



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

WORKPLACE EUROPE

I SINDACATI A SOSTEGNO DEI LAVORATORI MOBILI E MIGRANTI

—



With the support of the European Commission

John Monks, General Secretary
Boulevard du Roi Albert II, 5 • B - 1210 Bruxelles • Tel: +32 2 224 04 11
Fax: +32 2 224 04 54 / 55 • e-mail: etuc@etuc.org • www.etuc.org

INDICE

1. <u>PREMESSA</u>	<u>P. 4</u>
2. <u>INTRODUZIONE</u>	<u>P. 5</u>
3. <u>MOBILITÀ E MIGRAZIONE NELL'UE: POSIZIONI CES</u>	<u>P. 6</u>
4. <u>TRASFORMARE L'EUROPA IN UN LUOGO DOVE LAVORARE MIGLIORE PER TUTTI: PROGETTO WORKPLACE EUROPE</u>	<u>P. 12</u>
4.1 <u>Approccio orizzontale dei sindacati a migrazione e mobilità</u>	<u>P. 14</u>
4.2 <u>Alla ricerca di un linguaggio comune</u>	<u>P. 15</u>
4.3 <u>Integrazione della dimensione di genere</u>	<u>P. 16</u>
4.4 <u>Metodologia</u>	<u>P. 17</u>
5. <u>RACCOLTA DI BUONE PRATICHE</u>	<u>P. 19</u>
6. <u>RISULTATI DEL QUESTIONARIO</u>	<u>P. 20</u>
6.1 <u>Partecipazione al questionario</u>	<u>P. 22</u>
6.2 <u>Gruppo bersaglio</u>	<u>P. 22</u>
6.3 <u>Livello d'azione</u>	<u>P. 23</u>
6.4 <u>Tipo d'azione</u>	<u>P. 23</u>
6.5 <u>Cooperazione con altre organizzazioni</u>	<u>P. 23</u>
6.6 <u>Cooperazione con altri paesi</u>	<u>P. 24</u>
6.7 <u>Risorse di finanziamento delle azioni</u>	<u>P. 24</u>
7. <u>ANALISI DELLE TRE AREE D'AZIONE</u>	<u>P. 24</u>
7.1 <u>Area 1: Informazione, consulenza e sostegno ai lavoratori mobili e migranti</u>	<u>P. 25</u>
<u>Modello 1: Rete di lavoro del Mar Baltico</u>	<u>P. 27</u>
<u>Modello 2: Centri d'informazione per lavoratori stranieri CITE-CCOO</u>	<u>P. 29</u>
<u>Rilevanza</u>	<u>P.30</u>
<u>Esiti positivi</u>	<u>P.30</u>
<u>Modello 3: GSEE Grecia "Rete osservatorio e strutture per il sostegno a profughi e immigrati economici nel mercato del lavoro</u>	<u>P. 30</u>
<u>Modello 4: Consigli sindacali interregionali (CSIR)</u>	<u>P. 33</u>
7.2 <u>Area 2: Organizzazione e tesseramento dei lavoratori mobili e migranti.</u>	<u>P. 34</u>
<u>Modello 1: Partecipazione dei lavoratori migranti - Progetto UNISON</u>	<u>P. 38</u>

	<u>Obiettivo: incoraggiare i lavoratori migranti a diventare membri attivi del sindacato</u>	
		<u>P. 38</u>
	<u>Attività, processi e fasi interessate</u>	<u>P. 38</u>
	<u>Modello 2: Organizzazione dei lavoratori migranti polacchi. FNV</u>	<u>P. 40</u>
	<u>.....</u>	
7.3	<u>Area 3: Integrazione dei lavoratori mobili e migranti nel movimento sindacale, nel posto di lavoro e nella vita lavorativa del paese d'accoglienza</u>	<u>P. 42</u>
	<u>Modello 1: Comitato Nazionale Immigrati – CGIL</u>	<u>P. 47</u>
	<u>Esiti positivi</u>	<u>P. 49</u>
	<u>Modello 2: Contratto collettivo sui diritti fondamentali del lavoro e sulla mobilità transnazionale nella società Club Méditerranée, zona Europa-Africa CFDT</u>	<u>P. 49</u>
8.	<u>BARRIERE</u>	<u>P. 51</u>
8.1	<u>Ostacoli generali.....</u>	<u>P. 51</u>
8.2	<u>Difficoltà tecniche nello sviluppo delle azioni.....</u>	<u>P. 52</u>
8.3	<u>Ostacoli organizzativi</u>	<u>P. 53</u>
8.4	<u>Riconoscimento transfrontaliero dell'affiliazione.....</u>	<u>P. 55</u>
8.5	<u>Punti cruciali sull'integrazione</u>	<u>P. 56</u>
9.	<u>PROPOSTE E RACCOMANDAZIONI</u>	<u>P. 57</u>
9.1	<u>Proposte di azioni specifiche</u>	<u>P. 57</u>
	<u>Livello internazionale</u>	<u>P. 57</u>
	<u>Livello europeo</u>	<u>P. 58</u>
	<u>Livello nazionale</u>	<u>P. 59</u>
9.2	<u>Raccomandazioni strategiche sulle politiche di migrazione</u>	<u>P. 61</u>
	<u>Lotta a razzismo e xenofobia</u>	<u>P. 61</u>
	<u>Lotta contro il dumping sociale e ispezioni sul lavoro contro le pratiche illegali</u>	<u>P. 62</u>
	<u>Politica europea di migrazione.....</u>	<u>P. 63</u>
	<u>Mutuo riconoscimento dell'affiliazione; la strada verso la tessera sindacale europea</u>	<u>P. 64</u>
	<u>.....</u>	
9.2.6	<u>Risultati e fasi successive</u>	<u>P. 65</u>

WORKPLACE EUROPE

I SINDACATI A SOSTEGNO DEI LAVORATORI MOBILI E MIGRANTI

1. PREMESSA

A seguito della propria espansione, l'UE è diventata un'unione di 27 paesi con disparità a livello di opportunità di occupazione, reddito e tenore di vita fra gli Stati membri. Tali disparità, unite ad una promozione attiva della mobilità da parte delle istituzioni UE, sono state all'origine di un numero sempre crescente di persone "mobili", alla ricerca di prospettive migliori, di un lavoro decente e di un miglioramento della propria situazione economica. Con l'avvicinarsi della fine delle misure transitorie che impediscono la libera circolazione, è necessario ora considerare e riflettere su come trasformare l'Europa in luogo dove lavorare migliore per tutti.

L'Unione europea, considerata nel suo insieme, è una delle economie più grandi e prospere del mondo e, in quanto tale, una delle destinazioni preferite dei migranti economici provenienti da paesi terzi. Benché gli Stati membri abbiano introdotto restrizioni all'ingresso delle persone provenienti da paesi terzi attraverso politiche di migrazione, la realtà è che negli ultimi 10 anni l'UE ha ricevuto milioni di lavoratori da fuori delle proprie frontiere, moltissimi dei quali attraverso canali irregolari.

"Le sempre maggiori disparità a livello di reddito, ricchezza, diritti umani e sicurezza fra paesi rappresentano altrettanti fattori di spinta verso la migrazione. La migrazione in cerca di lavoro è diventata sempre più una strategia di sussistenza per uomini e donne, data la mancanza di opportunità di piena occupazione e di lavoro decente in molti paesi in via di sviluppo. Contemporaneamente, agiscono importanti elementi di impulso: proliferazione di settori economici ad elevato contenuto di professionalità, aumento della domanda di lavoratori qualificati, riluttanza dei lavoratori locali ad accettare determinati lavori scarsamente qualificati e realtà demografiche come il calo delle nascite e l'invecchiamento della popolazione nei principali paesi di destinazione."¹

¹ International Labour Migration. A rights based approach. Geneva. International Labour Office 2010. ILO

Ma la Terra Promessa non è sempre quella sperata e molto spesso lavoratori migranti e mobili si trovano ad affrontare situazioni difficili: condizioni mediocri di vita e di lavoro, basse retribuzioni, ambienti di lavoro insicuri, assenza, nella pratica, di protezione sociale, nessuna libertà di associazione, assenza di diritti dei lavoratori, discriminazione e xenofobia, sfruttamento, lungaggini burocratiche, barriere nella comunicazione, isolamento e così via. Molto spesso, questi lavoratori si trovano soli ed incapaci di risolvere questi problemi, soprattutto quelli riguardanti il lavoro.

La legislazione nazionale ed europea già stabilisce le basi giuridiche per la parità di trattamento e la non discriminazione, ma la realtà può essere alquanto diversa: i lavoratori mobili e migranti sono, infatti, fra i gruppi maggiormente soggetti a fenomeni di discriminazione. In molti paesi di destinazione, le politiche d'integrazione dei migranti lasciano molto a desiderare. Nonostante una domanda autentica di forza lavoro, nei paesi di destinazione persistono numerose barriere all'immigrazione. Esistono norme internazionali a tutela dei migranti, ma i loro diritti come lavoratori risultano troppo spesso solo teorici, soprattutto se in situazione di irregolarità.

Le diverse culture e tradizioni dei paesi d'origine dei lavoratori possono, inoltre, rendere molto più difficile il trovare le giuste soluzioni ai loro problemi, nonché aumentare il bisogno di informazione, consulenza, sostegno o integrazione.

2. INTRODUZIONE

La migrazione della manodopera è, oggi, una realtà fondamentale che tocca ogni Stato membro dell'UE e che in cima all'agenda politica. Si tratta di una tematica chiave anche per la CES e le sue associate, in considerazione del ruolo svolto dai sindacati nel promuovere il lavoro decente, l'integrazione, la coesione e la giustizia sociale. Una tematica che si inserisce trasversalmente nei settori riguardanti standard di lavoro, occupazione, protezione sociale e dialogo sociale. I sindacati devono anche operare per far sì che i diritti dei lavoratori migranti e mobili siano tutelati dalle normative, dalle politiche e dalle prassi degli Stati membri e delle parti in causa, facendo applicare, in materia di migrazione della manodopera, un approccio basato sui diritti.

Benché la libera circolazione e la parità di trattamento dei lavoratori all'interno dell'UE siano una delle quattro libertà fondamentali sancite nei Trattati europei, la realtà è, spesso, piuttosto diversa. Per trasformare autenticamente in realtà i concetti di libertà di circolazione, parità di trattamento e mobilità all'interno dell'UE 27, occorrerà un maggiore impegno per integrare i nuovi Stati membri e i loro abitanti nei concetti di identità e cittadinanza UE. Tuttavia, questo sarà possibile, sia a livello nazionale che locale, solo promuovendo la coesione sociale e rispettando, senza metterli in questione, i sistemi delle relazioni industriali e i contratti collettivi.

Il presente documento intende illustrare le attività e gli sforzi dei sindacati in tutta Europa per aiutare i lavoratori migranti e mobili, e cerca di evidenziare le storie di successo, oltre alle barriere e agli ostacoli che i sindacati devono affrontare ogni giorno in questo settore. Inoltre, il documento esamina le "buone pratiche", al fine di determinare come rafforzare la capacità

del movimento sindacale di partecipare all'elaborazione delle politiche di migrazione e alla promozione di pratiche corrette in materia di migrazione della manodopera, nonché a capire come raggiungere e coinvolgere gli stessi lavoratori migranti. Il presente documento, infine, cerca di individuare le "modalità" di coordinamento degli sforzi; il modo in cui i sindacati devono rispondere alle nuove sfide in materia di protezione dei lavoratori e giustizia sociale in un mondo globalizzato, e quali principi e linee guida poter sviluppare nella nostra strategia a favore di migrazione e mobilità.

Nonostante la creazione di alcuni servizi pubblici da parte dell'UE e dei governi nazionali per aiutare i lavoratori mobili e migranti, il grosso del lavoro viene svolto, di fatto, dai sindacati e dalle ONG.

Alle ONG viene riconosciuto il valido lavoro di assistenza ai migranti in situazioni di difficoltà, ad esempio irregolari e senza tetto. Ma per le questioni collegate al mondo del lavoro, i sindacati sono in una posizione migliore per aiutare i migranti; cosa che effettivamente fanno.

La CES lancerà una discussione interna per sviluppare una strategia sindacale europea su migrazione e mobilità per il prossimo Congresso CES del 2011.

3. MOBILITÀ E MIGRAZIONE NELL'UE: POSIZIONI CES

Libera circolazione per i lavoratori significa che ogni cittadino dell'UE ha il diritto di lavorare, e al tempo stesso vivere, in un altro paese dell'UE.

Questa libertà fondamentale (sancita dall'articolo 39 del Trattato CE) conferisce ai cittadini dell'UE il diritto di: cercare lavoro in un altro paese; lavorarvi senza aver bisogno di un permesso di lavoro; viverci per questo motivo; rimanervi anche dopo la fine dell'occupazione; godere della parità di trattamento con i cittadini del paese in questione in termini di accesso all'occupazione, condizioni di lavoro e di tutti gli altri vantaggi sociali e fiscali in grado di migliorare il processo d'integrazione nel paese d'accoglienza.

La libera circolazione dei lavoratori nell'Unione europea si fonda sul principio generale dell'eliminazione di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata sulla nazionalità per quanto attiene a occupazione, retribuzione e altre condizioni di lavoro, accesso agli alloggi e diritto del lavoratore di essere raggiunto dalla sua famiglia. Prevede, inoltre, l'attuazione di un sistema per riempire i posti di lavoro vacanti con candidature formulate tramite servizi specializzati che collaborano a livello europeo.²

I lavoratori mobili, tuttavia, si trovano spesso a dover affrontare fenomeni di discriminazione in molti dei suddetti settori. Per questo motivo, la Confederazione europea dei sindacati (CES) ha

² Regolamento del Consiglio (CEE) n. [1612/68](#) del 15 ottobre 1968 relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità

invocato una maggiore tutela e condizioni eque per la mobilità. Nella sua **risoluzione** *“Conditions for free movement: more protection for lavoratori and fair competition”* (“Condizioni per una libera circolazione: maggiore tutela dei lavoratori e concorrenza leale”) adottata il 28 aprile 2009, la CES ha chiesto la piena attuazione dei principi di libera circolazione nel contesto di una concorrenza leale, nonché la realizzazione di misure d’accompagnamento sia a livello nazionale che europeo. Ha anche invocato la realizzazione di un mercato interno leale, in grado di unire l’apertura delle frontiere ad un’adeguata tutela dei lavoratori, nonché la revisione della direttiva sui lavoratori distaccati, al fine di ripristinare l’obiettivo primario: garantire un clima di concorrenza leale e rispettare i diritti dei lavoratori.

Sui piani nazionali, i sindacati si stanno occupando dei lavoratori mobili, cercando di assisterli e sostenerli in campo sociale e occupazionale.

Secondo il rapporto della Commissione sulla prima fase degli Accordi transitori³, i lavoratori mobili dei paesi entrati nell’UE nel 2004 e nel 2007 hanno avuto un impatto generalmente positivo sulle economie degli Stati membri; i lavoratori dell’UE 8, oltre che di Bulgaria e Romania, hanno offerto un grande contributo alla crescita economica. Non hanno causato problemi gravi ai mercati del lavoro degli Stati membri, né causato spostamenti significativi dei lavoratori locali o indotto la riduzione delle loro retribuzioni. Secondo il rapporto, sia per l’UE considerata nella sua totalità che per la maggior parte dei singoli paesi, i flussi di manodopera sono stati limitati rispetto alle dimensioni dei mercati del lavoro e dei flussi in entrata provenienti dai paesi non UE.

Tuttavia, la CES ha precisato che per quanto riguarda l’aumento della mobilità dei lavoratori e dei servizi, non si è affrontato in modo adeguato né le conseguenze sociali della mobilità stessa, né i problemi e le inquietudini di lavoratori e cittadini (sia nei paesi d’origine che in quelli d’accoglienza). Tali problemi e ostacoli sono stati evidenziati dalla ricerca condotta nel progetto della CES **“Workplace Europe”** tramite la partecipazione dei membri sindacali che operano nei settori della mobilità e della migrazione a livello nazionale.

In molti settori sono in crescita i mercati del lavoro transnazionali, dove la mobilità della manodopera e la fornitura dei servizi risultano strettamente correlati (agricoltura, edilizia, turismo, servizi commerciali, ecc.). Tuttavia, la maggior parte dei lavoratori frontalieri interessati ha una conoscenza molto limitata delle regole e delle normative che si applicano alla loro occupazione o posto di lavoro (nel paese d’accoglienza), dei diritti del lavoro e degli

³ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni – Le ripercussioni della libera circolazione dei lavoratori nel contesto dell’allargamento dell’Unione europea - Relazione sulla prima fase (1° gennaio 2007 – 31 dicembre 2008) di attuazione delle disposizioni transitorie previste dal trattato di adesione del 2005 e come richiesto secondo la disposizione transitoria inclusa nel trattato di adesione del 2003 [[COM\(2008\) 765](#) finale]

standard (minimi) riguardanti i regolamenti loro applicabili in materia di retribuzione, condizioni di lavoro e sicurezza sociale. Molti vivono e lavorano in condizioni di isolamento e, parzialmente a causa delle barriere linguistiche, hanno scarsi contatti con i colleghi o con le comunità del paese d'accoglienza. Se lo status di immigrato o lavoratore non è chiaro, ossia irregolare o precario, molti vivono avendo paura del datore di lavoro e/o delle autorità pubbliche.

La maggior parte dei lavoratori frontalieri ha difficoltà a trovare persone ed organizzazioni di cui potersi fidare e in grado di dare loro informazioni affidabili e un reale supporto.

I sindacati possono svolgere un ruolo chiave nel fornire queste informazioni e questo supporto sviluppando appositi strumenti e dispositivi che si rivolgano ai lavoratori che sono visibili, disponibili e accessibili.

La CES ha sempre sostenuto i principi generali fondamentali dell'Unione europea in materia di libera circolazione dei lavoratori all'interno dei confini dell'Unione, parità di trattamento di tutti i lavoratori nel territorio dell'UE ed integrazione politica e sociale dei lavoratori migranti o appartenenti a minoranze etniche.

A marzo 2005, nella sua risposta al Libro verde della Commissione europea sulla migrazione economica⁴, la CES ha invocato una *politica UE più aperta e proattiva in materia di migrazione e integrazione*.

A dicembre 2005, la CES ha adottato una **risoluzione** sulla revisione delle restrizioni transitorie applicabili alla libera circolazione dei lavoratori di un nuovo Stato membro. La risoluzione evidenzia il fatto che, sin dagli inizi, il diritto del lavoratore alla libera circolazione è stato integrato dal diritto della parità di trattamento rispetto ai cittadini dello Stato membro d'accoglienza dell'UE. Riconoscendo, così, che il diritto alla mobilità non può esistere senza il riconoscimento complementare dei diritti sociali e della protezione sociale.

