

Valorizzare la diversità culturale: contesto, strategie e best practices per una gestione efficace della multiculturalità in azienda

Osservatorio sulla diversità e l'inclusione, Global Compact Network Italia

Milano, Sala Reale della Stazione Centrale

14 maggio 2025

MULTICULTURALITÀ E INTERCULTURA:

LA GESTIONE DELLA DIVERSITÀ CULTURALE IN AZIENDA

Note dell'intervento di Gianni Rosas, Direttore Ufficio OIL Italia e San Marino

1. Politiche aziendali sulla diversità e l'inclusione: Il ruolo dell'interculturalità nell'attrazione di talenti

I contesti lavorativi multiculturali sono quelli che valorizzano la diversità e promuovono lo scambio e l'integrazione di diverse culture che coesistono in ambito aziendale. Questi contesti includono il personale, i clienti e partner¹. Si tratta di un modello di gestione aziendale che mira a creare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui la diversità è vista come un vantaggio competitivo.

Durante gli incontri dell'Osservatorio sulla diversità e l'inclusione che hanno avuto luogo in passato, è stato analizzato il *business case* legato alla performance di contesti lavorativi che adottano politiche aziendali per favorire la diversità e l'inclusione².

L'indagine condotta da McKinsey qualche anno fa con il coinvolgimento di oltre mille grandi imprese di 15 paesi, riportava livelli superiori di redditività (in media del 36 per cento) delle imprese con maggiore "diversità etnica" (quelle del quartile superiore), rispetto alle imprese con livelli più bassi di diversità.

Sono sempre più le imprese con politiche e strategie sulla diversità, equità e inclusione (DEI) che contengono delle componenti e obiettivi strategici sulla promozione dell'interculturalità e di ambienti di lavoro multiculturali. La motivazione è anche legata all'impatto di queste iniziative sulla *performance* aziendale, sull'innovazione, sul benessere lavorativo delle persone che operano nell'impresa e sulla maggiore fiducia degli investitori.

¹ La multiculturalità si riferisce alla coesistenza di diverse culture coesistono senza necessariamente interagire tra loro in modo significativo. Accomunata dallo scopo di favorire un arricchimento mutuo, l'interculturalità si manifesta attraverso lo scambio, il confronto e l'integrazione tra culture.

² Per la prospettiva dell'OIL sulle politiche aziendali per la diversità, l'equità e l'inclusione vedasi OIL, [Linee guida su diversità e inclusione](#), evento UNGCNI al Salone della CSR, Milano, 4 ottobre 2023. 2 Per un'analisi più approfondita vedasi ILO, [Transforming enterprises through diversity and inclusion](#), Geneva, 2022 e ILO, [The future of diversity](#), Geneva, 2021.

Le imprese che valorizzano la diversità e promuovono attivamente l'inclusione registrano: (i) un impegno tre volte maggiore delle lavoratrici e dei lavoratori nel perseguimento delle finalità aziendali e nello sviluppo professionale; (ii) dei livelli di produttività e di collaborazione maggiori rispetto ad altri contesti; (iii) una maggiore propensione (fino al 60 per cento secondo alcune indagini) a realizzare una redditività aziendale più elevata; (iv) una migliore reputazione e maggiore fiducia degli investitori; (v) una maggiore facilità di attrazione di talenti; e (vi) un livello più elevato di creatività e innovazione³.

In particolare, una politica aziendale orientata alla multiculturalità e alla promozione dell'interculturalità negli ambienti di lavoro può attrarre talenti e contribuire a ridurre le carenze di personale (*labour shortages*) che derivano anche dagli impatti sul mercato del lavoro delle transizioni demografiche. Anche se non sempre percepito, le imprese di diversi paesi sono sempre più agguerrite rispetto all'attrazione di talenti. Si è oramai scatenata una corsa internazionale.

Anche le organizzazioni di rappresentanza delle imprese italiane evidenziano come la dinamica positiva dell'attrazione di talenti possa "contribuire ad affrontare un gap che è molto sentito dalle imprese: il mismatch delle competenze. Ciò accade in particolare per le discipline tecnico scientifiche nei settori dell'elettronica-elettrotecnica, turismo, amministrazione e finanza, mecatronica, energia, grafica e chimica"⁴. Nel dialogo tra rappresentanze governative e delle parti sociali sulle politiche per le migrazioni per lavoro in Italia, le organizzazioni dei datori di lavoro hanno espresso a più riprese la necessità di attrarre più lavoratori e lavoratrici dall'estero⁵.

