

Flussi d'ingresso per lavoro: confronto tra cinque differenti modelli in Europa

Dalla Germania alla Spagna, l'Europa sperimenta modelli più continui e trasparenti per l'ingresso dei lavoratori stranieri. Per la UIL, l'Italia deve superare la logica episodica delle quote e puntare su una riforma strutturale, anche in chiave europea.



(redazionale) Roma, febbraio 2026 - Le politiche di ingresso per lavoro sono oggi uno dei banchi di prova più delicati per i governi europei. In un continente che invecchia rapidamente e che registra carenze strutturali di manodopera in numerosi settori, la gestione dei flussi migratori non è più solo una questione di sicurezza o di controllo delle frontiere. È, prima di tutto, una questione economica e sociale. Uno studio comparato della UIL analizza i principali modelli adottati in Europa – dall'Italia alla Germania, dalla Francia alla Spagna, fino ai Paesi del Nord e

dell'Est – mettendo in luce differenze profonde nell'impostazione normativa e nei risultati concreti. Non esiste un sistema unico. Ogni Paese ha scelto strumenti differenti: **quote numeriche, soglie salariali, sistemi a punti, liste di professioni carenti, permessi stagionali, sponsorship aziendale**. Dietro ogni scelta tecnica si nasconde una visione politica del lavoro migrante: forza da programmare, competenza da attrarre o presenza da controllare.

Il caso italiano: quote e click day - L'Italia fonda il proprio sistema sul Decreto flussi. Il Governo stabilisce ogni anno (o su base pluriennale) il numero massimo di lavoratori extra-UE ammessi e i settori interessati. Le domande vengono presentate in finestre temporali definite, i cosiddetti "click day", con una competizione telematica tra datori di lavoro. Il percorso è lungo: nulla osta, visto consolare, ingresso, firma del contratto, rilascio del permesso di soggiorno. Una filiera amministrativa multilivello che coinvolge Ministero dell'Interno, Prefetture e Consolati. Il modello è fortemente proceduralizzato e centrato sull'iniziativa del datore di lavoro. Il lavoratore non dispone di un canale autonomo di ingresso per ricerca occupazione. Il sistema è episodico, non continuo. E ogni passaggio amministrativo può trasformarsi in un collo di bottiglia. Secondo la UIL, il rischio è evidente: una parte delle quote autorizzate non si traduce in occupazione effettiva, generando precarietà e, in alcuni casi, irregolarità sopravvenuta.

Germania: la carta delle opportunità - La Germania ha introdotto un sistema più flessibile. Accanto ai permessi per chi ha già un'offerta di lavoro, esiste la "Chancenkarte", una carta basata su un sistema a punti che valuta titolo di studio, esperienza, conoscenza della lingua ed età. Chi raggiunge la soglia può entrare per cercare lavoro. Non esistono finestre competitive. L'accesso è continuativo. È un modello orientato al matching strutturale tra domanda e offerta. La differenza è sostanziale: meno logica da "lotteria", più criteri oggettivi. Resta però la necessità di un'amministrazione efficiente, soprattutto nel riconoscimento delle qualifiche professionali.

Francia: mestieri in tensione - La Francia utilizza una lista ufficiale di professioni in carenza. Dove esiste fabbisogno, l'ingresso è facilitato. Dove non c'è carenza riconosciuta, l'iter è più complesso. Il vantaggio è il collegamento diretto con il mercato del lavoro territoriale. Il limite è la necessità di aggiornare costantemente la lista per evitare che interi settori restino esclusi.

Spagna: semplificare e regolarizzare

Nel 2024 la Spagna ha riformato il proprio regolamento puntando su semplificazione e integrazione. Non esistono click day. Le procedure sono continuative. Elemento centrale è il rafforzamento dell'"arraigo", il radicamento: chi vive e lavora in Spagna da un certo periodo può regolarizzare la propria posizione dimostrando integrazione sociale o lavorativa. È un approccio pragmatico che mira a trasformare il lavoro sommerso in lavoro legale, riducendo l'area grigia dell'irregolarità.

