



► Guida sugli accordi bilaterali in materia di migrazioni per lavoro

► Guida sugli accordi bilaterali in materia di migrazioni per lavoro

Organizzazione Internazionale del Lavoro

Questa pubblicazione è un prodotto del progetto “Supporto al rafforzamento della governance inter-istituzionale sullo sfruttamento lavorativo in Italia” che è co-finanziato dall'Unione Europea attraverso il Servizio di Supporto alle Riforme Istituzionali e attuato dall'Ufficio per l'Italia e San Marino dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, in collaborazione con la Commissione Europea. Le opinioni espresse in questa pubblicazione non riflettono necessariamente quelle della Commissione Europea o dell'Ufficio Internazionale del Lavoro.

Co-funded by
the European Union



Copyright © Organizzazione internazionale del lavoro 2023
Prima pubblicazione 2023



Questa opera ad accesso aperto è distribuita sotto la licenza internazionale Creative Commons Attribution 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Gli utenti possono riutilizzare, condividere, adattare e rielaborare l'opera originale, come specificato nella Licenza. L'OIL deve essere chiaramente indicata come proprietaria dell'opera originale. Gli utenti non sono autorizzati a riprodurre il logo dell'OIL in relazione al loro lavoro.

Attribuzione – L'opera deve essere citata come segue: *Guida sugli accordi bilaterali in materia di migrazioni per lavoro*, Roma: Ufficio internazionale del lavoro, 2022.

Traduzioni – Se questa opera viene tradotta, deve essere aggiunta la seguente clausola di non responsabilità insieme all'attribuzione: Questa traduzione non è stata realizzata dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e non deve essere considerata una traduzione ufficiale dell'OIL. L'OIL non è responsabile del contenuto o dell'accuratezza di questa traduzione.

Adattamenti – Se questa opera è oggetto di adattamento, deve essere aggiunta la seguente clausola di non responsabilità insieme all'attribuzione: Questo è un adattamento di un'opera originale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL). La responsabilità per le idee e le opinioni espresse nell'adattamento spetta esclusivamente all'autore o agli autori dell'adattamento e non sono approvate dall'OIL.

Questa licenza CC non si applica ai materiali non coperti da copyright OIL inclusi in questa pubblicazione. Se il materiale è attribuito a terzi, l'utente di tale materiale è l'unico responsabile per l'ottenimento dell'autorizzazione da parte del titolare dei diritti.

Qualsiasi controversia derivante dalla presente licenza che non possa essere risolta amichevolmente sarà deferita all'arbitrato in conformità con il Regolamento di arbitrato della Commissione delle Nazioni Unite per il diritto commerciale internazionale (UNCITRAL). Le parti saranno vincolate da qualsiasi lodo arbitrale emesso a seguito di tale arbitrato come decisione finale di tale controversia.

Tutte le domande su diritti e licenze devono essere indirizzate a ILO Publishing Unit (Rights and Licensing), 1211 Genève 22 (Svizzera), o via e-mail a rights@ilo.org.

Guida sugli accordi bilaterali in materia di migrazioni per lavoro, Roma, Organizzazione internazionale del lavoro, 2023.

Le denominazioni usate nelle pubblicazioni dell'OIL, che sono conformi alla prassi delle Nazioni Unite, e la presentazione dei dati che vi figurano non implicano l'espressione di opinione alcuna da parte dell'OIL in merito allo stato giuridico di alcun paese, area o territorio, o delle sue autorità, o rispetto al tracciato delle relative frontiere.

La responsabilità per le opinioni espresse in articoli, studi e altri contributi firmati spetta esclusivamente ai loro autori e la pubblicazione non costituisce un'approvazione da parte dell'OIL delle opinioni in essi espresse.

Qualsiasi riferimento a nomi di ditte, o prodotti, o procedimenti commerciali non implica alcun apprezzamento da parte dell'OIL; di converso, la mancata menzione di una ditta, o prodotto, o procedimento commerciale non significa disapprovazione alcuna.

Informazioni sulle pubblicazioni e sui prodotti elettronici dell'ILO sono disponibili sul sito www.ilo.org/publns.

► Indice

Premessa	3
Introduzione	5
► I. Definizioni	7
► II. Principi generali dei diritti umani e del lavoro	9
A. Diritti umani, compresi i diritti e del lavoro	9
B. Reclutamento	13
C. Accesso alle informazioni	14
D. Status migratorio ¹	15
E. Salute e sicurezza sul lavoro	16
F. Protezione sociale	16
G. Contratto di lavoro e protezione dei salari	17
H. Struttura di governance	17
I. Qualifiche e competenze	19
J. Risparmi e rimesse	22
K. Rimpatrio e reinserimento lavorativo	22
► III. Linee guida operative	25
A. Fase preparatoria – ruoli e responsabilità	27
B. Negoziazione	40
C. Attuazione	41
D. Monitoraggio	53
► IV. Questioni settoriali	59
A. Lavoratori stagionali	59
B. Lavoratori migranti in ambito sanitario	61
C. Lavoratori domestici migranti	66
Bibliografia	69

► Premessa

L'obiettivo della presente Guida sugli accordi bilaterali in materia di migrazioni per lavoro è quello di supportare i paesi di origine e di destinazione nella progettazione, nella negoziazione, nell'attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro, che devono essere fondati sui diritti e rispondere alle esigenze di genere, secondo un approccio cooperativo e multi-attore. La Guida è stata sviluppata dal Gruppo di lavoro tematico sugli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro della Rete delle Nazioni Unite, sotto la guida dell'OIL e dell'Organizzazione internazionale per le migrazioni (OIM). Il Gruppo di lavoro è composto dai rappresentanti delle Agenzie dell'ONU, delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, del mondo accademico e delle organizzazioni della società civile.

► Introduzione

La Guida sugli accordi bilaterali in materia di migrazioni per lavoro indica i criteri in base ai quali i governi, le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e le parti interessate possono sviluppare degli accordi sulle migrazioni per lavoro. Il documento si basa sui principi sanciti dal diritto internazionale in materia di diritti umani, dal diritto del lavoro, dalle norme internazionali, dagli strumenti delle Nazioni Unite e dell'OIL, nonché da altre fonti pertinenti e da alcune buone pratiche. In quant'ottica, il documento può essere utilizzato come guida tecnica nella definizione delle politiche e nell'elaborazione di quadri normativi in materia di accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro. Tutte le fonti sono elencate nell'Allegato 1 del presente documento.

La Guida è basata sui principi guida e gli obiettivi del Patto mondiale per una migrazione sicura, ordinata e regolare, in particolare l'Obiettivo 5, che invita a promuovere percorsi migratori regolari e una serie di azioni, tra cui "sviluppare accordi bilaterali, regionali e multilaterali sulle migrazioni per lavoro basati sui diritti umani e attenti alle esigenze di genere, che includano condizioni di lavoro specifiche per ciascun settore, in collaborazione con le parti interessate...¹".

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile stabilisce una relazione tra il lavoro dignitoso e la migrazione che si riflette in diversi obiettivi. Tra questi s'inserisce l'Obiettivo 8.8, ossia "proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, con particolare riferimento alle donne migranti e ai lavoratori precari". Altri importanti obiettivi in materia di migrazioni per lavoro figurano nell'obiettivo di sviluppo sostenibile 10 sulla riduzione delle disuguaglianze all'interno dei paesi e tra di essi e nell'obiettivo 17 volto a rafforzare i mezzi di attuazione degli obiettivi e a rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile. In particolare, l'obiettivo 10.7 invita gli Stati a "facilitare la migrazione ordinata, sicura, regolare e responsabile e la mobilità delle persone, anche tramite l'attuazione di politiche migratorie" pianificate e ben gestite e l'obiettivo 10.c, che si impegna a "ridurre entro il 2030 a meno del 3% i costi di transazione delle rimesse dei migranti ed eliminare i corridoi di rimesse con costi oltre il 5%".

La Sezione III del documento tratta tutti gli aspetti legati alle migrazioni per lavoro che dovrebbero essere disciplinati dagli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro, al fine di garantire un'adeguata protezione dei lavoratori migranti e l'adozione di politiche efficaci. Questi aspetti sono ulteriormente approfonditi nella Sezione IV del documento, che, oltre a fornire delle linee guida operative, illustra le responsabilità dei principali attori nelle migrazioni per lavoro e le relative modalità di attuazione.

La Guida riporta alcuni estratti di accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro attualmente in vigore. Questi esempi si basano su fonti testuali e non costituiscono necessariamente esempi di buone pratiche, in quanto non si dispone di adeguate informazioni e valutazioni sul loro impatto. Tali estratti sono stati inseriti non necessariamente perché se ne condivide il contenuto, ma semplicemente per illustrare le pratiche adottate dai governi per far fronte a determinate questioni in materia di migrazioni per lavoro.

Nella presente Guida, per "accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro" si intende qualsiasi accordo concluso tra due paesi volto a disciplinare le migrazioni per lavoro. Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro non si applicano tuttavia ai rifugiati. La struttura di tali accordi dipenderà dagli obiettivi specifici delle parti coinvolte. Essi devono promuovere le migrazioni per lavoro basate sui diritti e dare attuazione ai diritti dei lavoratori sanciti nella legislazione e nelle norme

¹ Ad esempio, l'obiettivo 6: Facilitare assunzioni eque ed etiche e salvaguardare condizioni che garantiscano il lavoro dignitoso; l'obiettivo 7: Affrontare e ridurre le vulnerabilità della migrazione; l'obiettivo 18: Investire nello sviluppo delle competenze e facilitare il riconoscimento reciproco delle abilità, qualifiche e competenze; e l'obiettivo 22: Stabilire meccanismi per la trasferibilità dei diritti alla sicurezza sociale e delle prestazioni lavorative.

internazionali in materia di lavoro. Inoltre, costituiscono uno strumento attuativo internazionale applicabile a sostegno delle politiche nazionali in materia di migrazioni per lavoro, senza tuttavia sostituirsi ad esse. Alcuni aspetti normativi, infatti, possono essere disciplinati solo dalle politiche nazionali in materia di migrazioni per lavoro, come ad esempio le modalità di ingresso e di rilascio dei visti e dei permessi, i percorsi di regolarizzazione e l'acquisizione della cittadinanza. Pertanto, gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro devono essere allineati alle politiche nazionali pertinenti, promuovere la parità di trattamento e basarsi sui sistemi informativi del mercato del lavoro e della migrazione. Va inoltre sottolineato che la coerenza delle politiche è fondamentale tanto a livello nazionale quanto a livello regionale, e che le questioni migratorie devono essere integrate nei quadri normativi, nelle politiche settoriali, nei meccanismi di cooperazione e negli approcci congiunti.

Il dialogo sociale svolge un ruolo fondamentale nella preparazione, nell'attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro. Questi ultimi dovrebbero riguardare l'intero ciclo migratorio e dovrebbero portare benefici in egual misura ai paesi di origine e a quelli di destinazione, alle comunità locali, ai lavoratori migranti e ai membri delle loro famiglie.

► I. Definizioni

Si riporta di seguito la definizione dei principali termini utilizzati nella presente Guida:

- Per “accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro” si intendono gli accordi conclusi tra due Stati o organismi in materia di migrazioni per lavoro. Tali accordi devono descrivere dettagliatamente le responsabilità di ciascuna delle parti e le azioni che queste devono intraprendere per raggiungere i loro obiettivi in termini di governance delle migrazioni per lavoro. Tale concetto fa riferimento sia agli accordi bilaterali in materia di lavoro sia ai memorandum d’intesa giuridicamente vincolanti. Può anche includere gli accordi bilaterali specifici conclusi tra i ministeri o le istituzioni governative dei paesi di origine e di destinazione, che trattano diversi aspetti delle migrazioni per lavoro, così come gli accordi quadro o di cooperazione che si occupano di migrazioni per lavoro nell’ambito di altre questioni, come la migrazione irregolare, la riammissione e la migrazione per lo sviluppo².
- Per “ciclo dell’accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro” si intendono la preparazione, la stesura, la negoziazione – compresa la firma e la ratifica – l’attuazione, il monitoraggio e la valutazione dell’accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro.
- Per “lavoratore migrante” si intende ciascuna persona che deve essere assunta, è assunta o è stata assunta per svolgere un’attività lavorativa remunerata in uno Stato di cui non è cittadino³.
- Per “paese di destinazione (o di impiego)” si intende uno Stato in cui il lavoratore migrante deve essere assunto, è assunto o è stato assunto per svolgere un’attività lavorativa remunerata, a seconda dei casi⁴.
- Per “paese di origine” si intende Stato di cui la persona in questione è cittadino⁵.
- Per “paese di transito” si intende qualsiasi Stato attraverso il quale la persona in questione transita durante il viaggio verso lo Stato di impiego o dallo Stato di impiego verso quello di origine o di residenza abituale⁶.
- Per “datore di lavoro” si intende una persona o un’entità che assume dipendenti o lavoratori, sia direttamente che indirettamente (OIL 2019a).
- Per “reclutatore di manodopera” si intendono sia i servizi pubblici per l’impiego che le agenzie per l’impiego private, nonché gli intermediari o delegati che offrono servizi di reclutamento e di inserimento lavorativo. I reclutatori di manodopera possono agire in diverse forme e possono operare con o senza scopo di lucro, sia all’interno che all’esterno dei quadri normativi e giuridici (ibid.).

² OIL 2017a, para. 68.

³ UN OHCHR 1990, Art. 2(1).

⁴ UN OHCHR 1990, Art. 6.

⁵ UN OHCHR 1990, Art. 6.

⁶ UN OHCHR 1990, Art. 6.

► II. Principi generali dei diritti umani e del lavoro

Questa Guida è organizzata in modo da identificare i principi generali che dovrebbero essere applicati a qualsiasi accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro.

A. Diritti umani, compresi i diritti e del lavoro

A.1 Garantire il rispetto dei diritti umani e delle norme internazionali del lavoro al fine di proteggere i lavoratori migranti. Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro dovrebbero rispettare, promuovere e attuare tutti i diritti umani, compresi quelli sanciti dalle norme internazionali del lavoro, e in particolare i principi e i diritti fondamentali del lavoro, ovvero la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, l'eliminazione del lavoro forzato o obbligatorio, l'abolizione del lavoro minorile e l'eliminazione delle discriminazioni in materia di impiego e nelle professioni, la non discriminazione in riferimento alle condizioni di lavoro, il reclutamento equo ed etico e la promozione del lavoro dignitoso nelle migrazioni per lavoro. Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro dovrebbero includere disposizioni specifiche per contrastare lo sfruttamento dei lavoratori migranti e le violazioni dei loro diritti, nonché per fornire assistenza ai migranti vittime di tratta o di sfruttamento lavorativo. Tali accordi dovrebbero anche rispettare e facilitare l'applicazione dei contratti collettivi e delle leggi e dei regolamenti nazionali che disciplinano i diritti umani.

Il Riquadro 1 riporta un esempio sul modo in cui un accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro può migliorare i meccanismi di protezione dei diritti umani e del lavoro per tutti i lavoratori migranti.

► Riquadro 1. Accordo di cooperazione in materia di lavoro tra il Canada e la Repubblica dell'Honduras, 5 novembre 2013 (estratti)

Prima parte: Obblighi

Articolo 1: Obblighi generali

1. Ciascuna Parte garantisce che la propria legislazione e le proprie prassi in materia di lavoro incarnano e tutelano i seguenti principi e diritti del lavoro riconosciuti a livello internazionale, tenendo in particolare considerazione gli impegni assunti nell'ambito della Dichiarazione dell'OIL del 1998:
 - a) la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva;
 - b) l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio;
 - c) l'effettiva abolizione del lavoro minorile e il divieto delle peggiori forme di lavoro minorile;
 - d) l'eliminazione delle discriminazioni in materia di impiego e nelle professioni;
 - e) condizioni minime accettabili di lavoro — come salari minimi e retribuzione degli straordinari — per i lavoratori dipendenti, compresi quelli esclusi dall'ambito di applicazione dei contratti collettivi;
 - f) la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e il risarcimento in caso di tali infortuni o malattie; e
 - g) la non discriminazione in materia di condizioni di lavoro nei confronti dei lavoratori migranti.

Segue...

... seguito

2. Nella misura in cui i principi e i diritti enunciati nei paragrafi precedenti facciano riferimento agli strumenti dell'OIL, i paragrafi da (a) a (d) si riferiscono solo alla Dichiarazione dell'OIL del 1998, mentre i diritti enunciati nei paragrafi (e), (f) e (g) si riferiscono specificatamente all'Agenda per il lavoro dignitoso dell'OIL.

Articolo 2: Mantenimento dei livelli di protezione

1. Una Parte non può rinunciare o altrimenti derogare, o proporre di rinunciare o altrimenti derogare, alla propria legislazione del lavoro in modo da indebolire o ridurre il rispetto dei principi e dei diritti riconosciuti a livello internazionale di cui all'articolo 1 (Obblighi generali), al fine di incentivare il commercio o stabilire, acquisire, espandere o mantenere un investimento o un investitore nel proprio territorio.
2. Una Parte non può omettere di applicare la legislazione sul lavoro, attraverso un'azione o un'inazione prolungata o ricorrente, per incentivare il commercio o gli investimenti.

Articolo 3: Azione Esecutiva del Governo governativa per il rispetto della legge

Ciascuna Parte è chiamata a promuovere il rispetto della legislazione del lavoro ed applicarla in maniera efficace adottando misure governative appropriate e tempestive, tra cui:

- a) istituire e mantenere autorità di ispezione del lavoro, anche nominando e formando ispettori del lavoro o funzionari preposti al rispetto delle norme e all'accertamento delle sospette violazioni, facendo ricorso anche ad ispezioni proattive in loco;
- b) avviare procedimenti per ottenere sanzioni o rimedi appropriati per tali violazioni; e
- c) incoraggiare e promuovere la mediazione, la conciliazione e l'arbitrato, nonché l'istituzione di commissioni tra i lavoratori e i datori di lavoro per garantire un'adeguata regolamentazione sul posto di lavoro.

Allegato 1: Attività di cooperazione

1. Le Parti hanno definito il seguente elenco esemplificativo di settori di attività di cooperazione, che potranno essere intraprese ai sensi dell'articolo 9 (Attività di cooperazione):
 - a) condivisione delle informazioni: scambio di informazioni e condivisione delle buone pratiche su questioni di interesse comune e su attività e iniziative organizzate nei rispettivi territori;
 - b) forum internazionali: cooperazione all'interno di forum internazionali e regionali, come l'Organizzazione internazionale del lavoro, su questioni in materia di lavoro;
 - c) diritti fondamentali e loro effettiva applicazione: legislazione e prassi relativamente ai principi chiave della Dichiarazione dell'OIL del 1998 (libertà di associazione ed effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio, effettiva abolizione del lavoro minorile ed eliminazione delle discriminazioni in materia di impiego e nelle professioni);
 - d) peggiori forme di lavoro minorile: legislazione e prassi relativamente al rispetto della Convenzione 182 dell'OIL;
 - e) amministrazione del lavoro: capacità istituzionale delle amministrazioni del lavoro e dei tribunali;
 - f) ispettorati del lavoro e sistemi di ispezione: metodi e attività di formazione per migliorare il livello e l'efficienza del rispetto del diritto del lavoro, rafforzare i sistemi di ispezione del lavoro e contribuire al rispetto della legislazione in materia di lavoro;
 - g) relazioni di lavoro: forme di cooperazione e di risoluzione delle controversie per garantire relazioni di lavoro produttive tra lavoratori, datori di lavoro e governi;
 - h) condizioni di lavoro: meccanismi per monitorare il rispetto delle leggi e dei regolamenti in materia di orario di lavoro, salari minimi e retribuzione degli straordinari, salute e sicurezza sul lavoro e condizioni di lavoro;

Segue...

... seguito

- i) genere: questioni di genere, ivi inclusa l'eliminazione delle discriminazioni in materia di impiego e nelle professioni;
 - j) qualsiasi altra questione che, a giudizio delle Parti, promuova le finalità dell'Accordo.
2. Nell'individuare i settori di cooperazione in materia di lavoro e di sviluppo delle capacità e nello svolgere le attività di cooperazione, ciascuna Parte potrà prendere in considerazione le opinioni dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, nonché quelle dell'opinione pubblica.

Fonte: Canada, 2014.

A.2 Garantire la parità di trattamento e la non discriminazione. Il principio della parità di trattamento e non discriminazione deve essere applicato a tutti i lavoratori migranti e ai membri delle loro famiglie, indipendentemente da sesso, orientamento sessuale, espressione e identità di genere, razza⁷, colore della pelle, disabilità, lingua, religione, opinione politica o di altro tipo, origine nazionale, etnica o sociale, nazionalità, età, posizione economica, proprietà, stato civile, status migratorio, nascita o altro status, anche per quanto riguarda le condizioni di lavoro, la retribuzione, la protezione sociale, i diritti della famiglia, i diritti sindacali, i procedimenti giudiziari, la garanzia di un alloggio adeguato e di cibo. Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro dovrebbero includere clausole per vietare l'obbligo di sottoporsi a test di gravidanza o per l'HIV, conformemente con le norme dell'OIL e con i diritti umani. Gli accordi dovrebbero inoltre preservare l'identità culturale dei lavoratori migranti.

A.3 In caso di controversie di lavoro e di violazioni dei diritti umani, civili e del lavoro, garantire l'accesso gratuito alla giustizia e ai meccanismi di protezione di tali diritti, che devono essere efficaci, indipendenti e accessibili. Bisogna anche garantire chiarezza sulle procedure di denuncia e sui meccanismi per dare seguito a tali denunce, anche laddove tali procedimenti siano ancora pendenti al momento del rimpatrio del lavoratore migrante, in particolare per ottenere gli arretrati salariali e altre prestazioni dovute, compreso il risarcimento dei danni correlati (ad esempio, le difficoltà economiche o le privazioni derivanti dal mancato pagamento dei salari).

