



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Migrazioni e lavoro: Percorsi per l'inclusione socio-lavorativa dei migranti

Osservatorio Diversità e Inclusione, Global Compact Network Italia

Gianni Rosas

*Direttore Ufficio ILO per l'Italia e San Marino Roma, 6
luglio 2021*



Tendenze recenti delle migrazioni

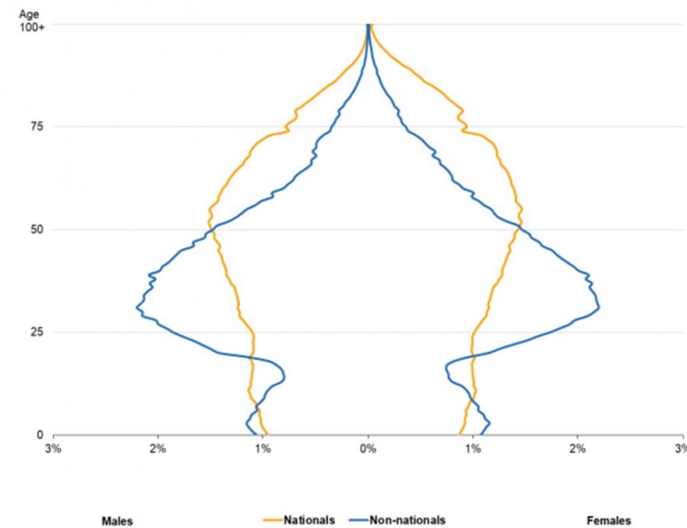
- 272 mil. di migranti internazionali nel mondo: oltre **5,2 mil. in Italia** (ca. 9% della popolazione)
- 169 milioni sono lavoratori migranti di cui **2,5 mln in Italia**
- Circa il 41% del totale dei migranti sono **donne**. In Italia la percentuale è del **52%**
- I migranti internazionali sono tendenzialmente **giovani** e con un **livello d'istruzione medio**
- **Polarizzazione** tra lavoratori in occupazioni a bassa qualifica e lotta per i talenti
- **I settori principali d'impiego** dei lavoratori stranieri in Italia sono: servizi alla persona (36%), agricoltura (18,3%), alberghiero e ristorazione (17,7%), costruzioni (17,6%); manifattura (9,9%); trasporti (11,8%) e commercio (7,9%)

Fattori che determinano le migrazioni

Demografici

Popolazioni in crescita in alcuni paesi
e in fase di invecchiamento in altri

Age structure of the national and non-national populations, EU,
1 January 2020
(%)



Source: Eurostat (online data code: migr_pop2ctz)

eurostat

Economici

Diseguaglianze di reddito

Scarsità di lavoro dignitoso

Ricerca di lavoro corrispondente a istruzione, competenze e esperienza

Povertà

Non economici

Ricongiungimenti familiari

Riconoscimento diritti civili e politici, e libertà individuali e sociali

Crisi umanitarie, fattori climatici

Networks

Disponibilità di canali di informazione, comunicazione, trasporto

► Norme e principi internazionali sui lavoratori migranti

- **L'agenda internazionale delle Nazioni Unite** (ILO Fair Migration Agenda e UN Global Compact for Migrants and for Refugees) promuove **dei flussi migratori «sicuri, ordinati e regolari»**
- **Tutte le norme internazionali del lavoro** si applicano ai lavoratori migranti
- **Convenzioni specifiche** sui diritti dei lavoratori migranti in ragione della loro **maggiore vulnerabilità**:
 - *Convenzione sui lavoratori migranti, 1949, No.97*
 - *Convenzione sui lavoratori migranti (disposizioni complementari), 1975, No.143*
 - *Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie del 1990*
- Convenzioni generali ma con **disposizioni specifiche** sui lavoratori migranti:
 - *Convenzione sulle agenzie private per l'impiego, 1997, No. 181*
 - *Convenzione sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011, No. 189*

► Condizione giuridica dello straniero in Italia

- La **condizione giuridica dello straniero** è regolata dalla **legge italiana**, in conformità con le norme e dei trattati internazionali (art. 10 Costituzione)
- Allo straniero dev'essere garantito **l'esercizio effettivo delle libertà costituzionali** e il godimento dei principi e diritti fondamentali, includendovi:
 - La **tutela del lavoro** (art. 1 e 4 Costituzione)
 - Il diritto alla **parità di trattamento e non discriminazione** (art. 3 Costituzione)
 - Il diritto ad una **retribuzione equa** e alla **protezione sociale** (art. 36 Costituzione)
- **Equiparazione tra nazionali e stranieri regolarmente soggiornanti** in materia di diritti civili (art. 2 D. lgs. 286/98 – TU immigrazione)
- In materia di lavoro si applicano le **previsioni normative nazionali del diritto del lavoro e della previdenza sociale**

