



Anno XVIII n. 06
Agosto 2020

FOCUS

IMMIGRAZIONE

Newsletter ad uso
esclusivamente
interno e gratuito,
riservata agli
iscritti UIL

Consultate www.uil.it/immigrazione

Contributi e riflessioni sui temi di interesse di cittadini e lavoratori stranieri ed italiani

Verso la conclusione della procedura di emersione dal lavoro irregolare

<p>Emersione dei rapporti di lavoro irregolari: positivo (ma parziale) il bilancio della regolarizzazione</p> <p>Sono circa 160.000 le domande di regolarizzazione dei lavoratori stranieri presentate nei primi 60 giorni della procedura, partita lo scorso 1° giugno: 149.000 già perfezionate. Di quelle già in lavorazione, l'87% riguardano il lavoro domestico. L'andamento delle richieste, informa il Viminale, è in costante crescita (media di 2.400 al giorno). Il 13% delle richieste riguarda lavoro subordinato (soprattutto agricoltura). Molto più contenuta è la quota di domanda di permesso di soggiorno temporaneo presentate direttamente dai migranti presso gli uffici postali nello stesso periodo: 5.700. I patronati hanno curato il 29% delle domande inviate. Le classifiche dei Paesi d'Origine dei lavoratori sono guidate per il lavoro domestico da Ucraina (10.500 lavoratori), Bangladesh (10.100), Marocco (8.900), Perù (7.300) e Albania (7.000), per il lavoro agricolo da Albania (2.900), Marocco (2.600), India (2.500), Bangladesh (1.100) e Tunisia (1.100). Scarica: http://www.interno.gov.it/sites/default/files/2020-07/dlci_-_analisi_dati_emersione_31072020_ore_12_3.pdf</p> <p>A cura del Servizio Lavoro, Coesione e Territorio della Uil Dipartimento Politiche Migratorie Tel. 064753292 - 4744753 - Fax: 064744751 Email: polterritoriali2@uil.it</p>	<p>SOMMARIO</p> <p>Prima pagina pag. 2</p> <p>News pag. 6</p> <p>Approfondimenti pag. 7</p> <p>Dai territori pag. 8</p> <p>Commissione Europea pag.13</p> <p>Sindacato Europeo pag.14</p>
---	--

Prima pagina

Al 31 luglio, presentate 160mila domande per l'emersione dei rapporti di lavoro

La procedura telematica terminerà il 15 agosto 2020



Sabato 1° Agosto 2020 - Le domande per la regolarizzazione

dei rapporti di lavoro ricevute dal portale del ministero dell'Interno, alle ore 12 del 31 luglio, sono **159.991**, di cui 11.397 in corso di lavorazione. La procedura di emersione nei settori dell'agricoltura, del lavoro domestico e dell'assistenza alla persona, prevista dall'articolo 103, comma 1, del decreto-legge n.34 del 19 maggio 2020, è iniziata il 1° giugno e si **concluderà il 15 agosto 2020**. Il report con i dati statistici aggiornati al 31 luglio vede prevalere le richieste per lavoro domestico e di assistenza alla persona che rappresentano l'87% del totale delle domande perfezionate (128.719) e il 75% di quelle in lavorazione (8.598). Il lavoro subordinato, invece, riguarda il 13% delle domande già perfezionate (19.875) e il 25% di quelle in lavorazione (2.799). La media del numero di domande presentate negli ultimi quindici giorni è di circa 2.400 giornaliere, con picchi infrasettimanali fino a 3.400. La Lombardia mantiene il primato per le richieste nel lavoro domestico e di assistenza alla persona (36.283) e la Campania per quello agricolo (5.134). Rispetto al Paese di provenienza del lavoratore, ai primi posti risultano l'Ucraina, il Bangladesh e il Marocco per il lavoro domestico e di assistenza alla persona; l'Albania, l'India e il Marocco per l'impiego in agricoltura e allevamento. Su 128.719 datori di lavoro che hanno presentato domanda di regolarizzazione per il settore domestico, 99.126 sono italiani. Per il settore agricolo, su 19.875 datori di lavoro 18.162 sono italiani. Le domande di regolarizzazione possono essere presentate esclusivamente per via telematica al seguente indirizzo anche tramite il patronato ITAL UIL <https://nullaostalavoro.dlci.interno.it/>.

Tutte le informazioni sono disponibili su questo portale nello speciale **Emersione dei rapporti di lavoro**. https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2020-07/dlci_-_analisi_dati_emersione_31072020_ore_12_3.pdf

Regolarizzazione, chiarimenti sulle modalità di avvio dell'attività lavorativa, datori di lavoro plurimi nel settore domestico e altro

La circolare congiunta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Interno del 24 luglio, fornisce importanti chiarimenti su diversi aspetti dubbi della procedura di regolarizzazione in corso.

A pochi giorni dalla scadenza della procedura di emersione dal lavoro irregolare, una circolare congiunta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Interno del 24 luglio scorso, fornisce ulteriori chiarimenti su diversi aspetti e dubbi inerenti la procedura stessa. La circolare in primo luogo chiarisce le **modalità per l'avvio dell'attività lavorativa nelle more della definizione della procedura di emersione**, ovvero prima della convocazione delle parti presso lo Sportello Unico. Importanti precisazioni vengono fornite anche sull'attribuzione del codice fiscale provvisorio, nel caso in cui il lavoratore da assumere sia sprovvisto del codice fiscale. Altro chiarimento atteso è quello relativo alla possibilità nel settore del lavoro domestico o di assistenza alla persona **dell'avvio della procedura da parte di più datori di lavoro**. È questo, ad esempio, il caso in cui un lavoratore domestico lavori ad ore presso più datori di lavoro. La circolare chiarisce che i datori di lavoro potranno essere al massimo tre, ognuno dovrà avviare la domanda separatamente, indicando nel **<modello EM dom>** il fatto che i datori di lavoro sono più di uno. La circolare ribadisce, inoltre, che nel settore del lavoro domestico e di assistenza alla persona è possibile regolarizzare **rapporti di lavoro a tempo ridotto** (part-time), purché, con la retribuzione prevista dal CCNL e comunque non inferiore al minimo previsto per l'assegno sociale (euro 459,83 mensili). Ancora: viene chiarito che per i **rapporti di lavoro in agricoltura a tempo determinato** dovrà essere assicurata la garanzia occupazionale minima di almeno **5 giornate**. Con riferimento ai **richiedenti asilo**, la circolare ribadisce che la procedura di regolarizzazione può essere avviata anche in favore di un cittadino straniero titolare di un permesso di soggiorno per richiesta di asilo che abbia in corso un rapporto di lavoro irregolare o che debba ancora essere assunto dal datore di lavoro. In tale ipotesi, al momento della stipula del contratto di soggiorno, lo Sportello Unico

consegnerà un'informativa, in relazione alla possibilità di poter mantenere attiva o meno la procedura di riconoscimento della protezione internazionale. La circolare, infine, chiarisce che nell'ipotesi di uno **straniero titolare di un permesso di soggiorno non convertibile** che consente di svolgere attività lavorativa - ad es. permesso di soggiorno per richiesta asilo, per lavoro stagionale, ecc. - se il lavoratore ha già in essere un rapporto di lavoro part-time regolarmente instaurato, potrà essere avviata nei suoi confronti la procedura di emersione per un altro contratto part-time nei settori ammessi dalla norma. L'accesso alla procedura non è invece possibile per la conversione del permesso di soggiorno nel caso in cui il lavoratore abbia un rapporto di lavoro già regolarmente instaurato full-time. Nel valutare positivamente le ulteriori precisazioni provenienti dai due ministeri, come UIL notiamo però come ancora nessuna novità - a poche settimane dalla conclusione della procedura di emersione - venga sul fronte della determinazione del contributo forfettario (retributivo, contributivo e fiscale) che il datore di lavoro è tenuto a pagare nel caso di emersione di un lavoratore irregolare. Un ritardo eccessivo, che certamente si rifletterà negativamente sul numero di casi di emersione di lavoro subordinato.

Leggi [Circolare congiunta Ministero Interno-Ministero del Lavoro del 24 luglio 2020](#)

Cgil, Cisl, Uil

Procedura di emersione: i sindacati incontrano il Viceministro dell'Interno Matteo Mauri



(redazionale) Si è tenuto, lo scorso 28 luglio, un incontro tra il Viceministro

dell'Interno Matteo Mauri e i dirigenti di Cgil, Cisl, Uil sul tema della procedura di emersione dal lavoro irregolare. Incontro richiesto lo scorso 21 luglio dalle tre confederazioni. Motivo: fare il punto sui risultati finora raggiunti dalla procedura (a poco più di due settimane dalla sua conclusione) e sulle difficoltà incontrate dai cittadini stranieri nel presentare le domande, a causa proprio dei limiti della procedura stessa. Presenti per la UIL Ivana Veronese, Segretaria Confederale accompagnata da Francesca Cantini del Dipartimento Politiche Migratorie e da Piero Bombardieri, responsabile immigrazione del patronato Ital. Presenti anche rappresentanti di Cgil e Cisl, con i rispettivi patronati. Il

Viceministro era accompagnato da prefetti del Dipartimento Libertà Civili ed immigrazione del Viminale. Dopo i saluti di benvenuto ai presenti, il Viceministro Mauri ha lasciato la parola ai rappresentanti sindacali. Prendendo la parola, Ivana Veronese ha auspicato la nascita di confronto duraturo con il Viminale, ringraziando Mauri per la celerità con cui ha convocato l'incontro. Veronese ha anche aggiunto che, da parte della UIL, il giudizio complessivo sulla procedura è positivo, sia pur rilevandone limiti che possono essere superati. In questo senso, l'oratrice ha rilevato la necessità di fare maggiore chiarezza sui contenuti della procedura, lamentando la mancata uscita della circolare che dovrà definire il contributo forfettario (retributivo, contributivo e fiscale) a carico dei datori di lavoro che intendano fare emergere rapporti di lavoro irregolari. "Un ritardo ormai intollerabile - ha commentato la Segretaria Confederale UIL - che spingerà i datori di lavoro o a non presentare la domanda oppure a dichiarare che si tratta di nuovi rapporti di lavoro anche situazioni pregresse di lavoro nero". Tra i limiti citati della procedura, Veronese ha evidenziato la necessità di estendere l'emersione ai settori in cui è maggiore la presenza di lavoratori stranieri, nonché la durata della procedura almeno al 31 agosto prossimo. Con riferimento al settore agricolo l'oratrice ha rilevato come il numero delle domande presentate sia deludente: "questo anche a causa delle difficoltà strutturali del settore che rendono difficile l'applicazione dei contratti nazionali di lavoro". Limiti e difficoltà che potrebbero trasformare - come già in passato - l'emersione del lavoro irregolare in mercato illegale dei permessi. Tra le domande, più puntuali, sottoposte al viceministro, una in particolare riguarda la necessità di obbligare il datore di lavoro - in sede di precisione dell'istanza - a dichiarare la data d'inizio del rapporto di lavoro e non limitarsi alla promessa futura: un aspetto che nella procedura non sembra chiaro. Un'altra riguarda il lavoro agricolo e la possibilità per un richiedente asilo con contratto full time regolare di poter accedere alla procedura di emersione senza dover interrompere il rapporto di lavoro in essere. Dopo non aver esclusa la possibilità per il richiedente protezione di accedere all'emersione, sui vari aspetti Mauri si è riservato di fare ulteriori verifiche con il Ministero del Lavoro. Il Viceministro nel suo intervento ha ammesso le difficoltà incontrate dalla procedura stessa frutto - di per sé - di una difficile mediazione politica tra le forze di maggioranza. In questo ed altri aspetti il rappresentante del Governo ha riconosciuto l'importanza di coinvolgere i corpi intermedi nel confronto con l'Esecutivo, in particolare le parti sociali.

