

Progetto cofinanziato da



UNIONE
EUROPEA



MINISTERO
DELL'INTERNO

Fondo europeo per l'integrazione dei cittadini dei paesi terzi



**GUIDA alle politiche, pratiche e iniziative
Mobilità lavorativa
a cura di ISGI (Andrea Crescenzi)**

**PARTECIPARE PER INTEGRARSI. BUONE PRATICHE TRANSNAZIONALI PER AZIONI LOCALI
PROGETTO FEI - 2013 - AZIONE 10**

INTRODUZIONE

Secondo le Nazioni Unite, alla fine del 2013 i migranti nel mondo sono circa 232 milioni, tra i quali 175 milioni di lavoratori, pari al 5% dell'intera forza lavoro del pianeta. L'aumento dei migranti per motivi di lavoro è avvenuto in modo costante: 2 milioni all'anno negli anni Novanta, 4,6 milioni nella prima decade del 2000 e 3,6 milioni dal 2010.

Nell'Unione Europea, a fine 2012, i residenti con cittadinanza diversa da quella del paese in cui vivono sono 34.061.000, pari al 6,8% della popolazione complessiva. Le presenze più consistenti si registrano in Germania (7.696.000), Spagna (5.072.000), Regno Unito (4.929.000), Italia (4.387.000 nel 2012, saliti a 4.992.000 nel 2013, per lo più a seguito delle revisioni post-censuarie) e Francia (4.089.000).

Nel 2013, in Italia un quarto degli stranieri risiede in sole quattro province (Roma, Milano, Torino e Brescia). Nonostante siano rappresentate oggi in Italia 196 nazionalità, circa la metà degli immigrati (51,1%) proviene da soli cinque paesi: Romania, Albania, Marocco, Cina e Ucraina. Con la crisi economica degli anni più recenti, i flussi d'ingresso di nuovi lavoratori sono diminuiti.

Secondo l'indagine ISTAT sulle forze lavoro, sono 2,4 milioni gli occupati stranieri in Italia. Più di un terzo (35,3%) svolge professioni non qualificate, come servizi domestici e alberghieri, e quasi altrettanti sono impiegati come operai (32,6%). Circa il 26,0% degli stranieri lavorano come impiegati o addetti ad attività commerciali e solo il 6,1% svolge professioni qualificate (tra gli italiani il 37,3%).

La posizione subalterna degli stranieri occupati risulta del tutto evidente, se solo si pensa che circa un milione di stranieri (41,1% degli occupati), possiede un grado di istruzione più elevato rispetto alle mansioni che svolge.

Secondo l'ultimo Rapporto CNEL, in Italia, a differenza di quanto accade "in molti economie sviluppate - volte al reperimento di forza lavoro ad alto livello di qualificazione - non si è mai manifestato un fabbisogno di personale immigrato dotato di elevate competenze tecniche e professionali, a conferma

di quanto scarsa sia la necessità di manodopera qualificata per un sistema economico scarsamente orientato all'innovazione”.

Lo stesso Rapporto mostra come la popolazione straniera sembra aver risposto meglio alla crisi occupazionale degli ultimi anni. Ciò è dovuto alla particolare articolazione della domanda di lavoro e all'importanza della manodopera straniera in alcuni particolari settori non esposti in modo diretto al ciclo economico.

Definizione di mobilità

Con il termine di mobilità lavorativa si definisce *l'insieme dei movimenti che vengono compiuti da una posizione ad un'altra entro lo spazio, fisico e simbolico, costituito dal mercato del lavoro.*

Possiamo parlare di mobilità orizzontale – intesa in ambito geografico, organizzativo ed occupazionale – oppure di percorsi ascendenti o discendenti, a seconda del miglioramento o del peggioramento della situazione di mercato e della situazione di lavoro, ovvero in termini di classe occupazionale.

È possibile distinguere, inoltre, tra *mobilità del lavoro* e *mobilità occupazionale*.

Mentre per mobilità del lavoro, si intendono *tutti gli episodi di cambiamento di lavoro*, per mobilità occupazionale si intendono in modo più specifico quelli tra tali *cambiamenti che riguardano la classe occupazionale e la posizione nell'ambito della carriera*. Quest'ultimo caso comporta un miglioramento sostanziale nella retribuzione.

Per quanto attiene al lavoro degli stranieri è possibile osservare come alla segregazione in determinati settori, per lo più dequalificati, si accompagna un rischio di immobilità. Ciò è dovuto principalmente al fatto che le conoscenze acquisite nel Paese di origine difficilmente vengono riconosciute.

