

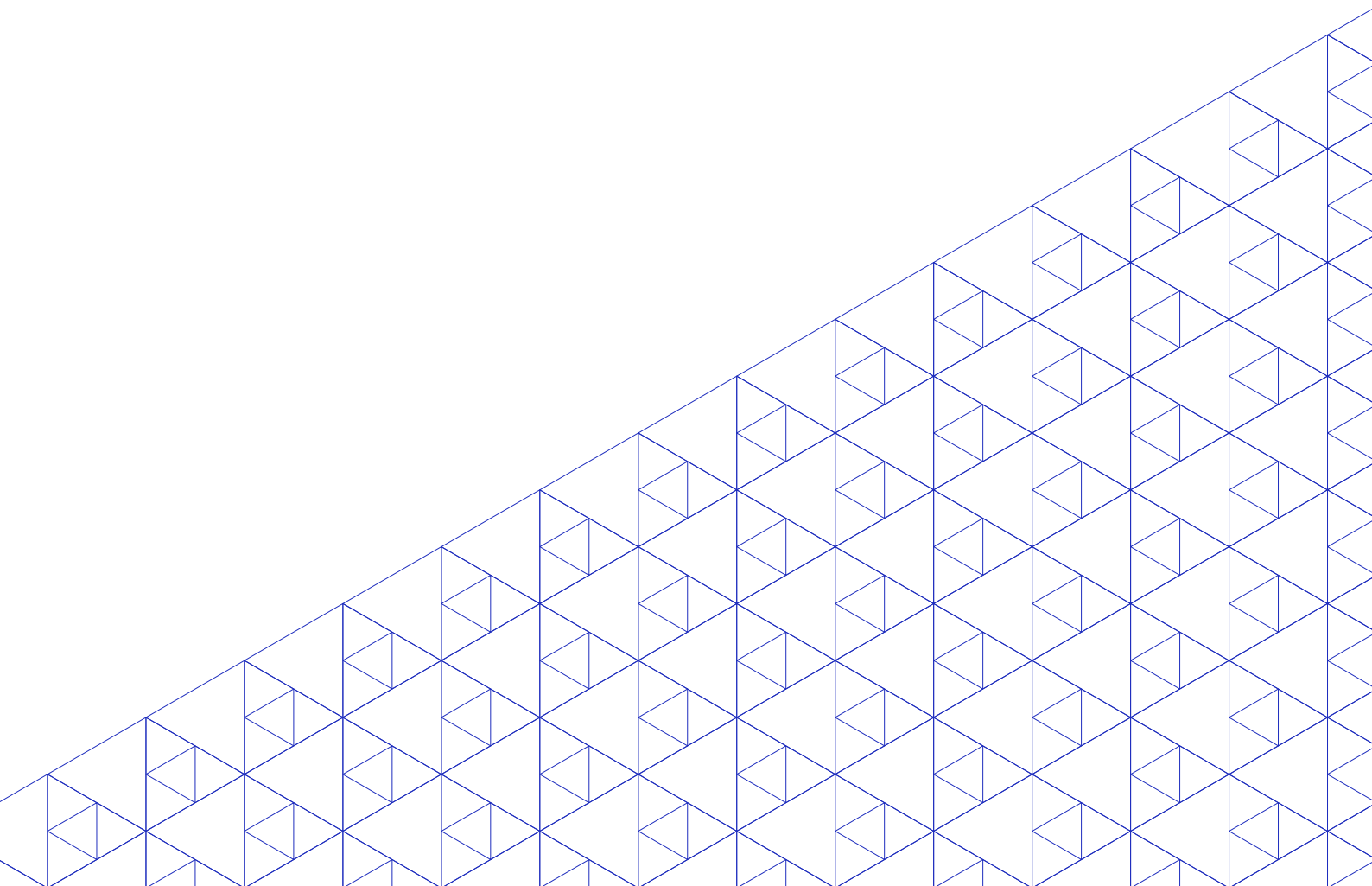


Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

► Ufficio per l'Italia e San Marino

► **Le relazioni industriali sulle migrazioni per lavoro**

Analisi delle politiche sulle migrazioni per lavoro



► **Le relazioni industriali sulle migrazioni per lavoro**

Analisi delle politiche sulle 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: *Le relazioni industriali sulle migrazioni per lavoro. Analisi delle politiche sulle migrazioni per lavoro*, Roma: Ufficio internazionale del lavoro, 2023.

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 Ginevra 22, Svizzera, o via e-mail a rights@ilo.org.

Le relazioni industriali sulle migrazioni per lavoro. Analisi delle politiche sulle migrazioni per lavoro, Roma: Ufficio 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**

► 1	Dialogo sociale e lavoratori migranti nel contesto internazionale	1
► 2	Dialogo sociale sulle migrazioni per lavoro in Italia	3
► 3	La contrattazione collettiva	7
► 4	La contrattazione decentrata	11
► 5	Funzioni di rappresentanza di datori e sindacati	15
5.1	L'associazionismo dei datori di lavoro migranti	15
5.2	La partecipazione dei lavoratori migranti al movimento sindacale	17
Bibliografia		21

► 1 Dialogo sociale e lavoratori migranti nel contesto internazionale

L'obiettivo principale del dialogo sociale è promuovere, attraverso il coinvolgimento democratico degli attori principali del mondo del lavoro, delle soluzioni consensuali che riguardano importanti questioni economiche e sociali. Il dialogo sociale include tutti i tipi di negoziazione, consultazione o semplice scambio di informazioni tra i rappresentanti di governi, le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati (dialogo tripartito) o tra le ultime due organizzazioni (dialogo bipartito). Esso può svolgersi attraverso processi informali o istituzionalizzati oppure attraverso una combinazione delle due modalità e può riguardare l'ambito nazionale, regionale o aziendale, come pure diverse occupazioni e professioni (interprofessionale), un solo settore o una combinazione di questi.

Il dialogo sociale tripartito nelle materie delle migrazioni per lavoro è contemplato da diverse norme internazionali del lavoro che chiedono agli Stati di adottare misure specifiche per garantire il coinvolgimento delle parti sociali, anche in relazione all'erogazione di servizi per i lavoratori migranti, nonché la consultazione su questioni riguardanti la cooperazione internazionale sulle migrazioni per lavoro¹. Nello specifico, gli Stati si impegnano a consultare le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori rispetto: (i) alle questioni generali relative alla migrazione per motivi di lavoro; (ii) alla formulazione e attuazione di leggi, regolamenti e altre misure relative alla migrazione di manodopera, comprese quelle relative alle migrazioni irregolari, all'impiego irregolare di lavoratori migranti e ai relativi abusi; (iii) alla cooperazione a livello nazionale, regionale e internazionale; e (iv) alla promozione e realizzazione del principio di pari opportunità e parità di trattamento dei lavoratori migranti e delle loro famiglie (Riquadro 1).

Più in generale, il dialogo sociale tripartito ha prodotto nel tempo delle norme e delle politiche internazionali sulle migrazioni per lavoro. Nell'ultimo decennio, il tema è stato oggetto di riunioni tripartite di esperti, discussioni generali e altri consessi in sede OIL. L'azione congiunta di governi, rappresentanze datoriali e sindacati ha portato all'adozione di conclusioni, risoluzioni, linee guida e della Raccomandazione del 2018 (n. 205) sul lavoro dignitoso per la pace e la resilienza². Anche il Patto mondiale delle Nazioni Unite sulle migrazioni che è stato adottato a supporto del raggiungimento del Traguardo 10.7 dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, chiede agli Stati di: (i) forgiare dei partenariati, includendo le organizzazioni datoriali e i sindacati; e (ii) promuovere il dialogo sociale al fine di garantire la tutela dei lavoratori migranti³.

¹ Convenzione OIL sui lavoratori migranti (disposizioni complementari) (n. 143), 1975; Raccomandazione sui lavoratori migranti (riveduta) (n. 86), 1949; Raccomandazione sui lavoratori migranti (n. 151), 1975.

² OIL, Tripartite technical meeting on labour migration. Conclusions, TTMLM/2013/14 (2013); OIL, [Tripartite technical meeting on the access of refugees and other forcibly displaced persons to the labour market](#) (2016); OIL, [Resolution concerning fair and effective labour migration governance](#), Conferenza internazionale del lavoro, 106ª sessione (2017).

³ Assemblea generale delle Nazioni Unite, Risoluzione 73/195, Global compact for safe, orderly and regular migration, A/RES/73/195 (2018): Obiettivo 6, para 22, lettere (d) e (i).

