



Guida ai diritti dei lavoratori senza permesso di soggiorno ai sensi del diritto internazionale e comunitario

PICUM, la Piattaforma per la cooperazione internazionale sui migranti irregolari, è una rete di organizzazioni che mira a promuovere la giustizia sociale e i diritti umani dei migranti privi di permesso di soggiorno. Partendo da principi di giustizia sociale, antirazzismo e uguaglianza, e con quasi vent'anni di esperienza sui migranti irregolari, PICUM promuove il riconoscimento dei loro diritti umani e fornisce un collegamento essenziale tra le realtà locali e il dibattito istituzionale e politico. Fondata nel 2001 come iniziativa di organizzazioni impegnate sul campo, oggi PICUM rappresenta una rete di oltre 160 organizzazioni della società civile in più di 30 paesi.

Questa guida è stata redatta da Lilana Keith di PICUM, sulla base del lavoro e dei contributi delle seguenti persone, a cui vanno sentiti ringraziamenti:

- Bonnie Kalos e Jenna Grove, dell'ufficio di consulenza legale sull'Unione europea della New York University Law School, in collaborazione con The Good Lobby;
- Karin Åberg, in qualità di PICUM Advocacy Trainee;
- Il team della Radboud University: Tesseltje de Lange, Paul Minderhoud, Sandra Mantu e Giulia Ledda;
- Katerine Landuyt dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) a Ginevra;
- Michele LeVoy e Alyn Smith di PICUM.



La guida attinge anche dai significativi contributi dei relatori e delle relatrici della serie di seminari giuridici online CES-OIL-PICUM intitolata How to Ensure Labour Rights of Undocumented Migrant Workers in a Changing Economy (Come garantire i diritti in materia di lavoro dei lavoratori migranti senza permesso di soggiorno in un'economia che cambia) tenutasi nell'ottobre 2021. Per maggiori informazioni: <https://picum.org/legal-seminar-2021/>.

© PICUM, 2022
Grafica editoriale www.chocolatejesus.be
Immagine di copertina: Boniato.studio

Indice

INTRODUZIONE	4
FOCUS: TÜMER E CHOWDURY	10
LEGISLAZIONE UE APPLICABILE AI LAVORATORI SENZA DOCUMENTI	14
Direttive UE che si applicano sicuramente ai migranti irregolari	16
Direttive che dovrebbero applicarsi ai lavoratori senza documenti	28
Trattati e Carte	38
Nota sull'Autorità europea del lavoro	43
Corte di giustizia dell'Unione europea: conclusioni derivanti dalla giurisprudenza	44
CONVENZIONE EUROPEA SUI DIRITTI UMANI	47
Corte europea dei diritti umani (Corte EDU); conclusioni derivanti dalla giurisprudenza	50
QUADRO GIURIDICO INTERNAZIONALE RILEVANTE PER I DIRITTI DEI LAVORATORI MIGRANTI PRIVI DI DOCUMENTI	56
Trattati sui diritti umani delle Nazioni Unite	56
Nota sulla non discriminazione e i lavoratori senza permesso di soggiorno	59
Norme internazionali sul lavoro applicabili ai lavoratori migranti	61
Nota su firewall, meccanismi di reclamo efficaci e denuncia sicura	68
OSSERVAZIONI CONCLUSIVE	70
INDICE DELLE DIRETTIVE UE	72



SIGRID RAUSING TRUST



Questo rapporto ha ricevuto il sostegno finanziario del programma dell'Unione europea per l'occupazione e l'innovazione sociale "EaSI" (2021-2027). Per ulteriori informazioni si prega di consultare: <http://ec.europa.eu/social/easi>. Le informazioni contenute in questa pubblicazione non riflettono necessariamente la posizione ufficiale della Commissione europea.

Introduzione

I lavoratori migranti privi di regolare permesso di soggiorno, sebbene riscontrino notevoli difficoltà a far valere i loro diritti nella sfera lavorativa,¹, godono di diritti e tutele ai sensi di numerose normative e convenzioni, quali, ad esempio, le normative internazionali, sovranazionali e nazionali sui diritti umani, incluse le convenzioni dell'OIL, la Convenzione europea sui diritti umani (CEDU) e la relativa giurisprudenza della Corte europea dei diritti umani (Corte EDU) e la Carta dei diritti fondamentali dell'UE. Inoltre, i lavoratori privi di permesso di soggiorno sono tutelati anche da altre normative comunitarie e dalla relativa giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE). Anche le leggi nazionali sul lavoro possono contenere disposizioni simili, e in alcuni casi aggiuntive.²

1 Si veda, ad esempio, PICUM, [A Worker is a Worker: How to Ensure that Undocumented Migrant Workers Can Access Justice](#) [Un lavoratore rimane un lavoratore: come garantire l'accesso alla giustizia ai migranti irregolari, in inglese], 2020; Migrant Justice Institute, [Migrant Workers' Access to Justice for Wage Theft: A global study of promising initiatives](#) [Accesso alla giustizia per furto salariale nel caso dei lavoratori migranti: uno studio mondiale di iniziative promettenti, in inglese], 2021.

2 Per esempio, in Francia il Codice del Lavoro è esplicito sui diritti dei lavoratori migranti impiegati irregolarmente. In particolare, specifica che devono essere trattati alla stregua dei lavoratori regolari per quanto riguarda: la proibizione di lavorare durante il periodo prenatale e postnatale e l'allattamento; l'orario di lavoro, il riposo e le ferie pagate; la salute e alla sicurezza sul lavoro; il calcolo dell'anzianità di servizio. Garantisce inoltre ai lavoratori i seguenti diritti durante il periodo di lavoro irregolare: il diritto al pagamento di salari e di retribuzioni supplementari (ad esempio, gli straordinari), in conformità con le disposizioni di legge e i contratti applicabili, al netto degli importi precedentemente ricevuti per il periodo in questione, con una presunzione di 3 mesi di lavoro in assenza di prova contraria; il diritto all'indennizzo e alcuni diritti procedurali in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, a seconda della situazione specifica, ma pari ad almeno tre mensilità. Codice del Lavoro francese, articolo L. 8252-1-2. Per maggiori informazioni, si veda anche: Gisti, *Les travailleurs sans papiers et les prud'hommes*, Gisti: Paris, 2014. Cfr. PICUM, [A Worker is a Worker: How to ensure that undocumented migrant workers can access justice](#), 2020.

