasse, la CES ricorda il principio dell'OIL secondo il quale non dovrebbero esserci tasse a carico del lavoratore in relazione alla sua assunzione da parte di servizi pubblici o privati di collocamento e impiego. Gli Stati membri

possono esigere dai richiedenti il pagamento di diritti, se del caso, per il trattamento delle domande di rilascio e rinnovo dei permessi unici ai sensi della presente direttiva. Il livello di tali diritti deve essere accessibile e proporzionato e deve basarsi sui servizi effettivamente forniti per il trattamento delle domande e il rilascio dei permessi e dei loro rinnovi. Quando tali diritti sono pagati dai datori di lavoro, non possono essere recuperati dal cittadino di un paese terzo.

10. Si accoglie con favore l'introduzione di nuove disposizioni (articolo 11) che danno il diritto al lavoratore di cambiare datore di lavoro durante il periodo di validità del permesso. Devono essere previste garanzie adeguate e sufficienti per proteggere i lavoratori migranti dallo sfruttamento del lavoro e dagli abusi.
11. Ai titolari del permesso devono essere fornite sistematicamente informazioni in modo accessibile sui diritti, sulle procedure (compreso il diritto di cambiare datore di lavoro), su chi rivolgersi per informazioni, consulenza, in caso di controversie di lavoro, in particolare ai sindacati. Sarebbe importante chiarire se il lavoratore potrà cambiare datore di lavoro più di una volta nel corso della sua validità e se sono previsti controlli sul passaggio a un datore di lavoro con sede in un altro Stato membro.
12. Sarebbe importante introdurre l'obbligo per il nuovo datore di lavoro, prima dell'inizio del nuovo lavoro, di comunicare alle autorità competenti (sia all'interno di uno Stato membro, sia nei casi in cui sia interessata un'altra autorità) qualsiasi cambiamento, fornendo informazioni almeno sul nome e l'indirizzo del datore di lavoro, sul luogo abituale di lavoro, sul tipo di lavoro, sull'orario di lavoro e sulla retribuzione.
13. Nella proposta della Commissione, gli Stati membri possono sospendere o opporsi al cambiamento di lavoro (entro 30 giorni), mentre lo Stato membro interessato verifica la situazione del mercato del lavoro. La CES ritiene che non si debba applicare alcun test del mercato del lavoro ai lavoratori migranti già titolari di un permesso unico. Potrebbe essere importante introdurre l'obbligo per gli Stati membri di verificare che l'impiego e le condizioni di lavoro siano conformi agli standard lavorativi applicabili. I diritti del lavoratore dovrebbero essere rafforzati durante il periodo in cui gli Stati membri esaminano la richiesta di cambio di datore di lavoro.
14. È una realtà che, anche se i permessi consentono ai lavoratori di cambiare datore di lavoro, ciò non è sempre possibile, con il risultato che le persone perdono il loro status a causa dello sfruttamento e della perdita del

lavoro. In questo senso, la proposta introduce l'obbligo per gli Stati membri di non revocare il permesso unico per un periodo massimo di tre mesi in caso di perdita del lavoro. La CES è favorevole a un periodo più lungo - nove mesi - per dare tempo alla ricerca di un lavoro, in quanto sarebbe più realistico e coerente con gli standard europei esistenti. Le questioni relative all'accesso ai sussidi di disoccupazione, al sostentamento, all'alloggio e all'accesso al mercato del lavoro durante questo periodo rimangono irrisolte.

15. È essenziale garantire ai lavoratori migranti la parità di trattamento con i lavoratori nazionali (ai sensi dell'articolo 12). La CES chiede un miglioramento, considerando l'armonizzazione con la direttiva sui lavoratori stagionali e la direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili per quanto riguarda le condizioni di impiego e le condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, l'orario di lavoro, i permessi retribuiti e le ferie, nonché la salute e la sicurezza e la formazione sul luogo di lavoro. La CES sostiene l'aggiunta del diritto di sciopero e di azione sindacale, compreso il diritto di negoziare e concludere accordi collettivi. Dovrebbero essere eliminate le restrizioni discriminatorie in materia di sicurezza sociale, accesso a beni e servizi e all'alloggio. Sarebbe importante chiarire che i costi dell'alloggio non devono essere detratti direttamente dalla retribuzione e che il contratto di affitto deve essere disaccoppiato dal contratto di lavoro per evitare la dipendenza dai datori di lavoro. Devono essere garantiti standard dignitosi per gli alloggi.
16. Infine, gli articoli 13 e 14 rispondono alle richieste della CES sulla necessità di rafforzare le disposizioni sulla parità di trattamento in materia di monitoraggio e di meccanismi di reclamo efficaci. L'articolo 13 comprende il monitoraggio, la valutazione dei rischi, le ispezioni e le sanzioni. Sarebbe importante includere l'obbligo per gli Stati membri di cooperare con le parti sociali sulle misure per prevenire eventuali violazioni da parte dei datori di lavoro. Le sanzioni comprendono, tra l'altro, la registrazione pubblica delle violazioni commesse dai datori di lavoro, sanzioni amministrative e finanziarie, come multe o il pagamento di un indennizzo, e l'esenzione dei datori di lavoro dalle procedure di appalto pubblico. Gli Stati membri garantiscono che i servizi incaricati dell'ispezione del lavoro o altre autorità competenti e, se previsto dalla legislazione nazionale per i lavoratori nazionali, le organizzazioni che rappresentano i lavoratori, in particolare i sindacati, abbiano accesso al

luogo di lavoro e, con il consenso del lavoratore, al suo alloggio.