► Riquadro 1. Ruolo delle organizzazioni datoriali e sindacati nella gestione delle migrazioni per lavoro

L'articolo 7 della Convenzione n. 143 prevede che le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori devono essere consultate in merito a leggi, regolamenti e altre misure previste dalla stessa Convenzione, mentre la Raccomandazione n. 86 richiede la consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori su "tutte le questioni generali riguardanti la migrazione per motivi di lavoro" (Para. 4(2)) e sulle "operazioni di reclutamento, avviamento e collocamento dei migranti" (Par. 19). Unitamente alle disposizioni della Raccomandazione n. 151, la Convenzione n. 143 richiede inoltre agli Stati di adottare misure specifiche per garantire il ruolo centrale delle parti sociali attraverso:

- la collaborazione nell'attuazione della politica nazionale (articolo 12(a)).
- la collaborazione nella comprensione pubblica e applicazione della parità di opportunità e di trattamento dei lavoratori migranti, ed esaminare e risolvere i reclami (Para. 4).
- la piena consultazione e la condivisione di tutte le informazioni in loro possesso in relazione ai lavoratori migranti occupati irregolarmente nel territorio (art. 2).
- la consultazione in relazione al contatto e allo scambio di informazioni con altri Stati (articolo 4), formulazione e applicazione di una politica sociale (articolo 12 (e) e paragrafo 9), riconoscimento delle qualifiche professionali (art. 14(b) e par. 6), informare i lavoratori migranti dei loro diritti, promuovere la conoscenza delle lingue, promuovere l'adattamento e incoraggiare la conservazione dell'identità nazionale ed etnica (par. 7(1)) e il ricongiungimento familiare (Paragrafo 14).
- l'erogazione di servizi sociali per i lavoratori migranti (paragrafi 25(2) e 29).

Gli Stati come l'Italia che hanno ratificato la Convenzione OIL sulle consultazioni tripartite (n. 144) si impegnano a consultare le organizzazioni datoriali e sindacali più rappresentative per le questioni relative alle norme internazionali del lavoro, incluso le due convenzioni sulle migrazioni per lavoro, anch'esse ratificate dall'Italia.

Fonte: Convenzione OIL n. 143, e Raccomandazioni n. 86 e n. 151.

Le procedure delle istituzioni europee prevedono che le parti sociali siano consultate dalla Commissione europea in vista dell'adozione di qualsiasi azione in materia di politica sociale. La stessa Commissione ha recentemente ribadito la centralità del dialogo sociale, a livello europeo e nazionale, nei processi di integrazione dei migranti e il Parlamento europeo ha sottolineato l'importanza del dialogo sociale nella materia della tutela dei rifugiati. Il rafforzamento dei diritti fondamentali, del principio di legalità e dell'inclusione socioeconomica di migranti e rifugiati è una delle tre priorità della Sezione occupazione affari sociali e cittadinanza del Comitato economico e sociale europeo (CESE) che è composto dai rappresentanti delle parti sociali e della società civile. Il CESE elabora pareri sulla questione migratoria, incluso attraverso un gruppo di lavoro tematico che si occupa di diversi temi connessi con l'inclusione socio-lavorativa di migranti e rifugiati⁴. In collaborazione con la Commissione, il CESE organizza il "Forum europeo della migrazione", il cui scopo consiste nel migliorare il coordinamento e la cooperazione tra i principali soggetti coinvolti nella governance delle migrazioni e nelle attività di integrazione, anche tramite un confronto sulle modalità di attuazione delle politiche europee a livello regionale.

⁴ Vedasi Comitato economico e sociale europeo, [Gruppo di studio tematico Immigrazione e integrazione. Opinioni](#)

► 2 Dialogo sociale sulle migrazioni per lavoro in Italia

In materia di elaborazione, attuazione e monitoraggio delle politiche sulle migrazioni per lavoro in Italia, il dialogo sociale tripartito si concretizza soprattutto nei processi di informazione e consultazione dei rappresentanti delle parti sociali e nella loro partecipazione in organismi che si occupano di questi temi.

Il processo di consultazione tripartita è attivato rispetto alla definizione delle politiche in materia di ingressi per motivi di lavoro. Il Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero (TUI) aveva originariamente previsto il coinvolgimento delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale nei processi di pianificazione delle quote d'ingresso per lavoro. Tale consultazione è stata attuata nella definizione delle quote annuali, finora preferita alla programmazione triennale prevista dal TUI. La programmazione triennale è stata recentemente rivista dalla legge sui flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri che dispone la definizione per il triennio 2023-2025 di quote di ingresso per motivi di lavoro attraverso un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. All'interno di questa legge non si prevede, come in passato, il coinvolgimento diretto delle parti sociali, anche se continua ad essere presente la consultazione del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) del quale fanno parte⁵.

Alla consultazione tripartita si affiancano altri meccanismi di cooperazione tra il governo e le parti sociali. Le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro possono collaborare alla realizzazione di programmi pre-partenza nei paesi di origine dei potenziali lavoratori migranti, soprattutto nell'ambito della formazione professionale e civico-linguistica e sulla base dei fabbisogni manifestati dalle associazioni di categoria del settore produttivo interessato. Il completamento della formazione consente l'ingresso fuori quota dei lavoratori entro tre mesi dalla fine del percorso formativo.

Le parti sociali sono chiamate a partecipare in una serie di organismi (nazionali o territoriali) variamente coinvolti nella messa a punto di programmi, piani d'azione, interventi in materia di gestione delle migrazioni e contrasto allo sfruttamento lavorativo e di promozione dell'integrazione. Le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale possono essere coinvolte nell'istruttoria delle questioni da sottoporre al "Comitato per il coordinamento e monitoraggio" (articolo 2 bis Testo Unico Immigrazione). Esse fanno parte anche dell'Organismo nazionale di coordinamento delle politiche di integrazione, costituito presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), che ha compiti consultivi, di monitoraggio e sviluppo dei processi locali di integrazione dei lavoratori migranti.

In ambito nazionale, le Confederazioni sindacali nazionali dei lavoratori e le organizzazioni datoriali sono chiamate a designare i propri rappresentanti presso la Consulta per i problemi degli stranieri immigrati e delle loro famiglie (articolo 42 TUI e articolo 55 decreto del Presidente della Repubblica n. 394 del 1999). La Consulta ha compiti di composizione di interessi, verifica dello stato di attuazione della legge, diffusione delle informazioni relative alle buone pratiche di integrazione e di predisposizione del documento programmatico triennale⁶.

⁵ Vedasi legge n. 50 del 2023, articolo 1, comma 2.

⁶ L'ultimo decreto costitutivo della Consulta è il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 9 novembre 2007, e la stessa, ad oggi, non risulta operativa.

In materia di interventi volti a favorire l'integrazione dei beneficiari di protezione internazionale, il decreto legislativo n. 18 del 2014 (che attua la Direttiva 2011/95/UE) prevede la costituzione di un Tavolo di coordinamento nazionale per la predisposizione di un piano biennale che include misure volte a favorire: (i) l'incontro tra domanda e offerta di lavoro; (ii) l'accesso all'alloggio, alla formazione linguistica e all'istruzione; e (iii) la non-discriminazione. Adottato nel 2017, l'ultimo Piano⁷ sottolinea l'importanza dell'apporto delle parti sociali alla realizzazione di interventi e sollecita azioni dirette per creare un'offerta formativa adeguata, standardizzare le procedure per il riconoscimento delle competenze e promuovere la capacità imprenditoriale e l'accesso al microcredito⁸.

Le rappresentanze delle parti sociali del settore dell'agricoltura sono parte del Tavolo interistituzionale per contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato che ha il compito di formulare e monitorare l'attuazione di una strategia nazionale. Il Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-2022)⁹ contiene una serie di azioni prioritarie da attuare a supporto delle imprese e della forza lavoro che operano nel settore, ma che includono delle misure specifiche per i lavoratori e le lavoratrici migranti, stante la loro incidenza nel settore.

Tra le iniziative più recenti che prevedono il coinvolgimento delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati, vi è il Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso per il periodo 2022-2023 che prevede la costituzione del Comitato nazionale per la prevenzione e il contrasto del lavoro sommerso al quale sono chiamati a partecipare cinque rappresentanti designati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e cinque dai sindacati più rappresentativi a livello nazionale¹⁰.

Infine, la stesura del "Piano d'Azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027" ha beneficiato del contributo delle parti sociali tramite una procedura di consultazione¹¹. Il Piano declina le principali linee di azione del governo in materia di inclusione socio-lavorativa dei migranti nell'ambito della cornice disegnata dal Piano europeo d'azione in materia di integrazione e inclusione. Esso ribadisce l'importanza del Partenariato per l'integrazione¹², che vede coinvolte le parti sociali in una serie di azioni volte a: (i) incrementare la partecipazione della popolazione migrante alle politiche attive del lavoro; (ii) la promozione dell'accesso dei migranti alle misure di integrazione; (iii) il rafforzamento delle condizioni di regolarità lavorativa, in particolare nei contesti agricoli; (iv) la promozione di programmi di inserimento per i soggetti più vulnerabili; (v) la promozione di canali di inserimento lavorativo legali e di programmi di inserimento socio-lavorativo dei giovani e di contrasto alla dispersione scolastica; e (vi) il raccordo tra la formazione e il mondo del lavoro.

⁷ Ministero dell'interno, Piano nazionale d'integrazione dei titolari di protezione internazionale (2017).

⁸ Tra le azioni più significative si segnala il Protocollo di intesa per favorire l'inserimento socio lavorativo di richiedenti e titolari di protezione internazionale e altri cittadini stranieri in condizioni di vulnerabilità, 2022, stipulato tra il Ministero del lavoro, il Ministero dell'Interno, ANCE, FENEAL UIL, FILCA CISL e FILLEA CGIL, finalizzato all'integrazione dei richiedenti asilo e dei rifugiati (nonché di titolari di protezione speciale, minori stranieri non accompagnati ecc.), il quale prevede percorsi formativi mirati all'inserimento nel settore edile di tali soggetti, presso gli Enti bilaterali del settore.

⁹ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022 (2020).