Perché questa guida?

Questa guida illustra i diritti dei migranti irregolari nell'ambito lavorativo ai sensi del diritto internazionale e comunitario e alcuni importanti casi giurisprudenziali relativi a violazioni di questi diritti. Alcune delle questioni affrontate sono il furto salariale (inclusi le ferie o gli straordinari non pagati e il sistematico mancato raggiungimento del minimo salariale), gli orari di lavoro eccessivi, la confisca di documenti, la discriminazione sul posto di lavoro, le condizioni di lavoro malsane e pericolose e gli infortuni sul lavoro, la tratta di esseri umani e il lavoro forzato. Nel complesso, questa guida dimostra che i lavoratori privi di permesso di soggiorno hanno un'ampia gamma di diritti come individui e come lavoratori – in particolare in termini di parità di trattamento e di tutti i diritti e benefici che derivano dall'impiego passato – nonché quando sono vittime di reato.

Pur riconoscendo le enormi barriere che impediscono l'esercizio dei diritti attraverso meccanismi formali (giudiziari e non), la guida intende sostenere e promuovere un maggiore uso degli strumenti giuridici esistenti per tutelare i diritti dei lavoratori senza permesso di soggiorno, e incoraggiare azioni tese a riformare le leggi problematiche e colmare le lacune implementative. Pertanto, si suggeriscono anche alcune potenziali strategie di contenzioso che possono contribuire a promuovere i diritti dei lavoratori privi di permesso di soggiorno.

Sebbene la guida includa importanti disposizioni e sviluppi in merito ai diritti dei lavoratori privi di permesso di soggiorno quando sono vittime di reato, ivi comprese forme criminali di sfruttamento lavorativo, essa mira soprattutto a incoraggiare un maggiore uso della gamma di diritti di cui i migranti irregolari godono in quanto lavoratori e dipendenti.³

3 Il quadro giuridico in materia penale è troppo limitato per affrontare la complessità della tratta di esseri umani e l'ampio spettro dello sfruttamento lavorativo e delle violazioni dei diritti attinenti alla sfera lavorativa. Sono necessari un'agenda sociale più ampia e un approccio intersezionale. Focalizzarsi sul diritto penale può portare a investire in politiche restrittive e di vigilanza che sono inefficaci nel prevenire gli abusi e nel fornire tutela, o possono addirittura rivelarsi dannose per comunità già identificate in termini razziali e sottoposte a una stretta sorveglianza, come quella dei migranti irregolari. Per la discussione sulle opportunità, i rischi e le sfide che sorgono dall'uso di strumenti penalistici per affrontare i problemi sistemici dei diritti del lavoro, si veda, ad esempio, la sintesi e la registrazione (disponibile fino al 31 ottobre 2022) della settimana 3 della serie di seminari giuridici online CES-OIL-PICUM tenutasi nell'ottobre 2021 al seguente link: <https://picum.org/legal-seminar-2021/>. Si veda anche PICUM: [PICUM Key Messages and Recommendations on Human Trafficking](#) [Messaggi e raccomandazioni fondamentali di PICUM sulla tratta di esseri umani, in inglese], 2020.

Come usare la guida?

La guida è pensata per avvocati/e, organizzazioni e attivisti/e che si impegnano per migliorare le politiche e le prassi relative ai lavoratori senza permesso di soggiorno attraverso l'advocacy o il contenzioso strategico o che lavorano direttamente con tali lavoratori privi di permesso di soggiorno per aiutarli ad affrontare i problemi legati al lavoro e a rivendicare i propri diritti.

Quando si aiutano i lavoratori senza permesso di soggiorno a far valere i loro diritti attraverso meccanismi formali di reclamo e procedure legali, è essenziale appurare quali sono i rischi e i probabili esiti e discuterne con i lavoratori stessi, tenendo in considerazione, in special modo, i rischi che i dati personali vengano trasferiti e usati per far valere le norme in materia di immigrazione. Per maggiori informazioni sui meccanismi di reclamo nell'UE, si veda: PICUM (2020) [A Worker is a Worker: How to ensure that undocumented migrant workers can access justice](#).

La guida illustra innanzitutto due importanti casi giurisprudenziali riguardo ai diritti dei lavoratori migranti privi del titolo di soggiorno. Elenca poi una serie di disposizioni previste nelle direttive comunitarie che sono chiaramente applicabili – o almeno dovrebbero esserlo – ai lavoratori senza permesso di soggiorno. Questa sezione include alcune conclusioni derivanti dalla giurisprudenza della CGEU e alcuni suggerimenti per avviare potenziali contenziosi. La sezione successiva mostra la rilevanza per i lavoratori senza permesso di soggiorno delle disposizioni della Convenzione europea dei diritti umani (in particolare l'articolo 4) e della relativa giurisprudenza della Corte europea dei diritti umani. La guida sposta poi lo sguardo al piano internazionale. Non riproduce l'intero quadro internazionale dei diritti umani, ma riassume l'approccio generale ai diritti dei lavoratori migranti, anche quando sono privi di documenti di soggiorno, ed evidenzia alcune delle principali disposizioni dei trattati sui diritti umani delle Nazioni Unite e delle convenzioni e raccomandazioni adottate dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL).

Il diritto nazionale deve essere conforme agli obblighi assunti dagli Stati in seno all'UE, al Consiglio d'Europa e in sedi internazionali. I regolamenti comunitari sono direttamente applicabili, mentre le direttive devono essere recepite nell'ordinamento dei singoli Stati membri. Ciononostante, in caso di recepimento tardivo o imperfetto, le direttive comunitarie che concedono diritti ai lavoratori possono essere invocate direttamente dinanzi ai giudici nazionali.

