

UN PROGETTO PER L'INCONTRO INTERCULTURALE
ANALISI COMPARATA
(VERSIONE ITALIANA)

PROGETTO ESPOIR I, SINDACATO E INTERCULTURALITÀ

**Dipartimento internazionale
e politiche dell'Unione Europea**



CONGRESSO CGIL LOMBARDIA
17-18 MARZO 2010
MalpensaFiere Via XI Settembre Busto Arsizio (VA)

guardaoltre.it

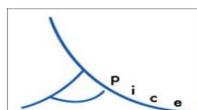


PROJET "ESPOIR I"



Programme
«L'Europe pour les citoyens»

« Le projet ESPOIR I a reçu le soutien de la Communauté Européenne – la responsabilité des contenus est exclusivement des producteurs et la Communauté Européenne n'a aucune responsabilité sur les informations contenues »



ESPOIR I

Engagement sur Possibilité d'Initiatives de Rencontre Interculturel

Strategie d'aggregazione
e organizzazione sociale e sindacale
nella società che cambia

Un progetto per l'incontro interculturale

a cura di Enrico Panero - Euronote

L'interculturalità è ormai una caratteristica delle società europee, come di molte altre regioni del mondo. Nella maggior parte degli Stati membri dell'Unione europea è ormai consolidata la presenza stabile di cittadini stranieri immigrati che contribuiscono alla vita sociale, economica e culturale dei luoghi in cui vivono.

Nei posti di lavoro, nei quartieri, nelle scuole si intrecciano esperienze di vita e matrici culturali diverse. La differenza e la necessaria ricerca di una comunità trasversale (che tenga insieme) sono fattori vitali per uno sviluppo robusto.

Nel tempo della crisi ciò è ancora più determinante, ma messo maggiormente in

PROJET "ESPOIR I"

discussione. Incertezza economica, caduta occupazionale e tensioni sociali rendono acuti i problemi da risolvere e le opportunità più difficili da cogliere. Il rischio e il concretizzarsi di derive xenofobe e razziste è all'ordine del giorno in alcuni Paesi, finanche a prendere forma istituzionale. I flussi migratori vengono gestiti con approccio strumentale e manca la ricerca di soluzioni sistemiche armoniche per creare coesione sociale, mentre continua lo sfruttamento propagandistico dell'immigrazione.

È in questo contesto che diventa vitale l'attività delle organizzazioni sociali, sia nel mondo del lavoro, sia nella società civile. Trovare la capacità di mettere insieme, di armonizzare relazioni, di comprendere bisogni e necessità e di chiedere diritti comuni diventa una delle chiavi di volta: tutto ciò è più complesso quando si incontrano culture e tradizioni diverse. È difficile, bisogna sperimentare, tentare strade nuove, imparare gli uni dagli altri.

Questo è stato il bisogno generale che ci ha mossi nel progetto Espoir I: investigare insieme come riuscire ad aggregare e a costruire organizzazione sociale con lavoratrici e lavoratori migranti, tenendo insieme interessi, condizionamenti culturali, bisogni diversi.

Come aggregare interessi collettivi e come organizzare cittadini e lavoratori è parte dell'azione per la valorizzazione della dimensione interculturale della nostra società. Un percorso di tutela e difesa dei diritti dei lavoratori tutti e

insieme è un pilastro di questi processi. Abbiamo voluto riflettere su come creare il collante sociale, la coscienza e la proposta per attuare un'azione rivendicativa nei posti di lavoro e nei luoghi in cui si vive.

Solo la difesa collettiva del valore del lavoro da chiunque prestato, solo la tutela dei diritti di tutti può garantire dai rischi di dumping tra lavoratori e di ulteriori precarizzazioni al ribasso.

Nell'anno europeo dell'interculturalità abbiamo focalizzato l'attività del progetto Espoir I su questo tema. Espoir in francese significa speranza, ma è anche l'acronimo di *Engagement Sur les Possibilités d'Initiatives de Rencontre Interculturelle* - Impegno sulla possibilità di iniziativa d'incontro interculturale.

La Cgil Lombardia ha lanciato il progetto e ne è capofila, partner italiani sono Cisl e Uil Lombardia, nonché Arci e Acli Lombardia e l'associazione Apice. I partner stranieri sono i sindacati bulgaro Citub, rumeno Fratia, francese Cgt Rhones Alpes e spagnolo/catalano Ugt Catalunya. L'idea alla base del progetto che abbiamo costruito è confrontarsi per rendere più efficace l'attività di aggregazione e rappresentanza di diritti. Il campo di intervento è quello del rapporto con i cittadini e i lavoratori migranti, questa è già una priorità delle organizzazioni che hanno partecipato al progetto. La ricerca dell'incontro delle culture è infatti sia l'oggetto del lavoro che la metodologia ideata per la nostra attività.

La decisione di discutere insieme e scambiarsi idee e buone pratiche per confrontare le strategie di intervento e di organizzazione dei nostri sindacati e delle nostre associazioni è alla base del programma di lavoro. L'idea del potenziale, ma anche delle criticità, di una società in rapido cambiamento, in cui l'esistenza della diversità diventa una caratteristica costante, è il punto di partenza che ci siamo dati. La volontà di approfondire il confronto ci ha spinti ad organizzare il lavoro in due tempi: la Conferenza plenaria, con l'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil-Ilo) e la Confederazione europea dei sindacati (Ces), a cui abbiamo chiesto un approccio analitico che desse una prospettiva transnazionale alla riflessione che facciamo. Accanto a questi contributi vi sono stati l'analisi giuridica e di buone pratiche costruite lavorando sui contributi portati dai partner del progetto. Il tutto è stato preceduto da un'attività di brainstorming, in cui due gruppi consistenti di sindacalisti e attivisti sociali hanno costruito un confronto circolare finalizzato alla condivisione e valutazione di buone pratiche e idee messe in campo dalle organizzazioni partecipanti.