Successivamente è intervenuto, a nome di Ital, il responsabile immigrazione Piero Bombardieri. L'oratore ha ribadito l'importanza di dare certezza alla data d'inizio del rapporto del lavoro, in fase di presentazione dell'istanza, per evitare di prolungare la condizione di lavoro nero e restituire i diritti contrattuali al lavoratore. In caso di non fissazione della data in sede di presentazione dell'istanza, Bombardieri ha suggerito come data ultima utile la data di scadenza del decreto. I prefetti presenti, dottoresse Mara Di Lullo e Daniela Parisi hanno dichiarato la disponibilità a interloquire e rispondere tempestivamente a domande di chiarimento specifico provenienti da sindacati e patronati.

Procedura di emersione

Emersione 2020

Webinar con il Ministero dell'Interno,
Dipartimento delle Libertà Civili e Immigrazione



(redazionale)
Roma,
15 luglio
2020 - Si è
tenuto lo
scorso 9
luglio un
incontro

virtuale organizzato dal Dipartimento delle Libertà civili ed immigrazione, in collegamento con parti sociali, patronati ed associazioni della società civile. L'incontro, promosso per fare un bilancio sulla procedura di emersione dal lavoro irregolare (art. 103 del DL Rilancio) è stato presieduto e coordinato dal Prefetto Michele Di Bari, capo del Dipartimento al Viminale, con la presenza del Ministro per le politiche agricole alimentari e forestali, Teresa Bellanova ed il Viceministro dell'Interno Matteo Mauri. Presente anche la dott.ssa Tatiana Esposito, Direttore per l'Immigrazione del Ministero del lavoro. Per parte sindacale erano presenti, per la UIL Giuseppe Casucci. e per la Cgil Kurosh Danesh. Il CEPA (patronati) era rappresentato da dirigenti di Inas, Inca e Acli, nonché l'Ital nella persona di Piero Bombardieri. Durante il dibattito è intervenuto per il CEPA Claudio Piccinini. Il Capo del Dipartimento Libertà Civili ed Immigrazione, il prefetto Di Bari, ha introdotto facendo un bilancio delle domande presentate alla data dell'8 luglio scorso: 93.381 domande, di cui 81.684 per lavoro domestico e 11.697 per lavoro subordinato. Altre 21 mila domande, ha precisato Di Bari, sono ancora in bozza e debbono essere aggiunte - almeno in parte - alle

altre, portando il totale provvisorio vicino forse alle 115 mila unità. La valutazione è dunque positiva, da parte del Viminale, con prevedibili altri incrementi fino alla scadenza della procedura, attualmente programmata per il 15 agosto 2020. Il Prefetto ha considerato il limite di partecipazione da parte dei lavoratori subordinati, soprattutto nel settore agro alimentare, attribuendo possibilmente questa lacuna al fatto che non sia stato ancora pubblicato il decreto che dovrà stabilire il contributo forfettario (a titolo retributivo, contributivo e fiscale) dovuto dal datore di lavoro che voglia far emergere un lavoro irregolare. Dispositivo, va detto, fortemente in ritardo, che secondo l'oratore "dovrebbe arrivare a breve". È stato anche precisato come sia alla firma il decreto flussi per lavoro stagionale del 2020 (anch'esso notevolmente in ritardo). Dopo l'introduzione alla riunione, ha portato il suo contributo di valutazione politica il Ministro Teresa Bellanova che ha definito "un successo in crescita" la procedura di emersione in atto, frutto di una forte collaborazione tra il suo Ministero e quello della Ministra Lamorgese. In relazione alla preponderanza di domande presentate nel settore domestico, la Ministra ha rilevato come sia "più facile fare emergere il lavoro con le famiglie", mentre nel settore agroalimentare pesa molto "il ricatto dei caporali". Bellanova ha esortato tutti "ad uno sforzo ulteriore per fare uscire migliaia di esseri umani dalla invisibilità e dallo sfruttamento". Anche per il Viceministro Matteo Mauri il segnale che viene dalla regolarizzazione è molto positivo: "malgrado la procedura non sia stata molto pubblicizzata - ha osservato - i dati confermano come si tratti di un successo". Il Viceministro si è però detto convinto della necessità di approfondire le ragioni dello squilibrio a favore del lavoro domestico: anche vista la supposta forte carenza di manodopera denunciata da molti nel settore agricolo. Durante il dibattito è intervenuto il rappresentante della UIL, confermando il giudizio positivo della sua Organizzazione alla procedura ed alla volontà dell'Esecutivo di far emergere una quota consistente di lavoro sommerso. Giudizio positivo anche sui risultati quantitativi, con alcune perplessità sul piano qualitativo: Casucci si è detto convinto che i limiti posti alla procedura siano alla base del riversamento del 90% delle domande sul lavoro domestico: "abbiamo già visto questo movie nel 2012 - ha detto il rappresentante UIL - quando tutti si erano improvvisati colf e badanti. Il fatto che le domande in questo settore vedano la preponderanza di nordafricani la dice lunga sulla scelta da parte di etnie che non hanno quasi mai lavorato nel domestico e che oggi lo fanno solo per essere sicuri di ottenere un permesso. "il

problema vero non è tanto colpevolizzare questi stranieri, ma piuttosto di verificare se stiamo facendo davvero incontrare domanda ed offerta di lavoro o non rischiamo invece di aprire il fianco alla speculazione sui permessi da parte di finti datori di lavoro e tutto a danno degli immigrati. Il sindacalista si è detto, dunque, convinto della necessità di un controllo sulla qualità dei contratti di lavoro da far emergere, anche per evitare le truffe ai danni delle vittime straniere. La UIL ha segnalato anche il problema di molti lavoratori stranieri che si sono trovati all'estero allo scoppiare della pandemia e che non riescono tuttora a rientrare malgrado il prolungamento della durata dei permessi - da parte del Governo italiano - al 15 agosto. In effetti, ha rilevato, chi fa scalo in un Paese europeo, si trova davanti alla richiesta delle autorità di quel paese di un visto di reingresso in Italia. Una situazione davvero incresciosa che rischia di far perdere il posto di lavoro a molti immigrati e sulla quale la UIL ha chiesto (assieme a Cgil e Cisl) un intervento tempestivo del Ministero degli Esteri.

Emergenza dei rapporti di lavoro 2020 Analisi Statistica delle domande

Pubblicato il X Rapporto annuale "Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia". Online anche la sintesi interattiva e il cruscotto statistico. Di Piazza: "Bussola per orientarci in un futuro incerto"



Roma - 15 luglio 2020 - È stato pubblicato il 15 luglio sul sito del Ministero del Lavoro e

delle Politiche Sociali e sul Portale Integrazione Migranti il X Rapporto annuale "Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia", che indaga tutti gli aspetti del lavoro dei migranti attraverso i dati delle principali fonti istituzionali. Nel 2019, sono stranieri 2,505 milioni di occupati, il 10,7% del totale. I settori con più occupati stranieri sono Altri servizi collettivi e personali (642 mila), Industria in senso stretto (466 mila), Alberghi e ristoranti (263 mila), Commercio (260 mila) e Costruzioni (235 mila); le incidenze più alte si registrano in Altri servizi collettivi e personali (36% degli addetti), Agricoltura (18,3%), Alberghi e ristoranti (17,7%) e Costruzioni (17,6%). Il tasso

di occupazione tra i cittadini extra UE è 60,1% (stabile rispetto al 2018), tra i comunitari è 62,8% (in calo, -0,7%), dati entrambi superiori al 58,8% (in aumento, +0,6%) registrato tra gli italiani. Il tasso di disoccupazione aumenta tra i comunitari (14,0%, +0,5 punti tra il 2018 e il 2019), mentre è in calo tra gli extra UE (13,8%, -0,5%) e tra gli italiani (9,5%, -0,7%). Il tasso di inattività degli stranieri (extra Ue 30,2%, comunitari 26,9%) si conferma più basso di quello degli italiani (34,9%). "Questi dati non tengono conto dell'impatto dell'emergenza Covid-19, che ostacolerà i trend positivi e acuirà le criticità già esistenti, né della regolarizzazione in corso, che vuole restituire dignità a tanti lavoratori migranti e aiutare imprese e famiglie a ripartire", sottolinea il sottosegretario al Lavoro e alle Politiche Sociali Stanislao Di Piazza. "Il Rapporto è però una bussola preziosa per orientarci in un futuro incerto, ci dice da dove partiamo e quali tipi di dinamiche potremmo trovarci ad affrontare, guardando al lavoro e all'integrazione dei migranti come misure del benessere di tutto il Paese". Curato dalla Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione del MLPS, con il supporto di Anpal Servizi, "Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia" è realizzato in collaborazione con la Direzione Generale dei Sistemi Informativi, dell'Innovazione Tecnologica, del Monitoraggio dati e della Comunicazione, l'INPS, l'INAIL e Unioncamere. Questa decima edizione è arricchita anche da contributi dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico e dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Dopo una panoramica internazionale sulle migrazioni nell'ultimo decennio, curata dall'OCSE, e un quadro di contesto su presenze e nuovi arrivi registrati in Italia nel 2019, il Rapporto analizza dati e dinamiche della partecipazione degli stranieri al mercato del lavoro e al sistema del welfare, confrontandola costantemente con quella degli italiani ed evidenziando le differenze di genere. Tra le novità di questa edizione, si segnalano l'approfondimento sul difficile equilibrio delle donne straniere tra cura familiare e lavoro e quello sulla transizione dei giovani stranieri nel mondo del lavoro, curato dall'ILO. Oltre alla versione integrale e alla sintesi delle evidenze principali del X Rapporto "Gli stranieri nel mercato del lavoro", sono disponibili online una sintesi interattiva e un cruscotto statistico per navigare nel dettaglio tra i dati su assunzioni, cessazioni e occupati.