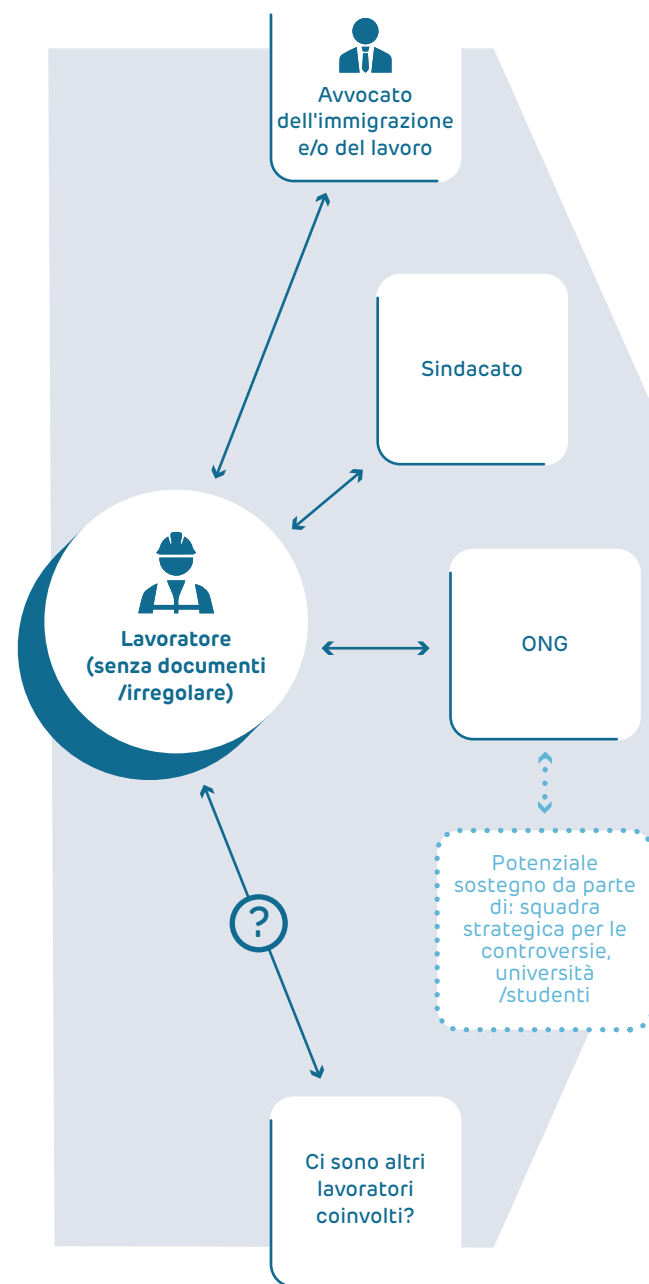
Gli obblighi sovranazionali e internazionali formano una «soglia di diritti al di sotto della quale il diritto nazionale e le azioni delle autorità statali non devono spingersi». ⁴ Per rispettare i loro impegni in tema di diritti umani, gli Stati devono non solo astenersi dal violare i diritti, ma anche adottare leggi, politiche e altre misure che garantiscano che i diritti non siano violati da altre parti (pubbliche o private) e che i diritti siano concretamente attuati. ⁵ È anche importante notare che questi livelli sono interconnessi. Il diritto comunitario, in molti casi, attua le norme internazionali sui diritti umani e sul lavoro all'interno dell'ordinamento giuridico dell'UE. Anche se non tutti gli Stati membri hanno ratificato la totalità delle convenzioni dell'OIL pertinenti, tutti gli Stati membri dell'UE sono firmatari di tutte le norme fondamentali sui diritti umani, incluse le norme in materia di lavoro. In alcuni casi, gli atti giuridici dell'UE, le sentenze della CGUE e i documenti di indirizzo politico dell'UE fanno riferimento direttamente alle convenzioni OIL applicabili. È quindi possibile congiungere i diversi quadri giuridici e fare riferimento alle norme internazionali a cui ciascun paese aderisce quando si discute lo sviluppo e l'interpretazione del diritto comunitario e nazionale.

⁴ Elspeth Guild, Stefanie Grant e Kees Groenendijk (a cura di), *Human Rights of Migrants in the 21st Century*, Routledge, 2018.

⁵ Claude Cahn, *The economic, social and cultural rights of migrants*, in Elspeth Guild, Stefanie Grant and Kees Groenendijk (a cura di), 2018, *Human Rights of Migrants in the 21st Century*, Routledge.