¹⁰ Vedasi decreto ministeriale n. 57 del 6 aprile 2023, articolo 2, comma 3.

¹¹ Si veda Ministero del lavoro e delle politiche sociali, [Restituzione sui contributi pervenuti sul documento di programmazione integrata 2021-2027 della DG dell'immigrazione e delle politiche di integrazione](#) (2022).

¹² Commissione europea, [European partnership for integration](#). Per una rassegna delle principali azioni intraprese nel campo dell'integrazione, in collaborazione con le parti sociali, vedasi Commissione europea, [Examples of actions implemented by Economic and social partners organisations in member States](#) (2020), come pure Ministero del lavoro e delle politiche sociali, [Partenariato per l'integrazione. Dichiarazione di intenti tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la Conferenza delle regioni e delle province autonome e l'Associazione nazionale dei comuni italiani per rafforzare le azioni congiunte in materia di integrazione dei cittadini stranieri](#) (2021), in cui si precisa che le azioni ivi indicate potranno essere realizzate anche attraverso la successiva stipula di specifici accordi o protocolli di intesa tra le parti.

In definitiva, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori sono coinvolte in diversi organismi di gestione delle migrazioni, di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo e di promozione dell'inclusione socio-lavorativa dei migranti. La composizione di questi organismi è soprattutto mista, in quanto spesso partecipano le associazioni del terzo settore che svolgono attività in favore degli stranieri. Questa composizione può essere definita "tripartita allargata" o "tripartita+".

In generale, le parti sociali dei paesi dell'UE sono consultate dai governi su questioni relative ai lavoratori migranti. I processi e gli organismi di dialogo sociale in materia di migrazioni per lavoro di questi paesi europei sono simili a quelli dell'Italia. Anche se in alcuni casi il ruolo delle parti sociali all'interno di questi organismi include la loro partecipazione nella formulazione e attuazione di politiche sulle migrazioni per lavoro, in generale essi hanno una funzione consultiva e partecipano insieme alle associazioni del terzo settore che si occupano dei migranti (vedasi Tabella 1)¹³.

► **Tabella 1. Le parti sociali negli organismi nazionali sulle migrazioni (15 paesi UE)**

Paese	Organismo	Funzione	Composizione
Austria	Comitato per l'integrazione	Consultiva	Tripartita +
Belgio	Comitato per gli stranieri	Consultiva	Tripartita +
Estonia	Comitato per l'attuazione della strategia	Consultiva	Tripartita +
Germania	Summit per l'integrazione	Consultiva	Tripartita +
Grecia	Commissioni per l'integrazione dei migranti	Consultiva	Tripartita +
Irlanda	Consiglio per gli immigrati	Consultiva	Tripartita +
Italia	Organismo nazionale di coordinamento delle politiche di integrazione	Consultiva	Tripartita +
Lettonia	Comitati consultivi per l'integrazione dei migranti	Consultiva	Tripartita +
Lituania	Commissione per il coordinamento per l'integrazione degli stranieri	Consultiva	Tripartita +
Lussemburgo	Consiglio nazionale per gli stranieri	Consultiva	Tripartita +
Malta	Forum sulle materie dell'integrazione	Consultiva	Tripartita +
Portogallo	Consiglio per le migrazioni	Consultiva	Tripartita +
Romania	Gruppo sulla strategia nazionale per l'immigrazione	Consultiva	Tripartita +
Slovenia	Consiglio per l'integrazione degli stranieri	Consultiva	Tripartita +
Spagna	Forum per l'integrazione sociale degli immigrati	Consultiva	Tripartita +

Fonte: Commissione europea, [Governance of migrant integration across Europe](#).

¹³ Per quanto riguarda la centralità del dialogo sociale in materia di migrazioni e le pratiche di diversi Stati membri dell'OIL vedasi OIL, *Promoting fair migration. General survey concerning the migrant workers instruments*, ILC.105/III/1B (2016): para. 133-136.

A livello regionale, la partecipazione dei rappresentanti delle parti sociali è prevista nell'ambito delle Consulte regionali per i problemi degli stranieri immigrati e delle loro famiglie (articolo 42, comma 6 del TUI) che sono costituite in base a leggi regionali con l'obiettivo di sviluppare dei Piani di azione regionali di gestione dell'immigrazione, di contrasto allo sfruttamento lavorativo e di promozione dell'integrazione socio-lavorativa dei migranti¹⁴. Le parti sociali sono anche rappresentate nei Centri Regionali contro le discriminazioni (comma 12 dell'articolo 44 TUI).

A livello territoriale sono state sperimentate ulteriori forme di coinvolgimento delle parti sociali, analoghe a quelle previste a livello regionale, in particolare nell'ambito delle cosiddette Consulte comunali e/o provinciali per i problemi degli stranieri immigrati e delle loro famiglie¹⁵ e i Consigli territoriali per l'immigrazione (articolo 3, comma 6 TUI) che operano sotto il coordinamento della Direzione centrale per le politiche migratorie del Ministero dell'interno «con compiti di analisi delle esigenze e di promozione degli interventi da attuare a livello locale» (articolo 57 decreto del Presidente della Repubblica n. 394 del 1999).

¹⁴ Vedasi Corte costituzionale 22 luglio 2005, n. 300 per la declaratoria di inammissibilità/infondatezza delle questioni di legittimità costituzionale della legge regionale n. 5 del 2004 dell'Emilia-Romagna, recante norme per l'integrazione sociale dei cittadini stranieri immigrati.

¹⁵ Vedasi ad esempio la Consulta paritetica provinciale per i lavoratori stranieri della provincia di Siracusa, menzionata nel CPL 22 settembre 2021 agricoltura, operai agricoli e florovivaisti della provincia di Siracusa, articolo 30.

► 3 La contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva riguarda tutte le negoziazioni che hanno luogo tra un datore di lavoro, un gruppo di datori di lavoro o una o più organizzazioni di datori di lavoro, da un lato, e una o più organizzazioni di lavoratori, dall'altro. Queste negoziazioni hanno lo scopo di: (i) determinare i termini dell'impiego e della professione e le condizioni di lavoro; e/o (ii) disciplinare i rapporti tra datori di lavoro e lavoratori; e/o (iii) disciplinare i rapporti tra i datori di lavoro o le loro organizzazioni e un'organizzazione o più organizzazioni di lavoratori¹⁶.

Oltre a essere un diritto fondamentale del lavoro, la contrattazione collettiva abilita l'accesso ad altri diritti del lavoro sulla base del dialogo e della negoziazione bipartita delle organizzazioni datoriali e dei sindacati¹⁷. La contrattazione collettiva può promuovere la parità di trattamento e l'inclusione dei lavoratori migranti e di altre categorie vulnerabili di lavoratori, come pure ampliare le opportunità di lavoro dignitoso offerte da questi accordi. Essa è pertanto uno strumento che permette anche i lavoratori e le lavoratrici migranti ad accedere a una serie di diritti e di condizioni che si applicano al complesso dei lavoratori. Le materie oggetto di contrattazione includono le retribuzioni, l'orario di lavoro, la formazione, la salute e la sicurezza sul lavoro e la parità di trattamento. I contratti collettivi affrontano anche i diritti e le responsabilità delle parti, garantendo così attività economiche e luoghi di lavoro armoniosi e produttivi.

In Italia e in altri paesi dell'Unione Europea coesistono due approcci generali alla contrattazione collettiva nelle materie relative ai lavoratori migranti. Il primo approccio (prevalente in Francia, Lussemburgo, Portogallo e Svezia) si basa sulla parità di trattamento (o level playing-field) e considera le questioni delle migrazioni come parte della contrattazione collettiva che copre tutti i lavoratori del settore o della professione. Questo approccio eviterebbe la cosiddetta "segregazione contrattuale" e estenderebbe ai lavoratori migranti gli stessi diritti del complesso dei lavoratori. L'altro approccio si basa su una combinazione del principio universalistico della contrattazione collettiva e del principio "particolaristico"¹⁸, riconoscendo in contemporanea la parità di trattamento e le esigenze specifiche dei lavoratori migranti¹⁹. In Italia, Norvegia, Paesi Bassi, e Spagna l'approccio misto è presente in alcuni contratti collettivi nazionali di settore (in circa il 10 per cento in Italia), mentre in altri paesi questo approccio è anche incluso in accordi interconfederali (p.e. in Belgio, Danimarca, Grecia, Irlanda). Per esempio, le parti sociali belghe hanno siglato accordi interconfederali sull'uguaglianza e la non discriminazione per motivi razziali e su iniziative di for-

¹⁶ Convenzione OIL sulla contrattazione collettiva (n. 154), 1981.

¹⁷ La libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva sono essenziali per la realizzazione del lavoro dignitoso. Essi svolgono un ruolo fondamentale nel raggiungimento degli Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, tra cui l'obiettivo 8, "Promuovere una crescita economica sostenuta, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti". Le Nazioni Unite hanno istituito un sistema per il monitoraggio del progresso nell'attuazione dei suddetti obiettivi sulla base di una serie di indicatori globali. A tal fine è stato adottato un indicatore (8.8.2) che misura il rispetto della libertà di associazione e di contrattazione collettiva sulla base dei dati raccolti dall'OIL e dalla legislazione nazionale, disaggregati per sesso e "status di migrante". Vedasi OIL, *Social dialogue report 2022. Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery* (2022).

