



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

Dichiarazione congiunta sulla revisione della Direttiva sul permesso unico

18 reti e organizzazioni europee, in rappresentanza di sindacati e ONG, invitano i legislatori dell'UE a non intrappolare i lavoratori migranti nello sfruttamento, garantendo un diritto significativo a cambiare datore di lavoro e ad assicurare la piena parità di trattamento, in particolare nel mercato privato degli affitti .

La presidenza spagnola del Consiglio dell'UE e il Parlamento europeo stanno lavorando per raggiungere un compromesso sulla revisione della direttiva sul permesso unico dell'UE, che crea una procedura di richiesta semplificata per i permessi di lavoro e di soggiorno e mira a promuovere un trattamento equo e paritario dei lavoratori migranti. Tra i punti ancora in discussione ci sono i cambiamenti più importanti, quelli che farebbero davvero la differenza nella vita di milioni di lavoratori migranti e delle loro famiglie: il diritto di cambiare datore di lavoro e la parità di trattamento.

I legislatori dell'UE hanno l'opportunità unica di migliorare in modo concreto le condizioni di vita e di lavoro di milioni di lavoratori. Senza il seguito, la revisione rischia di essere un regresso e di peggiorare le condizioni di lavoratori migranti.

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

- **Una procedura semplice e rapida**, in modo che i lavoratori possano realisticamente cambiare datore di lavoro, impiego e settore, all'interno del Paese, con lo stesso permesso.
 - Gli Stati membri dovrebbero poter decidere se richiedere o meno una procedura di notifica. La procedura deve essere gratuita e sostanzialmente più semplice (con meno passaggi e requisiti amministrativi) e rapida rispetto a una nuova domanda.
 - Se si opta per una procedura di notifica, le autorità devono comunicare qualsiasi opposizione al cambio di datore di lavoro entro 30 giorni e al lavoratore deve essere concesso un nuovo periodo per cambiare datore di lavoro.
 - Gli Stati membri dovrebbero poter applicare i controlli del mercato del lavoro solo in caso di cambio di settore, quando il lavoro non è presente nell'elenco delle professioni carenti e quando gli Stati membri effettuano già test del mercato del lavoro per accedere al permesso unico per il lavoro in questione.

- **Nessun requisito minimo** per restare con il primo datore di lavoro: Il Consiglio ha proposto di dare ai governi la possibilità di vincolare i lavoratori al loro primo datore di lavoro per 12 mesi. Questo è l'opposto del diritto di cambiare datore di lavoro, e servirebbe a stringere il legame dei lavoratori migranti e a favorire di conseguenza solo gli interessi dei datori di lavoro che li sfruttano.
- **Un periodo ragionevole di disoccupazione:** Ai titolari di permesso unico dovrebbe essere concesso un periodo di almeno nove mesi per cercare un'occupazione alternativa (in linea con gli standard UE esistenti per studenti e ricercatori).¹
- **Estensione dello status in caso di violazione dei diritti dei lavoratori:** Nelle situazioni in cui i lavoratori migranti subiscono violazioni dei diritti dei lavoratori, il periodo di possibile disoccupazione dovrebbe essere ulteriormente esteso a un anno.
- **Parità di trattamento:** I lavoratori migranti devono godere di parità di trattamento in tutti i settori dell'occupazione e della previdenza sociale, nonché di accesso a beni e servizi. In particolare:
 - Il diritto di sciopero deve essere tutelato e il diritto agli arretrati, anche in caso di insolvenza del datore di lavoro, deve essere incluso nell'elenco delle aree coperte dalla parità di trattamento.
 - Devono essere garantiti standard dignitosi per gli alloggi. La proposta del Consiglio di consentire ai governi di limitare l'accesso sia agli alloggi sovvenzionati dallo Stato sia al mercato privato degli affitti rappresenta un aumento significativo della discriminazione abitativa e rischia di rendere ancora più precario e inadeguato l'accesso dei lavoratori all'alloggio, oltre ad aumentare il rischio di rimanere senza casa. Sono necessarie misure specifiche per affrontare lo sfruttamento legato agli alloggi da parte dei datori di lavoro e dei locatori.
 - Devono essere eliminate le esclusioni dalla protezione sociale e dalle prestazioni familiari per coloro che non hanno un'occupazione, che hanno lavorato per meno di sei mesi e che lavorano con un visto.