Normativa internazionale

Tra le principali fonti internazionali che al disciplinano le condizioni di lavoro particolare rilievo assumono, in ambito ILO:



- la Convenzione n. 97 sui lavoratori migranti (riveduta nel 1949);
- e la Convenzione n. 143, del 1975, sulle migrazioni in condizioni abusive e sulla promozione della parità di opportunità e di trattamento dei lavoratori migranti.

All'interno delle Nazioni Unite:

- la Convenzione sulla tutela dei diritti umani dei lavoratori migranti e dei loro familiari (non ancora ratificata dall'Italia).

Alcune disposizioni internazionali prevedono e disciplinano il diritto dei migranti, come di ogni altro lavoratore, di godere delle misure volte a promuovere la formazione professionale e a svolgere funzioni sempre più qualificate. Si tratta peraltro di misure a volte di difficile attuazione tenendo conto del fatto che il lavoro dei migranti occupa molto spesso i segmenti più bassi e meno qualificati del mercato del lavoro: si pensi al lavoro agricolo o a quello domestico e di cura. Può quindi risultare centrale, per promuovere i diritti dei migranti che lavorano in tali settori, compresi quelli alla formazione e alla mobilità, l'azione delle associazioni, in particolare di quelle a carattere sindacale.

Il comma 2 dell'art. 6 del Patto sui diritti economici, sociali e culturali prevede al riguardo che “Le misure che ciascuno degli Stati parti del presente Patto dovrà prendere per assicurare la piena attuazione di tale diritto (al lavoro) comprenderanno programmi di orientamento e formazione tecnica e professionale, nonché l'elaborazione di politiche e di tecniche atte ad assicurare un costante sviluppo economico, sociale e culturale ed un pieno impiego produttivo, in condizioni che salvaguardino le fondamentali libertà politiche ed economiche degli individui”.

Ricordiamo inoltre che l'art 7, lett. b, del Patto appena menzionato prevede “la possibilità uguale per tutti di essere promossi, nel rispettivo lavoro, alla categoria superiore appropriata, senza altra considerazione che non sia quella dell'anzianità di servizio e delle attitudini personali”.

Funzionali all'esercizio di tale diritto sono da un lato il riconoscimento dei titoli di studio conseguiti all'estero e dall'altro la formazione professionale che avviene a cura di enti pubblici, come i Centri provinciali per l'istruzione degli adulti e di enti sociali (associazioni, sindacati, ecc.).

Il settore della formazione professionale è oggi disciplinato, in Italia, dalla Legge 28 marzo 2003, n.53 (Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale), dai decreti legislativi adottati in attuazione di tale legge e dalla normativa regionale in materia.

L'Unione Europea e i cittadini extra UE

All'interno dell'Unione europea rilevano:

- la Direttiva 2003/109, del 25 novembre 2003, sullo *status* dei cittadini di Paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo;
- la Direttiva 2011/98, del 13 dicembre 2011, relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro;
- la Direttiva 2009/50, del 25 maggio 2009, sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di Paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati.

Normativa interna

In termini generali occorre fare riferimento a varie norme della Costituzione che sottolineano la centralità del lavoro all'interno dei valori di riferimento della Repubblica, conferendo in tal modo particolare significato al concetto stesso di mobilità lavorativa. In particolare l'art. 1, para. 1 («L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro»), l'art. 4 («La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società»), l'art. 35 («La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue



forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero», l'art. 36 («Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi»), l'art. 37 («La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione»), l'art. 39 («Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale. Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato. L'assistenza privata è libera»).

Si noti bene come il fatto che in alcuni casi le norme facciano riferimento ai "cittadini" non consente in alcun modo un'interpretazione restrittiva volta ad escludere i migranti dalla loro applicazione, data la vigenza delle norme internazionali in materia e l'universalità del diritto in questione che proibisce ogni possibile discriminazione.

Il Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Testo unico sull'immigrazione, TU) dedica particolare attenzione all'accesso al mondo lavorativo riconoscendo ai lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti sul territorio e alle loro famiglie parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani (art. 2). Del resto lo Statuto dei lavoratori che sancisce il divieto di atti discriminatori nell'impiego del lavoratore, nell'organizzazione del lavoro, nella gestione del rapporto da parte del datore di lavoro e nell'assegnazione di qualifiche e mansioni (artt. 15 e 16).

Unica eccezione alla parità di trattamento riguarda l'accesso alle pubbliche amministrazioni per le quali è richiesta la cittadinanza italiana.

