



## VERSIONE DEFINITIVA

Approvata il 17 settembre 2014 dal Comitato per il dialogo sociale settoriale per gli enti locali e regionali (SSDC LRG). Aggiornata al 5 dicembre 2016 dal SSDC LRG.

## LINEE GUIDA COMUNI

### **MIGRAZIONE E RAFFORZAMENTO DELLE MISURE ANTIDISCRIMINATORIE NEGLI ENTI LOCALI E REGIONALI**

Nel presente documento non viene operata alcuna distinzione tra lavoratori migranti all'interno dell'UE e cittadini di paesi terzi. L'obiettivo principale delle presenti linee guida è assicurare un'equa integrazione dei migranti<sup>1</sup> e dei lavoratori migranti nei luoghi di lavoro all'interno delle amministrazioni locali e regionali. Nel presente documento, il termine "migrante" si riferisce sia ai migranti, intesi come persone in possesso di un permesso di residenza o di un visto, richiedenti asilo o lavoratori senza documenti, sia ai rifugiati, conformemente alla definizione di cui alla "Convenzione sui rifugiati del 1951"<sup>2</sup>.

Il CCRE e la FSESP riconoscono l'importanza dell'inclusione professionale come fattore essenziale per l'inclusione nella società. La parità di trattamento è il principio che guida il nostro intervento. È pertanto necessario accelerare il processo di riconoscimento dei richiedenti asilo e abbreviare i tempi di accesso al lavoro. L'inclusione sul mercato del lavoro è una delle strategie più efficaci che le autorità locali possano perseguire. Una volta che i migranti sono in grado di provvedere al proprio sostentamento e pagare le tasse, saranno in grado di contribuire alla società e all'economia. Tuttavia, l'inclusione dei migranti nel mercato del lavoro deve essere perseguita senza abbattere i salari o peggiorare le condizioni di lavoro dei singoli lavoratori.

---

<sup>1</sup> Nel presente documento, il termine "migrante" viene utilizzato in riferimento alle persone di recente migrazione e loro discendenti. Si noti, tuttavia, che la terminologia utilizzata in riferimento a tale gruppo varia in funzione dei singoli paesi all'interno dell'UE ed è mutata col tempo: "stranieri", "migranti" e "persone di origine straniera", "immigrati" e "minoranze etniche" sono termini generalmente utilizzati a tale proposito. Di fatto, non varia solo la terminologia: anche il modo di pensare, che nel linguaggio trova la sua espressione, non è condiviso in modo univoco ovunque in Europa. Ad esempio, il metodo di classificazione per etnia adottato nel Regno Unito, che prevede la suddivisione in "Bianchi", "Asiatici", "Neri", "Meticci" e "Cinesi", è ampiamente considerato inaccettabile in Francia. Il termine migrante è stato utilizzato anche nella relazione congiunta CCRE-FSESP sul tema n. 5 "Garantire posti di lavoro di qualità, moderni e sostenibili in seno alle amministrazioni locali e regionali". *Migrazione e mobilità all'interno degli enti locali e regionali*, 2013.

<sup>2</sup> Si veda la Convenzione UNHCR sui Rifugiati del 1951: <http://www.unhcr.org/1951-refugee-convention.html>.

