



► **La normativa internazionale ed europea per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori migranti**

► La normativa internazionale ed europea per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori migranti

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: *La normativa internazionale ed europea per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori migranti*, 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 Genève 22 (Svizzera), o via e-mail a rights@ilo.org.

La normativa internazionale ed europea per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori migranti, Roma, Organizzazione internazionale del lavoro, 2023.

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

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

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

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

► **Indice**

Introduzione	3
► 1 L'Organizzazione internazionale del lavoro e la protezione delle lavoratrici e dei lavoratori migranti	5
1.1 Gli strumenti normativi dell'OIL	5
1.2 I principi e i diritti fondamentali del lavoro	6
1.3 Norme internazionali del lavoro di generale applicazione	7
1.4 Strumenti normativi specifici per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori migranti	8
1.5 Iniziative multilaterali	10
► 2 La tutela delle lavoratrici e dei lavoratori migranti nell'Unione europea	13
2.1 La mobilità lavorativa dei cittadini dell'Unione europea nell'ambito dei paesi membri	13
2.2 Tutela dei diritti del lavoro e regolamentazione della migrazione dei cittadini di paesi terzi	15
2.3 La migrazione di manodopera altamente qualificata verso l'Unione europea	17
2.4 La migrazione di manodopera poco qualificata nell'Unione europea	18
2.5 La normativa europea per la protezione dallo sfruttamento lavorativo	19
2.6 Gli strumenti del Consiglio d'Europa	20
Allegato	23

► Introduzione

La presente nota tematica passa in rassegna la normativa internazionale ed europea in materia di migrazioni per lavoro.

L'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) ha sviluppato una serie di strumenti normativi volti a salvaguardare la tutela dei diritti di lavoratori/trici migranti e a garantirne la parità di trattamento rispetto a lavoratori/trici nazionali.

La tutela di tali diritti si basa sul principio fondamentale che le norme internazionali del lavoro vadano applicate a tutte/i le lavoratrici e i lavoratori, indipendentemente dalla nazionalità, compresi le lavoratrici e i lavoratori migranti.

Nella nota sono stati analizzati gli strumenti normativi adottati dall'OIL relativamente alle migrazioni per lavoro, inclusi quelli che pur non riguardando direttamente i/lavoratori/trici migranti rivestono comunque una particolare importanza¹ o contengono specifiche disposizioni che ad essi si riferiscono².

Sono state considerate anche le Raccomandazioni in materia adottate dalla Conferenza internazionale del lavoro che, sebbene di natura non vincolante, al pari delle Convenzioni, forniscono indicazioni utili ai membri dell'OIL (governi, organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro) e agli altri attori (organizzazioni della società civile e i gruppi di difesa sociale) per la tutela dei diritti del lavoro.

Con riguardo alla normativa europea, sono state analizzate le principali fonti che contengono disposizioni rilevanti per le migrazioni per lavoro e la tutela dei/delle lavoratori/trici migranti. Esse comprendono una serie di fonti primarie (trattati), secondarie (regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri) e terziarie (Corte di giustizia dell'UE — CGUE).

Oltre al quadro normativo proprio dell'Unione europea, sono stati altresì considerati gli standard del Consiglio d'Europa (CoE) in materia di diritti umani e lotta alla tratta (p.e. la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU) e la Convenzione sulla lotta contro la tratta di esseri umani) nonché la giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo (CEDU).

¹ Vedasi Convenzione (n. 95) e Raccomandazione (n. 85) sulla protezione del salario, 1949; Convenzione (n. 81) sull'ispezione del lavoro, 1947.

² Vedasi Convenzione (n. 189) e Raccomandazione (n. 201) sulle lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011; Convenzione (n. 181), e la Raccomandazione (n. 188) sulle agenzie per l'impiego private, 1997; Convenzione (n. 190), 2019 e Raccomandazione (n. 206) sulla violenza e sulle molestie, 2019; Raccomandazione (n. 200) sull'HIV/AIDS e il mondo del lavoro, 2010; Raccomandazione (n. 205) sull'occupazione e lavoro dignitoso per la pace e la resilienza, 2017.

► 1 L'Organizzazione internazionale del lavoro e la protezione delle lavoratrici e dei lavoratori migranti

1.1 Gli strumenti normativi dell'OIL

La Convenzione dell'OIL n. 97 del 1949³ e la Convenzione n. 143 del 1975⁴ sono le norme internazionali del lavoro espressamente dedicate alla protezione dei diritti di lavoratrici/migranti. Esse definiscono il migrante per lavoro come "...una persona che migra da un paese all'altro al fine di essere impiegata in altro modo che non sia per proprio conto e comprende ogni persona regolarmente ammessa come migrante per lavoro⁵".

Tali convenzioni si applicano ai migranti con status regolare, comprendendo la migrazione di manodopera temporanea, permanente e stagionale, e si riferiscono anche ai richiedenti e ai beneficiari di protezione internazionale, nella misura in cui essi siano impiegati in un paese diverso dal proprio⁶.

Fermo restando che le norme internazionali sulla migrazione per motivi di lavoro rimandano alla sovranità degli Stati per quanto riguarda la governance degli accessi per lavoro, va altresì tenuto presente il fondamentale principio di uguaglianza e non discriminazione tra lavoratrici/migranti e nazionali⁷. A tal riguardo, la Convenzione n. 143 richiede agli Stati di membri di formulare e attuare politiche nazionali dirette a garantire l'uguaglianza di opportunità e di trattamento, tra lavoratrici/migranti e nazionali in materia di occupazione, sicurezza sociale, diritti sindacali e culturali, libertà individuali e collettive. La Raccomandazione n. 151 fornisce ulteriori dettagli sugli elementi che le politiche nazionali dovrebbero includere, tra cui la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, la formazione professionale e la sicurezza sul lavoro⁸.

Sebbene la Convenzione n. 97 circoscriva il campo di applicazione a lavoratrici/migranti legalmente residenti nel territorio dello Stato, coloro che si trovano in situazione irregolare non sono lasciati privi protezione. La Convenzione n. 143 contiene disposizioni a salvaguardia dei diritti dei migranti in situazione irregolare; ad esempio, l'articolo 1 richiede agli Stati membri di "...rispettare i diritti umani fondamentali di tutti i lavoratori migranti" e si applica a tutti i migranti indipendentemente dal loro status giuridico nel paese di destinazione.

³ Convenzione (n. 97) sui lavoratori migranti (riveduta), 1949.

⁴ Convenzione (n. 143) sui lavoratori migranti (disposizioni complementari), 1975.

⁵ Vedasi articolo 11, paragrafo 1, della Convenzione n. 97 e articolo 11 (1) della Convenzione n. 143.

⁶ Vedasi OIL, *General survey on the reports on the Migration for employment convention (revised) (No. 97), and Recommendation (revised) (No. 86), 1949, and the Migrant workers (supplementary provisions) convention (No. 143), and Recommendation (No. 151), 1975*, ILC.87/III(1B), 1999, para. 101; OIL, *Promoting fair migration: General survey concerning the migrant workers instruments*, ILC.105/III(1B), 2016, para. 113. Vedasi anche OIL, *Record of proceedings*, Conferenza internazionale del lavoro, 32ª sessione, 1949, p. 285.

⁷ Convenzione (n. 97) sui lavoratori migranti (riveduta), 1949 articolo 6, paragrafo 1, lettera a).

⁸ Raccomandazione (n. 151) sui lavoratori migranti, 1975, paragrafo 2.

Il principio di uguaglianza è previsto ancora più esplicitamente nell'articolo 9, paragrafo 1 della Convenzione n. 143, che dispone il diritto alla parità di trattamento, rispetto a lavoratori/trici nazionali, per i/le lavoratori/trici migranti in situazione irregolare e per i membri delle loro famiglie per quanto riguarda i diritti derivanti da un precedente impiego in materia di retribuzione, sicurezza sociale e altre prestazioni. Si ritiene che questa disposizione includa le prestazioni derivanti da infortuni legati al lavoro, il pagamento delle ferie o le prestazioni derivanti dai contributi di sicurezza sociale⁹.

È importante rilevare anche l'impegno degli Stati ad attuare politiche adeguate a identificare, prevenire ed eliminare la migrazione irregolare di manodopera e le condizioni di abuso, che inasprendo le condizioni di vulnerabilità dei/le lavoratori/trici migranti potrebbero aumentare i rischi relativi alle ipotesi di tratta e sfruttamento lavorativo.