Anche nella natura delle attività, quindi, lo scopo che abbiamo perseguito è stato creare un incrocio e un confronto tra diversi livelli e tra attori portatori di differenze: le esperienze nazionali a confronto con quelle internazionali. Le diverse situazioni-Paese a confronto tra loro. Anche le competenze dei compagni e degli amici coinvolti nel brainstorming sono state volutamente diversificate: abbiamo coinvolto sindacalisti di

categoria, dei servizi, dei dipartimenti immigrazione, dei dipartimenti mercato del lavoro e dei dipartimenti internazionali. Abbiamo cercato il miscuglio e il meticcio affinché la formula fosse il più arricchente possibile. I risultati del lavoro svolto da tutti i partner saranno raccolti in un supporto multimediale appositamente creato per dare una larga diffusione ai contenuti del progetto. Sarà infatti creata una chiavetta Usb che conterrà tutti i materiali scritti e video del progetto Espoir I. Materiali che saranno inoltre disseminati via Internet attraverso i siti delle organizzazioni partner e di "euronote", rivista che dedica al progetto Espoir questo inserto.

(Fabio Ghelfi, responsabile Dipartimento internazionale e Politiche europee Cgil Lombardia)

Conseguenze della crisi per i lavoratori migranti

La globalizzazione economica degli ultimi vent'anni ha aumentato la mobilità internazionale. Mentre però quando le economie sono in espansione aumenta la richiesta di manodopera, che nella maggior parte dei casi può essere soddisfatta solo da lavoratori immigrati, l'attuale crisi economica sta causando una tendenza opposta. Così, tra incentivi, progetti di rimpatri volontari e riduzione dei flussi, in molti Paesi si stanno moltiplicando le storie di immigrati spinti a tornare nei Paesi d'origine, o comunque a lasciare il Paese di immigrazione, dopo anni di lavoro.

PROJET "ESPOIR I"

Secondo le previsioni contenute nel *Global Employment Trends Report* pubblicato nel gennaio scorso dall'International Labour Organization (Ilo), le conseguenze della crisi globale sui mercati del lavoro potrebbero accrescere il numero dei disoccupati a livello mondiale nel 2009, rispetto al 2007, di una cifra compresa tra i 18 e i 30 milioni. Se però la situazione continuasse a peggiorare, questo numero potrebbe superare addirittura i 50 milioni di disoccupati. Nel caso si verificasse quest'ultima ipotesi, secondo l'Ilo, circa 200 milioni di lavoratori in più rispetto a due anni fa potrebbero trovarsi in condizioni di estrema povertà, in particolare nelle economie in via di sviluppo dell'Asia meridionale e dell'Africa Subsahariana, portando così a oltre 800 milioni il numero di lavoratori poveri (con poco più di un dollaro al giorno a disposizione).

Naturalmente, tra i primi a pagare le conseguenze di una simile situazione ci sono i lavoratori immigrati. Nel ciclo di espansione economica, tra la metà degli anni Novanta e il 2008, il numero di persone che ha lavorato al di fuori del Paese d'origine è passato da 165 milioni a circa 200 milioni. Dagli ultimi mesi del 2008, però, si è registrata una forte inversione di tendenza con un numero crescente di lavoratori immigrati costretti a lasciare il Paese di immigrazione per mancanza di lavoro, anche in Europa.

Non si tratta però solo di un problema di direzione dei flussi bensì di difficoltà accresciute per milioni di persone sia in

termini economici, dal momento che in patria trovano generalmente condizioni economiche peggiori, sia in termini socio-culturali per le conseguenze sui lavoratori e sulle loro famiglie del doppio sradicamento. Come se non bastasse, inoltre, si assiste a un ballottaggio tra governi a spese dei lavoratori migranti: da un lato i Paesi di immigrazione incentivano i rientri o preparano le condizioni per agevolare le espulsioni al fine di affrontare la disoccupazione crescente; dall'altro molti Paesi d'origine, anch'essi alle prese con difficoltà dei loro mercati del lavoro, sono restii a riaccogliere i migranti perché ciò determinerebbe grossi problemi economico-sociali di inserimento e forti perdite dovute alla diminuzione delle rimesse finanziarie. In alcuni casi, i governi dei Paesi d'origine dei migranti cercano accordi con i datori di lavoro dei Paesi d'immigrazione per provare a mantenere comunque i loro cittadini in quei Paesi: in questi casi si può facilmente prevedere un rischio notevole per i lavoratori immigrati, consistente nel peggioramento delle condizioni di lavoro e dei diritti pur di mantenere un posto di lavoro.

Va osservato che questa situazione non riguarda solo i lavoratori poco qualificati ma tocca in modo trasversale varie categorie di lavoratori. Lo scorso aprile, ad esempio, il governo britannico ha deciso di elevare gli standard di istruzione e il salario minimo richiesto ai professionisti che vogliono trasferirsi nel Regno Unito da Paesi non comunitari, decisione che insieme ad altre

dovrebbe quasi dimezzare il numero di lavoratori che entrano nel Paese nel corso del 2009; contemporaneamente il governo sta investendo nella formazione di giovani britannici e sta offrendo incentivi affinché non vadano in pensione badanti e infermieri nazionali. Anche il governo spagnolo negli ultimi mesi ha avviato un programma per favorire i rientri: chi si allontana dalla Spagna per almeno tre anni riceve sussidi di disoccupazione fino a sei mesi, misura che riguarda soprattutto i circa 70.000 disoccupati romeni per i quali è anche stato raggiunto un accordo bilaterale con le autorità della Romania. Il governo della Repubblica Ceca ha stanziato circa quattro milioni di euro per favorire il rientro dei migranti: ogni immigrato regolare può chiedere 500 euro e il rimborso del biglietto, provvedimento che interessa soprattutto lavoratori asiatici che negli ultimi cinque anni avevano fatto raddoppiare la quota di immigrati regolarmente occupati nel Paese. Negli USA, il governo ha imposto alle banche che ricevono fondi di salvataggio alcune restrizioni sull'assunzione di stranieri, mentre in Giappone è scoppiato il caso dei nippo-brasiliani: discendenti di cittadini giapponesi recatisi a lavorare in America Latina nel secolo scorso, richiamati in Giappone come manodopera per il boom economico degli anni Novanta e ora, a causa della crisi, invitati ad allontanarsi in quanto non del tutto nazionali con un incentivo di 3000 dollari e l'obbligo di non ritorno.