Passi chiave verso l'azione legale

Fase 1 Cercare aiuto e raccogliere prove

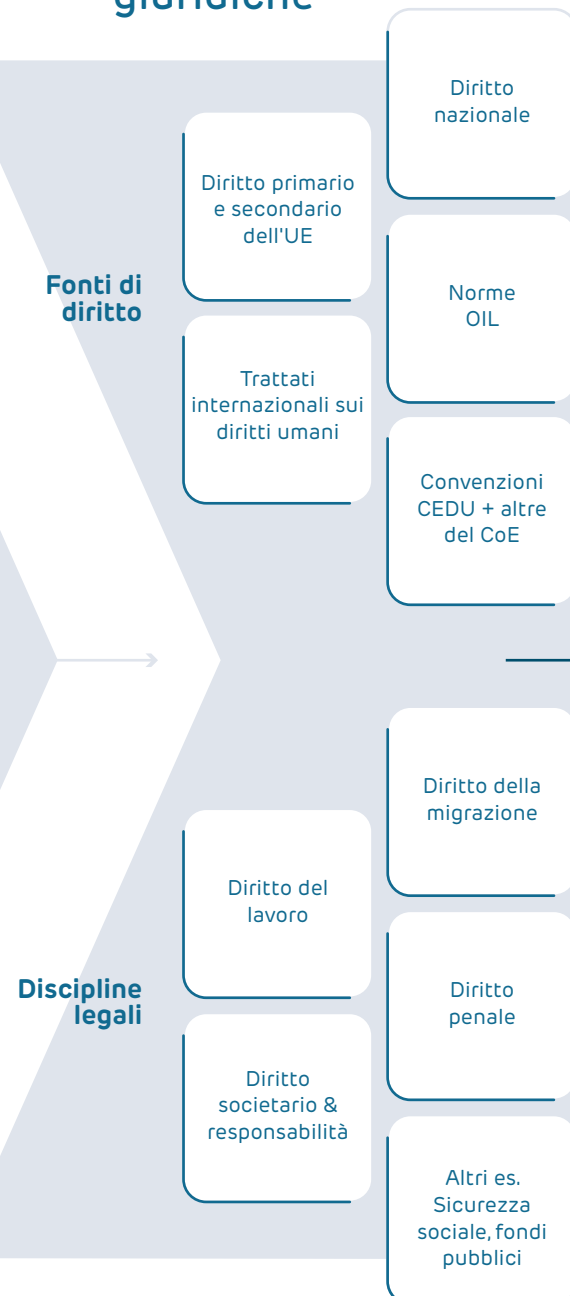


TENERE PRESENTE:

Chi può essere ritenuto responsabile?

- contraente principale
- datore di lavoro
- subappaltatore/intermediario del lavoro (ove applicabile)

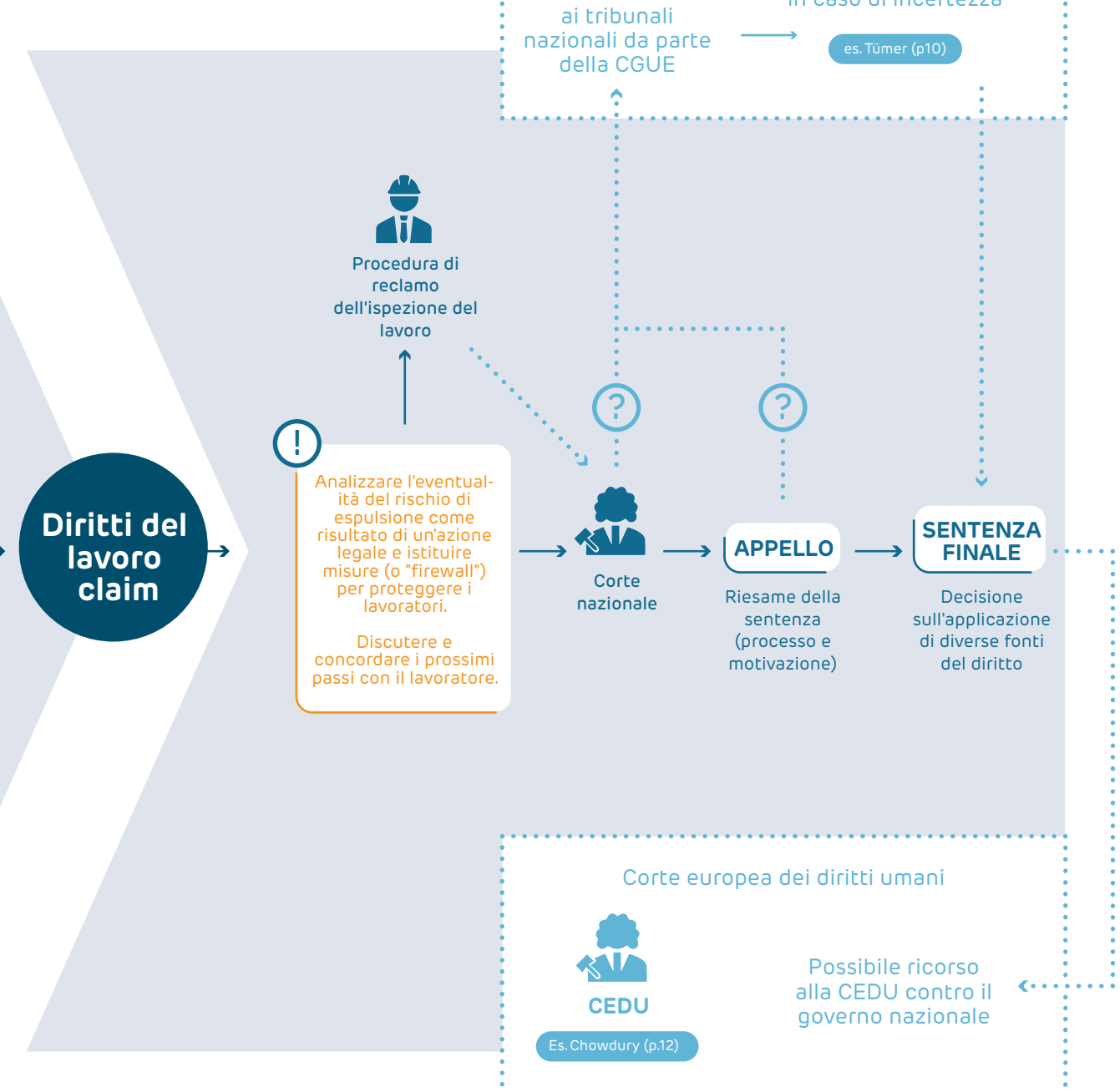
Fase 2 Combinare diverse fonti di diritto e discipline giuridiche



TENERE PRESENTE:

Il diritto dell'UE inverte l'onere della prova per quanto riguarda la durata del rapporto di lavoro - presuppone min. 3 mesi a meno che non ci sia prova contraria (Dir 2009/52)

Fase 3 Presentare una denuncia



TENERE PRESENTE:

Includere il diritto comunitario e argomenti sui diritti umani

La corte europea dei diritti dell'uomo esige che le violazioni dei diritti umani siano invocate con riferimento agli articoli della convenzione applicabili già in prima istanza.