Per queste ragioni, gli Stati sono incoraggiati a impegnarsi nella cooperazione internazionale attraverso lo scambio di informazioni, a livello nazionale e internazionale, nonché la formulazione e attuazione di leggi e politiche per prevenire il traffico di manodopera e lo sfruttamento lavorativo, prevedendo altresì sanzioni per i responsabili¹⁰.

1.2 I principi e i diritti fondamentali del lavoro

L'attenzione dell'OIL alle migrazioni per lavoro e alla protezione dei/le lavoratori/trici migranti è ben evidente nella Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro del 1998, emendata nel 2022¹¹, che invita a prestare particolare attenzione ai migranti come gruppo portatore di specifici bisogni sociali.

Tra i diritti fondamentali sono compresi in particolare:

- libertà di associazione ed effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva;
- eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio;
- effettiva abolizione del lavoro minorile;
- eliminazione della discriminazione in materia di impiego e occupazione; e
- un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

Con riguardo alle migrazioni per lavoro particolare importanza rivestono la Convenzione (n. 29) sul lavoro forzato del 1930, il suo Protocollo del 2014 e la Raccomandazione (n. 203) sul lavoro forzato (misure supplementari) del 2014. In particolare, il Protocollo del 2014 al fine di tutelare i/le lavoratori/trici migranti in condizione di vulnerabilità dal rischio di tratta, prevede l'obbligo degli Stati di adottare misure di protezione da pratiche di reclutamento fraudolente. Allo stesso modo, la Raccomandazione n. 203 chiede che siano previste misure efficaci di protezione per migranti vittime di lavoro forzato, indipendentemente dal loro status giuridico.

⁹ Vedasi, International Labour Conference, Report VI, Towards a fair deal for migrant workers in the global economy, 92nd Session (International Labour Office, Geneva), 2004, para. 292. Vedasi anche, Raccomandazione N. 151, paragrafo 34, and ILC, Promoting Fair Migration General Survey. 2016, para. 202.

¹⁰ Ibid, Article 4 C143; OIL, *Proteggere i diritti dei lavoratori migranti in situazioni d'irregolarità e gestire le migrazioni irregolari per motivi di lavoro: Un compendio* (Ginevra, 2021).

¹¹ Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e i suoi seguiti, 1998 (emendata nel 2022).

L'articolo 2 della Convenzione (n. 87) sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale del 1948 sottolinea, inoltre, il diritto a formare e aderire ai sindacati, indipendentemente dalla nazionalità e dallo status migratorio. Allo stesso modo, l'articolo 1(a) della Convenzione (n. 111) sulla discriminazione (impiego e professione) del 1958 mira a proteggere tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, indipendentemente dal loro status, da forme di discriminazione che riguardano l'occupazione o il lavoro basate sui motivi indicati nell'articolo 1 paragrafo 1 lett. a della Convenzione¹², o su qualsiasi altro motivo stabilito dagli Stati membri a seguito di consultazione con i rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

1.3 Norme internazionali del lavoro di generale applicazione

Le Convenzioni OIL fanno regolarmente riferimento a “lavoratori/trici” o “persone” senza alcuna qualificazione relativa allo status di migrante o alla nazionalità, estendendo il loro campo di applicazione anche ai lavoratori migranti, a meno che non sia espressamente indicato altrimenti. Ad esempio, la Convenzione (n. 81) sull'ispezione del lavoro del 1947 non fa distinzioni in merito nel definire il mandato degli ispettori del lavoro e degli ispettorati, estendendo di fatto il loro ambito di protezione e autorità ai lavoratori migranti¹³. I Principi generali e le linee guida per un reclutamento equo sottolineano l'importanza degli ispettorati del lavoro nell'applicazione delle normative pertinenti in tutte le fasi del processo di reclutamento¹⁴. Allo stesso modo, il Global Compact per una migrazione sicura, ordinata e regolare ribadisce la rilevanza degli ispettori del lavoro nel monitoraggio e nell'applicazione degli standard lavorativi per lavoratori/trici migranti presso i datori di lavoro e i fornitori di servizi¹⁵.

La Commissione di esperti per l'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni (CEA-CR) ha specificato che il ruolo principale degli ispettorati del lavoro è la protezione di lavoratori/trici e garantire l'applicazione delle leggi sull'occupazione e del lavoro e non anche l'applicazione della normativa relativa alla immigrazione. La Commissione riconosce che gli ispettorati del lavoro possano essere incaricati di far rispettare la legge sull'immigrazione, purché ciò non interferisca con i loro compiti primari, come specificato sopra¹⁶.

Di particolare importanza risultano le disposizioni contenute nella Convenzione (n. 95) sulla protezione dei salari del 1949¹⁷, che unitamente a quanto disposto nella Convenzione n. 143 e nella Raccomandazione n. 151 confermano il principio secondo il quale i migranti con status giuridico irregolare devono essere trattati allo stesso modo dei migranti regolarmente ammessi e occupati per quanto riguarda il pagamento tempestivo e regolare dei loro salari e delle indennità agiuntive¹⁸.

Altre convenzioni dell'OIL di applicazione generale che riguardano i lavoratori migranti includono, ma non solo, la Convenzione (n. 122) sulla politica dell'impiego del 1964, che richiede agli Stati membri di promuovere la libera, produttiva e piena occupazione senza discriminazioni¹⁹.

¹² Articolo 1 paragrafo 1: “Ai fini della presente convenzione, il termine “discriminazione” comprende: (a) ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione”.

¹³ Convenzione (n. 81) sull'ispezione del lavoro nell'industria e nel commercio, 1947, articolo 2.

¹⁴ OIL, Principi generali e linee guida per il reclutamento equo e per la determinazione dei costi, Principio 5

¹⁵ Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration, Resolution adopted by the United Nations General Assembly on 19 December 2018 (A/RES/73/195), Objective 6(f).

¹⁶ Vedasi, OIL, ILC Promoting Fair Migration; General Survey concerning the migrant workers instruments, 2016, para. 477.

¹⁷ Convenzione (n. 95) sulla protezione del salario, 1949.

¹⁸ Vedasi OIL, Nota di orientamento: La protezione dei salari dei lavoratori migranti. (Ginevra, 2023).

¹⁹ Convenzione (n. 122) sulla politica dell'impiego, 1964, articolo 2.

Anche la Raccomandazione (n. 169) sulla politica dell'occupazione (Disposizioni supplementari) del 1984 fornisce indicazioni rilevanti sulla migrazione per motivi di lavoro. In particolare, incoraggia gli Stati a garantire che la migrazione internazionale avvenga in condizioni tali da promuovere una occupazione piena, produttiva e liberamente scelta. Essa chiede ai paesi di destinazione e di origine di adottare misure adeguate a prevenire gli abusi legati al reclutamento e allo sfruttamento di lavoratori/trici migranti e di garantire loro il pieno accesso ai diritti di contrattazione collettiva e alla libertà di associazione.

È altresì previsto che le politiche attuate dagli Stati per favorire l'occupazione e la produzione e l'equa distribuzione di beni, servizi e redditi essenziali devono mirare a eliminare le forme di discriminazione. Tali politiche devono anche garantire a tutti i lavoratori/trici pari opportunità e trattamento per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, le condizioni di lavoro, i salari e il reddito, l'orientamento e la formazione professionale e lo sviluppo della carriera.

Anche altri standard internazionali del lavoro, come la Convenzione (n. 121) sulle indennità di infortunio sul lavoro del 1964, la Convenzione (n. 129) sull'ispezione del lavoro in agricoltura del 1969 e la Convenzione (n. 183) sulla protezione della maternità del 2000, rimangono rilevanti per i/le lavoratori/trici migranti.

1.4 Strumenti normativi specifici per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori migranti

Tra le difficoltà che i lavoratori migranti si trovano a dover affrontare vi sono anche quelle relative all'accesso alla protezione sociale e le violazioni delle procedure di reclutamento. A tal riguardo, sono significativi gli standard dell'OIL in materia di sicurezza e protezione sociale. Ad esempio, l'articolo 68 della Convenzione (n. 102) sulla sicurezza sociale (norma minima) del 1952 stabilisce il principio della parità di trattamento tra lavoratori/trici nazionali e non nazionali con riguardo al godimento delle prestazioni di sicurezza sociale, fermo restando le limitazioni in termini di periodi di residenza nel territorio dello Stato ed eventuali accordi di reciprocità tra i paesi di origine e di destinazione.