In generale, però, si tratta di soluzioni politiche temporanee e piuttosto miopi, dal momento che la recessione attuale non fermerà le migrazioni, perché le società a sviluppo avanzato caratterizzate da un costante invecchiamento della popolazione avranno sempre più bisogno di lavoratori immigrati mentre i cittadini dei Paesi poco sviluppati continueranno a cercare di migliorare le loro condizioni di vita, come dimostrano i continui flussi di migrazioni cosiddette illegali con il carico di tragedie e sfruttamento che le accompagnano. I periodi di recessione economica, infatti, non riducono le migrazioni bensì, senza adeguate politiche migratorie, non fanno che accrescere i rischi per i migranti in termini di abusi e discriminazioni.

Procedure di ingresso per lavoro nei Paesi partner del progetto

Francia

Dal 1974 abbandono del sistema delle quote ed ingressi per ricerca lavoro.

Procedura ordinaria

Per lavorare regolarmente in Francia è necessario il visto di ingresso, il permesso di lavoro e il permesso di soggiorno. La richiesta di lavoro in Francia è sottoposta al vaglio preventivo di disponibilità ad accettare il lavoro per cui è richiesto l'ingresso del

PROJET "ESPOIR I"

cittadino straniero, da parte di francesi, comunitari, stranieri già soggiornanti.

Se la richiesta di autorizzazione al lavoro viene accolta, è trasmessa unitamente al contratto di lavoro e l'indicazione di un alloggio all'Agence National d'Accueil des Etrangers et de Migrations.

Nell'autorizzazione viene indicato per quali attività lavorative è disposta l'autorizzazione e per quali zone geografiche. È richiesta una visita medica per il lavoro. La procedura è seguita dall'Agenzia Nazionale per il Lavoro. Intervengono la Direzione Dipartimentale dell'Impiego e della Formazione professionale per la valutazione della domanda e il ministero dell'Interno per l'ammissibilità del cittadino straniero in Francia.

La legge prevede un esame di lingua per lo straniero che intende stabilirsi in Francia, mentre il lavoro deve essere a tempo indeterminato.

La richiesta di permesso al lavoro e di soggiorno è contemporanea. Il titolo di soggiorno è un titolo provvisorio rinnovabile.

Cambiamento di statuto

La richiesta di autorizzazione al lavoro può essere chiesta dal cittadino straniero già regolarmente soggiornante in Francia allegando il contratto di lavoro e un certificato di idoneità fisica al lavoro.

La valutazione viene fatta dal prefetto che, nonostante il parere favorevole della Direzione Dipartimentale, può esprimere parere negativo. La valutazione viene fatta in base a diversi

parametri: situazione del mercato del lavoro in quel determinato settore e area geografica; applicazione da parte del datore di lavoro della legislazione in materia di igiene e sicurezza; condizioni di remunerazione e impiego non inferiori a quanto previsto per i lavoratori francesi; misure prese dal datore di lavoro per assicurare o far assicurare l'alloggio al lavoratore.

Per chi intende soggiornare stabilmente in Francia è previsto un accordo di accoglienza e integrazione che prevede formazione civica e conoscenza delle istituzioni e dei valori della Repubblica.

Casi specifici

Un permesso di ingresso specifico è previsto per "competenze e talenti", secondo criteri definiti da una Commissione nazionale. Previsto per particolari categorie di persone, consente un soggiorno temporaneo di 3 anni anziché di un anno.

Tempo conclusione procedure

Per il completamento delle procedure possono passare alcuni mesi.

Titoli che consentono di svolgere attività lavorativa

- *Carte de séjour temporaire* comprende sia l'autorizzazione al lavoro che titolo di soggiorno. Validità un anno rinnovabile. Può essere concessa anche a persone in condizioni specifiche (es: motivi umanitari, legami familiari, salute).

PROJET "ESPOIR I"

- *Carte de résident* permesso di soggiorno di lunga durata.

- *Autorisation provisoire de travail* per soggiorno temporaneo per massimo un anno.

Lavoratori che possono avere accesso al lavoro: persone che esercitano attività scientifiche, artistiche, culturali, studenti che possono temporaneamente lavorare, persone che svolgono temporaneamente attività industriale, commerciale o artigianale, lavoratori stagionali, lavoratori che seguono percorso di formazione professionale.

Spagna

Sistema misto per quote annuali per tipi di lavoro e possibilità di richiesta individuale.

Procedura ordinaria

Per lavoro subordinato: nominativo e individuale, su richiesta di un datore di lavoro che deve essere iscritto alla Seguridad Social ed in regola con obblighi contributivi. Preventiva valutazione della situazione occupazionale nazionale con alcune eccezioni. L'autorizzazione non viene concessa se il datore di lavoro/ impresa nei 12 mesi precedenti ha soppresso quei posti per i quali chiede autorizzazione al lavoro di stranieri. Sono possibili limitazioni per settore di lavoro e per aree geografiche.

Se la richiesta ha esito positivo, il lavoratore può chiedere il visto e ottenere una *autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena*. Può essere concessa

alla persona straniera presente in Spagna solo se ottiene una regolarizzazione *por arriago* o se ha un permesso di soggiorno che non gli consente di lavorare.