Nell'ambito degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro, deve essere garantito il diritto dei lavoratori migranti di ottenere assistenza e protezione consolare nella risoluzione delle controversie, nelle denunce per violazioni dei diritti o nel caso di crimini commessi contro la loro persona, di detenzione, di imputazione o di espulsione. In quest'ottica, possono essere istituiti nei paesi di origine dei meccanismi per consentire ai cittadini che lavorano all'estero di presentare denunce presso i rappresentanti del governo nei paesi di destinazione. Il diritto di presentare ricorso tramite procedure giudiziarie o extragiudiziarie, compreso il diritto di appello, non dovrebbe rivelarsi illusorio a causa del timore dei lavoratori migranti – fondato o meno – di essere espulsi dal paese o privati della libertà in virtù del loro status migratorio. I lavoratori migranti devono beneficiare di protezione contro le ritorsioni o le ripercussioni negative derivanti dal loro status e devono altresì ricevere supporto per portare avanti le denunce presso le autorità competenti e ottenere un adeguato risarcimento. I lavoratori migranti devono ricevere informazioni in una lingua e in un formato a loro accessibili e comprensibili.

⁷ OIL. General Observation (CEACR) [adopted 2018], published 108th ILC session (2019).

Inoltre, il legittimo esercizio dei diritti di cui godono in virtù dei principi e dei diritti riconosciuto dall'accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro o dalla legislazione nazionale non può causare il mancato rinnovo del permesso di soggiorno o l'espulsione e non è può essere impedito dalla minaccia di ricorrere a tali misure.

Il Riquadro 2 riporta l'esempio di un accordo che garantisce ai lavoratori migranti l'accesso alla giustizia e agli strumenti di ricorso attraverso appropriati procedimenti amministrativi o giudiziari.

► **Riquadro 2. Accordo di cooperazione in materia di lavoro tra il Canada e la Repubblica dell'Honduras, 5 novembre 2013 (estratto)**

Articolo 4: Azione privata

Ciascuna Parte garantisce che una persona con un interesse giuridicamente riconosciuto in una determinata materia, conformemente alla propria legislazione del lavoro, deve avere accesso a procedimenti amministrativi o giudiziari in modo da far rispettare e dare effettiva applicazione ai diritti tutelati da detta legislazione, anche prevedendo adeguati risarcimenti in caso di violazione di tale legislazione.

Fonte: Canada, 2014.

A.4 Prevenire ed eliminare la violenza, le molestie, lo sfruttamento e gli abusi (anche di genere), perpetrati ai danni dei lavoratori migranti. In caso di abusi, violenze e molestie, i lavoratori migranti devono avere accesso a strumenti di ricorso adeguati ed efficaci, così come a meccanismi di denuncia e di assistenza sicuri, equi, efficaci e che rispondano alle esigenze di genere, e devono altresì essere protetti da eventuali ritorsioni e ripercussioni negative derivanti dal loro status. L'assistenza legale e il patrocinio devono essere accessibili e gratuiti, e non deve essere addebitato alcun costo ai lavoratori migranti tale da impedire il loro accesso alla giustizia. In quest'ottica, ai lavoratori migranti che subiscono violazioni sul posto di lavoro deve essere garantito il diritto di cambiare lavoro e di continuare a risiedere e lavorare nel paese ospitante, almeno fino alla pronuncia della sentenza sul caso in questione. Gli accordi bilaterali sulla migrazione dovrebbero inoltre prevedere disposizioni sul coinvolgimento delle parti sociali e di altri attori nelle attività di contrasto alla violenza e alle molestie sul lavoro.

A.5 Garantire la libertà di circolazione dei lavoratori migranti. I lavoratori migranti devono potersi muovere liberamente e scegliere il luogo di residenza all'interno del paese di destinazione, come sancito nelle norme sui diritti umani. Ciò richiede una semplificazione delle procedure di ingresso nel paese di destinazione e il riconoscimento del diritto di lasciarlo, nonché l'applicazione di misure volte a promuovere l'integrazione, la mobilità geografica e il diritto di tornare nel paese di origine. Il ritiro o il sequestro del passaporto, di altri documenti d'identità o del permesso di lavoro di un lavoratore migrante da parte del datore di lavoro o di un'agenzia di reclutamento, oltre a limitare il diritto alla libertà di circolazione, costituisce una violazione dei diritti umani e del lavoro.

A.6 Facilitare l'ingresso dei familiari dei lavoratori migranti e il ricongiungimento familiare. È necessario adottare disposizioni affinché entrambe le parti condividano informazioni aggiornate sulle norme in materia di ingresso dei familiari dei lavoratori migranti e di ricongiungimento familiare, nonché sulle modalità di soggiorno, tra cui il soggiorno permanente e la cittadinanza. Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro devono tenere conto, nelle loro disposizioni sul ricongiungimento familiare, dell'interesse superiore dei figli a carico dei lavoratori

migranti e della tutela dell'unità familiare. Quando il ricongiungimento familiare non è consentito o non è stato avviato dai lavoratori migranti, gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro dovrebbero includere delle disposizioni sulla necessità di creare opportunità di ricongiungimento periodico tra i lavoratori migranti e i figli a carico.

A.7 Proteggere i lavoratori migranti e le loro famiglie in caso di perdita o di cambiamento del posto di lavoro, consentendo un'adeguata flessibilità e concedendo loro il tempo necessario per cambiare lavoro e datore di lavoro, o per lasciare eventualmente il paese. I lavoratori migranti non devono ritrovarsi in una situazione irregolare a causa della perdita del posto di lavoro. Essi, inoltre, devono godere di parità di trattamento per quanto riguarda la sicurezza dell'impiego, la protezione contro il licenziamento, la ricerca di un'occupazione alternativa, i lavori di soccorso, la riqualificazione professionale e il riconoscimento di un'indennità di disoccupazione. Se dopo il suo arrivo, un lavoratore migrante non riesce ad ottenere il lavoro (o le autorità preposte ritengono che il lavoro per il quale il lavoratore migrante era stato assunto non corrisponda alle sue capacità fisiche o alle sue qualifiche professionali) o il contratto termina prima del previsto, egli dovrebbe avere diritto a un'altra occupazione. Impedire ai lavoratori migranti di interrompere volontariamente un rapporto di lavoro può generare situazioni di sfruttamento e abuso – o accentuare quelle eventualmente esistenti – e pertanto dovrebbe essere espressamente vietato negli accordi bilaterali sulla migrazione temporanea per lavoro.

A.8 Dovere di assistenza e protezione dei lavoratori migranti per eventi di forza maggiore o in situazioni di emergenza (ad esempio, inondazioni, pandemie o conflitti). Le norme internazionali del lavoro prevedono una certa flessibilità nei cosiddetti casi di "forza maggiore" o in situazioni di estrema emergenza. Dovrebbero anche essere previste specifiche disposizioni sull'obbligo delle autorità nazionali, delle ambasciate, dei datori di lavoro, delle agenzie per l'impiego e delle organizzazioni dei lavoratori di fornire sostegno e assistenza nelle situazioni di emergenza. Tali disposizioni dovrebbero garantire l'accesso ai diritti economici, sociali e culturali e l'assistenza necessaria (ad esempio, riparo o alloggio, cibo, assistenza medica e sicurezza sociale).

B. Reclutamento

B.1 Garantire il reclutamento equo ed etico dei lavoratori migranti. Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro devono proteggere i lavoratori migranti da pratiche di reclutamento fraudolente e in condizioni di abuso, imponendo ad esempio il divieto di addebitare ai lavoratori migranti spese di reclutamento e costi correlati (OIL 2019a). Oltre a definire le condizioni e gli obblighi in materia di reclutamento, tali accordi devono identificare le istituzioni governative responsabili e le agenzie di reclutamento autorizzate (ad esempio, le agenzie per l'impiego private, dotate della necessaria licenza e debitamente registrate, e i servizi pubblici per l'impiego), specificandone i ruoli e le responsabilità. Le procedure di selezione e di reclutamento devono essere trasparenti e le relative modalità di attuazione devono essere indicate in maniera chiara negli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro.

I Paesi di origine e di destinazione devono adottare le misure necessarie per garantire un adeguato livello di protezione e prevenire gli abusi nei confronti dei lavoratori migranti reclutati o impiegati tramite le agenzie per l'impiego private o i reclutatori di manodopera.

L'accordo tra le Filippine e la provincia di Manitoba in Canada fornisce un esempio sulle disposizioni relative alla supervisione dei processi di reclutamento dei lavoratori migranti (si veda il Riquadro 3).

► **Riquadro 3. Protocollo d'intesa tra il Dipartimento del lavoro e dell'occupazione del governo della Repubblica delle Filippine e il Dipartimento del lavoro e dell'immigrazione del governo di Manitoba, Canada, riguardante la cooperazione nell'impiego e nello sviluppo delle risorse umane**

1. Reclutamento e selezione dei lavoratori

- a) Il Dipartimento del lavoro e dell'occupazione del governo della Repubblica delle Filippine registrerà e accrediterà i datori di lavoro affinché possano reclutare e assumere i lavoratori.
- b) Le agenzie di reclutamento con sede nelle Filippine forniranno ai datori di lavoro i nomi e le informazioni sulle competenze, l'esperienza e le qualifiche dei cittadini filippini preselezionati che desiderano essere assunti e che soddisfano i requisiti elencati nella successiva sezione (e).
- c) I datori di lavoro potranno selezionare i lavoratori qualificati e fornire i nomi di tali lavoratori alle agenzie di reclutamento con sede nelle Filippine. Questi lavoratori presenteranno quindi domanda per ottenere un permesso di lavoro canadese o per essere nominati attraverso il Programma provinciale di Manitoba per i candidati.
- d) Il Dipartimento del lavoro e dell'occupazione del governo della Repubblica delle Filippine stabilirà, attraverso le agenzie di reclutamento con sede nelle Filippine, delle procedure per facilitare l'invio di lavoratori qualificati.
- e) La presente sezione non impedisce ai datori di lavoro di Manitoba di selezionare e assumere cittadini filippini senza ricorrere agli accordi o alle strutture previste nell'ambito del presente Memorandum Protocollo, a condizione che il reclutamento e l'assunzione siano conformi a quanto disposto nel Codice del lavoro filippino. La presente sezione, inoltre, non preclude l'assunzione tra i rispettivi governi delle Parti.
- f) L'assunzione di lavoratori temporanei filippini al di fuori delle Filippine avverrà tramite l'Ufficio del lavoro filippino all'estero più vicino.

2. Costi di reclutamento dei lavoratori

Le Parti stabiliscono che i costi relativi al reclutamento dei lavoratori saranno a carico dei datori di lavoro. I datori di lavoro e le agenzie di reclutamento con sede nelle Filippine non dovranno richiedere, addebitare o ricevere, direttamente o indirettamente, alcun pagamento da una persona in cerca di lavoro in Manitoba, che contravvenga al Codice delle norme di impiego o alla Legge sul reclutamento e la protezione dei lavoratori.

Fonte: Manitoba, 2010.

Altri esempi sono l'Accordo tra le Filippine e la Repubblica Federale di Germania relativo all'inserimento lavorativo di operatori sanitari filippini nella Repubblica Federale di Germania, firmato il 19 marzo 2013 (si veda il Riquadro 11).

C. Accesso alle informazioni

C.1 Promuovere un'efficace condivisione delle informazioni sulle leggi e le politiche applicabili, sulle esigenze del mercato del lavoro e le relative carenze in termini di qualifiche e competenze, sulle condizioni di vita e di lavoro e sulle prestazioni di sicurezza sociale. Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro devono definire i ruoli e le responsabilità delle diverse istituzioni e dei soggetti coinvolti in tale processo di condivisione delle informazioni, sia in termini di

attuazione degli accordi che di informazione degli attori del mercato del lavoro (come lavoratori e datori di lavoro) al fine di sensibilizzarli e rafforzare la loro consapevolezza sulle fasi del ciclo migratorio⁸. Ove possibile, tali informazioni devono provenire da fonti o sistemi formali, come i sistemi informativi sul mercato del lavoro e sulla migrazione.

C.2 I lavoratori migranti e le loro famiglie devono avere accesso gratuito a informazioni esaustive, comprensibili e accurate, tra cui, a titolo esemplificativo, i requisiti di ingresso, le condizioni di vita e di lavoro, i diritti e gli obblighi previsti dalla legislazione applicabile, compreso il diritto del lavoro, e i meccanismi di denuncia e di protezione esistenti. Tali informazioni devono essere accessibili ai lavoratori migranti in un formato e in una lingua a loro comprensibile, al fine di prevenire situazioni di abuso, e devono essere rese disponibili attraverso diversi canali, quali siti web, piattaforme online, centri di contatto e social media. I lavoratori migranti devono inoltre avere accesso all'assistenza e alla consulenza legale, se necessario a titolo gratuito. Le parti dovrebbero anche fare in modo che le informazioni e i servizi pertinenti siano accessibili sia ai potenziali lavoratori migranti sia a quelli già reclutati, attraverso attività di formazione e sensibilizzazione prima della partenza e dopo l'arrivo. Il Riquadro 4 riporta un esempio sulla condivisione delle informazioni relativamente all'accordo tra il Canada e la Repubblica dell'Honduras.

► **Riquadro 4. Accordo di cooperazione in materia di lavoro tra il Canada e la Repubblica dell'Honduras, 5 novembre 2013 (estratto)**

Articolo 6: Informazione e sensibilizzazione dell'opinione pubblica

1. Ciascuna Parte dovrà pubblicare tempestivamente o rendere altrimenti disponibili all'opinione pubblica informazioni sulla legislazione del lavoro, i regolamenti, le procedure e le sentenze amministrative di applicazione generale relative a una materia oggetto del presente Accordo, in modo da consentire agli interessati e all'altra Parte di prenderne visione.
2. Ove richiesto dalla propria legislazione, ciascuna Parte dovrà: (a) pubblicare preventivamente le misure che intende adottare; e (b) consentire agli interessati di presentare osservazioni sulle misure proposte.
3. Ciascuna Parte promuoverà una maggiore consapevolezza della propria legislazione del lavoro da parte dell'opinione pubblica, in particolare: (a) pubblicando le informazioni relative alle proprie leggi in materia di lavoro e alle procedure per garantirne l'attuazione e il rispetto; e (b) incoraggiando le attività di sensibilizzazione sulla legislazione del lavoro applicabile rivolte all'opinione pubblica.

Fonte: Canada, 2014.

D. Status migratorio⁹

D.1 Fornire linee guida chiare sulle procedure e le modalità per determinare lo status migratorio nel paese di destinazione in termini di ingresso, uscita, permanenza, occupazione e soggiorno dei lavoratori migranti e delle loro famiglie, nonché questioni quali la richiesta e il rilascio dei visti e dei permessi di soggiorno e di lavoro, il tutto in conformità con le leggi e i regolamenti del paese di destinazione e gli accordi internazionali pertinenti.

⁸ Ciò include l'impegno di tutti i ministeri che sono in contatto con i bambini e i giovani (istruzione, sanità, assistenza sociale, giustizia) per garantire risposte rafforzate e coordinate alla protezione e all'assistenza dei bambini quando i genitori migrano e per preparare le famiglie ai periodi di separazione (compresa la definizione di accordi formali per l'assistenza ai bambini durante i periodi di assenza dei genitori) (UNICEF 2010).

⁹ Il Patto mondiale per una migrazione sicura, ordinata e regolare fa riferimento all'"identità giuridica e documentazione adeguata" (ONU 2016).

D.2 Garantire procedure chiare e trasparenti per il rinnovo e l'estensione dei permessi di lavoro e di soggiorno, ove consentito, affinché i lavoratori migranti e le loro famiglie mantengano uno status regolare e sia loro garantito l'accesso all'assistenza e ai servizi per l'immigrazione e a informazioni tempestive e accurate.

D.3 Garantire il rispetto dei diritti umani e del lavoro dei migranti in situazione irregolare. Devono essere rispettate le norme minime di protezione per tutti i migranti, anche per i lavoratori migranti che rientrano nell'ambito di applicazione degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro e che tuttavia si trovano in una situazione irregolare. Questi lavoratori migranti devono godere di parità di trattamento in relazione ai diritti derivanti dal precedente impiego in materia di retribuzione, sicurezza sociale e relative prestazioni. In caso di decesso o di incapacità lavorativa di un lavoratore migrante, possono essere previste delle clausole per consentire alle persone a carico (ad esempio, il partner, il coniuge e i figli) di recuperare i beni lasciati nel paese di destinazione e di ottenere un adeguato risarcimento.

E. Salute e sicurezza sul lavoro

E.1 Garantire la salute e la sicurezza sul lavoro (SSL) dei lavoratori migranti. Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro devono indicare in maniera chiara le responsabilità dei governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori. Il ruolo dei governi, delle autorità sanitarie pubbliche e dell'ispettorato del lavoro, in quanto organismi preposti all'attuazione della legge, è quello di formulare e promuovere le leggi e i regolamenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di monitorarne l'attuazione. La responsabilità dei datori di lavoro, in collaborazione con le organizzazioni dei lavoratori, è quella di coordinare, proteggere e promuovere la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori.

Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro devono prevedere disposizioni per garantire la salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori migranti. Tali disposizioni dovrebbero riguardare l'accesso alle informazioni, alla formazione, alle misure di protezione (anche quelle necessarie di caso di pandemie), ai servizi di salute e sicurezza sul lavoro e alla sorveglianza sanitaria in relazione alla prevenzione delle malattie e alla promozione della salute (compresa la salute mentale), al trattamento e alla riabilitazione. Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro dovrebbero inoltre prevedere clausole specifiche in relazione alla diagnosi, la prevenzione, la cura, il congedo medico, la riabilitazione e il risarcimento degli infortuni e delle malattie professionali, a parità di condizioni con i cittadini nazionali, per l'intera durata del ciclo migratorio.

F. Protezione sociale

F.1 Garantire l'accesso alla protezione sociale, compresa l'assistenza sanitaria, a parità di condizioni con i cittadini nazionali, e facilitare la portabilità delle prestazioni di sicurezza sociale per i lavoratori migranti e i membri delle loro famiglie. Le disposizioni degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro in materia di sicurezza sociale devono essere formulate in termini di parità di trattamento rispetto ai lavoratori nazionali del paese di destinazione, anche per quanto riguarda la protezione della maternità e, se prevista, l'assistenza all'infanzia o ai familiari non autosufficienti, nonché a prestazioni per i lavoratori con responsabilità familiari.

Le disposizioni in materia di sicurezza sociale degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro possono prevedere la partecipazione delle istituzioni nazionali di sicurezza sociale. L'accesso alla sicurezza sociale può anche essere disciplinato tramite un accordo bilaterale o multilaterale specifico in materia. Piuttosto che erogare un importo fisso al momento della partenza, i contributi per le prestazioni di sicurezza sociale possono essere mantenuti anche nel paese di origine.

Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro devono garantire l'accesso ai sistemi sanitari nazionali ai lavoratori migranti e alle loro famiglie. Inoltre, tali accordi devono garantire prestazioni di sicurezza sociale non discriminatorie ed accessibili indistintamente a tutti i lavoratori migranti. Le disposizioni in materia di sicurezza sociale dovrebbero essere esaustive e quindi non limitarsi solo al risarcimento dei danni subiti, ma anche occuparsi della disponibilità dei servizi sanitari e del relativo accesso. Inoltre, deve essere applicato il principio della parità di trattamento in relazione al risarcimento degli infortuni.

G. Contratto di lavoro e protezione dei salari

G.1 Garantire meccanismi di protezione dei salari per tutti i lavoratori migranti, comprese le donne (UN Women 2019), e prevedere disposizioni per garantire:

- la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore senza discriminazioni di razza, colore, sesso, religione, opinione politica, estrazione nazionale o origine sociale¹⁰;
- il rispetto delle leggi e dei regolamenti sul salario minimo o dei livelli salariali stabiliti dai contratti collettivi, ove applicabili. I pagamenti in natura dovrebbero essere limitati ed essere soggetti a rigide condizioni;
- la trasparenza dei metodi di calcolo della retribuzione e l'adeguamento del salario rispetto alle ore di lavoro, ai tempi di riposo e alle ferie retribuite.

Devono essere stabilite disposizioni sulla retribuzione degli straordinari, le detrazioni consentite, la data di pagamento e il rilascio delle ricevute di pagamento. Inoltre, gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro dovrebbero prevedere un modello di contratto di lavoro, se opportuno, contenente le procedure di controllo volte a garantire il rispetto delle disposizioni contrattuali e ad impedire la sostituzione del contratto stesso. I contratti di lavoro devono essere tradotti in una lingua nota ai lavoratori migranti per garantire la totale comprensione dei loro obblighi e di quelli del datore di lavoro. Inoltre, dovrebbero essere previste disposizioni per: impedire le trattenute salariali illecite; garantire il pagamento tempestivo e completo degli arretrati salariali alla cessazione del contratto di lavoro; e fornire assistenza legale per richiedere la retribuzione dei salari non corrisposti – o corrisposti solo in parte – anche nel caso di rimpatrio del lavoratore.

H. Struttura di governance

H.1 Identificare gli organi responsabili della promozione, dell'attuazione e del rispetto delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori migranti. Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro dovrebbero fornire indicazioni sulla creazione di una struttura di governance, a seconda delle esigenze specifiche dei singoli paesi. Dovrebbero essere stabilite disposizioni per la supervisione delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori migranti, compreso il ruolo

¹⁰ OIL, Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958.

specifico delle autorità di ispezione del lavoro, di altre istituzioni competenti e dei servizi sanitari pubblici nel garantire un efficace monitoraggio e il rispetto degli impegni assunti. Le autorità ispettive non dovrebbero essere coinvolte, in virtù delle loro funzioni, nei controlli sull'immigrazione, per i quali devono essere previste procedure e processi specifici. Deve essere sottolineato il ruolo chiave del dialogo sociale nell'attuazione e nel monitoraggio degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro. Tali accordi, infine, devono facilitare l'accesso all'alloggio da parte dei lavoratori migranti.