► Condizione giuridica dello straniero in Italia: la normativa nazionale

- La **legislazione sulle migrazioni** è il risultato di diverse modifiche normative nel corso degli anni
- **L'ingresso e il soggiorno per gli stranieri** sono disciplinati dal Testo Unico sull'immigrazione. Queste norme non si applicano ai cittadini dell'Unione Europea.
- Per **accedere al lavoro**, lo straniero deve avere un **visto e/o un permesso di soggiorno**



Visto

Autorizza ad entrare nel territorio italiano e può essere rilasciato per turismo, lavoro, motivi familiari, studio, motivi religiosi. Ha una durata massima di tre mesi



Permesso di soggiorno

Autorizzazione che attribuisce il diritto di soggiorno sul territorio dello Stato. La durata varia a seconda della tipologia di permesso



Assunzione lavoratori stranieri

- Il datore di lavoro può assumere **cittadini stranieri** già presenti in Italia **in possesso di permesso di soggiorno** in corso di validità
- **Assunzione** cittadini stranieri extra-comunitari per motivi di lavoro consentita **in base al numero complessivo di ingressi (quota) definito annualmente** dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (c.d. decreto flussi)

Flussi annuali lavoratori extra-UE

Cos'è

Programmazione transitoria ingresso cittadini extra-UE per lavoro subordinato, stagionale e autonomo

Cosa stabilisce

Numero di stranieri ammessi annualmente in Italia per motivi di lavoro

Cosa può fare il datore di lavoro?

Richiesta di nulla osta per l'assunzione di un lavoratore extracomunitario

Quali requisiti?

Il datore di lavoro deve dimostrare:
Un reddito minimo;
Alloggio idoneo per lavoratore
Proposta di contratto e impegno al pagamento del viaggio di ritorno
L'insussistenza di motivi ostativi all'ingresso del lavoratore.

► Il settore privato e i lavoratori migranti

- **Mercati del lavoro con efficiente** allocazione di risorse umane sono prioritari per gli Stati e le imprese
- La **globalizzazione e la libera circolazione di merci e capitali** richiede la riallocazione di lavoratori e competenze (p.e. tendenze attuali relative al reshoring)
- Le tendenze demografiche, la **carenza di manodopera** in alcune occupazioni (skills mismatch Italia ca. 250,000) e **l'attrazione di talenti** sono un fattore di grande interesse per il sistema produttivo
- L'inclusione lavorativa dei migranti è uno strumento per **combattere l'esclusione, favorire la giustizia sociale e prevenire tensioni che possono alterare la continuità del business**
- **La creatività e l'innovazione** generate da politiche aziendali sulla diversità e l'inclusione permettono di valorizzare le competenze dei lavoratori migranti e la competitività aziendale
- Una forza lavoro diversificata permette di **accedere a nuovi mercati** e di espandere **l'immagine delle imprese**

► Alcune iniziative nazionali promosse dalle organizzazioni di imprese di altri paesi UE (1)

- **Competenze e formazione.** La Confederazione tedesca delle organizzazioni dei datori di lavoro (BDA), la Federazione delle industrie tedesche (BDI) e la Confederazione tedesca dell'artigianato (ZDH) hanno creato una task-force per supportare i loro membri nell'offerta di percorsi integrati di formazione-impiego (apprendistato, formazione e reclutamento), anche attraverso lo sviluppo di strumenti pratici (p.e. per il riconoscimento delle qualifiche). Con un accordo siglato con il governo, la Confederazione delle imprese danesi (DI) ha introdotto il tirocinio retribuito. La Federazione delle industrie austriache (IV) promuove l'apprendistato dei rifugiati
- **Incontro domanda-offerta di lavoro.** La Federazione delle industrie lussemburghesi (FEDIL) supporta l'Agenzia nazionale per l'impiego (ADEM) per il reclutamento di migranti e rifugiati attraverso il coinvolgimento delle imprese associate e l'offerta di servizi d'intermediazione di suoi esperti in reclutamento

► Alcune iniziative nazionali promosse dalle organizzazioni di imprese di altri paesi UE (2)