¹⁸ Uno studio realizzato dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro su un campione di 20 paesi europei indicava che, agli inizi degli anni 2000, in circa la metà dei paesi la contrattazione collettiva non aveva riferimenti specifici ai lavoratori migranti, mentre l'altra metà si basava sul connubio del principio universalistico con quello particolaristico. Vedasi Eurofound, *Migration and industrial relations* (2003): Table 7 (Collective agreements on migrant-related issues).

¹⁹ Vedasi Lorenzo Bordogna, "Enhancing the social partners and social dialogue in the world of work. The case of Italy", in OIL, "The new world of work. Challenges and opportunities for social partners and labour institutions" (2021); e Matteo Rinaldini, e Stefania Marino, "Trade unions and migrant workers in Italy. Between labour and social rights", in *Trade unions and migrant workers. New contexts and challenges in Europe*, a cura di Stefania Marino, et al. (OIL, 2017).

mazione e occupazione di gruppi “a rischio”, compresi i migranti. In Danimarca le rappresentanze delle parti sociali hanno sottoscritto un accordo interconfederale sull'integrazione dei migranti. La non discriminazione e la parità di trattamento sono contemplate da accordi interconfederali in Grecia e Irlanda²⁰.

La tutela collettiva dei diritti dei lavoratori migranti in Italia ha dato luogo ad alcune innovazioni contrattuali. I contratti più significativi riguardano quelli siglati nel periodo 2000–2015, mentre in seguito è prevalso l'approccio universalistico.

Nei settori caratterizzati da una significativa concentrazione di lavoratori stranieri in alcune occupazioni e professioni, la contrattazione ha in varia misura riconosciuto alcune esigenze specifiche dei lavoratori migranti (p.e., possibilità di concentrare i periodi di ferie o ottenere ferie più lunghe per recarsi nei paesi di origine, agevolazioni per frequentare corsi di lingua italiana, istruzioni e informazioni disponibili in lingue straniere e altre modalità di gestione delle differenze linguistiche). A queste si aggiungono la necessità di promuovere la prevenzione contro gli infortuni sul lavoro e la lotta alle discriminazioni.

La conoscenza della lingua italiana è ritenuta importante per facilitare l'accesso del lavoratore alle informazioni, per esempio, in materia di contratti, retribuzioni e misure di prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro. Per ovviare a questo problema, alcune rappresentanze delle parti sociali hanno concordato di produrre e distribuire materiale in diverse lingue (p.e. il Contratto collettivo nazionale di lavoro [CCNL] del comparto del lavoro domestico è disponibile in 9 lingue differenti).

Un altro aspetto che è spesso trattato dalla contrattazione collettiva riguarda la formazione professionale. In questo ambito spicca l'esperienza del settore edile che dispone di istituzioni formative bilaterali. Un esteso protocollo di intesa è presente come allegato al CCNL delle cooperative edili e affini del 2008 (rinnovato e congiunto al CCNL dei lavoratori dipendenti delle imprese edili nel 2014) che prevede la qualificazione della manodopera proveniente dai paesi stranieri per l'esecuzione delle grandi opere pubbliche. Oltre alla formazione per l'acquisizione di conoscenza della lingua italiana e di elementi di educazione civica, i temi affrontati nella formazione professionale vertono sulla contrattualistica, la legislazione del lavoro, la prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro e competenze e tecniche relative specifiche all'occupazione o professione. Nel contratto per le imprese edili ed affini del 2008 viene precisato che le imprese devono segnalare agli Enti scuola a gestione bilaterale la presenza di lavoratori extracomunitari al fine di formulare i programmi di formazione, come nel caso dell'Ente nazionale per la formazione e l'addestramento professionale nell'edilizia (Formedil). Nel CCNL del legno (2010–2013) è indicato che una formazione specifica, con verifica di comprensione del linguaggio, deve essere rivolta ai lavoratori migranti (art.8). Altri contratti riconoscono agli stranieri specifici permessi retribuiti (p.e., quelli per il recupero scolastico) per frequentare corsi di scolarizzazione e di apprendimento della lingua italiana.

Alcuni CCNL demandano alle aziende l'individuazione di «soluzioni organizzative per contemporaneamente le esigenze familiari dei singoli con le necessità produttive delle imprese». Nel contesto delle misure di conciliazione del lavoro con la vita privata, questi contratti impegnano le aziende a valutare, salvo diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste dei lavoratori migranti di fruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie, dei permessi per riduzione di orario e delle ex festività previsti dal contratto al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi di origine²¹, valutando la concessione, ad esempio, di periodi di tre settimane

²⁰ Anche in Italia non mancano casi in cui delle specificità dei lavoratori migranti si tiene conto nell'ambito degli accordi interconfederali, come ad esempio nel caso dell'accordo interconfederale in materia di apprendistato, nel quale si è fatta esplicita menzione della necessità che il datore di lavoro indichi la data di scadenza del permesso di soggiorno del lavoratore straniero.

²¹ Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di centri elaborazione dati (CED), imprese ICT, professioni digitali e STP (13 dicembre 2018), articolo 248.

continuative di ferie²²; o prevedendo che sia consentito ai migranti il cumulo delle ferie²³ e l'utilizzo di anticipazioni del trattamento di fine rapporto, compatibilmente con le esigenze aziendali. Riguardo l'accumulo di ferie, nel CCNL della metalmeccanica, installazione d'impianti e odontotecnica del 2022 e in quello dei lapidei (2010–2013) è inserita una disposizione che permette di cumulare ferie, permessi retribuiti e permessi accantonati al fine di rientrare al paese di origine, salvo diverse esigenze tecnico-organizzative delle aziende (art.83)²⁴. Un articolo dedicato ai lavoratori migranti del contratto collettivo nazionale "Legno e lapidei" (2010–2012) promuove un proficuo clima aziendale orientato al rispetto delle specificità culturali e alla reciproca correttezza" (art.75). L'articolo prevede anche il diritto di conservare il posto di lavoro per i lavoratori stranieri chiamati ad assolvere gli obblighi di leva nel paese d'origine. Nel rinnovo firmato a novembre 2022, tale Contratto nazionale ha concesso due giorni aggiuntivi di permesso per i lavoratori stranieri che dovessero recarsi all'estero per decesso di un congiunto. Altre disposizioni si occupano specificamente dell'adeguamento alle esigenze di vita, alle relazioni familiari, ai vincoli religiosi dei lavoratori migranti²⁵.

Il contratto nazionale del lavoro domestico, rinnovato nel settembre 2020, mantiene una clausola già introdotta in precedenza, relativa all'accumulo delle ferie: "Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e con l'accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio". Un altro punto del contratto di questo settore ad alta partecipazione di lavoratrici/tori migranti riguarda la possibilità di modificare il giorno di riposo settimanale, normalmente fissato per la domenica, in relazione alle esigenze religiose delle lavoratrici/lavoratori: "Qualora il lavoratore professi una fede religiosa che preveda la solennizzazione in giorno diverso dalla domenica, le parti potranno accordarsi sulla sostituzione, a tutti gli effetti contrattuali, della domenica con altra giornata".

Il contratto dei metalmeccanici (2008 e rinnovato nel 2013) prevede la costituzione di una Commissione nazionale per l'integrazione dei lavoratori migranti "con lo scopo di individuare iniziative dirette a promuovere presso le aziende l'integrazione e la comprensione culturale dei lavoratori migranti".

²² Accordo di rinnovo del [Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende produttrici di laterizi e manufatti cementizi] (30 settembre 2019), articolo 36.

²³ Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese esercenti attività di produzione, installazione, manutenzione mezzi ed impianti antincendio, sorveglianza antincendio e connessa formazione (30 aprile 2020), articolo 42.

²⁴ Contratto collettivo nazionale di lavoro per dirigenti, quadri, impiegati e operai dei settori metalmeccanico installazione d'impianti odontotecnico (30 novembre 2022), articolo 48.

²⁵ Protocollo d'intesa 13 aprile 2018, linee guida per la qualità del lavoro nei settori dell'edilizia, della logistica e dei trasporti. Alcune di tali previsioni della contrattazione collettiva (in particolare quelle inerenti a permessi aggiuntivi in concomitanza con festività religiose non riconosciute dalla legge italiana) devono però essere valutate con attenzione, alla luce del recente arresto della Corte di giustizia C-193/17 (v. *infra*).

Come già menzionato, alcuni contratti collettivi affidano agli enti bilaterali²⁶ le competenze in materia di inserimento lavorativo e di parità di trattamento e non-discriminazione dei lavoratori migranti; monitoraggio sulle assunzioni e cessazioni del rapporto di lavoro; rilevazione delle esigenze di interventi formativi e di riqualificazione; promozione di interventi formativi per i lavoratori migranti, con mutualità di costi, o attraverso il ricorso a fondi paritetici per la formazione continua²⁷; ma anche attività di assistenza ai lavoratori stranieri al fine del disbrigo delle pratiche relative al rinnovo del permesso di soggiorno²⁸.