Negli ultimi anni, tuttavia, sindacati e lavoratori di tutta Europa hanno incontrato sempre maggiori difficoltà nel garantire il riconoscimento, l'applicazione e il rispetto della parità di trattamento, dei diritti sociali e della protezione sociale per i lavoratori migranti e mobili (compresi i lavoratori distaccati). Ciò ha messo alla prova le strutture di solidarietà dei sistemi sociali e del movimento sindacale.

Ad aprile 2009, la CES ha adottato una nuova **risoluzione** su come proteggere meglio i diritti dei lavoratori nel contesto della crescente mobilità di lavoratori e servizi, prevenendo al tempo stesso il protezionismo.

⁴ Versione EN sul sito Internet CES: <http://www.etuc.org/a/1159>

Un elemento importante della politica CES è il riconoscimento del fatto che, in un'Europa in crescita e in un'economia sempre più globalizzante, è giunta l'ora di sviluppare un'adeguata risposta sindacale. I sindacati dovrebbero, da una parte, sfruttare i loro punti di forza, sia quelli esistenti che quelli potenziali, e, dall'altra, adattarsi ai cambiamenti in atto (come la sempre maggiore mobilità) nel quadro di una "europeizzazione" del mercato del lavoro. Il movimento sindacale europeo copre gran parte dell'Europa e deve essere in grado di sviluppare la cooperazione transfrontaliera, i sistemi di assistenza reciproca, modi innovativi di organizzazione e di contrattazione collettiva, nonché di risolvere i problemi riguardanti l'appartenenza sindacale, spesso di stampo aziendale o settoriale e non mirata ai lavoratori che attraversano regioni e frontiere.

Questa è la grande sfida che attenda la CES e le sue associate.

In diverse nazioni e regioni europee le associate stanno già sviluppando delle buone pratiche. Nel 2004, i sindacati finlandesi hanno aperto una sezione a Tallinn per fornire informazioni e consulenza ai lavoratori estoni interessati a lavorare in Finlandia⁵ e stanno adesso sviluppando iniziative in tutta la regione baltica; funzionari sindacali polacchi si sono recati a Londra per lavorare con il Trade Union Congress (TUC) al fine di fornire informazioni e consulenza ai lavoratori polacchi nel Regno Unito; i sindacati austriaci hanno stipulato un accordo con i sindacati ungheresi per fornire sostegno e assistenza legale ai membri sindacali ungheresi occupati in Austria. I sindacati italiani stanno considerando di modernizzare il loro vecchio sistema di sostegno agli italiani all'estero (Patronato), in un servizio per tutti i tipi di lavoratori migranti.

La CES vuole riunire tutte queste esperienze – comprese le esperienze dei CSIR (Consigli sindacali interregionali) – per offrire agli attivisti sindacali di tutta Europa le informazioni, la formazione e il sostegno per sviluppare attività e azioni simili e per aiutarli a fornire forme più elaborate e diffuse di informazione, consulenza e sostegno transfrontalieri a favore dei lavoratori migranti/mobili.

Tutti gli Stati membri UE sono interessati dal flusso di migrazione internazionale e hanno deciso di sviluppare una politica di immigrazione comune a livello UE. La Commissione europea (CE) ha presentato proposte per sviluppare questa strategia con l'intenzione di rivedere le politiche restrittive in materia di immigrazione in vigore dagli anni '70 nella maggior parte degli Stati membri. Tuttavia, le ultime proposte formulate dalla Commissione sembrano rivelare che il vero obiettivo della politica di migrazione UE sia semplicemente sfruttare l'impatto economico positivo della migrazione. Mentre si aprirebbero appositi canali per lavoratori migranti non residenti e altamente qualificati (come i distaccati stagionali e interaziendali), gli altri lavoratori migranti sarebbero esclusi dai benefici della residenza UE e dalla parità di

⁵ Purtroppo adesso l'ufficio è chiuso; non per mancanza di successo, ma per l'impossibilità di reperire i fondi necessari

trattamento con i cittadini del paese d'accoglienza, e sarebbero rinviiati nei paesi d'origine una volta che le economie europee non ne hanno più bisogno. Secondo la Commissione, la popolazione europea sarebbe aperta essenzialmente ad un tipo di migrazione che accetti retribuzioni basse e che poi abbandoni il paese senza aver bisogno di alcuna assistenza pubblica e senza causare costi aggiuntivi per lo Stato.

La CES è a favore di una politica integrale a livello UE in materia di migrazione, integrazione e sviluppo; una politica che offra canali legali di migrazione e che, al tempo stesso, applichi e faccia rispettare rigorosamente le norme sul lavoro e garantisca parità di trattamento rispetto ai lavoratori locali. La CES è inoltre nettamente a favore della parità di condizioni, in materia di diritti, per tutti i gruppi migranti. È necessaria una politica di migrazione più proattiva, che sia in grado di offrire canali legali di migrazione e di promuovere adeguate politiche di integrazione.

Gli Stati membri devono essere incoraggiati ad attuare misure per tutelare ed assistere i cittadini di paesi terzi nei territori in cui sono stati occupati, e ad impedire che vi siano misure unilaterali destinate a rimandare a casa tutti coloro che hanno perso il lavoro. L'aumento dei tassi di disoccupazione ha oscurato le possibilità di immigrazione regolare, oltre ad aver fatto aumentare anche il numero dei cittadini di paesi terzi che hanno perso il lavoro e, con esso, i relativi permessi di lavoro e di soggiorno. Spesso, i migranti non hanno il diritto di godere della stessa protezione sociale dei lavoratori locali; non bisogna, quindi, sottovalutare le ripercussioni della crisi sugli immigrati. Esiste un grave rischio di aumento degli immigrati irregolari e dei corrispondenti livelli di povertà, che mettono a repentaglio la coesione sociale in certe regioni caratterizzate da elevati tassi di disoccupazione e da una forte presenza di migranti.

La CES deve affrontare una duplice sfida: offrire a cittadini e lavoratori europei (compresi i suoi attuali immigrati o abitanti appartenenti ad una minoranza etnica) la prospettiva di un'Europa sociale sostenibile e, al tempo stesso, contribuire ad un processo di globalizzazione più equo, in cui il progresso economico e sociale vada di pari passo in tutto il mondo. La CES sostiene l'adozione di una politica UE più proattiva in materia di migrazione e integrazione nell'interesse della popolazione attuale e futura dell'Europa; una politica basata sul riconoscimento dei diritti sociali fondamentali degli attuali cittadini e dei nuovi arrivati, incorporati in solide politiche per l'occupazione e lo sviluppo.

Sindacati senza frontiere

Al Congresso di Helsinki del 1999, la CES ha approvato **una risoluzione** ("Sindacati senza frontiere") per sviluppare sistemi di supporto reciproco transfrontaliero su base bilaterale e multilaterale, creando così solidarietà, comprensione reciproca e, al tempo stesso, contribuendo alla coesione sociale di un'Unione europea in espansione.

La risoluzione invocava l'"europeizzazione" dei sindacati e un ulteriore sviluppo della loro capacità di agire a livello europeo attraverso la CES e le federazioni industriali europee. Richiedeva, inoltre, lo sviluppo di una solidarietà transfrontaliera, in modo da garantire e

tutelare i diritti dei lavoratori in tirocinio indipendentemente dalla loro affiliazione sindacale nazionale.

Nel 2007, durante l'11° Congresso di Siviglia, la CES ha ribadito il proprio impegno a lavorare per realizzare un autentico movimento sindacale europeo "senza frontiere". Nel 2010 la CES ha avviato delle discussioni su come sviluppare ulteriormente la questione, lanciando anche un'indagine, con l'aiuto dell'Istituto sindacale europeo, sulle varie esperienze dei sindacati nazionali e settoriali per il riconoscimento transfrontaliero dell'affiliazione sindacale.

4. TRASFORMARE L'EUROPA IN UN LUOGO DOVE LAVORARE MIGLIORE PER TUTTI: PROGETTO WORKPLACE EUROPE

"Trasformare l'Europa in un luogo dove lavorare migliore per tutti" significa che i sindacati devono impegnarsi a fondo e investire risorse in attività di assistenza e sostegno ai lavoratori migranti e mobili sotto il profilo dell'approccio orizzontale e a tutti i livelli.

Grazie alle ricerche condotte tramite il progetto, abbiamo cercato di mappare tutte le attività al fine di definire aree di azione sindacale forti e ben sviluppate in cui le organizzazioni di lavoratori possano collocare i loro obiettivi.

Benché questo progetto fosse inizialmente incentrato su azioni destinate ai lavoratori mobili, dalla ricerca è emerso che sindacati distinguono raramente fra lavoratori stranieri UE e non UE in termini di sostegno e assistenza. È stato difficile, pertanto, separare le due tematiche a livello di attività svolte. Questo, tuttavia, ha aggiunto un'importante complessità all'analisi.

In termini generali, gli obiettivi principali del progetto erano:

- raccogliere informazioni sulle attività sindacali per sostenere i lavoratori migranti e mobili e le loro famiglie, e per aumentare le loro possibilità e opportunità di accesso a lavori decenti, nonché di inclusione e di 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.

Al fine di:

- aiutare i lavoratori migranti/mobili (compresi i lavoratori temporanei e distaccati) per superare le barriere e gli ostacoli che impediscono una partecipazione totale e paritaria ai mercati del lavoro di tutta Europa;
- informare i sindacati di tutta Europa in materia di buone pratiche e avviare azioni e attività analoghe nei loro paesi/settori;

- sviluppare modelli di buone pratiche che possano essere diffusi e riproposti in tutta Europa.

Nell'approccio iniziale, abbiamo rilevato che si trattava di un'area di studio vastissima, con moltissime differenze a livello di attività portate avanti. A volte, le prospettive dei paesi d'origine e di destinazione erano decisamente diverse e contraddittorie. Alcuni paesi erano, al tempo stesso, sia d'origine che di destinazione, nonché paesi di transito per cittadini non UE. Abbiamo trovato paesi con un elevato numero di immigrati le cui organizzazioni erano più consapevoli ed attive in questo campo rispetto ai paesi con un numero molto basso di lavoratori migranti e mobili.

In tutti i casi, tuttavia, è risultata evidente la forte cooperazione internazionale esistente fra sindacati, non solo intra-UE ma anche con organizzazioni di paesi terzi: un aspetto che aggiunge ricchezza, oltre che complessità, all'area presa in esame. La cooperazione internazionale è risultata uno dei fattori chiave per il successo di qualsiasi azione sindacale in materia di migrazione e mobilità, dato che comprensione e aiuto reciproci sono elementi estremamente importanti in questo campo.

Infine, è importante considerare che le differenze nelle attività sindacali a livello nazionale possono anche variare in funzione di tutta una serie di elementi. Uno di questi è la posizione dei sindacati in termini di forza ed influenza. Ad esempio, grazie al peso rilevante all'interno dei rispettivi paesi, i sindacati di Italia, Spagna e Grecia hanno sviluppato una rete capillare di centri d'informazione in tutto il territorio nazionale, per offrire consulenza e sostegno ai lavoratori migranti e mobili. D'altro canto, i sindacati dotati di meno potere si sono spesso lamentati dell'impossibilità, per loro, di sviluppare attività specifiche in questo campo, essenzialmente a causa della mancanza di risorse e alla riluttanza dei propri membri.

Benché non siano stati presi in esame in questa indagine, occorre tenere in considerazione anche altri fattori, come le diverse condizioni economiche e del mercato del lavoro negli Stati membri UE, gli elementi contestuali e storici nazionali e/o le specificità degli immigrati in ogni paese.

4.1 Approccio orizzontale dei sindacati a migrazione e mobilità

In Europa, i sindacati sono e sono sempre stati molto attivi nell'aiutare i lavoratori migranti e mobili. Negli anni, grazie all'esperienza maturata, i sindacati hanno concepito la migrazione in modo orizzontale, sviluppando azioni a tutti i livelli d'intervento.

Il primo livello d'azione è normalmente incentrato sull'intervento diretto a favore del bisogno iniziale di sostegno dei lavoratori mobili e migranti. Un'azione svolta essenzialmente dalle federazioni e dalle sezioni locali. Aiutare i lavoratori in questa fase significa:

- offrire informazioni in varie lingue sui loro diritti, sul mercato del lavoro e sul paese, al fine di superare le eventuali barriere iniziali di comunicazione;
- sostenere le richieste collegate al lavoro;
- fornire consulenza e servizi di natura legale nel caso in cui sia necessaria una rappresentanza legale in cause legali collegate al lavoro;
- aiutare i lavoratori a organizzarsi e a lottare per i loro diritti.
- incorporare i lavoratori nel sindacato.

Tuttavia, queste attività devono essere integrate da altre che coinvolgono datori di lavoro, aziende e posti di lavoro, normalmente sviluppate dalle federazioni, ma anche dalle confederazioni. Le attività, in questa fase, comprendono:

- negoziazioni per inserire appositi sistemi per il rispetto e la tutela dei diritti dei lavoratori mobili e migranti nei contratti collettivi e per rimuovere eventuali barriere e ostacoli in tal senso;
- accordi per migliorare l'integrazione e la non discriminazione, compresa la gestione della diversità;
- monitoraggi dei posti di lavoro per garantire il rispetto del diritto del lavoro e la collaborazione con l'ispettorato del lavoro;
- azioni di sensibilizzazione in materia di dialogo sociale sui vari livelli relativi alle problematiche specifiche per i lavoratori migranti e mobili.

Data la stretta relazione fra la situazione dei lavoratori migranti e mobili e lo stato di attuazione della politica di migrazione, i sindacati sono stati coinvolti e hanno sviluppato meccanismi per influenzare le decisioni del governo e dell'amministrazione pubblica che riguardano tali lavoratori. In qualità di parti sociali, i sindacati costituiscono le forze motrici del miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori migranti e mobili:

- partecipando alla creazione e/o alla modifica delle leggi sull'immigrazione: migrazione regolare e irregolare, integrazione, regolamenti del mercato del lavoro, ecc.;
- facendo parte degli osservatori sociali e sul mercato del lavoro dedicati alle tematiche della migrazione;
- in alcuni paesi, partecipando al processo decisionale per determinare le carenze del mercato del lavoro;
- sviluppando programmi congiunti con i governi e le autorità pubbliche per accogliere, informare e assistere i lavoratori migranti e mobili;
- negoziando e chiedendo alle autorità pubbliche di rimuovere ostacoli e barriere alla mobilità;
- lavorando per il riconoscimento delle qualifiche, al fine di evitare lo "spreco di cervelli".

Migrazione e mobilità hanno importanti conseguenze sulle società e i sindacati sono consapevoli dell'estrema importanza del lavorare con le popolazioni locali nei paesi d'origine e di destinazione. Pertanto, vengono dedicati impegno e risorse per attività di:

- sensibilizzazione delle popolazioni locali per combattere razzismo e xenofobia e promuovere l'integrazione e la parità dei diritti: dimostrazioni, eventi culturali, attività sportive, ecc.;
- stesura di accordi di cooperazione con le organizzazioni della società civile per contribuire ad affrontare problematiche di migrazione non collegate al lavoro;
- sostegno alle richieste e alle iniziative a livello di comunità riguardanti le persone migranti e mobili;
- cooperazione allo sviluppo con paesi terzi per contribuire ad evitare le conseguenze negative della migrazione nei paesi d'origine: fuga di giovani, fuga di cervelli, carenze del mercato del lavoro, bambini abbandonati, e così via.

4.2 Alla ricerca di una lingua comune

È stato chiarito all'inizio e durante le prime discussioni di questo progetto che non vi è accordo sulle definizioni di base riguardanti i lavoratori mobili e migranti e che vi sono usi diversi delle stesse espressioni. Le definizioni concordate, utilizzate per questo progetto e considerate le più comunemente accettate, sono le seguenti:

- **lavoratore mobile:** persona di nazionalità di uno dei 27 Stati membri UE che lavora in un altro Stato membro UE. Sui diritti alla mobilità si basa la libera circolazione delle persone all'interno dell'Unione;
- **lavoratore migrante regolare:** persona di nazionalità di un paese terzo (= non UE) che risiede legalmente e lavora legalmente in uno Stato membro UE;
- **frontaliero/lavoratore frontaliero:** persona che lavora in uno Stato membro UE ma che ha la propria residenza nel territorio di un altro Stato membro UE dove fa ritorno regolarmente (almeno una volta la settimana);
- **lavoratore distaccato:** persona che, nell'ambito della fornitura di servizi (ad es. il lavoratore di un subappaltatore estero, come il dipendente di un intermediario o il dipendente di un fornitore di servizi), per un periodo limitato di tempo, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro UE diverso dallo stato in cui lavora normalmente. (Da non confondersi con i lavoratori distaccati da paesi terzi la cui azienda si trova in un paese terzo).

Tuttavia, i seminari regionali hanno mostrato come "lavoratore migrante" e "lavoratore mobile" siano concetti spesso utilizzati per descrivere le stesse situazioni, soprattutto nelle zone di confine ad elevato tasso di lavoratori frontalieri, e in cui lavoratori mobili e migranti sono concetti identici: lavoratori di un altro paese, fuori dalla zona di confine, e indipendentemente dal fatto che il paese d'origine sia uno Stato membro UE o non UE. Una confusione che rivela: 1) la mancanza di differenziazione nei sindacati riguardo alle attività a sostegno dei lavoratori stranieri; 2) il fatto che i lavoratori mobili non sono considerati come i

lavoratori nazionali a livello di diritti e di status giuridico; 3) il bisogno di trovare un accordo sui termini fondamentali.

4.3 Integrazione della dimensione di genere

Sin dall'inizio, la dimensione di genere ha assunto grande importanza nel progetto, considerando che:

- le donne rappresentano una percentuale sempre maggiore dei lavoratori migranti/mobili;
- la mobilità crea problemi specifici per le lavoratrici e le loro famiglie, poiché sono ancora le donne a occuparsi principalmente dei bambini e dei familiari non autosufficienti; ma anche un numero sempre maggiore di lavoratori migranti maschi si trova a dover affrontare problemi analoghi;
- informazione, consulenza, sostegno e tutela delle lavoratrici migranti devono essere fatti su misura per le loro esigenze specifiche.