17. Sono state aggiunte le stesse disposizioni sulla facilitazione dei reclami (articolo 14), come previsto dalla Direttiva sui lavoratori stagionali. I lavoratori migranti possono presentare reclami contro i loro datori di lavoro direttamente o tramite terzi, con la loro approvazione, in qualsiasi procedimento giudiziario e/o amministrativo correlato. Gli Stati membri devono garantire che i lavoratori migranti abbiano lo stesso accesso dei cittadini alla protezione contro il licenziamento o altri trattamenti negativi da parte del datore di lavoro. Non esiste alcuna disposizione che specifichi che i dati personali dei lavoratori raccolti attraverso le ispezioni sul lavoro e i meccanismi di reclamo non debbano essere utilizzati per l'applicazione della legge sull'immigrazione. Devono essere introdotte garanzie per il lavoratore migrante in caso di sfruttamento e abuso del lavoro, affinché il lavoratore non perda il suo permesso di lavoro e di soggiorno. La CES è favorevole all'introduzione di un permesso transitorio valido per dodici mesi in questi casi (obbligo per gli Stati membri di concederlo).

ILO

Violenza e molestie sul lavoro: prima indagine globale di OIL, Fondazione Lloyd's Register e Gallup



I lavoratori e le lavoratrici migranti fra i gruppi più esposti

La prima analisi globale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), della Fondazione Lloyd's Register e di Gallup rivela che più di una persona su cinque nel mondo (quasi il 23 per cento) ha subito violenza e molestie di natura psicologica o sessuale nell'ambito di lavoro.

Il rapporto [Experiences of Violence and Harassment at Work: A global first survey](#) ("Esperienze di violenza e molestie sul lavoro: Una prima indagine globale") rivela le dimensioni e le diverse manifestazioni del problema. Il rapporto analizza anche i fattori che possono impedire alle persone di parlare della loro esperienza per mancanza di fiducia nelle istituzioni o per la considerazione di "normalità" di tali comportamenti inaccettabili. Lo studio è basato su interviste condotte nel 2021 che hanno coinvolto quasi 75.000 lavoratrici e lavoratori (età 15+) di 121 paesi e territori nell'ambito dell'indagine "World Risk Pol" della Fondazione Lloyd's Register. È difficile quantificare la violenza e le molestie sul lavoro. Il rapporto segnala che, su scala mondiale, solo la metà delle vittime nel mondo ha rivelato a qualcun altro di aver subito violenza e molestie, e spesso solo dopo aver subito più di una forma di violenza e di molestie. I motivi più comuni per non parlarne con nessuno sono stati la considerazione che fosse una "perdita di tempo" e la "paura per la propria reputazione". Le donne sono più aperte a condividere la propria esperienza rispetto agli uomini (60,7 per cento rispetto al 50,1 per cento). A livello globale, il 17,9 per cento delle lavoratrici e dei lavoratori ha dichiarato di aver subito violenza e molestie di natura psicologica durante la propria vita lavorativa, e l'8,5 per cento – più uomini che donne – ha subito violenza e molestie fisiche. Tra gli intervistati, il 6,3 per cento ha riferito di aver subito violenze e molestie sessuali, con le donne particolarmente esposte. Tra i gruppi con maggiori probabilità di essere vittima da diversi tipi di violenza e molestie si includono i giovani, i lavoratori migranti e le lavoratrici e lavoratori dipendenti. Rispetto alle loro controparti maschili, le giovani donne sono doppiamente esposte a violenza e molestie sessuali. Le donne migranti hanno riportato un'incidenza di violenza e molestie sessuali quasi doppia rispetto alle donne non migranti. Più di tre vittime su cinque hanno affermato di aver subito più volte violenza e molestie sul lavoro e, per la maggior parte, l'episodio più recente è avvenuto negli ultimi cinque anni. La Convenzione dell'OIL n. 190 e la Raccomandazione n. 206 sulla violenza e le molestie del 2019 sono le prime norme internazionali del lavoro che forniscono un quadro comune per prevenire, porre rimedio ed eliminare

la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, comprese quelle basate sul genere. La Convenzione include lo specifico riconoscimento, per la prima volta nel diritto internazionale, del diritto di tutte e di tutti a un mondo del lavoro libero da violenze e molestie, e stabilisce l'obbligo di rispettare, promuovere e realizzare questo diritto.

Il rapporto fornisce una serie di raccomandazioni che includono:

- La necessità di raccogliere dei dati attendibili con regolarità in materia di violenza e molestie sul lavoro a livello nazionale, regionale e globale al fine di supportare la legislazione di prevenzione e rimedio, come pure le politiche, le strategie, i programmi, la ricerca e le azioni di sensibilizzazione.
 - Ampliare e aggiornare i meccanismi di prevenzione e gestione della violenza e molestie nel mondo del lavoro, anche attraverso i sistemi di ispezione del lavoro e le politiche e programmi di salute e sicurezza sul lavoro.
 - Espandere la consapevolezza sulla violenza e le molestie sul lavoro, includendovi le sue diverse manifestazioni, al fine di modificare la percezione, la stigmatizzazione, le attitudini e i comportamenti che possono perpetuare la violenza e le molestie, in particolare quelle fondate sulla discriminazione.
 - Rafforzare la capacità delle istituzioni a qualsiasi livello per la messa in campo di misure efficaci di prevenzione, rimedio e supporto al fine di rafforzare la fiducia delle persone nella giustizia e di garantire assistenza alle vittime.
 - [Leggi il comunicato stampa dell'Ufficio OIL per l'Italia e san Marino.](#)
 - [Leggi il rapporto *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*](#)
-