► **Riquadro 5. Accordo di cooperazione in materia di lavoro tra il Canada e la Repubblica dell'Honduras, 5 novembre 2013 (estratti)**

Seconda parte: Meccanismi istituzionali

Articolo 7: Consiglio ministeriale

1. Le Parti istituiscono un Consiglio ministeriale composto dai Ministri del lavoro delle Parti, o da persone da essi designate, per discutere questioni di interesse comune, per monitorare l'attuazione del presente Accordo, comprese le attività di cooperazione di cui all'articolo 9 (Attività di cooperazione), e per esaminare i progressi compiuti nell'ambito del presente Accordo. Il Consiglio promuove la trasparenza delle sue attività e la partecipazione pubblica ai suoi lavori.
2. Il Consiglio potrà esaminare qualsiasi questione che rientri nell'ambito di applicazione del presente Accordo e intraprendere qualsiasi altra azione nell'esercizio delle sue funzioni, come deciso congiuntamente dalle Parti, tra cui:
 - a) lavorare attraverso i Punti di contatto nazionali per coordinare i programmi e le attività di cooperazione; e
 - b) istituire commissioni, gruppi di lavoro o gruppi di esperti e assegnarvi le relative funzioni.
3. Il Consiglio si riunirà entro il primo anno dalla data di entrata in vigore del presente Accordo e successivamente ogniqualvolta si renda necessario. Il Consiglio potrà organizzare riunioni congiunte con i Consigli istituiti nell'ambito di accordi simili. Salvo diversa decisione delle Parti, tutte le riunioni del Consiglio prevederanno una sessione in cui i membri del Consiglio potranno incontrare l'opinione pubblica per discutere sull'attuazione del presente Accordo.
4. Il Consiglio esaminerà il funzionamento e l'efficacia del presente Accordo, compreso lo stato di avanzamento nell'attuazione dei relativi obiettivi, entro cinque anni dalla data di entrata in vigore del presente Accordo e successivamente nei termini stabili dal Consiglio. Salvo diversa indicazione del Consiglio:
 - a) tale esame comprenderà un'analisi della documentazione, dei pareri delle commissioni o dei gruppi consultivi nazionali in materia di lavoro di cui all'articolo 8 (Meccanismi nazionali) e una relazione di sintesi elaborata dai Punti di contatto nazionali; e
 - b) tale revisione si concluderà entro 180 giorni dal suo inizio; entro i successivi 30 giorni la relazione sarà resa pubblica e i materiali di riferimento saranno messi a disposizione dell'opinione pubblica, su richiesta, nel rispetto della legislazione nazionale sulla riservatezza delle informazioni personali e commerciali.

Articolo 8: Meccanismi nazionali

1. Ciascuna Parte convocherà una nuova commissione o gruppo nazionale consultivo o di consulenza in materia di lavoro, o consulterà un gruppo esistente, per esprimere pareri su una questione nell'ambito del presente Accordo. Tale commissione o gruppo sarà composto da membri della società civile dell'opinione pubblica, compresa una rappresentanza equa dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle loro organizzazioni rappresentative, nonché da altre organizzazioni non governative, dalle parti interessate e dai governi locali o subnazionali, a seconda dei casi.

Segue...

... seguito

2. Ciascuna Parte designerà un ufficio all'interno del proprio dipartimento governativo responsabile in materia di lavoro che fungerà da Punto di contatto nazionale e fornirà all'altra Parte le informazioni di riferimento tramite note diplomatiche.
3. I Punti di contatto nazionali fungeranno da strumenti di interazione tra le Parti e svolgeranno le funzioni assegnate dalle Parti o dal Consiglio. Inoltre, tali Punti di contatto nazionali saranno responsabili di:
 - a) coordinare i programmi e le attività di cooperazione conformemente all'articolo 9 (Attività di cooperazione);
 - b) esaminare le comunicazioni pubbliche conformemente all'articolo 10 (Comunicazioni pubbliche); e
 - c) fornire informazioni all'altra Parte, ai gruppi di revisione e all'opinione pubblica al gruppo composto dalla società civile.

Fonte: Canada, 2014.

I. Qualifiche e competenze

I.1 Garantire il riconoscimento, l'adeguamento e lo sviluppo delle qualifiche e delle competenze prima e dopo la partenza, in linea con le esigenze del mercato del lavoro. I paesi di origine e di destinazione dovrebbero stabilire, previa consultazione con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, le procedure per la definizione dei profili delle competenze e per l'adeguamento delle qualifiche e delle competenze dei lavoratori migranti. Tale obiettivo può essere raggiunto attraverso un'adeguata formazione, nonché attraverso procedure di riconoscimento delle qualifiche e delle competenze, come più opportuno, anche a livello settoriale. Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro dovrebbero contenere disposizioni specifiche sullo sviluppo e il riconoscimento delle competenze. Tali accordi dovrebbero garantire:

- il riconoscimento delle qualifiche conseguite all'estero;
- il riconoscimento della formazione e delle certificazioni pregresse;
- i servizi per facilitare l'adeguamento delle competenze;
- lo sviluppo delle competenze e le opportunità di avanzamento di carriera e di apprendimento permanente.

Il Riquadro 6 fornisce alcuni esempi di accordi che contengono disposizioni sul riconoscimento, l'adeguamento e sviluppo delle competenze.

► **Riquadro 6. Esempi di disposizioni sul riconoscimento, l'adeguamento e lo sviluppo delle competenze negli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro**

A – Riconoscimento delle qualifiche e delle competenze

Accordo in materia di migrazione tra la Repubblica Argentina e l'Ucraina, 29 aprile 1999 (estratti)

Capitolo IV: Riconoscimento delle qualifiche

Articolo 15: Le Parti promuoveranno il riconoscimento reciproco delle certificazioni e dei titoli di studio. Le istituzioni di ciascuna Parte valuteranno la possibilità di adottare una convenzione sul riconoscimento delle certificazioni e dei titoli di studio a tutti i livelli.

***Accordo quadro di assistenza e cooperazione in materia di immigrazione tra Colombia e Perù, 6 marzo 2012 (estratti)*¹¹**

Articolo 2

1. Il Ministero del lavoro e della promozione dell'occupazione del Perù fornirà, attraverso il Programma REVALORA PERU, nell'ambito delle sue competenze, servizi di formazione e certificazione delle competenze professionali rivolti ai cittadini colombiani che lavorano in modo autonomo o dipendente in Perù.
2. Il Ministero del lavoro colombiano fornirà, attraverso il Servizio nazionale di apprendistato (SENA), nell'ambito delle sue competenze, attività di formazione professionale e certificazione delle competenze professionali rivolti ai cittadini peruviani che lavorano per conto di terzi o per conto proprio in Colombia.

Articolo 4

Le Parti adotteranno meccanismi di coordinamento al fine di sviluppare procedure di certificazione delle competenze professionali dei loro connazionali, nonché degli studi tecnici conseguiti dai beneficiari nei paesi di origine.

B – Adeguamento delle competenze

***Accordo tra il Regno di Spagna e la Repubblica dell'Ecuador per la regolamentazione e il controllo dei flussi migratori, 29 maggio 2001 (estratti)*¹²**

Articolo 4

La valutazione dei requisiti professionali e il trasferimento dei lavoratori migranti sono disciplinati dalle seguenti disposizioni:

1. La preselezione dei candidati sarà effettuata da una Commissione di selezione ispano-ecuadoriana in Ecuador. I candidati che soddisfano i requisiti in termini di competenze saranno sottoposti a un esame medico e, se necessario, a un periodo di formazione.
2. La Commissione di selezione sarà composta dai rappresentanti dei governi delle parti contraenti, e potrà includere il datore di lavoro o i suoi delegati. Essa sarà responsabile della selezione dei lavoratori più qualificati rispetto alle offerte di lavoro disponibili, dell'organizzazione dei corsi di formazione eventualmente necessari e della fornitura di assistenza e consulenza ai lavoratori durante l'intero processo di reclutamento.
3. Se richiesto da entrambe le Parti, i rappresentanti delle parti sociali e delle organizzazioni intergovernative e non governative attive nel settore della migrazione e della cooperazione allo sviluppo designati dalle parti contraenti potranno partecipare alla Commissione in qualità di consulenti.
4. I lavoratori selezionati firmeranno un contratto, generalmente entro un termine massimo di 30 giorni, e riceveranno i documenti di viaggio, previa richiesta. Una copia del contratto di lavoro sarà fornita alle autorità ecuadoriane. Il contratto di lavoro potrà essere sostituito da un documento analogo a seconda della natura del lavoro, come stabilito dalla Commissione congiunta di cui all'articolo 21 del presente Accordo.

Segue...

... seguito

5. Le richieste di visti temporanei o di permessi di soggiorno effettuate nell'ambito del presente Accordo saranno gestite in maniera prioritaria dall'ufficio consolare spagnolo competente. Il visto apposto sul passaporto dovrà specificare il tipo, lo scopo e la durata del soggiorno autorizzato in Spagna. Se la durata è pari o inferiore a sei mesi, il visto sarà sufficiente a giustificare il soggiorno.

Articolo 5

1. I funzionari ecuadoriani e quelli spagnoli forniranno, nell'ambito delle rispettive competenze, l'assistenza necessaria per facilitare le attività della Commissione di selezione. Essi contribuiranno, per quanto possibile, ai processi di formazione dei lavoratori selezionati, laddove necessario, e al loro trasferimento in Spagna entro i termini stabiliti. Le spese amministrative relative al viaggio dall'Ecuador alla Spagna saranno a carico degli interessati o, in caso contrario, delle imprese contraenti.
2. Prima del viaggio, i lavoratori riceveranno le indicazioni necessarie per raggiungere la loro destinazione, nonché le informazioni relative al loro soggiorno, al lavoro, all'alloggio e al salario.

C – Sviluppo delle competenze

Protocollo d'intesa sul Progetto pilota di interscambio delle competenze tra Indonesia e Australia, 4 marzo 2019 (estratti)¹³

3.1 Il principale obiettivo del Progetto pilota è quello di consentire a persone adeguatamente qualificate di spostarsi tra l'Indonesia e l'Australia per svolgere tirocini professionali di breve durata al fine di migliorare le proprie competenze all'interno di imprese o altre organizzazioni di determinati settori.

3.2 La cooperazione stabilita nell'ambito del presente Memorandum riflette la volontà comune di Australia e Indonesia volta a:

1. facilitare gli scambi per condividere competenze ed esperienze lavorative tra l'Indonesia e l'Australia;
2. rafforzare la conoscenza delle pratiche commerciali, governative e culturali indonesiane e australiane;
3. rafforzare la cooperazione tra gli organi governativi indonesiani e australiani per lo sviluppo delle competenze in un'ottica collaborativa;
4. consentire alle imprese, tanto in Indonesia quanto in Australia, di fornire ai dipendenti un'esperienza professionale e una formazione mirata sul posto di lavoro per migliorare le loro competenze;

4.12 I partecipanti al Progetto pilota potranno ottenere qualifiche o certificazioni al termine dei corsi frequentati nell'ambito di tale scambio (ad esempio, la formazione formale per il conseguimento di licenze o per scopi normativi richiesti dalla professione).

L'Organizzazione ospitante deve incoraggiare i partecipanti a sostenere un esame per l'ottenimento di una certificazione, ove possibile. La formazione formale, tuttavia, non deve essere lo scopo principale dello scambio.

4.19 A scanso di equivoci, l'organizzazione di origine e quella ospitante si faranno carico di tutti i costi associati alla formazione di tutti i partecipanti allo scambio nell'ambito del Progetto pilota, compresa la formazione formale.

Fonte: Ucraina, 2001; Colombia e Perù, 2012; Spagna, 2001; Australia, 2019.

¹¹ Framework agreement for assistance and cooperation in immigration matters between Colombia and Peru. Disponibile sul [sito web dell'OIL](#).

¹² [Acuerdo entre el Reino de España y la República del Ecuador relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios](#)

¹³ [Memorandum of understanding on the Indonesia-Australia skills development exchange pilot project](#)

J. Risparmi e rimesse

J.1 Facilitare il trasferimento gratuito o a basso costo dei risparmi e delle rimesse dei lavoratori migranti. Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro dovrebbero includere disposizioni per garantire ai lavoratori migranti il diritto di trasferire una parte dei loro guadagni e risparmi. Inoltre, dovrebbero prevedere misure per semplificare e accelerare le formalità amministrative relative all'accesso ai servizi finanziari e bancari nel paese di destinazione, al trasferimento gratuito o a basso costo delle rimesse durante il soggiorno dei lavoratori migranti (nel rispetto degli obiettivi di sviluppo sostenibile pertinenti)¹⁴ e alle relative tempistiche. Al termine del soggiorno nel paese di destinazione, i lavoratori migranti devono avere il diritto di trasferire i loro guadagni e i loro risparmi nel paese di origine, in conformità con la legislazione applicabile negli Stati interessati. Infine, deve essere severamente proibita qualsiasi forma di risparmio forzato.

K. Rimpatrio e reinserimento lavorativo

K.1 Definire le modalità per supportare i lavoratori migranti che intendono tornare nel paese di origin e al fine di facilitare il loro reinserimento lavorativo, tenendo conto delle esigenze di genere. Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro dovrebbero garantire il rimpatrio sicuro e dignitoso e il reinserimento sostenibile dei lavoratori migranti, anche in situazioni di crisi, come la pandemia di COVID-19, i conflitti e i disordini sociali, garantendo la cooperazione tra il paese di origine e quello di destinazione. In quest'ottica, bisognerebbe anche garantire¹⁵:

- il riconoscimento della formazione pregressa;
- i servizi per l'impiego, comprese le attività di formazione;
- i programmi nazionali o specifici per i migranti rimpatriati, ad esempio il sostegno all'imprenditorialità e l'educazione finanziaria;
- il sostegno psicosociale, ove appropriato, anche per le famiglie (in particolare per i figli, i coniugi e altri assistenti familiari), al fine di facilitare il ricongiungimento familiare;
- i servizi essenziali contro la violenza di genere, tra cui i servizi sanitari, sociali, giudiziari e di polizia;
- le misure per rispondere alle esigenze di protezione dei rimpatriati durante l'intero processo di rimpatrio e reinserimento, anche nelle situazioni di crisi e di emergenza. È inoltre necessario definire in maniera chiara le modalità con cui saranno sostenute le spese del viaggio di ritorno.

Nel Riquadro 7 viene riportato l'esempio di un accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro che affronta la questione del reinserimento dei lavoratori migranti.

¹⁴ Obiettivi di sviluppo sostenibile, indicatore 10.c: Entro il 2030, ridurre a meno del 3 per cento i costi di transazione delle rimesse dei migranti ed eliminare i corridoi di rimesse con costi superiori al 5 per cento.

¹⁵ Vedasi Rete UN sulle migrazioni, [Position paper on ensuring safe and dignified return and sustainable reintegration](#), 2021.

► Riquadro 7. Accordo tra il Regno di Spagna e la Repubblica dell'Ecuador per la regolamentazione e il controllo dei flussi migratori (estratti)**Capitolo V — Il rimpatrio dei migranti***Articolo 13*

Le parti contraenti si impegnano ad adottare misure coordinate per organizzare programmi di rimpatrio volontario dei lavoratori migranti ecuadoriani.

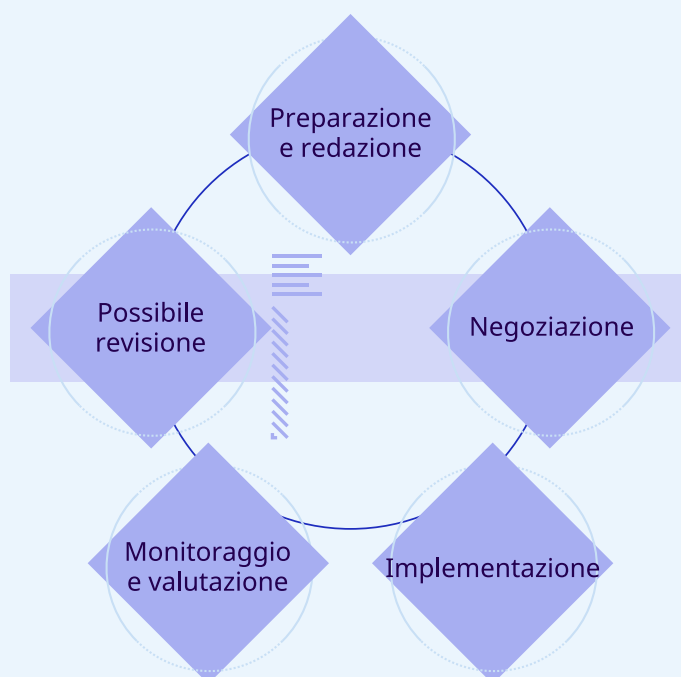
A tal fine, dovranno essere adottate misure per promuovere il reinserimento dei lavoratori migranti in Ecuador, tenuto conto del valore aggiunto della loro esperienza migratoria come fattore di sviluppo economico, sociale e tecnologico. Le parti contraenti favoriranno quindi lo sviluppo di progetti, sovvenzionati da risorse proprie o provenienti da organizzazioni di cooperazione internazionale, per la formazione professionale dei migranti e il riconoscimento della formazione professionale conseguita in Spagna; promuoveranno la creazione di piccole e medie imprese di migranti che ritornano in Ecuador; creeranno società binazionali per mettere in contatto i lavoratori con i datori di lavoro; e favoriranno, in altri settori dello sviluppo economico e sociale, attività volte a promuovere la formazione delle risorse umane e il trasferimento delle tecnologie.

Fonte: Spagna, 2001.

► III. Linee guida operative

Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro possono essere promossi sia dal paese di origine che da quello di destinazione. Il ciclo di tali accordi si compone delle seguenti fasi: preparazione e stesura, negoziazione, attuazione, monitoraggio e valutazione ed eventuale revisione (si veda il Grafico 1).

► Grafico 1. Il ciclo degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro



Fonte: OIL/OIM, \textit{Tool for the assessment of bilateral labour migration agreement} (2019).

Il ciclo degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro dovrebbe idealmente corrispondere all'intero ciclo migratorio dei lavoratori, che comprende: l'identificazione delle opportunità di lavoro all'estero; la preparazione alla migrazione, ossia la ricerca di informazioni, la richiesta del visto, la verifica dei documenti e la formazione prima della partenza; il viaggio; l'orientamento dopo l'arrivo, il lavoro all'estero e il ritorno al paese di origine, a seconda dei casi (si vedano il Grafico 2 e l'Allegato 2).

► **Grafico 2. Fasi indicative del ciclo migratorio dei lavoratori migranti**

Fonte: OIL/OIM, \textit{Tool for the assessment of bilateral labour migration agreement} (2019).

La fase di negoziazione di un accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro è di competenza delle istituzioni statali (Ministero degli affari esteri, Ministero del lavoro, Ministero o Agenzia responsabile delle migrazioni e altri principali ministeri), mentre le altre fasi vedono il coinvolgimento delle parti sociali, della società civile, delle organizzazioni dei migranti, delle autorità regionali e locali e di altri attori interessati, tra cui i rappresentanti dei lavoratori migranti e le agenzie per la protezione dell'infanzia. L'istituzione responsabile dell'accordo può nominare un gruppo dedicato che possa seguire le diverse fasi del ciclo. Queste modalità variano da paese a paese e dipendono anche dalle strutture di coordinamento delle politiche esistenti. Le presenti linee guida operative identificano le responsabilità dei principali attori in ogni fase del ciclo degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro.

Va notato che tali accordi riguardano per loro natura la migrazione regolare e non contemplano gli aspetti legati alla migrazione irregolare e alla riammissione. Se un accordo fa riferimento alla collaborazione tra le parti coinvolte per ridurre la migrazione irregolare, dovrebbe prevedere allo stesso tempo la conformità con la legislazione e le norme internazionali applicabili e specificare le tutele e le procedure necessarie per garantirne il rispetto, come ad esempio: 1) il principio di non discriminazione; 2) il principio di non respingimento; 3) il divieto di espulsione collettiva; 4) il giusto processo e le tutele procedurali, 5) il diritto dei lavoratori migranti ad accedere a rimedi efficaci sia a livello giudiziario che extragiudiziario; 6) la tutela dei diritti derivanti dal precedente impiego.

Qualsiasi accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro, e ogni suo emendamento, dovrebbe inoltre includere specifiche disposizioni che ne richiedano la traduzione nelle lingue locali e la condivisione con tutte le parti interessate, anche attraverso la pubblicazione del testo, in collaborazione con i rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

A. Fase preparatoria – ruoli e responsabilità

1. Processo consultivo

La fase preparatoria include di norma le seguenti attività:

- consultazione con le parti sociali e altri attori per identificare le sfide che possono essere affrontate tramite l'accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro e le possibili soluzioni che tale accordo può offrire, nel contesto di un allineamento tra la politica migratoria e quella occupazionale (Popova e Panzica 2017). Le consultazioni dovrebbero tenere conto della questione di genere e delle particolari necessità della protezione dell'infanzia, differenziando per genere ed età l'analisi delle sfide affrontate dai lavoratori migranti e dai loro familiari durante il ciclo migratorio;
- raccolta delle informazioni necessarie per la preparazione della bozza di accordo;
- stesura dell'accordo, che supporterà il gruppo negoziale durante la fase di negoziazione.

RUOLI E RESPONSABILITÀ DURANTE LA FASE PREPARATORIA

Governi nazionali

L'organizzazione responsabile della negoziazione dell'accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro può:

- convocare le organizzazioni pubbliche e private che si occupano di questioni legate alla migrazione (ad esempio, parti sociali, organizzazioni della società civile, centri di formazione, agenzie per l'impiego pubbliche e private e autorità per la protezione dell'infanzia), che possono contribuire all'identificazione delle principali sfide che devono essere affrontate tramite l'accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro e le possibili soluzioni che tale accordo può offrire. Queste organizzazioni possono riunirsi anche in gruppi consultivi, i cui incontri possono essere organizzati in maniera periodica oppure a seconda delle necessità. Tali riunioni possono contribuire anche nell'analisi delle necessità del mercato del lavoro e delle implicazioni per il mercato del lavoro nazionale;
- coinvolgere i gruppi consultivi nella stesura dell'accordo, se opportuno, ad esempio quando le controparti presentano nuove proposte che necessitano di un'attenta valutazione.

Parti sociali

- Le organizzazioni dei lavoratori e le autorità per la protezione dell'infanzia possono fornire pareri e suggerimenti su come l'accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro possa tutelare i diritti dei lavoratori migranti e delle loro famiglie.
- Le organizzazioni dei datori di lavoro del paese di destinazione possono fornire indicazioni sulle competenze richieste nel mercato del lavoro e in quali settori, mentre quelle del paese di origine possono segnalare eventuali carenze di manodopera imputabili alle migrazioni per lavoro (OIL 2019b).

Organizzazioni della società civile

Le organizzazioni della diaspora e quelle della società civile che offrono sostegno ai lavoratori migranti e alle loro famiglie possono fornire informazioni sulle principali sfide e sulle possibili soluzioni relative al processo migratorio.