1. L'immigrazione offre sostanziali benefici alle amministrazioni locali e regionali e alle città, non solo in termini economici e demografici, ma anche perché rappresenta un arricchimento culturale e un'apertura sul mondo. Con l'aumento dei flussi migratori, gli enti locali, le regioni e i Comuni si diversificano sempre più e tale diversità può sostanzarsi in base alla nazionalità, l'origine etnica, il credo religioso o la cultura.
2. Gli enti locali e regionali tengono conto dell'immigrazione per sviluppare e generare occupazione e innovazione economica e sociale. Le amministrazioni locali e regionali più dinamiche sono spesso quelle che attraggono il maggior numero di migranti e ne garantiscono una proficua integrazione. L'incapacità di adattarsi a questi nuovi sviluppi, non riuscendo a integrare i migranti nella società e nel mondo del lavoro, pone seri problemi e rischia di portare all'immobilità le amministrazioni locali e regionali.
3. Il livello locale è il luogo in cui, concretamente, si realizza l'integrazione. Di conseguenza, le amministrazioni locali e regionali, in quanto autorità pubbliche e datori di lavoro, in stretta collaborazione con i sindacati, svolgono un ruolo fondamentale: promuovere l'integrazione dei migranti sul mercato del lavoro e sensibilizzarli in merito ai propri diritti in materia di servizi pubblici e lavoro.
4. Il ruolo svolto dagli enti locali nella loro veste di datori di lavoro del settore pubblico, in cooperazione con i sindacati, nel garantire a rifugiati e migranti servizi universali, accessibili ed economicamente abbordabili, è un elemento fondamentale per il successo delle politiche di inclusione. Al contempo, le amministrazioni locali, insieme ai sindacati, hanno la responsabilità di assicurare una forza lavoro eterogenea che rispecchi la diversità delle nostre società e sia più rispondente ai bisogni dei cittadini, siano essi autoctoni o migranti.
5. Se correttamente gestita, l'inclusione dei migranti è un investimento che sarà rapidamente ammortizzato in termini di crescita, innovazione e migliori servizi pubblici. Non investire nell'inclusione può essere rischioso per la coesione sociale e l'integrazione, può accentuare le disuguaglianze, esporre i migranti a forme di discriminazione e razzismo e provocare segregazione. Di conseguenza, è nello stesso interesse delle amministrazioni locali e regionali garantire condizioni di lavoro regolamentate, lottare contro salari da fame, lavoro sommerso e condizioni non conformi alla normativa sulla sicurezza.
6. Tuttavia, è importante sottolineare come in talune zone le amministrazioni locali e regionali abbiano ottenuto importanti risultati in termini di assunzione e promozione dei migranti e di apprendistato. In allegato al presente documento viene fornita una compilazione di esempi di buone pratiche a tal proposito.
7. I migranti devono poter accedere all'informazione sui propri diritti sociali. Occorre pertanto garantire che i lavoratori migranti abbiano tutte le informazioni necessarie per accedere all'assistenza giuridica, ai diritti e ai benefici in materia di lavoro e, al contempo, occorre assicurare loro le tutele garantite dalla legislazione nazionale del lavoro, dai contratti collettivi e dalle leggi sociali applicabili.

8. Pertanto, le parti sociali degli enti locali e regionali chiedono una più ampia politica di integrazione sociale e di gestione della diversità, che presti tuttavia particolare attenzione al rafforzamento delle misure di inclusione dei migranti sul luogo di lavoro. Noi, in quanto parti sociali, intendiamo assumerci la responsabilità a livello europeo di favorire l'inclusione dei migranti sul posto di lavoro attraverso l'elaborazione di linee guida che promuovano strategie sul luogo di lavoro e l'inserimento professionale dei migranti per combattere le forme di razzismo, discriminazione e xenofobia nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici migranti.

## **Linee guida delle parti sociali europee per la promozione di luoghi di lavoro non discriminatori negli enti locali e regionali**

### **A livello europeo:**

1. Adoperarsi per garantire che la normativa UE e gli accordi internazionali attualmente in vigore sui diritti dei lavoratori migranti siano applicati e rispettati in tutti i paesi dell'Unione europea.
2. Raccomandare che gli attuali Programmi operativi finanziati nell'ambito dei Fondi strutturali, e in particolare del Fondo sociale europeo, siano adattati di conseguenza, al fine di permettere alle amministrazioni locali e regionali di finanziare misure a favore dell'inclusione a medio e lungo termine dei migranti sul mercato del lavoro;
3. Promuovere il tema dell'inclusione dei migranti sul luogo di lavoro nell'agenda del dialogo sociale a qualsiasi livello: locale, nazionale ed europeo.
4. Continuare a identificare le buone pratiche incoraggiando lo scambio di informazioni tra le parti sociali nei paesi dell'UE e nei paesi terzi.
5. Concordare sulla necessità di monitorare in modo continuativo le seguenti Linee guida a livello nazionale e locale, attraverso i dibattiti organizzati nel corso delle riunioni del nostro Comitato per il dialogo sociale.
6. Il dialogo sociale, incluso il dialogo sociale trilaterale, è lo strumento più idoneo per affrontare i temi della migrazione e dell'inclusione professionale e sociale dei migranti. Un dialogo sociale che preveda contrattazione collettiva, informazione e consultazione deve inoltre promuovere un'adeguata formazione del personale degli enti locali e regionali e posti di lavoro sostenibili.