Parlare di lavoratrici e lavoratori con diverso background culturale significa gestire dei gruppi eterogenei senza cadere nelle generalizzazioni. Per esempio, i lavoratori che sono nati all'estero combinano una serie di caratteristiche individuali (p.e. genere, età, tipo di istruzione e formazione, esperienza professionale) che possono essere difficilmente standardizzabili. Ci sono poi le lavoratrici e i lavoratori delle nuove generazioni nati in Italia da genitori provenienti dall'estero.

2. La situazione lavorativa dei migranti

Le informazioni derivanti dalle rilevazioni statistiche permettono di disegnare il quadro complessivo della situazione di lavoratrici e lavoratori migranti nel mercato del lavoro italiano. Dai dati disponibili si evince che:

- In Italia, **la stragrande maggioranza dei lavoratori con background migratorio è inserita in segmenti lavorativi secondari**, caratterizzati da alto turnover, basse qualifiche e retribuzioni e condizioni di lavoro precarie. La quota dei

³ ILO, [Transforming enterprises through diversity and inclusion](#), op. cit.

⁴ Estratto dell'intervento di Barbara Giacomello, Vice-Presidente di Confindustria per l'internazionale al seminario di Umana "[Talent senza frontiere, sfide e opportunità per il lavoro in Europa](#)", 30 giugno 2021.

⁵ Vedasi OIL, [Le relazioni industriali sulle migrazioni per lavoro](#). Dialogo sulle politiche per le migrazioni per lavoro in Italia, 19 giugno 2023.

lavoratori migranti in lavori ad alta qualifica è solo del 20 per cento, rispetto al 60 per cento dei nazionali.

- **I lavoratori migranti sono esposti a segmentazione settoriale e occupazionale. Inoltre, anche dopo parecchi anni, la mobilità professionale sia orizzontale che verticale dei lavoratori con background migratorio è di gran lunga inferiore rispetto ai lavoratori nazionali.** Vi è un'elevata concentrazione dei lavoratori stranieri in settori specifici (p.e. lavoro di cura, agricoltura, edilizia). Tra gli operai, quasi il 90 per cento rimane nella stessa occupazione (65 per cento tra gli italiani) e solo il 6 per cento si sposta in occupazioni più qualificate o nel lavoro autonomo (il 28,5 per cento degli italiani si sposta o nel lavoro autonomo o nel lavoro impiegatizio). L'immobilità occupazionale dei migranti persiste anche tra coloro che risiedono in Italia da più di 20 anni.
- Per quanto riguarda le occupazioni e professioni all'interno dello stesso settore, gli/le immigrati/e sono generalmente relegati/e in **occupazioni a bassa qualifica**. Per esempio, nell'edilizia tra i migranti prevalgono le occupazioni di muratori e carpentieri (35,3 contro il 10,9 per cento per i lavoratori nazionali), mentre in agricoltura, quasi i 2/3 degli immigrati sono braccianti, rispetto al 25,9 per cento tra i nazionali.
- I migranti sono più esposti/e a **condizioni di lavoro precarie e informalità**. Il tasso di irregolarità è del 20 per cento tra i lavoratori stranieri (con tassi più elevati nel settore della cura domestica, nell'agricoltura e nell'edilizia) rispetto all'8,8 per cento tra i nazionali.
- La **durata dei contratti è spesso più breve rispetto a quella dei nazionali**. L'incidenza dei contratti a tempo determinato è quasi doppia per i lavoratori migranti (20,7 per cento) rispetto ai lavoratori nazionali (10,8 per cento). Per le lavoratrici migranti, l'incidenza del part-time involontario è doppia rispetto a quella delle lavoratrici nazionali (rispettivamente 31,1 per cento e 15,7 per cento).
- **I lavoratori migranti guadagnano in media il 26,3% in meno rispetto ai lavoratori nazionali.** Le lavoratrici migranti sono doppiamente svantaggiate: al divario salariale dei migranti si aggiunge quello di genere (10,3 punti percentuali). Per quanto riguarda la povertà lavorativa, nel 2021 il 26,8 per cento dei/delle lavoratori/trici migranti, pur lavorando, non riusciva a sfuggire alla povertà (rispetto al 4,7 per cento per i lavoratori/trici nazionali).
- **Per i giovani la transizione scuola-lavoro è più lunga e più incerta.** La transizione ha in media una durata superiore ai 46 mesi (35 mesi per i nazionali), Nove giovani dei paesi extra-UE su dieci sono intrappolati in lavori a bassa qualifica e a bassa retribuzione e ciò determina un'esposizione più elevata alla povertà lavorativa rispetto ai giovani nazionali (22,7 per cento).