Più in generale, taluni contratti collettivi prevedono l'adozione di "azioni positive per l'eliminazione di ogni possibile discriminazione anche nei confronti dei lavoratori stranieri o appartenenti ad altre matrici culturali"²⁹, l'assistenza a favore dei lavoratori stranieri nell'adempimento delle pratiche relative al rilascio o al rinnovo del permesso di soggiorno, lo sviluppo di progetti che si prefiggano di avvicinare la domanda e l'offerta di lavoro, anche con riferimento ai lavoratori stranieri³⁰. Sono anche previste disposizioni che impegnano le Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) a garantire l'adeguamento della rappresentanza alla crescente presenza di lavoratori e lavoratrici migranti. Tra le condotte disciplinarmente rilevanti, alcuni contratti collettivi contemplano quelle di rivolgere a colleghi o terzi frasi ingiuriose che contengano riferimenti razziali³¹.

Infine, alcuni CCNL sollecitano le imprese a adottare, su base volontaria, misure di Responsabilità sociale d'impresa, nel novero delle quali si menzionano espressamente quelle dirette a favorire l'inserimento dei lavoratori stranieri³². Talora le parti firmatarie concordano sulla necessità di promuovere un'effettiva integrazione degli stranieri, anche tramite iniziative di studio e ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto³³.

²⁶ Gli Enti bilaterali sono un organismo paritetico frutto del dialogo sociale bilaterale e delle relazioni industriali in Italia. Essi sono definiti dall'art. 2, comma 1, lett. h) del d.lgs. n. 276/2003 come "organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento".

²⁷ Contratto collettivo nazionale di lavoro commercio, terziario, distribuzione e servizi (17 gennaio 2023), articolo 121.

²⁸ Contratto collettivo nazionale di lavoro commercio, terziario, distribuzione e servizi (17 gennaio 2023), articolo 121.

²⁹ Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di centri elaborazione dati (CED), imprese ICT, professioni digitali e STP (13 dicembre 2018), art. 244.

³⁰ Verbale di accordo tra CONFAPI-ANIEM Unione nazionale imprese edili manifatturiere e settori affini e FENEAL-UIL, FILCA-CISL E FILLEA-CGIL (10 novembre 2020), articolo 3 bis.

³¹ Contratto collettivo nazionale di lavoro del trasporto aereo. Parte specifica catering aereo (7 dicembre 2022), articolo C20.

³² Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti alle aziende produttrici di penne, matite, parti staccate di matite e penne ed articoli affini [...] (15 aprile 2021), allegato 12 "Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale delle imprese".

³³ Contratto collettivo nazionale di lavoro della distribuzione moderna organizzata (DMO) (19 dicembre 2018), articolo 156.

► 4 La contrattazione decentrata

Pure nella contrattazione decentrata sono presenti riferimenti specifici ai lavoratori stranieri, anche se i dati disponibili indicano una recente riduzione degli interventi di integrazione, che passano dal 26,5 per cento del 2019 all'8,9 per cento del 2021. Questa riduzione è anche segnalata dai dati relativi al calo delle misure riconducibili all'area "contrasto delle discriminazioni e pari opportunità" (dal 26,5 per cento del 2019 all'8,9 per cento del 2021)³⁴.

Quando contengono espressi riferimenti al lavoro degli stranieri, i contratti territoriali si riallacciano alle disposizioni contenute nei CCNL, prevedendo una disciplina più dettagliata relativamente a singoli profili; o forniscono indicazioni di portata generale sulla necessità di perseguire la migliore integrazione dei lavoratori stranieri³⁵, anche tramite la leva dei corsi di lingua e di formazione o la necessità di fare fronte all'emergenza abitativa³⁶. Quando viene espressamente disciplinata la formazione dei lavoratori stranieri, questa è demandata agli organismi paritetici periferici³⁷, con particolare valorizzazione del ruolo dei mediatori culturali³⁸.

Come menzionato riguardo al alcuni contratti collettivi nazionali, anche diversi contratti territoriali prevedono che i periodi di ferie vengano concessi in modo da facilitare la possibilità di rientro nel paese di origine³⁹, il cumulo delle ferie maturate per favorire il rientro nel paese di origine⁴⁰, il "prolungamento delle ferie collettive aziendali, con particolare riguardo ai lavoratori stranieri"⁴¹, permessi aggiuntivi per il rientro in patria⁴² o consentono ai lavoratori stranieri la fruizione di quanto accantonato in "banca ore", a prolungamento delle ferie collettive aziendali. Altri contratti sollecitano una particolare attenzione sulla gestione delle ferie per i lavoratori stranieri da parte delle aziende⁴³, prevedendo che le stesse dovranno "valutare le richieste" dei lavoratori stranieri di poter cumulare le ferie maturate per il rientro nel paese di origine, o concedere permessi non retribuiti (fino a 90 giorni) per il rientro nel paese di origine⁴⁴ e di porre il lavoratore nelle condizioni di poter programmare il viaggio con idoneo preavviso⁴⁵.

In alcuni casi si ritrovano nella contrattazione territoriale clausole specifiche dirette a tutelare le esigenze culturali e religiose dei lavoratori. E ciò, in ragione della concentrazione di detti lavoratori in determinati contesti territoriali con punte di presenza in azienda fino al 60-65 per cento della forza lavoro⁴⁶, che talora consigliano una previsione di specifiche discipline a livello locale.

³⁴ CGIL, *XIII Rapporto sulla contrattazione sociale territoriale. Dalla crisi alle opportunità di cambiamento: l'azione sindacale nel territorio*, (Roma: Futura editrice, 2023).

³⁵ Contratto collettivo provinciale di lavoro (CCPL) edilizia, edili ed affini, industria, La Spezia (20 giugno 2019, integrativo del CCNL del 18 luglio 2018), articolo 27.

³⁶ CCPL edilizia, edili ed affini, industria, La Spezia (20 giugno 2019, integrativo del CCNL del 18 luglio 2018), articolo 27.

³⁷ Vedasi Accordo 22 settembre 2022 di rinnovo del contratto collettivo provinciali per i dipendenti di imprese edili di Benevento, integrativo del CCNL del 3 marzo 2022, articolo 18; CCPL edilizia aziende industriali, per la provincia di Avellino (16 maggio 2022), articolo 24.

³⁸ Contratto collettivo territoriale regionale Molise (integrativo del CCNL edilizia PMI dell'11 ottobre 2022), articolo 11.

³⁹ CCPL agricoltura, operai della provincia di Palermo (21 dicembre 2021) (integrativo del CCNL del 19 giugno 2018), articolo 8.

⁴⁰ CCPL operai agricoli e florovivaisti della provincia di Caserta (31 luglio 2021, integrativo del CCNL del 19 giugno 2018), articolo 22.

⁴¹ CCPL agricoltura, operai agricoli e florovivaisti della provincia di Trento (17 maggio 2021), articolo 19.

⁴² Si veda CCPL agricoltura operai agricoli e florovivaisti di Arezzo, Molise, Novara e Verbano, Cusio-Ossola, Reggio Calabria e Ragusa.

⁴³ CCPL edilizia, aziende industriali della provincia di La Spezia (20 giugno 2019, integrativo del CCNL del 18 luglio 2018), articolo 27.

⁴⁴ CCPL agricoltura, aziende cooperative della provincia di Forlì-Cesena (2 agosto 2017, integrativo del CCNL del 3 agosto 2016), articolo 6.

⁴⁵ CCPL edilizia, edili ed affini, industria, La Spezia (20 giugno 2019, integrativo del CCNL del 18 luglio 2018), articolo 27.

⁴⁶ Vedasi Francesco Ricciardi Celsi, "Fattore religioso e lavoratori di religione islamica. Aspetti riguardanti la contrattazione collettiva e gli accordi sindacali", in *Comunità islamiche in Italia. Identità e forme giuridiche*, a cura di Carlo Cardia e Giuseppe Dalla Torre (Torino: Giappichelli, 2015): 481.

Tipica è la contrattazione territoriale del settore agricolo, alla quale importanti istituti, anche in materia di inquadramento e in materia retributiva, sono demandati dal CCNL. Taluni contratti provinciali del settore prevedono che le aziende agricole che assumono lavoratori stranieri di paesi extra-UE, all'atto di sottoscrizione del contratto si impegnino a reperire un'adeguata sistemazione alloggiativa. Queste disposizioni contrattuali si "appoggiano" sul già menzionato dialogo sociale tripartito⁴⁷, il quale prevede che, in una certa misura, i costi dell'alloggio vengano sostenuti tramite i canali della bilateralità⁴⁸. Altri contratti collettivi territoriali, più favorevoli ai lavoratori, prevedono una partecipazione attiva dei datori di lavoro, anche attraverso le proprie organizzazioni di rappresentanza e/o attraverso gli Osservatori provinciali, al reperimento dell'alloggio per gli stranieri, disponendo che, in caso di permanenza in azienda, i relativi costi gravino sul datore di lavoro⁴⁹. In alcuni contratti, si esplicita la circostanza che la messa a disposizione dell'alloggio configuri retribuzione in natura, talora espressamente richiamando le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 394 del 1999 (articolo 38)⁵⁰. Certi contratti territoriali prefigurano come necessaria una cooperazione con le istituzioni locali, al fine di favorire la soluzione di problemi abitativi, in particolare degli stranieri, impegnandosi a valutare la sostenibilità di progetti, nell'ambito di programmi di intervento ad hoc⁵¹. In alcuni contratti, le parti sociali a livello territoriale si impegnano ad attivarsi presso le istituzioni locali, al fine di favorire la messa a disposizione di servizi pubblici adeguati per i lavoratori stranieri⁵² o la costituzione di commissioni tripartite presso i centri per l'impiego, con il compito, tra l'altro, di sollecitare gli Enti regionali a garantire un sistema di trasporto per i braccianti agricoli⁵³.