Istituzioni di sicurezza sociale

Possono fornire consulenza sull'importanza della protezione sociale per i lavoratori migranti e le loro famiglie e sulla portabilità delle prestazioni sociali, ove applicabile. Gli esperti di tali istituzioni possono essere direttamente coinvolti nella negoziazione di accordi in materia di sicurezza sociale con i paesi di destinazione.

2. Raccolta di informazioni

Le istituzioni indicate di seguito devono essere coinvolte nella raccolta di informazioni utili ai fini della negoziazione dell'accordo bilaterale di manodopera.

NEL PAESE DI ORIGINE:

RUOLI E RESPONSABILITÀ

Governi nazionali

Il ministero (o i ministeri) o gli eventuali organi competenti in materia di migrazioni per lavoro devono:

- identificare, in consultazione con le parti sociali e le altre organizzazioni pertinenti, i principali obiettivi dell'accordo e gli eventuali effetti positivi che possono derivarne (i flussi migratori di lavoratori già esistenti verso uno specifico paese di destinazione e le potenziali sfide per garantire che la migrazione avvenga in maniera sicura, ordinata e regolare; nuove opportunità di lavoro, possibilità di investire congiuntamente nello sviluppo delle competenze in settori ad alto potenziale di crescita, protezione dei lavoratori migranti, risoluzione di questioni specifiche riguardanti i lavoratori migranti, e così via);
- valutare l'interesse e la disponibilità dell'altra Parte a negoziare un accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro o un memorandum d'intesa;
- raccogliere informazioni sul paese di destinazione (mercato del lavoro, quadro giuridico, requisiti di competenze, future esigenze del mercato del lavoro e condizioni di vita e di lavoro);
- esaminare gli strumenti internazionali sui diritti umani e del lavoro ratificati dal paese di origine e da quello di destinazione, nonché gli altri accordi di cooperazione bilaterale e regionale esistenti, al fine di garantire il rispetto di tali obblighi nella negoziazione di un accordo bilaterale o di un memorandum d'intesa sulle migrazioni per lavoro;
- analizzare l'impatto delle migrazioni per lavoro sul mercato del lavoro nazionale per evitare un impoverimento della forza lavoro in settori e in professioni già caratterizzati da una carenza di competenze;
- fornire informazioni sul livello di istruzione e sul numero di laureati per ciascuna professione, nonché sul processo di certificazione delle competenze, in modo da confrontare gli indicatori con quelli del paese di destinazione;
- individuare i punti di forza e di debolezza che possono determinare il potere negoziale;
- identificare i quadri normativi in materia di ingresso, soggiorno, permanenza e uscita dal paese¹⁶;

¹⁶ Tra cui anche: (i) analizzare la disponibilità e l'integrazione del sostegno per i figli a carico dei lavoratori migranti in tutti i settori che hanno maggiori contatti con i bambini e i giovani durante l'assenza dei genitori (istruzione, sanità, assistenza sociale, giustizia); e (ii) garantire che i bambini e le famiglie dei lavoratori migranti siano sostenuti in ogni fase del ciclo migratorio e che siano in vigore disposizioni di assistenza adeguate alle esigenze dei bambini e delle famiglie, comprese le procedure di tutela formale e il rafforzamento dell'assistenza di parentela.

- analizzare le complementarità rispetto ai quadri giuridici esistenti e la partecipazione ad accordi internazionali per il riconoscimento delle qualifiche e delle competenze;
- analizzare le complementarità rispetto ai processi di integrazione regionale, i processi consultivi regionali, i quadri di cooperazione economica, commerciale o di altro tipo eventualmente esistenti.

Funzionari consolari

Fornire informazioni sulle condizioni di vita e di lavoro nel paese di destinazione. Supportare il Ministero del lavoro nell'analisi della situazione dei lavoratori migranti nel paese di destinazione, fornendo informazioni sulle condizioni di vita e di lavoro in tale paese e in particolare sulle norme in materia di immigrazione e di rilascio dei visti.

Autorità locali e regionali

A seconda della struttura e della distribuzione delle competenze a livello nazionale, le autorità regionali e locali possono essere coinvolte nel processo di raccolta delle informazioni.

Parti sociali

Fornire supporto e consulenza nell'identificazione delle possibili sfide che affrontano i lavoratori migranti e le loro famiglie (compresi i figli a carico) in termini di protezione e delle possibili carenze di competenze e di manodopera nel mercato del lavoro nazionale.

Organizzazioni della società civile

Le organizzazioni della diaspora, le associazioni per i diritti dei migranti, le associazioni dei rimpatriati e il mondo accademico possono fornire un punto di vista interno sulle sfide e le opportunità per i lavoratori migranti e le loro famiglie, compresi coloro che affrontano sfide, rischi o ostacoli specifici, come le lavoratrici migranti, i lavoratori migranti con disabilità o i figli dei lavoratori migranti separati dai genitori.

NEL PAESE DI DESTINAZIONE:

RUOLI E RESPONSABILITÀ

Governi nazionali

Le responsabilità del Ministero competente in materia di migrazioni per lavoro o di altri ministeri (ad esempio, il Ministero degli affari esteri o il Ministero del lavoro) nei paesi di destinazione sono assimilabili a quelle dei Ministeri dei paesi di origine, seppur con alcune differenze, quali:

- le principali ragioni che spingono i paesi di destinazione a negoziare gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro sono, tra le altre, soddisfare le esigenze del mercato del lavoro e promuovere la mobilità dei lavoratori;
- le autorità dei paesi di origine raccolgono informazioni sui paesi di origine, in particolare in relazione al mercato del lavoro, ai sistemi di istruzione e alle condizioni di vita e di lavoro;
- le autorità sono chiamate ad esaminare gli strumenti internazionali sui diritti umani e del lavoro ratificati dal paese di origine e da quello di destinazione, nonché gli altri accordi di cooperazione bilaterale e regionale esistenti, al fine di garantire il rispetto di tali obblighi nella negoziazione di un accordo bilaterale o di un protocollo d'intesa sulle migrazioni per lavoro.

Autorità locali e regionali

A seconda della struttura e della distribuzione delle competenze a livello nazionale, le autorità regionali e locali possono essere coinvolte nel processo di raccolta delle informazioni.

Parti sociali

Fornire consulenza e supporto nell'identificazione dei bisogni e delle carenze a tutti i livelli di competenza, anche per i lavoratori migranti.

Società civile, incluse le organizzazioni dei migranti

La società civile, comprese le organizzazioni della diaspora e le associazioni per i diritti dei migranti possono fornire consulenza sulle condizioni di impiego dei lavoratori migranti che possono essere regolate attraverso l'accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro. Inoltre, e possono offrire sostegno ai lavoratori migranti, tenendo conto delle esigenze specifiche dei diversi gruppi.

Informazioni necessarie

Le informazioni necessarie per elaborare gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro nei paesi di origine e di destinazione sono organizzate secondo i principi e gli ambiti indicati nella Sezione III. Per ogni ambito, bisogna innanzitutto verificare quali strumenti internazionali pertinenti sui diritti umani e del lavoro e quali quadri di cooperazione siano già stati ratificati dal paese di origine e da quello di destinazione e in base ai quali tali paesi hanno già assunto degli obblighi. Queste informazioni sono riassunte nella Tabella 1. Le Tabelle da 2 a 9 riguardano il reclutamento, la salute e la sicurezza, la protezione sociale, la governance, le qualifiche e le competenze, i risparmi e le rimesse, le cause di forza maggiore e le situazioni di emergenza, il rimpatrio e il reinserimento lavorativo.

► 1. Diritti umani e del lavoro

Ambito	Informazione	Fonti nei paesi di origine e di destinazione
Tutelare i diritti umani e delle norme internazionali del lavoro al fine di proteggere i lavoratori migranti	La parità di trattamento si applica ai lavoratori migranti in materia di protezione dei diritti umani, come il diritto alla vita; la non discriminazione e l'uguaglianza di fronte alla legge, non essere sottomesso a punizioni o atteggiamenti crudeli, inumani e degradanti o condizioni di schiavitù; il diritto alla libertà e alla sicurezza, la protezione da arresti o detenzioni arbitrarie; l'uguaglianza di fronte ai tribunali e la libertà di mantenere contatti diretti e regolari con le famiglie e i figli a carico, etc?	• Ministero del lavoro • Ministero dell'interno • Ministero della giustizia • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori • Autorità per la protezione dell'infanzia
	In base alla legislazione nazionale, i lavoratori migranti sono liberi di aderire a un'organizzazione dei lavoratori o di fondarne una?	• Ministero dell'interno • Ministero della giustizia • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori • Gazzetta ufficiale
	Esiste una legislazione nazionale che prevede la contrattazione collettiva?	• Ministero del lavoro • Ministero della giustizia
	Esistono ostacoli giuridici che impediscono ai lavoratori migranti di aderire ai sindacati o di organizzarsi?	• Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori • Gazzetta ufficiale
	Esiste una legislazione nazionale sull'eliminazione del lavoro forzato o obbligatorio? ¹⁷	• Gazzetta ufficiale • Ministero dell'interno • Agenzie nazionali preposte alla lotta contro la tratta di esseri umani • Ministero del lavoro • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori • ONG
Segue...		

¹⁷ Questa legislazione può riguardare pratiche quali: trattenimento del passaporto o del salario, inganno, minacce, abuso di autorità, confinamento, detrazioni irragionevoli dal salario, sostituzione del contratto, firma del contratto in una lingua sconosciuta al lavoratore migrante, riduzione in schiavitù per debiti, traffico di esseri umani, ecc.

... seguito

Ambito	Informazione	Fonti nei paesi di origine e di destinazione
Accesso alla giustizia e ai meccanismi di denuncia	I lavoratori migranti hanno accesso ai tribunali di giurisdizione generale o speciale e ai meccanismi amministrativi di denuncia?	• Ministero della giustizia • Ministero del lavoro • Tribunali nazionali • Organizzazioni dei lavoratori
	Quali sono le modalità che consentono ai lavoratori migranti di accedere alla giustizia e ai meccanismi di denuncia? Queste procedure sono gratuite per i lavoratori migranti? In alternativa, i costi di tali procedure sono contenuti in modo da non impedire ai lavoratori l'accesso alla giustizia?	
	Queste procedure prevedono una tempestiva risoluzione delle denunce o delle controversie? I lavoratori migranti possono ricevere permessi di soggiorno e nuovi permessi di lavoro, se necessario, in attesa della risoluzione della denuncia o della controversia? Il lavoratore migrante ha accesso all'assistenza legale e all'interpretazione in relazione ai procedimenti giudiziari, compresa la traduzione gratuita o a basso costo dei documenti necessari?	
Parità di trattamento e non discriminazione	Quali sono le procedure per dare seguito alle denunce pendenti, anche dopo il rimpatrio del lavoratore migrante?	• Ministero della giustizia • Ministero del lavoro • Tribunali nazionali • ONG che operano nel campo della protezione dei lavoratori migranti/Centri legali locali pro-bono (se pertinente) • Organizzazioni della diaspora • Servizi consolari del paese di origine
	Il lavoratore migrante può tornare nel proprio paese di origine mentre il processo è in corso? Il lavoratore migrante può partecipare ai procedimenti pur trovandosi nel proprio paese di origine? Chi è autorizzato a rappresentare legalmente il lavoratore migrante nel paese di destinazione quando il lavoratore migrante è tornato nel suo paese di origine?	
	Quale organizzazione è incaricata di dare seguito alla risoluzione delle controversie?	
	Esiste una legislazione nazionale che garantisce la parità di trattamento e vieta le discriminazioni nei confronti dei lavoratori migranti in materia di impiego, sicurezza sociale e occupazione?	• Gazzetta ufficiale • Ministero del lavoro • Ministero della giustizia • Istituzioni per la parità di genere • Tribunali nazionali • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori
	Esiste un efficace meccanismo di monitoraggio e applicazione per garantire l'attuazione della legislazione nazionale sulla parità di trattamento e la non discriminazione?	
	La legislazione vieta la discriminazione salariale e garantisce a tutti i lavoratori pari retribuzione per un lavoro di pari valore?	
	Nel Paese di destinazione, sono vietati i test obbligatori per l'HIV e la gravidanza?	• Ministero del lavoro • Ministero della salute • Organizzazioni dei lavoratori

Segue...

... seguito

Ambito	Informazione	Fonti nei paesi di origine e di destinazione
	Quali misure sono attuate per garantire che i lavoratori migranti mantengano la loro identità culturale?	• Ministero dell'interno • Ministero del lavoro • Agenzie responsabili della diversità e della coesione culturale • Organizzazioni della diaspora
	Quali misure sono previste per consentire ai lavoratori migranti di mantenere una relazione con i loro figli a carico?	• Autorità per la protezione dell'infanzia • Ministero delle politiche sociali • Ministero dell'istruzione • Ministero della salute • Ministero della giustizia • Organizzazioni della società civile
	Quali misure sono previste per la protezione e il sostegno dei figli a carico in caso di assenza dei genitori che migrano nell'ambito di un accordo bilaterale sulla migrazioni per lavoro?	• Autorità per la protezione dell'infanzia • Ministero delle politiche sociali • Ministero dell'istruzione • Ministero della salute • Ministero della giustizia • Organizzazioni della società civile
Prevenzione ed eliminazione della violenza, delle molestie, dello sfruttamento e degli abusi contro i lavoratori migranti	Che tipo di legislazione e di meccanismi attuativi esistono per prevenire la violenza, le molestie, lo sfruttamento, gli abusi e i crimini contro i lavoratori migranti?	• Ministero dell'interno • Ministero del lavoro • Ministero della giustizia • Ispettorato del lavoro • Istituzioni per la parità di genere • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori • Organizzazioni della società civile
	Quali meccanismi esistono per consentire ai lavoratori migranti di denunciare casi di abuso, violenza, molestie o crimini?	• Ministero del lavoro • Ispettorato del lavoro • Ministero dell'interno • Ufficio del Pubblico Ministero • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori • Servizi consolari del paese di origine • Organizzazioni della società civile
	Quali sono i meccanismi per fornire accesso alla giustizia ai lavoratori migranti che hanno subito abusi, violenza o molestie?	• Ministero del lavoro • Ispettorato del lavoro • Ministero dell'interno • Ufficio del Pubblico Ministero • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori • Servizi consolari del paese di origine • Organizzazioni della società civile
	I lavoratori migranti possono accedere a tali meccanismi indipendentemente dalla loro collaborazione con le autorità preposte al rispetto della legge?	• Ministero del lavoro • Ispettorato del lavoro • Ministero dell'interno • Ufficio del Pubblico Ministero • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori • Servizi consolari del paese di origine • Organizzazioni della società civile
	Le parti sociali sono coinvolte nella lotta alla violenza e alle molestie sul lavoro?	• Ministero del lavoro • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori
	Esistono misure che tengono conto delle questioni di genere al fine di contrastare gli abusi, le violenze e le molestie, compresi i reati di violenza di genere e le molestie sessuali contro i lavoratori migranti?	• Ministero del lavoro • Agenzie responsabili delle questioni di genere, famiglia, donne e bambini • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori

Segue...

... seguito

Ambito	Informazione	Fonti nei paesi di origine e di destinazione
Libertà di circolazione dei lavoratori migranti	Quali sono le modalità di ingresso nel paese di destinazione? Quali sono le procedure per il rilascio dei permessi di soggiorno e di lavoro?	• Ministero dell'interno • Ministero del lavoro • Ministero degli affari esteri • Ministero della giustizia • Ministero/agenzia per l'immigrazione (se esistente) • Servizi di frontiera • Autorità per l'immigrazione
	I lavoratori migranti hanno diritto alla mobilità geografica? I lavoratori migranti possono tornare volontariamente nel paese di origine, pur rispettando gli obblighi contrattuali? Esistono percorsi per il ricongiungimento familiare o la mobilità lavorativa?	
	Esistono opportunità di visita regolare tra i genitori e i figli a carico quando il ricongiungimento familiare non è consentito o non è stato avviato?	
Protezione dei lavoratori migranti in caso di perdita dell'impiego	Esistono meccanismi che impediscono il trattenimento o il sequestro del passaporto, di altri documenti d'identità o del permesso di lavoro di un lavoratore migrante?	• Ministero del lavoro • Ispettorato del lavoro • Ministero dell'interno • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori
	Esiste la possibilità di cambiare datore di lavoro? (Sia in caso di cessazione del rapporto di lavoro, sia in caso di libera interruzione del rapporto di lavoro)	
	Quali sono le condizioni per cambiare datore di lavoro?	
	I lavoratori migranti possono cambiare lavoro in caso di sfruttamento o di condizioni di lavoro inadeguate?	• Ministero del lavoro • Ispettorato del lavoro • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori
	I lavoratori migranti hanno diritto a ricevere un indennizzo e godono di parità di trattamento per quanto riguarda la ricerca di un'occupazione alternativa, il lavoro di soccorso o la riqualificazione in caso di perdita del lavoro? Se sì, quali meccanismi di applicazione della legge esistono?	• Ministero del lavoro • Ispettorato del lavoro • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori • ONG che operano nel campo della protezione dei lavoratori migranti • Servizi consolari del paese di origine
	I lavoratori migranti hanno il diritto di fare ricorso contro la cessazione del rapporto di lavoro e quali sono gli strumenti di ricorso disponibili in caso di licenziamento senza giusta causa?	
	La legge nazionale o l'accordo bilaterale per le migrazioni per lavoro prevedono l'erogazione di sussidi di disoccupazione per i lavoratori migranti?	
	Esistono meccanismi di sostegno per i lavoratori migranti che si ritrovano in una situazione irregolare a causa della perdita del lavoro? Se sì, quali?	• Ministero del lavoro, • Ministero dell'interno • Organizzazioni dei lavoratori • Servizi consolari del paese di origine

► 2. Reclutamento

Ambito	Informazione	Fonti nei paesi di origine e di destinazione
Reclutamento equo ed etico	Esiste un quadro istituzionale normativo e operativo per il reclutamento equo ed etico dei lavoratori migranti? Che tipo di autorizzazione devono possedere le agenzie di reclutamento, i centri per l'impiego e i centri di formazione pre-partenza? Quali sono i meccanismi di monitoraggio e gli strumenti per garantire la qualità? Quali sono i meccanismi di denuncia? Esiste una clausola di responsabilità solidale per le agenzie di reclutamento e i datori di lavoro, che prevede il deposito di fondi da utilizzare in caso di risarcimento? Tutte le agenzie di reclutamento e tutti i lavoratori migranti inseriti nel mercato del lavoro sono registrati presso l'ambasciata di riferimento prima del loro arrivo? Esiste un meccanismo secondo cui i contratti di lavoro devono essere esaminati ed approvati da parte del Ministero del lavoro, dell'addetto alle questioni in materia di lavoro o dall'ambasciata corrispondente prima della sua finalizzazione? Se sì, esistono disposizioni che impediscono l'addebito ai lavoratori migranti di spese di reclutamento e di costi correlati? Esistono disposizioni che impediscono la detrazione di tasse e altri costi (tra cui i costi per il volo, il vitto, l'alloggio, l'assistenza medica e le spese amministrative)?	• Ministero del lavoro • Servizi pubblici per l'impiego • Agenzie per l'impiego private • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori

► 3. Salute e sicurezza

Ambito	Informazione	Fonti nei paesi di origine e di destinazione
Salute e sicurezza sul lavoro per i lavoratori migranti	Il quadro normativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro si applica anche ai lavoratori migranti? Quali misure esistono per la diagnosi, la prevenzione, la cura, la riabilitazione e il risarcimento degli infortuni e delle malattie professionali? È riconosciuta la parità di trattamento per quanto riguarda il risarcimento degli infortuni e delle malattie professionali? È fornita ai lavoratori migranti una formazione in materia di SSL, anche per quanto riguarda l'accesso ai dispositivi di protezione individuale? Le indicazioni in materia di SSL sono disponibili nella lingua dei lavoratori migranti?	• Ministero del lavoro • Ministero della salute • Ispettorato del lavoro • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori

► 4. Protezione sociale

Ambito	Informazione	Fonti nei paesi di origine e di destinazione
Accesso dei lavoratori migranti alle prestazioni di sicurezza sociale e portabilità di tali prestazioni	Quali sono le modalità di accesso dei lavoratori migranti alla protezione sociale, compresa l'assistenza sanitaria, e di portabilità di tali prestazioni?	• Ministero del lavoro • Ministero della salute • Istituzioni di sicurezza sociale • Servizi pubblici per l'impiego • Legislazione nazionale (diritto in materia di lavoro e di sicurezza sociale)
	Esiste un accordo bilaterale o multilaterale di sicurezza sociale che garantisca la portabilità delle prestazioni previdenziali da parte dei lavoratori migranti? I lavoratori migranti hanno accesso alle cure mediche, alle prestazioni in caso di malattia, disoccupazione, vecchiaia, infortuni sul lavoro, maternità e invalidità, nonché alle indennità per i superstiti e ai sussidi familiari? La legislazione nazionale garantisce la parità di trattamento in materia di protezione sociale?	• Ministero degli affari esteri • Istituzioni di sicurezza sociale • Legislazione nazionale (diritto in materia di lavoro e di sicurezza sociale) • Fondo di previdenza sociale (se applicabile)

► 5. Strutture di governance

Ambito	Informazione	Fonti nei paesi di origine e di destinazione
Istituzioni responsabili dell'attuazione e del rispetto delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori migranti	Quali sono i meccanismi di supervisione delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori migranti?	• Ministeri e organismi responsabili in materia di migrazione • Ministero dell'interno • Ministero del lavoro • Ministero della salute • Ispettorato del lavoro • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori
	Qual'è la principale istituzione responsabile dell'elaborazione e dell'attuazione degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro?	• Ministero del lavoro • Ministero degli affari esteri • Ministero dell'interno • Ministeri e organismi responsabili in materia di migrazione
	Qual è la principale istituzione responsabile del rispetto e del monitoraggio degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro?	• Ministero del lavoro • Ministero degli affari esteri • Ministero dell'interno • Ministeri e organismi responsabili in materia di migrazione
	Quali sono gli altri processi di cooperazione esistenti tra i due paesi e in che maniera la collaborazione stabilita nell'ambito dell'accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro può inserirsi all'interno di tali processi?	• Ministero del lavoro • Ministero degli affari esteri • Ministero dell'interno • Ministeri e organismi responsabili in materia di migrazione
	Le parti sociali partecipano all'elaborazione e all'attuazione degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro?	• Ministero del lavoro • Ministero degli affari esteri • Ministero dell'interno
	Le organizzazioni della società civile e dei lavoratori migranti partecipano all'elaborazione e all'attuazione degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro?	• Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori
	Come vengono monitorate le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori migranti?	• Ministero del lavoro • Ministero dell'interno • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori
	I lavoratori migranti hanno diritto agli alloggi specifici per i lavoratori? Sono forniti degli alloggi da parte del datore di lavoro?	• Ministero del lavoro • Ministero dell'interno • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori

► 6. Qualifiche e competenze

Ambito	Informazione	Fonti nei paesi di origine e di destinazione
Garantire il riconoscimento, l'adeguamento e lo sviluppo delle qualifiche e delle competenze prima e dopo la partenza, così come al ritorno nel paese di origine, in linea con le esigenze del mercato del lavoro	Esistono indicazioni chiare sulle esigenze attuali e future del mercato del lavoro, anche per settore, e sulle carenze in termini di qualifiche e competenze?	• Ministero del lavoro • Ministero dell'istruzione • Servizi pubblici per l'impiego • Agenzie per l'impiego private • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori
	Esistono sistemi per il riconoscimento delle qualifiche e delle competenze?	
	Quali programmi per lo sviluppo delle competenze (compreso l'apprendimento della lingua del paese di destinazione) esistono per i lavoratori migranti?	
	Sono state instaurate collaborazioni per la mobilità delle competenze o sono stati realizzati investimenti congiunti per la formazione della forza lavoro?	