È pertanto necessario invertire la tendenza anche valorizzando le competenze (p.e. linguistiche), l'esperienza e gli skills dei lavoratori migranti, passando da un approccio "low-road" ad uno "high-road" che sia focalizzato sulla valorizzazione dei talenti.

3. Principi contenuti negli strumenti internazionali

I lavoratori e le lavoratrici migranti sono lavoratori come tutti gli altri e devono godere degli stessi diritti del complesso dei lavoratori/trici. In generale e salvo disposizioni specifiche, tutte le norme internazionali del lavoro si applicano indistintamente ai lavoratori nazionali e a quelli migranti.

Esistono tuttavia delle convenzioni che si occupano dei diritti dei lavoratori migranti, in riconoscimento del fatto che coloro che lavorano in un paese diverso da quello in cui sono nati e cresciuti possano essere maggiormente esposti a situazioni di vulnerabilità. Questi strumenti mirano a garantire lo stesso trattamento ai lavoratori migranti rispetto al complesso dei lavoratori e a prevenire le situazioni di irregolarità, riconoscendo tuttavia che anche ai lavoratori migranti irregolari debbano essere garantiti i diritti fondamentali e altri diritti del lavoro (p.e. salario, orari di lavoro, riposi e congedi).

Oltre ad avere ispirato diverse direttive europee, le suddette norme internazionali del lavoro fanno parte della *Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti di tutti i lavoratori migranti e delle loro famiglie (1990)*, dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e dei Global Compact sulle migrazioni e sui rifugiati. Queste convenzioni continuano a costituire la base per accordi di cooperazione bilaterale con gli Stati extra-UE in materia di migrazioni per lavoro.

Gli strumenti dell'OIL sui diritti dei lavoratori migranti (vedasi la scheda di sintesi - Allegato 1), si basano su due principi fondamentali:

- **PARITÀ DI OPPORTUNITÀ E DI TRATTAMENTO** in materia di occupazione e professione. Questo principio mira a garantire la parità di accesso all'occupazione, alla formazione professionale e all'istruzione, alla promozione e all'avanzamento nelle carriere, alla sicurezza del lavoro, alla parità di retribuzione per lavoro di equal valore e alla parità nelle condizioni di lavoro. Infine, esse mirano a garantire che le prestazioni dei lavoratori siano premiate in base alla produttività e al merito, tenendo conto delle caratteristiche oggettive del lavoro (ad esempio, competenze, conoscenze, responsabilità, condizioni di lavoro) e senza interferenze da parte di considerazioni estranee al merito (ad esempio, sesso, razza o religione).
- **NON DISCRIMINAZIONE IN MATERIA DI IMPIEGO E PROFESSIONE**, inclusa qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza basata su razza, colore, sesso, religione, opinione politica, estrazione nazionale o origine sociale che abbia l'effetto di annullare o di compromettere la parità di opportunità o di trattamento in materia di occupazione o professione (per la quale non vi sia alcuna giustificazione oggettiva o legittima).

4. Disposizioni a favore della multiculturalità e intercultura dei contratti collettivi di lavoro in Italia

In generale, molti contratti di lavoro si focalizzano sull'applicazione universale delle disposizioni della contrattazione collettiva. Nei settori caratterizzati da una significativa concentrazione di lavoratori stranieri, la contrattazione riconosce tuttavia alcune esigenze specifiche dei lavoratori migranti e inserisce delle disposizioni in materia (per alcuni esempi di contrattazione settoriale, vedasi l'Allegato 2).