Novità legislative

L'Italia, nel marzo 2014, ha dato attuazione alla Direttiva 2011/98/UE con cui si è introdotta una procedura unica per il rilascio di un permesso che consente ai cittadini stranieri di soggiornare e lavorare nel territorio italiano e si è proceduto al riconoscimento e alla garanzia di un insieme di diritti per i lavoratori stranieri che soggiornano regolarmente in Italia, analoghi a quelli dei lavoratori nazionali in tutti gli ambiti relativi all'occupazione (condizioni di lavoro, istruzione e formazione professionale, sicurezza sociale, etc.). Il Decreto legislativo n. 40, del 4 marzo 2014, con cui si è attuata la Direttiva su menzionata, ha abrogato anche il requisito della cittadinanza italiana ai fini dell'assunzione di personale nelle imprese di trasporto pubblico.

Tra le altre novità del Decreto appena citato, rileva l'aumento dei termini previsti dalla legge per il rilascio del permesso di soggiorno, che passa da 40 a 60 giorni, e del nulla osta al lavoro, da 40 a 60 giorni; e l'abrogazione delle norme del regolamento di attuazione del *T.U. Immigrazione* (art. 13, comma 2 bis e art. 36-bis) che esigono la stipula del contratto di soggiorno al momento del rinnovo del permesso di soggiorno per lavoro.

Ulteriori aspetti positivi legati al mercato del lavoro riguardano la possibilità di convertire il permesso di lavoro stagionale in lavoro subordinato anche in occasione del primo ingresso del lavoratore stagionale, venendo così meno la necessità di un rientro nel Paese di origine.

Flussi d'ingresso

La programmazione dei flussi di ingresso avviene attraverso decreti adottati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri ogni anno e che tengono conto del fabbisogno di manodopera extracomunitaria. Le quote sono decise sulla base di una consultazione tra i Ministeri competenti, le Regioni, le associazioni di categoria e le principali organizzazioni sindacali.



Nell'ambito delle norme del Testo Unico sull'immigrazione, dedicate all'ingresso ed al soggiorno degli stranieri per motivi di lavoro, l'art. 27 e seguenti prevedono una serie di categorie di lavoratori per i quali il nulla osta al lavoro non è necessario oppure, quando è richiesto, viene comunque rilasciato al di fuori delle quote periodicamente stabilite con il Decreto flussi.

Procedure ingresso straniero in Italia per motivi di lavoro

Il visto d'ingresso per lavoro viene rilasciato sulla base delle quote che annualmente il Governo italiano stabilisce e solo dietro richiesta del datore di lavoro che intende assumere a tempo determinato o indeterminato. L'aspirante lavoratore extracomunitario deve però provare la disponibilità di un alloggio, deve impegnarsi al pagamento delle eventuali spese di ritorno, e deve consegnare una copia del contratto di lavoro o un certificato di iscrizione alla Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura (CCIAA).

Nel dettaglio la procedura prevede che il datore di lavoro inoltri allo Sportello unico per l'immigrazione la richiesta nominativa o, nei casi in cui non abbia conoscenza diretta dello straniero, faccia riferimento alle liste a cui possono iscriversi gli aspiranti lavoratori presso i consolati italiani nei rispettivi paesi.

Lo Sportello unico per l'immigrazione comunica le richieste al Centro per l'impiego competente che verifica la disponibilità da parte di lavoratori nazionali o stranieri già residenti sul territorio italiano. Trascorsi venti giorni senza che vi siano richieste in questo senso, il Centro trasmette allo Sportello unico interessato una certificazione negativa e quindi lo Sportello unico, entro quaranta giorni dalla presentazione della richiesta, rilascia, sentito il parere del questore, il nulla osta; inoltre trasmette, a richiesta del datore di lavoro, la documentazione prodotta, compreso il codice fiscale, agli uffici consolari che provvedono a rilasciare il visto.

Con il visto e un documento valido il lavoratore può entrare in Italia ed entro otto giorni si deve recare presso lo Sportello unico che ha rilasciato il nulla osta per firmare il contratto di soggiorno e il modulo di richiesta del permesso di soggiorno (che verrà, poi, trasmesso in via telematica alla Questura

competente) e per ricevere il certificato di attribuzione del codice fiscale. Sarà lo Sportello unico a convocare il lavoratore straniero (telefonicamente o per posta ordinaria) per la consegna del permesso di soggiorno.