News

Sbarchi in ripresa, malgrado la pandemia ed in assenza di una governance europea

Nei primi sei mesi e mezzo del 2020, con 9.700 sbarchi, triplicato il numero rispetto al 2019 e più della metà degli arrivi via mare rispetto ai numeri del 2018 (17.374).



(redazionale)
Roma, 16 luglio 2020. Secondo il “cruscotto statistico giornaliero” pubblicato quotidianamente

dal Viminale (<https://www.interno.gov.it/it/stampa-e-comunicazione/dati-e-statistiche/sbarchi-e-accoglienza-dei-migranti-tutti-i-dati>) sono 9.706 i migranti arrivati con gommoni, barconi e barchini via mare dal 1° gennaio al 15 luglio di quest'anno. Il numero è quasi il triplo degli arrivi registrati nello stesso arco di tempo nel 2019 (3.186) e oltre la metà degli arrivi di due anni fa. Il bel tempo e la crisi armata libica incrementano le partenze, malgrado la chiusura dei porti attuata per molti mesi dal Governo per la pandemia. Il tutto purtroppo avviene nella totale assenza di iniziativa di search and rescue da parte della UE, così che i salvataggi sono lasciati alla buona volontà degli interventi umanitari da parte delle navi delle ONG. Colpisce la nazionalità di provenienza dei migranti in arrivo, con al primo posto la Tunisia (2.830) ed il Bangladesh (1.733) seguiti da Costa d'Avorio (795), Algeria (503), Sudan (461) e Marocco (365). In coda Guinea, Somalia e Pakistan con poco più di 200 arrivi per nazione. All'ultimo posto l'Egitto con 174 arrivi. Quello che colpisce delle nazionalità è che si tratta in maggioranza di Paesi non in guerra e per i quali è difficile ottenere asilo e protezione. Quando barconi e barchini vengono intercettati dalla Guardia Costiera, nel rispetto delle norme anti-Covid, i migranti arrivati vengono affidati alle cure della Croce Rossa locale e trasferiti in strutture sanitarie custodite, per essere sottoposti al test del tampone, per assicurarsi che nessuno di loro risulti positivo al Coronavirus. Dopo di che gli arrivati vengono confinati in strutture controllate, dove passare il periodo di quarantena (previste anche di navi da utilizzare allo scopo). Il quadro dell'accoglienza, riportato dal Viminale, vede la presenza (al 14 luglio 2020)

di 1.122 migranti rinchiusi negli hotspot, 61.421 persone ospitate nei centri di accoglienza (CAS) e 22.955 ospitati nei Siproimi (ex Sprar). Il totale degli accolti è oggi di 85.498 persone ospitate in strutture dello Stato, meno della metà degli ospiti ai tempi dei decreti sicurezza (ottobre 2018). La riduzione (a causa del decreto sicurezza) della quota giornaliera pagata per ogni straniero accolto nei centri, ha comportato la rinuncia alla partecipazione ai bandi pubblici da parte di molte associazioni della società civile. L'entrata in vigore della legge 132/2018 ha comportato l'estromissione dai centri di molte migliaia di persone (i richiedenti protezione umanitaria) abbandonate per strada a causa di una norma adottata anche in forma retroattiva e ripetutamente censurata dai tribunali (per ultimo anche da una sentenza della Consulta). Ma comporta anche il rischio a fine anno (vista la scadenza dei bandi) della perdita di posti di lavoro di quasi 15 mila professionisti ed addetti alla gestione dei centri (tra cui medici, psicologi, assistenti sociali, mediatori culturali, ecc.). Cgil, Cisl, Uil da molto tempo hanno scritto al precedente Governo chiedendo l'apertura di una vertenza a tutela del lavoro e della professionalità degli addetti ed esperti dell'accoglienza. Siamo anche in attesa da parte del Governo attuale di una proposta correttiva di una norma che ha solo prodotto insicurezza, maggior sfruttamento e maggiori rischi sanitari per l'intera popolazione. Per ultimo segnaliamo una riduzione anche dei minori stranieri non accompagnati registrati ed ospitate in strutture adatte. Erano 3.506 nel 2018, 1.680 nel 2019 ed attualmente 1.260 nel 2020.

Approfondimenti

Oltre la propaganda dei Decreti Sicurezza per azzerarne gli effetti negativi

Di Matteo Mauri, viceministro dell'Interno



Il Tavolo di maggioranza che si sta riunendo da alcune settimane al Viminale per

modificare i Decreti Salvini si avvia alla conclusione dei lavori. Il testo che si sta delineando è molto avanzato e va ben oltre le semplici osservazioni del Capo dello Stato. Un passo avanti notevole e non scontato,

soprattutto se pensiamo ad alcune delle posizioni iniziali da cui ha preso il via il confronto. Un risultato reso possibile dall'atteggiamento costruttivo tenuto da tutte le forze politiche e dalla proposta di partenza avanzata dalla Ministra Lamorgese. Una proposta messa a punto al Viminale già nei mesi precedenti al blocco imposto dal lockdown e argomento di un incontro ufficiale a Palazzo Chigi a inizio Febbraio. L'obiettivo condiviso è quello di azzerare completamente gli effetti negativi che quei Decreti hanno avuto sul tema dell'immigrazione. E sono effetti rilevanti. Basti pensare, ad esempio, che l'abolizione della "protezione umanitaria" ha creato 30.000 irregolari in più nel giro di pochi mesi. Persone che invece avrebbero potuto vedersi riconoscere una forma di protezione che gli avrebbe permesso di integrarsi più facilmente nella nostra società, trovare un lavoro regolare e costruirsi una prospettiva di vita in piena legalità. Tutte elementi che sarebbero stati positivi non solo per i diretti interessati, ma per tutti. Perché favorire legalità e integrazione è nell'interesse delle comunità ospitanti come degli stranieri. Alla base delle politiche di Salvini sull'immigrazione c'è stata sempre e solo la propaganda. Lo dimostrano, oltre all'abolizione dell'umanitaria, anche le scelte di escludere i richiedenti Asilo dal sistema comunale di accoglienza (ex Sprar) e di concentrarli in grandi centri con minori servizi basilari e nessuna forma di integrazione; l'assurdo divieto di registrarli nelle Anagrafi impedendo così ai Sindaci di sapere chi c'è sul territorio; l'impossibilità di fargli svolgere attività di volontariato spingendoli all'inattività forzata; aggiungere alle sanzioni penali quelle amministrative alle navi che salvano vite in mare per alimentare la propaganda dei "porti chiusi", in realtà concretamente quasi mai messa in atto. Ma la propaganda si scontra con la realtà e con i numeri. Chi aveva promesso di rimpatriare facilmente 600.000 stranieri irregolari non solo è andato molto lontano dal risultato, ma ne ha rimpatriati al mese meno del Governo precedente, con Ministro Minniti, e il 600% in meno di quello attuale sotto la guida di Luciana Lamorgese. Chi aveva attaccato l'Europa perché non abbastanza solidale nel gestire gli arrivi ha ricollocato in altri Paesi europei in media meno migranti, anche in questo caso, di chi l'ha preceduto e di chi l'ha sostituito. Questi sono i fatti. Sono questi gli aspetti su cui ci siamo concentrati principalmente e che verranno spazzati via. Ma non ci fermeremo qui, perché ci saranno alcune modifiche che vanno oltre e contribuiscono a delineare una parte di nuove politiche dell'immigrazione. Come, ad esempio, l'accordo per modificare la norma sulla

convertibilità della maggior parte dei permessi in soggiorno in permessi di lavoro o quello per rendere ancora più efficace di prima il sistema di accoglienza e integrazione. A chi ha l'obiettivo di alimentare il conflitto tra italiani e migranti per costruirsi consenso politico ed elettorale noi contrapponiamo a testa alta le nostre politiche di concretezza, valori e pragmatismo. Così come abbiamo fatto quando abbiamo varato il Decreto sulla Regularizzazione che - a un mese dalla sua conclusione - ha già registrato oltre 130 mila domande presentate. Siamo convinti che serva una revisione ancor più profonda delle politiche sull'immigrazione che deve passare dal superamento della Bossi-Fini, una legge sbagliata e vecchia. E' necessario rivedere le politiche sulla cittadinanza e stabilire nuovi meccanismi di ingresso legale e regolato nel nostro Paese, combattendo così il fenomeno dell'immigrazione illegale. Serve per questo una nuova Legge varata dal Parlamento e figlia di un dibattito trasparente e pubblico, aperto a tutta la società. Continueremo in questi giorni a lavorare sul nuovo Decreto Immigrazione con l'obiettivo di arrivare a un ottimo accordo sottoscritto da tutta la maggioranza. Senza mai perdere di vista un elemento di fondo però. E cioè che i fenomeni migratori sono alimentati da sempre dalle ingiustizie e dalle disuguaglianze, che colpiscono con violenza gli esseri umani. A volte nella storia siamo stati noi a emigrare, altre volte altre genti hanno cercato da noi un futuro migliore. Il compito della Sinistra era e rimarrà sempre quello di combattere quelle ingiustizie e quelle disuguaglianze ovunque siano.

