



Spezzare la catena della dipendenza e promuovere la parità di trattamento dei lavoratori migranti



Dichiarazione comune sulla revisione della direttiva sul permesso unico

18 reti e organizzazioni europee, che rappresentano i sindacati e le ONG, invitano i legislatori dell'UE a non intrappolare i lavoratori migranti nello sfruttamento, garantendo un significativo diritto a cambiare datore di lavoro e a garantire la piena parità di trattamento, in particolare negli alloggi privati in affitto.

La presidenza spagnola del Consiglio e il Parlamento europeo stanno lavorando per raggiungere un compromesso sulla [revisione](#) della direttiva sul permesso unico dell'UE, che crea una procedura semplificata per la domanda di permesso di lavoro e di soggiorno e mira a promuovere un trattamento equo e paritario dei lavoratori migranti. Tra i restanti punti di contesa ci sono i più grandi punti di svolta, cambiamenti che in realtà farebbero una differenza importante nella vita di milioni di lavoratori migranti e delle loro famiglie: il diritto di cambiare datore di lavoro e la parità di trattamento.

I legislatori dell'UE hanno un'opportunità unica per apportare miglioramenti reali alla vita e alle condizioni di lavoro di milioni di lavoratori. Senza quanto segue, la revisione rischia di essere in realtà una regressione e di peggiorare le condizioni dei lavoratori migranti.

Chiediamo ai negoziatori dell'UE di rivedere la direttiva sul permesso unico per stabilire:

- **Una procedura semplice e rapida in modo che i lavoratori possano realisticamente cambiare datore di lavoro, lavoro e settore, all'interno del paese, con lo stesso permesso.**
 - **Gli Stati membri dovrebbero poter decidere se richiedere o meno una procedura di notifica. La procedura deve essere gratuita e sostanzialmente più semplice (con meno passaggi e requisiti amministrativi) e più rapida di una nuova domanda.**
 - **Se si opterà per una procedura di notifica, le autorità dovrebbero comunicare qualsiasi opposizione al cambiamento di datore di lavoro entro 30 giorni e al lavoratore dovrebbe essere concesso un nuovo termine per cambiare datore di lavoro.**
 - **Gli Stati membri dovrebbero essere in grado di applicare controlli sul mercato del lavoro solo in caso di cambiamento di settore, quando il lavoro non figura nell'elenco delle occupazioni carenti e quando gli Stati membri effettuano già test del mercato del lavoro per accedere al permesso unico per il lavoro in questione.**
- **Nessun requisito minimo per rimanere con il primo datore di lavoro: il Consiglio ha proposto di dare ai governi la possibilità di legare i lavoratori al loro primo datore di lavoro per 12 mesi. Questo è l'opposto del diritto di cambiare datore di lavoro e servirebbe a rafforzare la schiavitù dei lavoratori migranti, servendo solo gli interessi dei datori di lavoro sfruttatori.**
- **Un periodo ragionevole di disoccupazione: ai titolari di un permesso singolo dovrebbe essere concesso un periodo di almeno nove mesi per cercare un'occupazione alternativa (in linea con le norme dell'UE vigenti per studenti e ricercatori)[\[1\]](#).**
- **Estensione dello status in caso di violazione dei diritti dei lavoratori: nelle situazioni in cui i lavoratori migranti subiscono violazioni dei diritti dei lavoratori, il periodo di possibile disoccupazione dovrebbe essere ulteriormente esteso a un anno.**
- **Parità di trattamento: i lavoratori migranti dovrebbero godere della parità di trattamento in tutti i settori dell'occupazione e della sicurezza sociale e dell'accesso a beni e servizi. Soprattutto:**
 - **Il diritto di sciopero deve essere tutelato e il diritto agli arretrati, anche in caso di insolvenza del datore di lavoro, deve essere incluso nell'elenco dei settori coperti dalla parità di trattamento.**
 - **Devono essere garantiti standard dignitosi per l'alloggio. La proposta del Consiglio di consentire ai governi di limitare l'accesso sia agli alloggi sovvenzionati con fondi pubblici che al mercato privato degli affitti rappresenta un aumento significativo della discriminazione abitativa e rischia di rendere ancora più precario e inadeguato l'accesso dei**

lavoratori all'alloggio, oltre ad aumentare i rischi di rimanere senza fissa dimora. Sono necessarie misure specifiche per affrontare lo sfruttamento legato all'alloggio da parte dei datori di lavoro e dei proprietari.

- **Le esclusioni dalla protezione sociale e dalle prestazioni familiari per coloro che non hanno un lavoro, che hanno lavorato per meno di sei mesi e che lavorano con un visto devono essere eliminate.**

Informazioni generali

Una misura fondamentale per prevenire e porre rimedio alla dipendenza e allo sfruttamento

La direttiva sul permesso unico combina i permessi di soggiorno e i permessi di lavoro in un unico permesso di soggiorno e di lavoro ("permesso unico") al fine di semplificare le procedure e la relativa documentazione. Una conseguenza indesiderata è che lo status di residenza delle persone è diventato interamente dipendente da un unico datore di lavoro e da un particolare lavoro, in molti Stati membri dell'UE.