► 7. Risparmi e rimesse

Ambito	Informazione	Fonti nei paesi di origine e di destinazione
Trasferimento dei risparmi e delle rimesse dei lavoratori migranti	I lavoratori migranti hanno la libertà di trasferire, a propria discrezione, i loro risparmi e le loro rimesse? Esistono politiche e quadri generali che disciplinano il trasferimento dei redditi personali e i pagamenti tra i due paesi?	• Ministero del lavoro • Ministero dell'economia • Ministero degli affari esteri • Banca centrale nazionale • Servizi consolari • Servizi finanziari
	Quali sono le tendenze generali delle rimesse e dei flussi finanziari tra i due paesi che negoziano l'accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro in termini di livello di formalità e utilizzo di specifici strumenti di trasferimento di denaro rispetto alle banche?	
	I lavoratori migranti hanno accesso a circuiti formali per trasferire i risparmi e le rimesse? Se sì, a quali condizioni?	

► 8. Eventi di forza maggiore e situazioni di emergenza

Ambito	Informazione	Fonti nei paesi di origine e di destinazione
Protezione dei lavoratori migranti in eventi di forza maggiore o in situazioni di emergenza	Che tipo di assistenza viene fornita ai lavoratori migranti in situazioni di emergenza? Che responsabilità hanno i vari attori (datori di lavoro, agenzie di reclutamento, ambasciate, autorità nazionali, e così via) negli eventi di forza maggiore o in situazioni di emergenza?	• Ministero del lavoro • Ministero dell'economia • Ministero degli affari esteri • Ministero dell'interno • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori

► 9. Rimpatrio e reinserimento lavorativo

Ambito	Informazione	Fonti nei paesi di origine e di destinazione
Modalità di rimpatrio e di reinserimento lavorativo con una prospettiva di genere	Esiste una politica o un quadro normativo che stabilisce le modalità di rimpatrio e le tutele garantite dal paese di destinazione, in linea con le norme internazionali? Esistono misure specifiche di reinserimento sostenibile che possono facilitare il reinserimento lavorativo nei paesi di origine? Tali misure rispondono alle preoccupazioni e alle esigenze di genere di tutti i lavoratori migranti e, se sì, in che modo? Esistono misure per garantire la protezione dei salari? Esistono strumenti giuridici che possono supportare i lavoratori migranti nella rivendicazione dei salari non corrisposti, anche dopo il ritorno nel paese di origine? Esistono misure specifiche di reinserimento per supportare i bambini, le famiglie, i lavoratori migranti e altri assistenti familiari nel processo di ricongiungimento dopo la separazione?	• Ministero del lavoro • Ministero dell'istruzione • Ministero della salute • Ministero dell'interno • Servizi pubblici per l'impiego • Agenzie per l'impiego private • Organizzazioni dei datori di lavoro • Organizzazioni dei lavoratori • Servizi consolari • Ministeri o agenzie responsabili delle questioni relative alle donne, ai giovani e ai minori

3. Stesura dell'accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro

I seguenti attori partecipano alla stesura degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro.

RUOLI E RESPONSABILITÀ.

Governi nazionali

- Per la stesura dell'accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro, deve essere istituito, secondo i principi generali illustrati nella presente Guida, un gruppo di lavoro interministeriale. Tale gruppo può essere istituito anche durante la fase di raccolta delle informazioni.
- Il gruppo preparerà una bozza iniziale da presentare in occasione delle consultazioni con i ministeri competenti, le parti sociali e gli attori interessati, compresi i rappresentanti dei lavoratori migranti. Esso inoltre farà riferimento al modello di accordo riportato nella Raccomandazione dell'OIL sui lavoratori migranti (riveduta), 1949 (n. 86). La lista di controllo presente nell'Allegato 3 può essere utile per verificare che tutti gli argomenti pertinenti siano stati debitamente presi in considerazione nella bozza di accordo.
- Il gruppo di lavoro terrà conto di quanto esposto durante le consultazioni e consegnerà una bozza aggiornata che sarà presentata al paese di destinazione per l'avvio della negoziazione. Tale versione aggiornata può essere accompagnata da una bozza di modello di contratto di lavoro, se pertinente.
- Il gruppo interministeriale che ha redatto l'accordo può prendere parte alla negoziazione. In alternativa, può essere nominato un gruppo negoziale.
- Il livello di partecipazione alla negoziazione deve essere definito in anticipo.
- La strategia negoziale deve essere definita dall'istituzione responsabile della negoziazione dell'accordo e successivamente comunicata al gruppo negoziale.
- L'istituzione responsabile della negoziazione deve stanziare le risorse finanziarie necessarie per lo svolgimento dei negoziati.

Parti sociali

Le organizzazioni dei datori di lavoro possono contribuire all'identificazione delle competenze richieste nei paesi di destinazione e dell'eventuale deficit di competenze nei paesi di origine. Dall'altra parte, le organizzazioni dei lavoratori possono contribuire all'identificazione degli ambiti che richiedono un rafforzamento dei sistemi di protezione per i lavoratori migranti, nonché suggerire soluzioni appropriate. Le buone prassi in materia di dialogo sociale prevedono lo svolgimento di consultazioni con le parti sociali durante l'elaborazione degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro. Anche le istituzioni scolastiche potrebbero essere consultate in questa fase. Infine, le autorità per la protezione dell'infanzia possono contribuire all'identificazione delle problematiche sociali e di protezione dei figli e delle famiglie dei lavoratori migranti, suggerendo misure di protezione adeguate.

B. Negoziazione

Le negoziazioni degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro dovrebbero concentrarsi in particolare sulle modalità di attuazione, mentre il contenuto di tali accordi deve sempre far riferimento ai principi basati sui diritti umani e del lavoro riconosciuti a livello internazionale.

I risultati di tali negoziazioni dipenderanno dagli interessi delle parti e dalla loro capacità di trovare soluzioni comuni. Proprio poiché le parti hanno deciso di negoziare un accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro, in linea di principio esiste un interesse reciproco nella conclusione dell'accordo, sebbene le motivazioni possano essere diverse. I principali obiettivi dei paesi di origine possono essere: trovare nuove opportunità di lavoro per i propri cittadini, rafforzare i sistemi di protezione dei lavoratori migranti e affrontare sfide specifiche in materia di lavoro. Dall'altra parte, alcuni dei principali obiettivi dei paesi di destinazione sono: colmare le lacune del mercato del lavoro, ridurre la migrazione irregolare offrendo opportunità di migrazione regolare e creare opportunità commerciali con i paesi di origine.

La negoziazione può svolgersi attraverso incontri diretti tra le delegazioni delle due parti oppure attraverso uno scambio di bozze fino al raggiungimento di un'intesa comune. La scelta della modalità di negoziazione viene concordata tra le due parti e può dipendere da ragioni sia politiche (ad esempio, per dare visibilità alla negoziazione) sia finanziarie, in quanto la negoziazione diretta richiede maggiori risorse economiche, in particolare per gli spostamenti.

La negoziazione può concludersi con la firma di un accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro o di un protocollo d'intesa. I due tipi di accordo possono avere un impatto diverso in riferimento agli obblighi delle parti. Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro sanciscono diritti e obblighi giuridicamente vincolanti, disciplinati dal diritto internazionale, e sono di norma più specifici e orientati all'azione. I protocolli d'intesa invece costituiscono accordi non vincolanti che definiscono un ampio quadro di cooperazione per far fronte a sfide comuni.

La fase negoziale deve essere guidata da un gruppo o da una delegazione composta da funzionari di alto livello autorizzati a condurre la negoziazione per conto dello Stato. Il gruppo negoziale è generalmente composto da rappresentanti di diverse istituzioni, ad esempio il Ministero del lavoro, il Ministero delle migrazioni (laddove esistente), il Ministero degli affari esteri e altri ministeri competenti (ad esempio, i Ministeri della giustizia, dell'interno, dell'istruzione, della salute, dei giovani, delle donne e del genere, nonché i ministeri di settori specifici).

Se la negoziazione si conclude positivamente e le parti raggiungono un accordo sul testo dell'accordo, i soggetti a capo di ciascuna delegazione firmeranno il documento finale. In alcuni casi, a firmare sono i capi di governo o i responsabili dei ministeri competenti, i quali si recheranno in uno dei paesi interessati.

In questa fase, l'accordo è concluso, sebbene non sia ancora entrato in vigore. Di norma, gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro devono essere ratificati dal Parlamento e pubblicati nella Gazzetta Ufficiale dei paesi interessati. Quando invece le parti stipulano un protocollo d'intesa, il documento diventa esecutivo subito dopo la sua firma, a meno che le norme costituzionali ne richiedano esplicitamente la ratifica (come avviene ad esempio in Italia). Trattandosi di documenti meno formali degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro, l'attuazione dei protocolli d'intesa dipenderà dalla buona volontà delle parti. Possono sorgere eventuali ostacoli laddove il protocollo contenga delle implicazioni finanziarie che richiedono l'approvazione dell'organo legislativo competente. La fase negoziale degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro è riassunta nella lista di controllo presente nell'Allegato 4.

C. Attuazione

L'attuazione degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro richiede la partecipazione attiva delle parti sociali e di altri attori, tanto nei paesi di origine quanto in quelli di destinazione, a seconda delle tematiche affrontate dall'accordo stesso. Va notato che la coesione tra i vari ministeri e tra i paesi nell'attuazione degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro può essere

raggiunta anche attraverso approcci di coordinamento rafforzati e trasversali tra i partner pubblici e privati interessati. Le Tabelle 10, 11 e 12 illustrano rispettivamente le responsabilità dei governi, delle parti sociali e della società civile (e altri attori) nell'attuazione degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro.

a. Responsabilità dei governi nell'attuazione degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro

► 10. Responsabilità dei governi nell'attuazione degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro

Ambito	Istituzione coinvolta	Paese di origine	Paese di destinazione
Condivisione di informazioni	- Ministero del lavoro - Servizi pubblici per l'impiego - Ministero degli affari esteri - Ministero per l'impiego all'estero - Autorità per la protezione dell'infanzia¹⁸ e del benessere della famiglia	Organizzare attività di sensibilizzazione su: - gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro, al fine di informare i potenziali lavoratori migranti; - le opportunità di lavoro nei paesi di destinazione; - le condizioni di vita e di lavoro nei paesi di destinazione; - i contatti utili per ottenere consulenza e assistenza nei paesi di destinazione; - creare consapevolezza e una migliore comprensione delle situazioni di tratta di esseri umani e lavoro forzato; - come affrontare la separazione tra i bambini, i familiari e i lavoratori migranti.	Sensibilizzare i lavoratori migranti, i datori di lavoro, le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e l'opinione pubblica in generale sugli accordi bilaterali in materia di migrazioni per lavoro, siano essi di recente adozione che già in essere; Condividere informazioni sugli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro in una lingua che i lavoratori migranti conoscono o sono in grado di comprendere; Rafforzare la consapevolezza e la conoscenza delle tratta di esseri umani e del lavoro forzato; Rafforzare la consapevolezza e la conoscenza delle implicazioni che la separazione dalla famiglia ha sui lavoratori migranti, nonché sulle misure a sostegno di tali lavoratori per mantenere contatti con i familiari, soprattutto con i figli a carico.
	- Ministero del lavoro - Servizi pubblici per l'impiego - Ministero degli affari esteri - Ministero dell'interno/Servizi di frontiera/per l'immigrazione	Organizzare attività formative prima della partenza e dopo l'arrivo. Condividere informazioni sui valichi di frontiera e sulle modalità di rilascio dei permessi di soggiorno e di lavoro.	Condividere informazioni sui valichi di frontiera e i motivi di ingresso. Tali informazioni inoltre devono essere consolidate, analizzate e utilizzate ai fini del monitoraggio e della valutazione delle politiche.
Modalità di ingresso dei lavoratori migranti e di rilascio dei relativi permessi di soggiorno. Il rilascio delle diverse tipologie di permessi di soggiorno può essere organizzato attraverso la creazione di uno sportello unico (prestazione di servizi integrati), disponibile in diverse lingue, a cui possa rivolgersi la maggior parte dei lavoratori migranti. Questo sistema dovrebbe essere gestito da un unico ministero.	- Ministero degli affari esteri - Ministero dell'interno o della giustizia, oppure ministero responsabile delle questioni di migrazione e immigrazione - Ambasciate e consolati del paese di destinazione presso il paese di origine	Definire i criteri di ammissibilità dei lavoratori migranti e, se del caso, dei figli e dei familiari. Definire la documentazione necessaria per la richiesta dei visti, nonché i tempi di elaborazione e i relativi costi.	Rilasciare i visti di ingresso. Definire le modalità per l'acquisizione della cittadinanza.

¹⁸ Va ricordato che alcuni paesi d'origine, in particolare in Asia, hanno ministeri separati per l'occupazione all'estero che possono essere affiliati o meno al Ministero del lavoro o al Ministero degli affari esteri.

... seguito

Ambito	Istituzione coinvolta	Paese di origine	Paese di destinazione
	- Ministero del lavoro - Ministero o organo competente in materia di migrazione		Rilasciare i permessi di lavoro e fornire consulenza in materia
	- Ministero dell'interno - Servizio delle migrazioni/immigrazione o equivalente		Rilasciare i visti di ingresso. Definire le modalità per l'acquisizione del diritto di residenza.
Reclutamento equo ed etico	- Ministero del lavoro - Ministero o organismo competente in materia di migrazione - Autorità per la protezione dell'infanzia e il benessere della famiglia	Rilasciare licenze alle agenzie per l'impiego private o ad altri eventuali intermediari o delegati che offrono servizi di reclutamento e di inserimento lavorativo, nonché monitorare le loro attività, al fine di prevenire pratiche di reclutamento fraudolenti o in condizioni di abuso. Stabilire il divieto di addebitare ai lavoratori migranti spese di reclutamento e costi correlati. Verificare il modello di contratto di lavoro, incluso nell'accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro (se pertinente), ed inviarlo ai lavoratori migranti affinché lo firmino prima della loro partenza.	Proteggere i lavoratori migranti da pratiche di reclutamento fraudolenti o in condizioni di abuso. Stabilire il divieto di addebitare ai lavoratori migranti spese di reclutamento e costi correlati. Garantire che il contratto di lavoro sia redatto in una lingua comprensibile ai lavoratori migranti. Adottare misure contro la sostituzione dei contratti. Applicare il principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore. Garantire il rispetto delle norme sul salario minimo, se applicabile.
	- Servizi pubblici per l'impiego (anche in collaborazione con le agenzie per l'impiego private) - Istituti di istruzione e formazione tecnico-professionale (TVET) e altri istituti di istruzione	Definire le procedure di selezione per il reclutamento. Elaborare i profili delle competenze e garantire l'adeguamento delle stesse. Organizzare attività di formazione prima della partenza.	Programmare attività di adeguamento e sviluppo delle competenze. Fornire supporto nei processi di riconoscimento delle competenze.
	Ispettorato del lavoro		Monitorare il rispetto degli obblighi contrattuali a livello aziendale e individuale
Parità di trattamento e non discriminazione	- Ministero del lavoro - Istituzioni di sicurezza sociale - Ministero dell'interno - Ministero della giustizia - Procura	Raccogliere e condividere informazioni sui casi di discriminazione e disuguaglianza.	Garantire l'attuazione delle disposizioni sulla parità di trattamento rispetto ai lavoratori nazionali; Adottare misure per consentire ai lavoratori migranti di mantenere contatti con le loro famiglie nei paesi di origine, in particolare con i figli a carico.
	- Ministero della salute - Ministero del lavoro		Vietare l'obbligo di sottoporsi a test di gravidanza o per l'HIV
Segue...			

... seguito

Ambito	Istituzione coinvolta	Paese di origine	Paese di destinazione
Libertà di circolazione dei lavoratori migranti	- Ministero del lavoro - Ministero dell'interno - Ministero della giustizia - Servizi sociali - Servizi consolari		Consentire ai lavoratori migranti di cambiare datore di lavoro; Stabilire il divieto per i datori di lavoro di trattenere o sequestrare i passaporti, i documenti d'identità o i permessi di soggiorno dei lavoratori migranti.
Riconoscimento, adeguamento e sviluppo delle competenze	- Ministero del lavoro - Servizi pubblici per l'impiego - Commissioni settoriali (se applicabile) - Altri ministeri preposti allo sviluppo delle competenze	Organizzare attività di formazione professionale prima della partenza su determinati profili professionali concordati con i paesi di destinazione: Attuare percorsi di sviluppo e riconoscimento delle competenze, anche dopo il ritorno nel paese di origine: Garantire il riconoscimento reciproco e/o l'armonizzazione delle norme in materia di qualifiche e competenze: Elaborare i profili professionali dei migranti rimpatriati e garantire il riconoscimento delle competenze acquisite all'estero.	Garantire il riconoscimento delle competenze e impartire una formazione in materia, al fine di facilitare l'adeguamento di tali competenze. Attuare percorsi di sviluppo e riconoscimento delle competenze, anche dopo il ritorno nel paese di origine. Garantire il riconoscimento reciproco o l'armonizzazione delle norme in materia di qualifiche e competenze.
	Ministero dell'istruzione	Rilasciare i documenti relativi alle qualifiche e alle competenze ai fini del loro riconoscimento	Definire le procedure per il riconoscimento delle qualifiche e delle competenze
Salute e sicurezza sul lavoro per i lavoratori migranti	- Ministero del lavoro - Organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro		Garantire l'applicazione delle leggi e dei regolamenti in materia di SSL anche nei confronti dei lavoratori migranti. Condividere informazioni e organizzare attività formative in materia di SSL per i lavoratori migranti.
	Ispettorato del lavoro		Monitorare l'applicazione delle leggi e dei regolamenti in materia di SSL
	- Ministero della salute - Istituzioni della società civile		Definire le disposizioni relative alla diagnosi, alla prevenzione, al trattamento, alla riabilitazione e al risarcimento nei casi di infortuni e malattie professionali
Segue...			

... seguito

Ambito	Istituzione coinvolta	Paese di origine	Paese di destinazione
Integrazione dei lavoratori migranti	- Ministero del lavoro - Organismo statale o ministero responsabile della migrazione - Servizio statale per la migrazione - Autorità locali - Agenzia o ministero con mandato in materia di integrazione	Prevedere attività di orientamento e formazione prima della partenza	Garantire condizioni di vita e di lavoro dignitose per i lavoratori migranti; Fare in modo che i lavoratori migranti dispongano di un'abitazione o abbiano accesso agli alloggi specifici per i lavoratori; Garantire la partecipazione dei lavoratori migranti alla vita comunitaria e culturale, ai servizi comunitari e alle attività di apprendimento della lingua del paese di destinazione; Assicurare che i lavoratori migranti abbiano gli strumenti per mantenere contatti diretti e regolari con i figli a carico e i familiari nei paesi di origine.
	Ministero dell'interno		Garantire condizioni di vita dignitose per i lavoratori migranti
	Ministero dell'istruzione		Fornire accesso ai lavoratori migranti e alle loro famiglie ai servizi di istruzione e formazione
Prevenzione ed eliminazione della violenza, delle molestie, dello sfruttamento e degli abusi sul posto di lavoro – anche di genere – nei confronti dei lavoratori migranti	- Ministero del lavoro - Istituzioni nazionali responsabili dell'uguaglianza di genere		Prevenire, in collaborazione con le parti sociali, la violenza, le molestie, lo sfruttamento e gli abusi sul posto di lavoro nei confronti dei lavoratori migranti; Assicurare che i lavoratori migranti abbiano accesso gratuito a meccanismi sicuri, equi ed efficaci per denunciare i casi di abusi, violenza e molestie sul lavoro.
	Ispettorato del lavoro		Svolgere attività preventive e ispettive in materia di violenza, molestie, sfruttamento e abusi sul posto di lavoro nei confronti dei lavoratori migranti
	- Ministero degli affari esteri - Addetti alle questioni in materia di lavoro		Assicurare che i lavoratori migranti che hanno subito violenza, molestie, sfruttamento o abusi sul posto di lavoro ottengano supporto dai servizi consolari del paese di origine
	- Ministero dell'interno, Procura, Ombudsman - Organi specializzati in materia uguaglianza e diritti umani (che possono avere poteri semi-giudiziari)	Condivisione di informazioni sulle risorse da mobilitare nel paese di destinazione e le relative procedure	Svolgere attività di protezione, investigazione e assistenza

Segue...