Dai territori

Protocollo per contrastare i fenomeni di sfruttamento lavorativo e per la tutela delle vittime

Nota Uil Prato al protocollo d'intesa con la Procura della Repubblica (Dott. G. Nicolosi)



Prato,
13/7/2020 -
Procura della
Repubblica e Cgil,
Cisl e Uil, Filctem
Femca e Uiltec di
Prato hanno

firmato un protocollo per contrastare i fenomeni

di sfruttamento lavorativo e per la tutela delle vittime. Un protocollo tra la Procura della Repubblica e Cgil, Cisl, Uil di Prato, chiaro sin dal titolo per gli obiettivi che persegue: "Protocollo d'intesa in materia di prevenzione e contrasto dei fenomeni di sfruttamento lavorativo e di tutela delle vittime". Un documento che porta le firme, per la Uil del responsabile della Camera sindacale di Prato Rodolfo Zanieri e del responsabile Toscana e area vasta tessili Uiltec Qamil Zejnati. Procura e confederazioni territoriali stringono un patto di "collaborazione diretta" per realizzare a Prato un "sistema in grado di intercettare capillarmente" e di "approntare adeguate efficaci strategie di contrasto" dei fenomeni di sfruttamento. Inoltre, "sulla base dell'esperienza realizzata", le parti firmatarie, "potranno elaborare, delineare e suggerire l'adozione di nuovi strumenti operativi" per un contrasto "adeguato al contesto territoriale e alla sua evoluzione" e quindi più efficace contro lo sfruttamento. Fenomeno che ha come principali vittime stranieri, spesso senza permesso di soggiorno, che quando va bene, lavorano con falsi contratti part-time, costretti a orari massacranti con retribuzioni irrisorie, in attività e ambienti ad alto rischio di incidenti e pericolosi per le scarse condizioni igienico-sanitarie. Un Protocollo, quindi per difenderli da "un sistema - è scritto in premessa - di produzione illegale, che oltre al settore tessile si è ormai esteso a tutti i settori produttivi, dall'agricoltura all'industria, e nei servizi". Un sistema, più volte denunciato dalle organizzazioni sindacali, descritto nel protocollo siglato nel marzo 2017 da Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil con le associazioni datoriali, e sancito dalle indagini promosse dalla Procura della Repubblica e dalle condanne che ne sono seguite. Un sistema illegale che può contare su una notevole riserva di manodopera in virtù del massiccio flusso migratorio, che fa di Prato, con il 21,72%, uno dei territori in Italia con la più alta percentuale di stranieri residenti, interessato anche ad un notevole afflusso, negli ultimi anni, di richiedenti protezione internazionale. Se questa è la realtà, Procura e Cgil, Cisl e Uil, Filctem Femca e Uiltec, ognuno per i propri ruoli, stabiliscono percorsi di prima assistenza e tutela per quei lavoratori stranieri che denunciano le loro condizioni di "vulnerabilità", fino alla possibilità, prevista dal decreto legislativo 286 del 1998 (testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero), poi ripreso dal decreto legislativo 24 del 2014 (in attuazione della normativa comunitaria), di rilasciare da parte del questore, "con il parere favorevole dell'autorità giudiziaria precedente ovvero su proposta di quest'ultima"

(ex art. 18 D.Lgs 286/98), un permesso di soggiorno, che "in caso di accertate situazioni di violenza e di grave sfruttamento" (così recita il protocollo) consenta alle vittime di venire fuori. Confederazioni e Procura si dividono i compiti: Cgil Cisl e Uil, e i rispettivi sindacati di categoria, Filctem, Femca e Uiltec, si impegnano a svolgere la funzione di "presidio territoriale", assicurando servizi di consulenza giuridico-amministrativa, ma soprattutto a raccogliere la denuncia dei lavoratori vittime di violenza e sfruttamento su appositi moduli predisposti dalla Procura della Repubblica, già condivisi anche con il Comune di Prato, da trasmettere alla stessa Procura per avviare il procedimento e le necessarie indagini; la Procura, dal canto suo, procederà ad aprire le indagini, sia che la segnalazione proveniente dai sindacati firmatari abbia una "immediata rilevanza penale" sia che "necessiti di preliminari approfondimenti", e a proporre al questore, se "ricorrono i presupposti", il rilascio di uno speciale permesso di soggiorno, indicando alla Questura anche l'origine del provvedimento, "in modo da consentire il più efficace raccordo" con Cgil, Cisl e Uil e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, e Uiltec. Uil Prato-Uiltec Uil - Qamil Zejnati, Rodolfo Zanieri. UNIONE REGIONALE TOSCANA - UIL Area Vasta Centro Sud Sede di Prato e-mail prato@uiltoscana.it

Assistente familiare: il polmone occupazionale dal valore sociale elevato

Dal convegno Uil Liguria- Uiltucs Liguria dal titolo: "Welfare familiare: tutela delle donne e delle lavoratrici nel lavoro di cura in ambito domestico"



(Di  Sheeba Servetto, segretaria confederale regionale UIL Liguria) Sono assistenti familiari, colf,

badanti e sono le donne che lavorano nelle case degli italiani, spesso con un'elevata professionalità e sicuramente con grande sacrificio psicofisico e del tempo che dedicano al loro mestiere. Sono lavoratrici che in un contesto come quello ligure, dove è presente un tasso di anzianità fra i più alti d'Europa, svolgono un ruolo sociale fondamentale spiega Sheeba Servetto, segretaria confederale regionale Uil Liguria, che insieme a Samantha Merlo, funzionaria Uiltucs Liguria, si è occupata di far

luce su un comparto che, ormai è evidente, ha risvolti sociali interessanti per una fetta dell'economia e dell'occupazione. Il compito del sindacato è comprendere se parliamo di lavoratrici formate, sufficientemente tutelate e se lavorano in sicurezza. Che cosa prevede la legislazione? Quali sono le politiche per la famiglia e che cosa sappiamo del contesto socioeconomico in cui agisce questo settore? Per accendere i riflettori su questo settore si è svolto a Genova un convegno Uil Liguria- Uiltucs Liguria dal titolo: "Welfare familiare: tutela delle donne e delle lavoratrici nel lavoro di cura in ambito domestico", alla presenza della segretaria nazionale Ivana Veronese che ha sempre chiesto alle istituzioni di mettere in campo misure per far emergere il lavoro nero, azioni come sgravi per le famiglie che, spesso, sono soggetti deboli. Secondo la segretaria Veronese è necessario dare voce alle lavoratrici, spesso immigrate, che prestano attività in un settore complesso quanto necessario ma poco riconosciuto. Quello dell'assistente familiare è un impiego che assume un valore sociale, un vero polmone occupazionale: un milione di occupati, in prevalenza immigrate donne che trovano nel contratto nazionale di settore un punto di riferimento, uno strumento di emancipazione. Le stime dicono che in ragione del mutamento demografico, ovvero dell'invecchiamento della popolazione, nei prossimi 5 anni potrebbero essere disponibili oltre 300 mila nuovi posti di lavoro. "Abbiamo intervistato diverse badanti straniere che ci hanno segnalato quali sono le criticità che incontrano nel lavoro: salari bassi, richieste pressanti di estensione dell'orario di lavoro, poco tempo libero e scarsa sicurezza personale per via dei pesi che sono costrette a sollevare o degli agenti chimici che maneggiano. Per non parlare delle patologie alle quali sono esposte avendo a che fare con soggetti fragili e malati - spiega Servetto - spesso vanno incontro anche a qualche umiliazione e, giocoforza, sono costrette a sacrificare la loro vita personale per il lavoro che le impegna la maggior parte del tempo. Spesso queste donne sono davanti a un bivio: andare a trovare i loro cari nel paese di origine o mandare i soldi a casa. Ci sono donne che in vent'anni di permanenza in Italia sono tornate a casa solo quattro o cinque volte". Come già detto, la popolazione ligure invecchia, la crisi negli altri settori morde. Quello della badante è un lavoro duro, certamente di grande sacrificio, ma da qualche anno è un mestiere sempre più qualificato. All'Inps i dati sulle badanti impiegate nelle case genovesi sono accorpate a quelli delle colf. Nell'ultimo anno hanno lavorato in regola nella città di Genova circa 18 mila badanti. Il contratto nazionale colf e badanti sottoscritto dai sindacati confederali è

quello Fidaldo e Domina. Per una lavoratrice e per un lavoratore convivente che lavora per 54 ore settimanali la busta paga è di 983,22. La retribuzione minima è di 6 euro e 82 centesimi per coloro che lavorano a paga oraria. Alle cifre base si possono aggiungere superminimi oppure si può aumentare la paga oraria. I contributi per colf e badanti si aggirano attorno ai 730 euro - circa - ogni trimestre. La Uiltucs della Liguria è la categoria che si occupa della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori di turismo, commercio e servizi, ma è anche il comparto che segue formazione e tutela di colf e badanti. Le responsabili del servizio raccontano come all'inizio le prestazioni erogate fossero basate solo sulle vertenze. "Oggi colf e badanti, in gran parte ucraine, ecuadoriane, bielorusse, rumene, peruviane, tra i 40 e i 55 anni, si rivolgono ai nostri uffici per tesserarsi in forma diretta e usufruiscono dei servizi - spiega Samantha Merlo, funzionaria Uiltucs Liguria - A fine anno o a fine rapporto di lavoro, badanti e domestiche vengono da noi a controllare la busta paga e a chiedere il calcolo del Tfr". A questo servizio, dal 2017, si è aggiunta un'attività formativa: in collaborazione con gli Enti bilaterali Agsg e Ebincolf, la Uiltucs in due anni ha messo in aula ben 200 lavoratrici. I corsi attivati sono stati 14: corsi base colf polifunzionale genetico da 40 ore, 5 corsi specialistici per baby-sitter da 24 ore e 5 corsi specialistici per badanti da 24 ore. "I corsi per badanti riguardano soprattutto la movimentazione del malato, il primo soccorso, la sicurezza nei luoghi di lavoro", spiega Merlo. Nel corso dell'iniziativa sono stati consegnati gli attestati di frequenza delle lavoratrici che hanno partecipato ai corsi di formazione organizzati dalla Uiltucs.

La ballata delle badanti immigrate: storie di vita e di lavoro...