Alcuni contratti si propongono di **favorire ambienti di lavoro multiculturali** attraverso un proficuo clima aziendale, il rispetto alle specificità culturali e la reciproca correttezza (tessile e abbigliamento, e alimentari), mentre altri propongono di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione dei lavoratori migranti, alle pari opportunità e alla formazione (p.e. logistica, trasporto merci e spedizione). Altri ancora si impegnano a migliorare la multiculturalità attraverso il reclutamento di lavoratrici e lavoratori migranti. Certi contratti prevedono degli interventi per adattare l'organizzazione delle mense aziendali ai vari background culturali o ai differenti culti religiosi.

La maggior parte dei contratti si focalizza sulle **disposizioni relative ai congedi e alla conciliazione del lavoro con la vita privata**. Tra le disposizioni si includono la possibilità di concentrare i periodi di ferie, cumulare le ferie con permessi o ottenere ferie più lunghe senza retribuzione per recarsi nei paesi di origine (p.e. i CCNL metalmeccanica, installazione d'impianti, lapidei, alimentare e lavoro domestico). Altri prevedono la conservazione del posto per il personale che deve svolgere il servizio di leva obbligatoria nel paese d'origine.

La predominanza delle disposizioni dei contratti collettivi riguarda comunque la **formazione per l'acquisizione di conoscenza della lingua italiana e, in misura minore, la formazione professionale**. Tra i temi della formazione si includono gli elementi di educazione civica, la conoscenza dei contenuti dei contratti (anche attraverso la traduzione del contratto nella lingua d'origine), la formazione sulla legislazione del lavoro, in particolare in materia di prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro (per la quale si richiede di effettuare verifiche di comprensione) e l'acquisizione di competenze tecniche specifiche all'occupazione o professione (CCNL tessile, abbigliamento e moda; turismo; chimica).

Alcuni contratti prevedono delle **anticipazioni di parte degli emolumenti legati al trattamento di fine rapporto**.

In generale, gli aspetti di promozione della multiculturalità sono affidati agli **organismi paritetici**, anche attraverso analisi, studi e monitoraggi delle tendenze del mercato del lavoro, mentre le disposizioni relative all'accesso e utilizzo di programmi e servizi viene lasciato agli **Enti bilaterali**. Per esempio, alcuni contratti collettivi affidano agli enti bilaterali le competenze in materia di inserimento dei lavoratori migranti; il monitoraggio sulle assunzioni e cessazioni del rapporto di lavoro; la promozione di interventi formativi ma anche l'assistenza di lavoratori stranieri per il disbrigo delle pratiche relative al rinnovo del permesso di soggiorno

(CCNL commercio, terziario, distribuzione).

In altri paesi, queste misure sono accompagnate da disposizioni specifiche per:

1. Favorire il reclutamento equo, attraverso il controllo delle pratiche di reclutamento ma anche attraverso processi di selezione che scontentino i bias (pregiudizi) legati all'appartenenza etnica (p.e. curriculum anonimizzati per coloro che sono responsabili del reclutamento in Francia).
2. Formare tutti i dipendenti in materia di interculturalità. Per esempio, la Germania ha un programma di reclutamento specifico per lavoratrici e lavoratori del settore medico-sanitario (*Triple win*) attraverso il quale gli esperti del servizio pubblico per l'impiego si recano nei paesi dove c'è sovrabbondanza di manodopera, invitando le persone a partecipare al programma Triple win che si realizza attraverso una serie di iniziative, incluso la formazione pre-partenza. Una volta arrivati in Germania e prima di iniziare a lavorare, il programma forma tutti i dipendenti al lavoro in equipe multiculturali. Durante il primo anno di lavoro, esso offre anche supporto al lavoratore e al datore di lavoro per risolvere problemi, incomprensioni e eventuali conflitti legati ad aspetti multiculturali.

Anche l'Italia ha recentemente attivato dei programmi pre-partenza in settori per i quali vi è carenza di manodopera (p.e. meccatronica). I programmi vengono attivati dalle imprese o dalle rappresentanze datoriali che si recano nei paesi per l'identificazione e formazione di lavoratrici e lavoratori che poi vengono ammessi fuori quota⁶.

Disposizioni specifiche a favore della multiculturalità e l'intercultura sono anche presenti nella **contrattazione decentrata** (territoriale e aziendale) soprattutto in materia di formazione linguistica e professionale, cumulo dei periodi di ferie e permessi per il ritorno in patria, e l'integrazione dei lavoratori stranieri.