Paesi Bassi e Svezia: il filtro del salario - Nei Paesi Bassi l'ingresso dei lavoratori qualificati è legato al superamento di una soglia salariale minima. Il datore deve essere sponsor riconosciuto. La selezione avviene attraverso un parametro economico oggettivo. In Svezia il salario deve essere almeno pari all'80% del salario mediano nazionale. È una barriera contro il dumping salariale. Entrambi i modelli tutelano la qualità del lavoro ma rischiano di escludere occupazioni a bassa retribuzione anche quando il fabbisogno è elevato.

Regno Unito: sponsorship e controllo - Dopo la Brexit, il Regno Unito ha rafforzato un sistema basato su sponsorship aziendale e soglie retributive. Il controllo è rigoroso, ma la dipendenza del lavoratore dal datore è elevata. La perdita dello sponsor può comportare la perdita del diritto di soggiorno, aumentando la vulnerabilità individuale.

Europa dell'Est: priorità nazionale e controllo - Ungheria e Polonia adottano modelli più restrittivi. Priorità al mercato interno, permessi temporanei, verifica preventiva della disponibilità di lavoratori nazionali. Il controllo è forte, ma la stabilizzazione è limitata. Il rischio è che il contenimento formale non risolva i fabbisogni economici reali.

Conclusioni: governare non è solo programmare

Dal confronto emergono cinque modelli principali: quote e finestre competitive (Italia), soglie salariali e sponsorship (Paesi Bassi, Svezia, UK), sistema a punti e canali continui (Germania), liste di fabbisogno (Francia), modelli restrittivi e temporanei (Ungheria, in parte Polonia).

La differenza non è soltanto tecnica. È profondamente politica. Quando l'ingresso per lavoro è costruito su canali continui, trasparenti e realmente connessi ai fabbisogni produttivi, il sistema tende fisiologicamente a ridurre l'area dell'irregolarità. La legalità diventa conveniente, praticabile, credibile. Al contrario, dove prevalgono rigidità episodiche, finestre competitive e procedure lunghe e frammentate, si amplia lo scarto tra autorizzazione formale e occupazione effettiva. E in quello scarto proliferano precarietà, dipendenza e lavoro sommerso. Per la UIL il punto è netto: governare l'immigrazione significa governare il lavoro. Non basta fissare numeri o decretare quote. La programmazione è necessaria, ma non sufficiente. Occorre trasformare le autorizzazioni in occupazione stabile, regolare e tutelata. Se questo passaggio non si compie, la norma resta sulla carta e il mercato trova altre vie, spesso opache. Servono canali meno episodici e più strutturali, criteri oggettivi e verificabili, una maggiore mobilità lavorativa per ridurre la dipendenza esclusiva dal singolo datore, un collegamento dinamico con i fabbisogni territoriali e strumenti permanenti di emersione per chi già lavora in condizioni di irregolarità. Non interventi straordinari, ma meccanismi ordinari capaci di prevenire le aree grigie prima che si consolidino.

In gioco non c'è soltanto l'efficienza amministrativa. C'è la coesione sociale. Un sistema che non riesce a convertire la programmazione in lavoro regolare non è semplicemente inefficiente: è fragile. Produce vulnerabilità, alimenta conflitti, indebolisce la qualità complessiva del mercato del lavoro. La sfida è costruire un modello coerente, trasparente e stabile, capace di tenere insieme fabbisogni economici, legalità e diritti. Un modello che non rincorra l'emergenza, ma governi strutturalmente i flussi. Per l'Italia – conclude lo studio UIL – una riforma della normativa sull'immigrazione in questa direzione non è più rinviabile. In questa prospettiva, una normativa quadro europea sull'immigrazione economica rappresenterebbe un passo decisivo: regole comuni, standard minimi condivisi, criteri omogenei su accesso, tutele e mobilità. Non per sostituire le competenze nazionali, ma per rafforzarle dentro una cornice coerente. Perché in un mercato del lavoro sempre più integrato, anche il governo dei flussi non può restare frammentato.