... seguito

Ambito	Istituzione coinvolta	Paese di origine	Paese di destinazione
Accesso alla giustizia e ai meccanismi di ricorso	• Ministero del lavoro		Garantire che i lavoratori migranti abbiano accesso gratuito ai meccanismi di ricorso amministrativo in caso di controversie di lavoro
	• Ministero della giustizia		Definire le procedure per garantire ai lavoratori migranti l'accesso gratuito ad adeguati strumenti di ricorso giudiziario in caso di violazione dei diritti umani e del lavoro Garantire l'applicazione del principio della parità di trattamento rispetto ai cittadini nazionali per quanto riguarda l'accesso ai procedimenti giudiziari
	• Ministero degli affari esteri		Assicurare che i lavoratori migranti ottengano supporto dai servizi consolari del paese di origine nella risoluzione delle controversie, nei ricorsi sulle violazioni dei diritti e nei casi di detenzione o di imputazione.
Ingresso dei familiari dei lavoratori migranti e ricongiungimento familiare	• Ministero del lavoro • Ministero degli affari esteri • Ministero dell'interno • Agenzia statale per la migrazione (se esistente) • Servizi per l'infanzia o sistemi di protezione dell'infanzia	Fornire informazioni e supporto ai familiari dei lavoratori migranti in relazione al loro ingresso nei paesi di destinazione e al ricongiungimento familiare	Stabilire procedure per l'ingresso dei familiari dei lavoratori migranti e per il ricongiungimento familiare che siano chiare, ben definite e disponibili in una lingua comprensibile ai lavoratori migranti; Creare opportunità di incontro regolare tra i lavoratori migranti e i figli a carico, laddove il ricongiungimento familiare non sia consentito o non sia stato avviato.
Protezione dei lavoratori migranti e delle loro famiglie in caso di perdita del lavoro o di condizioni abusive di lavoro	• Ministero del lavoro • Ambasciate e servizi consolari • Autorità per la protezione dell'infanzia e il benessere della famiglia		Impedire che i lavoratori migranti che hanno perso il lavoro si ritrovino in una situazione irregolare. Supportare tali lavoratori nella ricerca di un'occupazione alternativa e prevedere una riqualificazione professionale, ove necessario. Consentire ai lavoratori migranti di presentare un ricorso contro la cessazione del rapporto di lavoro e di rimanere nel paese fino alla pronuncia della sentenza. Prevedere adeguati provvedimenti nel caso di licenziamento ingiustificato.

Segue...

... seguito

Ambito	Istituzione coinvolta	Paese di origine	Paese di destinazione
Accesso dei lavoratori migranti alle prestazioni di sicurezza sociale e portabilità di tali prestazioni	- Istituzioni di sicurezza sociale - Ministero della salute	Prevedere la possibilità che i contributi per le prestazioni a lungo termine siano garantiti anche nel paese di origine nel caso di migrazione temporanea. Stipulare accordi bilaterali con i paesi di destinazione sulla portabilità dei contributi pensionistici e di altre prestazioni previdenziali (ad esempio le indennità in materia di SSL).	Garantire l'accesso dei lavoratori migranti alle prestazioni di sicurezza sociale e di assistenza sanitaria. Consentire la portabilità dei contributi pensionistici e di altre prestazioni previdenziali (ad esempio, le indennità per gli infortuni) conformemente con la legislazione nazionale e gli accordi in vigore tra i paesi di origine e quelli di destinazione.
Risparmi e rimesse	- Ministero del lavoro - Ministero delle finanze - Banca centrale - Ministero dell'economia (sviluppo economico) - Ministero per il benessere dell'infanzia e della famiglia	Impartire ai lavoratori migranti e alle loro famiglie un'educazione finanziaria, sia nell'ambito della formazione prima della partenza sia come supporto dopo il rimpatrio e il reinserimento Implementare programmi di investimento dei risparmi dei lavoratori migranti per contribuire allo sviluppo del paese Adottare misure per garantire che i figli dei lavoratori migranti, e chi se ne prende cura, beneficino dei servizi di protezione sociale (e non ne siano esclusi presupponendo che riceveranno le rimesse dei lavoratori migranti)	Svolgere campagne di informazione e di sensibilizzazione incentrate sull'alfabetizzazione finanziaria nei paesi di destinazione Semplificare le formalità amministrative relative al trasferimento delle rimesse, affinché avvengano a tempi e costi ragionevoli
Rimpatrio e reinserimento	- Ministero del lavoro - Ministero degli affari esteri - Ministero dell'interno	Erogare servizi per l'impiego, che prevedano anche il riconoscimento delle qualifiche e delle competenze acquisite, la creazione dei profili professionali sulla base delle competenze possedute, attività di formazione e orientamento, la riqualificazione e l'inserimento lavorativo Attuare programmi specifici per i migranti rientrati nel paese di origine, che promuovano ad esempio l'imprenditorialità e l'alfabetizzazione finanziaria o che forniscano misure di assistenza e reinserimento o servizi di sostegno al reinserimento.	Supportare i lavoratori migranti nel processo di rimpatrio e reinserimento in situazioni di emergenza, come la pandemia di COVID-19

Segue...

... seguito

Ambito	Istituzione coinvolta	Paese di origine	Paese di destinazione
	Ministero dell'istruzione	Garantire il riconoscimento della formazione pregressa	
	- Ministero della salute - Autorità per la protezione dell'infanzia e il benessere della famiglia	Fornire sostegno psicosociale, laddove opportuno, anche ai figli e ai familiari che si ricongiungono ai lavoratori migranti dopo un periodo di separazione	

b. Potenziale ruolo delle parti sociali nell'implementazione degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro

► 11. Potenziale ruolo delle parti sociali nell'implementazione degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro¹⁹

Ambito	Istituzione coinvolta	Paese di origine	Paese di destinazione
Condivisione di informazioni	Organizzazioni dei datori di lavoro		Fornire informazioni ai lavoratori migranti — in una lingua a loro nota — sui benefici degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro e sugli obblighi derivanti da tali accordi
	Organizzazioni dei lavoratori	Prima della partenza, informare i lavoratori migranti sui loro diritti e doveri e sulla necessità di stabilire accordi formali per la cura dei figli a carico durante la loro assenza	Fornire informazioni ai lavoratori migranti sulle misure di protezione dei loro diritti durante il soggiorno nel paese di destinazione
Parità di trattamento e non discriminazione	Organizzazioni dei datori di lavoro		Garantire l'applicazione del principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore e misure di protezione contro le discriminazioni Fare in modo che i lavoratori migranti dispongano di un'abitazione o abbiano accesso agli alloggi specifici per i lavoratori

¹⁸ Si tratta di un elenco indicativo e non esaustivo. Ha lo scopo di indicare i ruoli suggeriti, che non sono prescrittivi e non limitano il ruolo che le parti sociali possono svolgere nell'accordo bilaterale.

... seguito

Ambito	Istituzione coinvolta	Paese di origine	Paese di destinazione
	Organizzazioni dei lavoratori	Stipulare un accordo di cooperazione con le organizzazioni dei lavoratori dei paesi di destinazione per rafforzare la protezione dei lavoratori migranti	Tutelare i diritti dei lavoratori migranti, siano essi iscritti o meno a un sindacato. Valutare la possibilità di stipulare un accordo con le organizzazioni dei lavoratori dei paesi di origine per rafforzare la protezione dei diritti dei lavoratori migranti, compresa la libertà di associazione.
Prevenzione ed eliminazione della violenza, delle molestie, dello sfruttamento e degli abusi nei confronti dei lavoratori migranti	Organizzazioni dei datori di lavoro		Sostenere gli sforzi dei governi nel garantire il rispetto della legislazione applicabile e nell'eliminazione degli abusi sul luogo di lavoro nei confronti dei lavoratori migranti
	Organizzazioni dei lavoratori	Fornire consulenza ai lavoratori migranti su come comportarsi in caso di violenza, sfruttamento e abusi sul posto di lavoro	Fornire consulenza e assistenza ai lavoratori migranti che hanno subito violenza, molestie, sfruttamento e abusi sul lavoro
Protezione dei lavoratori migranti in caso di perdita del posto di lavoro o di condizioni di lavoro inadeguate	Organizzazioni dei datori di lavoro		Fornire informazioni in caso di perdita del lavoro e offrire possibili alternative occupazionali
	Organizzazioni dei lavoratori		Fornire assistenza ai lavoratori migranti in caso di perdita del lavoro o di condizioni di lavoro inadeguate
Reclutamento equo	Organizzazioni dei datori di lavoro	Garantire procedure di reclutamento trasparenti	Garantire procedure di reclutamento trasparenti; Applicare attività di dovuta diligenza in maniera di diritti umani e del lavoro.
	Organizzazioni dei lavoratori	Valutare la possibilità di partecipare alle procedure di selezione della manodopera	Fornire consulenza e assistenza ai lavoratori migranti durante il processo di reclutamento

Segue...

... seguito

Ambito	Istituzione coinvolta	Paese di origine	Paese di destinazione
Contratto di lavoro e protezione dei salari	• Organizzazioni dei datori di lavoro		Assicurare che il contratto di lavoro sia conforme al modello stabilito nell'accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro (se applicabile) o alle clausole dell'accordo. Il contratto inoltre deve essere redatto in un formato e in una lingua comprensibili ai lavoratori migranti. Impedire che il contratto sia sostituito una volta sottoscritto. Garantire che il salario sia corrisposto in maniera regolare sul conto del lavoratore migrante. Limitare i pagamenti in natura, che, in ogni caso, devono essere stabiliti in maniera chiara nel contratto. Assicurare la retribuzione degli arretrati salariali una volta terminato il rapporto di lavoro.
	• Organizzazioni dei lavoratori	Fornire consulenza ai lavoratori migranti sul modello di contratto e sulle relative clausole	Fornire consulenza e supporto ai lavoratori migranti in caso di diversa interpretazione delle clausole contrattuali o di errata applicazione degli obblighi concordati
Salute e sicurezza sul lavoro per i lavoratori migranti			
myitemizetblbitem Organizzazioni dei datori di lavori		Garantire l'applicazione delle norme in materia di SSL anche ai lavoratori migranti. Condividere tali norme con i lavoratori migranti in una lingua a loro nota.	
	• Organizzazioni dei lavoratori		Impartire una formazione in materia di SSL ai lavoratori migranti in una lingua a loro nota. Fornire sostegno ai lavoratori migranti in caso di infortuni o malattie professionali, comprese ad esempio le attività di consulenza e di assistenza legale.
Riconoscimento, adeguamento e sviluppo delle competenze	• Organizzazioni dei datori di lavori	Partecipare a partenariati per la mobilità delle competenze, se applicabili, e garantire il riconoscimento delle competenze dopo il rimpatrio	Individuare i posti di lavoro disponibili e le necessità in termini di competenze. Garantire lo sviluppo delle competenze attraverso la formazione sul posto di lavoro. Partecipare a partenariati per la mobilità delle competenze, se applicabili.
	• Organizzazioni dei lavoratori	Partecipare a partenariati per la mobilità delle competenze, se applicabili.	Accedere alle opportunità di formazione. Partecipare a partenariati per la mobilità delle competenze, se applicabili.

c. Il ruolo della società civile e di altri attori nell'attuazione degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro

► 12. Il ruolo della società civile e di altri attori¹⁹ nell'attuazione degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro

Ambito	Istituzione coinvolta	Paese di origine	Paese di destinazione
Condivisione di informazioni	• Organizzazioni della diaspora • Organizzazioni per la tutela dei diritti dei lavoratori migranti	Fornire informazioni e consulenza sulle modalità di ingresso e di soggiorno e sui meccanismi di impiego e di sostegno; Fornire informazioni e consulenza sul potenziale impatto sociale della separazione dai figli e dalle famiglie e sui problemi che tale separazione può generare in termini di protezione.	Incoraggiare i lavoratori migranti a unirsi alle comunità della diaspora e alle organizzazioni per la tutela dei diritti dei migranti, in quanto, oltre ad offrire protezione attraverso le loro reti, possono facilitare l'integrazione lavorativa e sociale.
Modalità di ingresso e di soggiorno dei lavoratori migranti	• Organizzazioni della diaspora	Fornire informazioni sulle condizioni di ingresso e di soggiorno, sull'impiego e sugli strumenti di sostegno	Fornire consulenza e supporto nella gestione delle procedure previste
	• ONG	Fornire orientamento prima della partenza sui paesi di destinazione, impartire una formazione linguistica e informare i lavoratori migranti sui loro diritti e doveri	Offrire orientamento dopo l'arrivo, nonché supporto nella gestione delle procedure previste nei paesi di destinazione
Integrazione dei lavoratori migranti	• Organizzazioni della diaspora		Fornire consulenza e supporto per l'accesso alle misure di integrazione
Risparmi e rimesse	• ONG	Fornire orientamento prima della partenza sulle modalità di trasferimento dei risparmi e delle rimesse	
	• Organizzazioni della diaspora		Fornire consulenza sui programmi di sviluppo nel paese di origine attraverso cui i lavoratori migranti possono investire i propri risparmi
Reclutamento equo ed etico	• Agenzie per l'impiego private • Reclutatori di manodopera	Supportare i lavoratori migranti nel processo di reclutamento, compresa la preparazione del contratto di lavoro; Supportare i datori di lavoro dei paesi di destinazione nella ricerca e nella selezione di potenziali lavoratori migranti nell'ambito dell'accordo bilaterale di manodopera; Fornire una formazione specifica per la professione in questione, se appropriato; Fornire una formazione linguistica e culturale prima della partenza.	

¹⁹ Ad esempio, il ruolo che le istituzioni nazionali per i diritti umani possono svolgere nel promuovere e monitorare l'effettiva attuazione degli standard internazionali sui diritti umani a livello nazionale.

L'attuazione degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro non presuppone di norma modifiche al quadro normativo dei paesi firmatari, in quanto tali accordi si basano sulla legislazione in vigore. In caso di conflitti con la legislazione applicabile, deve essere approvato un emendamento prima dell'attuazione dell'accordo. Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro devono inoltre essere coerenti con i contratti collettivi applicabili e in linea con le leggi e le norme internazionali.

Un altro aspetto da considerare è il coinvolgimento di altri livelli di governance (ad esempio, le autorità federali, nazionali o locali). Laddove la competenza dell'applicazione dell'accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro non ricada esclusivamente sul governo centrale, deve essere valutato il ruolo delle altre autorità competenti.

L'Allegato 5 contiene una lista di controllo relativa alla fase di attuazione.

D. Monitoraggio

Per stabilire se gli obiettivi degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro sono stati raggiunti, è necessario raccogliere le informazioni pertinenti e valutare cosa ha funzionato e cosa no, e per quali motivi. Dopo che le autorità competenti hanno analizzato tali dati, è possibile stabilire se l'accordo deve essere modificato o riformulato alla luce delle criticità riscontrate. In quest'ottica, il processo di monitoraggio deve basarsi sul dialogo sociale tra i paesi che hanno sottoscritto l'accordo.

In molti casi, gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro prevedono l'istituzione di una commissione congiunta di monitoraggio che, oltre al monitoraggio, può essere incaricata di interpretare l'accordo e di proporre soluzioni amichevoli nei casi di controversie, nonché le modifiche all'accordo che possono rendersi necessarie. Tuttavia, esistono pochi dati circa l'efficacia di queste commissioni congiunte, in particolare di quelle che non vedono l'effettiva partecipazione delle parti sociali o che non dispongono delle risorse economiche per riunirsi con frequenza. Un'eccezione è l'accordo bilaterale sottoscritto dalla Germania e dalle Filippine in relazione all'assunzione in Germania del personale infermieristico filippino, in cui la commissione congiunta di monitoraggio partecipa in maniera attiva e ha contribuito all'attuazione efficace, trasparente e partecipativa dell'accordo.

Per far fronte a tale situazione, è stato proposto il ricorso ad un modello di mandato per le commissioni congiunte di monitoraggio (si veda l'Allegato 6). Tale documento fornisce indicazioni concrete sulle funzioni, gli obiettivi, i membri, la presidenza, il segretariato e le modalità operative della commissione congiunta di monitoraggio (OIL/OIM, 2019). La commissione dovrebbe coinvolgere le istituzioni governative competenti nell'ambito dell'accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro, nonché le parti sociali e le organizzazioni dei lavoratori. Per quanto riguarda l'aspetto economico, si potrebbero stanziare dei fondi specifici per la commissione già durante la fase preparatoria dell'accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro.

Oltre alla commissione congiunta di monitoraggio, ciascuna parte di un accordo può attivare un processo di monitoraggio unilaterale, volto a valutare lo stato di attuazione dell'accordo e a raccogliere informazioni sulle sfide e le criticità esistenti. I risultati di tale valutazione possono essere condivisi con l'altra parte per garantirne la comprensione reciproca e per valutare eventuali modifiche dell'accordo. Un esempio di sistema di monitoraggio unilaterale è il Comitato nazionale di coordinamento in Etiopia che, in base all'articolo 15 del Proclama 923/2016, è incaricato di monitorare gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro e di intraprendere azioni legali per proteggere i lavoratori migranti contro le violazioni dei diritti e i danni subiti nei paesi di destinazione.

IL RUOLO DEL GOVERNO NEL MONITORAGGIO DEGLI ACCORDI BILATERALI SULLE MIGRAZIONI PER LAVORO

Molti ministeri e i relativi organi attuativi possono partecipare attivamente alla raccolta e all'analisi dei dati. In particolare:

- il Ministero del lavoro, attingendo ai suoi database e ai dati forniti dai servizi pubblici per l'impiego, così come ai rapporti delle agenzie per l'impiego private, degli ispettorati del lavoro, degli istituti di previdenza sociale e dell'istituto nazionale di statistica;
- il Ministero dell'istruzione, che raccoglie dati sul riconoscimento delle competenze;
- il Ministero degli affari esteri attraverso i dati forniti dai servizi diplomatici;
- il Ministero della salute, che fornisce servizi sanitari ai lavoratori migranti prima, durante e dopo il processo migratorio.
- il Ministero dell'interno, che raccoglie dati sul controllo delle frontiere, sull'inserimento lavorativo dei lavoratori migranti, sui permessi di soggiorno e sulla migrazione irregolare; e
- i Ministeri dell'istruzione, della salute, delle politiche sociali e della giustizia, che possono raccogliere e fornire dati sulle condizioni dei figli dei lavoratori migranti nei paesi di origine al fine di garantire che i programmi siano elaborati in considerazione delle esigenze di sostegno e di protezione dei minori durante l'assenza dei genitori.

IL RUOLO DI ALTRI ATTORI NEL MONITORAGGIO DEGLI ACCORDI BILATERALI SULLE MIGRAZIONI PER LAVORO

Altre istituzioni che possono fornire informazioni sono:

- le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- le organizzazioni della diaspora e le organizzazioni per i diritti dei migranti o le istituzioni nazionali per i diritti umani, che possono offrire informazioni sulle condizioni dei lavoratori migranti nel paese di destinazione; e
- i lavoratori migranti e le istituzioni nazionali per i diritti umani, che possono informare le autorità competenti sui casi di abuso e violazioni. A causa delle difficoltà di accesso ai servizi delle ambasciate durante l'orario di lavoro, potrebbe essere istituita una linea telefonica diretta (possibilmente gratuita) con un numero dedicato per i servizi consolari del paese di destinazione. Se nell'ambasciata è presente un addetto alle questioni in materia di lavoro, quest'ultimo può adottare le misure necessarie per supportare i lavoratori migranti in difficoltà. Vale la pena sottolineare la necessità di tutelare la riservatezza di tali informazioni.

La Tabella 13 fornisce informazioni utili per la preparazione di un piano per il monitoraggio di determinate disposizioni degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro sia per il paese di origine che per quello di destinazione.

► 13. Disposizioni degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro che devono essere monitorate dal paese di origine e di destinazione

Disposizioni dell'accordo bilaterale sulla migrazioni per lavoro che devono essere monitorate	Paese di origine	Paese di destinazione
Modalità di ingresso e di soggiorno dei lavoratori migranti		Numero di permessi di soggiorno rilasciati ai lavoratori migranti (per età, sesso/genere e durata), prima e dopo la firma dell'accordo, suddivisi in base a quelli rilasciati nell'ambito degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro e quelli rilasciati tramite altri canali; Numero di permessi di lavoro rilasciati ai lavoratori migranti (per età, sesso/genere e durata), prima e dopo la firma dell'accordo, suddivisi in base a quelli rilasciati nell'ambito degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro e quelli rilasciati tramite altri canali; Numero di lavoratori migranti che possono essere accompagnati da figli/coniugi a carico; Numero di permessi di soggiorno e/o di lavoro rinnovati (per età e sesso/genere); Tipo di permessi di lavoro rilasciati (per età e sesso/genere); Numero di permessi di lavoro rifiutati ai lavoratori migranti (per età, sesso/genere e motivo del rifiuto).
Reclutamento equo ed etico	Numero di lavoratori migranti che hanno partecipato alla selezione per il reclutamento (per età e sesso/genere) (se applicabile); Numero di lavoratori migranti che hanno partecipato alla formazione prima della partenza (per età e sesso/genere); Numero di lavoratori migranti reclutati attraverso i servizi pubblici per l'impiego (per età, sesso/genere e profilo professionale); Numero di lavoratori migranti reclutati attraverso le agenzie per l'impiego private (per età, sesso/genere e profilo professionale); Numero di lavoratori migranti che hanno firmato il contratto di lavoro prima della partenza (per età, sesso/genere e settore di occupazione).	Numero di lavoratori migranti reclutati attraverso i servizi pubblici per l'impiego (per età, sesso/genere e profilo professionale). Numero di lavoratori migranti reclutati attraverso le agenzie per l'impiego private (per età, sesso/genere e profilo professionale). Quota del reclutamento formale rispetto a quello informale.
Parità di trattamento e non discriminazione	Esistono informazioni sulle denunce presentate dagli addetti alle questioni in materia di lavoro, dagli uffici consolari e dalle organizzazioni dei lavoratori?	Quante denunce sono state presentate (per età, sesso/genere e tipo di reclamo)? Quante sentenze amministrative e giudiziarie sono state emesse e in relazione a che tipo di denunce?
Libertà di circolazione dei lavoratori migranti		Quanti lavoratori migranti si sono spostati secondo i registri delle amministrazioni locali? Quanti lavoratori migranti sono rimasti bloccati nel paese di destinazione o sono stati costretti a tornare nel paese di origine? A quanti lavoratori migranti è stato impedito di far visita ai figli a carico, in particolare nei momenti di necessità, di crisi familiare o di particolare importanza per il minore?
Segue...		