E' prevista possibilità di proroga in caso di perdita di lavoro, così come l'utilizzazione prestazione di disoccupazione o prestazione assistenziale pubblica per facilitare integrazione sociale o lavorativa.

Per lavoro autonomo la richiesta di autorizzazione deve essere accompagnata da qualificazione professionale con sufficiente esperienza, mezzi per investimento iniziale e mantenimento personale periodo iniziale.

Autorizzazione fino a 5 anni

Procedura per contingenti (quote)

- Il Consiglio dei ministri ogni anno stabilisce numero di posti non coperti da lavoratori nazionali. Sindacati possono esprimere parere su offerte lavoro. Preferenza per provenienti da Stati che hanno accordi con Spagna. Una commissione composta da rappresentanti da Paese interessato e Spagna compie concretamente selezione lavoratori.

- Possono essere previsti un certo numero di visti di 3 mesi per cercare lavoro raramente utilizzati e che possono riguardare determinati settori di attività.

Casi specifici

Studenti possono chiedere autorizzazione al lavoro per non più di 3 mesi.

Alcune categorie di lavoratori possono lavorare senza preventiva autorizzazione prima di

entrare in Spagna per es. personale tecnico e scientifico invitato da una pubblica amministrazione spagnola; docenti universitari, ministri di culto, funzionari civili o militari, ecc.

Tempo conclusione procedure

Il tempo per la conclusione delle procedure può variare notevolmente nelle diverse province.

Per la Provincia di Barcellona *arraigo social*: un mese salvo l'emergere di problemi;

- ricongiungimento familiare da 1 a 2 mesi per rilascio, da 4 a 5 mesi per rinnovo;
- rinnovo del permesso per lavoro 2 mesi;
- modifica titolo di soggiorno: da 1 a 3 mesi.

Titoli che consentono di svolgere attività lavorativa

- *Autorization de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena*. Validità iniziale 1 anno rinnovabile.
- *Autorization de residencia temporal por cuenta ajena de duracion determinada*. Contratti di lavoro a tempo determinato un anno non rinnovabile.
- *Autorization de residencia temporal y trabajo per cuenta propia* per attività lavorativa autonoma. Un anno rinnovabile.
- *Autorization de residencia temporal y trabajo an el marco de prestaciones transnacionales de servicios*. Dipendenti impresa estera con lavoro in Spagna di un anno rinnovabile per un anno.

- *Autorization de trabajo per cuenta propia o ajena para trabajadores transfrontalierizos*.

- *Autorization para investigacion y estudios*. Alcuni visti temporanei consentono di ricercare lavoro per tre mesi anche solo per settori di attività o per discendenti di spagnoli.

Bulgaria

Non sono fissate quote per l'ingresso ma il permesso di lavoro è rilasciato a seconda degli interessi del mercato di lavoro nazionale e se gli stranieri contrattati dal datore di lavoro locale non eccedono il 10% del personale.

Procedura ordinaria

Il datore di lavoro deve presentare la richiesta di permesso per lavoro per il cittadino straniero all'Agenzia per l'occupazione.

Deve dimostrare una serie di requisiti in relazione alla situazione occupazionale interna. In particolare deve documentare quanti lavoratori bulgari e stranieri sono alle sue dipendenze e per quanti cittadini stranieri ha già chiesto il permesso di lavoro. Se l'esito è positivo la persona interessata potrà richiedere un visto per un soggiorno di lungo periodo che gli consente di poter chiedere un permesso di soggiorno di lungo periodo.

PROJET "ESPOIR I"

Il soggiorno di lungo periodo può essere di lunga durata (fino ad un anno) e permanente (a tempo indeterminato).

La persona straniera può chiedere un permesso di lunga durata per lavoro subordinato secondo un regime semplificato di rilascio di permessi di lavoro per stranieri inclusi in determinati settori di impiego, definiti dal Consiglio nazionale di migrazione per lavoro.

Lavoro autonomo

Per poter svolgere attività di lavoro autonomo è necessario dimostrare una serie di requisiti al momento della richiesta di visto per un soggiorno lungo.

È stata adottata una legge per facilitare gli investimenti esteri in Romania.

Casi particolari

Sono dispensati dal richiedere un preventivo permesso al lavoro alcune categorie di lavoratori tra cui:

- gli stranieri con permesso di soggiorno permanente;
- coloro che lavorano nel quadro di accordi internazionali;
- gli studenti per lavoro temporaneo (non più di 3 mesi complessivi in un anno) e tirocinio;
- i parenti per i quali è stato richiesto il ricongiungimento familiare;
- i coniugi stranieri di cittadini bulgari;
- coloro ai quali è stato riconosciuto l'asilo, i rifugiati e i soggetti a protezione umanitaria;

- dipendenti in filiali d'azienda di società estere;

- rappresentanti diplomatici o consolari;

- membri di equipaggi di navi inglesi.

In ogni caso il datore di lavoro deve comunicare il rapporto di lavoro entro 3 giorni alle autorità.

Per altre attività lavorative è consentito lavorare in esenzione del permesso di lavoro per periodi inferiori a 90 giorni (per esempio per giornalisti o per alcune attività di carattere commerciale).

Tempo conclusione procedure

Il tempo per il rilascio di un permesso per lavoro è un mese.

Il tempo previsto per la procedura di richiesta di permesso di soggiorno di breve e lunga durata è di 7 giorni.

Per il soggiorno permanente 180 gg.

Titoli che consentono di svolgere attività lavorativa

- Permesso di soggiorno di lunga durata.
- Permesso di soggiorno permanente che può essere richiesto da:
 - cittadini stranieri che hanno risieduto legalmente per 5 anni;
 - che abbiano investito più di 500 mila dollari Usa;
 - familiari di cittadini bulgari.

Romania

È prevista autorizzazione preventiva all'ingresso per lavoro. Quote annuali.