Focus: Tümer e Chowdury

Tümer v. Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Corte di giustizia dell'Unione europea (CGEU) C-311/13, 2014

Questo caso riguarda un cittadino turco (Tümer) che viveva e lavorava irregolarmente nei Paesi Bassi. Il datore di lavoro non gli corrispose l'intero stipendio e in seguito diventò insolvente. Tümer cercò di ottenere la retribuzione che gli spettava. Tümer fece domanda di retribuzione secondo la "Legge olandese sulla disoccupazione" ("WW"), che ha recepito le disposizioni della Direttiva del Consiglio 80/987/CEE che tutela i dipendenti in caso di insolvenza del datore di lavoro. Questa direttiva è stata poi sostituita dalla direttiva 2008/94/CE, con disposizioni identiche in materia, e quindi la decisione della Corte si applica in egual misura alla direttiva attuale (paragrafo 8).

Ai sensi dell'articolo 61 della WW, un dipendente ha diritto a un'indennità di insolvenza in relazione alla retribuzione (inclusa l'indennità sostitutiva delle ferie) non pagata da un datore di lavoro che è stato dichiarato insolvente o se rischia di subire una perdita economica perché il datore di lavoro non ha pagato a terzi gli importi dovuti in relazione al rapporto di lavoro con il dipendente. Tümer sosteneva che, in quanto dipendente a cui il datore di lavoro insolvente non pagava la retribuzione, aveva diritto alla relativa indennità di insolvenza da parte dell'ente olandese di attuazione dei regimi assicurativi per i dipendenti.

La direttiva rinvia alla definizione di 'dipendente' usata da ogni Stato membro. La corte distrettuale respinse il caso dopo che le autorità olandesi sostennero che, secondo la WW, Tümer non era un 'dipendente' a causa del suo status di migrante, quindi non poteva intentare causa per ottenere gli arretrati in virtù di tale legge. Ciononostante, le autorità olandesi sostenevano che, secondo principi di diritto civile, il rapporto con il suo datore di lavoro era un contratto, ed egli poteva pertanto intentare azioni legali su tale base. La corte olandese di ultima istanza per le controversie amministrative (Centrale Raad van Beroep) sospese il caso e lo rinviò alla CGUE per chiarire se la direttiva consentisse o meno che la definizione di 'dipendente' ai sensi della legislazione nazionale escludesse i lavoratori migranti privi di documenti di soggiorno, escludendoli, pertanto, dalle tutele della direttiva, anche nei casi in cui esistono tutele alternative di diritto civile.

La pronuncia della CGEU si focalizzò su due aspetti. In primo luogo, stabilì che lo scopo della direttiva era di fornire tutele minime in tutta l'UE in caso di insolvenza del datore di lavoro e che la definizione di dipendente ai sensi della normativa degli Stati membri non potesse eludere questo scopo. In questo caso, i Paesi Bassi non potevano escludere Tümer dalla loro definizione di dipendente in base al suo status di migrante. Pertanto, a Tümer si applicavano tutte le tutele previste dalla direttiva. In secondo luogo, la Corte stabilì che, anche se esistevano altre tutele giuridiche per Tümer in base al diritto civile nazionale, ciò non comportava che i Paesi Bassi rispettassero adeguatamente la direttiva. In altre parole, anche se esistono mezzi alternativi per ottenere la retribuzione, i lavoratori migranti irregolari hanno comunque diritto a essere tutelati ai sensi della direttiva.

Chowdury e altri contro la Grecia

Corte europea dei diritti umani (Corte EDU), domanda n. 21884/15, 2017

Un caso della Corte europea dei diritti umani, Chowdury e altri contro la Grecia, implica che l'ambito dell'articolo 4, comma 2, della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, che proibisce la schiavitù e il lavoro forzato, può estendersi fino a ricomprendere le condizioni di lavoro inferiori agli standard di legge cui sono sottoposti i migranti irregolari. I fatti del caso Chowdury sono diversi da quelle dei casi precedentemente portati all'attenzione della Corte.

Il caso riguardava 42 lavoratori migranti di una fragolaia in Grecia che si erano visti negare lo stipendio dopo diversi mesi di lavoro in condizioni al di sotto degli standard di legge (paragrafi 1-3, 7-8). La Corte europea dei diritti umani ritenne che ciò andasse a costituire sia un reato di 'lavoro forzato o obbligatorio' che di 'tratta' (paragrafo 101).

Questo caso ha aperto nuovi scenari, sia perché i lavoratori avevano inizialmente acconsentito all'accordo sia perché potevano muoversi liberamente, avendo la possibilità di uscire e fare spese quando non erano al lavoro.

Tuttavia, anche se i lavoratori avrebbero potuto teoricamente lasciare la fragolaia, non lo fecero, in parte perché sapevano che, anche se fossero andati via, non avrebbero mai ricevuto gli stipendi loro dovuti (paragrafi 7 e 94). Riscontrando la fattispecie di 'lavoro forzato', la Corte sottolineò il fatto che i lavoratori erano privi di permesso di soggiorno, osservando che tale status li esponeva a un rischio maggiore di essere espulsi dalla Grecia se avessero lasciato la tenuta agricola (paragrafi 95 e 97). Secondo la valutazione della Corte, la vulnerabilità dei lavoratori e il rischio di essere arrestati, detenuti o espulsi dal paese comportava che le loro condizioni non potessero essere ritenute volontarie (paragrafi 96 e 97).

Inoltre, la Corte riaffermò che gli Stati membri hanno vari obblighi positivi ai sensi dell'articolo 4 (comma 86). La Corte ha delineato tre importanti obblighi positivi per gli Stati membri:

1. l'obbligo di adottare disposizioni che rendano penalmente perseguibili le pratiche di lavoro forzato;
2. l'obbligo di tutelare le potenziali vittime adottando varie misure concrete;
3. l'obbligo procedurale di indagare su potenziali situazioni di tratta di essere umani (commi 86-89).

Legislazione UE applicabile ai lavoratori senza documenti

I diritti dei lavoratori senza permesso di soggiorno sono tutelati da diversi ambiti del diritto comunitario. La seguente sezione illustra varie disposizioni normative⁶ appartenenti a diversi ambiti rilevanti in materia di lavoro, tra cui salute e sicurezza, non discriminazione, migrazione e tutela delle vittime di reato, applicabili nel dicembre 2021.⁷ Sono inclusi anche alcuni documenti comunitari di indirizzo politico particolarmente utili per comprendere e inquadrare le norme.