La Convenzione (n. 118) sull'uguaglianza di trattamento (sicurezza sociale) del 1962 sottolinea la parità di trattamento dei lavoratori migranti nelle misure di accesso alla sicurezza sociale, subordinata alla reciproca ratifica della Convenzione da parte degli Stati. È importante sottolineare che l'articolo 10 non richiede alcuna condizione di reciprocità per garantire l'accesso alla protezione sociale ai rifugiati e agli apolidi. Allo stesso modo, la Raccomandazione (n. 202) sui sistemi nazionali di protezione sociale di base del 2012 è essenziale anche per i lavoratori migranti. Essa fornisce indicazioni sulla creazione di piani di protezione sociale all'interno dei sistemi di sicurezza sociale, estendibili ai migranti regolari residenti nel paese di lavoro e ai figli di migranti, indipendentemente dal loro status di residenza.

Tra le altre convenzioni fondamentali per la protezione dei lavoratori migranti vi è la Convenzione (n. 19) sull'uguaglianza di trattamento (infortuni sul lavoro) del 1925 che garantisce uguaglianza di trattamento tra lavoratori stranieri e nazionali in materia di risarcimento degli infortuni sul lavoro²⁰.

²⁰ Convenzione (n. 19) sull'uguaglianza di trattamento (infortuni sul lavoro), 1925, articolo 1.

In considerazione del ruolo assunto dalle agenzie private di collocamento nel facilitare la migrazione di manodopera, la Convenzione (n. 181) sulle agenzie per l'impiego private del 1997 riveste una rilevanza specifica per i lavoratori migranti. L'articolo 7, paragrafo 1, proibisce a tali agenzie di addebitare ai/lle lavoratori/trici le tasse e i costi del reclutamento²¹.

Allo stesso modo, l'articolo 8 prevede che gli Stati membri debbano prendere i provvedimenti necessari per garantire adeguata protezione a lavoratori/trici migranti reclutati o collocati sul territorio da agenzie per l'impiego private, al fine di impedire abusi nei loro confronti. Tali misure devono essere attuate attraverso leggi o regolamenti e prevedere adeguate sanzioni, compresa l'interdizione, nei confronti delle agenzie che praticano abusi e prassi fraudolente. Queste ultime includono, tra l'altro, l'addebito diretto o indiretto di tasse e costi di reclutamento ai lavoratori migranti, l'inganno sulla natura dell'impiego e la sostituzione del contratto. Tali disposizioni hanno svolto un ruolo cruciale nella formulazione dei Principi generali e linee guida per il reclutamento equo e la determinazione dei costi²² e sono anche componenti integranti degli indicatori dell'OIL per il lavoro forzato²³.

Degna di nota è la Convenzione (n. 189) sulle lavoratrici e i lavoratori domestici del 2011, in cui viene ribadito il principio in base al quale le tutele internazionali del lavoro e dei diritti umani, compresi i principi e i diritti fondamentali del lavoro, si applicano a tutte/i le/i lavoratrici/ori domestici. La Convenzione richiede altresì che si operi con un contratto preferibilmente scritto, che sia garantito l'accesso a salari minimi, la protezione dalle agenzie di reclutamento abusive e l'accesso ai meccanismi di ricorso²⁴.

La Convenzione n. 189 estende i principi relativi alla protezione dei salari ai/lle lavoratori/trici domestici migranti. Essa invita, altresì, gli Stati membri a prevenire ed eliminare tutte le forme di violenza e abuso nei confronti dei lavoratrici/ori domestici e a garantire loro condizioni di lavoro sicure e non meno favorevoli di quelle applicabili all'insieme dei/lle lavoratori/trici in materia di sicurezza sociale. La Convenzione riconosce loro il diritto alla libertà sindacale e alla contrattazione collettiva. Essa fa espresso riferimento ad altri strumenti normativi rilevanti per prevenire, reprimere e punire la tratta, il lavoro forzato e lo sfruttamento, in particolare per i/lle lavoratori/trici più vulnerabili tra cui i migranti.

Sullo stesso tema, la Raccomandazione (n. 201) sulle lavoratrici e i lavoratori domestici del 2011 richiede agli Stati membri di adottare misure per salvaguardare i loro diritti, compresi quelli dei/lle lavoratori/trici domestici migranti. In particolare, essi devono garantire che non siano soggetti a discriminazioni sul posto di lavoro, che sia riconosciuta l'uguaglianza di tutela legale rispetto ai lavoratori/trici domestici nazionali attraverso l'accesso alla giustizia e a rimedi efficaci. La Raccomandazione invita gli Stati a prendere misure preventive contro comportamenti abusivi, come il sequestro dei passaporti dei/lle lavoratori/trici migranti, l'imposizione di tasse di reclutamento esorbitanti e la trattenuta del salario.

Anche la Raccomandazione (n. 200) concernente l'HIV/AIDS e il mondo del lavoro del 2010 include una forma di tutela dei/lle lavoratori/trici migranti, prevedendo disposizioni che li proteggono, tra l'altro, dall'essere costretti a rivelare il loro stato di sieropositività e impedisce che il test o lo screening dell'HIV sia un prerequisito per l'impiego o la migrazione²⁵.

²¹ L'articolo 7, paragrafo 2, della Convenzione (n. 181) sulle agenzie per l'impiego private, 1997, prevede che, nell'interesse dei lavoratori, l'autorità competente, previa consultazione delle organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori maggiormente rappresentative, possa autorizzare deroghe per alcune categorie di lavoratori, e per servizi specificamente identificati, forniti dalle agenzie per l'impiego private.

²² OIL, *Principi generali e linee guida per il reclutamento equo e per la determinazione dei costi*, Roma, 2020.

²³ Vedasi OIL, *Indicators of forced labour*, 2012.

²⁴ Convenzione (n. 189) sulle lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011 articolo 15.

²⁵ Raccomandazione (n. 200) concernente l'HIV/AIDS e il mondo del lavoro, 2010.

Allo stesso modo, la Raccomandazione (n. 205) sull'occupazione e il lavoro dignitoso per la pace e la resilienza, 2017 incoraggia i paesi a garantire che i/le lavoratori/trici migranti abbiano accesso a opportunità di lavoro dignitose e alle tutele sociali, indipendentemente dal loro status giuridico. Chiede inoltre misure per prevenire pratiche di sfruttamento e abuso attraverso l'applicazione delle norme del lavoro e la fornitura di servizi di supporto ai lavoratori/trici migranti²⁶.

1.5 Iniziative multilaterali

Il quadro multilaterale dell'OIL sulle migrazioni per motivi di lavoro fornisce un insieme completo di principi e linee guida non vincolanti per promuovere un approccio equo basato sulla tutela dei diritti. Esso sottolinea l'importanza di proteggere i diritti umani di lavoratori/trici migranti, compreso il diritto a un lavoro dignitoso, alla protezione sociale e senza forme di discriminazione²⁷. Il quadro evidenzia inoltre la necessità di una cooperazione internazionale e di un dialogo tra i paesi per garantire che la migrazione per motivi di lavoro sia gestita in maniera sicura, ordinata e vantaggiosa per tutti.

Anche i Principi generali e le Linee guida operative dell'OIL per un reclutamento equo rappresentano standard essenziali per la protezione di lavoratori/trici migranti²⁸. Essi mirano a promuovere un quadro di reclutamento basato sui diritti, specificano la responsabilità degli attori coinvolti nel processo di reclutamento e prevedono possibili interventi e strumenti di prevenzione dello sfruttamento lavorativo.

Una raccomandazione fondamentale è data dalla eliminazione delle tasse e dei costi di reclutamento a carico di lavoratori/trici, compresi quelli migranti, poiché tali oneri possono esacerbare la situazione di vulnerabilità di lavoratori/trici migranti fino ad inquadrare fattispecie di servitù per debiti e ad altre forme di sfruttamento. I datori di lavoro sono invece incoraggiati a sostenere i costi di assunzione per garantire un processo equo ed etico. Attuando questi principi e linee guida, i datori di lavoro possono promuovere il lavoro dignitoso e contribuire allo sviluppo sostenibile, proteggendo al contempo i diritti di lavoratori/trici²⁹.

Da ultimo, come ha chiarito la CEACR, l'ambito di applicazione della protezione per i lavoratori migranti prevista dalle Convenzioni n. 97 e n. 143 si applica ai rifugiati e agli sfollati nella misura in cui sono impiegati in un paese diverso dal proprio; pertanto, le garanzie di lavoro dignitoso per i lavoratori migranti dovrebbero applicarsi anche a loro. Tutti gli standard internazionali del lavoro si applicano ai rifugiati e agli sfollati, se non diversamente specificato.

I Principi guida dell'OIL sull'accesso dei rifugiati e degli altri sfollati al mercato del lavoro forniscono ulteriori indicazioni in merito, anche con riguardo allo sviluppo di quadri di governance per l'accesso al mercato del lavoro, sulla creazione di mercati del lavoro inclusivi e sulla promozione dell'integrazione economica dei rifugiati e degli sfollati. Essi indirizzano gli Stati, i datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori a garantire che i rifugiati e gli sfollati non siano discriminati quando

²⁶ Raccomandazione (n. 205) sull'occupazione e il lavoro dignitoso per la pace e la resilienza, 2017.