A livello aziendale vi sono molteplici forme attraverso cui il lavoro degli stranieri viene disciplinato e tutelato. A volte è la stessa contrattazione aziendale a dettare specifiche disposizioni in materia⁵⁴. Altre volte le aziende privilegiano un approccio informale a tali questioni⁵⁵. Altre volte ancora, l'azienda disciplina tali profili nell'ambito delle proprie strategie di Responsabilità sociale d'impresa (RSI), riconoscendo ai lavoratori migranti determinati benefici nell'ambito del welfare

⁴⁷ CCPL agricoltura, operai agricoli e florovivaisti della provincia di Siracusa (22 settembre 2021, integrativo del CCNL 19 giugno 2018).

⁴⁸ CCPL agricoltura, operai agricoli e florovivaisti della provincia di Siracusa (22 settembre 2021, integrativo del CCNL 19 giugno 2018), ove si prevede "In attuazione del Protocollo per la prevenzione delle attività illecite in agricoltura e degli insediamenti abitativi spontanei sottoscritto presso la Prefettura di Siracusa il 27 maggio 2021, l'EBAT Siracusa stanZIA annualmente, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nel proprio bilancio, un contributo economico, da destinare, mediante apposito regolamento, a parziale copertura dei costi sostenuti per la sistemazione alloggiativa dei lavoratori extracomunitari stagionali assunti da aziende in regola con la contribuzione dovuta all'EBAT".

⁴⁹ CCPL agricoltura operai agricoli e florovivaisti provincia di Siracusa (15 dicembre 2017), articolo 9, ove si legge che i datori di lavoro, eventualmente tramite le proprie organizzazioni o tramite l'osservatorio, "concorreranno e parteciperanno ad assicurare la integrazione socio-economica nel territorio dei lavoratori, coadiuvandoli ed assistendoli nel trovare alloggi e sistemazioni logistiche dignitose e regolarizzati con contratti di affitto o comodato".

⁵⁰ CCPL agricoltura, operai agricoli e florovivaisti della provincia di Ferrara (14 marzo 2017, integrativo del CCNL del 22 ottobre 2014), articolo 10.

⁵¹ CCPL edilizia, aziende industriali province di Rimini e Forlì Cesena (1° agosto 2017, integrativo del CCNL del 1° luglio 2014), articolo 2.

⁵² CCPL agricoltura, operai agricoli e florovivaisti della provincia di Ferrara (14 marzo 2017, integrativo del CCNL del 22 ottobre 2014), articolo 10.

⁵³ CCPL agricoltura, operai agricoli e florovivaisti provincia di Taranto (5 novembre 2021), articolo 4.

⁵⁴ Si rinvia a Francesco Ricciardi Celsi, "Fattore religioso e lavoratori di religione islamica" per studi di casi aziendali.

⁵⁵ Se però questi approcci si traducono in comportamenti reiterati nel tempo a favore della generalità dei lavoratori stranieri, essi possono tradursi in uso aziendale, non più modificabile unilateralmente dal datore di lavoro, ma solo da un successivo accordo collettivo. Circa gli usi aziendali vedasi Piero Lambertucci, "Gli usi aziendali tra contratto individuale e assetti collettivi dell'impresa. Il bilancio giurisprudenziale", *Il lavoro nella giurisprudenza* 8 (2014): 827.

aziendale⁵⁶ o attuando politiche volontarie d'inclusione, in particolare dei lavoratori migranti più vulnerabili⁵⁷. Diverse misure di welfare aziendale sono dirette a favorire l'inclusione sociale attraverso l'organizzazione di corsi di lingua e altre attività socio-educative rivolte all'intero nucleo familiare del lavoratore⁵⁸.

Le principali azioni realizzate attraverso la contrattazione aziendale o per iniziativa unilaterale delle aziende⁵⁹ riguardano misure per il rispetto delle diverse culture e religioni; l'attuazione di politiche per l'assegnazione della sede di lavoro, in ragione della ridotta disponibilità di mezzi di mobilità da parte dei lavoratori stranieri; il riconoscimento di un periodo più lungo di ferie per il rientro nei paesi di origine; la facilitazione dell'accesso ai servizi e alle prestazioni sanitarie; la valorizzazione delle competenze acquisite nel paese di origine o in altri paesi⁶⁰; la predisposizione di un piano di monitoraggio per la sicurezza e altre misure di supporto per le comunità di lavoratrici e lavoratori delle aziende⁶¹.

La difficoltà di raccogliere, catalogare e veicolare l'insieme di buone prassi, le strategie di responsabilità sociale delle imprese, gli accordi aziendali posti in essere dalle aziende più strutturate, unite alle caratteristiche del tessuto produttivo italiano — connotato per lo più da micro- e piccole imprese — può costituire un ostacolo alla loro diffusione.

⁵⁶ Paola Nicoletti, "Formazione e welfare aziendale nelle iniziative di responsabilità sociale d'impresa", *Osservatorio ISFOL* (2015).

⁵⁷ Per un'analisi delle principali misure poste in essere dalle aziende aderenti al Global compact network Italia, si veda Global compact network Italia, e IPSOS, "Difficoltà ed opportunità d'inclusione degli stranieri in azienda. Report dei risultati" (2021).

⁵⁸ William Chiaromonte e Maria Dolores Ferrara, *Integrazione e inclusione sociale dei lavoratori migranti. Il ruolo del sindacato*, in *Migranti e lavoro*, a cura di William Chiaromonte, et al. (Bologna: Il Mulino, 2020).

⁵⁹ Indagine ISMU, Progetto DimiCome, Diversity management e integrazione (svolto in particolare nell'ambito di cinque territori regionali), finanziato con il Fondo asilo migrazione e integrazione, FAMI 2014–2020. In merito si veda anche Stefano Filippi, "I contratti di lavoro di Allah. Cosa pretendono gli islamici", *Il Giornale* (19 aprile 2017).

⁶⁰ La procedura di riconoscimento delle qualifiche professionali conseguite nel paese di origine da parte dello straniero extracomunitario non gode delle stesse facilitazioni previste invece, in ambito europeo dalle recenti direttive in materia (dir. 2005/36 come modificata dalla dir. 2013/55). In merito, va comunque segnalato l'articolo 14 della Convenzione OIL sui lavoratori migranti (n. 143), 1975 ai sensi del quale gli stati membri possono regolamentare le condizioni per il riconoscimento di dette qualifiche, "dopo opportuna consultazione delle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori".

⁶¹ Si considerino, a titolo di esempio, la gestione del servizio di mensa in modo tale da tenere conto della cultura delle diverse comunità di lavoratori e lavoratrici; la mediazione linguistica a supporto delle attività formative e informative in azienda; la redazione di documentazione in lingua veicolare e la previsione di moduli formativi interculturali rivolti al personale di origine straniera nel contesto dei servizi di vendita; e la rimodulazione di turni/gruppi di lavoro, in concomitanza con le festività delle diverse comunità.

► 5 Funzioni di rappresentanza di datori e sindacati

5.1 L'associazionismo dei datori di lavoro migranti

La funzione di rappresentanza dei datori di lavoro si esprime, in generale, attraverso diverse forme tra le quali: (i) la formulazione di "linee di azione" per gli associati; (ii) la rappresentanza degli interessi imprenditoriali; (iii) l'erogazione di prestazioni specialistiche in favore degli associati; (iv) la contrattazione collettiva; e (v) la composizione delle controversie economiche⁶². Proprio in virtù della loro funzione di rappresentanza, le organizzazioni datoriali rappresentano un supporto rilevante per affrontare problemi economici e sociali che interessano diversi settori.

Significativo è il ruolo di queste organizzazioni nella gestione dei servizi connessi all'assunzione degli stranieri e alla gestione del fenomeno migratorio. Ciò si realizza, per esempio con l'apertura, presso le sedi associative, di specifici "sportelli informativi" diretti a favorire la conoscenza da parte delle imprese associate degli adempimenti necessari alla gestione del rapporto di lavoro che coinvolge lavoratori stranieri⁶³ e a facilitare le pratiche di assunzione. Al riguardo, rappresenta un utile strumento anche l'attivazione di forme di collaborazione tra le organizzazioni datoriali e le istituzioni locali per la creazione di canali preferenziali per la gestione delle pratiche, tra cui, ad esempio, quelle relative alla abitabilità, in particolare ove legate a progetti di inserimento lavorativo dei migranti.

Le carenze di manodopera sembrano essere il motivo principale per cui le organizzazioni dei datori di lavoro dell'Europa occidentale hanno sviluppato delle posizioni di politica in materia di migrazione e lavoro. Le organizzazioni dei datori di lavoro di paesi come il Belgio, la Germania, l'Italia, i Paesi Bassi e i paesi scandinavi si preoccupano degli sviluppi demografici di lungo termine che sono influenzati dal calo della popolazione giovane e dall'aumento della popolazione senior. Queste organizzazioni non mancano di sottolineare che, oltre a ridurre la forza lavoro, le attuali stime e prospettive demografiche potrebbero avere un impatto sulla sostenibilità del sistema previdenziale e pensionistico. Oggi e nel prossimo futuro l'ingresso nel mercato del lavoro dei lavoratori migranti è considerato come necessario dai datori di lavoro della maggioranza dei paesi europei.