Procedura ordinaria

Ogni anno il governo decide quanti permessi di lavoro possano essere concessi a stranieri su proposta del ministero del Lavoro, della Solidarietà sociale e della Famiglia, in conformità con la politica migratoria in considerazione delle necessità del mercato del lavoro rumeno.

Richiesta di autorizzazione al lavoro presentata dal datore di lavoro all'Ufficio rumeno per l'Immigrazione. Viene rilasciata agli stranieri che soddisfano i requisiti previsti dalla Legislazione sul lavoro.

I permessi per lavoro sono di diverso tipo:

- permesso di lavoro di tipo A (lavoratori permanenti), dà diritto al titolare di essere impiegato fino a 12 mesi rinnovabili;
- permesso di lavoro di tipo B, che consente attività lavorativa fino a 12 mesi rinnovabili presso succursale o filiale di persona giuridica estera;
- permesso di lavoro di tipo C, per lavori di tipo stagionale per un massimo di 6 mesi nell'arco di 12 mesi;
- permesso di lavoro di tipo D, per poter lavorare per un periodo di prova non superiore a 12 mesi con possibilità di proroga per ottenimento di qualificazione professionale;

- permesso di lavoro di tipo E, per attività sportiva per 12 mesi rinnovabili di 12 mesi in 12 mesi;

- permesso per lavoro di tipo F, per lavoratori che hanno già avuto un permesso di tipo C per lo stesso datore di lavoro se è stato rispettato l'obbligo di lasciare il Paese alla scadenza del periodo di lavoro individuale;

- permesso di lavoro di tipo G, per lavoratori transfrontalieri.

Casi particolari

Alcune categorie di lavoratori sono esentati dal richiedere un permesso per lavoro:

- gli stranieri che hanno istituito, per legge, il domicilio in Romania;
- comunitari e cittadini dello See e i loro familiari;
- lavoratori di Stati con regolamentazione derivante da accordi e trattati internazionali;
- stranieri che abbiano ottenuto protezione internazionale in Romania o che godono di protezione in Romania;
- lavoratori che svolgono specifiche attività come docenti, ricercatori, accreditati presso istituti o istituzioni in Romania, ministri di culto, funzionari di Stati esteri, impiegati presso istituzioni di cultura o artistiche, dipendenti di ministeri con attività temporanee o persone straniere impiegate temporaneamente in Romania presso amministrazioni pubbliche centrali o locali.

Tempo conclusione procedure

Il termine per il rilascio di un permesso di soggiorno di lunga durata e di un'autorizzazione al lavoro è di 15 giorni ma nella pratica è di circa tre settimane.

Titoli che consentono di svolgere attività lavorativa

Permesso di soggiorno di lunga durata.

Italia

Sistema di quote per lavoro subordinato, stagionale e autonomo.

Procedura ordinaria

Ogni anno il Consiglio dei ministri definisce il numero di lavoratori stranieri che possono fare ingresso in Italia per lavoro subordinato, autonomo e stagionale, tenuto conto del Documento programmatico triennale.

Le quote sono fissate tenendo conto dei ricongiungimenti familiari, degli eventuali permessi per protezione temporanea, dei permessi per lavoro subordinato o autonomo rilasciati ai minori una volta raggiunta la maggiore età, delle indicazioni delle regioni. Possono essere emanati più decreti in un anno. Per il 2009 non è stato adottato alcun nuovo contingente di lavoratori.

Il decreto può prevedere quote riservate a discendenti di cittadini italiani iscritti in apposite liste, quote riservate a cittadini provenienti da Paesi con i quali l'Italia ha stipulato accordi per la regolamentazione dei

flussi e la riammissione degli espulsi. Può prevedere anche, a seguito di intese o accordi bilaterali, l'ingresso di lavoratori subordinati per l'esercizio di opere o servizi. Sono previsti titoli di prelazione per lavoratori che abbiano seguito corsi di formazione professionale approvati dall'Italia e per gli iscritti in appositi elenchi. Il datore di lavoro residente in Italia invia in via informatica la richiesta nominativa o numerica all'ingresso per lavoro di cittadino straniero, che deve trovarsi nel Paese di origine, presentando una proposta di contratto di lavoro e il contratto di soggiorno che contiene gli estremi del contratto di lavoro, l'indicazione dell'alloggio e l'impegno per le spese per il rientro del lavoratore nel proprio Paese. L'offerta di lavoro deve essere diramata sul territorio nazionale e con il sistema Eures per accertare che non ci siano lavoratori italiani, comunitari, stranieri già regolarmente soggiornanti disposti ad accettare l'offerta di lavoro, anche se comunque il datore di lavoro può riconfermare richiesta al lavoratore straniero.

Una volta ottenuto il nulla osta al lavoro, il lavoratore straniero può recarsi presso la rappresentanza diplomatico-consolare italiana nel proprio Paese e chiedere il visto di ingresso per lavoro. Entro 7 giorni dall'ingresso deve sottoscrivere il contratto di soggiorno e richiedere il permesso di soggiorno.

Ingressi fuori quota o con quote specifiche

È prevista la possibilità di ingresso fuori dalle quote o con quote specifiche per alcune categorie di lavoratori:

- dirigenti o personale altamente qualificato di società con sedi o filiali in Italia;
- lettori e docenti universitari;
- traduttori e interpreti;
- colf al seguito di famiglia che rientra in Italia;
- lavoratori alle dipendenze di organizzazioni o imprese operanti in Italia, ammessi per adempiere funzioni o compiti specifici per un tempo limitato;
- alcune categorie di marittimi;
- lavoratori dipendenti di società che ottengono appalto in Italia;
- lavoratori dello spettacolo o dipendenti di circhi previa autorizzazione di specifica autorità;
- giornalisti;
- giovani nell'ambito di progetti di mobilità e di scambio;
- lavoratori alla pari;
- infermieri professionali.