Una particolare tipologia di permesso riguarda il lavoro stagionale per il quale si seguono le stesse procedure descritte precedentemente. Questo tipo di permesso ha una validità temporale minima di 20 giorni e massima di 6 o 9 mesi a seconda della durata del lavoro stagionale richiesto. Oltre alla possibilità di convertire questa tipologia di permesso di soggiorno in permesso per lavoro autonomo o subordinato a tempo determinato o indeterminato, il lavoratore stagionale che, dopo aver svolto la propria attività in Italia sia tornato nel proprio paese, matura un diritto di precedenza a rientrare negli anni successivi in Italia per lavoro stagionale. Inoltre se è giunto in Italia per 2 anni di seguito per lavoro stagionale, può ottenere un permesso di soggiorno pluriennale fino a tre anni.

Il permesso di soggiorno per lavoro autonomo è rilasciato a coloro che svolgono un'attività lavorativa senza alcun vincolo di dipendenza secondo le modalità previste dalla legge. Oltre a possedere i requisiti morali e professionali richiesti dalla legge ai cittadini italiani per l'esercizio delle singole attività, per il cittadino straniero che voglia esercitare un'attività autonoma sono previste le seguenti condizioni: dichiarazione preventiva rilasciata dall'autorità competente che attesti l'assenza di motivi ostativi al rilascio dell'autorizzazione o della licenza, attestazione della disponibilità delle risorse finanziarie necessarie per lo svolgimento dell'attività, disponibilità di alloggio idoneo o di una dichiarazione di ospitalità, sussistenza di un reddito annuo di importo superiore al livello minimo previsto dalla legge per l'esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria. Una volta in possesso di questi requisiti, il richiedente o un suo procuratore può richiedere alla Questura territorialmente competente il nulla osta provvisorio per l'ingresso in Italia. Successivamente è necessario richiedere alla rappresentanza diplomatica o consolare italiana nel proprio Paese il visto d'ingresso presentando il nulla osta provvisorio e la documentazione attestante gli altri requisiti suddetti (documentazione che dovrà essere presentata dallo straniero anche alla competente questura per il rilascio del permesso). Come nel caso del lavoro subordinato, anche per quello autonomo il cittadino straniero una volta entrato in Italia dovrà rivolgersi entro otto giorni alla Questura per il rilascio del permesso di soggiorno per lavoro autonomo che non potrà avere una durata superiore a due anni.

Il contratto di soggiorno

Il contratto di soggiorno, previsto dall'articolo 5-bis del Testo Unico sull'immigrazione e dall'art. 35 del relativo Regolamento di attuazione, è stipulato tra il datore di lavoro ed il lavoratore straniero. Tale contratto non sostituisce il contratto di lavoro, ma è necessario ai fini del rilascio del permesso di soggiorno per lavoro subordinato.

Con il contratto di soggiorno, il datore di lavoro garantisce che il lavoratore ha a disposizione un alloggio idoneo e si impegna al pagamento delle spese di viaggio in caso di espulsione del lavoratore dal territorio nazionale.

In caso di primo ingresso in Italia per lavoro subordinato, il contratto di soggiorno deve essere necessariamente concluso dalle parti presso lo Sportello unico per l'immigrazione entro 8 giorni dall'ingresso del lavoratore nel territorio dello Stato.

Nel caso, invece, di instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, il Decreto legislativo n. 40 del 2014 ha abrogato le norme del regolamento di attuazione del T.U. (art. 13, comma 2-bis e art. 36-bis) che richiedevano la stipula del contratto di soggiorno al momento del rinnovo del permesso di soggiorno per lavoro (art. 2).

I diritti del lavoratore straniero

Tutti i lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti godono di parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani.

In generale, il titolare di un permesso di soggiorno per lavoro subordinato: è iscritto obbligatoriamente al servizio sanitario nazionale; può accedere alle misure di edilizia popolare ed ai servizi di intermediazione per l'accesso alla locazione e al credito agevolato in materia di prima casa (art. 40, comma 6 del T.U.); può accedere ai corsi di studio (salvo riconoscimento dei titoli di studio ai fini della prosecuzione degli studi) ed ai corsi di formazione e riqualificazione professionale; può chiedere il ricongiungimento familiare e l'ingresso di familiari al seguito se in possesso di permesso di durata pari a superiore ad un anno; può svolgere attività di lavoro subordinato diversa da quella originariamente autorizzata (art. 6, c. 1 T.U.); può svolgere attività di lavoro autonomo; può accedere ai servizi di patronato (art. 22, co. 14, T.U.); in caso di licenziamento o dimissioni ha diritto all'iscrizione nelle liste di mobilità.

Normativa regionale

Nel sistema italiano è previsto che le Regioni possano intervenire in materia di integrazione dei migranti residenti sul loro territorio attraverso l'adozione di apposite leggi.

Lombardia, Legge regionale 38/1998, Interventi a tutela degli immigrati extracomunitari in Lombardia e delle loro famiglie”.