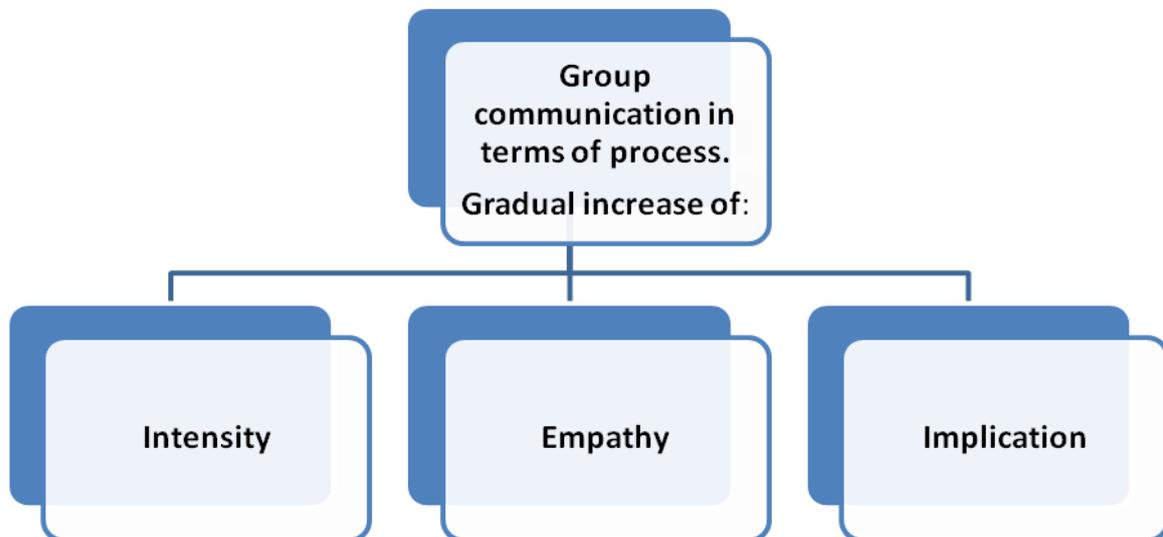
Con l'obiettivo di rivolgere una particolare attenzione alle donne e alle loro esigenze specifiche, abbiamo cercato di analizzare azioni sindacali specifiche riguardanti le lavoratrici mobili e migranti. La richiesta mirata a raccogliere dati in materia di buone pratiche comprendeva diverse domande sulle donne.

Tuttavia, non è stata trovata alcuna azione riguardante le esigenze specifiche delle donne migranti e mobili e, durante le discussioni all'interno dei seminari regionali, nessuna tematica specifica è stata sollevata in materia. Nonostante le possibili ragioni per spiegare questa mancanza d'azione (ad es. il fatto che non vi sia il bisogno di avviare azioni specifiche per le lavoratrici migranti in quanto si trovano a dover affrontare gli stessi problemi degli uomini), l'assenza di ricerche in questo campo rende difficile una possibile spiegazione e lascia la porta aperta a ulteriori discussioni.

4.4 Metodologia

La metodologia utilizzata per questo progetto combina diverse tecniche che si integrano all'interno di un processo.

METODOLOGIA PARTECIPATIVA: COSTRUIRE IN GRUPPO



Riflessione individuale, rafforzamento delle proprie idee ↔ **Scambio di gruppo e rielaborazione della conoscenza**

Le finalità di questo progetto erano:

- 1) mappare e analizzare modi e strumenti innovativi di attività e azioni sindacali transfrontaliere per aiutare i lavoratori migranti/mobili (compresi i lavoratori temporanei e distaccati) a superare le barriere e gli ostacoli che impediscono una partecipazione totale e paritaria ai mercati del lavoro di tutta Europa;
- 2) informare i sindacati di tutta Europa sulle buone pratiche sviluppate altrove dai colleghi, e discutere con loro come adottare azioni e attività analoghe nei loro paesi e/o settori;
- 3) sviluppare un modello (o vari modelli di buone pratiche) che possono essere divulgati e moltiplicati in tutta Europa.

Queste finalità corrispondono agli obiettivi perseguiti dalla ricerca dell'azione partecipativa, incentrati sul miglioramento della qualità delle prestazioni della comunità o su un'area di particolare interesse; in altre parole, migliorare la qualità delle prestazioni nelle azioni sindacali su mobilità e migrazione, per aiutare al meglio i lavoratori interessati.

La ricerca di un'azione partecipativa è sia una metodologia di ricerca che un processo di intervento sociale tramite il quale i partecipanti sono sia soggetti attivi che figure principali dei progetti di trasformazione degli ambienti sociali, istituzionali o organizzativi di cui fanno parte. Questo metodo non offre una lista di soluzioni ma incoraggia lo scambio fra persone e gruppi che, dopo processi di riflessione, contribuiscono al miglioramento delle loro prestazioni.

Abbiamo deciso di usare questo metodo anche perché la ricerca partecipativa procede attraverso cicli ripetuti, nei quali i ricercatori e la comunità a) iniziano con l'individuazione di tematiche, questioni e problematiche principali, b) avviano la ricerca, c) lanciano l'azione, d) traggono insegnamenti da questa azione e e) procedono ad un nuovo ciclo di ricerca e azione. Un modo di operare che corrispondeva perfettamente alle intenzioni di questo progetto e che dovrebbe essere alla base dell'approfondimento del progetto stesso.

Per individuare le tematiche, le questioni e le problematiche principali, nonché per circoscrivere l'area d'azione, è stato elaborato un questionario sulla base del modello DELPHI: un metodo di previsione sistematico e interattivo che si affida ad un gruppo di esperti. In questo caso, agli esperti sindacali in materia di mobilità e migrazione è stato chiesto di completare il questionario. I risultati sono stati quindi analizzati e presentati come dati di riscontro ai partecipanti dei seminari regionali, per consentire loro di rivedere le loro precedenti risposte alla luce delle risposte del resto del gruppo, con l'obiettivo di convergere verso un'azione corretta o concordata.

Durante i seminari, i partecipanti sono stati in grado di:

- esaminare azioni sindacali a favore dei lavoratori migranti;
- discutere e scambiare pareri sulle strategie sindacali destinate a migliorare le condizioni;
- individuare aree di cooperazione fra sindacati;
- raggruppare proposte di future strategie/azioni sindacali a livello nazionale e UE;

Lavorando sui suddetti obiettivi tramite la costruzione della conoscenza in gruppi, lo scopo finale era produrre raccomandazioni e proposte su come adattare al meglio le azioni sindacali alla nuova realtà dei lavoratori mobili e migranti nell'UE. Benché alcune di queste proposte siano state avanzate durante i seminari, le proposte e raccomandazioni finali saranno elaborate nei gruppi di lavoro che si terranno durante la conferenza conclusiva.

5. RACCOLTA DI BUONE PRATICHE

È stato raccolto un inventario degli esempi di buone pratiche e di esperienze con le azioni sindacali nel campo della migrazione, aggiornando le informazioni raccolte nel 2006 tramite

un'indagine fra le organizzazioni affiliate alla CES e strutture specifiche (sindacali e di altra natura) in cui i sindacati partecipano sul tema della mobilità (CSIR).

Il questionario è stato diviso in tre settori di azione.

1. Fornire informazione, consulenza e sostegno ai lavoratori migranti/mobili:
 - a) nel loro paese d'origine (prima di partire) e/o;
 - b) nel paese d'accoglienza.

2. Organizzazione e tesseramento dei lavoratori migranti/mobili.
 - a) affiliarli ai sindacati esistenti nel paese d'accoglienza e/o;
 - b) riconoscere la loro affiliazione ai sindacati esistenti nel paese d'origine.

3. Integrare i lavoratori migranti/mobili nel movimento sindacale, nel posto di lavoro e nella vita lavorativa del paese d'accoglienza.

Includere una serie di domande per raccogliere informazioni sui principali ostacoli affrontati e i risultati più importanti realizzati attraverso le azioni sviluppate. Questa informazione era fondamentale nell'individuare le strategie d'azione future.

Comprendeva, inoltre, numerose domande per raccogliere informazioni sulle tematiche scottanti considerate fondamentali per comprendere quello che sono le pratiche e le politiche sindacali su mobilità e migrazione. Ad esempio:

- domande sul riconoscimento dell'appartenenza sindacale e sui requisiti di affiliazione dei lavoratori mobili e migranti;
- domande sulle politiche sindacali relative all'integrazione dei lavoratori mobili e migranti sul posto di lavoro e sui mercati del lavoro tramite la contrattazione collettiva e le pratiche del dialogo sociale.

6. RISULTATI DEL QUESTIONARIO

Il questionario prevedeva tre sezioni separate di domande. I partecipanti dovevano completare solo le sezioni in cui avevano sviluppato azioni.

La complessità e l'ampiezza della tematica (mobilità e migrazione nell'UE), oltre alla finalità di raccogliere il maggior numero possibile di informazioni, ha reso il questionario più lungo di quanto non fosse nelle intenzioni e talvolta difficile da completare. Ciò non di meno, il numero delle risposte ottenute e la qualità delle informazioni raccolte si sono rivelati molto utili e degni di attenzione.

In tutto, abbiamo raccolto 112 questionari compilati⁶. Un numero considerato di grande successo, in generale, rispetto a quanto raccolto nel 2006. Ma sono stati osservati vari problemi nei canali di distribuzione, e il questionario non ha sempre raggiunto i livelli più bassi delle organizzazioni. Benché le istruzioni indicassero chiaramente di inoltrare i questionari ai sindacati (federazioni) e alle sezioni regionali e locali, da questi livelli abbiamo ricevuto pochissime risposte. Si presupponeva che tali strutture fossero a stretto contatto con i lavoratori mobili e migranti e, purtroppo, la raccolta delle loro pratiche sarebbe stata molto utile per la ricerca, aggiungendo una prospettiva settoriale e basata sulla realtà.

Il cinquantatré per cento (53%) delle risposte riguardava il settore **informazione, consulenza e sostegno** ai lavoratori mobili/migranti. I risultati mostrano come i sindacati si occupano di assistere i lavoratori migranti in quelle che sono le loro esigenze, dato che più della metà delle risposte illustrava attività che sono state dedicate a questa tematica. Vale altresì la pena di sottolineare come, in generale, i sindacati tendano ad essere molto soddisfatti di queste attività in termini di investimenti-risultati conseguiti.

Per quanto attiene alle attività di **organizzazione e tesseramento** dei lavoratori mobili e migranti, il 24% delle risposte raccolte descriveva pratiche in questo settore. Molti partecipanti ai seminari regionali hanno evidenziato grandi difficoltà nel tesserare i lavoratori migranti e mobili a causa di tutta una serie di ostacoli come la lingua, la cultura e, in molti casi, per il fatto che tali lavoratori sono concentrati in settori precari con mediocri condizioni di lavoro in cui il tesseramento è difficile in generale. In considerazione di tali difficoltà, delle scarse probabilità di successo e della mancanza di risorse, i sindacati si trovano ad affrontare svariati ostacoli a livello di sviluppo delle attività specifiche per organizzare i lavoratori mobili e migranti. Tuttavia, la mancanza di partecipazione dei sindacati settoriali (federazioni) potrebbe anche spiegare che le attività di organizzazione e tesseramento rappresentano solo un quarto del numero totale di risposte.

Riguardo al tema dell'**integrazione** dei lavoratori mobili e migranti nel movimento sindacale, nei posti di lavoro e nella vita lavorativa del paese d'accoglienza, le risposte raccolte rappresentano il 23% del totale. Ci sono molti aspetti che potrebbero spiegare questa mancanza d'azione nella contrattazione collettiva, nei mercati del lavoro e nelle società. Ancora una volta, può esserci una correlazione con la mancanza di esperienze settoriali ricevute, ma potrebbe anche trattarsi di una mancanza di valutazione e di dati sull'integrazione dei lavoratori stranieri nelle società dell'UE, e segnatamente nei mercati del lavoro. Gestire la diversità è una tematica emergente che molti sindacati stanno imparando ad affrontare.

Le analisi dei questionari e le discussioni nei seminari regionali mostrano che, in generale, i sindacati realizzano che le azioni intraprese in materia di informazione, consulenza e sostegno

⁶ Ogni sezione contenente le risposte conta 1

sono attività integrali che coprono le tre aree. I partecipanti concordano che fornire informazione, consulenza e sostegno ai lavoratori migranti e mobili:

- contribuisce ad avvicinarli al movimento sindacale, mostrando in anticipo cos'è un sindacato, cosa può fare per loro e perché è importante appartenere ad un sindacato;
- facilita l'organizzazione e il tesseramento di questi lavoratori, che sono stati utenti precedenti di servizi loro forniti e che sono stati in contatto con le organizzazioni;
- contribuisce ad integrarli nei mercati del lavoro, nei posti di lavoro e nei sindacati; tali lavoratori ricevono, infatti, informazioni e formazione riguardanti leggi, regolamenti, lingue, usi e costumi e sono anche aiutati nel processo di adattamento alla nuova società che li accoglie.

6.1 Partecipazione al questionario

Abbiamo ricevuto risposte da tutti gli Stati membri UE, tranne Svezia e Romania. Abbiamo anche ricevuto risposte dalla Croazia (inclusa nel progetto come paese candidato all'adesione) e dalla Norvegia.

I due paesi più partecipativi sono stati Spagna (17 risposte) e Italia (14). Altri paesi molto attivi nel rispondere sono stati Germania (9), Finlandia (9) e Belgio (8).

Esaminando le varie strutture sindacali e la loro partecipazione al questionario, notiamo che le confederazioni hanno inviato il 60% del totale delle risposte. Il secondo gruppo più grande è rappresentato dai CSIR (20%). Solo il 10% delle risposte è stato ricevuto dalle sezioni regionali; lo stesso dicasi (10%) dai sindacati settoriali.

6.2 Gruppo bersaglio

In origine, il gruppo bersaglio della ricerca era rappresentato dai lavoratori mobili e migranti, comprendente i lavoratori distaccati, cittadini di Stati membri UE e di paesi candidati all'adesione. Tuttavia, è stato deciso di non escludere i lavoratori migranti di paesi terzi sul territorio dell'UE, considerando l'aspirazione della CES (garantita anche nei trattati e nelle politiche UE) di trattare in modo paritario tutti i lavoratori sul territorio dell'UE.

Dalle risposte ai questionari, è possibile evincere che le azioni sindacali cercano di coprire tutti i tipi di lavoratori stranieri, senza fare distinzioni basate su nazionalità, cittadinanza UE o situazione amministrativa. Nella maggior parte dei casi, i partecipanti ai seminari hanno espresso difficoltà a stabilire questo tipo di distinzione in termini d'azione.

Il gruppo principale, tuttavia, era quello dei cittadini UE, che nell'area dell'informazione rappresentava il 75% delle risposte, 15 punti in più rispetto all'opzione "tutti migranti": ciò è dovuto al fatto che molte delle attività di informazione all'interno dei CSIR riguardano solo i lavoratori mobili, ossia i cittadini di uno Stato membro UE.

6.3 Livello d'azione

Ancora una volta, le risposte a questa domanda indicano che le attività cercano di coprire vari livelli. Le più comuni sono le attività a livello nazionale e regionale. Ciò è correlato al tipo di strutture che ha inviato il maggior numero di risposte: CSIR e confederazioni.

Le meno comuni sono le strutture locali e settoriali, perché la partecipazione delle sezioni locali e dei sindacati settoriali (federazioni) era nettamente inferiore, in parte a causa di alcune difficoltà nella diffusione del questionario.

D'altro canto, esiste una notevole cooperazione nelle regioni frontaliere, considerando l'elevato numero di attività a questo livello. Tuttavia, la cooperazione internazionale è molto bassa fuori delle strutture CSIR.

6.4 Tipo d'azione

Riguardo alle varie forme d'azione, la più comune era rappresentata dalle pubblicazioni, seguita da seminari, conferenze e servizi.

Altri tipi di azioni comuni sono le reti, oltre alle campagne e ai corsi di formazione sindacali.

Le giornate porte aperte e gli eventi culturali sono, invece, le meno utilizzate, tenendo anche in considerazione che queste azioni sono le più distanti dalle tradizionali forme d'azione dei sindacati.

6.5 Cooperazione con altre organizzazioni

Delle 112 risposte, 90 sono state descritte come azioni in cooperazione con altri sindacati (soprattutto in materia di informazione, consulenza e sostegno dei lavoratori migranti), mentre nelle altre due aree la cooperazione fra sindacati era meno della metà.

Circa il 40% delle risposte era in cooperazione con Organizzazioni non governative (ONG); benché si prendano in considerazione i contenuti delle azioni, il risultato potrebbe più realisticamente riflettere un desiderio o un'intenzione degli intervistati che non una vera e propria cooperazione.

6.6 Cooperazione con altri paesi

Il livello di cooperazione internazionale in materia di migrazione e mobilità sembra essere inferiore a quanto previsto, soprattutto con i paesi terzi.

La cooperazione nelle regioni di confine tramite le strutture CSIR resta, tuttavia, un esempio da seguire in futuro.

Nell'analizzare le risposte, è possibile individuare alcune tendenze a livello di cooperazione, corrispondenti ai flussi di migrazione e ai legami storici, ad esempio:

- CSIR nelle regioni europee di confine;
- Area baltica: Finlandia, Svezia, Norvegia, Danimarca, Germania, Polonia, Lituania, Lettonia, Estonia;
- Ungheria, Romania, Serbia;
- Spagna, Marocco, Senegal, Mauritania, Ecuador, Colombia, Bolivia, Perù;
- Francia, Spagna ;
- Spagna, Portogallo, Marocco;
- Finlandia, Estonia;
- Lettonia, Irlanda, Svezia, Danimarca, Germania;
- Estonia, Polonia;
- Grecia, Albania, Egitto.

6.7 Risorse di finanziamento delle azioni

Uno dei maggiori ostacoli evocati dai partecipanti nello svolgimento delle azioni sindacali riguardanti migrazione e mobilità è la mancanza di risorse, soprattutto economiche.

Riguardo alle risposte, 83 su 112 precisavano di essere autofinanziati dal sindacato, ma il 41% puntualizzava anche di utilizzare i fondi europei. Fondi nazionali e regionali sono stati utilizzati dal 35% delle azioni e solo il 13% ha dichiarato di aver usato altre risorse, ad esempio fondi dai datori di lavoro.

Questo indica il grande impegno che i sindacati nel dedicare parte delle loro risorse a questo tipo di azioni, in alcuni casi anche affrontando la riluttanza dei propri membri.

7. ANALISI DELLE TRE AREE D'AZIONE

Una parte importante del questionario puntava a raccogliere informazioni sui contenuti delle buone pratiche sviluppate dalle organizzazioni. Dallo studio delle risposte sono emersi alcuni elementi interessanti, illustrati di seguito.

7.1 Area 1: Informazione, consulenza e sostegno ai lavoratori mobili e migranti

Come è stato detto in precedenza, le attività su informazione, consulenza e sostegno ai lavoratori mobili e migranti tendono a presentare un carattere integrale, puntando a coprire le tre aree principali. Dopo un'approfondita valutazione dei contenuti di questi tipi di pratiche, è possibile distinguere fra:

- **Azioni destinate a preparare e adattare il sindacato per fornire risposte adeguate ai lavoratori migranti e mobili** (circa il 20% del numero totale di azioni raccolte per l'area 1): come la Rete di lavoro del Mar Baltico⁷ o il progetto Mobilnet di Eurocadres.