Anche i quadri normativi che disciplinano la responsabilità d'impresa, i finanziamenti dell'UE e gli appalti pubblici possono rilevare per i lavoratori senza permesso di soggiorno laddove prevedano obblighi e responsabilità specifici per aziende e datori di lavoro (anche lungo la filiera e nei casi di subappalto) riguardo ai diritti attinenti al lavoro e relativi sanzioni e meccanismi di tutela in caso di violazioni.⁸

6 Altre direttive che dovrebbero applicarsi ai lavoratori senza permesso di soggiorno, ma che sono state escluse qui a causa del loro campo di applicazione specifico, includono la direttiva sui trasferimenti di aziende ([2001/23/CE](#)) e le direttive settoriali sull'orario di lavoro del settore aeronautico ([2000/79/CE](#)), ferroviario ([2005/47/CE](#)), marittimo ([1999/63/CE](#)) e del trasporto su strada ([2002/15/CE](#)). Poiché vi sono molti lavoratori senza permesso di soggiorno che lavorano nei settori della pesca e del trasporto su strada in Europa, queste direttive settoriali sull'orario di lavoro potrebbero essere rilevanti. La direttiva settoriale sull'orario di lavoro nel trasporto su strada diventerà anche parte di un pacchetto UE sulla mobilità, che entrerà in vigore all'inizio del 2022, per prevenire abusi e migliorare gli standard sociali dei lavoratori del trasporto su strada. I tre strumenti chiave del pacchetto sulla mobilità sono il regolamento 2020/1054/UE, il regolamento 2020/1055/UE e la direttiva 2020/1057/UE (sul distacco dei lavoratori dei trasporti).

7 In corso di discussione tra Consiglio, Commissione e Parlamento, quindi non ancora riportata in questa sede, è la [Proposta di direttiva relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea del 28 ottobre 2020](#) (2020/0310 (COD)). Lo scopo della direttiva è garantire che i salari minimi siano fissati a un livello adeguato e che i lavoratori abbiano accesso alla tutela garantita dal salario minimo , sotto forma di salario minimo stabilito per legge o fissato da contratti collettivi (articolo 1). Il campo di applicazione personale proposto è simile ad altre recenti norme comunitarie sul lavoro e comprende «i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea» (articolo 2). Pertanto, quando sarà adottata ed entrata in vigore, dovrebbe applicarsi ai lavoratori privi di permesso di soggiorno. Il Consiglio ha anche adottato una decisione, «Orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione» ([2020/1512 del 13 ottobre](#)), che incoraggia l'effettivo coinvolgimento delle parti sociali in modo trasparente e prevedibile nella fissazione degli standard salariali attraverso salari minimi imposti dalla legge o dai contratti collettivi, e che gli stati membri e le parti sociali garantiscano che tutti i lavoratori percepiscano salari adeguati ed equi che consentano un tenore di vita dignitoso. La Commissione europea ha anche annunciato che pubblicherà un'iniziativa per dare risposta al problema del lavoro precario dei lavoratori delle piattaforme digitali, che molto probabilmente affronterà anche le condizioni dei lavoratori migranti senza permesso di soggiorno.

8 Per esempio, la direttiva sulla rendicontazione non finanziaria ([2014/95/UE](#)) e la prossima proposta di due diligence obbligatoria per i diritti umani e l'ambiente potrebbero migliorare l'attuazione dei diritti del lavoro e l'accesso ai rimedi in caso di violazioni, anche per i lavoratori migranti. La politica agricola comune (2023-2027), adottata il 21 ottobre 2021, include per la prima volta la «condizionalità sociale», che sarà applicata su base volontaria dal 2023 al 2025, per poi diventare obbligatoria. Gli ispettori del lavoro nazionali trasmetteranno agli organismi pagatori nazionali della PAC le informazioni sulle aziende agricole in cui hanno rilevato violazioni dei diritti del lavoro in virtù di tre direttive comunitarie su condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e su salute e sicurezza. Tali organismi avranno il potere di tagliare il pagamento dei sussidi previsti dalla PAC in base alla gravità delle violazioni. I firewall nelle ispezioni saranno cruciali per garantire che l'attuazione sia effettivamente vantaggiosa per i lavoratori privi di permesso di soggiorno.

Qui di seguito sono riportate tre tabelle:

- **Direttive che si applicano sicuramente ai lavoratori senza permesso di soggiorno:** si riferiscono a 'persone' o 'qualsiasi persona impiegata', oppure la norma o la relativa giurisprudenza si riferiscono esplicitamente a 'lavoratori' o 'vittime' con status di migrazione/soggiorno irregolare.
- **Direttive che dovrebbero applicarsi ai lavoratori senza permesso di soggiorno:** si riferiscono a 'lavoratori' senza alcuna definizione o si applicano a chiunque abbia un rapporto di lavoro secondo la legislazione nazionale. Le direttive più recenti fanno anche riferimento alla giurisprudenza pertinente della CGUE. Se lette insieme ad altre normative sul diritto del lavoro e alla giurisprudenza della CGUE (in particolare Tümer), tali direttive dovrebbero coprire anche i lavoratori senza permesso di soggiorno, ma non c'è ancora una giurisprudenza specifica della CGUE che lo confermi (si veda Conclusioni derivanti dalla giurisprudenza).
- **Trattati e Carte:** testi giuridici fondamentali dell'UE che confermano la competenza dell'Unione europea su tali questioni e sui diritti fondamentali.

Direttive UE che si applicano sicuramente ai migranti irregolari

Queste direttive si riferiscono a “persone”, “qualsiasi persona impiegata”, o il testo giuridico o la relativa giurisprudenza si riferiscono esplicitamente a “lavoratori” o “vittime” con status di immigrazione/residenza irregolare.