Peculiare è la **contrattazione a livello provinciale** nel settore agricolo, nel quale importanti istituti (anche in materia di inquadramento e in materia retributiva) sono demandati dal CCNL al livello territoriale. Taluni contratti prevedono che le aziende agricole che assumono lavoratori stranieri extra-UE si impegnino a reperire un'adeguata sistemazione alloggiativa. Altri contratti collettivi territoriali prevedono la partecipazione dei datori di lavoro, anche attraverso le proprie associazioni datoriali e/o attraverso gli Osservatori provinciali, al reperimento dell'alloggio per gli stranieri, prevedendo che, in caso di permanenza in azienda, i costi gravino sul datore di lavoro.

A **livello aziendale** vi sono molteplici forme attraverso cui il lavoro degli stranieri viene disciplinato e tutelato (contrattazione aziendale, strategie di responsabilità sociale d'impresa, politiche sulla diversità e l'inclusione e politiche di welfare aziendale). Le principali azioni, realizzate attraverso la contrattazione aziendale o per iniziativa unilaterale delle aziende, riguardano misure per il rispetto delle diverse religioni; l'attuazione di politiche per l'assegnazione della sede di lavoro, in ragione

⁶ Vedasi Ministero del lavoro e delle politiche sociali, [La formazione pre-partenza per favorire il processo di integrazione dei migranti](#) | Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2021.

della ridotta 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 (prestazioni sanitarie); e la valorizzazione delle competenze /qualifiche conseguite nel paese di origine. Alcuni contratti estendono una serie di benefici ai coniugi dei lavoratori e delle lavoratrici e ai loro figli (p.e. apprendimento della lingua italiana).

Allegato 1: Scheda di sintesi sui contenuti degli strumenti OIL

Concernenti i diritti dei lavoratori migranti:

Combattere la discriminazione e promuovere la parità di trattamento e di opportunità per i lavoratori migranti

Principi fondamentali delle Convenzioni dell'OIL sui lavoratori migranti:

- **PARITÀ DI OPPORTUNITÀ E DI TRATTAMENTO** in materia di occupazione e professione mira a garantire pari accesso all'occupazione, alla formazione professionale e all'istruzione, alla promozione e all'avanzamento nel lavoro, alla sicurezza del lavoro e alla parità di retribuzione e di condizioni di lavoro per lavoro di equal valore. Garantire che le prestazioni dei lavoratori siano erogate in base alla produttività e al merito, tenendo conto delle caratteristiche oggettive del lavoro (ad esempio competenze, conoscenza, responsabilità) e senza interferenze legate a considerazioni estranee al merito (ad esempio sesso, razza o religione).
- **NON DISCRIMINAZIONE IN MATERIA DI IMPIEGO E PROFESSIONE**, inclusa qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza basata su razza, colore, sesso, religione, opinione politica, estrazione nazionale o origine sociale che abbia l'effetto di annullare o compromettere la parità di opportunità o di trattamento in materia di impiego o professione (per la quale non esiste una giustificazione oggettiva o legittima).

Obiettivi delle Convenzioni n. 97 e 143 e delle Raccomandazioni n. 86 e 151

Convenzione n. 97

- La Convenzione n. 97 promuove la conclusione di accordi bilaterali di lavoro tra Stati in cui vi è un flusso considerevole di lavoratori migranti.
- Gli accordi bilaterali possono aiutare i paesi di origine, di transito e di destinazione, incluso con disposizioni specifiche per contrastare le pratiche abusive di reclutamento dei migranti, promuovere lo sviluppo e il riconoscimento delle competenze, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, e facilitando la portabilità dei diritti di sicurezza sociale e previdenza.
- La Raccomandazione n. 86 dell'OIL contiene un modello di accordo bilaterale nel suo allegato.

Convenzione n. 143

1. Affrontare l'immigrazione irregolare

La Convenzione n. 143 rappresenta il primo tentativo della comunità internazionale di affrontare i problemi derivanti dalla migrazione irregolare e dall'impiego illegale di lavoratori migranti, stabilendo al contempo l'obbligo generale di rispettare i diritti umani fondamentali di tutti i lavoratori migranti. Essa mira a prevenire ogni forma di migrazione irregolare in condizioni abusive, compreso l'impiego illegale o non autorizzato di lavoratori migranti. La Convenzione include disposizioni per affrontare i problemi derivanti da flussi migratori irregolari e dall'impiego illegale di migranti, nonché reprimere le attività di organizzatori di movimenti clandestini di migranti e dei loro complici.