²⁷ Vedasi, *ILO Multilateral Framework on Labour Migration Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration* (2006).

²⁸ OIL, *Principi generali e linee guida per il reclutamento equo e per la determinazione dei costi*.

²⁹ Vedasi anche, OIL, *Iniziativa sul reclutamento equo dell'OIL. Strategia 2021–2025: Fare il punto e andare avanti* (2021). Essa mira a promuovere pratiche di reclutamento eque per tutti i lavoratori/trici, compresi i migranti e sottolinea la necessità di solidi quadri normativi e meccanismi di applicazione per prevenire lo sfruttamento e l'abuso di lavoratori/trici migranti durante il processo di reclutamento.

cercano opportunità di lavoro. I principi mirano anche ad assicurare che i rifugiati e gli sfollati abbiano accesso alla formazione professionale e ad altre forme di sostegno all'occupazione per incoraggiare la loro autosufficienza. È importante che i principi guidino le attività che servono a contribuire alla creazione di mercati del lavoro più inclusivi³⁰.

³⁰ Vedasi OIL, *Guiding principles on the access of refugees and other forcibly displaced persons to the labour market* (2016).

► 2 La tutela delle lavoratrici e dei lavoratori migranti nell'Unione europea

2.1 La mobilità lavorativa dei cittadini dell'Unione europea nell'ambito dei paesi membri

Le migrazioni rappresentano una delle caratteristiche distintive dell'UE. L'articolo 3, paragrafo 2, del Trattato sull'Unione europea (TUE) istituisce uno spazio comune di libertà, sicurezza e giustizia (SLSG) in cui i cittadini dell'UE, come definiti dall'articolo 20 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), godono delle garanzie di libera circolazione per recarsi o studiare, avviare attività economiche e risiedere nel territorio di altri Stati membri³¹.

La libertà di circolazione dei lavoratori è uno dei principi fondamentali dell'Unione europea sancito dall'articolo 45 del TFUE che garantisce ai cittadini dei paesi membri il diritto di circolare e di lavorare liberamente in qualsiasi Stato membro sulla base dei principi di non discriminazione. L'articolo 67 del TFUE chiarisce che lo scopo dell'SLSG comprende lo sviluppo di una politica migratoria comune dell'UE che sia equa nei confronti dei cittadini di paesi terzi (TCN). Insieme, l'articolo 3, paragrafo 2, del TUE e l'articolo 20 (TFUE) pongono le basi per la mobilità all'interno dei paesi dell'UE dei cittadini dell'UE, da un lato, e per la migrazione dei cittadini di paesi terzi all'interno dell'UE dall'altro.

Il Regolamento (UE) n. 492/2011 (Regolamento sulla libertà di circolazione dei lavoratori) rende operativo il diritto dei cittadini dell'UE di lavorare nel territorio di qualsiasi Stato membro dell'UE³². Il regolamento sulla libertà di circolazione dei lavoratori annovera anche i lavoratori stagionali, i lavoratori frontalieri e i fornitori di servizi³³. Esso garantisce la parità di trattamento tra i cittadini degli Stati membri in tutti i paesi dell'Unione europea relativamente alla retribuzione, il licenziamento, i vantaggi sociali e fiscali, la formazione, la contrattazione collettiva e altri benefici sociali³⁴. Il regolamento sostiene altresì la creazione di un mercato del lavoro unico nei paesi dell'Unione, limitando la sovranità degli Stati con riguardo all'accesso a tale mercato del lavoro per i cittadini degli Stati membri.

A complemento del regolamento sulla libera circolazione dei lavoratori, la Direttiva 2004/38/CE (Direttiva sulla cittadinanza)³⁵ considera la cittadinanza dell'Unione europea come il requisito fondamentale per l'esercizio del diritto di circolare e risiedere liberamente nel territorio dell'UE³⁶. Tale direttiva consente ai cittadini dell'UE di vivere e lavorare in un altro paese dell'Unione, diverso dal proprio, senza alcuna condizione ad eccezione del possesso di un documento di identità o di un passaporto validi per un periodo iniziale di tre mesi, trascorsi i quali gli Stati membri possono richiedere di registrare la loro presenza. Tale circostanza è, in ogni caso, subordinata a determinati requisiti quali: avere un lavoro (anche autonomo nello Stato ospitante), disporre di risorse sufficienti per non diventare un onere per il sistema di assistenza sociale dello Stato ospitante e di avere un'assicurazione sanitaria³⁷.

³¹ L'articolo 3, paragrafo 2 del TUE stabilisce che "l'Unione offre ai suoi cittadini uno spazio di libertà, sicurezza e giustizia senza frontiere interne, nel quale è assicurata la libera circolazione delle persone insieme a misure appropriate per quanto concerne i controlli alle frontiere esterne, l'asilo, l'immigrazione e la prevenzione della criminalità".

³² Regolamento (UE) N. 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 aprile relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione.

³³ Ibid., Considerando n. 5.

³⁴ Ibid, Sezione 2.

³⁵ Direttiva 2004/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 sul diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri.

³⁶ Ibid., articolo 3.

³⁷ Ibid., articolo 7

È importante notare che la direttiva sulla cittadinanza ha esteso la definizione di “familiare” ai partner registrati, a condizione che la legislazione dello Stato membro ospitante consideri l'unione registrata equivalente al matrimonio. Indipendentemente dalla loro nazionalità, questi familiari hanno il diritto di risiedere nello stesso paese del lavoratore³⁸. È significativo che anche i cittadini dell'UE non più impiegati come lavoratori dipendenti o autonomi mantengano il loro status di lavoratori dipendenti o autonomi, a condizione che soddisfino le condizioni di cui all'articolo 7, paragrafo 3, della direttiva sulla cittadinanza.

Un'altra considerazione fondamentale per la mobilità intra-UE è relativa alla situazione del lavoro distaccato all'interno dell'UE³⁹. In particolare, l'articolo 56 prevede un quadro per la libera circolazione dei prestatori di servizi temporanei (lavoratori distaccati) all'interno dell'UE, lasciando alla discrezionalità degli Stati membri la possibilità di estendere le disposizioni di questo capitolo anche ai cittadini di un paese terzo stabiliti all'interno dell'Unione. La Direttiva (UE) 96/71/CE (Direttiva sui lavoratori distaccati)⁴⁰, integrata e modificata in alcune parti dalla nuova Direttiva (UE) 2018/957⁴¹, assicura la non discriminazione tra lavoratori/trici nazionali e distaccati per quanto riguarda, tra l'altro, la retribuzione, la salute, la sicurezza e l'igiene sul lavoro, il congedo minimo retribuito, le condizioni di alloggio fornite dal datore di lavoro e le indennità o i rimborsi per le spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori che si trovano lontano da casa per motivi professionali⁴². Tuttavia, i lavoratori distaccati godono di diritti più limitati per quanto riguarda la sicurezza sociale (poiché sono destinati a fornire servizi solo temporaneamente in altri Stati membri). Ad esempio, le garanzie di non discriminazione, come elencato sopra, non coprono l'accesso ai regimi pensionistici complementari del Paese ospitante. Tuttavia, i lavoratori distaccati possono mantenere i loro diritti di sicurezza sociale nel paese d'origine⁴³.

Con riguardo alla mobilità lavorativa intra-UE dei TCN è importante sottolineare l'impatto della decisione della Corte di giustizia europea (CGUE) Vander Elst⁴⁴, a seguito della quale sono stati estesi ai TCN le disposizioni dell'articolo 56 del TFUE, chiarendo che i cittadini di paesi terzi che hanno ottenuto un permesso di lavoro in uno Stato membro dell'UE possono essere liberamente distaccati in un altro Stato membro per motivi di lavoro⁴⁵. Va precisato che il lavoro distaccato non attribuisce al/la lavoratore/trice un diritto di soggiorno continuativo nel Paese in cui viene distaccato. Al riguardo, uno studio del 2019 ha rilevato che il numero di cittadini di paesi terzi distaccati in Belgio dai primi cinque Paesi di origine (Bosnia, Brasile, Serbia, Turchia e Ucraina) è superiore a quello dei cittadini di paesi terzi che hanno ottenuto il permesso di lavoro belga attraverso altri percorsi⁴⁶.

³⁸ Ibid., articolo 3(2)

³⁹ TFUE, Titolo IV Capo 2 articolo 54 e Capo 3 articoli 65–62.