Ana e Betzabea sono due donne ecuadoriane di circa 50 anni che da più di 20 vivono in Italia, precisamente a

Genova dove svolgono il mestiere di badante. Le loro vite sono state caratterizzate dalla partenza e dalla lontananza dalle famiglie di origine alla ricerca di una vita migliore attraverso il lavoro. Nel loro paese di origine, tra la fine del Novecento e gli inizi del nuovo millennio, si è

verificata una crisi politica, sociale ed economica che ha provocato un impoverimento della popolazione. Anche Ana e Betzabea hanno deciso di partire per poter guadagnare il denaro necessario per far studiare i figli nel paese di origine. Bambine e bambini che hanno affidato ai parenti e che sono cresciuti senza la figura materna. Dopo aver svolto altre mansioni, sia Ana che Betzabea nonostante un buon livello di istruzione, hanno trovato diversi lavori come badante, si sono prese cura di anziani e persone affette da malattie neurodegenerative o da patologie che, poi, li hanno portati alla morte. Il lavoro che queste donne svolgono è molto delicato poiché devono dedicare molto tempo alla cura e questo, spesso, non consente loro di avere una vita sociale adeguata. In 21 anni di permanenza in Italia, Ana è tornata a casa solo quattro volte perché il volo aereo è molto costoso ed è difficile godere di permessi lunghi per far visita alla famiglia di origine. A volte si rischia di non trovare più il lavoro al ritorno, con un'altra lavoratrice che ha occupato il posto per un salario minore. Betzabea, invece, che si è risposata in Italia, riesce a tornare in Ecuador almeno ogni due o tre anni. Il bivio a cui si trovano davanti le due donne è: scelgo di andare a trovare i miei cari o di mandare i soldi a casa? Ana a casa ha lasciato quattro figli che, nel corso degli anni, grazie al suo lavoro hanno potuto studiare e crearsi una famiglia. Ana racconta che qui in Italia non è mai riuscita a fare la babysitter perché si sentiva in colpa: "Avevo lasciato i miei figli in Ecuador, non potevo occuparmi di loro. Prendermi cura di altri bambini mi faceva soffrire. Quando sono partita per l'Italia ho lasciato a casa anche il più piccolo, che all'epoca aveva otto mesi". Betzabea ha tre figli, due in Ecuador e uno a Genova con il nuovo marito, e la nostalgia la coglie ogni giorno. Le difficoltà che incontrano le due donne nello svolgere il mestiere di badante sono legate al salario, alle tutele che scarseggiano e alle richieste di ore supplementari. Poi, ogni volta che un anziano o un malato muore devono ricominciare da capo, trovare un'altra famiglia con altre persone da seguire. In questo caso anche l'aspetto emotivo è messo alla prova. Spesso Ana e Betzabea sono andate incontro ad umiliazioni perché dicono che vengono trattate da "serve" o da "schiave". Le famiglie vorrebbero che stessero 24 ore su 24 con il loro caro. La salute e la sicurezza non sono garantite. Betzabea racconta che gli assistiti spesso pesano molto e, nonostante ciò, è stata costretta a sollevare tutto quel carico avendo anche delle ripercussioni sulla sua salute. "Abbiamo bisogno di maggiori tutele perché, nel nostro settore, il datore di lavoro ha sempre ragione". Anche per quanto riguarda il salario, le

due donne raccontano di guadagnare poco, non più di novecento o mille euro al mese. Ana, che quando lavora dorme a casa dell'assistito, riceve spesso richieste pressanti rispetto all'orario. Ci racconta che una volta, esasperata, ha detto a una parente di un anziano: "Lei mi sta pagando per la sua libertà, quindi sa benissimo cosa vuol dire stare senza. Noi abbiamo bisogno anche di riposare e di staccare la spina", ma questo non sempre viene capito. Il rapporto di forza tra le lavoratrici e i datori di lavoro in questo settore è molto sbilanciato. Qualcuno, infatti, approfitta del fatto che le badanti sono straniere e provengono da situazioni difficili, sfruttarle, quindi, è più facile. Storia di Irina - Tutte le sere Irina parla con sua madre via Skype. Le due donne si raccontano le loro lunghe giornate e, oggi, lo possono fare guardandosi negli occhi, nonostante i chilometri che separano Genova da Leopoli. Irina, badante di professione, 54 anni ben portati, è in Italia dal 2002. "Sono arrivata in Italia per amore. Il mio compagno, ucraino come me, era partito per andare a lavorare all'estero. Lui avrebbe voluto raggiungere l'Inghilterra ma il percorso burocratico è più difficile. Il mio paese è bello ma è politicamente instabile, la crisi ha portato con sé stipendi e salari bassi, quindi molti di noi sono partiti - racconta Irina - lo ho raggiunto il mio compagno in Italia solo qualche tempo dopo, l'ho fatto per costruire una vita insieme. Abbiamo lavorato in Calabria, prima a Rosarno, poi a Gioia Tauro e a Reggio. Ho partecipato alla raccolta delle olive, poi ci siamo trasferiti a Bologna. Per sette anni abbiamo lavorato in Emilia-Romagna, poi è arrivata la crisi anche in Italia e siamo rimasti senza lavoro. Poi, io e il mio compagno, abbiamo preso strade diverse, così sono arrivata a Genova da sola, dove c'era già mia cugina, così mi sono trasferita per fare la baby-sitter a Castelletto". Irina dopo qualche tempo è ritornata in Ucraina ma a riportarla a Genova è stato il lavoro. "Genova è una città che amo moltissimo, ho scelto di vivere qui, ho ricominciato da una signora anziana di Borgoratti. Noi donne ucraine siamo molto flessibili sul lavoro rispetto agli uomini, ma abbiamo difficoltà a trovare un lavoro diverso da quello di cura per via delle difficoltà con la lingua. A Genova ho preso in affitto una stanza, insieme ad altre connazionali, viviamo in centro che è comodissimo per i nostri spostamenti. Ho lavorato a Pontedecimo e ora lavoro a Nervi che è davvero un posto bellissimo. Mi occupo di assistere le persone anziane, il lavoro non mi pesa ma è ripetitivo. Fortunatamente ho il sabato e la domenica da dedicare un po' a me stessa. Altre badanti hanno solo la domenica". Irina racconta che le sue connazionali si ritrovano intorno alle attività della parrocchia di Santo Stefano, che è a disposizione anche del

rito Bizantino: organizzano gite, grigliate, stanno insieme. “Io, personalmente, preferisco dedicare il mio tempo libero ai musei e alle viste ai palazzi di Genova, ad esempio quando vengono aperti al pubblico. Sono molto curiosa e amo interessarmi di queste cose”. Irina racconta spaccati di vita della sua comunità, quindi le ragioni che hanno portato lei e le sue connazionali in Italia. Arrivata in Italia solo per amore, ora Irina lavora qui per guadagnare qualcosa in più da inviare a sua madre dalla quale tornerà per poterla accudire nel momento del bisogno. Altre donne, invece, sono in Italia per guadagnare denaro per far studiare i figli in Ucraina o acquistare una casa. “Io tutti i giorni faccio la stessa vita: passeggiata insieme alla mia vecchietta, preparo da mangiare, faccio le pulizie, guardiamo la tv insieme - racconta Irina - Nelle mie due ore di riposo giornaliero faccio riposare il cervello, cerco di rilassarmi ascoltando un audiolibro in ucraino o in russo. Conosco entrambe le lingue perché in Ucraina convivono a fatica le due anime del paese”. Irina racconta che il bello di vivere a Genova è il mare, spiega che, soprattutto in estate, va in una spiaggia a Quarto da sola o con sua cucina, che fortunatamente ha avuto il riconoscimento del titolo di studio anche in Italia e può finalmente insegnare educazione fisica e pallamano. Irina dice che a Genova, per sentirsi in vacanza, basta guardare il mare. Nelle sere d'estate, lei e sua cugina prendono una pizza da asporto, una bottiglia di vino e scendono nella spiaggia sotto il Monumento a Quarto. Poi aspettano il tramonto e si godono la pace del mare e il caldo dell'estate. “Sono una donna sola, quindi sto molto attenta a non frequentare posti e ambienti pericolosi. Per distrarmi dalla monotonia quotidiana bastano audiolibri, mare e musei di Genova”. Daryna è un'infermiera. È in Italia dal 2015, ha 24 anni, un permesso di soggiorno e si è allontanata dall'Ucraina per via del conflitto. “Sono tanti i giovani che vanno via per i problemi che ci sono nel nostro paese - racconta la ragazza - Anche a me è toccata la stessa sorte, un mio compagno di classe è addirittura morto a causa della guerra. Noi giovani siamo spaventati e vogliamo andarcene”. Daryna è allegra, spigliata e speranzosa e non ha avuto nessun timore a raccontare la realtà che ha vissuto fino al 2015. Tuttavia, la giovane non si piange addosso e cerca di guardare al futuro. La giovane ucraina ha vissuto prima a Savona, città dove ha conosciuto un ragazzo russo alla quale è legata sentimentalmente da ormai da tre anni. Oggi i due ragazzi vivono a Genova, lavorano e sognano il loro futuro senza il timore. “Il lavoro come badante mi impegna molto - racconta Daryna - Seguo due signore anziane dalle 8 alle 18 e, due volte alla settimana, faccio

anche le notti”. Fortunatamente Daryna può contare sul bel rapporto che ha costruito con il suo compagno russo, la coppia è molto unita e dedica il tempo libero a riposare e a visitare luoghi a loro sconosciuti insieme ai loro amici “Andiamo in giro con i nostri coetanei, qualche volta ho frequentato la chiesa di Santo Stefano ma il tempo è così poco per riposare che, spesso, preferisco stare a casa per dedicarmi alla mia grande passione: fare quadri a punto croce”. Tatiana è ecuadoriana: ha 35 anni ha un diploma in tasca e fa la badante dal 2004, da quando è arrivata in Italia. Tatiana ha un permesso di soggiorno, aspira ad avere la cittadinanza italiana e ha un progetto in testa: fondare un'associazione per i connazionali ecuadoriani, quelli più fragili e più bisognosi. Dal 2004 ad oggi Tatiana ha accudito privatamente qualcosa come 50 persone, tra donne e uomini, senza contare i degenti di un istituto genovese per il quale ha lavorato per più di un anno. Del settore è una vera professionista. Il lavoro di Tatiana è complicato, varia spesso per via degli anziani che, prima o poi muoiono. “Nella vita non possiamo sapere quando il Signore chiama - racconta Tatiana - Il tempo lo decide Dio, non me ne faccio un cruccio, ci sono abituata, ma vi posso assicurare che lo faccio con il cuore e con tanta pazienza. Le persone mancano e io rimango senza lavoro, ma non perdo mai la mia serenità. Ho sempre potuto contare sulle mie forze, ma anche sulla disponibilità delle persone che ho incontrato in questi 16 anni a Genova”. Tatiana, da quando è arrivata in Italia, ha sempre abitato a Sestri Ponente con i suoi due figli. Sua madre è qui da tanti anni, così i suoi parenti che amano vivere a Genova e non sanno se faranno ritorno in Ecuador. “Qui ho potuto contare su mia madre, sulla mia comunità e sulla chiesa cattolica. Ne ho passate tante nella vita, ma la fede e la fiducia negli altri mi hanno sempre guidata”. Tatiana ha diverse persone da accudire, da alcune percepisce una paga oraria di 9 euro e 50 centesimi l'ora o da 10 euro. Altre persone la pagano in base alla qualità del suo lavoro. Di solito Tatiana lavora dalle 8 del mattino alle 18 della sera, altre volte fa la notte, ogni tanto assiste i suoi anziani durante i ricoveri in ospedale. Insieme alle persone che segue fa passeggiate rilassanti, gira la città, porta i più in gamba a visitare le ville di Genova e a prendere la nave bus per respirare il profumo del mare. A breve ha deciso che, con i suoi assistiti, farà una gita con il trenino di Casella perché il suo entusiasmo è tanto e, quindi, vuole essere contagiosa. Tatiana ha uno spiccato senso del sociale, della solidarietà, tanto che per il suo compleanno non vuole ricevere regali ma farli; così prepara pacchi con viveri e vestiario da mandare in Ecuador e si accerta che arrivino alle

persone bisognose. Nel suo futuro c'è una casa nel centro di Genova per lei e i suoi figli che, da qualche anno, studiano da idraulico e da elettricista. Nel frattempo, Tatiana ha deciso che si iscriverà alla facoltà di architettura, indirizzo designer e che a breve costituirà un'associazione rivolta ai suoi connazionali.