Emilia-Romagna, Legge regionale 5/2004, Norme per l'integrazione sociale dei cittadini stranieri immigrati.

Liguria, Legge regionale 7/2007, Norme per l'accoglienza e l'integrazione sociale delle cittadine e dei cittadini stranieri immigrati.

Lazio, Legge regionale 10/2008, Disposizioni per la promozione e la tutela dell'esercizio dei diritti civili e sociali e la piena uguaglianza dei cittadini stranieri immigrati.

Regione Marche, Legge 13/2009, Disposizioni a sostegno dei diritti e dell'integrazione dei cittadini stranieri immigrati, così come modificata dalla Legge regionale 28/2009.

Toscana, Legge regionale 29/2009, Norme per l'accoglienza, l'integrazione partecipe e la tutela dei cittadini stranieri nella Regione Toscana.

Puglia, Legge regionale 32/2009, Norme per l'accoglienza, la convivenza civile e l'integrazione degli immigrati in Puglia.

Campania, Legge regionale 6/2010, Norme per l'inclusione sociale, economica e culturale delle persone straniere presenti in Campania.



Misure nazionali per la mobilità lavorativa

Tra le misure adottate a livello nazionale per la mobilità lavorativa, particolare rilievo assume il Programma “La mobilità internazionale del lavoro”. Realizzato da Italia lavoro, il Programma promuove il ruolo attivo degli intermediari pubblico/privati e degli attori della domanda di lavoro in Italia e all'estero nella gestione dei flussi migratori per lavoro e prevede azioni per lo sviluppo e il sostegno della rete internazionale di servizi per il lavoro e la migrazione, finalizzata alla promozione di canali di ingresso qualificati, percorsi di mobilità circolare e interventi di rientro e co-sviluppo¹. Il Progetto, iniziato il 1 gennaio 2006, terminerà il 30/04/2016.

Il Progetto consiste nello sviluppo delle condizioni istituzionali, organizzative, strumentali, funzionali alla programmazione e gestione di percorsi di mobilità dei lavoratori dai paesi d'origine verso l'Italia, sulla base di una analisi che evidenzia *in loco* le carenze del sistema delle politiche e dei servizi.

Ad oggi le attività si basano su due ambiti di intervento: il sostegno ai negoziati con i Paesi terzi e all'attuazione dei programmi per la qualificazione dei flussi, da una parte, e la mobilità internazionale e lo sviluppo delle reti transnazionali per l'attuazione di percorsi di mobilità circolare e di qualificazione professionale, dall'altra.

Il Programma si svolge in complementarietà con altri programmi, tra cui, in particolare, quello per la formazione nei Paesi d'origine dei flussi migratori verso l'Italia che è stato adottato dal Ministero dell'interno il 27 aprile 2013 ed è stato finanziato dal Fondo Europeo per l'Integrazione di Cittadini di Paesi Terzi - Azione 1 “Formazione linguistica ed educazione civica” – Annualità 2012².

¹ <http://www.italialavoro.it/wps/portal/mobint>

² www.italialavoro.it

Alcune buone pratiche in materia:

ARCI Bologna

Titolo del Progetto: CANTIERI METICCI

La compagnia Cantieri meticci nasce in forma autonoma nel 2013 come evoluzione della Compagnia dei rifugiati del Teatro dell'Argine di San Lazzaro di Savena (BO), creata e guidata da Pietro Floridia dal 2004 al fine di coinvolgere i richiedenti asilo e rifugiati delle principali strutture di accoglienza bolognesi³. La compagnia è un'associazione di promozione sociale affiliata ad ARCI Bologna.

Il progetto nasce dall'idea che un gruppo teatrale misto sia un ottimo strumento per diffondere la conoscenza di culture e storie di vita diverse, combattendo così gli stereotipi e favorendo il dialogo interculturale a partire dal riconoscimento delle differenze derivanti dalle culture di provenienza.

La compagnia si amplia di anno in anno, accogliendo le nuove persone che arrivano sul territorio e garantendo così percorsi teatrali sempre più stimolanti e formativi per i componenti "anziani" che, dopo qualche anno, diventano i conduttori di nuovi laboratori. La scommessa principale è quella di favorire l'inserimento lavorativo di persone migranti (e non solo) attraverso la cultura ed il teatro. Chi partecipa al percorso viene a lungo formato in modo da poter utilizzare la professione di attore come *chance* di sostegno economico.

ARCI Bologna crea opportunità lavorative per la compagnia organizzando rassegne ed eventi. Cantieri meticci inoltre è promotore di laboratori nelle scuole superiori e nelle scuole di italiano per migranti, *workshop* intensivi e progetti di Ristoryarte⁴.