2. Diritti fondamentali del lavoro per tutti i lavoratori migranti

Lavoro illegale di migranti e repressione delle attività di organizzatori di movimenti clandestini di migranti e dei loro complici.

La Convenzione n. 143 riconosce la necessità di garantire il pieno rispetto dei diritti umani di tutti i lavoratori migranti, compresi quelli in situazione irregolare (articolo 1). Questi ultimi devono avere accesso ai diritti umani di base che sono rappresentati dai diritti fondamentali del lavoro, il diritto ad un salario equo e il diritto alla previdenza sociale per periodi di lavoro pregresso. I diritti fondamentali sono elaborati in dieci Convenzioni fondamentali dell'OIL. Essi riguardano il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva (Convenzioni n. 87 e 98), il divieto e l'abolizione del lavoro forzato (Convenzioni n. 29 e 105 nonché il Protocollo del 2014 alla Convenzione n. 29 sul lavoro forzato), l'eliminazione del lavoro minorile (Convenzioni n. 138 e 182), nonché il diritto alla parità di retribuzione e il divieto di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione (Convenzioni n. 100 e 111) e il diritto ad ambienti di lavoro sicuri e salubri in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Convenzioni n. 155 e 187).

Libera scelta del lavoro, perdita del lavoro e valutazione della regolarizzazione:

Le Convenzioni n. 97 e n. 143 non pregiudicano il diritto di ciascuno Stato membro di rifiutare l'ingresso o il soggiorno e di determinarne le modalità. Tuttavia, esse stabiliscono che:

- La mera perdita del lavoro dei lavoratori migranti legalmente presenti nel territorio non dovrebbe comportare automaticamente un'immigrazione irregolare, né implicare il ritiro del permesso di soggiorno e di lavoro.
- Il lavoratore migrante dovrebbe godere di parità di trattamento per quanto riguarda la sicurezza del lavoro, l'offerta di un'occupazione alternativa e la riqualificazione professionale.
- Gli Stati membri possono prendere in considerazione la regolarizzazione dei lavoratori migranti: "Nulla nella presente Convenzione impedisce ai Membri di concedere alle persone che risiedono o lavorano illegalmente nel paese il diritto di rimanere e di accettare un impiego legale".

- Uno Stato membro può decidere di dare ai lavoratori migranti la libera scelta del lavoro, garantendo loro il diritto alla mobilità geografica.

Sviluppo di sistemi di governance per le migrazioni eque

La migrazione irregolare espone i migranti a discriminazione, sfruttamento, condizioni di lavoro e di vita abusive e, in alcuni casi, alla perdita della vita, il che amplifica la necessità di stabilire e rafforzare quadri efficaci di governance della migrazione del lavoro. È pertanto necessario sviluppare una governance che:

- promuova un equo accesso alle opportunità di lavoro e prevenga delle condizioni di lavoro precarie
- garantisca che le norme del lavoro vengano rispettate nei luoghi di lavoro, in particolare per quanto riguarda i salari, gli orari di lavoro, la sicurezza e salute sul lavoro
- crei maggiori pari opportunità sia per la forza lavoro esistente che per i nuovi arrivati, gettando così anche le basi per un miglioramento della situazione di tutti i lavoratori;
- costituisca uno strumento di contrasto della corsa al ribasso in periodi di crisi economica e/o le posizioni estremiste che fomentano discriminazione e xenofobia

Riquadro: La complementarità dei dispositivi delle norme internazionali del lavoro sui diritti dei lavoratori migranti

C97 e R86	C143 e R151
• garantire ai lavoratori migranti in situazione regolare un trattamento non meno favorevole rispetto ai lavoratori nazionali; • rafforzare la cooperazione tra gli Stati membri e fornire orientamenti sulle misure di protezione generale; e • fornire indicazioni sulle condizioni in cui dovrebbe aver luogo la migrazione per motivi di lavoro.	• garantire il rispetto dei diritti umani fondamentali di tutti i lavoratori migranti, compresi quelli in situazione irregolare; • garantire parità di opportunità e di trattamento ai lavoratori migranti in una situazione regolare; e • prevenire l'immigrazione irregolare, compreso l'impiego illegale di lavoratori migranti.