### **A livello nazionale e locale:**

*Un'efficace attuazione richiede il rafforzamento e il miglioramento delle capacità dei dipendenti degli enti locali e regionali, cui è affidata la prima e principale responsabilità di svolgere tali compiti.*

1. Fungere da guida e garantire la coerenza tra i servizi: le autorità locali devono rivedere, al livello più alto (ad esempio politici e dirigenti), i loro obiettivi rispetto all'occupazione dei migranti (con formazioni mirate e specifiche).
2. Prestare una maggiore attenzione alle condizioni di lavoro nei servizi pubblici a contatto con i migranti: carico di lavoro, qualifiche, assunzione di personale qualificato; formazione (si veda oltre); assistenza/mediazione linguistica e culturale per i lavoratori a

diretto contatto con i migranti.

3. Sviluppare la cooperazione tra enti locali, regionali e nazionali per favorire l'inclusione professionale e sociale di rifugiati e migranti. Il nostro principio guida, in tale ambito, è la parità di trattamento. Promuovere i principi di parità e gestione della diversità in tutte le politiche locali, comunali e regionali, nonché un ambiente privo di qualsiasi forma di razzismo, xenofobia e discriminazione.
4. Laddove possibile, e in conformità con la legislazione nazionale e senza contravvenire ad alcuna direttiva dell'UE, fornire dati e attuare un efficace monitoraggio delle informazioni relative alle persone nate all'estero o appartenenti a minoranze etniche, al fine di individuare le barriere e le sfide che ostacolano l'integrazione dei migranti nei luoghi di lavoro in Europa.
5. Rivedere le procedure di assunzione e gli ostacoli procedurali. In alcuni casi i requisiti richiesti possono essere superiori a quanto realmente necessario per accertare e garantire l'idoneità del singolo a svolgere il lavoro in questione; assicurare un corretto monitoraggio del processo di riconoscimento delle qualifiche professionali e dei percorsi di istruzione.
6. Garantire un ambiente di lavoro accogliente e positivo per i lavoratori migranti, ad esempio investendo nella formazione dei dipendenti dei servizi pubblici a diretto contatto con tali lavoratori, coinvolgendo i mediatori linguistici/culturali, ecc.
7. Estendere la formazione in materia di gestione della diversità e pari opportunità, così da sfruttare al meglio i vantaggi offerti da una forza lavoro culturalmente eterogenea, eventualmente concentrandosi in modo particolare sulla dimensione di genere del fenomeno migratorio.
8. Sondare la fattibilità e le modalità per garantire una migliore gestione della diversità e della parità di trattamento nei contratti con i fornitori esterni (appalti pubblici), così che questi ultimi possano applicare ai propri dipendenti buone pratiche in materia di pari opportunità e lotta alla discriminazione analizzando le pratiche esistenti a tale proposito in vari paesi.
9. Assicurare che gli obiettivi di parità e gestione della diversità siano sottesi agli accordi di partenariato con altri comuni, come misura per condividere buone pratiche.
10. Ampliare la consultazione e la partecipazione dei migranti, come misura per informarli sulla politica migratoria sul luogo di lavoro.
11. Sviluppare un'attiva strategia di comunicazione sia interna che pubblica, al fine di contrastare possibili atteggiamenti ostili e sensibilizzare l'opinione pubblica sulle motivazioni alla base degli interventi degli enti pubblici locali.
12. Garantire l'accesso a idonei fondi nazionali per consentire alle amministrazioni locali e regionali di finanziare misure a favore dell'inclusione professionale a medio e lungo termine dei migranti.
13. Potenziare ulteriormente lo sviluppo delle capacità, l'apprendimento su base reciproca e lo scambio di buone pratiche tra i diversi livelli dell'amministrazione, in stretta collaborazione con la società civile e i sindacati, al fine di:
  - a) promuovere l'integrazione dei migranti sul mercato del lavoro;
  - b) promuovere una maggiore consapevolezza dei diritti dei migranti;

- c) creare condizioni che consentano ai cittadini di paesi terzi di accedere all'informazione e ai servizi per l'occupazione, l'istruzione, la sanità, l'alloggio, la cultura e altri servizi pubblici;
- d) prevenire il dumping sociale sul mercato del lavoro europeo.