In generale, queste azioni includono attività come riunioni transfrontaliere fra sindacati e osservatori sull'occupazione transfrontaliera (CSIR); ricerche volte ad approfondire lo stato di attuazione prima dello sviluppo di qualsiasi azione (progetti Leonardo); reti di cooperazione sindacale di diversi paesi per condividere informazioni e conoscenze al fine di migliorare le attività a sostegno dei lavoratori migranti e mobili (BSLN); riunioni per costruire rapporti con altre organizzazioni attive sul campo come le organizzazioni di migranti, ONG, canali media sui migranti, ecc. (LBAS Lettonia, EKA⁸ Grecia).

In particolare, le attività sviluppate all'interno dei CSIR si riferivano alla creazione di osservatori sull'occupazione transnazionali incentrati su mercati del lavoro, qualifiche e competenze, bisogni di formazione, dati sociali, lavoro stagionale, e così via. I CSIR sono strutture consolidate ed efficaci di cooperazione sindacale che assumono la forma di riunioni, corsi di formazione, studi e creazione di reti; tutti fattori indispensabili a preparare le risposte sindacali alle questioni riguardanti mobilità e migrazione.

- **Azioni per fornire informazione e sostegno direttamente ai lavoratori mobili e migranti** (circa l'80% del totale di azioni raccolte per l'area 1): l'azione più ampiamente sviluppata dalla maggior parte dei sindacati è la pubblicazione di opuscoli informativi in varie lingue nonché il lancio di campagne e apposite sessioni per dare informazioni ai lavoratori stranieri sui diritti sociali e del lavoro.

I sindacati di Spagna, Grecia e Italia hanno sviluppato una rete nazionale di punti di contatto per lavoratori migranti e mobili, che offrono informazioni sulle tematiche sociali e del lavoro, oltre che servizi di consulenza legale⁹, avviando segnatamente questa attività di sostegno nei paesi d'origine. Ad esempio, è il caso del CCOO CITE¹⁰ in Spagna.

⁷ Il progetto Rete di lavoro del Mar Baltico è approfondito nell'Area 1 Modello 1

⁸ EKA : ORGANIZZAZIONE DEI SINDACATI DI ATENE (Membro della Confederazione generale greca del lavoro - GSEE)

⁹ Questa pratica è approfondita a pagina 25

¹⁰ Centros de Integración del Trabajador Extranjero

Alcuni sindacati hanno firmato accordi bilaterali per sostenere i lavoratori migranti (LTU Lituania con Ucraina, Russia e Bielorussia, Grecia e Bulgaria) fornendo assistenza legale per problemi legali alle relazioni in materia di lavoro.

È stato sviluppato anche il ricorso ad interpreti o funzionari in grado di fornire informazioni e sostegno ai lavoratori stranieri nella lingua di questi ultimi; un'azione che per alcuni sindacati ha rappresentato il modo di superare le barriere linguistiche (come, ad esempio, la Federazione finlandese dei lavoratori metalmeccanici, e EKA in Grecia)

È importante sottolineare come siano state adottate azioni in due categorie particolarmente vulnerabili di lavoratori mobili e migranti: lavoratori distaccati e lavoratori irregolari. Riguardo ai lavoratori distaccati, nei cantieri edili della regione Loire Atlantique (Francia), la CGT¹¹ ha organizzato un piano d'azione per localizzare le aziende straniere subappaltate, monitorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori distaccati, contattarli e distribuire informazioni nella loro lingua. Hanno creato una rete di informazione e coordinamento nel sindacato e fra i lavoratori locali e distaccati, cooperando simultaneamente con le ONG e le altre associazioni per sensibilizzare l'opinione pubblica e fornire a questi lavoratori sostegno umano e materiale in caso di conflitto.

Anche a Berlino, DBG ha riferito di un nuovo progetto che sta lavorando per creare un punto di contatto per i lavoratori distaccati. Anche LO Norvegia fornisce informazioni e organizza questi gruppi.

Riguardo ai lavoratori irregolari, CSC in Belgio ha organizzato un comitato per i lavoratori immigrati irregolari nella regione di Bruxelles Hal Vilvorde, in modo da fornire loro sostegno e consulenza. È stata persino organizzata una dimostrazione per i diritti dei lavoratori immigrati irregolari e a favore delle loro regolarizzazione.

Modello 1: Rete di lavoro del Mar Baltico

La Rete di lavoro del Mar Baltico (BSLN) è 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). Nel quadro del recente allargamento dei paesi UE e delle relative conseguenze tecniche e sociali sul mercato del lavoro e sulla mobilità, occorre adottare nuove politiche di coordinamento per garantire l'attuazione di tutte le fasi, tutte le regole e tutti i diritti necessari per la gestione del processo. Un'area particolarmente prolifica in termini di flussi di lavoratori, il che rende così importante l'elaborazione dei piani sindacali, sociali e politici. Il progetto è stato avviato a ottobre 2008 e continuerà fino al 2011.

¹¹ Confédération générale du travail (Francia)

La Rete di lavoro del Mar Baltico è nata con l'obiettivo di creare una piattaforma nell'area regionale per garantirne il coordinamento.

Uno degli obiettivi principali della Rete di lavoro del Mar Baltico (BSLN) è sviluppare un'agenda politica a favore di mercati del lavoro sostenibili nella regione del Mar Baltico. L'agenda sarà preparata in cooperazione con le organizzazioni dei datori di lavoro, i sindacati, il mondo politico e accademico e vari esperti del mercato del lavoro.

Un'altra finalità dell'area tematica è cercare soluzioni alle conseguenze della crisi economica e alla mobilità di manodopera nei mercati del lavoro del Mar Baltico, usando dialogo sociale e politiche attive del mercato del lavoro.

La regione del Mar Baltico sta vivendo una situazione di disparità economiche che causano una notevole migrazione dei lavoratori. Si tratta di differenze sostanziali di retribuzione, di politiche del mercato del lavoro, di condizioni sociali e di lavoro e di tradizioni e relazioni industriali. I lavoratori migranti lavorano spesso al di sotto del livello di qualifica posseduto e in condizioni peggiori rispetto ai lavoratori locali. Fra le conseguenze di questo, troviamo la perdita di competenza e di qualifica della forza lavoro. Queste tematiche devono essere valutate nel contesto di una sempre maggiore concorrenza internazionale della manodopera.

Per controbattere gli sviluppi negativi nei mercati del lavoro, le politiche (finora gestite solo livello nazionale) devono essere organizzate meglio a livello transnazionale. Nel suo impegno per raggiungere questo obiettivo, il progetto BSLN creerà una rete che individuerà i miglioramenti nelle attuali politiche del mercato del lavoro. BSLN faciliterà l'interazione fra organizzazioni non governative, politici, funzionari pubblici ed esperti. In particolare, il progetto si occuperà di cambiamenti demografici e processi di migrazione.

Attività, processi e fasi interessate

Nell'ambito della Rete baltica, il progetto BSLN ha creato una grossa struttura nel mercato del lavoro.

Da ottobre 2008 sono stati creati molti strumenti di coordinamento. Ci sono due livelli d'azione: nazionale e transnazionale. A livello transnazionale, ci sono seminari, riunioni, ricerche, collegamento in rete e attività di lobbying. A livello nazionale, ad esempio, i nostri colleghi in Finlandia hanno realizzato dei progressi sotto l'egida BSLN. Akava, STTK e SAK¹² hanno condotto interviste qualitative basate sull'atteggiamento degli immigrati relativamente ai sindacati, alla rete con le autorità pubbliche e associate, nonché con altri attori che lavorano con l'immigrazione e la mobilità transfrontaliera, pubblicano materiale e offrono formazione su sindacati e migranti per i funzionari sindacali. Un altro esempio di coordinamento transnazionale bilaterale è nella regione di frontiera fra Polonia e Germania, segnata dalle differenze nelle strutture economiche e dalla diversità dello sviluppo economico. Si prevede

¹² STTK – Confederazione finlandese lavoratori autonomi; SAK - Personale di gestione; AKAVA Personale accademico

che la mobilità transfrontaliera di questa regione aumenterà nel 2011, dopo la fine delle restrizioni sulla libera circolazione.

Attualmente questi programmi sono limitati da ostacoli obiettivi nonché dalla mancanza di dati sui rispettivi mercati del lavoro e di formazione professionale, sulle condizioni di lavoro nelle imprese, sui requisiti di qualifica e sui vari sistemi di previdenza sociale.

L'obiettivo del progetto BSLN è sviluppare un concetto per un centro di informazione e competenza in grado di affrontare le sfide e di sviluppare strategie ed approcci. L'idea sarà sviluppata tramite un impegno collaborativo da parte dei partner tedeschi dell'associazione di imprenditori Nordmetal dell'industria metallurgica ed elettronica, il Centro Istruzione e Formazione delle imprese amburghesi (BWH) e la Confederazione dei sindacati tedeschi Regione settentrionale (DGB), insieme ai partner polacchi NSZZ "Solidarnosc" e Alleanza dei sindacati polacchi (OPZZ).

Per tutto il progetto, la rete BSLN ha avuto una struttura simile ad un normale dialogo sociale nazionale in grado di rivolgere una particolare attenzione al lavoro delle relazioni transnazionali per offrire un quadro completo delle sfide che attendono i mercati del lavoro del Mar Baltico nella Rete di conoscenza BSLN. È stato inoltre creato un forum per decisori e responsabili politici per combinare conoscenze e idee al fine di definire strategie e soluzioni pratiche.

Riepilogando, la rete BSLN comprende:

- un Comitato direttivo (organo strategico e politico decisionale del progetto), composto da 8 rappresentanti di sindacati, organizzazioni degli imprenditori e organi politici, che ha il compito di influenzare e modellare le politiche del mercato del lavoro del Mar Baltico.
- Il gruppo project manager, con il supporto di un team di facilitazione, centri di coordinamento e un coordinatore di progetto in ciascuno dei 26 paesi interessati, per raggiungere gli obiettivi comuni del progetto.
- un forum di sviluppo per le decisioni e le conferenze;
- una rete di esperti professionisti, ricercatori e esponenti accademici per fornire un quadro completo delle sfide che i mercati del lavoro del Mar Baltico si trovano a dover affrontare.

Modello 2: Centri d'informazione per lavoratori stranieri CITE-CCOO

I CITE sono organizzazioni create dal sindacato Comisiones Obreras (CCOO) che sostiene i lavoratori migranti. I CITE sono stati fondati nel 1986, in anticipo rispetto ai primi flussi di migrazione e sull'onda della prima immigrazione al fine di adattare la legge nazionale spagnola ai regolamenti quadro dell'UE. In questo ambito, la CITE promuove, offre e fornisce servizi in tutti i campi del diritto e della legge sull'immigrazione, fra cui informazioni, consigli, sostegno

e, più in generale, i servizi di consultazione più comuni a favore degli immigrati, nonché sulle procedure relative ai permessi di soggiorno e di residenza. La CITE rappresenta il primo punto di contatto fra immigrante e movimento sindacale.

Attualmente, la SIGES-CITE ha 86 sezioni in cui il personale CCOO offre numerosi servizi a favore degli immigrati.

Attività generali

1. Sostenere e fornire informazioni ai gruppi immigrati su questioni riguardanti lavoro e cittadini stranieri.
2. Fornire servizi legali a immigrati che possono essere oggetto di sfruttamento e molestia e che possono intentare azioni formali in conformità alla legislazione vigente.
3. Combattere la discriminazione e l'intolleranza che danneggiano l'integrazione sociale e sul lavoro.
4. Aiutare chi si trova in situazione irregolare fornendo assistenza legale con l'obiettivo di regolarizzare i lavoratori e difendere i loro diritti fondamentali.
5. Aggiornare e fornire informazioni legali in modo permanente per garantire il pieno riconoscimento dei diritti del lavoro in particolari casi .
6. Fornire assistenza legale nelle seguenti circostanze: ordini di espulsione, problemi con lavoratori immigrati irregolari e sprovvisti di documenti, rinnovi dei permessi di residenza e di lavoro.
7. Mantenere il sistema SIGES-CITE per gestire dossier, visite e consultazioni degli utenti, per creare profili riguardanti i problemi e contribuire ad accelerare il processo d'integrazione
8. Sviluppare azioni destinate a contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e sensibilizzare la categoria degli imprenditori.
9. Sviluppare campagne sulle lacune in origine del mercato del lavoro e delle assunzioni.
10. Progettare campagne informative e tenere conferenze, seminari, ecc.

Rilevanza

- Istituzione primaria fra immigrati e sindacato in tutta la nazione in uno dei più grandi sindacati in Spagna.
- La CITE offre l'infrastruttura sindacale per il dipartimento nazionale lavoratori migranti e per le sezioni di supporto locali/regionali.
- La SIGE-CITE genera una base dati unica in cui il sindacalista può comunicare con tutte le parti interessate alle politiche sui migranti.
- La SIGE-CITE offre un collegamento fra migranti, ONG e Sindacato per sviluppare programmi sociali riguardanti problematiche sui migranti.
- Contribuire a migliorare le politiche di migrazione per settore, gruppo bersaglio e area, al fine di rendere efficaci programmi e politiche

Esiti positivi

- Aumentare il valore sociale del sindacato

- Migliorare la relazione sociale fra lavoratori migranti e locali a livello di prospettiva sindacale.
- Contribuire all'inclusione sociale.

Modello 3: GSEE Grecia: "Rete osservatorio e strutture per il rafforzamento dei profughi e degli immigrati economici nel mercato del lavoro"

(Nel quadro della 2a tornata di attuazione dell'Iniziativa EQUAL dell'Unione europea). L'obiettivo del progetto era aiutare profughi e immigrati nel tentativo di far rispettare in modo totale e paritario i loro diritti del lavoro, attraverso lo sviluppo di una rete di supporto organizzata.

Sviluppo e funzionamento continuo di sette Centri regionali di sostegno per immigrati e profughi su tematiche legate al lavoro e ai diritti sulla sicurezza sociale.

Le loro azioni sono incentrate su:

- **Offerta di servizi di informazione, sostegno, consulenza**, al fine di risolvere problemi legati al lavoro, ecc., nei gruppi di immigrati o casi individuali. Dal 2006 al 2010, circa 10.000 immigrati hanno visitato l'ufficio per gli immigrati che opera presso l'Organizzazione sindacale regionale del lavoro di Atene – EKA, per vari motivi, fra cui: permessi di soggiorno, lavoro, salute, sicurezza, ecc.
- **Sviluppo ed espansione di una rete a livello locale con:**
 - A) **Agenzie collettive per gli occupati** (sindacati, organizzazioni sindacali regionali del lavoro, federazioni);
 - B) **Agenzie collettive degli immigrati** (organizzazioni, comunità)
 - C) **Agenzie pubbliche e private** che offrono servizi agli immigrati, fra cui: municipalità, organizzazioni regionali, ospedali, ONG, ambasciate, Mass Media greci e stranieri in Grecia e all'estero, ecc.;
 - D) **Azioni:**
 - **Programma di formazione innovativa per i consulenti degli immigrati**
La formazione ha contribuito allo sviluppo di un nucleo di consulenti specializzati che, in seguito, sono diventati il personale dei centri. La formazione è durata 400 ore (280 ore di teoria e 120 di pratica), indirizzata a 15 greci ed immigrati, sia occupati che disoccupati.
 - **Azioni di divulgazione del progetto a livello locale**
 - **Ricerca di registrazione e valutazione dei servizi di sostegno forniti a immigrati e profughi**

C'è stata una ricerca qualitativa in cui sono stati sviluppati 3 questionari per condurre interviste relative a offerta di servizi agli immigrati, analisi della registrazione e valutazione delle politiche riguardanti la formazione degli immigrati. I questionari erano mirati alle agenzie che offrono servizi di sostegno a immigrati, profughi e rappresentanti delle organizzazioni di migranti.

- **Formazione di mediatori culturali**

La formazione è durata 150 ore con 17 partecipanti, essenzialmente con una diversa origine etnica che ha ricevuto la necessaria formazione per aiutare immigrati e profughi ad inserirsi

nella società di accoglienza e ad usufruire dei beni e dei servizi offerti. Dei partecipanti, 4 persone, dopo il corso di formazione, hanno iniziato a lavorare in servizi del settore.

- **Formazione di consulenti di servizi per il sostegno degli immigrati o dei gruppi socialmente vulnerabili**

2 gruppi di formatori (Atene e Tessalonica) con 27 consulenti partecipanti. 30 ore di formazione per ogni gruppo.

- **Scambio di personale fra strutture che operano a favore degli immigrati**

- **Organizzazione di 11 workshop locali in città che i centri stanno attivando**

I partecipanti ai workshop erano rappresentanti di agenzie pubbliche e non, dirigenti di organizzazioni degli imprenditori, datori di lavoro, immigrati e giornalisti.

- **Organizzazione di 5 conferenze di un giorno per divulgare il progetto, informare e sensibilizzare l'opinione pubblica**

Ci sono state 5 conferenze tenute a livello locale riguardanti l'attivazione di centri. Il tema delle conferenze era: "Immigrati, diritti del lavoro e sindacati". Inoltre, ci sono state pubblicazioni nella stampa e annunci in TV e alla radio.

- Nell'ambito di questa azione sono stati trasmessi uno spot TV e 3 spot radiofonici per la divulgazione del progetto e dei centri.

- **Organizzazione e funzione di un Centro didattico multiculturale**

Nell'ambito di questa azione, è stato istituito un Centro didattico multiculturale del Consiglio greco per i profughi, che ospita le attività. Il personale era formato da 4 persone che avevano precedentemente partecipato al seminario sui mediatori culturali.

- **Divulgazione del progetto, informazione e sensibilizzazione di opinione pubblica, partner sociali, gruppo bersaglio, consulenti, ecc.**

Con questa azione è stato prodotto un opuscolo stampato in greco e altre lingue sui centri a sostegno degli immigrati. Viene inoltre costantemente aggiornato un sito Internet con le informazioni sullo sviluppo del progetto.

- Organizzazione di 4 workshop locali con rappresentanti dei media greci e stranieri.

- Sviluppo di eventi culturali con la partecipazione degli immigrati e delle loro comunità.

Esiti positivi

- **Sviluppo e riscontro dell'osservatorio sul lavoro per gli immigrati**

L'Osservatorio fa parte del sito Internet del Centro di formazione professionale del GSEE e del sito Internet del progetto con articoli sul fenomeno dell'immigrazione in Grecia, l'attuale quadro legislativo per profughi e immigrati economici (leggi, decreti presidenziali e ministeriali nel quadro legislativo nazionale, annunci, linee guida comunitarie, ecc.).

Inoltre, nell'ambito di questa azione sono stati sviluppati 3 questionari riguardanti immigrati - beneficiari dei centri e compilati da coloro che lavorano nei 7 centri di sostegno. I dati raccolti con questi questionari sono le informazioni contenute nella base dati appositamente creata. La loro elaborazione offre materiale per redigere rapporti trimestrali, per formulare conclusioni e sviluppare proposte al fine di affrontare i problemi degli immigrati.