Emersione, una storia d'amore

Vera Guelfi, componente segreteria regionale UIL Puglia



In Puglia lavorano e risiedono stabilmente 140 mila cittadini stranieri (siamo poco più di 4 milioni di abitanti in Regione). La

possibilità di emersione è oggi data per lo straniero irregolare che possa dimostrare di essere stato presente nel nostro Paese alla data dell'8 marzo 2020. Ma la legge è di difficile applicazione, dunque la procedura comporta per i nostri operatori un impegno di ore per portare a termine con onestà una pratica. Le richieste vengono prevalentemente da persone che hanno in casa una badante. In questo periodo nelle sedi U.I.L. che seguono l'immigrazione si vivono storie di affetto tra persone di diverse età ed origini. Ogni giorno in sede assistiamo a racconti di persone anziane che vengono assistite da donne straniere amorevoli. L'appuntamento viene chiesto, di solito, da una figlia della persona accudita e quando arrivano negli uffici del patronato, l'operatore riceve vere e proprie confidenze; di storie che parlano di legami affettivi consolidati tra donne anziane e le loro badanti. Spesso si sente dire: sono angeli "SENZA DI LEI NON SAPREMMO COME FARE". Ogni pratica di emersione comporta impegnativi incontri perchè chi ha avuto la deprecabile idea di assumere un'od una clandestina in ambito di assistenza familiare è di solito persona che percepisce una pensione modesta. Le pratiche solo impegnative non solo dal punto di vista tecnico ma anche perchè comportano più incontri con i datori di lavoro che in massima parte sono persone avanti negli anni, di scarsa scolarizzazione così come la maggioranza delle loro figlie. Sono storie prevalentemente recitate da donne in tutte le vesti, da sfruttate e da sfruttatori, protagoniste di una situazione più grande di loro. L'orgoglio di essere operatori sindacali cresce quando la porta viene varcata da badanti che sono state sfruttate da organizzazioni malavitose spesso celate da false spoglie di amici compatrioti che dicono di volerle aiutare o altre volte da "professionisti", che in realtà di professionale hanno solo il senso

della truffa, e raccontano di richieste di denaro per fare loro la pratica di emersione, molto denaro. Anche loro, le <clandestine>, che con coraggio e disperazione hanno lasciato la loro Patria i loro affetti, la loro lingua per vivere nell'ombra spesso da schiave, parlano di storie d'amore per i figli ed i genitori a cui spediscono i soldi guadagnati, amore per donne anziane che fanno loro tenerezza e ricordano le loro madri. Per noi Sindacalisti l'amezza è constatare che le domande che vengono formulate da lavoratori agricoli sono poche. Caporalato e sfruttamento sono da combattere in ogni settore produttivo commercio, alberghiero, ristorazione ove i lavoratori sono esposti a serio pericolo anche di vita oltre a produrre riflessi pericolosi alla concorrenza del mercato e ledere la previdenza. E' la forza dell'amore per la democrazia e giustizia che ci spinge a fare di tutto per aiutare questi lavoratori che vivono nell'ombra preda di malviventi che permettono loro di venire in Italia pagando un alto prezzo e che spesso trovano loro lavoro nero pretendendo altro denaro. L'impegno della U.I.L. è costante per l'affermazione della legalità ed in Puglia siamo orgogliosi del nostro personale ITAL che sta svolgendo il lavoro relativo alle pratiche di emersione e con Associazioni presenti nel territorio stiamo organizzando una sensibilizzazione mirata a dare maggiore conoscenza ai consumatori del problema dello sfruttamento del lavoro degli immigrati.

Commissione Europea

Commissione Europea

Intervenire per la tutela dei lavoratori stagionali

Gli orientamenti della Commissione europea nel contesto della pandemia da Coronavirus



(www.integrazionemigranti.gov.it)

La Commissione europea ha

presentato il 16 luglio 2020 gli orientamenti per garantire la tutela dei lavoratori stagionali nell'UE nel contesto della pandemia da coronavirus. Le indicazioni sono rivolte alle autorità nazionali, agli ispettori del lavoro e alle parti sociali al fine di tutelare i diritti, la salute e la sicurezza dei lavoratori stagionali e garantire che questi siano consapevoli dei loro diritti. I

lavoratori stagionali transfrontalieri sono maggiormente esposti a condizioni di vita e di lavoro precarie. Questa situazione è stata esasperata dall'emergenza sanitaria in corso che li vede, in virtù delle loro condizioni di vita, anche più esposti al rischio di contagio. Nicolas Schmit, Commissario per il Lavoro e i diritti sociali, ha dichiarato: "Ogni anno centinaia di migliaia di uomini e donne sostengono importanti settori dell'economia dell'UE, come quello agroalimentare, svolgendo lavori stagionali. La pandemia da coronavirus ha messo in luce le difficili condizioni di vita e di lavoro alle quali sono soggetti. Questa situazione deve essere affrontata. I nostri orientamenti fungono da campanello d'allarme affinché gli Stati membri e le imprese si assicurino di adempiere alle proprie funzioni per proteggere quei lavoratori indispensabili, ma vulnerabili". Gli orientamenti ribadiscono i diritti dei lavoratori stagionali indipendentemente dal loro status di cittadini dell'Unione o di Paesi terzi, compresi coloro che lavorano regolarmente all'estero di propria iniziativa o che sono distaccati ad esempio tramite agenzie interinali e agenzie di collocamento. È essenziale che i lavoratori stagionali e i loro datori di lavoro dispongano di tutte le informazioni necessarie in merito alla tutela di cui godono nonché agli obblighi che devono adempiere.

Gli orientamenti riguardano una serie di aspetti, quali:

- il diritto dei lavoratori stagionali a lavorare in uno Stato membro dell'UE indipendentemente dal fatto che siano cittadini dell'UE o provengano da Paesi terzi;
- condizioni di vita e di lavoro adeguate, tra cui distanziamento fisico e appropriate misure di igiene;
- comunicazioni chiare per i lavoratori in merito ai loro diritti;
- lavoro non dichiarato;
- aspetti della sicurezza sociale.

Gli orientamenti invitano le autorità nazionali e le parti sociali a rinnovare gli sforzi volti a garantire la corretta applicazione e il rispetto delle norme. Includono raccomandazioni e suggerimenti concreti sulle attività da intraprendere a livello nazionale, in particolare:

- adottare tutte le misure necessarie per garantire condizioni di vita e di lavoro dignitose ai lavoratori stagionali;
- svolgere un'opera di sensibilizzazione sugli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) per quanto riguarda i lavoratori stagionali, a sostenere i datori di lavoro nell'attuazione delle pertinenti disposizioni giuridiche e a fornire informazioni chiare ai lavoratori in una lingua che comprendono;

- fornire orientamenti pratici alle imprese di dimensioni più piccole;
- rafforzare le ispezioni sul campo per garantire la corretta applicazione delle norme in materia di SSL per quanto riguarda i lavoratori stagionali.



La Commissione continuerà a collaborare gli Stati membri, le parti sociali, l'Agenzia europea per la

sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) e l'Autorità europea del lavoro (ELA) su questa importante questione. Le azioni che la Commissione ritiene debbano essere in capo all'Unione riguardano invece:

- uno studio per raccogliere dati sul lavoro stagionale intra-UE e individuare le principali sfide, anche per quanto riguarda i subappalti;
- un'indagine sulle occupazioni ad alto rischio, comprese quelle legate al lavoro stagionale, svolta in stretta collaborazione con il comitato degli alti responsabili dell'ispettorato del lavoro;
- una campagna di sensibilizzazione rivolta ai settori in cui si ricorre di più al lavoro stagionale, coordinata dall'ELA;
- un'audizione con le parti sociali europee sui lavoratori stagionali;
- uno studio analitico comparativo in vari Stati membri a cura della Rete di esperti giuridici in materia di libera circolazione e coordinamento della sicurezza sociale (MoveS);
- sostegno agli Stati membri attraverso la piattaforma europea contro il lavoro non dichiarato e la campagna #EU4FairWork per promuovere una migliore consapevolezza dei diritti e degli obblighi tra i lavoratori e i datori di lavoro.

Gli orientamenti presentati il 16 luglio integrano gli orientamenti relativi all'esercizio della libera circolazione dei lavoratori durante la pandemia di COVID-19, pubblicati il 30 marzo 2020, e rispondono a un invito formulato dal Parlamento europeo nella sua risoluzione del 19 giugno 2020 sulla tutela dei lavoratori frontalieri e stagionali.

Scarica il documento "Orientamenti relativi ai lavoratori stagionali nell'UE nel contesto della Pandemia di COVID-19" (16 luglio 2020)

Scarica il comunicato stampa

Fonte: Commissione europea (20 luglio 2020)

ETUC/CES



Commenti della CES sugli orientamenti della Commissione europea per i lavoratori stagionali

Il 16 luglio la Commissione europea ha pubblicato le Guidelines per i lavoratori stagionali nell'UE nel contesto dell'epidemia di COVID-19. La CES ha accolto con favore gli orientamenti e ha redatto commenti per valutarne il contenuto e identificare le esigenze politiche.



(ETUC, 17 Luglio 2020)

L'epidemia di COVID-19 ha esposto ed esacerbato le deprecabili

condizioni di lavoro e di vita di centinaia di migliaia di lavoratori stagionali nell'UE, la maggior parte dei quali sono lavoratori transfrontalieri e migranti. La pandemia è un campanello d'allarme per riconoscere la necessità urgente di migliorare le condizioni dei lavoratori vulnerabili ma essenziali in settori come l'agroalimentare. Le lezioni apprese dovrebbero aprire la strada ad azioni per affrontare le carenze dell'attuale quadro giuridico in tempi di crisi, nonché nella vita lavorativa quotidiana dei lavoratori stagionali. Il 16 luglio 2020 la Commissione europea ha pubblicato le Linee guida per i lavoratori stagionali nell'UE Guidelines nel contesto dell'epidemia di COVID-19. Questi orientamenti integrano gli orientamenti della Commissione relativi all'esercizio della libera circolazione dei lavoratori durante l'epidemia di COVID-19 pubblicata il 30 marzo. Rispondono a una richiesta del Parlamento europeo nella sua risoluzione del 19 giugno 2020 sulla protezione dei lavoratori transfrontalieri e stagionali. La CES ha sottolineato l'urgenza della situazione e, insieme a EFFAT, ha pubblicato una nota informativa sui lavoratori stagionali e COVID-19 il 18 maggio

(https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-06/Covid-19%20Briefing%20Seasonal%20Workers%20Final_update_d%2012%20June%202020.pdf) .