\* \* \*

## **ALLEGATO 1: Esempi di buone pratiche delle parti sociali europee e nazionali**

Nel marzo del 2010 la FSESP ha condotto un'indagine tra le proprie affiliate (39 organizzazioni di 23 paesi) del settore delle amministrazioni centrali, regionali e locali, con particolare riferimento agli enti locali e regionali, sulla risposta dei sindacati alle sfide poste dall'immigrazione in Europa. La rilevazione include una serie di esempi di buone pratiche. Tra gli interventi figurano:

- assunzione di lavoratori migranti;
- coinvolgimento dei lavoratori migranti nell'ambito del sindacato;
- consulenza e servizi giuridici;
- formazione per i lavoratori migranti iscritti al sindacato;
- campagne di informazione;
- personale incaricato dei lavoratori migranti;
- contrattazione collettiva;  
presa in carico dei migranti come parte del lavoro degli iscritti;
- problemi nella presa in carico e nel trattare con i migranti.

Per scaricare il documento:

[http://www.epsu.org/IMG/pdf/Final\\_Report\\_Migration\\_March\\_2010\\_-\\_EN.pdf](http://www.epsu.org/IMG/pdf/Final_Report_Migration_March_2010_-_EN.pdf)

*Il CCRE e la FSESP hanno pubblicato una relazione congiunta, nell'ambito del progetto comune "Garantire posti di lavoro di qualità, moderni e sostenibili negli enti locali e regionali", dal titolo "Migrazione e mobilità negli enti locali e regionali".*

Per scaricare il documento:

<http://www.epsu.org/a/9032>

L'importanza di questa tematica è stata riconosciuta dai datori di lavoro dell'amministrazione locale e regionale nell'ambito del progetto CLIP, "Cities for Local Integration Policies for Migrants" (Città per politiche locali di integrazione dei migranti), varato nel 2006 dalla **Città di Stoccarda**: <http://www.stuttgart.de/en/citynetwork>

Relazione EUROFOUND "[Parità e diversità nel lavoro e nei servizi: politiche urbane per i migranti in Europa](#)"

### **Helsinki, Finlandia**

"Sportello" informativo online che fornisce informazioni su vari aspetti della vita pubblica in Finlandia, quali permessi, sistema di istruzione, aspetti socio-sanitari, alloggio, mercato del lavoro: <http://www.infopankki.fi/>

**Belfast, Regno Unito:** [Linee guida di buone pratiche per l'inserimento professionale dei lavoratori migranti](#)

**Berlino, Germania:** [Apertura interculturale del Centro per l'impiego](#)

**Vienna, Austria:** [Centro di competenze per il riconoscimento delle qualifiche e consulenza in materia di formazione per i nuovi migranti](#)

**Copenaghen, Danimarca:** [Progetto tra Comuni danesi](#)

Pagina web per Comuni, imprese e amministrazioni statali con esempi di buone pratiche per

l'inserimento al lavoro di stranieri/immigrati in Danimarca e per l'integrazione degli immigrati sul luogo di lavoro: [www.expatviden.dk](http://www.expatviden.dk)

**Edimburgo, Scozia:** [Kit di strumenti COSLA per una politica di partenariato strategico in materia di immigrazione](#)

Orientamenti ad uso delle autorità locali per la definizione di una strategia per l'immigrazione con informazioni sul quadro normativo nazionale, le responsabilità dei datori di lavoro, nonché consulenza sui diritti in ambito lavorativo, sostegno ai migranti per l'accesso al mercato del lavoro, ecc.