Tempo conclusione procedure

La legge stabilisce dei termini per la conclusione del procedimento di rilascio di permesso di soggiorno in 20 giorni, ma ci sono enormi differenze territoriali e la procedura può durare fino ad un anno.

Anche per i rilasci dei nulla osta al lavoro i tempi superano l'anno.

Titoli che consentono di svolgere attività lavorativa

I permessi di soggiorno:

- per lavoro subordinato non stagionale e autonomo;
- lavoro stagionale solo per il periodo autorizzato (non rinnovabile. A particolari condizioni è possibile accedere ad un permesso per lavoro stagionale pluriennale);
- per motivi familiari;
- per motivi umanitari;
- per integrazione minore;
- per affidamento;
- per studio o formazione, solo per non più di 1040 ore annue;
- per asilo;
- per riconoscimento di protezione internazionale;
- per attesa cittadinanza;
- per assistenza minore;
- permesso di soggiorno CE per lungo-residenti.

La sfida sindacale:

puntare all'interculturalità

Gestire la diversità anche sui luoghi di lavoro, lottare contro le discriminazioni, lavorare "con" e non solo "per" i cittadini stranieri immigrati: sono questi alcuni degli obiettivi che le organizzazioni sindacali europee dovrebbero porsi, secondo i sindacalisti che hanno dato vita alla due giorni di lavoro svoltasi il 2 e 3 luglio scorsi a Sesto San

Giovanni e a Milano in conclusione del progetto Esplor I (*vedi pag. I*).

Nel corso dei due giorni di lavoro e confronto tra rappresentanti di organizzazioni sindacali e sociali sono emerse anche varie proposte operative, tenendo conto dell'osservazione giunta da più parti secondo cui in molti Paesi europei il sindacato è divenuto spesso "l'ultima riferimento" per cittadini stranieri immigrati, lavoratori e non, alla ricerca di informazioni pratiche e di conoscere i propri diritti. Agli uffici sindacali, dunque, giungono sempre più domande da parte di cittadini stranieri che non riguardano solo i diritti del lavoro, per questo le organizzazioni sindacali devono essere pronte a fornire le risposte adeguate.

Così, nel corso dei workshop sono emerse proposte quali: la creazione di luoghi di ascolto e dialogo per risolvere problemi pratici, non solo lavorativi; la necessità di svolgere un ruolo di mediazione culturale, con attenzione al fatto che il sindacato non deve favorire l'assimilazione ma invece lavorare per l'integrazione; migliorare la rappresentanza straniera all'interno delle organizzazioni sindacali; inserire la lotta alle discriminazioni all'interno del dialogo sociale e attivare iniziative per il dialogo interculturale, sociale e civile; facilitare in ogni modo la regolarizzazione dei cittadini stranieri; garantire pari opportunità e pari diritti. Il tutto alla luce del fatto che l'attuale crisi economica (*vedi pag. II*) sta accentuando la differenziazione tra lavoratori stranieri regolari e "gli altri", inducendo quindi a lavorare "a qualsiasi costo"

cosa che però abbassa notevolmente il livello dei diritti di base.

Secondo il segretario regionale della Cgil Lombardia, Nino Baseotto, parlare oggi di «dialogo interculturale, di inclusione e contaminazione è importante perché in chiara controtendenza, dopo elezioni europee che segnano un clima preoccupante in cui l'immigrazione è considerata quasi esclusivamente materia di ordine pubblico e l'immigrato un "diverso" da temere». In questo clima, ha osservato l'esponente della Cgil, il sindacato deve rispondere rilanciando l'Europa sociale e la piena occupazione estesa a tutti, nonché il tema della cittadinanza ad esempio con il voto amministrativo in tutta Europa per i cittadini stranieri immigrati. «In questa crisi che divide - ha aggiunto Baseotto - il sindacato deve ricomporre interessi e promuovere coesione sociale, favorire il dialogo interculturale basato sulla dignità della persona e porre fine allo scontro tra cittadini».

L'arrivo di migliaia di immigrati nell'Ue sta obbligando gli Stati membri a collaborare, «ma questa collaborazione deve diventare una scelta e puntare all'integrazione basata sul dialogo interculturale: da questo dipende il futuro dell'Europa» ha ammonito il segretario regionale della Cisl Lombardia, Gigi Petteni, secondo il quale l'obiettivo deve essere quello di «rispettare e promuovere l'interculturalità e la cittadinanza attiva nell'Ue». Le paure derivanti dalla crisi nascondono i vantaggi che l'interculturalità può portare anche all'economia, ha osservato l'esponente della Cisl, mentre invece

PROJET "ESPOIR I"

«la vera sfida è includere e non escludere, perché punire gli stranieri può portare voti ma non è una prospettiva, come invece lo è la promozione dei diritti umani attraverso un processo interculturale». Secondo Petteni, quindi, la vera integrazione può avvenire solo attraverso la «contaminazione di un progetto sociale che comprenda l'educazione alla pace, alla convivenza e all'interculturalità».