- **Supporto alle imprese e programmi per l'occupazione.** La Confederazione delle imprese danesi (DI) offre assistenza alle imprese associate per l'integrazione lavorativa di migranti e rifugiati. La Confederazione delle industrie svedesi (SN) ha sviluppato un modello per la «rapida» integrazione dei migranti e rifugiati nel mondo del lavoro. L'organizzazione dei datori di lavoro francesi (MEDEF) ha sviluppato un programma per l'occupazione basato su tre percorsi, a seconda che i beneficiari abbiano una bassa, media o alta qualifica
- **Programmi per l'imprenditorialità.** La Confederazione delle industrie finlandesi (EK) coinvolge gli imprenditori nello sviluppo di programmi per l'imprenditorialità dei migranti e rifugiati, anche attraverso il «mentoring» delle nuove imprese. La Confederazione delle industrie svedesi (SN) coinvolge i propri membri in programmi di formazione, accesso al credito (p.e. fondi di garanzia, inclusione finanziaria) e accesso a networks e mercati.
- **Campagne d'informazione e sensibilizzazione.** Diverse organizzazioni datoriali dei paesi UE realizzano campagne d'informazione e sensibilizzazione delle imprese associate sui temi relativi all'integrazione lavorativa dei migranti e rifugiati (formazione, intermediazione, occupazione, imprenditorialità e accesso al credito)

► Alcune esperienze imprenditoriali (1)

- **Deutsche Telekom AG** offre tirocini retribuiti a richiedenti asilo e rifugiati (p.e. IT, telecomunicazioni, gestione di progetti, servizio clienti, risorse umane), formazione linguistica, borse di studio universitarie e supporto nella pianificazione delle carriere. Inoltre, essa forma i dirigenti e supervisor sulla diversità e multiculturalità nei luoghi di lavoro
- **L'Oreal** ha adottato una politica sulla diversità e inclusione per promuovere la parità senza distinzione di etnia, estrazione sociale, religione, sesso. Essa ha lanciato un programma di tirocini in diversi paesi (INTERN-gration) e di formazione per i rifugiati che desiderano diventare parrucchieri
- **Gewobag** ha lanciato un programma di formazione per colmare il mismatch delle competenze dei migranti associandolo all'alfabetizzazione funzionale. Il formando riceve uno stipendio ed è supportato da un tutor

► Alcune esperienze imprenditoriali (2)

- **IKEA** promuove l'imprenditoria sociale creando un'opportunità di lavoro per coloro che hanno difficoltà a entrare nel mercato del lavoro. Essa si avvale di artigiani di diverse parti del mondo, molti dei quali sono donne immigrate e rifugiate e supporta lo sviluppo delle loro competenze fornendo materiale e *know how* (p.e. Giordania e Siria)
- **Hewlett-Packard** ha sviluppato uno standard per la filiera di approvvigionamento che stabilisce i requisiti minimi per tutti i fornitori in materia di reclutamento, selezione, assunzione e gestione dei lavoratori migranti. Questi requisiti includono l'assunzione diretta; la volontarietà del lavoro; la stipula di un contratto di lavoro scritto (nella lingua del lavoratore) prima della partenza e con termini e condizioni d'impiego, il divieto di requisizione di passaporti e documenti personali e la non imputabilità al lavoratore delle spese di reclutamento

Attività Ufficio OIL per l'Italia e San Marino – supporto all'integrazione lavorativa dei lavoratori migranti e rifugiati

- Analisi delle politiche e istituzioni per l'inclusione dei migranti e rifugiati nel mondo del lavoro (in corso con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)
- Raccolta, analisi e diffusione di pratiche di responsabilità sociale delle imprese italiane, incluso in materia di promozione della diversità nei luoghi di lavoro
- Supporto alle istituzioni italiane nelle strategie e programmi per prevenire e contrastare lo sfruttamento lavorativo in determinati settori (p.e. agricoltura e costruzioni)
- Collaborazione con le parti sociali, il Ministero per lo Sviluppo Economico e il Ministero degli Affari Esteri nello sviluppo di iniziative in materia di imprese e diritti umani, clausole sociali negli accordi commerciali e filiere globali di fornitura
- Cooperazione con UNHCR, Confindustria e altre organizzazioni datoriali sull'inclusione dei rifugiati al mercato del lavoro (Progetto Welcome)
- Organizzazione di programmi di formazione sulla diversità e inclusione come parte delle politiche aziendali



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Domande/commenti



Contatto

Organizzazione Internazionale del Lavoro

Ufficio per l'Italia e San Marino

Villa Aldobrandini

Via Panisperna 28, Roma

rome@ilo.org