La CES sostiene la valutazione effettuata dall'EFFAT in risposta agli orientamenti della Commissione del 16 luglio. La CES accoglie con

favore gli orientamenti della Commissione sui lavoratori stagionali e invita gli Stati membri e i datori di lavoro ad applicare e applicare efficacemente le norme esistenti per salvaguardare la protezione di tutti i lavoratori stagionali e garantire il loro accesso a condizioni di vita e di lavoro eque e dignitose. Le Linee guida sono un passo nella giusta direzione, ma non rimuovono l'urgenza della situazione e la necessità di ulteriori azioni. Gli orientamenti forniscono indicazioni alle autorità nazionali, agli ispettorati del lavoro e alle parti sociali su questioni relative ai diritti dei lavoratori stagionali di intraprendere un'attività lavorativa in uno Stato membro dell'UE, a godere di condizioni di vita e di lavoro dignitose, compresa la salute e sicurezza sul lavoro e un alloggio adeguato, a l'accesso alla sicurezza sociale e al lavoro dichiarato, nonché la necessità di una comunicazione chiara affinché i lavoratori siano consapevoli dei loro diritti e dei datori di lavoro in merito ai loro obblighi. Gli orientamenti riguardano i diritti e le condizioni sia dei lavoratori stagionali dell'UE che dei lavoratori stagionali nazionali di paesi terzi nell'UE. Gli orientamenti illustrano la complessità della situazione, nella misura in cui i diritti dei lavoratori stagionali possono variare a seconda che si tratti di cittadini dell'UE o di cittadini di paesi terzi. Inoltre, sia i lavoratori stagionali dell'UE che di paesi terzi possono essere assunti attraverso diversi intermediari, tra cui accordi di distacco, agenzie di lavoro interinale e pratiche di subappalto. A questo proposito, la Commissione si impegna a condurre uno studio per raccogliere dati sul lavoro stagionale all'interno dell'UE e identificare le principali sfide affrontate anche durante la pandemia di COVID-19. La CES chiede un'azione a livello dell'UE per prevenire le pratiche abusive nelle catene di approvvigionamento, anche mediante subappalto e lavoro interinale. La mobilità e la migrazione del lavoro devono essere sia giuste che sicure. Informazioni poco chiare o mancanti sui diritti dei lavoratori stagionali e sugli obblighi dei loro datori di lavoro hanno un impatto negativo e diretto sulla loro protezione. Gli orientamenti sottolineano la necessità di rafforzare l'applicazione e la lotta contro gli abusi mediante maggiori ispezioni del lavoro, anche con il sostegno dell'Autorità europea del lavoro. La CES chiede all'ELA di diventare operativa in via prioritaria al fine di sviluppare strategie per la valutazione del rischio e ispezioni transfrontaliere mirate nei settori agroalimentari, nonché informazioni dedicate ai lavoratori stagionali nazionali dell'UE e dei paesi terzi sui loro diritti e su come farli valere e denunciare abusi. La Commissione invita gli Stati membri a garantire ai lavoratori stagionali dell'UE la piena parità di trattamento ai sensi

dell'articolo 45 TFUE e della direttiva 2014/54 / UE sulla libera circolazione dei lavoratori e ad assicurarsi che non subiscano discriminazioni basate sulla nazionalità. Una volta assunti, i lavoratori stagionali dell'UE sono soggetti alle leggi e ai pertinenti contratti collettivi dello Stato membro ospitante e devono essere trattati allo stesso modo ai cittadini per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro, tra cui retribuzione, licenziamento e sicurezza e salute sul lavoro. Analogamente, la direttiva 2014/36 / UE sui lavoratori stagionali garantisce ai cittadini di paesi terzi la parità di trattamento in termini di occupazione, età minima di lavoro, condizioni di lavoro, compresi retribuzione e licenziamento, orario di lavoro, ferie e ferie, nonché salute e sicurezza sul lavoro le misure. Nonostante queste garanzie per la parità di trattamento, la direttiva si è dimostrata inadeguata nel garantire il pieno rispetto dei diritti dei lavoratori migranti. La CES accoglie con favore la valutazione del recepimento della direttiva sui lavoratori stagionali effettuata dalla Commissione al fine di valutare se protegge adeguatamente i lavoratori stagionali di paesi terzi, compreso il loro diritto alla parità di trattamento. Le linee guida riconoscono le deprecabili condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori stagionali e sottolineano che dovrebbero godere degli stessi diritti e protezione della loro sicurezza e salute sul lavoro degli altri lavoratori dello Stato membro ospitante, indipendentemente dal fatto che siano cittadini dell'UE o di paesi terzi cittadini. I datori di lavoro devono rispettare questi obblighi, indipendentemente dalle dimensioni della loro attività. Particolare attenzione dovrebbe essere prestata alle sfide specifiche relative ai gruppi vulnerabili, come le donne, i lavoratori giovani e anziani e i lavoratori che soffrono di particolari condizioni di salute. La Commissione sottolinea inoltre che i luoghi di lavoro più sani e sicuri sono parte integrante della garanzia di sistemi alimentari equi, sani e rispettosi dell'ambiente e del rafforzamento ulteriore della protezione della salute pubblica. La CES invita la Commissione a rispondere all'esigenza di condizioni sicure e salutarie per i lavoratori stagionali nel prossimo quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La revisione in corso della politica agricola comune deve ugualmente essere utilizzata per migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nel settore. Tutti i lavoratori stagionali dovrebbero beneficiare di un alloggio a un costo ragionevole e corrispondente a uno standard adeguato in base alla legislazione e alle prassi nazionali durante il loro soggiorno nello Stato membro ospitante. I mezzi di alloggio e di trasporto per i lavoratori stagionali dovrebbero soddisfare le norme in materia di salute e sicurezza in vigore nello Stato membro

interessato, comprese le misure di allontanamento sociale e di salute e sicurezza applicabili in vista di COVID-19. Tuttavia, la Commissione riconosce che, sebbene la direttiva sui lavoratori stagionali e la direttiva rivista sul distacco dei lavoratori includano norme sulle condizioni di alloggio, non esiste alcuna legislazione che garantisca condizioni di alloggio dignitose per i lavoratori stagionali dell'UE. La CES sostiene EFFAT nella sua richiesta di misure giuridicamente vincolanti a livello dell'UE per garantire che i datori di lavoro forniscano un alloggio dignitoso e non detraggano automaticamente l'affitto dal salario dei lavoratori stagionali. Migliori garanzie legali per condizioni di vita e di lavoro dignitose devono essere accompagnate da un'applicazione rigorosa, comprese ispezioni del lavoro dedicate. La Commissione ricorda che i lavoratori stagionali dovrebbero avere accesso alla protezione sociale allo stesso livello delle altre persone assicurate nello Stato membro competente conformemente alle norme dell'UE in materia di coordinamento della sicurezza sociale e alla direttiva sui lavoratori stagionali. Ciò comporta l'obbligo per i datori di lavoro di soddisfare tutti i requisiti relativi ai propri dipendenti conformemente alla legislazione applicabile dello Stato membro competente. A tale proposito, la CES chiede l'introduzione di un numero di previdenza sociale digitale europeo per garantire mobilità equa, certezza del diritto per i lavoratori mobili, nonché protezione e applicazione efficaci dei loro diritti. Oltre alle condizioni generalmente precarie dei lavoratori stagionali, l'epidemia COVID-19 ha lasciato i lavoratori stagionali non dichiarati in una situazione particolarmente vulnerabile senza diritti o accesso alla protezione sociale. La CES incoraggia l'ELA a intensificare gli sforzi nella lotta al lavoro sommerso, applicando efficacemente gli obblighi dei datori di lavoro di porre fine allo sfruttamento, dichiarare e regolarizzare i propri lavoratori. In caso di lavoratori stagionali privi di documenti, è necessario introdurre firewall tra gli ispettorati del lavoro e le autorità di migrazione per garantire il rispetto dei loro diritti. Come prossimo passo, la Commissione ha annunciato un'audizione con le parti sociali europee sul lavoro stagionale. La CES è pronta a impegnarsi con la Commissione per migliorare le condizioni di lavoro e di vita di tutti i lavoratori stagionali in Europa. Incoraggiamo ugualmente gli Stati membri a impegnarsi attivamente con le parti sociali nazionali per affrontare efficacemente le sfide affrontate dai lavoratori stagionali.

UNION MIGRANTNET

Integrazione dei
migranti e
consolidamento
della rete
Unionmigrantnet

Risoluzione adottata nella riunione del comitato
esecutivo del 2 e 3 luglio 2020



Riepilogo

Con questa risoluzione, la CES assume un'ulteriore posizione a favore della tutela dei diritti dei migranti e della loro integrazione in Europa e altrove. Mira ad un ulteriore consolidamento dell'Unionmigrantnet (UMN) come rete europea di sindacati, organizzazioni e associazioni di migranti promossa dai sindacati, fornendo assistenza ai migranti con una doppia caratteristica di essere uno strumento di cooperazione tra i suoi membri e di una fonte di informazione e di sostegno per la popolazione migrante attraverso le sue strutture di consulenza (punti di contatto).

Contesto

La risoluzione della CES sui percorsi di lavoro per la CES nei settori della migrazione e dell'asilo (2019-2023) sottolinea che l'integrazione dei migranti è il fiore all'occhiello dell'agenda sindacale sulla migrazione e l'asilo.

Unionmigrantnet è la rete sindacale europea di strutture sindacali locali, regionali e nazionali che assiste l'integrazione dei migranti. Si è rivelata una buona piattaforma per il movimento sindacale a livello europeo per sensibilizzare sul tema della migrazione. Si è anche rivelato uno strumento efficace per sviluppare le migliori pratiche. Come rete sindacale generale, UMN ha avuto l'attenzione delle istituzioni e ha mostrato il valore aggiunto per rafforzare la cooperazione che i sindacati costruire in Europa o con i paesi terzi.