³ I Cantieri Meticci nascono nel 2005 come progetto della Compagnia del Teatro dell'Argine, che organizza e conduce laboratori di teatro per gruppi interculturali e che coinvolgono anche richiedenti asilo e rifugiati; <http://www.cantierimeticci.it>.

⁴ Ristoryarte è un progetto imprenditoriale pensato per esaltare e trasformare in occupazione i talenti culinari dei rifugiati incontrati negli anni; <http://www.cantierimeticci.it/ristoryarte/?lang=it/>.

ARCI FIRENZE

Titolo del Progetto: S.T.I.L.E. Strumenti di inserimento lavorativo per persone in esclusione e svantaggio

Il progetto STILE, presentato da Ass. Solidarietà Caritas ONLUS, Arci Comitato Territoriale Firenze e CIAO-Impresa sociale, ha avuto l'obiettivo: di rafforzare le buone prassi di inserimento lavorativo realizzate dagli enti *partner* negli ultimi otto anni con la Direzione lavoro della Provincia di Firenze e i Centri provinciali per l'impiego, e di consolidare la collaborazione e l'integrazione di intervento e progettualità con quella della rete territoriale dei servizi sociosanitari (SIAS, ASL, SerT con quella dell'UEPE) e le istituzioni carcerarie, non solo dell'area fiorentina, ma di tutte le realtà significative dell'intero territorio provinciale⁵.

Il Progetto ha teso a colmare la distanza tra mercato del lavoro e soggetti svantaggiati tra cui spesso migranti (su 224 percorsi di formazione e tirocini svolti 78 sono su migranti). I destinatari sono stati soggetti svantaggiati e persone a rischio di esclusione sociale. Gli operatori del progetto considerando la persona nell'insieme delle sue problematiche e facilitando l'incontro domanda offerta di lavoro hanno favorito inserimenti lavorativi/tirocini di orientamento appropriati sia per il lavoratore che per l'impresa.

Tra i principali servizi svolti all'interno del Progetto quello di: accompagnamento e inserimento lavorativo dipendente e autonomo, orientamento, counseling rete territoriale, azioni di segretariato sociale.

⁵ Servizi Integrati Assistenza Sociale Territoriale (SIAS); Servizi Tossicodipendenze (SerT); Ufficio Esecuzione Penale Esterna (UEPE).

ACLI Foggia

Progetto Ri-abitare

A livello generale, il Progetto si propone di favorire l'accesso all'alloggio e all'occupazione da parte di cittadini stranieri e delle famiglie immigrate. Per quanto riguarda il tema della mobilità lavorativa, il Progetto mira, tra l'altro, a favorire percorsi di integrazione attraverso l'inserimento lavorativo di cittadini stranieri. Il Progetto è ancora in corso.



Elementi di buone pratiche in materia svolte in altri Paesi europei

La mobilità lavorativa in Spagna

Dall'analisi della situazione in Spagna si evince una netta distinzione tra il periodo precedente alla crisi economica e quello successivo a tale crisi.

Prima della crisi, fra il 1998 e il 2008, la Spagna è stato il Paese europeo caratterizzato da maggiore immigrazione a fine di lavoro. La popolazione immigrata è cresciuta da meno di un milione a più di cinque milioni. Tale incremento è stato dovuto alla trasformazione dell'economia spagnola, cresciuta in modo sostanziale e sulla base di settori economici che necessitavano una grande quantità di manodopera. Più importante, tra questi, quello dell'edilizia.

Le modalità di impiego dei migranti erano condizionate dall'immigrazione irregolare. Data la natura restrittiva della legislazione sull'immigrazione, la maggior parte degli immigrati extra-europei è entrata in modo irregolare, venendo quindi indotti a lavorare nel settore informale.

I settori di impiego occupati dai migranti erano settori a bassi salari, che registravano difficoltà nel trovare forza-lavoro indigena. Più importanti fra di essi l'edilizia, il settore turistico, quello commerciale, l'agricoltura e il lavoro domestico. In questi settori già prima dell'arrivo dei migranti si registravano alti tassi di informalità, che facilitava l'inserimento di coloro che arrivavano irregolarmente ed erano sprovvisti di permessi di lavoro.

I processi di regolarizzazione hanno favorito l'accesso all'economia legale (e quindi a contratti di impiego) per la maggior parte degli immigranti, anche se una certa percentuale di lavoratori stranieri è rimasta priva di documenti.