... seguito

Disposizioni dell'accordo bilaterale sulla migrazioni per lavoro che devono essere monitorate	Paese di origine	Paese di destinazione
Riconoscimento, adeguamento e sviluppo delle competenze	Numero di lavoratori migranti che hanno partecipato alle attività di formazione professionale prima della partenza; Numero di lavoratori migranti rimpatriati che hanno richiesto il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche acquisite all'estero (per età e sesso/genere); Numero di lavoratori migranti che hanno ottenuto certificati per il riconoscimento delle qualifiche e delle competenze.	Numero di lavoratori migranti che hanno avuto accesso ai servizi di formazione; Numero di lavoratori migranti che hanno richiesto il riconoscimento delle competenze nel paese di destinazione (per età e sesso/genere); Numero di lavoratori migranti che hanno ottenuto certificati per il riconoscimento delle qualifiche e delle competenze; Numero di norme in materia di qualifiche e competenze che sono armonizzate o che sono riconosciute reciprocamente dal paese di origine e da quello di destinazione.
Salute e sicurezza sul lavoro per i lavoratori migranti	Quanti lavoratori migranti hanno denunciato infortuni sul lavoro o malattie professionali (per età e sesso/genere). Quanti lavoratori migranti hanno ricevuto un risarcimento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale (per età e sesso/genere)?	Quanti lavoratori migranti hanno denunciato infortuni sul lavoro o malattie professionali (per età e sesso/genere); Quanti lavoratori migranti hanno ricevuto un risarcimento infortunio sul lavoro o malattia professionale (per età e sesso/genere)?
Integrazione dei lavoratori migranti		Numero di lavoratori migranti (e membri della famiglia) che hanno accesso ai sistemi di istruzione e formazione professionale (per età e sesso/genere); Numero di lavoratori migranti che beneficiano di opportunità di alloggio pubblico; Numero di lavoratori migranti che hanno accesso ai servizi sanitari; Numero di lavoratori migranti (e membri della famiglia) che hanno accesso ai sistemi di protezione sociale. Numero di lavoratori migranti che beneficiano di abitazioni o alloggi specifici per i lavoratori. Durata della separazione tra i lavoratori migranti e i familiari a carico.
Prevenzione ed eliminazione della violenza, delle molestie, dello sfruttamento e degli abusi sul lavoro nei confronti dei lavoratori migranti	Quanti lavoratori migranti hanno subito violenza, molestie, sfruttamento e abusi (per età e sesso/genere)? Quanti lavoratori migranti hanno ricevuto assistenza dai servizi consolari in caso di violenza, molestie, sfruttamento o abusi? Quanti migranti hanno vissuto "situazioni di abuso" (ad esempio, salari non corrisposti o pagati in misura insufficiente, trattate salariali illecite, sequestro del passaporto, sostituzione del contratto, lavoro diverso da quello previsto, impossibilità di avere contatti diretti e regolari con i familiari e i figli a carico), per età, sesso/genere e settore di occupazione?	Quanti lavoratori migranti hanno subito violenza e molestie (per età e sesso/genere)? Quanti lavoratori migranti hanno beneficiato di misure (ad esempio di sensibilizzazione) per la prevenzione e la protezione contro la violenza, le molestie, lo sfruttamento o gli abusi?
Segue...		

... seguito

Disposizioni dell'accordo bilaterale sulla migrazioni per lavoro che devono essere monitorate	Paese di origine	Paese di destinazione
Accesso alla giustizia e ai meccanismi di ricorso	Quanti lavoratori migranti hanno ottenuto risarcimento dopo essere tornati nel paese di origine? Quanti lavoratori migranti sono riusciti a trasferire il risarcimento o la compensazione?	Numero di casi presentati dai lavoratori migranti presso i tribunali (per sesso/genere e tipo di denuncia); Numero di denunce presentate dai lavoratori migranti agli organi amministrativi (per sesso/genere e tipo di denuncia); Quanti lavoratori migranti hanno ottenuto risarcimento (economico o di altro tipo)? Quanti lavoratori migranti sono stati costretti a lasciare il paese in seguito alla presentazione di una denuncia contro il proprio datore di lavoro? Quanti lavoratori migranti hanno ricevuto assistenza legale per portare avanti le denunce contro il proprio datore di lavoro?
Ingresso dei familiari dei lavoratori migranti e ricongiungimento familiare	Quali sono le disposizioni formali per tutelare i figli a carico dei lavoratori migranti, se entrambi i genitori migrano e il ricongiungimento familiare non è consentito o non è stato avviato?	Quanti permessi di ingresso per ricongiungimento familiare sono stati rilasciati? Con quale frequenza i lavoratori migranti hanno incontrato i figli a carico?
Protezione dei lavoratori migranti in caso di perdita del posto di lavoro o di condizioni di lavoro inadeguate		Quanti lavoratori migranti che hanno perso il posto di lavoro hanno ottenuto un'occupazione alternativa, un intervento di soccorso o una riqualificazione professionale, al pari dei cittadini nazionali? Quanti lavoratori migranti che hanno perso il lavoro hanno mantenuto il diritto di soggiorno, almeno fino alla fine della durata del contratto di lavoro?
Accesso dei lavoratori migranti alle prestazioni di sicurezza sociale e portabilità di tali prestazioni	Quanti lavoratori migranti sono riusciti a trasferire le loro prestazioni di sicurezza sociale (per età e sesso/genere)?	Quanti lavoratori migranti sono iscritti nei sistemi previdenziali nazionali e beneficiano di prestazioni di sicurezza sociale, compresa l'assistenza sanitaria?
Risparmi e rimesse	Quanti lavoratori migranti sono riusciti a trasferire le loro rimesse e i loro risparmi alle condizioni indicate nell'accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro?	
Rimpatrio e reinserimento	Qual è la percentuale di migranti che tornano nel paese di origine, alle condizioni indicate nell'accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro (per età e sesso/genere)? Numero di migranti che ricevono servizi di reinserimento (per età e sesso/genere). Durata della separazione tra i lavoratori migranti e i loro figli al momento del rimpatrio.	

Se da una parte le attività di monitoraggio forniscono costantemente indicazioni sull'attuazione degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro, dall'altra è necessario effettuare una valutazione più specifica per valutare l'impatto, l'efficienza e la pertinenza di tali accordi. Tale valutazione, che può essere avviata congiuntamente dalle parti o in maniera unilaterale, fornisce ai governi, alle parti sociali e agli altri attori coinvolti indicazioni sul raggiungimento dei risultati attesi o, in caso contrario, sui motivi del mancato raggiungimento di tali obiettivi. La valutazione, condotta dal ministero competente tramite esperti esterni, si basa su colloqui dettagliati con le parti sociali e altri attori chiave, nonché sui rapporti di monitoraggio, sull'analisi dei dati e sulla revisione della letteratura pertinente e della documentazione politica, coprendo tutte le fasi del ciclo dell'accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro. La valutazione fornisce indicazioni sugli insegnamenti appresi, sui principali risultati e sulle raccomandazioni utili per migliorare gli accordi.

► IV. Questioni settoriali

Nonostante i principi generali e le linee guida siano applicabili a tutti i lavoratori migranti, è necessario prendere in considerazione le questioni specifiche di determinati settori in relazione alle sfide delle migrazioni per lavoro. Queste riguardano le seguenti categorie di lavoratori migranti:

A. Lavoratori stagionali²⁰

In molti paesi sviluppati, vi è un'elevata domanda di lavoratori migranti stagionali nei settori del turismo, dell'ospitalità, dell'edilizia e dell'agricoltura. Alcune delle sfide evidenziate in questo ambito sono:

- le modalità di reclutamento fraudolente e la natura a breve termine del lavoro spingono spesso i lavoratori verso l'informalità e di conseguenza verso uno status migratorio irregolare, il che aumenta il rischio di discriminazioni, sfruttamento e lavoro forzato;
- i posti di lavoro offrono scarse tutele in materia di SSL, esponendo quindi i lavoratori migranti a infortuni e malattie professionali, nonché a condizioni di vita e di lavoro inadeguate (ad esempio, in termini di trasporto e alloggio nei casi in cui il luogo di lavoro si trovi in località remote, quali le zone rurali);
- i lavoratori migranti, soprattutto quelli del settore agricolo, si concentrano spesso in aree rurali remote, con la conseguente difficoltà di monitorare il rispetto dei diritti umani e del lavoro;
- la mancanza di chiarezza sui salari, le trattenute salariali, le modalità di pagamento e le condizioni di lavoro;
- i lavoratori migranti hanno accesso limitato alla protezione sociale, compresi i servizi sanitari, e al diritto alla portabilità delle prestazioni, compresi i contributi pensionistici;
- i datori di lavoro forniscono ai lavoratori migranti alloggi non conformi agli standard, per i quali tra l'altro effettuano delle trattenute salariali;
- i contratti di lavoro sono temporanei o occasionali e non garantiscono quindi importanti prestazioni;
- la mancanza di consapevolezza sui diritti sindacali e sulle opportunità di adesione sindacale;
- la separazione dai familiari;
- i lavoratori migranti del settore agricolo sono stati duramente colpiti dalla pandemia di COVID-19. La chiusura delle aziende e le restrizioni alla circolazione, insieme all'accesso limitato alla protezione sociale, aumentano la vulnerabilità dei migranti (FAO 2020);

²⁰ La maggior parte degli accordi bilaterali sono conclusi nel contesto della migrazione temporanea per lavoro, anche se i lavoratori stagionali sono riconosciuti come un sottoinsieme specifico di lavoratori migranti, ad esempio nella ICRMW e nella Direttiva 2014/36/UE dell'Unione Europea sui lavoratori stagionali, nonché in BLMA specifiche, come le BLMA agricole tra Canada e Messico e i Paesi caraibici nell'ambito del Seasonal Agriculture Worker Program (SWAP), che consente un soggiorno di massimo 8 mesi in un anno. Vedasi [Hire a temporary worker through the Seasonal Agricultural Worker Program: Overview](#), sito web.

- durante la pandemia di COVID-19, è aumentato il rischio per i lavoratori migranti di rimanere bloccati nei paesi di destinazione senza accesso agli strumenti di supporto e ai servizi a causa dell'alto tasso di informalità e delle loro ristrettezze economiche;
- scarsa o del tutto inesistente assistenza per il rimpatrio dei lavoratori migranti, sia a causa delle lacune normative nei paesi di destinazione, che rendono i lavoratori stagionali particolarmente vulnerabili, sia a causa dell'incapacità dello Stato di far rispettare gli obblighi dei datori di lavoro.

Per far fronte a tali sfide è necessario rafforzare la collaborazione tra i paesi di origine e quelli di destinazione e coinvolgere le organizzazioni di settore, le parti sociali e le organizzazioni dei migranti nell'attuazione e nel monitoraggio degli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro. In quest'ottica, tali accordi dovrebbero includere le seguenti clausole:

- adozione di misure per garantire che i lavoratori migranti conoscano i propri diritti e siano in grado di esercitarli, tra cui: 1) fornire informazioni dettagliate ai lavoratori migranti sui loro diritti del lavoro e su come esercitarli; 2) impartire una formazione linguistica gratuita prima della partenza o dopo l'arrivo; 3) fornire un elenco delle organizzazioni a cui i lavoratori migranti possono rivolgersi in caso di necessità; 4) stabilire procedure per denunciare in maniera sicura gli abusi sul lavoro; 5) contattare, intervistare e assistere i lavoratori migranti in ambienti sicuri e neutrali (non sul posto di lavoro), avvalendosi di un'adeguata mediazione linguistica e culturale;
- le organizzazioni dei lavoratori, le associazioni dei migranti e le ONG possono svolgere un ruolo importante nel garantire che i lavoratori migranti godano di un'adeguata protezione, conoscano i propri diritti e beneficino di supporto nella presentazione delle denunce;
- chiara identificazione degli intermediari del lavoro autorizzati al fine di prevenire gli abusi nelle procedure di reclutamento;
- indicazioni dettagliate sul viaggio e il trasporto verso il luogo di lavoro o l'alloggio;
- attività di ispezione del lavoro per garantire l'effettiva applicazione dei diritti dei lavoratori migranti, a seconda dei casi;
- procedure per consentire ai lavoratori migranti di cambiare lavoro o settore, soprattutto quando sono sottoposti a condizioni di lavoro inadeguate;
- meccanismi per garantire il rispetto delle norme in materia di SSL nel settore economico di riferimento e modalità di risarcimento in caso di infortuni e malattie professionali;
- prevedere particolari misure da adottare in circostanze specifiche, come la pandemia di COVID-19, per offrire sostegno finanziario e servizi sanitari ai lavoratori migranti.

In tal senso, l'accordo bilaterale sulle migrazioni per lavoro stipulato nel 2013 tra il Canada e il Messico²¹, relativo al lavoro stagionale in agricoltura, fornisce un modello di riferimento per quanto riguarda la sua struttura. Si veda il Riquadro 8.

²¹ [Agreement for the employment in Canada of seasonal agricultural workers from Mexico 2013](#), sul sito web dell'OIL.

► Riquadro 8. Accordo per l'impiego in Canada di lavoratori agricoli stagionali messicani

L'obiettivo dell'accordo è quello di stabilire i termini e le condizioni per i lavoratori e i datori di lavoro coinvolti nel programma di occupazione stagionale nel settore agricolo.

Per promuovere l'attuazione dell'accordo, gli Stati Uniti messicani hanno nominato un "agente governativo" dislocato in Canada.

La sezione I definisce la durata della giornata lavorativa, le condizioni relative agli straordinari e il diritto a un giorno di riposo a settimana.

La sezione II stabilisce che il datore di lavoro deve fornire gratuitamente un alloggio, nonché vitto o in alternativa uno spazio per cucinare.

La sezione III definisce il livello di salario da applicare, che non deve essere inferiore a quello più alto tra i seguenti:

- a) il salario minimo previsto dalla legge nella provincia in cui il lavoratore è impiegato;
- b) il salario pertinente concordato a livello settoriale; o
- c) il salario corrisposto dal datore di lavoro ai dipendenti canadesi che svolgono lo stesso tipo di lavoro agricolo.

La sezione IV descrive nel dettaglio le trattenute salariali per l'assicurazione medica, i pasti e le spese per le utenze.

La sezione V fornisce dettagli sull'assicurazione per le malattie professionali e non professionali, gli infortuni e il decesso.

La sezione VI prescrive l'obbligo di tenere i registri di lavoro e i libri paga.

La sezione VII contiene disposizioni relative al viaggio, all'accoglienza e al rilascio dei permessi di lavoro, nonché le procedure di rimborso dei relativi costi da parte del lavoratore.

Le sezioni VIII e IX descrivono gli altri obblighi del lavoratore e del datore di lavoro.

La sezione X indica le procedure per il rimpatrio anticipato.

Infine, la sezione XI disciplina le modalità per consentire ai lavoratori di cambiare lavoro.

Fonte: Canada, 2013.

B. Lavoratori migranti in ambito sanitario

In molti paesi si registra un'elevata domanda di operatori sanitari. Mentre in alcuni paesi sviluppati tale richiesta è aumentata come conseguenza dell'invecchiamento della popolazione, in molti paesi in via di sviluppo vi è una carenza di manodopera, soprattutto in relazione alle esigenze sanitarie della popolazione. Alla luce di queste tendenze, il numero di lavoratori migranti impiegati in ambito sanitario è in crescita. Inoltre, il settore dell'assistenza sanitaria ha visto un notevole aumento della presenza femminile, in particolare in ambito infermieristico, che registra il maggior numero di donne tra le professioni sanitarie (OIL 2018, 175 e 179).

Con la pandemia di COVID-19, la domanda di servizi sanitari è aumentata drasticamente, creando un ulteriore fattore di attrazione per le migrazioni per lavoro nel settore. Per garantire un approccio equo ed equilibrato alla regolamentazione della mobilità degli operatori sanitari, anche attraverso gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro, è necessario tenere presente i seguenti aspetti:

- la crescente carenza di manodopera nel settore sanitario dei paesi di origine ha un impatto negativo sui servizi sanitari forniti alla popolazione;
- il principio della parità di trattamento tra i lavoratori sanitari migranti e quelli nazionali;
- il rischio di dequalificazione nei paesi di destinazione e di fuga di cervelli nei paesi di origine a causa della mancanza di accesso ai percorsi per l'ottenimento delle qualifiche e al riconoscimento delle competenze nei paesi di destinazione;
- il rischio di fuga di cervelli nei paesi di origine a causa della mancanza di investimenti adeguati nei servizi assistenziali.

La migrazione degli operatori sanitari è una caratteristica dei mercati globali del lavoro nel settore sanitario, dettata dalle condizioni di lavoro e dai differenziali di reddito tra i paesi. Il riconoscimento e la certificazione delle competenze rappresentano un grosso ostacolo per gli infermieri migranti²². Per disciplinare le migrazioni per lavoro nel settore sanitario, l'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) ha emanato nel 2010 un Codice di condotta globale sul reclutamento internazionale del personale sanitario, che stabilisce i principi sul reclutamento internazionale etico e sul trattamento equo del personale sanitario migrante, e si impegna a stipulare accordi regionali e bilaterali per dare attuazione a tali principi (si veda il Riquadro 9).

In riferimento al settore sanitario, la Convenzione dell'OIL sul personale infermieristico del 1977 (n. 149) e la sua Raccomandazione n. 157 definiscono le norme fondamentali del lavoro, tenuto conto delle caratteristiche particolari del lavoro infermieristico. Nello specifico, la Raccomandazione n. 157, paragrafo 62, fa riferimento ad accordi bilaterali o multilaterali per:

“a) armonizzare l'istruzione e la formazione in ambito infermieristico, senza compromettere le relative norme;

b) stabilire le condizioni per il reciproco riconoscimento delle qualifiche acquisite all'estero;

c) armonizzare i requisiti per l'abilitazione all'esercizio della professione”.

Il paragrafo 66 stabilisce che:

“(1) Il personale infermieristico straniero deve possedere qualifiche ritenute appropriate dall'autorità competente in relazione ai posti da ricoprire e deve soddisfare tutte le altre condizioni per l'esercizio della professione nel paese di impiego; il personale straniero che partecipa a programmi di scambio organizzati può essere esentato da quest'ultimo requisito. (2) Il datore di lavoro deve accertarsi che il personale infermieristico straniero abbia capacità linguistiche adeguate in relazione ai posti da ricoprire. (3) Il personale infermieristico straniero con qualifiche equivalenti deve godere di condizioni di impiego altrettanto favorevoli di quelle del personale nazionale in posti che comportano gli stessi doveri e responsabilità”.

²² OIL 2018, p. 165. In media, la quota rispettiva di medici e infermieri migranti costituisce rispettivamente il 22 e il 14,5 per cento nei paesi OCSE (p. 178).

► Riquadro 9. Codice di condotta globale dell'OMS sul reclutamento internazionale del personale sanitario (di seguito "il Codice")

Il Codice è uno dei pochi strumenti giuridici internazionali definiti dall'OMS. A differenza di quanto accade per gli strumenti giuridici internazionali non vincolanti, il Codice dispone di solidi meccanismi di attuazione, monitoraggio e revisione della sua efficacia.

Il dibattito in occasione della 73a Assemblea mondiale della sanità, nel contesto specifico della pandemia di COVID-19, ha portato alla pubblicazione dell'Elenco dell'OMS per il sostegno e la tutela del personale sanitario (2020). Il documento elenca 47 paesi che sono chiamati ad affrontare le sfide più urgenti in termini di personale sanitario nell'ottica di una copertura sanitaria universale.

In linea con i principi e gli articoli del Codice globale dell'OMS, i paesi citati nell'Elenco devono essere considerati in via prioritaria in termini di sostegno al personale sanitario e ai sistemi sanitari, nonché alle tutele attive per il reclutamento. Anche gli altri paesi a basso e medio reddito possano adottare l'approccio di sostegno e di tutela applicato ai paesi dell'Elenco.

Un esempio è il Codice di condotta del Regno Unito, che aderisce in maniera chiara e coerente al Codice globale dell'OMS e alle decisioni dell'Assemblea mondiale della sanità ad esso associate, tra cui l'Elenco dell'OMS per il sostegno e la tutela del personale sanitario del 2020.

Vale la pena sottolineare i seguenti aspetti del Codice di condotta britannico:

- per la prima volta, mette in relazione il fabbisogno interno del Regno Unito in termini di personale sanitario e il suo impegno relativo all'assistenza per lo sviluppo all'estero in relazione al personale sanitario e ai sistemi sanitari;
- stabilisce in maniera esplicita che le entità commerciali, i loro subappaltatori e i datori di lavoro del Regno Unito non possono reclutare attivamente il personale sanitario proveniente dai paesi inclusi nell'Elenco;
- i reclutamenti dai paesi inclusi nell'Elenco devono avvenire attraverso accordi di partenariato tra i governi volti a: a) garantire che non vi sia alcun impatto negativo sui sistemi sanitari dei paesi di origine, ad esempio attraverso l'analisi del mercato del lavoro nel settore sanitario, l'impegno delle parti interessate e la consultazione con l'OMS; b) sostenere "la collaborazione e il vantaggio reciproco attraverso il rimborso diretto, lo scambio di competenze, conoscenze e processi, il sostegno allo sviluppo della formazione e dell'istruzione o la migrazione circolare".

Fonte: OMS 2020; Regno Unito 2021a; Regno Unito 2021b.

A livello regionale, l'Associazione delle nazioni del Sud-Est asiatico (ASEAN) ha concluso accordi di mutuo riconoscimento in otto settori professionali. L'iniziativa definisce le procedure che consentono il riconoscimento e la certificazione delle qualifiche professionali in un altro paese ASEAN. Esistono accordi di reciproco riconoscimento per otto categorie professionali, tra cui infermieri, medici e dentisti. L'attuazione degli accordi di mutuo riconoscimento ha rappresentato una sfida sia a causa dei diversi requisiti di istruzione e di verifica esistenti nella regione sia perché la circolazione attraverso i confini è ancora soggetta alle norme sull'immigrazione. Nonostante queste difficoltà, gli accordi di mutuo riconoscimento, come quelli stabiliti nell'ASEAN, potrebbero essere menzionati negli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro che riguardano il settore sanitario, per consentire la portabilità delle qualifiche e delle competenze. Un approccio simile volto a promuovere la mobilità dei professionisti a livello regionale è stato introdotto dall'Unione europea nel 2005 (si veda il Riquadro 10).

► Riquadro 10. Libertà di circolazione dei professionisti in Europa

I professionisti dell'Unione europea (UE) possono spostarsi attraverso i confini ed esercitare la propria professione o fornire servizi in altri Stati membri.