⁴⁰ Direttiva 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996 relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

⁴¹ Direttiva (UE) 2018/957 del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 giugno 2018 recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

⁴² Ibid., articolo 3. Vedasi anche la Direttiva 2014/67/EU del Parlamento europeo e del Consiglio del 15 maggio 2014 concernente l'applicazione della Direttiva 96/71/CE.

⁴³ Ibid., articolo 3(1)

⁴⁴ Judgment of the Court of 9 August 1994. Raymond Vander Elst v Office des Migrations Internationales. Reference for a preliminary ruling: Tribunal administratif de Châlons-sur-Marne (France). Freedom to provide services — Nationals of a non-member country. Case C-43/93.

⁴⁵ Ibid., paragrafi 20–26.

⁴⁶ Dries Lens, Ninke Mussche, e Ive Marx, “Europe's ever expanding mobility patterns — posting, third country nationals and the single European labour market”. Herman Deleeck Centre for Social Policy Working Paper No. 19.08, July 2019.

2.2 Tutela dei diritti del lavoro e regolamentazione della migrazione dei cittadini di paesi terzi

Tenuto conto dei cambiamenti demografici e della significativa carenza di manodopera, “attrarre competenze e talenti” rientra nell’attuale politica migratoria generale dell’UE, come stabilito nel nuovo Patto europeo per la migrazione e l’Asilo (2022).

A gennaio 2021, la Commissione europea ha riferito che 23,7 milioni di cittadini (pari al 5,3 per cento della popolazione totale) di Paesi terzi risiedevano legalmente nell’UE⁴⁷. La pandemia di COVID-19 ha sottolineato il contributo di lavoratori/trici migranti alla tenuta economico-sociale dell’UE, dato che circa il 13 per cento dei/lle lavoratori/trici essenziali erano TCN migranti⁴⁸. In questo contesto, la Commissione europea ha sottolineato la necessità, al fine di mantenere la competitività dell’UE, che il calo della popolazione in età lavorativa sia incrementata dai TCN⁴⁹.

L’Unione europea ha sviluppato una competenza esclusiva su diversi argomenti, tra cui la creazione di un’unione doganale e una politica monetaria comune, condividendo con gli Stati membri la competenza sulle politiche migratorie. La migrazione regolare dei cittadini di Paesi terzi verso i paesi dell’UE rientra, quindi, nelle “competenze concorrenti” tra l’UE e i suoi Stati membri, in quanto questi ultimi si riservano il diritto di determinare il volume di cittadini di Paesi terzi ammessi nel loro territorio a fini lavorativi.

La competenza dell’UE in materia di migrazione regolare si fonda sull’articolo 79 del TFUE, che formula l’obiettivo di sviluppare una politica comune dell’immigrazione, che comprenda “la gestione efficiente dei flussi migratori” e “l’equo trattamento dei cittadini di Paesi terzi [regolarmente] soggiornanti”. Per raggiungere questo obiettivo, le istituzioni europee hanno sviluppato misure legislative che, tra l’altro:

- definiscono le condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di Paesi terzi nell’UE, comprese quelle per il ricongiungimento familiare;
- definiscono i diritti dei cittadini di Paesi terzi che risiedono legalmente in uno Stato membro;
- affrontano la migrazione irregolare e l’allontanamento delle persone non autorizzate;
- combattono la tratta di esseri umani.

La normativa europea sulla migrazione per motivi di lavoro comprende sette direttive che riguardano specifiche categorie di lavoro, studenti e familiari di lavoratori/trici, tra cui tre direttive per specifiche categorie di lavoro. Tutte e sette includono importanti disposizioni sulla parità di trattamento in materia di occupazione, condizioni di lavoro e accesso alla sicurezza e assistenza sociale per i cittadini di Paesi terzi, nonché tre direttive per specifiche categorie di occupazione:

- Direttiva 2009/50/CE (Carta blu) sull’ammissione di lavoratori altamente qualificati e la successiva Direttiva (UE) 2021/1883 (Carta blu), che abrogherà la precedente⁵⁰;
- la Direttiva 2014/36/UE sui lavoratori stagionali;
- la Direttiva 2014/66/UE sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi nell’ambito di trasferimenti intra-societari;

⁴⁷ Commissione Europea, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni: Attrarre competenze e talenti nell’UE, COM (2022) 657, (Bruxelles 2022).

⁴⁸ Ibid., paragrafo 2

⁴⁹ Ibid., paragrafo 3

⁵⁰ La direttiva 2009/50 sarà abrogata e sostituita dalla direttiva (UE) 2021/1883a partire dal 19 novembre 2023.

- la Direttiva 2011/98/UE che stabilisce una procedura per il rilascio di un permesso unico, di soggiorno e lavoro, per lavoratori/trici migranti non rientranti nelle tre direttive di cui sopra.
- Direttiva 2003/86/CE sul ricongiungimento familiare;
- Direttiva 2003/109/CE sui soggiornanti di lungo periodo, e
- Direttiva 2016/801/UE sul soggiorno per motivi di studio e ricerca.

È importante notare che le direttive sul ricongiungimento familiare e sul soggiorno di lungo periodo sono attualmente in fase di revisione (a partire da maggio 2023). Va altresì considerato che: (i) l'attuale direttiva sui soggiorni di lungo periodo e la direttiva sulla Carta blu consentono il rilascio di permessi di soggiorno nazionali paralleli; (ii) l'attuale quadro giuridico dell'UE che si applica ai rifugiati, ai richiedenti asilo e a coloro che beneficiano di protezione sussidiaria comprende disposizioni sull'accesso al mercato del lavoro e sulle condizioni di lavoro.

In linea di principio, le direttive UE in materia di diritto del lavoro si applicano anche ai cittadini di Paesi terzi regolarmente soggiornanti, in qualità di lavoratori, in uno Stato membro dell'UE.

La Direttiva 2003/109/CE (Direttiva sui soggiornanti di lungo periodo) fornisce un quadro di riferimento per l'acquisizione dello status di soggiornante di lungo periodo nell'UE da parte di cittadini non comunitari che abbiano soggiornato legalmente e ininterrottamente in uno Stato membro per almeno cinque anni. L'articolo 4 della direttiva stabilisce le condizioni per la concessione di tale status che includono un periodo minimo di soggiorno legale, la dimostrazione di risorse stabili e regolari, l'assenza di precedenti penali e il superamento di un test linguistico di base. Alcune categorie di lavoratori sono esenti da questa direttiva, come i/le lavoratori/trici alla pari, quelli stagionali o lavoratori/trici distaccati/e.

Una volta ottenuto, lo status di residente di lungo periodo offre ai migranti e ai/le lavoratori/trici migranti nell'UE diversi benefici leggermente simili a quelli concessi ai cittadini dell'UE, tra cui il diritto di vivere e lavorare in qualsiasi Stato membro dell'UE, l'accesso all'istruzione e alle prestazioni di sicurezza sociale (articolo 11). L'articolo 7 prevede le ipotesi in cui lo status di residente di lungo periodo possa essere perso, in particolare in caso di reati gravi o se l'individuo ha lasciato l'UE per un periodo continuativo di oltre due anni.

La Direttiva 2011/98/UE (Direttiva sul permesso unico) mira a stabilire un processo standardizzato, comprendente un insieme uniforme di diritti e privilegi per i cittadini non comunitari che desiderano richiedere un permesso di lavoro e di soggiorno in un paese dell'UE. Essa prevede che i cittadini extracomunitari che intendono lavorare in uno Stato membro per più di tre mesi devono richiedere un permesso unico, come stabilito dall'articolo 9 della direttiva. L'articolo 6 definisce i criteri minimi per il rilascio di tale permesso, tra cui la prova di un impiego o di una offerta di lavoro vincolante, un alloggio adeguato e la copertura assicurativa sanitaria.

L'articolo 12 prevede la parità di trattamento con i cittadini dell'UE con riguardo alle condizioni di lavoro, tra cui la retribuzione, il licenziamento e l'orario di lavoro, nonché l'accesso ai servizi per l'impiego e alle prestazioni di sicurezza sociale. Tuttavia, alcune categorie di lavoratori, tra cui i lavoratori stagionali, i lavoratori alla pari, i lavoratori distaccati, i cittadini di paesi terzi ai sensi della direttiva sui trasferimenti intrasocietari, i residenti di lungo periodo e i richiedenti e i beneficiari di protezione internazionale non sono coperti da questa direttiva.

2.3 La migrazione di manodopera altamente qualificata verso l'Unione europea

La direttiva sulla Carta blu e la direttiva sui trasferimenti intrasocietari rappresentano la normativa quadro sulle migrazioni per lavoro che prevedono regole specifiche per i migranti altamente qualificati.