In quegli anni di crescita economica, si aveva un'alta mobilità del lavoro straniero, ma si trattava più che altro di mobilità orizzontale (cioè fra settori o attività differenti). Era invece bassa la mobilità verticale (passaggio a categorie superiori), come vedremo ora.

La mobilità orizzontale può essere accompagnata da mobilità territoriale. Uno studio realizzato nel 2009 ha mostrato che i migranti erano maggiormente

propensi a spostarsi da città a città in cerca di impiego della popolazione indigena.⁶

Prendendo in considerazione i dati del 2007, uno degli ultimi anni di crescita economica, possiamo porre a confronto la mobilità territoriale degli Spagnoli e quella degli stranieri. In tale anno sono state 1,795,353 le persone che in Spagna si sono trasferite da un municipio all'altro e di queste 1,260,160 erano spagnole e 535,193 straniere. Riferendo tale dato al complesso della popolazione spagnola e immigrata, notiamo come il trasferimento da un municipio ad un altro abbia interessato il 3.1% degli Spagnoli e l'11.8% degli immigrati. La mobilità geografica degli stranieri è risultata quindi quattro volte maggiore di quella degli Spagnoli.

Quanto alla mobilità lavorativa, nello stesso anno 2007, si è riscontrato un forte passaggio da un settore lavorativo ad un altro per i lavoratori immigrati. Agricoltura, turismo e lavoro domestico sono state le attività che gli stranieri hanno abbandonato per lavorare nelle industrie, nell'edilizia, nel commercio e nei trasporti (all'epoca vi era ancora domanda di lavoratori edili, non più ora).

Per quanto riguarda la mobilità verticale, ovvero il passaggio a categorie superiori, possiamo dire che i lavoratori stranieri ne hanno anch'essi beneficiato, ma in misura molto inferiore rispetto ai lavoratori nativi.

Se analizziamo la mobilità verticale verificatasi negli anni di crescita economica (1998-2008), possiamo notare come l'entrata degli immigrati ha aiutato i lavoratori spagnoli a crescere in modo significativo di categoria. La percentuale di Spagnoli nelle categorie più basse è diminuita, mentre è cresciuta quella nelle più alte. Nel caso degli stranieri, invece, la loro percentuale nelle categorie più basse è rimasta molto elevata e, in molti casi, è addirittura aumentata. La conclusione che se ne può trarre è chiaramente quella che il massiccio inserimento di immigrati nel mercato del lavoro in questi anni ha aiutato i lavoratori spagnoli a salire di categoria.

⁶ Vedi Pajares, Miguel. 2009. *Inmigración y Mercado de Trabajo. Informe 2009*. Madrid. Observatorio Permanente de la Inmigración. Pp: 117-143



Mobilità del lavoro in tempi di crisi

La mobilità territoriale dei lavoratori stranieri durante la crisi economica si è accresciuta perché la ricerca di lavoro è divenuta molto più difficile. Anche i lavoratori spagnoli hanno mostrato maggiore volontà di trasferirsi in altra città per trovare lavoro.

Il dato è che la disoccupazione è salita oltre i sei milioni di persone ed è ora pari a circa il 26% della forza-lavoro. Sussiste, tuttavia, una notevole differenza tra la disoccupazione degli Spagnoli e quella degli stranieri. Il tasso di disoccupazione degli Spagnoli si colloca attorno al 24% e quello degli stranieri attorno al 35%. Tale differenza è in parte dovuta alla circostanza che gli immigrati erano occupati in settori, specie quello delle costruzioni, che sono crollati durante la crisi.

Per quanto riguarda la mobilità verticale, i cambiamenti avutisi negli anni della crisi non sono stati quindi significativi. Gli Spagnoli hanno migliorato la propria presenza percentuale in alcune categorie elevate ma sono diminuiti in altre. E per quanto riguarda la categoria più bassa, la proporzione di lavoratori spagnoli è diminuita ma in misura molto contenuta (molto meno che negli anni di crescita economica).

Quanto agli stranieri, è rimasta praticamente invariata la loro presenza percentuale nella categoria più bassa. Va detto però che la percentuale di stranieri occupati in lavori qualificati dell'industria e delle costruzioni è bruscamente diminuita, mentre è aumentata quella riferita a turismo e commercio. Ciò dimostra come tali settori hanno sofferto meno la perdita di posti di lavoro rispetto alle costruzioni e all'industria.

Non è possibile parlare di buone pratiche a sostegno della mobilità lavorativa dei lavoratori stranieri, dato che ben poco è stato fatto a tale proposito.

Alcuni progetti attuati in Europa

PROGETTO WORKPLACE EUROPE - “Trasformare l’Europa in un luogo dove lavorare migliore per tutti” realizzato - dalla Confederazione europea dei sindacati.