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
“Direttiva sulle sanzioni per i datori di lavoro” <u>direttiva 2009/52/CE</u>	Questa direttiva prevede standard minimi su sanzioni e misure contro i datori di lavoro che impiegano migranti irregolari. Conferisce anche diritti agli stessi migranti irregolari. Tali diritti includono quanto segue: (1) I datori di lavoro o i subappaltatori sono obbligati a pagare ai lavoratori migranti privi di permesso di soggiorno ogni retribuzione arretrata, di importo almeno pari al salario minimo di tre mesi (in base alla presunzione di cui al punto (3) che segue). Il datore di lavoro deve anche pagare qualsiasi costo relativo al trasferimento dei fondi in un altro paese, se il lavoratore ha fatto ritorno nel suo paese di origine o è stato rimpatriato (articolo 6). (2) Gli Stati membri mettono in atto meccanismi per garantire che i lavoratori senza permesso di soggiorno possano presentare domanda per ottenere la retribuzione arretrata e i costi di trasferimento associati anche se sono stati rimpatriati o espulsi. I lavoratori privi di permesso di soggiorno devono poter essere in grado di ottenere una sentenza o, quando previsto dalla legislazione nazionale, l'avvio di procedure di recupero da parte delle autorità competenti (articolo 6). (3) Gli Stati membri prevedono una presunzione dell'esistenza di un rapporto di lavoro di almeno tre mesi salvo prova contraria fornita, tra l'altro, dal datore di lavoro o dal dipendente (articolo 6, comma 3) (inversione dell'onere della prova). (4) Gli Stati membri rendono disponibili meccanismi e procedure legali efficaci per consentire ai migranti irregolari di presentare denuncia nei confronti dei loro datori di lavoro, sia direttamente sia attraverso sindacati, associazioni o altre autorità competenti. I terzi interessati devono poter avviare procedure amministrative o civili ai fini dell'applicazione della direttiva senza rischiare di essere accusati di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (articolo 13). (5) Qualora le condizioni di lavoro siano tali da configurare sfruttamento, gli Stati membri possono rilasciare, caso per caso, permessi di soggiorno di durata limitata secondo modalità comparabili a quelle di cui alla direttiva 2004/81/CE del Consiglio (vedi sotto) (articolo 13).

>>>>>

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
“Direttiva sulle sanzioni per i datori di lavoro” <u>direttiva 2009/52/CE</u>	Una comunicazione del 2021 della Commissione europea sulla direttiva⁹ riconosce che i lavoratori senza permesso di soggiorno hanno difficoltà a presentare denunce e avviare procedure legali, come è loro diritto secondo la direttiva, a causa dei rischi che si applichino le norme in materia di immigrazione, anche a seguito di ispezioni. La Commissione chiede ai governi di: • sostenere i sindacati e le organizzazioni della società civile nel fornire informazioni, consulenza, assistenza legale e altri servizi ai lavoratori migranti senza permesso di soggiorno; • stabilire meccanismi di denuncia sicuri, in modo che i lavoratori possano interagire con le forze dell'ordine ed esercitare i loro diritti senza andare incontro a rischi dovuti al loro status di immigrati irregolari; • assicurarsi che i meccanismi di denuncia siano facilmente accessibili e tengano conto di come la riservatezza può incoraggiare i lavoratori migranti irregolari a farsi avanti e svelare casi di sfruttamento. La Commissione conferma anche che la partecipazione diretta a procedimenti penali da parte delle vittime di sfruttamenti particolarmente gravi non è necessaria per ottenere a un permesso di soggiorno ai sensi della direttiva.

9 Comunicazione sull'applicazione della direttiva 2009/52/CE (COM (2021) 592 finale, 29 settembre 2021). Si veda anche il rapporto dell'Agenzia dei diritti fondamentali dell'UE (FRA) del giugno 2021, [Protecting migrants in an irregular situation from labour exploitation: Role of the Employers' Sanctions Directive](#) [Tutelare i migranti irregolari dallo sfruttamento lavorativo. Il ruolo della direttiva sulle sanzioni per i datori di lavoro, in inglese], 2021.

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
“Direttiva sui permessi di soggiorno” direttiva 2004/81/CE	Questa direttiva definisce le condizioni per la concessione di permessi di soggiorno a breve termine a cittadini di paesi terzi che sono vittime della tratta di esseri umani, che hanno superato la maggiore età e che collaborano nel quadro di procedimenti contro la tratta. Gli Stati membri possono anche scegliere di applicare la direttiva alle vittime di traffico e ai minori. I diritti concessi includono quanto segue: (1) Quando le autorità competenti degli Stati membri ritengono che un cittadino di un paese terzo possa rientrare nel campo di applicazione della direttiva, esse lo informano delle possibilità offerte alle vittime dalla direttiva (articolo 5). (2) Gli Stati membri garantiscono che al cittadino di un paese terzo sia concesso un periodo di riflessione per consentirgli di riprendersi e decidere consapevolmente se cooperare con le autorità competenti. (3) Nel decidere se concedere un permesso di soggiorno a una persona che rientra nell'ambito di applicazione della direttiva, gli Stati membri valutano (articolo 8): - l'opportunità presentata dalla proroga del suo soggiorno sul territorio nazionale ai fini delle indagini o del procedimento giudiziario; - l'esistenza di una chiara volontà di cooperazione manifestata dalla vittima; - la rottura di ogni legame con i presunti autori dei reati di tratta o traffico di essere umani. (4) Durante il periodo di riflessione e quando si è in possesso di un permesso di soggiorno, gli Stati membri garantiscono l'accesso alle cure mediche d'emergenza, comprese quelle psicologiche, all'assistenza legale gratuita, a servizi di interpretazione e traduzione e a un tenore di vita in grado di assicurare la sussistenza (articoli 7 e 9). Ai titolari di permessi di soggiorno deve essere inoltre garantito anche l'accesso all'istruzione, alla formazione professionale e al mercato del lavoro (articolo 11) nonché ai programmi volti a recuperare una vita sociale normale (articolo 12). (5) Tali permessi devono avere una durata di almeno sei mesi (articolo 8). Questi permessi saranno rinnovati se le condizioni per la concessione del permesso (vedi sopra) continuano ad essere soddisfatte e il procedimento non è stato chiuso con una decisione definitiva (articolo 8).