Informazioni di base

Una misura chiave per prevenire e porre rimedio a dipendenza e sfruttamento

La direttiva sul permesso unico combina i permessi di soggiorno e di lavoro in un unico permesso di soggiorno e di lavoro ("permesso unico") per semplificare le procedure e la relativa documentazione. Una conseguenza non desiderata è che in molti Stati membri dell'UE lo status di residenza delle persone dipende completamente da un singolo datore di lavoro e da un lavoro specifico.

In molti Paesi dell'UE i permessi di lavoro vincolano i lavoratori migranti a un lavoro specifico presso un determinato datore di lavoro e sono validi solo per un breve periodo di tempo. Se un lavoratore vuole o deve cambiare datore di lavoro, deve richiedere un nuovo permesso. Si tratta di un processo lungo e complicato, che presenta esiti incerti sia per il

¹ Direttiva 2016/801

potenziale datore di lavoro che per il lavoratore.² Se il lavoratore perde il posto di lavoro, il suo permesso unico decade in breve tempo.

Le prove fornite dal mondo accademico,³ dalle ONG e dai sindacati,⁴ e persino dalla Commissione europea⁵ dimostrano che i permessi legati a un singolo rapporto di lavoro portano alla dipendenza e allo sfruttamento e spingono le persone verso l'irregolarità e il lavoro nero.

Attraverso queste restrizioni sui permessi di soggiorno e di lavoro viene coltivato un rapporto di potere diseguale che consente situazioni di sfruttamento. Si crea una situazione di dipendenza in cui tutto dipende dal mantenimento di un determinato lavoro. Se si deve seguire una nuova procedura di richiesta, i lavoratori rischiano di perdere tutto, lo status di residenza e il diritto al lavoro, il reddito, l'alloggio, gli investimenti nel progetto migratorio e la vita che hanno costruito nel Paese in cui lavorano.

Le persone devono poter revocare un eventuale contratto e trovare un impiego alternativo, in modo da avere un certo potere contrattuale per far fronte ai maltrattamenti, negoziare termini e condizioni di lavoro migliori e sfuggire agli abusi, se necessario.

I permessi dipendente-datore di lavoro impediscono inoltre la mobilità all'interno del mercato del lavoro, e di conseguenza impediscono lo sviluppo professionale, la crescita occupazionale, la concorrenza leale, l'effettiva corrispondenza tra lavoro e competenze e l'adattamento alle esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Le misure che vincolano un lavoratore a un unico datore di lavoro avvantaggiano solo il datore di lavoro stesso, che sfrutta la situazione di dipendenza per abbassare il costo del lavoro, imponendo al lavoratore migrante di lavorare più ore, in condizioni più pericolose, per una paga inferiore. Non tutelano gli interessi dei datori di lavoro che offrono un lavoro dignitoso. Non solo non proteggono i lavoratori migranti dallo sfruttamento, ma di fatto lo facilitano.

[La strada da seguire: un diritto significativo a cambiare datore di lavoro](#)

La Commissione europea e il Parlamento europeo hanno introdotto nella revisione della direttiva sul permesso unico nuove disposizioni per facilitare il cambio di lavoro dei lavoratori migranti. La posizione del Consiglio europeo è di mantenere lo status quo. Questa non è un'opzione, perché il cambiamento è atteso da tempo. Si tratterebbe inoltre di una riduzione dei diritti dei lavoratori migranti, in quanto codificherebbe come standard minimi nel diritto dell'UE politiche che si sono dimostrate dannose.

La revisione della direttiva sul permesso unico dell'UE deve includere un diritto significativo di cambiare datore di lavoro. Il "diritto di cambiare datore di lavoro" ha senso solo se il

² PICUM, 'Designing labour migration policies to promote decent work and social inclusion', 2021.

³ Si veda ad esempio A. Weatherburn, "The lived experiences of migrants in the EU with a single permit", agosto 2023; C. Robinson, "An immigration for Scotland? Safeguarding workers on temporary migration programmes"; A. Weatherburn et al., "Labour migration in Flanders and the use of the single permit to address labour market shortages: The lived experiences of single permit holders working in medium skilled bottleneck professions", 2022; V. Mantouvalou, "The UK Seasonal Worker visa" 2022; Migration Observatory, "Exploiting the opportunity? Low-skilled work migration after Brexit", 2018.

⁴ Si veda ad esempio Kalayaan, [Briefing on Overseas Domestic Workers for the Modern Slavery Strategy and Implementation Group \(MSSIG\) Prevent meeting](#), 11 settembre 2019; Kalayaan and Anti-Slavery International, Submission to the UN Special Rapporteur on Contemporary forms of Slavery, maggio 2018.