La Direttiva 2005/36/CE sul riconoscimento delle qualifiche professionali²³ si applica a tutte le professioni regolamentate, ad eccezione di quelle per le quali il riconoscimento delle qualifiche professionali è disciplinato da direttive specifiche quali ad esempio, i lavoratori marittimi, i revisori legali, gli intermediari assicurativi e i controllori del traffico aereo. Allo stesso modo, esiste una legislazione specifica per gli avvocati.

Le professioni che beneficiano del riconoscimento automatico sulla base di requisiti minimi di formazione armonizzati ai sensi della direttiva sono: infermieri, ostetriche, medici (formazione medica di base, medici generici e specialisti), dentisti, farmacisti, architetti e veterinari.

Per facilitare il riconoscimento delle professioni regolamentate, l'UE ha introdotto una procedura elettronica, la tessera professionale europea (EPC)²⁴ che consente agli infermieri responsabili dell'assistenza generale, ai farmacisti, ai fisioterapisti, agli agenti immobiliari e alle guide alpine di ottenere il riconoscimento delle qualifiche in altri paesi dell'UE attraverso una procedura elettronica.

Fonte: Popova, 2019..

Il Riquadro 11 descrive un interessante esempio di accordo bilaterale sulla migrazione del personale sanitario e riporta alcuni dettagli sull'efficace attuazione di tale accordo. Esso affronta in una certa misura le questioni relative alla fuga dei cervelli e include una clausola sullo sviluppo delle risorse umane con l'obiettivo di valutare alcuni progetti per promuovere la formazione nelle Filippine. Il reclutamento viene effettuato con il supporto dei servizi pubblici per l'impiego del paese di origine. È importante sottolineare che l'accordo prevede la partecipazione dei sindacati, ad esempio dei sindacati dell'Internazionale dei servizi pubblici (PSI), nelle fasi di attuazione e monitoraggio (OIL2020a). questo testo non è presente nella versione inglese

²³ La direttiva è stata modificata dalla direttiva 2013/55/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 novembre 2013.

²⁴ [European Professional Card — EPC](#), sito web.

► **Riquadro 11. Accordo tra le Filippine e la Repubblica Federale di Germania relativo all'inserimento lavorativo di operatori sanitari filippini nella Repubblica Federale di Germania, firmato il 19 marzo 2013.**

L'obiettivo dell'accordo è disciplinare l'impiego di operatori sanitari filippini in Germania e garantire lo scambio di opinioni e informazioni tra i due paesi al fine di migliorare e semplificare le procedure di inserimento lavorativo.

L'accordo identifica inoltre le modalità per preservare, promuovere e rafforzare il benessere dei lavoratori migranti filippini.

Il reclutamento e l'impiego di operatori sanitari filippini si basa sulle leggi, le procedure, le linee guida e i regolamenti vigenti in ciascun paese, tenuto conto delle esigenze dei rispettivi mercati del lavoro.

L'accordo prevede che il contratto di lavoro debba essere firmato prima della partenza e che siano garantite ai lavoratori migranti condizioni di lavoro equiparabili a quelle dei lavoratori tedeschi. È prevista inoltre una formazione prima della partenza per fornire ai lavoratori informazioni sulle leggi, i regolamenti, le politiche, le procedure, le norme, la cultura e le pratiche del paese di destinazione.

I lavoratori migranti del settore sanitario usufruiscono della copertura previdenziale nell'ambito del sistema di sicurezza sociale tedesco.

L'accordo prevede l'adozione di linee guida attuative che sono state firmate il 14 giugno 2013.

L'attuazione dell'Accordo è stata delegata all'Amministrazione filippina per l'impiego all'estero e al Dipartimento del lavoro, e per la Germania, all'Agenzia federale per l'impiego, attraverso i Servizi di inserimento lavorativo internazionale, e alla Società tedesca per la cooperazione internazionale per quanto riguarda la formazione linguistica e professionale e il programma di integrazione. Il monitoraggio dell'Accordo è stato affidato a una commissione congiunta composta rispettivamente da un rappresentante sindacale filippino e da uno tedesco.

Come previsto dall'Accordo e dalle linee guida attuative, il primo passo consiste nell'identificazione dei candidati idonei attraverso una selezione effettuata in collaborazione con l'Amministrazione filippina per l'impiego all'estero. I candidati preselezionati sostengono successivamente un colloquio via Skype con i datori di lavoro finalizzato alla selezione del personale infermieristico da assumere.

Prima di lasciare il paese, gli infermieri selezionati ricevono una formazione linguistica per l'ottenimento del certificato B1 in lingua tedesca e partecipano ad un corso professionale e di orientamento di 4 giorni, durante il quale vengono condivise informazioni sulle procedure e sui requisiti per il riconoscimento delle qualifiche in Germania. Inoltre, prima della partenza i lavoratori selezionati sono assistiti individualmente nella preparazione e nella presentazione alle autorità tedesche competenti dei documenti per il riconoscimento delle qualifiche.

Prima della partenza dalle Filippine, gli infermieri ottengono la conferma dell'inserimento lavorativo in Germania e il relativo visto di ingresso nel paese.

Il progetto è finanziato dai datori di lavoro tedeschi che:

- a. versano alla Società tedesca per la cooperazione internazionale una somma forfettaria di 5.550 euro per ogni infermiere assunto, a copertura dei costi per i servizi forniti nell'ambito del progetto (coordinamento, formazione linguistica e specialistica nel paese di origine, consulenza sull'integrazione e sul riconoscimento delle qualifiche per i datori di lavoro e gli infermieri in Germania);
- b. sostengono i costi relativi al viaggio dei lavoratori, al riconoscimento delle qualifiche in Germania e alla formazione linguistica per il conseguimento del certificato B2 di conoscenza della lingua tedesca.

Fonte: Progetto "Reclutamento sostenibile del personale infermieristico" della [Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit](#) (GIZ) (Società per la cooperazione internazionale).

C. Lavoratori domestici migranti

I lavoratori domestici migranti sono una delle categorie più emarginate, vulnerabili e maggiormente esposte a discriminazioni e abusi in ogni fase del ciclo migratorio. Poiché i lavoratori domestici migranti principalmente nell'ambito di programmi di lavoro temporaneo, sono spesso esclusi dalla protezione sociale e, in molti casi, anche dai servizi sanitari di base. In alcuni paesi, il lavoro domestico non rientra nell'ambito di applicazione di alcuni aspetti del diritto del lavoro, tra cui quelli relativi all'orario di lavoro o ai periodi di riposo.

Per far fronte a tali sfide, i paesi di origine e di destinazione possono stabilire norme comuni attraverso la stipula di accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro, in particolare:

- reclutamento equo ed etico – Possono essere adottate disposizioni quali: i) l'identificazione di agenzie di reclutamento autorizzate ad agire nell'ambito degli accordi bilaterali sulla migrazione per lavoro, prevedendo anche il divieto di addebitare ai lavoratori migranti le spese di reclutamento; ii) la preparazione e la firma del contratto di lavoro prima della partenza. Il contratto deve essere redatto secondo il modello allegato alla Raccomandazione dell'OIL sui lavoratori migranti (riveduta) del 1949 (n. 86) e deve essere conforme ai principi della Convenzione dell'OIL sulle lavoratrici e i lavoratori domestici (n. 189) e della Raccomandazione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici (n. 201) del 2011.
- Preparazione alla migrazione – Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro devono prevedere attività di formazione e orientamento prima della partenza in riferimento ai requisiti del lavoro domestico. In questo contesto, è anche fondamentale fornire una formazione sui diritti applicabili e sulle modalità per ottenere risarcimento. Prima della partenza, dovrebbe essere prevista anche una formazione linguistica sulla lingua del paese di destinazione. Considerato che il lavoro domestico si svolge prevalentemente all'interno di nuclei familiari, è necessario individuare i canali giuridici adeguati per fornire consulenza e sostegno in caso di abusi. Poiché il quadro normativo cambia per ciascun paese, di conseguenza, cambiano anche le modalità di monitoraggio dell'attuazione degli accordi bilaterali sulla migrazione di lavoratori domestici. A tal proposito, l'accordo bilaterale in materia di migrazione di lavoratori domestici siglato da India e Arabia Saudita rappresenta un importante esempio, in quanto prevede una linea di assistenza telefonica attiva 24 ore su 24 (si veda il Riquadro 12). Questo esempio è citato solo in relazione alle disposizioni dell'accordo e non alla sua attuazione.
- Modalità di rimpatrio – Gli accordi bilaterali sulle migrazioni per lavoro dovrebbero prevedere clausole specifiche per il ritorno anticipato nel paese di origine, anche in situazioni di emergenza. In alcuni paesi di destinazione, i lavoratori domestici possono perdere il lavoro, ritrovandosi quindi in una situazione irregolare, senza la possibilità di godere di condizioni di lavoro dignitose e di esercitare i propri diritti.

► Riquadro 12. Accordo di cooperazione lavorativa per l'assunzione di lavoratori domestici stipulato il 2 gennaio 2014 tra il Ministero degli affari indiani all'estero della Repubblica dell'India e il Ministero del lavoro del Regno dell'Arabia Saudita

Articolo 3 – Ambiti di cooperazione tra le Parti.

Le Parti devono:

- i) concordare sul fatto che il termine "lavoratori domestici" definisca i dipendenti il cui lavoro consiste interamente o principalmente nello svolgere servizi domestici in un'abitazione che una famiglia utilizza quasi esclusivamente come luogo di residenza, e comprenderà, tra gli altri, giardinieri, autisti di veicoli a motore e coloro che si prendono cura di bambini, anziani, persone malate o con disabilità;
- ii) contenere i costi di reclutamento in entrambi i paesi;
- iii) garantire che il reclutamento dei lavoratori domestici avvenga direttamente o attraverso agenzie, uffici o società di reclutamento, che dispongano della necessaria autorizzazione e che siano registrati presso i rispettivi governi;
- iv) adottare un contratto di lavoro standard per i lavoratori domestici, il cui testo deve essere accettato dalle autorità competenti dei due paesi e che sia vincolante per le parti contraenti (datore di lavoro, lavoratori domestici, ufficio di reclutamento saudita, agenzie di reclutamento indiane);
- v) riconoscere alle parti contraenti di adire le autorità competenti entro un termine prestabilito in caso di controversie sull'applicazione del contratto, che entrambe le parti dovranno specificare conformemente con la legislazione applicabile;
- vi) adottare misure giudiziarie contro gli uffici, le società o le agenzie di reclutamento che agiscono in violazione della legislazione di uno dei due paesi;
- vii) garantire che le agenzie, gli uffici o le società di reclutamento di entrambi i paesi e il datore di lavoro non addebitino al lavoratore domestico (o non detraggano dal salario) costi relativi al suo reclutamento e impiego, né impongano alcun tipo di detrazione salariale non autorizzata;
- viii) cooperare per dare attuazione al presente Accordo e adoperarsi nella risoluzione di qualsiasi problema possa sorgere nell'attuazione e nell'applicazione delle sue disposizioni; e
- ix) promuovere un rapporto sereno tra i datori di lavoro e i lavoratori domestici, basato sul reciproco riconoscimento del diritto al lavoro dignitoso e sul rispetto delle rispettive culture.

Articolo 4 – Responsabilità della prima parte

La prima Parte deve:

- i) garantire che il reclutamento, l'assunzione e l'inserimento lavorativo dei lavoratori domestici nell'ambito del presente accordo avvengano nel rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti applicabili;
- ii) garantire la promozione e la protezione del benessere e dei diritti dei lavoratori domestici impiegati nel Regno dell'Arabia Saudita, in conformità con le leggi, le norme e i regolamenti applicabili;
- iii) garantire l'autenticità del contratto di lavoro, che deve definire, tra l'altro, i diritti e gli obblighi del lavoratore e del datore di lavoro, nonché i termini e le condizioni di impiego;
- iv) garantire l'attuazione del contratto di lavoro tra il lavoratore domestico e il datore di lavoro;
- v) facilitare la tempestiva risoluzione delle violazioni del contratto di lavoro e di altri casi presentati alle autorità o ai tribunali sauditi competenti;
- vi) facilitare l'apertura da parte del datore di lavoro di un conto bancario a nome del lavoratore domestico per la retribuzione del suo salario mensile, come previsto dal contratto di lavoro;

Segue...

... seguito

- vii) adoperarsi per istituire un meccanismo di assistenza disponibile per i lavoratori domestici 24 ore su 24;
- viii) facilitare il rilascio di visti di uscita per il rimpatrio dei lavoratori domestici al termine del contratto, in situazioni di emergenza o in caso di necessità.

Articolo 5 – Responsabilità della seconda parte

La seconda Parte deve:

- i) sottoporre i lavoratori domestici reclutati ad esami medici approfonditi in centri medici affidabili in India, per garantire che tali lavoratori soddisfino i requisiti di salute e non siano affetti da malattie trasmissibili;
- ii) garantire che i potenziali lavoratori domestici non abbiano precedenti penali o trascorsi che possano comportare il rifiuto del loro ingresso;
- iii) verificare e autenticare, tramite l'Ambasciata indiana, i contratti di lavoro redatti dai soggetti che assumono i lavoratori domestici di origine indiana;
- iv) esortare i potenziali lavoratori domestici a rispettare le leggi, la morale, l'etica e i costumi sauditi durante la loro permanenza nel Regno dell'Arabia Saudita;
- v) facilitare il rimpatrio dei lavoratori domestici che violano i termini contrattuali; e
- vi) attuare procedure o meccanismi per consentire e facilitare la partenza dei potenziali lavoratori domestici indiani verso il Regno dell'Arabia Saudita in tempi rapidi.

Fonte: [India e Arabia Saudita](#), 2014.

► Bibliografia

- Australia. 2019. [Memorandum of Understanding between the Government of Australia and the Government of the Republic of Indonesia on the Indonesia-Australia Skills Development Exchange Pilot Project](#).
- Battistella, G. 2015. "Labour Migration in Asia and the Role of Bilateral Migration Agreements" in M. Panisson, et al. (eds), *The Palgrave Handbook of International Labour Migration*. Basingstoke: Palgrave MacMillan. 299–324.
- Canada. Governo. 2013. [Agreement for the Employment in Canada of Seasonal Agricultural Workers from Mexico 2013](#).
- Canada. Government. 2014. [Agreement on Labour Cooperation Between Canada and the Republic of Honduras](#).
- Cholewinski, R. 2015. "Evaluating Bilateral Labour Migration Agreements in the Light of Human and Labour Rights" in M. Panisson, et al. (eds), *The Palgrave Handbook of International Labour Migration*. Basingstoke: Palgrave MacMillan. 231-252.
- Colombia e Perù. 2012. [Acuerdo Marco De Asistencia Y Cooperacion En Materia Migratoria Entre Colombia Y Perú](#).
- FAO (Food and Agriculture Organization). 2020. [Migrant workers and the COVID-19 pandemic](#).
- India, e Arabia Saudita, Governi. 2014. [Agreement on Labour Co-Operation for Domestic Services Workers Recruitment between the Ministry of Overseas Indian Affairs of the Republic of India and Ministry of Labour of the Kingdom of Saudi Arabia](#).
- IPU (Unione interparlamentare), OIL, e OHCHR. 2015. [Migration, human rights and governance](#). Handbook for Parliamentarians, n. 24.
- Manitoba. 2010. [Memorandum Of Understanding Between The Department Of Labor And Employment Of The Government Of The Republic Of The Philippines \(The "Dole"\) And The Department Of Labour And Immigration Of The Government Of Manitoba, Canada Concerning: Co-Operation In Human Resource Deployment And Development](#).
- MICIC Initiative (Migrants in Countries in Crisis). 2016. [Guidelines to protect migrants in countries experiencing conflict or natural disaster](#).
- Nazioni Unite. Assemblea generale. 2016. [New York Declaration for Refugees and Migrants](#).
- . Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (CMW) and Committee on the Rights of the Child (CRC). 2017a. [Joint General Comments No. 3 \(2017\) and No. 22 \(2017\) of the Committee on the Rights of the Child on the General Principles Regarding the Human Rights of Children in the Context of International Migration](#), UN Doc CMW/C/GC/3-CRC/C/GC/22 (16 novembre 2017).
- . 2017b. [Joint General Comments Nos. 4 \(2017\) and No. 23 \(2017\) of the Committee on the Rights of the Child on State Obligations Regarding the Human Rights of Children in the Context of International Migration in Countries of Origin, Transit, Destination and Return](#), UN Doc CMW/C/GC/4-CRC/C/GC/23 (16 novembre 2017).
- OHCHR (Ufficio dell'Alto Commissario delle Nazioni Unite per i diritti umani). 1990. [Convenzione internazionale delle Nazioni Unite sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie, 1990](#). 18 dicembre 1990.

- . 2014a. [*Recommended principles and guidelines on human rights at international borders.*](#)
- . 2014b. [*The economic, social, and cultural rights of migrants in an irregular situation.*](#)
- . 2015. [*Behind closed doors: protecting and promoting the human rights of migrant domestic workers in an irregular situation.*](#)
- . 2018. [*The Slow onset effects of climate change and human rights protection for cross-border migrants.*](#)
- . 2020. [*Seven key elements on building human rights-based narratives on migrants and migration*](#)
- , e GMG (Global Migration Group). 2018. [*Principles and guidelines supported by practical guidance on the human rights protection of migrants in vulnerable situations.*](#) New York.
- OIL. 2006. [*ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration.*](#)
- . 2013. [*Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection.*](#)
- . 2015a. [*Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low skilled workers: A review.*](#)
- . 2015b. [*Making decent work a reality for migrant domestic workers. Policy Brief No. 9.*](#)
- . 2017. [*Extending access to social protection and portability of benefits to migrant workers and their families in selected RECs in Africa.*](#)
- . 2018. [*Care work and care jobs: For the future of decent work.*](#)
- . 2019a. [*General principles and operational guidelines on fair recruitment.*](#)
- . 2019b. [*Skills shortages and labour migration in the field of information and communication technology in India, Indonesia and Thailand. The "Future of Work in ICT" Project.*](#)
- . 2019c. [*Universal social protection for human dignity, social justice and sustainable development: General Survey concerning the Social Protection Floors Recommendation, 2012 \(No. 202\). ILC.108/III/B.*](#)
- . 2020a. [*The role of social partners in skills development, recognition and matching for migrant workers.*](#)
- . 2020b. [*Sectoral Brief: COVID-19 and the health sector. ILO Sectoral Brief, 11 aprile 2020.*](#)
- . 2020c. [*Seasonal Migrant Workers' Schemes: Rethinking Fundamental Principles and Mechanisms in light of COVID-19. ILO Brief, maggio 2020.*](#)
- . 2021a. [*Extending social protection to migrant workers, refugees and their families: A Guide for policymakers and practitioners.*](#)
- . 2021b. [*Extending social protection for migrant workers, sito web.*](#)
- , e OIM (Organizzazione internazionale per le migrazioni). 2019. [*Tool for the assessment of bilateral labour migration agreements pilot-tested in the African region. ILO/IOM Project Towards Comprehensive Global Guidance on Developing and Implementing Bilateral Labour Migration Arrangements \(BLMAs\): Unpacking Key Obstacles to Implementation in the African Region.*](#)

- , e UN Women. 2019. [*Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work*](#).
- , e OIM. 2016. [*Regional Guidelines for the development of bilateral labour agreements in Southern African Development Community*](#).
- OIM (Organizzazione internazionale per le migrazioni) 2019. [*Reintegration Handbook - Practical guidance on the design, implementation and monitoring of reintegration assistance*](#).
- . 2020a. [*The Montreal Recommendations on Recruitment: A Road Map towards Better Regulation*](#).
- . 2020b. [*Migration Profile Methodology, IOM Migration Governance Framework \(MiGOF\)*](#).
- , OMS, e OCHCR. 2015. [*International migration, health and human rights*](#).
- OMS (Organizzazione mondiale della sanità). 2010. [*Global code of practice on the international recruitment of health personnel*](#).
- . 2020. [*WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel*](#). 73^a Assemblea mondiale della sanità, A73/9.
- , OIM, e CREST. [*Corporate Responsibility in Eliminating Slavery and Trafficking Initiative. Geneva. International Recruitment and Integrity System \(IRIS\)*](#).
- OSCE (Organizzazione per la sicurezza e la cooperazione in Europa), OIL, e OIM. 2006. [*Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and of Destination*](#).
- Popova, N. 2019. "Recognizing the skills of migrant workers in the health sector", in WHO. 2019. [*Health diplomacy: Spotlight on refugees and migrants*](#), 103.
- , e Panzica, F. 2017. [*General practical guidance on promoting coherence among employment, education/ training and labour migration policies*](#) (Ginevra: OIL).
- Regno Unito, Governo. 2021a. [*UK to strengthen its ethical approach to the international recruitment of health and care workers*](#). Comunicato stampa.
- . 2021b. [*Code of practice for the international recruitment of health and social care personnel in England*](#).
- Spagna, Governo. 2001. [*Acuerdo Entre El Reino De España Y La República Del Ecuador Relativo A La Regulación Y Ordenación De Los Flujos Migratorios*](#).
- Ukraine. 2001. [*Approval of an Agreement signed Migration in Ukraine*](#).
- UNICEF (Fondo delle Nazioni Unite per l'infanzia). 2010. [*The Children Left Behind: A league table of inequality in child well-being in the world's richest countries*](#).
- . 2020. [*A Lifeline at Risk: COVID-19, Remittances and Children*](#).
- UN Women. 2019. [*Gender-responsive guidance on employment contracts*](#).
- van Panhuys, C., S. Kazi-Aoul, e G. Binette. 2017. "[*Migrant Access to Social Protection under Bilateral Labour Agreements: A Review of 120 Countries and Nine Bilateral Arrangements*](#)". Extension of Social Security Working Paper n. 57.
- Wickramasekara, P. 2012. [*Something is better than nothing: Enhancing the protection of Indian migrant workers through bilateral agreements and memoranda of understanding*](#). Manila.

WEC (World Employment Confederation). n.d. [*Promoting fair recruitment and employment practices. Code of Conduct.*](#) Bruxelles.

► **Organizzazione Internazionale del Lavoro**

Ufficio per l'Italia e San Marino

Villa Aldobrandini
Via Panisperna 28
00184 Roma
Italia
Tel. +39 06 6784 334
rome@ilo.org
www.ilo.org/rome