La CES è in procinto di consolidare la rete, inoltre sta aggiornando e rilanciando il portale web esistente che diventerà un punto di riferimento per tutti i migranti e le loro strutture

di consulenza sindacali in Europa. UMN può anche essere rafforzata per rispondere alla priorità della CES di coinvolgere meglio i migranti nella vita sindacale e nei processi decisionali. Unionmigrantnet è stata costituita nel 2015 come rete di punti di contatto per i migranti; è stata istituita, gestita e sostenuta dai sindacati. Unionmigrantnet continuerà a coordinare e sostenere il lavoro dei sindacati, promuovendo la sua componente di servizio. L'obiettivo principale della rete è sostenere la mobilità dei lavoratori. Gli obiettivi della rete sono:

- rafforzare le attività sindacali volte a tutelare i diritti individuali e collettivi dei migranti a prescindere dal loro status;
- aumentare la visibilità e l'accessibilità dei servizi e delle strutture a sostegno dell'integrazione dei migranti nelle società di accoglienza e nelle comunità locali;
- incoraggiare, attraverso il sostegno e le buone pratiche, l'adesione sindacale tra la popolazione migrante;
- facilitare il dialogo e la cooperazione con altre reti sindacali regionali incentrate sulle attività dei migranti;
- Incoraggiare la cooperazione e il sostegno ai migranti, tra tutti i sindacati in Europa

Sfide

L'integrazione dei migranti richiede un rinnovato impegno del movimento sindacale europeo. Nonostante le ripetute crisi che hanno colpito l'economia e la società dell'Unione Europea, la popolazione di migranti è aumentata nell'ultimo decennio. Oggi l'Unione Europea ospita circa 22,3 milioni di cittadini di paesi terzi. Vi sono 63 milioni di persone nate all'estero (compresi tutti i migranti) nei paesi membri della CES. Si stima che 100.000 cittadini di paesi terzi (TCN) entrino nell'Unione Europea per un lavoro stagionale e la metà di essi per meno di 90 giorni. È difficile stimare quanti TCN lavorano per brevi periodi dopo essere entrati nell'Unione Europea con un visto Schengen. Ciononostante, ci sono ancora circa 4 milioni di migranti senza documenti, questo numero è aumentato a causa della mancanza di canali regolari trasparenti e della cattiva gestione delle richieste di asilo. UMN stima che il 7% degli Stati membri dell'Unione Europea sono migranti. In alcuni settori o regioni, i migranti possono rappresentare fino al 50% dei sindacati locali o settoriali. La crisi del COVID ha dimostrato quanto siano essenziali i lavoratori migranti per i settori dei servizi e della produzione. La precarietà dei non cittadini è stata ulteriormente esposta quando l'economia o i sistemi sanitari delle società ospitanti sono fortemente stressanti. I settori più colpiti, come il turismo, l'edilizia, l'agricoltura, l'assistenza e il lavoro domestico, sono quelli che impiegano una

grande quantità di lavoratori migranti. L'accesso limitato alla protezione sociale sta creando aree di vulnerabilità e spesso una situazione di povertà che le misure di emergenza incontrano difficoltà ad affrontare. In quanto tali, le donne sono particolarmente esposte.

Priorità

Nelle recenti consultazioni con la Commissione Europea, le parti economiche e sociali (che fanno anche parte del partenariato per l'integrazione) hanno condiviso l'opinione che i movimenti di persone da e verso l'Unione Europea continueranno ad esistere in numero considerevole, nonostante la difficile situazione post pandemia. La CES afferma che è necessario aprire canali giuridici ben gestiti e trasparenti; Inoltre, i permessi di lavoro dovrebbero essere rilasciati e associati ai diritti e alla parità di trattamento sul lavoro per tutti i lavoratori. La CES auspica un rafforzamento del partenariato per l'integrazione nel quadro del nuovo patto dell'Unione Europea sulla migrazione e l'asilo, al fine di ampliare le possibilità di migrazione economica e rinnovare l'impegno con le parti economiche e sociali. Ciò consentirebbe alle organizzazioni nazionali di essere meglio sostenute nei loro sforzi volti a fornire informazioni, formazione, inclusione e protezione a tutti i migranti. LABOUR-INT rimarrà il quadro operativo specifico per i richiedenti asilo e i rifugiati. Il mondo del lavoro e il lavoro dei migranti sono strettamente correlati. Avere un lavoro è un passo molto importante nel processo di integrazione. Aderire a un sindacato aiuta a fornire integrità e dignità ai migranti. Tuttavia, siamo consapevoli che l'Unione Europea attraverserà periodi di elevata disoccupazione. Essa può esacerbare le posizioni difensive volte a proteggere i mercati del lavoro locali. Nella crisi post-pandemica, possiamo aspettarci che la posizione dei migranti economici richiederà maggiore attenzione da parte del movimento sindacale per evitare effetti distorsivi sul mercato del lavoro, garantire la loro permanenza regolare, difendere i loro interessi come lavoratori quando coinvolti in crisi, alle stesse condizioni dei cittadini.

Azioni

Questa risoluzione mira ad impegnare tutti i membri della CES a rafforzare la cooperazione intesa a rafforzare le loro attività a favore dell'integrazione dei migranti, comprese quelle svolte dalle federazioni che rappresentano i settori in cui i migranti sono fortemente presenti. In particolare, si concentra su reti e servizi che aiutano con l'integrazione dei migranti. La partecipazione è volontaria e può assumere forme diverse, a seconda della portata, degli obiettivi, delle risorse e adattate alle

realità locali. Una ricchezza di pratiche di cui i movimenti sindacali dovrebbero beneficiare.

Abbiamo anche appreso che lo scambio di prassi e la creazione di reti transfrontaliere è vantaggioso sia per i sindacati che per i migranti. I membri della CES beneficiano dello scambio di esperienze e delle attività di apprendimento reciproco. Inoltre, ampliano l'offerta di assistenza transfrontaliera offerta ai loro membri. Essi beneficiano inoltre di una posizione più forte del movimento sindacale sul piano politico. I servizi e le reti creati dai membri della CES saranno fondamentali per sostenere una gestione equa della migrazione e garantire un elevato livello di integrazione della popolazione migrante. Unionmigrantnet dimostra che quando i sindacati investono in servizi per l'integrazione dei migranti, diventano un punto di riferimento per la popolazione locale e i suoi valori aggiunti sono riconosciuti non solo dai migranti ma da tutte le componenti delle comunità locali, comprese le loro autorità amministrative. E' vantaggioso per i migranti perché Unionmigrantnet aumenta la visibilità e l'accessibilità delle strutture sindacali per i migranti, soprattutto al di fuori del posto di lavoro. UMN crea opportunità transfrontaliere per i servizi di consulenza in modo che possano sostenere meglio i migranti che decidono di spostarsi da uno Stato membro all'altro e possono trovare continuità nel sostegno sindacale nei loro nuovi sforzi. Unionmigrantnet è anche una rete di reti e servizi che lavorano per l'integrazione dei migranti, forniti o sostenuti dai sindacati nell'Unione Europea e oltre. Continuerà ad avere una doppia caratteristica di essere uno strumento di cooperazione e di scambio tra i membri della CES e le strutture di consulenza (punti di contatto) insieme a una componente di servizio per i migranti, in particolare attraverso il suo portale rilanciato www.unionmigrantnet.eu.

Il portale UMN dovrebbe perseguire i seguenti obiettivi:

- Rafforzare la cooperazione tra i membri della CES fornendo servizi e assistenza per l'integrazione dei migranti. Questi sindacati costruiranno cooperazione e scambi reciproci, anche mettendo in contatto personale locale, attraverso eventi mirati (conferenze, corsi di formazione, seminari, scambio di materiali) e attraverso il portale UMN che avrà una sezione riservata agli operatori sindacali. In queste sezioni riservate, possono sviluppare strumenti di lavoro comuni. La UMN sarà aperta a tutti i membri della CES e alle loro strutture di consulenza. La UMN mira all'inclusione attiva e continua di tutte le organizzazioni sindacali interessate in questo campo.

- Promuovere le condizioni per un dialogo sulla questione del riconoscimento reciproco dell'appartenenza sindacale. Sulla base di una carta comune di valori, UMN può facilitare l'accesso al sostegno sindacale per i lavoratori che decidono di spostarsi da un paese all'altro.
- Aumentare la visibilità dei punti di contatto/delle strutture di consulenza sindacali, attraverso una geo-localizzazione degli uffici o delle scrivanie sindacali più vicini che assistono i migranti attraverso un portale web e un'applicazione mobile. Impostata come strumento multilingue, l'applicazione avrà accesso a una moltitudine di punti di contatto che possono essere ordinati in base alla loro localizzazione, lingue parlate e servizi offerti.

I servizi online possono essere sperimentati attraverso un numero limitato di azioni pilota che coinvolgeranno sindacati, associazioni o organizzazioni promosse dai sindacati. I piani di fattibilità possono essere realizzati sulla base di queste azioni pilota. Sarà incoraggiato un approccio partecipativo e la partecipazione degli stessi migranti. Ciò contribuirebbe a sviluppare un portale e un'applicazione mobile che servirebbero da strumento concreto e utile per i migranti. Più i sindacati sono attivi, più potente è la UMN. La CES incoraggerà la partecipazione attraverso queste iniziative:

1. Conferenza dei punti di contatto sindacali per l'integrazione dei migranti;
2. Organizzazione di scambi di formazione e di apprendimento reciproco anche in collaborazione con l'ETUI;
3. Sviluppo di materiali o sostegno allo scambio di materiali prodotti dai membri della CES;
4. Fare dell'UMN un portale crocevia dei servizi sindacali per i migranti;
5. Un passo avanti verso il riconoscimento reciproco dei membri per coloro che si basano sulle potenzialità del portale UMN.

La governance della rete sarà ulteriormente sviluppata in collaborazione con i membri del comitato direttivo del progetto UMN e del comitato permanente per la migrazione e l'inclusione della CES. Questa risoluzione attua uno degli obiettivi della risoluzione della CES sui percorsi lavoro per la CES nei settori della migrazione e dell'asilo (2019-2023). La CES continuerà a lavorare sul piano politico per promuovere un ambiente più favorevole all'integrazione e alla tutela dei diritti dei migranti, indipendentemente dal loro status di immigrazione o dalla loro nazionalità.

Risoluzione della CES per l'integrazione dei migranti e il consolidamento della rete Unionmigrantnet. Résolution de la CES pour

l'intégration des migrants et la consolidation du réseau Unionmigrantnet