- Molti attivisti nel campo dei lavoratori migranti sono stati tesserati come risultato diretto del progetto.

Modello 4: Consigli sindacali interregionali (CSIR)

I CSIR, attualmente 45, raggruppano tutte le organizzazioni regionali delle confederazioni nazionali affiliate alle CES, nelle regioni frontaliere interessate.

Sotto il coordinamento della CES, i CSIR stanno continuando a sviluppare e rafforzare i tre pilastri, ossia libera circolazione dei lavoratori e partenariati transfrontalieri EURES; politica di occupazione e Fondi strutturali; e, in misura minore, dialogo sociale.

Riguardo alla libera circolazione dei lavoratori, la CES coordina i CSIR per garantire la coerenza della nostra partecipazione con la rete EURES, per essere aggiornati sugli eventuali ostacoli alla libera circolazione dei lavoratori e per definire le priorità comuni. La CES organizza un seminario annuale progettato per tutti i consulenti sindacali EURES su questioni importanti relative a libera circolazione dei lavoratori e sicurezza sociale.

Riguardo ai Fondi strutturali, i CSIR partecipano attivamente al dibattito lanciato dalla Commissione sul futuro della politica per la coesione economica, sociale e territoriale. È particolarmente importante notare come il Consiglio abbia adottato la proposta della Commissione, sulla base dell'esperienza con l'iniziativa INTERREG, per creare un nuovo obiettivo destinato al perseguimento di un'integrazione equilibrata e armoniosa del territorio dell'Unione sostenendo la cooperazione fra le sue varie componenti su questioni di rilevanza comunitaria a livello transfrontaliero, transnazionale e interregionale. La positiva esperienza sindacale delle azioni condotte dai CSIR, anche nelle regioni confinanti con i nuovi Stati membri, ha mostrato che questa era la strada da percorrere.

Riguardo al lavoro settoriale, alcuni CSIR stanno collaborando con sindacati regionali e settoriali, specificamente nei casi di fusione e/o ristrutturazione di aziende frontaliere, per definire proposte, a livello territoriale, che potrebbero prevenire il dumping in caso di mobilità, favorire la flessibilità e la sicurezza rispetto alle condizioni di lavoro e sociali, promuovere il riconoscimento di competenze e qualifiche a livello professionale e, infine, evitare problemi di offerta di servizi sociali.

Alcuni CSIR stanno anche contribuendo a gestire strutture di cooperazione che possano permettere di creare osservatori sulla competitività transfrontalieri o interregionali, in grado di adattarsi a, o addirittura anticipare, i cambiamenti nel mercato dell'occupazione.

7.2 Area 2: Organizzazione e tesseramento dei lavoratori mobili e migranti

Dopo aver analizzato le risposte, sono state individuate tre sottocategorie che tengono conto del tipo di attività sviluppata e i relativi obiettivi.

- **Organizzazione non specifica di azioni viste come strumenti di affiliazione di lavoratori mobili e migranti:** in genere sessioni informative, campagne, opuscoli e riunioni. Utilizzati come modo per mostrare ai lavoratori l'importanza del far parte del sindacato, rafforzare l'idea dell'associazione dei lavoratori come di un sistema basato sulla solidarietà e sottolineare i vantaggi e i servizi offerti dal sindacato.

In generale, il messaggio di aderire all'unione fa parte di quasi ogni singola attività sindacale e le pratiche all'interno di questa sottocategoria rappresentano la maggior parte delle risposte nel campo dell'organizzazione e del tesseramento (quasi il 50% del totale di questo settore).

Tuttavia, anche altri tipi di attività, come le pressioni esercitate sulle autorità pubbliche o la firma di accordi, sono visti come strumenti di affiliazione, grazie al loro impatto pubblico positivo. Ad esempio, gli importanti vantaggi per i lavoratori che sono stati raggiunti dai processi di dialogo sociale o dalle pressioni esercitate sulle autorità nelle regioni di frontiera (CSIR, CFDT Rhone Alpe¹³). Altre pratiche considerate positive sull'affiliazione sono le apparizioni sui media che si occupano di migranti e la cooperazione con le ONG.

Il CSIR (Consiglio sindacale interregionale - Irlanda) ha presentato anche le proprie attività su migrazione e mobilità a livello confederale come mezzo utile a organizzazione e tesseramento: azioni di lobbying a favore dei diritti dei lavoratori frontalieri; sostegno ai sindacati affiliati per sviluppare servizi a favore dei lavoratori migranti; negoziazioni con datori di lavoro e governo in materia di norme sul lavoro (ad esempio, codice di pratiche per i lavoratori nazionali, schema di regolarizzazione per immigrati irregolari o sistema dei permessi di lavoro).

- **Azioni specifiche per l'affiliazione:** queste esperienze, che rappresentano più di un terzo delle risposte in questo campo, sono considerate le più difficili da realizzare e le più imprevedibili in termini di risultati.

Molti sindacati, come CGT Francia, EKA Grecia, offrono corsi di formazione su organizzazione e altre tematiche sindacali a funzionari e membri futuri nel tentativo di tesserare lavoratori migranti e mobili. Altri usano il metodo organizzativo tradizionale con campagne di adesione dirette ai lavoratori stranieri, benché il successo di tali campagne sia stato diverso, in base ai rapporti delle associate alla CES. Al riguardo, la UIL (Italia) ha registrato un importante successo in termini di obiettivi conseguiti (aumentando l'affiliazione di lavoratori stranieri) mentre la finlandese SAK ha dichiarato che nella campagna incentrata su giovani e lavoratori migranti, risultati positivi sono stati riscontrati solo nel primo gruppo, con risultati molto modesti, invece, per il secondo.

Un progetto specifico incentrato sull'organizzazione dei lavoratori polacchi è stato lanciato da FNV nei Paesi Bassi, con l'obiettivo di affiliare 2500 nuovi membri all'interno della comunità polacca. Alla fine, solo 500 nuovi membri sono stati tesserati fra i lavoratori polacchi e questo è stato considerato un fallimento.

13

Contratto collettivo del Club Méditerranée, approfondito nell'Area 3 Modello 2

Tuttavia, dopo la discussione con i colleghi polacchi di OPZZ durante il seminario di Bristol, i risultati sono apparsi molto positivi, dal punto di vista polacco: è infatti da vedere come un grande successo, considerando le grandi difficoltà a tesserare i lavoratori in Polonia. Questo diverso approccio ai risultati ha attirato l'attenzione sull'importanza di considerare altre prospettive nel valutare questo tipo di pratiche.

Fra tutte le azioni in questo ambito, una è particolarmente speciale per la sua natura: l'accordo siglato da UGT Portogallo con l'Alto Commissario per l'immigrazione e il dialogo interculturale, sotto forma di partnership per incoraggiare l'affiliazione dei lavoratori stranieri come metodo di tutela dei diritti del lavoro e di integrazione sociale.

Per poter misurare la presenza dei lavoratori migranti nel sindacato e monitorarne l'evoluzione, alcune organizzazioni hanno modificato o creato basi dati che includono elementi come luogo d'origine o di nascita. Un'esperienza in contrasto con il dibattito sulla tutela dei dati personali e con la questione di fino a che punto il luogo d'origine o di nascita è rilevante per determinare se una persona possa essere considerata stranera in termini di integrazione nella società d'accoglienza (punti cruciali come prima o seconda generazione, migranti recenti o di lungo termine). Al tempo stesso, questo era un tentativo di risolvere il problema della mancanza di dati apparsa come uno degli ostacoli allo svolgimento di questo tipo di attività.

Negli ultimi tempi, la pratica di ricorrere a organizzatori sindacali di origine migrante in grado di comunicare con i lavoratori stranieri nella loro lingua e che conoscono cultura e tradizioni è stata documentata da altri sindacati con elevati livelli di soddisfazione basati sui risultati raggiunti. Nel caso della britannica UNISON, c'è un organizzatore polacco inviato dal sindacato OPZZ¹⁴, o di origine bulgara-EKA Grecia.

Un dettaglio importante da sottolineare è che molte delle azioni raccolte in questa categoria sono state incentrate sull'affiliazione dei lavoratori dalla Polonia, come conseguenza del gran numero di lavoratori polacchi che vivono in paesi come Inghilterra, Paesi Bassi, Danimarca o Germania. È evidente che l'esperienza maturata lavorando con la comunità polacca all'estero e in cooperazione con i sindacati polacchi servirà come base per elaborare azioni future per organizzare lavoratori di altri paesi. D'altra parte, l'esempio greco mostra come il gruppo di

¹⁴

Questa pratica è approfondita di seguito nell'Area 2 Modello 1

immigrati affiliati ai sindacati possa essere piuttosto variegato, con origini in oltre 40 paesi.

- **Riconoscimento dell'affiliazione nei paesi d'accoglienza:** a seguito della dichiarazione di Helsinki "Sindacati senza frontiere", il questionario includeva una domanda sugli accordi con altri sindacati a sostenere i lavoratori mobili/migranti iscritti a sindacati nei loro paesi d'origine. Questa tematica, inoltre, è stata inclusa come tipo d'azione nel campo dell'organizzazione e dei tesseramenti. Risultato: meno del 20% delle pratiche raccolte per questo settore e che descrivevano vari tipi di accordi di cooperazione comprendevano il riconoscimento dell'affiliazione o del sostegno reciproco. Questo tipo di cooperazione fra sindacati è più comune nei paesi vicini ed è stata rafforzata dalle attività dei Consigli sindacali interregionali (CSIR). L'obiettivo di una tessera di adesione europea per i sindacati associati è lungi dall'essere realizzato e, a livello europeo, non sono stati intrapresi passi in questa direzione.

Il TUC britannico ha riferito di aver siglato un accordo sul riconoscimento delle affiliazioni con i sindacati portoghesi e polacchi; anche il sindacato irlandese SIPTU ha citato una stretta collaborazione con le organizzazioni polacche in tal senso.

Accordi informali nel quadro delle relazioni storiche fra diverse organizzazioni sembrano esistere da tempo, come quello citato da CFDT NPDC e dal sindacato cristiano in Belgio.

Organizzare e tesserare lavoratori mobili e migranti è il settore che presenta le maggiori difficoltà per i sindacati. Molti ostacoli e circostanze negative influiscono sullo sviluppo delle attività miranti all'affiliazione sindacale dei lavoratori stranieri.

Fra i più comuni possiamo citare¹⁵:

- le barriere linguistiche, che rappresentano una prima difficoltà nell'avvicinare questi lavoratori;
- la concentrazione di lavoratori migranti e mobili in settori tradizionalmente contraddistinti da una maggiore precarietà, settori in cui tesserare i lavoratori è sempre stato difficile;
- le tradizioni del gruppo di lavoratori in questione riguardo al movimento sindacale. Coloro che vengono da paesi dove i sindacati sono molto deboli, o in cui vige un clima antisindacale (ad esempio in Europa orientale), sono spesso riluttanti ad aderire al sindacato, benché, una volta tesserati, si mostrino poi attivi, ed agiscono

¹⁵

Vedi capitolo "Ostacoli e barriere"

- con voce unica per attirare altri lavoratori ad affiliarsi e per dare un'immagine più positiva dei sindacati una volta rientrati nei paesi d'origine;
- la mancanza di risorse e la riluttanza dei propri membri: i sindacati indicano spesso questo elemento come un ostacolo quando si tratta di intensificare l'impegno per organizzare lavoratori mobili e migranti;
 - la mancanza di dati relativi alla presenza di lavoratori migranti e mobili nei mercati del lavoro, nei settori economici, nelle aziende e nei sindacati, che complicano il compito di affiliare i lavoratori stranieri e di valutare i risultati ottenuti.

Tuttavia, nonostante le difficoltà nel portare avanti attività di organizzazione e tesseramento, quasi un quarto di tutte le risposte ricevute segnalavano questa tematica, a dimostrazione del fatto che i sindacati le stanno consacrando impegno e risorse. La mancanza di azioni specifiche miranti ad affiliare i lavoratori stranieri corrisponde, in taluni casi, alla mancanza di attività sufficienti di ricerca, valutazione e programmazione dei sindacati. C'è la necessità di dedicare un maggiore impegno e più risorse per tutelare i lavoratori mobili e migranti integrandoli nelle associazioni dei lavoratori.

Modello 1: Partecipazione dei lavoratori migranti - Progetto UNISON

Obiettivo: incoraggiare i lavoratori migranti a diventare membri attivi del sindacato

In un arco di tempo di due anni, il progetto puntava a individuare i lavoratori migranti più impegnati, al fine di sostenerli ed incoraggiarli a diventare componenti attive all'interno del sindacato. Lavorando tramite campagne a favore dei lavoratori migranti e con le organizzazioni comunitarie, il Progetto è riuscito a raggiungere quei lavoratori spesso "trascurati" e sottorappresentati nel sindacato. Uno dei lavoratori del Progetto era di un paese non UE e l'altro un polacco distaccato dall'OPZZ; questo ha permesso al Progetto di impegnarsi con importanti gruppi comunitari.

Attività, processi e fasi interessate

La prima fase è stata quella della ricerca destinata ad individuare dimensioni e composizione della forza lavoro della comunità di migranti e la relativa affiliazione sindacale. Il risultato ha confermato che i membri dei lavoratori migranti erano sottorappresentati fra gli attivisti.

Portando avanti campagne a favore dei diritti dei lavoratori migranti e all'interno delle comunità di lavoratori migranti, sono stati individuati potenziali attivisti, cui sono stati offerti corsi di formazione e sostegno per aiutarli a diventare membri attivi all'interno del sindacato. L'obiettivo era superare le barriere culturali e linguistiche facendo capire il modo in cui operano i sindacati britannici e mostrando come si possono impegnare i membri dei lavoratori migranti. La formazione ha rappresentato un elemento essenziale del progetto, in quanto ha contribuito a consolidare comprensione e fiducia. Rivolgendosi in tal modo ai migranti, il sindacato ha mostrato loro che erano benvenuti all'interno del sindacato stesso.

Altre iniziative:

- lavorare con gli attivisti e gli organizzatori già operativi per incoraggiarli e sostenerli nel tesserare i lavoratori migranti;
- pubblicazione di materiale in 21 lingue;
- stabilire una helpline specialistica in grado di offrire consulenza ai membri in materia di immigrazione;
- portare avanti campagne a favore dei diritti dei migranti;
- portare avanti campagne per la regolarizzazione dei lavoratori irregolari;
- pubblicare apposite guide riguardo ai controlli in materia di immigrazione sul posto di lavoro e come comportarsi in caso di perquisizioni specifiche;
- sviluppare legami con le organizzazioni comunitarie di lavoratori migranti.

Organizzare tecniche che si sono mostrate utili con i lavoratori migranti

1. L'impegno su base comunitaria attraverso le reti e le organizzazioni delle comunità dei lavoratori migranti è stato particolarmente utile in quanto ha contribuito a individuare attivisti potenziali, li ha sostenuti nell'acquisire la fiducia necessaria per essere coinvolti e ha contribuito ad una cultura in cui il sindacalismo viene visto come un valido meccanismo per garantire il giusto trattamento dei migranti nel loro posto di lavoro.

2. Individuare i potenziali attivisti, raggiungerli ed incoraggiarli a diventare attivi: tutto questo è stato fondamentale per lo sviluppo dei nuovi attivisti migranti. Alcune sezioni locali e regionali, soprattutto chi era già attivo in questo settore, sono state particolarmente efficaci in questo lavoro di individuazione. Anche le campagne portate avanti da UNISON su tematiche importanti per i migranti, come i permessi di lavoro nel campo dell'assistenza agli anziani, sono state essenziali per individuare attivisti potenziali.

3. La buona comunicazione è servita a garantire che i membri dei lavoratori migranti fossero a conoscenza delle campagne sindacali a favore degli stessi lavoratori migranti. Il sito Internet UNISON ha dedicato pagine specifiche a questi lavoratori. Fra il 1° agosto 2008 e il 28 ottobre 2009 le visite alle pagine dedicate ai migranti sono state oltre 12.310. UNISON, inoltre, invia una newsletter in inglese, polacco e filippino a circa 670 persone, la maggior parte delle quali sono lavoratori migranti membri di UNISON.

4. Nelle regioni e negli uffici in cui è presente una persona responsabile per i lavoratori migranti membri, l'impegno sulle tematiche riguardanti questa categoria di lavoratori è stato maggiore. Questo è evidenziato dall'esperienza di numerose regioni, ad esempio la regione West Midlands che sostiene una rete di lavoratori nel campo dell'assistenza all'infanzia, e alcune sezioni locali, come il progetto di Newcastle City e il progetto di sostegno del dipartimento sanità di Glasgow City a favore del personale infermieristico straniero.

5. Anche le riunioni aperte, inclusive ed informali che si occupano di tematiche relative ai lavoratori migranti sono particolarmente utili nell'incoraggiare i migranti a diventare attivi, facendo sì che si sentano sostenuti dal sindacato.

6. Durante il progetto, UNISON ha gestito sette corsi Pathways all'interno dei propri, appositamente elaborati per i lavoratori migranti. Specificamente il corso chiariva l'universo UNISON in modo da renderlo accessibile a coloro che avevano l'inglese come seconda lingua e, al tempo stesso, cercava di migliorare la situazione dei partecipanti creando in loro un senso di autostima. Il corso ha avuto una valutazione indipendente da un professore della University1 di Lancaster, che ne ha decretato il successo, essendo stato in grado di centrare i suoi obiettivi. Dopo la frequentazione del corso, i partecipanti sono stati seguiti da un tutor e incoraggiati poi a collegarsi in rete. I corsi Pathways sono stati seguiti da 92 potenziali attivisti migranti di cui 26 hanno mostrato vari gradi di attivismo all'interno del sindacato.

Risultati

1. Complessivamente il progetto è stato un successo. Circa 70 nuovi attivisti sono stati tesserati, fra i lavoratori migranti, come risultato diretto del progetto.

2. Il progetto ha contribuito ad aumentare un tipo di attivismo più informale; a seguito del lavoro del progetto, un numero sempre maggiore di migranti si è impegnato per far aderire altri migranti, oppure per dare aiuto e consulenza informali nel caso in cui non vi fosse l'intenzione di impegnarsi attivamente nella struttura formale del sindacato, spesso a causa di preoccupazioni legate alla propria situazione di migrante.

3. Come risultato del progetto, UNISON ha sviluppato numerosi servizi direttamente destinati ai lavoratori migranti, fra cui un'apposita helpline per dare consulenza in materia di immigrazione e formazione ESOL. Inoltre, in almeno una sezione Midlands è stato concluso un accordo con un datore di lavoro riguardo alla formazione in materia di cittadinanza per i lavoratori migranti.