L'attuale direttiva sulla Carta blu dell'UE (Direttiva 2009/50/CE) prevede una procedura di ammissione accelerata concepita per attirare nell'UE lavoratori altamente qualificati provenienti da paesi terzi e stimolare la competitività globale e la crescita economica dell'Unione. L'ammissione dei cittadini di paesi terzi attraverso questo sistema si basa su una soglia salariale più elevata stabilita dai singoli Stati membri e su un comprovato livello di qualifica professionale o di istruzione superiore, in base al quale al cittadino di paesi terzi verrà rilasciata una Carta Blu UE (articolo 5).

La Carta blu conferisce al TCN il diritto di ingresso, reingresso e residenza nel territorio dello Stato membro in cui è stata rilasciata e garantisce al titolare la parità di trattamento con i cittadini degli Stati membri per quanto riguarda le condizioni di lavoro, la libertà di associazione e di contrattazione collettiva, la sicurezza sociale e le pensioni e i servizi sociali, compreso l'alloggio (articolo 14). In particolare, il titolare della Carta blu non perde il permesso in caso di disoccupazione temporanea, il che è in linea con l'articolo 8 della Convenzione OIL n. 143 e costituisce una protezione essenziale contro l'irregolarità. Secondo le rilevazioni Eurostat per il periodo 2016-2021, non sembra che la Carta blu sia stata accolta in modo significativo dagli Stati membri dell'UE⁵¹.

Analogamente alla direttiva sulla Carta blu, anche la Direttiva 2014/66/UE (direttiva sui trasferimenti intrasocietari) si applica ai cittadini di paesi terzi altamente qualificati. Essa autorizza i cittadini di paesi terzi impiegati in società al di fuori della UE a migrare nei paesi comunitari per lavorare in sedi distaccate delle società per cui lavorano (articolo 2). Ciò consente ai lavoratori trasferiti di lavorare per un periodo massimo di tre anni per i dirigenti e gli specialisti e di un anno per i tirocinanti (articolo 12). In particolare, la CEACR ha specificato che i dirigenti e gli specialisti rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 11, paragrafo 1, della Convenzione n. 97 e della Convenzione n. 143⁵².

Oltre che della direttiva sui trasferimenti intrasocietari, i TCN possono beneficiare della normativa sulla migrazione di manodopera all'interno dell'UE, a condizione che avvenga all'interno della stessa organizzazione, fornendo di fatto ai TCN una forma qualificata di mobilità all'interno dell'UE (articoli 20 e 21). Ai lavoratori trasferiti sono garantiti i principi fondamentali riguardo alla parità di trattamento con i/le lavoratori/trici degli Stati membri in materia di libertà di associazione e contrattazione collettiva, sicurezza sociale e riconoscimento delle qualifiche (Capo IV).

⁵¹ Eurostat, Residence Permit—Statistics on authorisations to reside and work, December 2022.

⁵² Conferenza internazionale del lavoro, Rapporto III/1/B — Promoting Fair Migration: General Survey Concerning the Migrant Workers Instruments, (International Labour Office Geneva), ILC.105/ III(1B), 2016, 47.

2.4 La migrazione di manodopera poco qualificata nell'Unione europea

Se da un lato l'UE ha interesse a mantenere la competitività internazionale e la crescita economica attraverso l'innovazione e la migrazione di manodopera altamente qualificata, dall'altro vi è la necessità di colmare le carenze di manodopera nei settori poco qualificati, come quelli che dipendono da condizioni stagionali. I settori dell'agricoltura e del turismo sono esempi di settori fortemente dipendenti dai lavoratori stagionali migranti. Inoltre, questi settori sono caratterizzati da una maggiore informalità e da una scarsa regolamentazione, che aumentano il rischio di sfruttamento dei lavoratori migranti attraverso la tratta di esseri umani e il lavoro forzato⁵³.

La Direttiva 2014/36/UE (Direttiva sui lavoratori stagionali) stabilisce un quadro di riferimento per la regolamentazione della migrazione temporanea o di breve durata di cittadini di Paesi terzi nell'UE per colmare le carenze di manodopera nei settori stagionali, garantendo al contempo la loro protezione dallo sfruttamento e dalle violazioni dei diritti umani e del lavoro. In base a questa direttiva, i cittadini di Paesi terzi sono ammessi nel territorio degli Stati membri dell'UE per svolgere un'attività lavorativa da cinque a nove mesi nell'arco di dodici mesi (articolo 4).

L'ammissione dei cittadini di paesi terzi si basa su un contratto di lavoro valido che specifichi il tipo, il luogo, la durata e la data di inizio del lavoro, la retribuzione, l'orario di lavoro, i diritti alle ferie e altre condizioni di lavoro pertinenti. Queste disposizioni sono integrate da prove di assicurazione sanitaria e da un alloggio sufficiente fornito dal datore di lavoro (articoli 5 e 6).

La direttiva garantisce anche la parità di trattamento con i lavoratori nazionali per quanto riguarda, tra l'altro, l'età minima di lavoro, le condizioni di lavoro, la sicurezza e la salute sul lavoro, la libertà di associazione e di contrattazione collettiva, la retribuzione, la sicurezza sociale come le pensioni e il riconoscimento delle qualifiche (articolo 23). Tuttavia, la parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso alla sicurezza sociale è limitata: ad esempio i lavoratori stagionali non hanno accesso all'assistenza sociale (articolo 5 paragrafo 3).

In base a tale direttiva, gli Stati membri possono imporre ai TCN il pagamento di tasse per il trattamento delle domande; prevedendo anche che questi possano essere rimborsati dal datore di lavoro ai sensi della legislazione nazionale (articoli 19 paragrafi 1 e 2). Va considerato che, qualora il datore di lavoro dovesse sostenere i costi di assunzione e di assicurazione sanitaria, la direttiva impedisce al datore di lavoro di recuperare tali costi dal TCN. In questo modo si intende tutelare i salari e prevenire la servitù per debito, che rappresenta un precursore del lavoro forzato. Gli Stati membri sono tenuti a introdurre sanzioni contro i datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni della direttiva (articolo 17). È fondamentale considerare che l'attuale direttiva sui lavoratori stagionali non consente ai lavoratori/trici di cambiare datore di lavoro, aumentando la loro condizione di vulnerabilità ed il rischio di abusi e sfruttamento.

Sebbene la direttiva estenda il suo campo di applicazione alle agenzie di lavoro temporaneo, non vi sono disposizioni che regolino direttamente le attività di queste agenzie, il che potrebbe creare un vuoto normativo di protezione per i/le lavoratori/trici migranti. A tal riguardo, la Direttiva UE 2008/104/CE (Direttiva sulle agenzie di lavoro temporaneo) affronta questa lacuna prevedendo che i rapporti di lavoro tra un lavoratore/trice e un'agenzia di lavoro temporaneo siano regolati da un contratto (articolo 3 paragrafo 1 b).

⁵³ Marie-Laure Augère-Granier, Briefing Note: Migrant Seasonal Workers in the European Agricultural Sector, (European Parliamentary Research Service, 2021), p. 4.

Essa garantisce la parità di trattamento tra uomini e donne, vieta la discriminazione basata su razza, sesso, origine etnica, religione, convinzioni personali, orientamento sessuale, età o disabilità (articolo 5), proibisce alle agenzie di lavoro temporaneo di richiedere compensi ai lavoratori prima o dopo un rapporto di lavoro. È importante notare che questa disposizione è coerente con le linee guida internazionali contenute nell'articolo 7 della Convenzione dell'OIL sulle agenzie private per l'impiego (C.181) e con i principi enunciati nei Principi generali e nelle Linee guida operative dell'OIL per un reclutamento equo.

2.5 La normativa europea per la protezione dallo sfruttamento lavorativo

La Direttiva UE 2009/52/CE (Direttiva sulle sanzioni ai datori di lavoro) tutela i diritti dei lavoratori migranti, in particolare di quelli irregolari, contro lo sfruttamento delle condizioni di lavoro. Essa impone sanzioni ai datori di lavoro che impiegano migranti irregolari (articolo 6); tutela i lavoratori/trici migranti irregolari dalle violazioni salariali prevedendo il pagamento di salari arretrati ai lavoratori migranti sulla base di accordi salariali iniziali, compresi i costi derivanti dall'invio dei pagamenti arretrati al Paese in cui il cittadino di un Paese terzo è tornato o è stato rimpatriato.