I permessi di lavoro in molti paesi dell'UE vincolano i lavoratori migranti a un lavoro specifico con un determinato datore di lavoro e sono validi solo per un breve periodo di tempo. Se un lavoratore vuole o ha bisogno di cambiare il proprio datore di lavoro, deve richiedere un nuovo permesso, un processo lungo e complicato con esiti insicuri sia per il potenziale datore di lavoro che per il lavoratore. [2] Se il lavoratore perde il lavoro, il suo permesso unico diventa nullo entro un breve periodo di tempo.

I dati provenienti dal mondo accademico[3], dalle ONG e dai sindacati[4] e persino dalla Commissione europea[5] dimostrano che i permessi legati a un unico rapporto di lavoro portano alla dipendenza e allo sfruttamento e spingono le persone all'irregolarità e al lavoro sommerso.

L'ineguale rapporto di potere che si coltiva attraverso queste restrizioni sui permessi di soggiorno e di lavoro consente situazioni di sfruttamento. Si crea una situazione di dipendenza in cui tutto dipende dal mantenimento di un particolare posto di lavoro. Se si deve seguire una nuova procedura di domanda, i lavoratori rischiano di perdere tutto, il loro status di residenza e il diritto al lavoro, il loro reddito, il loro alloggio, i loro investimenti nel loro progetto di migrazione e la vita che hanno costruito nel loro paese di lavoro.

Le persone devono essere in grado di ritirare il loro lavoro e trovare un'occupazione alternativa, al fine di avere un certo potere contrattuale

per contrastare i maltrattamenti, negoziare migliori termini e condizioni di lavoro e, se necessario, sfuggire agli abusi.

I permessi dipendenti dal datore di lavoro impediscono inoltre il tipo di mobilità nel mercato del lavoro che facilita lo sviluppo professionale e la crescita dell'occupazione, la concorrenza leale, l'effettiva corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro e competenze e l'adattamento alle esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Le misure che vincolano un lavoratore a un unico datore di lavoro avvantaggiano solo i datori di lavoro che sfruttano la situazione di dipendenza per ridurre i costi del lavoro, costringendo i lavoratori migranti a lavorare più ore, in condizioni più pericolose, a fronte di una retribuzione inferiore. Non tutelano gli interessi dei datori di lavoro che offrono un'occupazione dignitosa. Non solo non riescono a proteggere i lavoratori migranti dallo sfruttamento, ma in realtà lo facilitano.

La via da seguire: un diritto significativo di cambiare datore di lavoro

La Commissione europea e il Parlamento europeo hanno introdotto nella direttiva riveduta sul permesso unico nuove disposizioni per facilitare il cambiamento di occupazione per i lavoratori migranti. La posizione del Consiglio europeo è quella di mantenere lo status quo. Questa non è un'opzione, poiché il cambiamento è atteso da tempo. Si tratterebbe anche di un arretramento dei diritti dei lavoratori migranti, in quanto codificherebbe nel diritto dell'UE come norme minime politiche che si sono dimostrate dannose.

La revisione della direttiva sul permesso unico dell'UE deve includere un significativo diritto di cambiare datore di lavoro. Un "diritto di cambiare datore di lavoro" ha senso solo se il lavoratore può lavorare per diversi datori di lavoro, e cambiare lavoro, con il permesso esistente con un'amministrazione minima. La procedura - se è necessario qualcosa di specifico - deve essere libera, rapida e includere solo le verifiche necessarie per verificare che le condizioni di lavoro siano soddisfatte.

I lavoratori hanno bisogno di un periodo di tempo realistico per essere disoccupati, considerando il tempo necessario per conoscere e seguire tutte le norme e le procedure applicabili, cercare un impiego alternativo, passare attraverso le procedure di assunzione e riuscire a ricevere un'offerta di lavoro. Il tempo necessario è ancora più lungo quando un lavoratore ha subito violazioni dei diritti dei lavoratori, poiché le persone hanno bisogno di tempo per riprendersi mentalmente e fisicamente da condizioni di lavoro difficili e per stabilizzare la loro situazione.

Diversi paesi, tra cui Spagna, Portogallo, Grecia e Finlandia, richiedono solo le consuete registrazioni e procedure relative all'occupazione e alla sicurezza sociale quando un lavoratore migrante cambia datore di lavoro. Non c'è un limite di tempo specifico per la disoccupazione, il

permesso rimane valido fino alla scadenza. La Germania prevede 6 mesi di disoccupazione, oltre la validità del permesso.