Il risultato principale del progetto è stato l'impegno di un gran numero di lavoratori migranti, sviluppato tramite i corsi Pathways in UNISON e accolto con entusiasmo dai partecipanti. Questi attivisti hanno fatto aderire molti membri al sindacato, soprattutto grazie alle reti delle comunità. Molti avevano già assunto determinati incarichi all'interno del sindacato, mentre altri erano già disposti ad accettare un coinvolgimento maggiore e seguire corsi di formazione per ruoli di rappresentanza sindacale.

Modello 2: Organizzazione dei lavoratori migranti polacchi. FNV¹⁶

¹⁶

www.FNVBondgenoten.nl

Il progetto punta a organizzare e a lottare per i diritti dei lavoratori polacchi, per farli diventare membri del sindacato ed integrarli all'interno dell'organizzazione.

Dal 2009-2010, sono stati istituiti tre punti di incontro per assistere i lavoratori polacchi, al fine di informarli sui loro diritti e di organizzarli in caso di problemi riguardanti almeno cinque migranti di questa nazionalità. La procedura era la seguente: convocare un incontro per discutere con il gruppo interessato per garantire che vi fosse una comprensione da parte di tutti e, successivamente, definire un piano per la risoluzione del problema. Sempre mantenendo la filosofia "con i migranti per i migranti".

Dal 2010-2011, il progetto è stato cambiato. L'obiettivo principale, adesso, è integrare i migranti polacchi nell'organizzazione di FNV Bondgenoten. Vi sono sette organizzatori polacchi che lavorano in diversi settori: agricoltura, industria metallurgica, settore carne, vendita al dettaglio. Esiste un coordinamento fra i gruppi, e si stanno sviluppando nuovi tipi di informazione, nonché di formazione, organizzazione e servizi individuali. Un obiettivo ulteriore è indagare i motivi per cui i migranti polacchi abbandonano così presto e cosa fare per migliorare la loro appartenenza al sindacato. In ultima analisi, l'obiettivo è migliorare i servizi individuali, rendendoli più efficienti ed efficaci. La seconda metà del progetto inizierà ad ottobre o novembre.

I seguenti criteri hanno guidato le azioni: con i migranti per i migranti; informare ed organizzare; buon lavoro comune; conferimento di responsabilità e di poteri; partecipazione attiva; solidarietà.

Attività, processi e fasi interessate

2009 – 2010:

Organizzazione di comunità, Rotterdam e Schiedam

- Organizzazione dei punti di incontro con gli orari di visita
- Informazione nei vari luoghi visitati dai cittadini polacchi
- Eventi serali in cui i cittadini polacchi ottengono informazioni su AOW (sistema pensionistico olandese), pensioni, fisco e legislazione in materia di lavoro
- Opuscoli informativi
- Versione in lingua polacca del sito Internet FNV Bondgenoten
- Punti di incontro con orari di visita ai fini delle attività di informazione e/o organizzazione
- Servizi telefonici ai fini delle attività di informazione e/o organizzazione. Nel 2009, questo servizio è stato utilizzato 3.870 volte.

Rilevanza

Tutti i tipi di organizzazione sono rilevanti.

- Organizzare la comunità: a Rotterdam e Schiedam è stata costruita una rete molto ampia, dato il consolidarsi di una presenza regolare in queste comunità; visite a tutti i negozi, chiese, bar e ristoranti polacchi per informare i migranti polacchi sulle nostre attività.

- Organizzare i punti di incontro

- Organizzare i settori fabbrica, negozio e lavori di pulizia: l'impegno e il nostro metodo organizzativo hanno permesso di realizzare lo sciopero più lungo mai registrato nel settore delle pulizie. È stato sviluppato anche un progetto nel settore dei negozi (nella distribuzione), con relativa organizzazione di migranti polacchi.

Esiti positivi

Questo progetto ha sensibilizzato l'opinione pubblica sull'importanza dei cittadini polacchi nel nostro mercato del lavoro. I migranti polacchi non sono più invisibili. C'è più rispetto per loro, ma tenerli come membri all'interno del sindacato rappresenta pur sempre una sfida.

Sono stati definiti metodi concreti per riunire, informare ed organizzare i lavoratori polacchi, che stanno cominciando ad integrarsi nei metodi di lavoro tradizionali.

Inoltre, si sta trattenendo un certo numero di consulenti polacchi, al fine di mantenere il "know-how" in questi settori.

Questo progetto è, attualmente, nella sua seconda fase e sta cercando di integrare nuovi metodi.

7.3 Area 3: Integrazione dei lavoratori mobili e migranti nel movimento sindacale, nel posto di lavoro e nella vita lavorativa del paese d'accoglienza

Nelle azioni per facilitare l'integrazione dei lavoratori mobili e migranti, il numero di attività è leggermente più ampio rispetto agli altri due settori. Nel questionario, è stato precisato che la ricerca mirava ad individuare quelle pratiche che aiutassero i lavoratori interessati ad integrarsi nei posti di lavoro, nei mercati del lavoro, nel movimento sindacale e nelle società del paese d'accoglienza o del paese d'origine una volta rientrati.

Come detto in precedenza, quasi un quarto (25%) delle pratiche raccolte nella prima fase riguardavano il settore dell'integrazione, e la maggior parte era collegata alla tematica dell'integrazione nei posti di lavoro, nei mercati del lavoro e nei sindacati; erano pochi quelli riguardanti la società in generale. Dall'altro lato, nessuna attività veniva esaminata riguardo ai migranti rientrati nel paese d'origine.

Fra le risposte, nei contenuti è possibile operare una distinzione fra varie pratiche ed attività.

- **Pratiche sull'integrazione tramite contrattazione collettiva:** contratti collettivi, comprendenti articoli riguardanti la situazione specifica dei lavoratori stranieri, sono stati conclusi dai sindacati, come l'accordo raggiunto fra rappresentanti dei lavoratori (CFDT Francia) e datore di lavoro nella società Club Méditerranée sui diritti fondamentali del lavoro e sulla mobilità transnazionale nella zona Europa-Africa¹⁷.

¹⁷

Questa pratica è approfondita di seguito nell'Area 7.3 Modello 2

Altri sindacati, come UGT¹⁸ Spagna, hanno stabilito (in contrattazione collettiva) l'introduzione degli aspetti collegati ai bisogni dei lavoratori migranti e mobili. Le linee guida delle negoziazioni sindacali includono: parità di trattamento, assunzione nei paesi d'origine e percorsi di mobilità transnazionale; metodi di organizzazione del lavoro che rispetta la diversità; e le specificità dei lavoratori distaccati, fra le altre.

Da parte sua, il sindacato belga ACV-CSC ha formato funzionari su diversità e uguaglianza e sulla negoziazione di piani di diversità che puntano all'integrazione di questi lavoratori, creando un intero gruppo di sindacalisti impegnati su queste tematiche.

Tuttavia, la mancanza di risposte dai sindacati settoriali (federazioni) spiega il motivo per cui non abbiamo raccolto molte pratiche in questo campo, contrariamente al previsto, tenendo conto del fatto che la contrattazione collettiva è la forma più tipica di azione sindacale.

- **Pratiche di inserimento nella società e nel mondo del lavoro tramite formazione professionale:** il CCOO, in Spagna, ha riferito di avere piani annuali di formazione professionale tramite cui ha sviluppato itinerari personalizzati di inserimento per lavoratori migranti e mobili, per favorirne l'integrazione nel mercato del lavoro. Questa formazione include istruzione linguistica, tecniche di ricerca di un posto di lavoro, abilità sociali e misure di accompagnamento.
- **Formazione, informazione e attività didattiche:** l'istruzione è considerata dai sindacati come metodo importante ed efficace d'integrazione; infatti, la maggior parte delle azioni sull'integrazione può essere inserita in questa categoria. Corsi di lingua, programmi di formazione in materia di occupazione, diritti e prerogative, riunioni informative in materia di sicurezza sociale: queste le iniziative portate avanti da molte organizzazioni a favore dei lavoratori mobili e migranti. SIPTU (Irlanda) e FNV (Paesi Bassi) offrono regolarmente questo tipo di formazione ai lavoratori stranieri per facilitarne l'adattamento al nuovo ambiente di lavoro.

Il progetto "Welcome to Denmark" ("Benvenuti in Danimarca), sviluppato dal LO in cooperazione con le autorità locali, presenta un approccio più ampio, per ricevere, accogliere, integrare e radicare i lavoratori stranieri arrivati da poco con le loro famiglie. Il progetto cerca di individuare le barriere che i lavoratori migranti e mobili devono affrontare, trovare il modo di gestirle e superarle, concentrandosi su quattro aree tematiche: contatto con le autorità, comprensione della lingua e della cultura, rapporto sul posto di lavoro e benessere della famiglia.

18

Union General de Trabajadores

Tuttavia, per rendere l'integrazione possibile, specialmente sui posti di lavoro e nei mercati del lavoro, anche la società di accoglienza deve adattarsi ai nuovi arrivati e sradicare la discriminazione. Per questi motivi, appositi corsi di formazione sono stati forniti da CGIL (Italia) e EKA-Grecia (ai propri sindacalisti di vari settori), al fine di affrontare il tema dell'uguaglianza sul posto di lavoro e conoscere i problemi legati alla discriminazione. Sulla stessa linea, DGB Bildungswerk (Dipartimento migrazione e qualifiche) opera per l'integrazione dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro, per la parità di trattamento e le competenze interculturali, nonché per fornire informazioni sulle situazioni legali e sociali dei migranti dirette a consigli di fabbrica, parti interessate e decisori politici.

- **Attività di sensibilizzazione sulle tematiche legate alla migrazione:** tutti i tipi di eventi e pratiche sono stati sviluppati dai sindacati con l'obiettivo di sensibilizzare la società su questioni relative all'integrazione dei lavoratori migranti e mobili e a combattere discriminazione e razzismo. Fra queste attività, la più comune è l'organizzazione di conferenze, seminari, tavole rotonde per discutere non solo di mobilità e migrazione a livello interno ma anche per raggruppare parti sociali, autorità pubbliche e ONG.

DGB Berlin Brandenburg, tramite la Berlin Alliance against Human Trafficking (Alleanza di Berlino contro il traffico di esseri umani) cerca di sensibilizzare l'opinione pubblica sul traffico di esseri umani, in cooperazione con l'Organizzazione internazionale per la migrazione (IOM), l'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) e il Dipartimento per l'integrazione del Senato berlinese. Su questa problematica, EKA- Grecia coopera direttamente con la polizia greca e le ambasciate. Inoltre, le vittime di questo traffico hanno un sostegno speciale (fra cui la traduzione) nei loro diritti del lavoro.

DGB ha illustrato come il CSIR Elbe Neisse abbia sviluppato azioni per attirare l'attenzione sulle difficili condizioni di vita dei migranti (conferenze e riunioni di collegamento in rete con i politici) e promuovere un'apertura più interculturale fra autorità e amministrazioni (ad es. formazione per il personale della pubblica amministrazione).

Il sindacato belga FGTB è stato molto attivo nel combattere la discriminazione, monitorando il processo di regolarizzazione degli immigrati irregolari e organizzando una mobilitazione a favore di tale opera di regolarizzazione. FGTB ha istituito un'apposita unità per combattere la discriminazione, offrendo corsi di formazione su stereotipi e discriminazione e sviluppando campagne di sensibilizzazione.

Per quanto riguarda le campagne, deve essere sottolineata la manifestazione nazionale organizzata dalla CGIL. Intitolata "Diritti disuguali = meno diritti per tutti", ha invocato la regolarizzazione dei lavoratori immigrati, la riforma delle regole di cittadinanza, il diritto di voto nelle elezioni degli organi locali, il ricongiungimento delle famiglie ed

una politica concreta di asilo, unitamente ad altri obiettivi. Altre campagne riguardano la 2a e 3a generazione e il tesseramento dei giovani immigrati. I sindacati greci hanno organizzato 2 campagne, da titolo “No al razzismo, sin dalla culla” e “Tunnel 14”, riguardante la certificazione di nascita dei bambini immigrati nati in Grecia.

Non è stata, tuttavia, dimenticata la lotta per i diritti dei lavoratori più vulnerabili, come i lavoratori migranti nel settore dell’assistenza domestica. UGT Andalucía (Spagna) ha organizzato una conferenza regionale sull’occupazione domestica, affrontando la tematica delle donne migranti in questo settore. EKA- Grecia organizza riunioni domenicali per vari gruppi di immigrati nelle loro lingue. La maggior parte riguarda persone che lavorano nell’assistenza domestica.

Infine, per aumentare la consapevolezza all’interno del movimento sindacale sulla questione dei lavoratori mobili e migranti, CGT Portogallo ha organizzato una riunione internazionale di leader, attivisti e rappresentanti sindacali per dibattere le tematiche che interessano maggiormente questi gruppi, come diritti sociali e del lavoro, discriminazione, processi di regolarizzazione, sfruttamento e lavoro irregolare, sindacalizzazione, creazione di strutture per i migranti all’interno del sindacato, e integrazione tramite la partecipazione sindacale.

La questione dell’integrazione dei lavoratori migranti e mobili nel sindacato è stata oggetto di dibattito nei seminari, ponendo la questione dell’integrare questi lavoratori nelle regolari strutture sindacali o creare strutture specifiche, come appositi comitati per la migrazione. Il Comitato Nazionale Immigrati della CGIL è un esempio del secondo tipo di integrazione.

- **Altre attività sindacali sui lavoratori migranti come mezzo di integrazione:** nell’inviare le risposte inviate dalle varie organizzazioni sulle attività d’integrazione, è evidente che molti sindacati intendano anche il loro lavoro con i lavoratori stranieri come un modo d’integrazione, dovuto al fatto che i servizi offerti e le attività sviluppate facilitano l’adattamento di questi lavoratori al nuovo mercato del lavoro e alla società. Questo è il modo in cui UGT Portogallo comprende il ruolo svolto dai suoi centri di informazione per gli immigrati. Lo stesso vale per SEK (Cipro) e EKA- Grecia nel descrivere la strategia sindacale generale per raggiungere la parità di trattamento e la non discriminazione per tutti i lavoratori.

Esercitare forti pressioni sul mondo politico per legiferare a favore di un tenore di vita decente per i lavoratori migranti: questo è stato espresso da ZSSS (Ungheria) come modo per aiutare a raggiungere le giuste condizioni per l’integrazione dei lavoratori stranieri.

- **Attività culturali e sportive:** i sindacati hanno anche portato avanti attività al di fuori delle loro mansioni tradizionali, comprendendo che la loro presenza è importante

anche in altri tipi di azioni, come partecipare a o organizzare manifestazioni sportive per rafforzare gli scambi interculturali. Ad esempio, CGT Francia ha organizzato partite di calcio con lavoratori migranti. Si è assistito anche all'organizzazione di eventi culturali come mostre o sessioni cinematografiche sulle tematiche della migrazione. EKA- Grecia ha riferito di aver organizzato ad Atene il festival culturale annuale dei lavoratori "Kaleidoscope" con un'alta partecipazione di immigrati.

Come punto finale, è possibile estrapolare alcune conclusioni dalle domande riguardanti le politiche doganali sull'integrazione dei lavoratori mobili/migranti nel posto di lavoro/sul mercato del lavoro.

Relativamente all'inserimento delle tematiche sulla migrazione nella contrattazione collettiva e alla negoziazione di piani di diversità sul posto di lavoro, molti sindacati hanno dichiarato di aver compiuto dei passi in questa direzione, come la CGIL (Italia), ACV-CSC (Belgio) o FNV. Tuttavia, la maggior parte ha risposto negativamente alla domanda.

Una situazione analoga è stata osservata riguardo agli accordi con i datori di lavoro su integrazione e non discriminazione nonché sulle esigenze speciali dei migranti. Solo poche organizzazioni hanno affermato di aver raggiunto questo tipo di accordi. Ad esempio, DGB Sassonia (Germania) ha dichiarato di aver firmato l'accordo sulla lotta contro il razzismo con la camera di commercio regionale. Allo stesso modo, SIPTU (Irlanda) ha illustrato il proprio accordo riguardo alla parità di trattamento dei lavoratori temporanei. Relativamente all'inserimento delle esigenze speciali dei migranti nei contratti collettivi, solo UGT (Spagna) e CGIL (Italia) hanno citato vari aspetti che sono stati inclusi (ad. es. diversa gestione delle ferie, pasti, lingue, assistenza sanitaria, condizioni di subappalto, ecc.).

L'ultima domanda di questo gruppo riguardava la partecipazione agli osservatori del mercato del lavoro che si occupano di mobilità e migrazione. In generale, i CSIR hanno illustrato alcune esperienze sugli osservatori transfrontalieri e organizzazioni come FNV (Paesi Bassi), SIPTU (Irlanda), CGIL (Italia), SEL (Cipro), UGT (Portogallo), fra le altre, hanno dichiarato di far parte di questo tipo di organismi.

Modello 1: Comitato Nazionale Immigrati – CGIL¹⁹

Obiettivo

La CGIL è il maggiore sindacato italiano, con oltre 5 milioni di iscritti, metà dei quali pensionati. Gli immigrati iscritti alla CGIL sono 387.000, ossia il 14% dei membri attivi (sono pochi gli immigrati pensionati). Una cifra che fa di noi l'organizzazione più rappresentativa degli immigrati in Italia.

¹⁹ Confederazione Generale Italiana del Lavoro

L'impegno della CGIL riguardo alle politiche sull'immigrazione comprende:

- la creazione di centinaia di uffici per gli stranieri, destinati ad aiutare i lavoratori immigrati a superare le pratiche amministrative (rinnovo dei permessi di soggiorno, ricongiungimento familiare, accesso alla formazione professionale, riconoscimento delle qualifiche e titoli di studio) ecc.;
- l'inserimento, all'interno dei contratti collettivi nazionali di lavoro, di clausole specifiche riguardanti le esigenze dei lavoratori immigrati (possibilità di accumulare giorni di congedo in modo da sfruttare al meglio periodi più lunghi di vacanza durante periodi di lavoro di due anni), oppure all'interno degli accordi aziendali (mense che tengono conto delle regole religiose nei loro menu) e così via.

La CGIL, inoltre, svolge un ruolo di primo piano nella lotta per i diritti dei lavoratori immigrati, contro il razzismo e la xenofobia, attraverso l'organizzazione di e la partecipazione a: manifestazioni locali e nazionali; incontri con i ministeri su questioni di loro competenza in materia di immigrazione; preparazione e presentazione di decine di piattaforme territoriali sull'immigrazione; una piattaforma nazionale che invoca diritti per gli immigrati che vivono e lavorano in Italia.