Rispetto all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, specie con riguardo alla manodopera proveniente da paesi extra-comunitari, le organizzazioni datoriali possono formulare delle richieste di lavoratori e lavoratrici nell'ambito della definizione dei flussi e in rappresentanza delle imprese che sono a loro associate. Queste organizzazioni hanno anche attivato, in particolari settori (p.e. quello agricolo e del lavoro domestico) o su base territoriale, delle strutture di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro.

Con riferimento alle procedure di ingresso, occorre infine ricordare che il Ministero dell'interno, congiuntamente con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha sottoscritto numerosi protocolli con le organizzazioni dei datori di lavoro, aventi ad oggetto la «collaborazione per l'attività di informazione e assistenza ai datori di lavoro e ai cittadini stranieri» in ordine alle istanze di competenza dello sportello unico per l'immigrazione, fondati sul rilascio a dette organizzazioni di specifiche credenziali che consentono la gestione semplificata delle pratiche di competenza dello sportello.

⁶² Bruno Caruso, "La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione", *Biblioteca '20 Maggio'* (2017).

⁶³ Ad esempio, tramite la pubblicazione di guide operative per gli associati. Si veda ad esempio la guida realizzata per gli associati dal "servizio stranieri" di Confindustria Bergamo, nell'aprile 2021.

L'importanza della funzione di rappresentanza delle organizzazioni datoriali emerge anche in considerazione alla presenza dell'imprenditoria straniera, che, come si è menzionato nel primo capitolo di questa analisi, rappresenta il 15,6 per cento delle imprese in Italia, per un totale di 484.905 unità⁶⁴. Questo è un fenomeno in costante crescita che contribuisce allo sviluppo socio-economico ma anche un'opportunità per le associazioni di categoria per incrementare il tasso di adesione di queste imprese, come pure per promuovere una rappresentanza basata sulla diversità e l'inclusione⁶⁵.

Sebbene in forma limitata, non mancano esempi di associazionismo espressamente dedicato agli imprenditori stranieri (p.e., Confintegra)⁶⁶, presente anche in altri paesi (p.e. il caso dell'associazione di imprenditori e industriali turchi in Europa, la quale fornisce servizi di informazione e consulenza per piccole e medie imprese turche in Germania). In generale, le associazioni che rappresentano la categoria a livello europeo hanno intrapreso un percorso per l'inclusione di migranti e rifugiati all'interno delle strutture delle imprese associate (vedi Riquadro 2).

► Riquadro 2. Iniziative delle organizzazioni datoriali europee su migranti e rifugiati

Negli ultimi anni, le organizzazioni che rappresentano i datori di lavoro nel contesto europeo e i loro associati hanno stretto una serie di accordi per promuovere l'integrazione socio-lavorativa dei migranti. Questi accordi includono le seguenti iniziative:

- Imprese insieme per l'integrazione: iniziativa della Commissione europea in collaborazione con le imprese (p.e. Deutsche Telekom, Gruppo Adecco, Cisco, Manpower) per l'integrazione nel mercato del lavoro di cittadini dei paesi terzi, compresi i rifugiati.
- Alleanza europea per l'apprendistato: unisce i governi, le organizzazioni datoriali e altre parti interessate nel rafforzare l'offerta, la qualità e l'immagine dell'apprendistato.
- Partenariato europeo per l'integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro: accordo di collaborazione del 2017 (rinnovato nel 2020) tra la Commissione europea, le rappresentanze datoriali (BusinessEurope, CEEP, Eurochambers e UEAPME) e sindacali (CES) per creare opportunità d'integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro.
- Programma europeo per l'integrazione dei rifugiati: promosso da Eurochambers attraverso la mobilitazione dei suoi membri a livello europeo, nazionale e locale che mira ad offrire percorsi d'integrazione completo (da formazione a inclusione lavorativa) a rifugiati e altri lavoratori di paesi terzi sulla base delle esigenze di manodopera delle imprese.

Fonte: OIL, *Strumenti internazionali sull'accesso dei rifugiati al mercato del lavoro e iniziative delle organizzazioni datoriali* (2021).

⁶⁴ Si veda Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Programmazione integrata pluriennale in tema di lavoro, integrazione e inclusione 2021-2027. Aggiornamento marzo 2023* (2023), per una dettagliata analisi dei dati storici relativi all'imprenditoria straniera in Italia, fino al 2015. Per un'analisi dei dati Unioncamere, v. anche Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *XI rapporto annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia* (2021): 80.

⁶⁵ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e Unioncamere, *Rapporto dell'Osservatorio sull'inclusione socio-economica e finanziaria delle imprese gestite da migranti. Rapporto 2021* (2021).

⁶⁶ Si veda "Confintegra", diretta ad associare imprese a conduzione straniera, cui Confcommercio Palermo offrirà assistenza e consulenza.

5.2 La partecipazione dei lavoratori migranti al movimento sindacale

I sindacati dei lavoratori hanno assunto un ruolo di rilievo nella governance delle migrazioni fin dagli anni '80, quando l'Italia ha cominciato a ricevere flussi significativi di lavoratori e lavoratrici migranti (Ambrosini, De Luca e Pozzi 2016). Le istanze internazionaliste e solidariste, le preoccupazioni egualitarie, l'esigenza di lottare contro l'economia sommersa e il lavoro informale hanno alimentato un impegno nei confronti dei migrati che investe varie questioni lavorative e sociali. Le loro attività si concentrano in una serie di iniziative per la tutela dei diritti del lavoro e dei diritti sociali dei migranti. Diverse analisi hanno sottolineato il ruolo dei sindacati nel fornire informazioni sui diritti dei lavoratori migranti, inclusi quelli con status giuridico irregolare⁶⁷. Questa attività riguarda diversi ambiti, inclusi quelli relativi ai contratti e alle condizioni di lavoro, ai permessi di lavoro, agli alloggi e all'assicurazione sanitaria.

Di rilievo è il tema dell'accesso alla tutela sindacale da parte dei lavoratori migranti. La Convenzione OIL n. 97 sui lavoratori migranti impegna gli Stati membri a garantire ai lavoratori immigrati e regolarmente soggiornanti un trattamento non meno favorevole di quello dei lavoratori nazionali, tra l'altro, per quanto riguarda l'affiliazione alle organizzazioni sindacali e al godimento dei benefici offerti dalla contrattazione collettiva. Tra i diritti fondamentali del lavoro, i diritti alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva devono essere garantiti anche ai lavoratori migranti con status giuridico irregolare, insieme al diritto alla corresponsione della remunerazione e ai diritti relativi ai congedi e ai riposi. Ciononostante, recenti analisi condotte dall'OIL⁶⁸ su scala globale e regionale mettono in evidenza le difficoltà incontrate dai lavoratori migranti in posizione irregolare nell'esercizio dei loro diritti sindacali⁶⁹. E ciò, malgrado la forte spinta per la sindacalizzazione anche dei lavoratori migranti irregolari, che proviene anche dai sindacati europei (vedasi Riquadro 3)⁷⁰.

► Riquadro 3. Il ruolo dei sindacati nel rappresentare i lavoratori migranti

I sindacati sono attivi nel rappresentare e difendere i diritti dei lavoratori migranti. La Confederazione europea dei sindacati (CES) e vari sindacati globali hanno adottato una posizione volta a migliorare i diritti e le condizioni dei lavoratori migranti (Donnelly 2016). L'effettiva applicazione delle norme del lavoro è diventata un modo più efficace per proteggere i lavoratori e per realizzare un mercato del lavoro equo e inclusivo.

In uno studio del 2020 basato sui dati dell'European Values Study per il periodo 2008-2009, Gorodzeisky e Richards (2020) rilevano che i lavoratori migranti in Europa ripongono un alto livello di fiducia nei sindacati. In diversi paesi dell'Europa occidentale, ad esempio in Belgio, Francia, Italia, Paesi Bassi e Regno Unito, i sindacati sono molto attivi nel difendere i diritti e nel rappresentare i lavoratori migranti (Marino, 2017; Jacobson e Geron 2008; Tapia e Turner 2013).

Fonte: OIL, *Social dialogue report 2022. Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery* (2022).

⁶⁷ OIL, *Proteggere i diritti dei lavoratori migranti in situazioni d'irregolarità e gestire le migrazioni irregolari per motivi di lavoro. Un compendio* (2023).

⁶⁸ OIL, *Proteggere i diritti dei lavoratori migranti in situazioni d'irregolarità*.

⁶⁹ Circa il diritto dei migranti irregolari di aderire al sindacato, vedasi anche ETUC, "ETUC statement on the new pact on migration and asylum" (9 febbraio 2021).

⁷⁰ Vedasi ETUC, e Union Migrant Network, "Defending undocumented workers" (2017), e ETUC, "Sindacati. Gestire e promuovere i diritti dei lavoratori migranti irregolari" (2018).