⁵ Commissione europea, [Inception impact assessment](#) – Ares(2020)7238503.

lavoratore può lavorare per diversi datori di lavoro, e cambiare lavoro, con il permesso esistente e con un onere amministrativo minimo. La procedura, se viene richiesto qualcosa di specifico, deve essere gratuita, rapida e comprendere solo i controlli necessari per verificare il rispetto delle condizioni di impiego.

I lavoratori hanno bisogno di un periodo di tempo realistico durante il quale essere disoccupati, considerando il tempo necessario per conoscere e seguire tutte le norme e le procedure applicabili, cercare un'occupazione alternativa, superare le procedure di assunzione e riuscire a ricevere un'offerta di lavoro. Il tempo necessario è ancora più lungo quando un lavoratore ha subito violazioni dei diritti del lavoro, poiché le persone hanno bisogno di tempo per riprendersi mentalmente e fisicamente dalle dure condizioni di lavoro e per stabilizzare la propria situazione.

Diversi Paesi, tra cui Spagna, Portogallo, Grecia e Finlandia, quando un lavoratore migrante cambia datore di lavoro, richiedono solo le consuete registrazioni e procedure relative al lavoro e alla previdenza sociale. Non c'è un termine specifico per la disoccupazione, il permesso rimane valido fino alla sua scadenza. La Germania prevede 6 mesi di disoccupazione, oltre la validità del permesso.

Le politiche che consentono ai lavoratori di cambiare datore di lavoro in caso di necessità, attraverso procedure semplici e con un tempo sufficiente per la ricerca di un lavoro, portano:

- **un trattamento più equo da parte dei datori di lavoro nei confronti di tutti i loro lavoratori,**
- **una migliore corrispondenza delle competenze,**
- **una minore amministrazione per i governi e**
- **meno condizioni di lavoro sommerse, non documentate e di sfruttamento.**

Parità di trattamento

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

L'elenco delle aree in cui i titolari di permesso devono godere della parità di trattamento deve essere aggiornato e allineato ad altre leggi e giurisprudenze dell'UE, come la direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.

Il diritto di sciopero e di azione sindacale, compreso il diritto di negoziare e concludere accordi collettivi, nonché il diritto agli arretrati, anche in caso di insolvenza del datore di lavoro, sono altre aggiunte fondamentali.

Sebbene l'articolo 12 della direttiva sul permesso unico stabilisca il principio della parità di trattamento, l'elenco delle possibili eccezioni ed esclusioni è lungo. L'attuale legislazione consente agli Stati membri di discriminare alcuni lavoratori, limitando il loro accesso alla previdenza sociale (ad esempio, se sono impiegati da meno di sei mesi o se lavorano con un visto). Ciò non sembra giustificabile o equo se si considera che la legge fa già riferimento alla parità di trattamento: i titolari di permesso sarebbero soggetti agli stessi termini e condizioni degli altri lavoratori e, ad esempio, potrebbero accedere ai benefici contributivi solo dopo un certo periodo di tempo e dopo aver versato al sistema.

L'attuale direttiva consente anche pratiche discriminatorie nell'accesso a beni e servizi e all'alloggio. La Commissione ha cercato di chiarire che ciò si applica solo agli alloggi

sovvenzionati dallo Stato, ma la posizione del Consiglio è quella di consentire ai governi di limitare l'accesso al mercato privato degli affitti. Questo rappresenterebbe un aumento significativo della discriminazione abitativa e rischierebbe di rendere l'accesso dei lavoratori all'alloggio ancora più precario e inadeguato, aumentando anche il rischio di rimanere senza casa.

È necessario introdurre misure per affrontare le sfide specifiche all'accesso dei lavoratori migranti a un alloggio dignitoso, per ridurre lo sfruttamento da parte di datori di lavoro e proprietari. Ad esempio, le spese per l'alloggio non dovrebbero essere detratte direttamente dalla retribuzione e i contratti di affitto dovrebbero essere separati dai contratti di lavoro per ridurre la dipendenza dai datori di lavoro.⁶

⁶ Si veda ad esempio ETUC, [ETUC Position on the recast of the Single Permit Directive \(SPD\)](#), Adopted at the ETUC Executive Committee of 6 December 2022; Report of the UN Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences, Tomoya Obokata, [Homelessness as a cause and consequence of contemporary forms of slavery](#), 12 luglio 2023