Descrizione

La CGIL è un sindacato multietnico che tutela i lavoratori immigrati, sia come lavoratori che come immigrati:

- per i lavoratori, tramite accordi di contrattazione collettiva nazionale, tutela i diritti sociali ed economici di tutti i lavoratori, sia italiani che immigrati, nella contrattazione di secondo livello e sul posto di lavoro; introduce richieste specifiche a favore dei lavoratori immigrati come la possibilità di concedere congedi supplementari in periodi di lavoro di due anni, tempi di preghiera, mense aziendali, ecc.;
- per gli immigrati, interviene tramite gli uffici per gli immigrati che fungono da collegamento con le istituzioni locali per risolvere casi individuali a favore degli immigrati; inoltre, il nostro sistema di servizi svolge le procedure per il rinnovo dei permessi di soggiorno (134.000 procedure nel 2009) e per il ricongiungimento familiare (8.327 casi nel 2009).
- il sistema dei servizi si è occupato anche della regolarizzazione dei lavoratori impegnati nell'assistenza familiare, che si è svolta l'anno scorso (33.000 casi di regolarizzazione).

Il Comitato Nazionale Immigrati partecipa ai tavoli di contrattazione con il governo per la realizzazione di politiche approvate dal Congresso nazionale della CGIL, riferisce alle associazioni che promuovono l'immigrazione, al mondo del lavoro e alla società in generale, e coordina categorie e strutture locali della CGIL.

Il Comitato Nazionale Immigrati ha il compito di analizzare e sviluppare le proposte.

Attività recenti

- La campagna antirazzista della CGIL dal titolo “Stesso sangue, stessi diritti”, cui tutte le sezioni CGIL hanno partecipato fino all’evento specifico del 21 marzo 2009, Giornata internazionale per l’eliminazione della discriminazione razziale.
- La campagna “Non aver paura, apriti agli altri, apri ai diritti” che, in collaborazione con altre 26 sigle sindacali e con organizzazioni internazionali, laiche e religiose, ha preso il via il 18 marzo 2009.
- La CGIL sta lavorando per estendere l’articolo 18 del testo consolidato della legge 40 sull’immigrazione (l’articolo tutela le donne vittime di sfruttamento della prostituzione) ai casi di sfruttamento sul lavoro. Chiediamo che i lavoratori stranieri che denunciano coloro che sfruttano possano contare su un permesso di soggiorno per tutelare la loro posizione. Questo sarebbe stato possibile tramite l’attuazione della direttiva 52 dell’UE, in vigore dal 18 giugno 2009, ma purtroppo il Senato ha annullato il relativo articolo prima della ratifica.

Esiti positivi

L’attività del Comitato Nazionale Immigrati ha aumentato l’affiliazione al sindacato. Così, il sindacato ha acquisito maggiore potere nel chiedere al governo più diritti per gli immigrati.

Modello 2: Contratto collettivo sui diritti fondamentali del lavoro e sulla mobilità transnazionale nella società Club Méditerranée, zona Europa-Africa CFDT

L’obiettivo specifico di questa azione è garantire parità di trattamento e riconoscimento dei diritti sindacali all’interno della società, indipendentemente dall’origine geografica dei lavoratori; garantire le condizioni per la mobilità dei lavoratori migranti stagionali nei villaggi-vacanze in Africa e nell’area del Mediterraneo, nonché nei villaggi-vacanze invernali nelle Alpi. Per raggiungere questo obiettivo, un contratto globale è stato firmato dalle federazioni internazionali UITA e EFFAT e dalla società transnazionale Club Méditerranée sui diritti del lavoro fondamentali e sulla mobilità transnazionale.

Il risultato finale delle negoziazioni è stato un testo che include tutte le disposizioni UE, regionali e internazionali in conformità con i diritti fondamentali, sindacali e del lavoro:

- diritto di creare un sindacato, o di aderirvi, senza subire discriminazioni;
- autorizzare i contatti fra i lavoratori e i loro rappresentanti;
- divieto del lavoro forzato e del lavoro minorile;
- parità di trattamento e non discriminazione in materia di occupazione;
- parità di retribuzione per uomini e donne;
- mobilità dei lavoratori transnazionali solo quando non è possibile assumere maestranze

locali;

- parità di condizioni di occupazione fra lavoratori distaccati e locali;
- informare il sindacato su criteri e condizioni di mobilità dei lavoratori;
- copertura della sicurezza sociale nel paese in cui si lavora;
- visita annuale, da parte dei rappresentanti EFFAT/UITA, di posti di lavoro in cui i lavoratori sono distaccati;
- una commissione incaricata di monitorare l'accordo.

Rafforza i diritti dei lavoratori migranti:

- rispettando le convenzioni ILO in materia;
- regolando la mobilità transnazionale. Questa renderà più chiara e fattibile la difesa dei diritti dei lavoratori migranti;
- introducendo una serie di misure per sostenere i lavoratori migranti stagionali che vanno a lavorare nelle località alpine di villeggiatura.

L'accordo è stato anche positivo per quanto riguarda:

- rispetto delle libertà sindacali e del lavoro;
- nessuna tolleranza nei confronti del lavoro forzato e obbligatorio;
- rispetto della reale abolizione del lavoro minorile;
- principi di uguaglianza riscontrati nelle pratiche sull'occupazione, ad es. nessuna discriminazione basata su razza, sesso, credo politico/religioso;

Questa azione ha prodotto un impatto positivo sui seguenti aspetti:

- precedenza accordata alla forza lavoro locale;
- condizioni dei lavoratori basate sul quadro dei regolamenti nazionali;
- informazioni fornite ai rappresentanti dei lavoratori;
- aumento delle retribuzioni nelle località Club Méditerranée.

La creazione di accordi interregionali e internazionali fra vari partenariati, federazioni e sindacati settoriali, mostra come sia possibile coordinare vari organi attivi nei rapporti di lavoro al fine di concludere accordi multilaterali che garantisca la parità di trattamento e i diritti fondamentali.

8. BARRIERE

In termini di ricerca e studio, i settori della mobilità e della migrazione sono estremamente vasti, come lo sono le differenze nel modo in cui i sindacati svolgono le loro attività.

Questa diversità di approcci, problemi e risposte è anche influenzata da diversi elementi in funzione delle realtà di ogni Stato membro. Essere un paese d'origine, destinazione e/o

transito influenza il modo in cui i sindacati reagiscono. Le organizzazioni dei paesi con un elevato numero di immigranti si trovano confrontati a tutta una serie di circostanze rispetto ai sindacati dei paesi con un numero molto basso di lavoratori stranieri.

Queste differenze rendono difficile la possibilità di trovare una base comune per individuare ostacoli e barriere. Tuttavia, grazie alle discussioni portate avanti, sono state sollevate numerose tematiche.

8.1 Ostacoli generali

- La migrazione è vista spesso come **questione marginale** nei sindacati. Tuttavia, sembra emergere una nuova tendenza a dare maggiore importanza alle problematiche dei lavoratori stranieri. Le manifestazioni politiche contro i migranti, unite alle difficoltà poste dalla legislazione UE sui lavoratori distaccati, hanno innalzato il livello di priorità delle questioni legate a mobilità e migrazione all'interno dell'agenda sindacale.
- Tuttavia, la crisi economica, che aumenta la disoccupazione e le misure di austerità (tutte tese a favorire l'introduzione di **idee protezionistiche** a a livello politico) hanno fatto accantonare le problematiche riguardanti la migrazione per concentrarsi su "questioni più urgenti".
- È un fatto che i partiti di estrema destra stiano guadagnando terreno politico in tutti gli Stati membri, nonché a livello europeo. **Razzismo e xenofobia** stanno crescendo all'interno delle popolazioni locali e i membri sindacali non sono esenti. I sindacati hanno incontrato fenomeni interni di riluttanza dai loro membri per sviluppare attività a favore dei lavoratori migranti e mobili, e hanno dovuto combattere **gli stereotipi negativi e l'ostilità** dei lavoratori nativi, facendo opera di sensibilizzazione.
- Tuttavia, quando i sindacati decidono di sviluppare attività mirate per assistere i lavoratori stranieri, il primo, nonché principale, ostacolo da superare è, in genere, la **lingua**. Per comunicare con i lavoratori migranti e mobili, i sindacati devono impegnarsi a fondo per superare questa barriera, organizzando corsi di formazione linguistica, traducendo le informazioni importanti (opuscoli, siti Internet, contratti collettivi) e/o reclutando funzionari sindacali in grado di comunicare nelle lingue delle comunità migranti.
- Come illustrato al punto 4.2 dell'opuscolo, non vi è accordo sulle **definizioni** di base riguardanti i lavoratori mobili e migranti; le stesse espressioni vengono spesso utilizzate per descrivere situazioni diverse. Questa confusione rivela: 1) la mancanza di differenziazione nei sindacati riguardo alle attività a sostegno dei lavoratori stranieri; 2) il fatto che i lavoratori mobili non sono considerati come i lavoratori nazionali a

livello di diritti e di status giuridico; 3) la necessità di trovare un accordo sui termini fondamentali.

- **Barriere e lungaggini burocratiche**, in ambiti come pensioni, prestazioni sociali e sicurezza sociale, rendono molto più complicate le azioni sindacali finalizzate a raggiungere l'uguaglianza per i lavoratori frontalieri, mobili e migranti.

8.2 Difficoltà tecniche nello sviluppo delle azioni

- L'ostacolo principale nel portare avanti progetti in questo ambito è la mancanza delle risorse e dei finanziamenti necessari. Spesso la prospettiva sindacale non rientra negli obiettivi o nelle linee guida di finanziamento di programmi e progetti.
- Trovare modi per garantire il corretto seguito alle azioni ed ai progetti già conclusi rappresenta una sfida per i sindacati, che spesso trovano difficoltà nel collegare le loro azioni alle giuste persone e ai livelli appropriati. Sviluppare un progetto implica un notevole dispendio di tempo e risorse e spesso comporta pesanti lungaggini burocratiche e amministrative.
- Anche individuare il gruppo bersaglio di lavoratori migranti può rivelarsi molto arduo a causa della carenza di dati e statistiche sulla presenza di migranti nei mercati del lavoro e sull'affiliazione ai sindacati. Risultano molto animati i dibattiti sull'etica della raccolta dei dati personali relativi ai paesi d'origine.
- Spesso i criteri delle linee guida per i finanziamenti dei progetti non rispondono alle esigenze o alla prospettiva dei sindacati, in quanto destinati solo ai lavoratori migranti (determinando l'emergere di una certa riluttanza fra i membri nazionali) o solo ai migranti regolari. A volte, le fonti di finanziamento impongono persino la creazione di strutture separate per migranti, indipendenti dai sindacati.
- Non è facile trovare modelli che funzionano, a causa delle situazioni molto diverse, a livello nazionale, in materia di migrazione. In tal senso, è importante poter scambiare maggiori informazioni e buone pratiche.
- Numerose organizzazioni hanno notato che vi è ancora una mancanza di coordinamento, di collegamento in rete di scambio di esperienze sulle problematiche relative ai lavoratori migranti.
- Benché i sindacati abbiano responsabilità specifiche relative al mercato del lavoro, una stretta collaborazione con le ONG in questo ambito è fondamentale. Alcune buone pratiche sono emerse nel corso dei progetti, ma è rimasto ancora del lavoro da fare in questo ambito per trovare modelli di cooperazione e/o accordi fra le associazioni sindacali e le ONG che operano a favore dei lavoratori migranti.

8.3 Ostacoli organizzativi

- Uno dei maggiori ostacoli all'organizzazione dei lavoratori migranti e mobili è il fatto che sono toccati da una grave situazione di precarietà: contratti a tempo determinato, irregolarità, pessime condizioni di lavoro, basse retribuzioni, sfruttamento della manodopera.
- I lavoratori migranti devono mantenere il posto di lavoro se vogliono mantenere anche i permessi di lavoro e di soggiorno. Questo crea situazioni di molestia e sfruttamento sul luogo di lavoro e rende ancora più difficile l'organizzazione dei lavoratori. I sindacati riferiscono che molto spesso gli immigrati temono possibili ritorsioni se decidono di tesserarsi ad un sindacato.
- La concentrazione di lavoratori particolarmente vulnerabili in alcuni settori (edilizia, agricoltura, bar e ristoranti, servizi domestici, ecc.), in cui l'affiliazione è storicamente difficile, rappresenta un'altra barriera per i sindacati nel cercare di tesserare e organizzare questi lavoratori.
- La mancanza di penetrazione sindacale con i lavoratori distaccati rende molto difficile la possibilità di organizzare questo gruppo. I sindacati incontrano difficoltà nell'entrare nelle realtà in cui operano i lavoratori distaccati (ad esempio le aziende di costruzione navale).
- Talvolta, il problema è che non vi è alcuna tradizione sindacale in alcuni paesi d'origine, in cui il sindacato poteva essere collegato alle precedenti pubbliche amministrazioni dell'apparato burocratico statale. Gli immigrati, pertanto, devono essere informati ed istruiti riguardo ai sindacati e ai vantaggi che possono derivare da un eventuale tesseramento.
- È importante elaborare una strategia sindacale che miri gruppi specifici con caratteristiche specifiche, come i lavoratori migranti e mobili. Il fatto che in alcuni paesi i sindacati usano la normale strategia per organizzare tutti i lavoratori potrebbe significare una mancanza di successo nell'approccio ai lavoratori di altri paesi.
- Gli immigrati irregolari sono un gruppo particolarmente difficile da organizzare, a causa del fatto che in alcuni paesi non è possibile aderire ad un sindacato se il lavoratore si trova in una situazione amministrativa irregolare. Questo gruppo, inoltre, è il più vulnerabile e, quindi, anche il più difficile da organizzare.

Durante il progetto, sono stati sollevati alcuni esempi concreti sulle barriere al tesseramento e all'organizzazione dei lavoratori mobili e migranti.

- A Cipro i sindacati non possono accettare immigrati irregolari come membri, perché è illegale essere sprovvisti di documenti: accogliendoli, il sindacato si renderebbe partecipe di un'azione illegale. Il sistema non consente di tesserare questi lavoratori, così i sindacati li sostengono senza tesserarli. I lavoratori frontalieri della Slovenia non hanno la possibilità legale di cambiare la loro situazione amministrativa e diventare immigrati regolari. I sindacati hanno cercato di negoziare accordi fra le regioni per regolamentare il lavoro transfrontaliero fra Italia e Slovenia; tuttavia, non è stato ancora raggiunto alcun accordo di coordinamento. Anche i lavoratori provenienti dalla Croazia sono irregolari. La Croazia, infatti, è un paese terzo, e secondo la legge italiana sull'immigrazione, i lavoratori provenienti da paesi terzi devono risiedere in Italia.
- I sindacati hanno denunciato casi organizzazione mafiose che trafficano in lavoratori temporanei. Aziende fittizie o semplici caselle postali sono spesso il punto di partenza dello sfruttamento dei lavoratori temporanei, il cui traffico è condotto da soggetti della stessa origine dei lavoratori migranti.

8.4 Riconoscimento transfrontaliero dell'affiliazione²⁰

Per tutto il progetto, il riconoscimento dell'affiliazione sindacale è stato una delle tematiche nell'approccio comune per gli accordi multilaterali. È stata rivolta una particolare attenzione agli ostacoli e alle barriere che i sindacati devono affrontare per ottenere risultati in questo campo. Oltre alle ricerche ETUI²¹ in materia²², i partecipanti hanno illustrato alcuni esempi delle difficoltà per ottenere questo riconoscimento.

- Gli accordi UIL²³ di doppia affiliazione sindacale sono destinati ai lavoratori frontalieri e non ai lavoratori migranti che risiedono nel paese di accoglienza. I lavoratori stagionali e distaccati non risiedono nel paese di accoglienza, ma dovrebbero anch'essi beneficiare di questi accordi.
- Gli accordi italiani con i sindacati britannici non sono rispettati nel Regno Unito. È chiaro che laddove esiste una tradizione più solida di collaborazione, è più facile attuare gli accordi. È necessario un maggiore impegno per aumentare la comprensione e la solidarietà fra sindacati con culture diverse.

²⁰ Vedere punto 3 sezione "Sindacati senza frontiere" alla fine dell'opuscolo

²¹ Istituto sindacale europeo

²² Studio esplorativo sugli accordi transfrontalieri per lavoratori migranti. Rapporto sui risultati del sondaggio dei membri CES condotto dall'ETUI

²³ Unione Italiana del Lavoro

- Problemi di attuazione degli accordi sul mutuo riconoscimento dell'affiliazione fra sindacati: alcuni sindacati non possono, per legge, tesserare lavoratori irregolari. Il FGTB²⁴ ha illustrato la necessità per gli affiliati di essere tutelati in vari paesi d'Europa. I sindacati devono impegnarsi maggiormente per garantire il riconoscimento dei membri degli altri sindacati.

8.5 Punti cruciali dell'integrazione

Oggi, l'integrazione sta diventando un fattore cruciale all'interno dell'UE, sempre più importante anche per mitigare gli effetti negativi della crisi sulla coesione sociale nelle nostre società. Tuttavia, attuare efficaci strategie d'integrazione non è sempre semplice e, di fatto, all'interno di alcuni sindacati, vi è una certa riluttanza a sviluppare azioni per cercare di integrare lavoratori mobili e migranti.

- Un punto cruciale dibattuto durante il progetto riguardava l'integrazione dei lavoratori migranti nelle strutture sindacali rispetto alla creazione di apposite strutture. La soluzione intermedia è la scelta preferita da molti dei partecipanti, d'accordo sul fatto che il modo migliore per integrare i migranti nei sindacati era combinare i due elementi: strutture specifiche destinate ad aiutare i lavoratori migranti nelle principali difficoltà che devono affrontare quando arrivano nel paese di accoglienza, cui deve far seguito una progressiva integrazione di questi membri nella struttura regolare.
- Un altro punto cruciale che dovrà essere affrontato è la strategia d'integrazione rispetto alle posizioni protezionistiche: garantire parità di diritti, di trattamento e di condizioni e, al tempo stesso, evitare il dumping sociale e retributivo per rafforzare la coesione sociale.
- La mancanza di politiche efficaci d'integrazione in grado di raccogliere le sfide reali e di risolvere le disuguaglianze nelle società d'accoglienza.
- Problemi di riconoscimento delle qualifiche. Dobbiamo garantire il valore dei lavoratori migranti qualificati, al fine di evitare possibili aumenti dei fenomeni di dumping sociale e basse retribuzioni in certi settori, spesso causati dal non riconoscimento da parte dei datori di lavoro o dell'amministrazione di titoli di studio, diplomi e/o corsi di formazione.

9. PROPOSTE E RACCOMANDAZIONI

Le proposte e raccomandazioni sono classificate in due gruppi principali riguardanti la finalità del progetto: proposte di azione e raccomandazioni politiche. Proposte e raccomandazioni sono mirate ad affrontare i problemi della mobilità dei lavoratori; questioni transfrontaliere,

²⁴ Fédération Générale du Travail de Belgique

condizioni dei migranti e azioni sviluppate dai sindacati. Tali proposte e raccomandazioni contribuiscono a rafforzare la posizione dei sindacati nazionali e della CES riguardante la strategia politica in materia di migrazione.