I dati relativi ai sindacati confederali rilevano oltre un milione di aderenti stranieri alla fine del 2021, ripartiti tra 536.287 iscritti alla CGIL, 368.950 alla CISL, 167.105 alla UIL⁷¹. I lavoratori stranieri sono in qualche misura sovra-rappresentati nelle organizzazioni sindacali rispetto al loro peso nell'economia italiana. Rispetto alla proporzione di dipendenti stranieri sul complesso dei dipendenti, i lavoratori stranieri sono circa il 15 per cento del totale degli iscritti alla CGIL e alla CISL (vedasi Tabella 2), rappresentando rispettivamente il 16,1 e il 14,9 per cento del totale dei tesserati. La quota di lavoratori stranieri è particolarmente significativa in alcuni settori, come l'edilizia, l'agroalimentare, il commercio e turismo e il lavoro domestico, ma anche nel settore metalmeccanico, nei trasporti, nel tessile, nel chimico e nell'energia⁷².

La sindacalizzazione dei lavoratori migranti avviene, da un lato, sui luoghi di lavoro attraverso i contatti con i rappresentanti sindacali, per lo più in funzione di tutela dei diritti. Dall'altro, in ragione dell'opportunità di accesso ai servizi che l'adesione al sindacato include⁷³, spesso offerti dai patronati o tramite strutture dedicate.

► **Tabella 2. Percentuale di lavoratori stranieri iscritti alla CGIL e alla CISL**

	CGIL 2017	CISL 2018
Costruzioni	26,0	29,5
Agroalimentare	25,3	25,9
Commercio e turismo	20,1	23,7
Metalmeccanica	14,6	15,4
Trasporti	21,9	13,5
Tessile, chimico, energia	11,3	13,1
Forme di lavoro atipico	27,3	20,4
Totale	16,1	14,9
Dipendenti stranieri sul totale dei dipendenti	11,9	12,0

Fonte: E. Bordogna, *Enhancing the social partners and social dialogue in the new world of work. The case of Italy*, basato su CGIL (2019), 'Il tesseramento è. Riflessioni dei centri regolatori', XVIII Congresso nazionale, Bari. CISL (2019), 'Bilancio di missione Cisl nazionale 2017-2018', Conferenza Nazionale Organizzativa, Roma.

L'azione di rappresentanza e supporto dei sindacati è basata sul principio della parità di trattamento. Non esistono, pertanto, esperienze di associazionismo specificamente dedicate ai lavoratori migranti, anche se i tre sindacati maggiormente rappresentativi su scala nazionale hanno predisposto una serie di servizi e attività di supporto a favore dei lavoratori migranti⁷⁴.

⁷¹ Beppe De Sario, "L'adesione ai sindacati delle lavoratrici e dei lavoratori stranieri", in Centro studi e ricerche IDOS, *Dossier statistico immigrazione 2022* (Roma, 2022).

⁷² Lorenzo Bordogna, "Enhancing the social partners and social dialogue".

⁷³ Centro studi e ricerche IDOS, *Dossier statistico immigrazione 2021* (2021), in cui si rileva che le adesioni dei lavoratori stranieri alla CGIL realizzate tramite l'INCA corrispondono al 25 per cento del totale delle adesioni alla CGIL realizzate tramite Inca; ed al 23,35 per cento delle iscrizioni di lavoratori stranieri alla CGIL (nel 2021).

⁷⁴ In questo senso, p.e. l'adesione a ANOLF, istituita dalla CISL, non comportava l'automatica l'iscrizione al sindacato; questo meccanismo di "doppia iscrizione" arginava il problema di come coinvolgere i migranti privi di documenti che non potevano iscriversi al sindacato attraverso il canale normale. La CGIL ha invece istituito i Centri lavoratori stranieri (CLS), strutture integranti del sindacato, in cui, ai lavoratori migranti privi di documenti veniva concesso lo stesso livello di affiliazione dei lavoratori italiani disoccupati. Vedasi Matteo Rinaldini, e Stefania Marino, "Trade unions and migrant workers in Italy".

Un altro versante del rapporto tra lavoratori migranti e sindacati è quello del posto degli immigrati nelle diverse articolazioni delle organizzazioni sindacali, ossia dell'apertura verso il loro inserimento in ruoli di varia responsabilità. Più rapido è stato il reclutamento di lavoratori e lavoratrici di origine straniera come operatori di servizi dedicati alla popolazione immigrata, negli uffici stranieri o nei patronati. Più complicata è l'assunzione di responsabilità di rappresentanza come delegati o in cariche di livello più alto, sebbene alcuni settori ad alta presenza di lavoratori migranti stiano conoscendo importanti aperture.

► Bibliografia

- Assemblea generale delle Nazioni Unite. 2018. Risoluzione 73/195, Global compact for safe, orderly and regular migration. A/RES/73/195.
- Bordogna, Lorenzo. 2021. "Enhancing the social partners and social dialogue in the world of work. The case of Italy". In OIL. "The new world of work. Challenges and opportunities for social partners and labour institutions".
- Caruso, Bruno. 2017. "La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione". *Biblioteca '20 Maggio'*.
- Centro studi e ricerche IDOS. 2021. *Dossier statistico immigrazione 2021*.
- Chiaromonte, William, e Maria Dolores Ferrara. 2020. *Integrazione e inclusione sociale dei lavoratori migranti. Il ruolo del sindacato*. In *Migranti e lavoro*, a cura di William Chiaromonte, Maria Dolores Ferrara, e Maura Ranieri. Bologna: Il Mulino.
- Comitato economico e sociale europeo. 2023. [Gruppo di studio tematico Immigrazione e integrazione. Opinioni](#). Consultato il 10 settembre 2023.
- Commissione europea. 2020. [Examples of actions implemented by Economic and social partners organisations in member States](#).
- . 2023. [European partnership for integration](#). Consultato il 10 settembre 2023.
- Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL). 2023. *XIII Rapporto sulla contrattazione sociale territoriale. Dalla crisi alle opportunità di cambiamento: l'azione sindacale nel territorio*. Roma: Futura editrice.
- De Sario, Beppe. 2022. "L'adesione ai sindacati delle lavoratrici e dei lavoratori stranieri". In Centro studi e ricerche IDOS. *Dossier statistico immigrazione 2022*. Roma.
- European foundation for the improvement of living and working conditions (Eurofound). 2003. *Migration and industrial relations*.
- European trade union confederation (ETUC). 2021. "ETUC statement on the new pact on migration and asylum". 9 febbraio 2021.
- . 2018. "Sindacati. Gestire e promuovere i diritti dei lavoratori migranti irregolari".
- European trade union confederation (ETUC), e Union migrant network. 2017. "Defending undocumented workers".
- Filippi, Stefano. 2017. "I contratti di lavoro di Allah. Cosa pretendono gli islamici". *Il Giornale*. 19 aprile 2017.
- Global compact network Italia, e IPSOS. 2021. "Difficoltà ed opportunità d'inclusione degli stranieri in azienda. Report dei risultati".
- Italia. Ministero del lavoro e delle politiche sociali. 2023. *Programmazione integrata pluriennale in tema di lavoro, integrazione e inclusione 2021-2027. Aggiornamento marzo 2023*.
- . 2021. *XI rapporto annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*.

- . 2021. [Partenariato per l'integrazione. Dichiarazione di intenti tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la Conferenza delle regioni e delle province autonome e l'Associazione nazionale dei comuni italiani per rafforzare le azioni congiunte in materia di integrazione dei cittadini stranieri.](#)
- . 2020. Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020–2022.
- . 2022. [Restituzione sui contributi pervenuti sul documento di programmazione integrata 2021–2027 della DG dell'immigrazione e delle politiche di integrazione.](#)
- Italia. Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e Unioncamere. 2021. *Rapporto dell'Osservatorio sull'inclusione socio-economica e finanziaria delle imprese gestite da migranti. Rapporto 2021.*
- Italia. Ministero dell'interno. 2017. Piano nazionale d'integrazione dei titolari di protezione internazionale (2017).
- Lambertucci, Piero. 2014. "Gli usi aziendali tra contratto individuale e assetti collettivi dell'impresa. Il bilancio giurisprudenziale". *Il lavoro nella giurisprudenza* 8.
- Nicoletti, Paola. 2015. "Formazione e welfare aziendale nelle iniziative di responsabilità sociale d'impresa". *Osservatorio ISFOL*.
- OIL. 2016a. *Promoting fair migration. General survey concerning the migrant workers instruments*, ILC.105/III/1B.
- . 2016b. Tripartite technical meeting on labour migration. Conclusions, TTMLM/2013/14 (2013); OIL, [Tripartite technical meeting on the access of refugees and other forcibly displaced persons to the labour market.](#)
- . 2017. [Resolution concerning fair and effective labour migration governance](#), Conferenza internazionale del lavoro, 106^a sessione.
- . 2022. *Social dialogue report 2022. Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery.*
- . 2023. *Proteggere i diritti dei lavoratori migranti in situazioni d'irregolarità e gestire le migrazioni irregolari per motivi di lavoro. Un compendio.*
- Ricciardi Celsi, Francesco. 2015. "Fattore religioso e lavoratori di religione islamica. Aspetti riguardanti la contrattazione collettiva e gli accordi sindacali". In *Comunità islamiche in Italia. Identità e forme giuridiche*, a cura di Carlo Cardia e Giuseppe Dalla Torre. Torino: Giappichelli.
- Rinaldini, Matteo, e Stefania Marino. 2017. "Trade unions and migrant workers in Italy. Between labour and social rights". In *Trade unions and migrant workers. New contexts and challenges in Europe*, a cura di Stefania Marino, Judith Roosblad e Rinus Penninx. OIL.

► **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