Allegato 2: Disposizioni CCNL italiani su lavoratori/trici migranti

Disposizione	Settore economico	Codice CNEL
Formazione per migliorare l'inserimento lavorativo e l'alfabetizzazione	Industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL	B011
Permessi non retribuiti ai lavoratori extracomunitari per gravi motivi familiari	Gomma e plastica	B371
Attività per favorire l'inserimento degli stranieri e la conoscenza dell'italiano		
Formazione su temi sicurezza e ambiente		
Break formativi per test verifica comprensione italiano	Industria metalmeccanica privata e alta installazione impianti	C011
Interventi per favorire organizzazione mense aziendali nelle differenze di culto religioso		
Cumulo ferie e permessi retribuiti per favorire ricongiungimento familiare nei paesi d'origine		
Valutare traduzione in lingue straniere delle norme di sicurezza		
Corsi di formazione alla lingua italiana	Piccola e media industria metalmeccanica e installazione impianti	C018
Cumulo ferie e permessi retribuiti per favorire ricongiungimento familiare nei paesi d'origine		
Break formativi per test verifica comprensione italiano	Tessile, abbigliamento e moda	D014
Elevazione a 200 ore permessi studio retribuiti per apprendimento o approfondimento italiano		
Formazione lavoratori stranieri		
Cumulo ferie e permessi retribuiti per favorire ricongiungimento familiare nei paesi d'origine		
Favorire un proficuo clima aziendale rispetto alle specificità culturali e alla reciproca correttezza	Alimentari e panificazione	E015
Utilizzo cumulativo di ferie maturate e recuperi ore lavorate		
Diritto alla conservazione durante il periodo di leva obbligatoria nel paese d'origine		
150 ore di permesso retribuito ogni 3 anni per apprendimento lingua italiana		
Formazione specifica su SSL con verifica comprensione linguaggio per lavoratori stranieri	Legno, sughero, mobile, arredamento, e boschivi e forestali	F051
Permessi retribuiti ai lavoratori extracomunitari per corsi scolarizzazione dedicati e organizzati da istituti e/o enti pubblici		
Svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali per l'apprendimento della lingua italiana, con cofinanziamento fondo formazione continua del settore	Aziende settore turismo	H052
Assistenza Enti bilaterali per disbrigo di pratiche per rinnovo permesso soggiorno		
Traduzione in lingua straniera dei diritti e doveri previsti dal contratto		
Permessi retribuiti ai lavoratori extracomunitari per corsi di alfabetizzazione	Acconciatura, estetica, tricologia non curativa,	H515
Cumulo ferie e ROL per favorire il ritorno nei paesi di origine		

Diritto alla conversazione del posto durante leva nel paese di origine	tatuaggio, piercing e centri benessere	
Promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità e alla formazione	Logistica, trasporto merci e spedizione	I100
Cumulo permessi e ferie retribuite per ricongiungimento familiare	Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi	K511
Ore di diritto allo studio per corsi di alfabetizzazione, fermo restando il monte ore complessivo		
Relazioni sindacali per affrontare i problemi di inserimento dei lavoratori stranieri		
Utilizzo cumulativo di ferie per favorire il ritorno nei paesi d'origine	Personale non medico dipendente degli IRCCS e delle strutture sanitarie ospedaliere iscritte ad AIOP e ARIS	T011
Permessi retribuiti per rinnovare permessi di soggiorno presso autorità competenti		
Interventi specifici di promozione occupazione per fasce deboli, inclusi i migranti, anche eliminando ostacoli agli avanzamenti nelle carriere	Cooperative sociali	T151
Favorire un proficuo clima aziendale rispetto alle specificità culturali e alla reciproca correttezza	Tessile-moda, chimica, ceramica	V751
Utilizzo cumulativo di ferie e ROL per favorire il ritorno nel paese d'origine		
Diritto alla conservazione durante il periodo di leva obbligatoria nel paese d'origine		
Relazioni sindacali per affrontare i problemi di inserimento dei lavoratori stranieri		
(chimica) giorni di permesso non retribuito per ricongiungimento, qualora le ferie e permessi retribuiti non fossero sufficienti		