La direttiva prevede la tutela dei diritti dei migranti irregolari garantendo loro:

- l'accesso ai meccanismi di reclamo;
- il diritto di terzi designati ad avviare procedimenti per loro conto;
- la possibilità di rilasciare ai minori e a coloro che si trovano in situazioni di particolare sfruttamento un permesso di soggiorno temporaneo;
- l'estensione dei permessi di soggiorno se scaduti, fino a quando l'interessato non abbia ricevuto il pagamento di tutte le retribuzioni arretrate.

Il TFUE riconosce i legami tra tratta e migrazione, prevedendo la prevenzione della tratta nell'ambito delle disposizioni per lo sviluppo di un quadro per la regolamentazione dell'immigrazione e la politica migratoria. La Direttiva 2011/36/UE (Direttiva anti-tratta) rende operativa la competenza dell'UE nel coordinare le pratiche anti-tratta dell'Unione. La Direttiva anti-tratta adotta un approccio a tre pilastri: (i) prevenzione della tratta, (ii) perseguimento dei colpevoli e (iii) protezione delle vittime della tratta. La definizione di tratta di esseri umani contenuta nella Direttiva si basa sul Protocollo di Palermo. Essa assume anche la definizione tridimensionale di tratta, ossia atto — reclutamento, trasporto, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone, compreso lo scambio o il trasferimento del controllo su tali persone; mezzo — minaccia o uso della forza o di altre forme di coercizione, di rapimento, di frode, di inganno, di abuso di potere o di una posizione di vulnerabilità o di dare o ricevere pagamenti o benefici per ottenere il consenso di una persona che ha il controllo su un'altra persona; e scopo-sfruttamento.

La Direttiva UE contro la tratta elenca le componenti dello sfruttamento che includono, tra l'altro, la schiavitù, la servitù, il lavoro o i servizi forzati (articolo 2) e richiede agli Stati membri di assistere e sostenere le vittime di tratta, anche attraverso l'identificazione precoce e i servizi legali, psicosociali, medici e di interpretazione, incondizionatamente alla loro partecipazione ai processi di giustizia penale (articoli 11 e 12). Le vittime di tratta sono protette dalla punizione o dall'applicazione di sanzioni per le illegalità commesse o che sono state costrette a commettere come conseguenza diretta delle situazioni relative alla tratta (articolo 8).

La Direttiva UE 2004/81/CE (Direttiva sui permessi di soggiorno) riconosce le specifiche vulnerabilità che possono aumentare il rischio di tratta che coinvolgono i/le migranti, soprattutto irregolari, prevedendo il rilascio di un permesso di soggiorno temporaneo ai cittadini di paesi terzi vittime di reati legati alla tratta di esseri umani, indipendentemente dal loro status migratorio (articolo 3). Questo viene rilasciato in base alla volontà delle vittime di sostenere i processi di giustizia penale, come le indagini e i procedimenti giudiziari. Esso è valido per un minimo di sei mesi e può essere rinnovato; può essere ritirato o il suo rinnovo interrotto se, tra l'altro, lo Stato interrompe il procedimento penale, la vittima ritira la sua collaborazione, il motivo per cui è stato rilasciato (procedure di giustizia penale) non sono più possibili (articoli 13 e 15).

2.6 Gli strumenti del Consiglio d'Europa

Anche i meccanismi del Consiglio d'Europa per la tutela dei diritti umani e la lotta alla tratta di esseri umani sono rilevanti per la protezione di lavoratori/trici migranti nel contesto europeo. Ad esempio, le disposizioni della CEDU che vietano la schiavitù e il lavoro forzato (articolo 4), così come la Convenzione del Consiglio d'Europa del 2005 sulla lotta contro la tratta di esseri umani, sono applicabili agli Stati membri dell'UE.

È importante notare che, ai sensi dell'articolo 6, paragrafi 2 e 3, del Trattato che istituisce la Comunità europea, l'UE ha aderito alla CEDU e specifica che i diritti fondamentali ivi garantiti costituiscono principi generali del diritto dell'UE. Ciò comporta una componente essenziale della regolamentazione anti-tratta e della protezione dei/le lavoratori/trici migranti in Europa che è data dalla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo.

Quest'ultima conferma che i divieti relativi alla schiavitù e al lavoro forzato di cui all'articolo 4 della CEDU rientrano nell'ambito di applicazione del Protocollo di Palermo⁵⁴ e di altre normative anti-tratta⁵⁵. Va considerato che l'articolo 4 della CEDU rispecchia fedelmente l'articolo 5 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, uno dei documenti costitutivi dell'UE.

Analogamente alla Direttiva anti-tratta dell'UE, la Convenzione anti-tratta del Consiglio d'Europa elenca le componenti dello sfruttamento che includono, tra l'altro, la schiavitù, la servitù, il lavoro o i servizi forzati. Nella recente decisione della Corte europea dei diritti dell'uomo nella causa V.C.L. e A.N. contro il Regno Unito⁵⁶, la Corte ha ribadito l'obbligo positivo degli Stati di attuare misure procedurali e operative per proteggere le potenziali vittime e le potenziali vittime della tratta⁵⁷.

Le disposizioni della Convenzione sulla tratta di esseri umani del Consiglio d'Europa impongono inoltre agli Stati membri di assistere e sostenere le vittime della tratta. In particolare, l'articolo 14 della Convenzione COE integra la Direttiva UE sui permessi di soggiorno per quanto riguarda la regolarizzazione dello status migratorio delle vittime di tratta in collaborazione con le autorità di contrasto. È importante notare che l'articolo 3 della Convenzione sulla tratta del Consiglio d'Europa sottolinea che la Convenzione si applica senza discriminazioni di razza, colore, origine nazionale o sociale, e quindi tendenzialmente anche ai/le lavoratori/trici migranti. Questa disposizione è fondamentale in quanto il gruppo di esperti sulla lotta contro la tratta di esseri umani (GRETA) ha riferito che i/le lavoratori/trici migranti, compresi i richiedenti e i beneficiari di protezione internazionale, i/le lavoratori/trici stagionali e i migranti irregolari, sono particolarmente vulnerabili e più

⁵⁴ Prevent Suppress and Punish Trafficking in Persons, especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention Against Transnational Organised Crime, 15 November 2000

⁵⁵ Rantsev v. Cyprus and Russia No. 25965/04 (European Court of Human Rights, 7 January 2010), para. 283 – 289

⁵⁶ V.C.L. and A.N. v. the United Kingdom Nos 77587/12 and 74603/12 (European Court of Human Rights, 16 February 2021)

⁵⁷ Ibid, para. 152

a rischio di tratta a scopo di sfruttamento lavorativo⁵⁸. Ciò è stato confermato anche dalla Corte europea dei diritti dell'uomo, che nel caso fondamentale di *Chowdury et al. contro la Grecia*⁵⁹, ha riconosciuto la particolare situazione di vulnerabilità dei/lle lavoratori/trici migranti li spinga a rimanere in situazioni di coercizione che equivalgono al lavoro forzato, soprattutto quando si trovano in una situazione di irregolarità, ed ha osservato che:

"I ricorrenti erano consapevoli che la loro situazione irregolare li esponeva al rischio di essere arrestati e detenuti in vista del loro allontanamento dalla Grecia. Un tentativo di lasciare il lavoro avrebbe senza dubbio reso più probabile questa eventualità e avrebbe significato la perdita di ogni speranza di ricevere il salario loro dovuto, anche solo in parte. Inoltre, i ricorrenti, che non avevano ricevuto alcun salario, non potevano né vivere altrove in Grecia né lasciare il Paese⁶⁰".

La posizione della Corte di cui sopra evidenzia anche il rapporto tra coercizione e consenso nel perpetuare la tratta di esseri umani. Nelle situazioni in cui le vittime di tratta violano la legge sull'immigrazione o intraprendono qualsiasi forma di illegalità a causa del loro sfruttamento, il principio di non punizione suggerisce che il controllo coercitivo esercitato sulle vittime di tratta offusca la loro capacità di agire, facendo scattare l'obbligo degli Stati di proteggere le vittime⁶¹. La stessa linea di pensiero viene applicata quando la Convenzione sulla tratta del Consiglio d'Europa invalida il consenso di una vittima di tratta quando tale consenso è stato ottenuto utilizzando una qualsiasi delle componenti dell'elemento dei mezzi nella definizione di tratta. Riaffermando ciò, la Corte europea dei diritti dell'uomo nella causa *Chowdury* ha osservato che:

"[...] che quando un datore di lavoro abusa del suo potere o approfitta della vulnerabilità dei suoi lavoratori per sfruttarli, questi non si offrono volontariamente al lavoro. Il consenso preventivo della vittima non è sufficiente per escludere la caratterizzazione del lavoro come lavoro forzato⁶²".