Le politiche che consentono ai lavoratori di cambiare datore di lavoro in caso di necessità, attraverso procedure semplici e con tempo sufficiente per cercare lavoro, conducono:

- datori di lavoro a trattare tutti i loro lavoratori in modo più equo,
- migliorare l'abbinamento delle competenze,
- a meno amministrazione per i governi, e
- condizioni di lavoro meno sommerse, prive di documenti e di sfruttamento.

Parità di trattamento

È essenziale fornire e garantire ai lavoratori migranti la piena parità di trattamento con i lavoratori nazionali.

L'elenco dei settori in cui i titolari di permessi devono beneficiare della parità di trattamento deve essere aggiornato e allineato ad altre normative e giurisprudenza dell'UE, come la direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.

Il diritto di sciopero e di intraprendere azioni sindacali, compreso il diritto di negoziare e concludere contratti collettivi, nonché il diritto agli stipendi arretrati, anche in caso di insolvenza del datore di lavoro, sono altre aggiunte cruciali.

Sebbene l'articolo 12 della direttiva sul permesso unico stabilisca il principio della parità di trattamento, l'elenco delle possibili eccezioni ed esclusioni è lungo. L'attuale legislazione consente agli Stati membri di discriminare alcuni lavoratori, limitando il loro accesso alla sicurezza sociale, ad esempio se sono stati assunti per meno di sei mesi o stanno lavorando con un visto. Ciò non sembra giustificabile o equo considerando che la legge fa già riferimento alla parità di trattamento, vale a dire che i titolari di permessi sarebbero soggetti agli stessi termini e condizioni degli altri lavoratori e, ad esempio, potrebbero accedere alle prestazioni basate sui contributi solo dopo un certo periodo di tempo e dopo aver versato contributi nel sistema.

L'attuale direttiva consente inoltre pratiche discriminatorie nell'accesso a beni e servizi e all'alloggio. La Commissione ha cercato di chiarire che ciò si applica solo agli alloggi sovvenzionati pubblicamente, ma la posizione del Consiglio è quella di consentire ai governi di limitare l'accesso al mercato privato degli affitti. Ciò rappresenterebbe un aumento significativo della discriminazione abitativa e rischierebbe di rendere ancora più precario e inadeguato l'accesso dei lavoratori all'alloggio, aumentando anche i rischi di rimanere senza fissa dimora.

Sono essenziali misure per affrontare sfide specifiche all'accesso dei lavoratori migranti a un alloggio dignitoso, al fine di ridurre lo sfruttamento da parte dei datori di lavoro e dei proprietari. Ad esempio, i costi dell'alloggio non dovrebbero essere detratti direttamente dalla retribuzione e i contratti di affitto dovrebbero essere disaccoppiati dai contratti di lavoro per ridurre la dipendenza dai datori di lavoro. [\[6\]](#)

[\[1\]](#) Direttiva 2016/801.

[\[2\]](#) PICUM, "[Progettare politiche di migrazione per lavoro per promuovere il lavoro dignitoso e l'inclusione sociale](#)", 2021.

[\[3\]](#) Cfr. ad esempio A. Weatherburn, "[The lived experiences of migrants in the EU with a single permit](#)", agosto 2023; C. Robinson, "[Un'immigrazione per la Scozia? Tutela dei lavoratori che partecipano a programmi di migrazione temporanea](#)"; A. Weatherburn et al., "[La migrazione di manodopera nelle Fiandre e l'uso del permesso unico per affrontare le carenze del mercato del lavoro: le esperienze vissute dei titolari di permesso unico che lavorano in professioni mediamente qualificate con colli di bottiglia](#)", 2022; V. Mantouvalou, "[Il visto per lavoratori stagionali del Regno Unito](#)" 2022; Osservatorio Migrazioni, "[Sfruttare l'opportunità? Migrazione di manodopera poco qualificata dopo la Brexit](#)", 2018.

[\[4\]](#) Cfr. ad esempio Kalayaan, "[Briefing on Overseas Domestic Workers for the Modern Slavery Strategy and Implementation Group \(MSSIG\) Prevent meeting](#)", 11 settembre 2019; Kalayaan e Anti-Slavery International, Presentazione al relatore speciale delle Nazioni Unite sulle forme contemporanee di schiavitù, maggio 2018.

[\[5\]](#) Commissione europea, "[Valutazione d'impatto iniziale](#)" – Ares(2020)7238503.

[\[6\]](#) Cfr. ad esempio la "[posizione della CES sulla rifusione della direttiva sul permesso unico \(DOCUP\)](#)", adottata dal Comitato esecutivo della CES del 6 dicembre 2022; Rapporto del relatore speciale delle Nazioni Unite sulle forme contemporanee di schiavitù,

comprese le sue cause e conseguenze, Tomoya Obokata, "[I senzatetto come causa e conseguenza delle forme contemporanee di schiavitù](#)", 12 luglio 2023

[Statement Revision congiunta del SPD 15 nov.pdf](#)

[Migrazione](#)