INFORMAZIONI: <http://www.cgil.lombardia.it>;

i materiali del progetto Espoir I possono essere richiesti a:

fabio.ghelfi@cgil.lombardia.it

IN PREPARAZIONE IL PROGRAMMA DI STOCCOLMA

Il semestre della Svezia alla presidenza di turno dell'Ue, iniziato il 1° luglio scorso, sarà caratterizzato soprattutto dall'impegno preso dal governo svedese in materia di libertà, sicurezza e giustizia, con particolare attenzione a immigrazione e asilo. Durante la presidenza svedese, infatti, sarà presentato e discusso il nuovo programma quinquennale denominato appunto Programma di Stoccolma, che sostituirà quello de L'Aia varato nel 2004 (preceduto da quello di Tampere del 1999) e che dovrebbe essere adottato a fine anno dai capi di Stato e di governo dei 27 Stati membri. Tra le priorità di questo Programma annunciate dal governo svedese, anche la riforma del sistema di asilo, che dovrebbe basarsi sulla certezza e la trasparenza delle disposizioni previste, e l'introduzione di misure per favorire l'immigrazione legale nell'Ue, al fine di conciliare la crescente richiesta di sicurezza e controlli con la necessità di manodopera per contrastare l'invecchiamento demografico dell'Ue. «Una delle questioni principali in materia di asilo e migrazioni è quella di lavorare per un sistema comune che sia legalmente certo, accessibile e basato sulla solidarietà tra gli Stati membri» ha dichiarato il ministro svedese per le Politiche di asilo e

immigrazione, Tobias Billström. La ministra per gli Affari sociali, Cecilia Maelstrom, ha invece osservato che «non sarà facile trovare un punto di equilibrio» tra le diverse posizioni delle istituzioni europee e degli Stati membri, ma ha sottolineato che il governo svedese si focalizzerà molto sugli individui, visti anche come vittime sia di fenomeni globali quali il cambiamento climatico, le guerre, la povertà, sia come vittime della criminalità organizzata che gestisce la tratta di esseri umani. L'obiettivo della presidenza svedese dell'Ue in materia di libertà, sicurezza e giustizia è dunque quello di garantire «un'Europa sicura e allo stesso tempo più aperta», con un «buon equilibrio» tra la lotta effettiva al crimine e la tutela della privacy dei cittadini.

INFORMAZIONI: <http://www.eu2009.se>

Normativa europea su immigrazione e asilo

La rilevanza del fenomeno migratorio in Europa, soprattutto a seguito della dissoluzione dell'ex Unione Sovietica e della guerra nella ex Jugoslavia, ha richiesto un maggior impulso in ambito europeo. Fino al Trattato di Amsterdam del 1997, le norme relative all'ingresso e al soggiorno dei cittadini dei Paesi terzi sono rimaste di competenza esclusiva degli Stati membri, così che si è venuta definendo una situazione giuridica del cittadino straniero molto differenziata da Stato a Stato dell'Unione europea. Gli Stati, inoltre, sono particolarmente riottosi nel trasferire la propria competenza in materia di condizione dei cittadini stranieri all'Ue, competenza considerata quale espansione del principio di sovranità dello Stato nazionale.

Il Trattato di Amsterdam del 1997 segna un cambiamento, essendo sancita la competenza della Comunità europea in materia di immigrazione e asilo con il passaggio dal terzo pilastro, tra le materie che necessitavano di coordinamento intergovernativo, al primo pilastro, tra le materie rientranti nel programma di azione comunitario al fine di istituire uno Spazio di libertà, sicurezza e giustizia.

Nel Consiglio europeo di Tampère del 1999, si riconosce la necessità di procedere verso il ravvicinamento e l'armonizzazione delle varie legislazioni nazionali in materia di

ingresso e soggiorno dei cittadini dei Paesi terzi. Nella versione consolidata del Trattato istitutivo della Comunità, il Titolo IV titola *Visti, asilo, immigrazione ed altre politiche connesse con la libera circolazione delle persone* e le competenze sono definite negli articoli da 61 a 63.

Dal Consiglio di Tampère è proseguito in sede europea il processo di definizione di una politica comune nella costruzione dello Spazio di libertà, sicurezza e giustizia, con l'adozione di numerosi atti normativi.

Le principali direttive

Tra gli atti adottati o presentati dagli organi dell'Unione europea si riportano le direttive di maggior rilevanza in tema di ingresso e circolazione dei cittadini di Paesi terzi:

- direttiva 2000/43/CE del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- direttiva 2001/40 sul riconoscimento reciproco delle decisioni di allontanamento;
- direttiva 51/2001/CE del 28 giugno 2001 sui vettori in applicazione art. 26 accordo Schengen;
- direttiva n. 2001/55/CE del 20 luglio 2001: misure minime per la concessione

PROJET "ESPOIR I"

della protezione temporanea in caso di afflusso massiccio di sfollati e sulla promozione dell'equilibrio degli sforzi tra gli Stati membri che ricevono gli sfollati e subiscono le conseguenze dell'accoglienza degli stessi;

- direttiva e decisione quadro 90/2002/CE del 28 novembre 2003 per la definizione del favoreggiamento all'ingresso e al transito di clandestini;
- direttiva 2003/9 CE del Consiglio del 27 gennaio 2003 relativa alle norme minime relative all'accoglienza dei richiedenti asilo negli Stati membri;
- direttiva 2003/86/CE del Consiglio del 22 settembre 2003 sul diritto al ricongiungimento familiare;
- direttiva del Consiglio 2003/109/CE del 25 novembre 2003 sullo status di cittadini di Paesi terzi residenti di lungo periodo;
- direttiva 2003/110/CE del Consiglio del 25 novembre 2003 relativa all'assistenza durante il transito nell'ambito di provvedimenti di espulsione per via aerea;
- direttiva 2004/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativa al diritto dei cittadini dell'Ue e dei loro familiari di circolare e soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, che modifica il regolamento (CEE) n. 1612/68 ed abroga le direttive 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE e 93/96/CEE;

- direttiva 2004/81/CE del Consiglio del 29 aprile 2004 in merito al titolo di soggiorno da rilasciare ai cittadini di Paese terzi vittime della tratta di esseri umani o coinvolti in un'azione di favoreggiamento dell'immigrazione illegale che cooperino con le autorità competenti;
- direttiva 2004/81/CE del Consiglio riguardante il titolo di soggiorno da rilasciare ai cittadini di Paesi terzi vittime della tratta di esseri umani o coinvolti in un'azione di favoreggiamento dell'immigrazione illegale che cooperino con le autorità competenti;
- direttiva 2004/114/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004 relativa alle condizioni di ammissione dei cittadini di Paesi terzi per motivi di studio, scambio di alunni, tirocinio non retribuito o volontariato;
- direttiva 2008/115/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 dicembre 2008, recante norme e procedure comuni applicabili negli Stati membri al rimpatrio di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- direttiva 2009/50/CE del Consiglio sulle condizioni di ingresso e di soggiorno di cittadini di Paesi terzi che intendono svolgere lavori altamente qualificati.