La prima parte riguarda tutte le attività specifiche, compresi i dati raccolti con i questionari compilati durante i seminari e la conferenza finale. Molti sindacati hanno riferito di numerose azioni specifiche, tutte portate avanti con un obiettivo comune. Possono essere classificate nei tre principali gruppi del questionario (informazione, organizzazione, integrazione) e sono realizzabili su vari livelli (internazionale, regionale, nazionale). Ci sono, in generale, azioni di proposta più sostanziali a livello nazionale, regionale, locale e individuale, corrispondenti ad azioni tecniche e specifiche. Il risultato di queste azioni può portare ad una posizione generale in materia di migrazione e sindacati.

La seconda parte delle proposte contiene raccomandazioni politiche che supportano le azioni sostanziali e che sono precipuamente incentrate sulla posizione, che tiene conto dell'agenda UE, dei sindacati in materia di migrazione.

In conformità con le due serie di raccomandazioni, rafforzare le azioni dei sindacati in materia di migrazione è assolutamente fondamentale.

9.1 Proposte di azioni specifiche

Livello internazionale

Azioni d'informazione, consulenza e sostegno

- CES e CIS (Confederazione internazionale dei sindacati)²⁵ coordineranno le tematiche riguardanti la migrazione con il supporto della CES. Facendo questo, rafforzeranno il ruolo dei sindacati nei paesi terzi per sostenere la gestione dei flussi di migranti, compresa la migrazione circolare e stagionale. Azioni, campagne e comitati direttivi devono garantire il progresso del dialogo in questo campo.
- La CES deve rafforzare il ruolo dei sindacati nazionali sugli accordi di libero scambio conclusi con l'Unione europea.

Livello europeo

Azioni d'informazione, consulenza e sostegno

- Al fine di integrare le azioni, si raccomanda alle federazioni e ai consigli transfrontalieri di lanciare campagne e azioni in vari settori, con l'obiettivo di affrontare la questione

²⁵ L'acronimo inglese è ITUC - International Trade Union Confederation

dell'esternalizzazione della manodopera nelle aziende. Questo può avvenire con il supporto delle federazioni europee, EFFAT, EFBWW, EMF, ecc.²⁶

- I sindacati faranno opera di sensibilizzazione sulle tematiche riguardanti i lavoratori migranti, utilizzando i media nei paesi d'origine e di destinazione, mantenendo una stretta collaborazione con una rete di ONG, sia in Europa che nei paesi terzi.
- La CES deve passare al contrattacco e sviluppare proposte proprie per la creazione di posti di lavoro e esigere la retribuzione minima europea. Deve inoltre intraprendere azioni a favore dell'organizzazione e del tesseramento dei lavoratori mobili e migranti:
- Sono molte le questioni collegate alla mobilità e alle qualifiche dei lavoratori all'interno del territorio dell'UE. La cooperazione fra gli Stati membri sarà, pertanto, indispensabile. L'armonizzazione delle qualifiche e dei titoli di studio, in particolare per i lavori che richiedono uno scarso livello di competenze, è essenziale per garantire la parità di trattamento fra lavoratori nazionali ed esteri. I lavoratori scarsamente qualificati sono in genere i più interessati dalle distorsioni dovute ad una mancanza di armonizzazione all'interno del territorio dell'UE. Un'iniziativa per migliorare azioni e campagne a favore dei lavoratori migranti e frontalieri in settori specifici sarà portata avanti dall'EURES (rete europea per la mobilità)²⁷, che offrirà anche formazione linguistica e corsi di materie tecniche. Ad esempio, l'industria alimentare richiede il rigoroso rispetto di specifiche normative che devono essere seguite nella lingua nazionale da parte del lavoratore.
- Sostenuta dai sindacati nazionali, la CES deve promuovere attività a favore dei lavoratori migranti a livello locale, al fine di compensare la mancanza di dati consolidati in materia di migrazione, e deve rafforzare la cooperazione, soprattutto sul tesseramento di membri in aree con forti concentrazioni di migranti.
- Occorre un sistema d'informazione a livello UE, al fine di rendere disponibili in modo integrato i fondi sociali a favore dei migranti.

Livello nazionale

In funzione del tipo di proposta, la maggior parte delle azioni può essere portata avanti a livello nazionale, considerando che tali azioni vengono realizzate in modo più efficace proprio a livello nazionale.

²⁶ Acronimi inglesi per: Federazione europea dei sindacati dell'alimentazione, dell'agricoltura e del turismo; Federazione europea dei lavoratori dell'edilizia e del legno; Federazione europea sindacati metalmeccanici.

²⁷ Portale europeo su mobilità e occupazione

Azioni d'informazione, consulenza e sostegno

- I sindacati devono promuovere il dialogo multilaterale con governi e datori di lavoro in modo da stabilire buone condizioni di lavoro, retribuzioni eque, trasparenza e rispetto dei diritti umani.
- Formazione e informazione dei membri e dei rappresentanti dei sindacati, al fine di sensibilizzare sulle informazioni importanti riguardanti le tematiche della migrazione.
- La realizzazione di una consapevolezza politica congiunta fra sindacati e società civile al fine di migliorare le condizioni di vita dei lavoratori migranti.

Azioni riguardanti l'organizzazione e il tesseramento di lavoratori mobili e migranti

- I sindacati devono avere un chiaro accesso alle informazioni sulle condizioni di subappalto fra aziende nazionali o transnazionali.
- Necessità di promuovere la corretta attuazione della contrattazione collettiva, con l'adozione di apposite misure di accompagnamento a favore dei lavoratori migranti.
- Attuazione di uno specifico settore "mobilità e lavoratori frontalieri" con un "dipartimento migrazione" all'interno dei sindacati nazionali. Questo settore può essere in linea con il Dipartimento Migrazione della CES.
- I sindacati lanceranno campagne innovative di affiliazione. Tali campagne devono mirare tipi specifici di contratti professionali. Ad esempio promuovere l'affiliazione di migranti stagionali e circolari.
- Tenendo conto delle realtà nazionali, coordinare la creazione, con le associazioni del settore, di uno statuto del lavoratore migrante.
- Definire azioni concrete negli ispettorati del lavoro per evitare il dumping sociale. Questo implica un duplice approccio: azioni e politiche. Azioni specifiche a livello sindacale nazionale supportate da una strategia comune rivolta alle istituzioni europee, alle autorità pubbliche nazionali e ai datori di lavoro. Occorre inoltre garantire ai lavoratori migranti la piena tutela dei diritti del lavoro, facendo sì che le azioni degli ispettorati del lavoro non si concludano sempre con azioni in cui i migranti siano le uniche vittime delle misure adottate.
- L'azione deve migliorare il coordinamento con i sindacati, soprattutto i comitati interregionali per l'immigrazione transfrontaliera, al fine di stipulare contratti collettivi (ad es. Club Méditerranée con CFDT-EFFAT-UITA). In secondo luogo, le pubbliche amministrazioni devono garantire migliori ispezioni sul lavoro, sostenute dai sindacati

(Rete di lavoro del Mar Baltico, CSIR Galizia-Portogallo del Nord con amministrazione regionale).

Integrazione di lavoratori mobili e migranti nel movimento sindacale, nel posto di lavoro e nella vita lavorativa del paese di accoglienza.

- La fuga dei cervelli è parte integrante della questione riguardante mobilità e migrazione. I sindacati devono affrontare gli effetti negativi di questo fenomeno, aumentando l'opera di sensibilizzazione a favore di un'affiliazione etica, della corretta formazione nei paesi d'origine e nell'armonizzazione della legge sul lavoro negli Stati membri.
- I sindacati si rivolgeranno ai governi per far sì che i diritti dei lavoratori migranti vengano presi in considerazione nelle rispettive legislazioni nazionali.
- Possono essere adottate misure antidiscriminazione al fine di integrare i lavoratori migranti nelle strutture sindacali.
- Il posto di lavoro svolge un ruolo chiave nell'integrazione dei migranti all'interno della società di accoglienza. Può essere lo scenario dell'interazione fra cittadini del paese e immigrati. Pertanto, la discriminazione strutturale deve essere evitata nel mercato del lavoro.
- In questo contesto, le amministrazioni nazionali devono creare appositi centri/strutture in cui i lavoratori mobili e migranti possano accedere a tutta l'informazione e consulenza utile sui vari aspetti della vita sociale e lavorativa nel paese di accoglienza.
- È fondamentale coinvolgere i migranti in tutte le iniziative intraprese, in quanto consapevoli dei reali bisogni e dei punti deboli trovati sul campo. Occorre conferire loro responsabilità, al fine di integrarli al meglio nelle società d'accoglienza.

9.2 Raccomandazioni strategiche sulla politica di migrazione

La maggior parte delle raccomandazioni in materia di migrazione presentate dal sindacato è collegata all'obiettivo di superare gli ostacoli apparsi durante il progetto. Queste raccomandazioni contribuiscono a migliorare il dialogo fra la confederazione e altri attori coinvolti nello sviluppo delle politiche di migrazione. Le raccomandazioni strategiche riguardano le seguenti tematiche:

- lotta a razzismo e xenofobia;
- evitare dumping sociale e ispezioni sul lavoro;
- influenzare l'agenda politica europea in materia di migrazione;
- mutuo riconoscimento dell'affiliazione sindacale.

Lotta a razzismo e xenofobia

È fondamentale mantenere una posizione chiara in modo da evitare reazioni protezionistiche che possono verificarsi all'interno delle strutture sindacali. Dobbiamo essere consapevoli della necessità di cambiare le percezioni quando ci ritroviamo in situazioni difficili.

In questo ambito, dobbiamo **lottare contro il razzismo e la xenofobia** e impegnarci a promuovere campagne specifiche. I sindacati lotteranno contro lo **sviluppo delle posizioni conservatrici nella politica di migrazione nazionale**. La CES deve passare al contrattacco per garantire che la Carta UE dei diritti fondamentali venga applicata in modo equo ai cittadini di paesi terzi.

È importante sottolineare l'importanza di **definizioni**²⁸ e **stereotipi** per combattere il razzismo e la xenofobia.

I sindacati hanno il compito di demolire i miti che circondano la migrazione, il mercato del lavoro e i benefici sociali. La lotta contro questi stereotipi è estremamente importante, poiché i risultati conseguiti in materia di integrazione sono inutili se nelle società permangono gli stereotipi.

Pertanto, è necessario definire una posizione chiara, lanciando campagne che cerchino di abolire il linguaggio stigmatizzato, e destinate a chiarire la terminologia utilizzata in questo settore (ad es. l'immigrato non è illegale, ma esistono fenomeni illegali come il traffico di esseri umani e di lavoratori migranti).²⁹

Riguardo ai lavoratori frontalieri, serve una definizione unica a livello europeo, in modo da garantire la parità di trattamento in termini di diritti del lavoro e indipendentemente dall'origine dei lavoratori. La mobilità europea dei lavoratori significa libera circolazione dei lavoratori. Considerando l'UE 27, la persona che decide di trasferirsi per cercare una vita migliore, abbandonando la precarietà della propria situazione, dimostra l'inefficacia del mercato del lavoro europeo. La libertà di mobilità non può essere in conflitto con il diritto di vivere e lavorare nel luogo in cui si è nati.

In questo senso, dobbiamo combattere i luoghi comuni, in costante aumento e totalmente falsi. Alcuni esempi da combattere:

- *“La cosiddetta battaglia fra lavoratori migranti (regolari e irregolari) e lavoratori nazionali. A seguito della crisi, i lavoratori nazionali perdono il lavoro a causa dei lavoratori migranti che fanno loro concorrenza sul mercato del lavoro nazionale”.*
- *“Le retribuzioni diminuiscono in determinati settori a causa della presenza di lavoratori migranti”.*
- *“I migranti sono un onere per gli Stati. Le prestazioni sociali erogate dagli Stati per assistere i lavoratori migranti e le loro famiglie spiegano la crisi economica e finanziaria subita dall'Europa”.*

²⁸ Cfr. punto 4.2 del documento

²⁹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0095:FIN:EN:PDF>

Si tratta solo di alcuni esempi di luoghi comuni. Dobbiamo essere pronti a distinguere la realtà dai luoghi comuni, al fine di trarre beneficio dai flussi di lavoratori migranti.

Lotta contro il dumping sociale e ispezioni sul lavoro contro le pratiche illegali

Un mercato del lavoro sano è importante per mantenere la coesione sociale. I lavoratori illegali non sono tutelati e i loro diritti del lavoro vengono continuamente calpestati. Questo porta ad un aumento del falso lavoro autonomo, che contribuisce al fenomeno del lavoro nero nella società di accoglienza. Non si tratta di una questione marginale (ad es. in Francia il lavoro nero rappresenta il 4% dell'attuale PIL³⁰). Evitare il dumping sociale e lottare contro l'evasione fiscale sono azioni che mostrano la validità di un sistema pubblico sano, e un modello sociale equo non è utopia.

I sindacati devono sottolineare l'importanza della lotta contro la precarietà.

- Lanciare una campagna specifica incentrata su retribuzioni decenti per lavoratori distaccati e temporanei.
- Ricercare determinati tipi di pratiche illegali, come il traffico di esseri umani e di lavoratori migranti.
- Evitare l'esclusione sociale e dal lavoro, sostenendo iniziative per integrare lavoratori migranti.
- Affrontare le problematiche della migrazione circolare considerando la difficoltà di garantire i diritti del lavoro e i diritti alla sicurezza sociale degli immigrati, come la difficoltà di gestire i dati sul lavoro.

Politica europea di migrazione

Occorre mettere le problematiche sulla migrazione in cima all'agenda della Commissione europea, del Parlamento europeo e del Consiglio, in modo da dirigere regolamenti e direttive a favore di lavoratori mobili e migranti. Per l'UE è un dovere garantire la parità di trattamento all'interno del suo territorio. Dobbiamo monitorare la trasposizione nella legge nazionale delle normative UE, quali: direttiva riguardante i cittadini di paesi terzi che entrano nell'UE come lavoratori stagionali³¹; direttiva sui trasferimenti interaziendali³²; direttiva sul permesso di soggiorno unico per cittadini di paesi terzi³³. Il regolamento 883/2004 disciplina la sicurezza sociale dei lavoratori cittadini di paesi terzi. Esiste anche una revisione della mobilità nel quadro della direttiva UE sui lavoratori distaccati e sul diritto di ricongiungimento dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari.

³⁰ Prodotto interno lordo

³¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0379:FIN:EN:PDF>

³² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0378:FIN:EN:PDF>

³³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0638:FIN:EN:PDF>

Dobbiamo promuovere l'uso di strumenti legali per sostenere i diritti umani dei lavoratori migranti, come il protocollo aggiuntivo alla Carta sociale europea che stabilisce un Sistema di ricorso collettivo nonché le procedure di cui agli articoli 24 e 26 della Costituzione ILO.

Dobbiamo intensificare le azioni e le campagne a sostegno della ratifica delle Convenzioni ILO 97 e 143 sui lavoratori migranti, e della Convenzione ONU 1990 riguardante i lavoratori migranti e le loro famiglie, nonché sostenere gli strumenti specifici del Consiglio d'Europa.

Dobbiamo chiedere l'attuazione responsabile delle sanzioni a tutela dei migranti. Dobbiamo anche trovare il giusto modello per proteggere i migranti, chiedendo il rispetto del regolamento e dando vita ad un nuovo quadro giuridico per una migliore protezione dei migranti. Sosteniamo l'armonizzazione delle direttive in materia di migrazione e mobilità al fine di superare gli ostacoli nel mercato del lavoro.

Mutuo riconoscimento dell'affiliazione; la strada verso la tessera sindacale europea

Il riconoscimento dell'affiliazione è uno dei più importanti cavalli di battaglia della CES e dei suoi sindacati associati. Nel contesto di una crisi finanziaria ed economica, il sindacalismo europeo deve poter realizzare una posizione comune al fine di migliorare la governance economica e sociale, che rende prioritaria l'Europa sociale.

È risaputo che il riconoscimento dell'affiliazione va a vantaggio della politica sindacale; aumenta il numero dei tesserati senza comportare aumenti finanziari. Al contrario, l'aumento degli iscritti grazie alla tessera sindacale rafforza la base dei sindacati con una crescita sostenibile in modo più efficace rispetto ad altre possibili affiliazioni. Dobbiamo affrontare la questione della mancanza di solidarietà fra Stati membri e istituzioni UE su mobilità, migrazione e politiche sociali.

- **Suggerimento per il prossimo Congresso CES ad Atene, maggio 2011.** La solidarietà è una tematica importante che discuteremo nel congresso, al fine di **realizzare la Tessera sindacale europea**. Questo mostrerà a pubblico, datori di lavoro, tesserati e lavoratori che il modello di solidarietà europeo è possibile anche se stiamo andando incontro a tempi difficili.
- Creare una **rete per il riconoscimento dell'affiliazione**.
- Progresso verso uno strumento legale oltre agli accordi bilaterali che già esistono. Promuovere una **Convenzione sull'affiliazione europea**. I Membri dei Sindacati devono essere assistiti da tutti i sindacati in Europa.

9.2.6 Risultati e fasi successive

Per rinforzare le nostre azioni, dobbiamo chiederci cosa sia necessario, ad esempio:

- raccogliere dati sulla migrazione in materia di affiliazione. Sarà un compito difficile per la presenza di lavoratori irregolari e stagionali. Abbiamo una mancanza di dati per alcuni gruppi di lavoratori e dobbiamo sottolineare l'importanza di queste informazioni;
- Informare e scambiare azioni di successo (migliori pratiche) su mobilità, lavoratori frontalieri e stagionali, integrazione dei migranti, ecc.;
- Sostegno e promozione dei gruppi di lavoro sulla migrazione; definire meglio e influenzare l'agenda.

Successivamente occorre creare:

- Un sito Internet specifico sulla migrazione³⁴. Una volta realizzato, promuovere collaborazione, cooperazione e coordinamento;
- Informazioni e basi dati riguardanti le azioni sindacali sui progetti passati e in corso; diffusione di buone pratiche; promozione di campagne di sensibilizzazione sull'integrazione, ecc.;
- Basi dati di accordi bilaterali e multilaterali sul riconoscimento dell'affiliazione dei migranti (fra sindacati, accordi transfrontalieri CSIR ecc.).
- Creazione di un blog per promuovere/monitorare il dibattito sulle linee guida in materia di migrazione; riunioni tenute per discutere la questione in uno o due giorni (ad es., blog LO/DK Danimarca e discussioni settimanali su varie tematiche).
- Affrontare e rafforzare l'idea per una maggiore informazione e cooperazione fra sindacati a livello europeo. Creazione della rete sociale specifica sulle tematiche riguardanti i migranti, che, con il di lavoro inclusione e migrazione, deve monitorare l'area Workplace Europe e organizzare una riunione annuale con i risultati degli ultimi sviluppi.

³⁴

Sito internet attuale: <http://migration.etuc.org/>