Il Progetto ha avuto come obiettivi quelli di: raccogliere informazioni sulle attività sindacali per sostenere i lavoratori migranti e mobili e le loro famiglie; aumentare le loro possibilità e opportunità di accesso a lavori decenti, nonché l’inclusione e l’integrazione nei posti di lavoro e nelle società d’accoglienza; cercare modi innovativi per informare, sostenere, proteggere e organizzare i lavoratori migranti/mobili e le loro famiglie. Tutto ciò al fine di aiutare i lavoratori migranti a superare le barriere e gli ostacoli che impediscono una partecipazione totale e paritaria ai mercati del lavoro di tutta Europa, informare i sindacati europei delle buone prassi così da avviare azioni e attività analoghe nei loro paesi/settori e sviluppare modelli di buone pratiche che possano essere diffusi e riproposti in tutta Europa.

Il Progetto ha permesso, inoltre, di individuare alcuni casi di prassi molto interessanti. Per esigenze di spazio mi limiterò a citarne solo alcuni, rimandato al Rapporto finale del Progetto.

Rete di lavoro del Mar Baltico (BSLN) – Un progetto di cooperazione transnazionale di 22 partner effettivi e partner associati di 9 paesi della regione baltica (Finlandia, Svezia, Norvegia, Danimarca, Germania, Polonia, Lituania, Lettonia e Estonia) che si è svolto dal 2008 al 2011.

Il Progetto ha mirato a creare una piattaforma nell’area regionale per garantirne il coordinamento tra i partner; a sviluppare un’agenda politica a favore di mercati del lavoro sostenibili nella regione del Mar Baltico; a cercare soluzioni alle conseguenze della crisi economica e della mobilità di manodopera nei mercati del lavoro del Mar Baltico puntando sul dialogo sociale e sulle politiche attive del mercato del lavoro.

Centri d’informazione per lavoratori stranieri CITE-CCOO (CITE) – I Centri d’informazione per lavoratori stranieri sono organizzazioni create dal sindacato *Comisiones Obreras* (CCOO) a sostegno dei lavoratori migranti al

fine di adattare la legislazione nazionale spagnola alla normativa dell'UE. Ad oggi sono 136 uffici su tutto il territorio spagnolo.

Tra le principali attività svolte dai Centri vi è quella di: fornire informazioni ai gruppi immigrati su questioni riguardanti il lavoro; fornire servizi legali a immigrati che possono essere oggetto di sfruttamento e molestia; combattere la discriminazione e l'intolleranza sul lavoro; regolarizzare i lavoratori immigrati e difendere i loro diritti fondamentali; fornire assistenza legale in caso di espulsione, problemi con lavoratori immigrati irregolari e sprovvisti di documenti, rinnovi dei permessi di residenza e di lavoro; sviluppare azioni destinate a contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e sensibilizzare la categoria degli imprenditori; sviluppare campagne informative sul mercato del lavoro.

GSEE Grecia, Rete osservatorio e strutture per il rafforzamento dei profughi e degli immigrati economici nel mercato del lavoro - L'obiettivo del Progetto è stato quello garantire i diritti dei lavoratori stranieri, attraverso lo sviluppo di sette Centri regionali. L'Osservatorio è ancora attivo.

Tra i servizi offerti dai Centri: l'informazione, il sostegno e la consulenza; lo sviluppo di una rete a livello locale con sindacati, federazioni, agenzie collettive degli immigrati (organizzazioni, comunità) e le agenzie pubbliche e private che offrono servizi agli immigrati (municipalità, organizzazioni regionali, ospedali, ONG, ambasciate).

Per quanto riguarda le attività svolte, rilevano la formazione di consulenti specializzati per gli immigrati, la mappatura e la valutazione dei servizi e delle politiche di sostegno fornite ad immigrati, la formazione di mediatori culturali, l'organizzazione di *workshop* a livello locale.

Progetto "Welcome to Denmark" - Sviluppato dalla Danish Confederation of Trade Unions (LO).

Il Progetto ha cercato di individuare le barriere che i lavoratori migranti e mobili devono affrontare nel mercato del lavoro danese e trovare il modo di superarle. A tal fine sono state quattro le aree di interesse su cui il Progetto si è concentrato: contatto con le autorità, comprensione della lingua e della cultura, rapporto sul posto di lavoro e benessere della famiglia.

Finito di stampare nel mese di settembre 2015
dalla Tipolitografia CSR - Via di Pietralata, 157 - 00158 Roma
Tel. 064182113 (r.a.) - Fax 064506671