Altri atti rilevanti dell'Ue

controllo delle frontiere

- Regolamento (CE) n. 2007/2004 del Consiglio, del 26 ottobre 2004, che istituisce un'Agenzia europea per la gestione della cooperazione operativa alle frontiere esterne degli Stati membri dell'Ue;
- regolamento(CE) n. 574/99 del Consiglio, del 12 marzo 1999, che determina i Paesi terzi i cui cittadini devono essere muniti di un visto all'atto dell'attraversamento delle frontiere esterne degli Stati membri;
- regolamento (CE) n. 1683/95 del Consiglio, del 29 maggio 1995, che istituisce un modello uniforme per i visti;
- comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo *Verso una gestione integrata delle frontiere esterne degli Stati membri dell'Unione europea.*
- regolamento (CE) n. 415/2003 del Consiglio, del 27 febbraio 2003, relativo al rilascio di visti alla frontiera, compreso il rilascio di visti a marittimi in transito;
- regolamento (CE) n. 562/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio del 15 marzo 2006 che istituisce un codice comunitario relativo al regime di attraversamento delle frontiere da parte delle persone (codice frontiere Schengen) con l'aggiornamento dell'elenco dei valichi di frontiera di cui all'articolo 2, paragrafo 8, del regolamento con l'atto 2008/C 134/07;

- regolamento (CE) n. 1104/2008/GAI del Consiglio del 24 ottobre 2008, sulla migrazione dal sistema d'informazione Schengen (SIS1+) al sistema d'informazione Schengen di seconda generazione (SIS II).

riconoscimento dello status di rifugiato

- Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo - *Verso regimi di asilo più accessibili, equi e meglio gestiti* - COM(2003) 315;
- regolamento (CE) n. 343/2003 del Consiglio, del 18 febbraio 2003, che stabilisce i criteri e i meccanismi di determinazione dello Stato membro competente per l'esame di una domanda d'asilo presentata in uno degli Stati membri da un cittadino di un Paese terzo;
- regolamento (CE) n. 2725/2000 del Consiglio, dell'11 dicembre 2000, che istituisce l'Eurodac per il confronto delle impronte digitali per l'applicazione della Convenzione di Dublino;
- decisione 2000/596/CE del Consiglio, del 28 settembre 2000, che istituisce il Fondo europeo per i rifugiati.

cittadini di Paesi terzi

- Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo. Il programma dell'Aia: dieci priorità per i prossimi cinque anni. Partenariato per rinnovare l'Europa nel campo della libertà, sicurezza e giustizia, COM(2005) 184;

PROJET "ESPOIR I"

- regolamento (CE) n. 1030/2002 del Consiglio, del 13 giugno 2002, che istituisce un modello uniforme per i permessi di soggiorno rilasciati a cittadini di Paesi terzi;
- comunicazione della Commissione del 3 dicembre 2002 al Consiglio e al Parlamento europeo: *Integrare le questioni connesse all'emigrazione nelle relazioni dell'Unione europea con i Paesi terzi* - COM(2002) 703 definitivo (non pubblicata sulla Gazzetta ufficiale);
- regolamento (CE) n. 859/2003 del Consiglio, del 14 maggio 2003, che estende le disposizioni del regolamento (CEE) n. 1408/71 e del regolamento (CEE) n. 574/72 ai cittadini di Paesi terzi cui tali disposizioni non siano già applicabili unicamente a causa della nazionalità;
- Consiglio dell'Unione europea 13189/2008 ASIM 68 del 24 settembre/16 ottobre 2008, Patto europeo sull'immigrazione e l'asilo.

immigrazione illegale e tratta

- Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo su una politica comune in materia di immigrazione illegale, COM (2001) 672 def;
- decisione 2004/573/CE del Consiglio del 29 aprile 2004 relativa all'organizzazione di voli congiunti per l'allontanamento dei cittadini di Paesi terzi, illegalmente presenti nel territorio di due o più Stati membri;

- decisione quadro 2002/629/GAI del Consiglio, del 19 luglio 2002, sulla lotta alla tratta degli esseri umani;
- decisione quadro 2004/68/JAI del Consiglio, del 22 dicembre 2003, relativa alla lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pornografia infantile.

INFORMAZIONI:

http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/index_it.htm

CARATTERISTICHE DEI VARI ATTI DELL'UE

Ai fini di una corretta valutazione della forza e del valore dei singoli provvedimenti adottati dagli organi dell'Unione europea e della politica stessa in materia di immigrazione, si ricordano le caratteristiche generali dei singoli atti.

- I **regolamenti** sono atti aventi carattere generale e hanno forza di legge ordinaria negli ordinamenti degli Stati facenti parte dell'Unione europea. Sono quindi atti direttamente applicabili.
- Le **decisioni** sono atti aventi contenuto particolare, in quanto indirizzate o al singolo o ad una categoria specifica o determinabile di individui. Hanno anch'essi forza di legge ordinaria e sono direttamente applicabili.
- Le **direttive** sono atti a contenuto generale nell'ambito di un determinato settore. Indicano delle finalità lasciando ai singoli Stati la decisione del come perseguire il fine prestabilito. Per quanto in astratto anche la direttiva non necessiti di una legge di applicazione, la sua operatività è tuttavia subordinata ad un provvedimento di

PROJET "ESPOIR I"

applicazione in quanto alcune disposizioni possono avere contenuto generale.

- Le **raccomandazioni** sono atti di esortazione rivolti agli Stati membri e non hanno valore direttamente cogente.