Oltre alla tratta a scopo di sfruttamento lavorativo e al lavoro forzato, il quadro del CoE è fondamentale anche per definire lo status giuridico di lavoratori/trici migranti nei suoi territori. La Convenzione europea sullo status giuridico dei/lle lavoratori/trici migranti (Convenzione 93 del CdE)⁶³, adottata dal CdE nel 1977, è essenziale, sebbene non goda di un'ampia accettazione avendo ottenuto solo undici ratifiche, sei delle quali sono Stati membri dell'UE (Francia, Italia, Paesi Bassi, Portogallo, Spagna e Svezia)⁶⁴. La Convenzione 93 del CoE definisce il lavoratore migrante come chiunque lavori in uno Stato parte e sia autorizzato dallo Stato parte a risiedere sul suo territorio per svolgere un'attività lavorativa. Ciò non si applica ai lavoratori frontalieri, ai lavoratori stagionali, ai marinai, alle persone in formazione, agli artisti, agli altri intrattenitori e agli sportivi impegnati per un breve periodo e ai membri di una professione liberale, nonché ai lavoratori degli Stati contraenti che lavorano in un altro Stato contraente come lavoratori trasferiti all'interno della società (articolo 1).

La Convenzione incarica inoltre gli Stati parte di rilasciare permessi di lavoro e di soggiorno ai lavoratori migranti ammissibili e legalmente ammessi nei loro territori per lavorare (articoli 8 e 9). Inoltre, nel caso in cui il lavoratore migrante sia temporaneamente incapace di lavorare a causa di una malattia, di un incidente o di una disoccupazione involontaria, la Convenzione consente al lavoratore migrante di rimanere nello Stato parte per cercare un lavoro per un minimo di cinque

⁵⁸ Council of Europe, Group of Experts on Action against Trafficking in Human Beings, 7th General Report on GRETA's Activities (covering the period from 1 January to 31 December 2017) 2019, 22.

⁵⁹ *Chowdury and others v Greece* No. 21884/15 (European Court of Human Rights, 30 March 2017)

⁶⁰ *Ibid.*, paragrafo 95.

⁶¹ Vedasi, Special Rapporteur on trafficking in persons, especially and women and children, 'Report on the Implementation of the Non-Punishment Principle (A/HRC/47/34)' (17 May 2021); and United Nations Working Group on Trafficking in Persons Guidance on the Issue of Appropriate Criminal Justice Responses to Victims Who Have Been Compelled to Commit Offences as a Result of Their Being Trafficked (CTOC/COP/WG.4/2020/2)' (15 June 2020)

⁶² *Chowdury*, para. 96

⁶³ European Convention on the Legal Status of Migrant Workers (European Treaty Series — No. 93 Strasbourg, 24.XI.1977)

⁶⁴ Dati disponibili su Chart of signatures and ratifications of Treaty 093. Ultimo accesso 27/04/2023

mesi (articolo 9). Gli Stati parte sono anche tenuti a facilitare il reimpiego dei migranti che sono diventati disoccupati per motivi indipendenti dalla loro volontà, come licenziamenti o malattie prolungate, in conformità con le leggi e i regolamenti nazionali (articolo 25); ciò può essere ottenuto attraverso la formazione professionale e la riabilitazione professionale del migrante.

Ai lavoratori migranti legalmente autorizzati è inoltre garantito un trattamento non meno favorevole dei lavoratori nazionali per quanto riguarda le condizioni di lavoro, come previsto dalle disposizioni legislative o amministrative, dai contratti collettivi di lavoro o dalle consuetudini (articolo 16). Ciò si estende anche ai diritti derivanti dalla scadenza del contratto, dalle cancellazioni ingiustificate, dai licenziamenti collettivi o dalle dimissioni. Allo stesso modo, le ispezioni sulle condizioni di lavoro dei lavoratori migranti inizieranno allo stesso modo dei lavoratori nazionali. Ai lavoratori migranti e ai loro familiari viene inoltre garantito un trattamento non meno favorevole dei lavoratori nazionali per quanto riguarda l'alloggio, l'assistenza sociale e medica e la sicurezza sociale, in base alla legislazione nazionale e agli accordi bilaterali o multilaterali conclusi dagli Stati parte (articoli 13, 19, e 18). Gli Stati sono inoltre tenuti a concludere accordi bilaterali e multilaterali per garantire la conservazione dei diritti acquisiti in materia di sicurezza sociale dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie (articolo 18).

La Convenzione n. 93 riconosce anche il diritto dei/lle lavoratori/trici migranti di organizzarsi per la protezione dei loro interessi economici e sociali secondo le disposizioni della legislazione nazionale (articolo 28). È altresì garantito loro l'accesso ai servizi per l'impiego alle stesse condizioni dei/lle lavoratori/trici nazionali, nonché l'accesso ai tribunali e alle autorità amministrative dello Stato di accoglienza (articolo 27).

Ai coniugi e ai figli minori a carico del/lla lavoratore/trice migrante sono concessi diritti di ammissione simili a quelli del lavoratore migrante, a condizione che il/la lavoratore/trice migrante disponga di un alloggio familiare, considerato normale per i lavoratori nazionali nella regione di impiego. Questo diritto può essere soggetto a un periodo massimo di qualificazione di 12 mesi, a seconda della legislazione o delle politiche nazionali (articolo 12).

► Allegato

Principali norme internazionali del lavoro applicabili ai lavoratori migranti

- C97 — [Convenzione sui lavoratori migranti \(riveduta\)](#), 1949
- R86 — [Raccomandazione sui lavoratori migranti \(riveduta\)](#), 1949
- C143 — [Convenzione sui lavoratori migranti \(Disposizioni complementari\)](#), 1975
- R151 — [Raccomandazione sui lavoratori migranti](#), 1975

Diritti e principi fondamentali del lavoro

- OIL, [Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e i suoi seguiti](#), 1998
- C29 — [Convenzione sul lavoro forzato e obbligatorio, 1930](#) e [Protocollo del 2014](#)
- C105 — [Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato](#), 1957
- C138 — [Convenzione sull'età minima](#), 1973
- C182 — [Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile](#), 1999
- C87 — [Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale](#), 1948
- C98 — [Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva](#), 1949
- C100 — [Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione](#), 1951
- C111 — [Convenzione sulla discriminazione in materia di impegno e nelle professioni](#), 1958
- C155 — [Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro](#), 1981
- C187 — [Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro](#), 2006

Norme internazionali di sicurezza sociale rilevanti per i lavoratori migranti

- C19 — [Convenzione sull'uguaglianza di trattamento \(infortuni sul lavoro\)](#), 1925
- C102 — [Convenzione sulla norma minima di sicurezza sociale](#), 1952
- C118 — [Convenzione sull'uguaglianza di trattamento \(sicurezza sociale\)](#), 1962
- C157 — [Convenzione sul mantenimento dei diritti di sicurezza sociale](#), 1982
- R202 — [Raccomandazione sui sistemi nazionali di protezione sociale di base](#), 2012

Norme internazionali del lavoro di applicazione generale

- C81 — [Convenzione sull'ispezione del lavoro nell'industria e nel commercio](#), 1947
- C129 — [Convenzione sull'ispezione del lavoro in agricoltura](#), 1969
- C95 — [Convenzione sulla protezione del salario](#), 1949
- C122 — [Convenzione sulla politica dell'impiego](#), 1964
- C183 — [Convenzione sulla protezione della maternità](#), 2000

Norme internazionali del lavoro con disposizioni specifiche sui lavoratori migranti

- C181 — [Convenzione sulle agenzie per l'impiego private](#), 1997
- C189 — [Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici](#), 2011
- R201 — [Raccomandazione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici](#), 2011
- C190 — [Convenzione sulla violenza e sulle molestie](#), 2019
- R206 — [Raccomandazione sulla violenza e sulle molestie](#), 2019
- R169 — [Raccomandazione sulla politica dell'occupazione \(Disposizioni supplementari\)](#), 1984
- R200 — [Raccomandazione concernente l'HIV/AIDS e il mondo del lavoro](#), 2010
- R204 — [Raccomandazione sulla transizione dall'economia informale verso l'economia formale](#), 2015
- R205 — [Raccomandazione sull'occupazione e lavoro dignitoso per la pace e la resilienza](#), 2017

Linee guida internazionali

- OIL, [Quadro multilaterale sulle migrazioni per lavoro: Principi e Linee guida non vincolanti per un approccio alle migrazioni per lavoro basato sui diritti](#) (2006)
- OIL, [Principi generali e linee guida per il reclutamento equo e per la determinazione dei costi](#) (2019)
- OIL, [Guiding principles on the access of refugees and other forcibly displaced persons to the labour market](#) (2016)

► **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