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
“Direttiva sulle vittime” direttiva 2012/29/UE	Questa direttiva conferisce diritti alle vittime di reato, incluso l'accesso ai servizi, alle misure di protezione e ai tribunali. La direttiva menziona specificamente nel preambolo e nell'articolo 1 che i diritti devono essere garantiti dallo Stato membro senza discriminazioni, incluse discriminazioni per motivi di status di soggiorno, cittadinanza o nazionalità. Tali diritti includono quanto segue: (1) Gli Stati membri, fin dal primo contatto con l'autorità competente, informano le vittime sui loro diritti e tutele, sul risarcimento e su vari tipi di assistenza e servizi disponibili (articolo 4). (2) Gli Stati membri garantiscono che le vittime possano presentare la denuncia in una lingua a loro comprensibile e che ottengano un avviso di ricevimento scritto della loro denuncia che deve essere tradotta su richiesta (articolo 5). (3) Gli Stati membri garantiscono che le vittime ricevano informazioni sul loro caso (articolo 6). (4) Le vittime avranno a disposizione un interprete (su richiesta) in base al loro ruolo nel procedimento penale, almeno durante eventuali audizioni o interrogatori, durante gli interrogatori di polizia e quando partecipano attivamente al procedimento giudiziario. L'interprete deve essere messo a disposizione gratuitamente (articolo 7). (5) Gli Stati membri garantiscono che le vittime e i loro familiari abbiano accesso a servizi riservati e gratuiti di assistenza alle vittime, che possono includere strutture rifugio (articolo 8 e 9). (6) Le vittime hanno il diritto di essere ascoltate e fornire prove nei procedimenti penali (articolo 10). (7) Gli Stati membri garantiscono che le vittime abbiano accesso all'assistenza legale quando sono parti di un procedimento penale. Gli aspetti procedurali e le condizioni di accesso a questa assistenza sono stabilite dal diritto nazionale (articolo 13). (8) Gli Stati membri offrono alle vittime il rimborso delle spese sostenute a seguito della loro partecipazione a procedimenti penali (articolo 14). (9) Le vittime hanno diritto a una decisione sul risarcimento da parte dell'autore del reato entro un ragionevole lasso di tempo nel contesto del procedimento penale, oppure attraverso altri procedimenti giudiziari previsti dal diritto nazionale (articolo 16). >>>>

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
“Direttiva sulle vittime” direttiva 2012/29/UE	(10) Gli Stati membri garantiscono che le proprie autorità competenti siano in grado di ridurre al minimo le difficoltà derivate dal fatto che la vittima è residente in uno Stato membro diverso da quello in cui è stato commesso il reato (articolo 17). (11) Gli Stati membri adottano misure per proteggere le vittime dalla vittimizzazione ripetuta (quando una persona è ripetutamente vittima di un reato) e dalla vittimizzazione secondaria (quando le vittime subiscono un danno aggiuntivo, anche a causa della condotta di agenti di polizia, medici, funzionari pubblici, della società in generale ecc.). Ciò include misure relative all’interrogatorio e alla testimonianza e procedure per fornire protezione fisica (articolo 18). Le misure includono anche la messa a disposizione di informazioni e di rifugio o altra sistemazione provvisoria adeguata (articolo 9), garanzie in relazione ai servizi di giustizia riparativa (articolo 12) e valutazioni individuali (articolo 22). (12) Gli Stati membri provvedono a che le autorità competenti adottino misure appropriate per proteggere la privacy della vittima nei procedimenti penali. Ciò include la protezione delle caratteristiche personali della vittima e delle foto sue e della sua famiglia (articolo 21). La prima strategia dell'UE sui diritti delle vittime (2020-2025) si incardina sul «rafforzamento dei diritti delle vittime di reato», e include le persone senza permesso di soggiorno tra le «vittime più vulnerabili» per le quali si deve migliorare l'accesso all'assistenza e alla protezione. La strategia ribadisce l'applicazione non discriminatoria della direttiva alle vittime in situazione di soggiorno irregolare e riconosce le difficoltà nella denuncia e nell'accesso alla giustizia, incluso il rischio di essere soggetti all'applicazione delle norme sull'immigrazione. Nel quadro della strategia, la Commissione europea si impegna a valutare gli strumenti a livello dell'UE per “migliorare la denuncia di reati e l'accesso a servizi di assistenza da parte delle vittime che sono migranti, indipendentemente dalla regolarità del loro soggiorno”, e a promuovere l'instaurazione di prassi positive da parte degli Stati membri.

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
“Direttiva anti-tratta” direttiva 2011/36/UE	Questa direttiva conferisce diritti alle persone vittime di tratta. Tali diritti includono quanto segue: (1) Gli Stati membri si assicurano che venga punito il seguente comportamento: «il reclutamento, il trasporto, il trasferimento, l'alloggio o l'accoglienza di persone, compreso il passaggio o il trasferimento dell'autorità su queste persone, con la minaccia dell'uso o con l'uso stesso della forza o di altre forme di coercizione, con il rapimento, la frode, l'inganno, l'abuso di potere o della posizione di vulnerabilità o con l'offerta o l'accettazione di somme di denaro o di vantaggi per ottenere il consenso di una persona che ha autorità su un'altra, a fini di sfruttamento» (articolo 2). (2) Gli Stati membri garantiscono che le autorità competenti non perseguano o puniscano le vittime per qualsiasi reato che la vittima sia stata costretta a commettere come conseguenza della tratta (articolo 8). (3) Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire l'assistenza e il sostegno alle vittime. Tale sostegno non deve dipendere dal fatto che la vittima accetti o meno di testimoniare e deve prevedere almeno un alloggio sicuro, cure mediche, assistenza psicologica, consulenza, informazioni e servizi di traduzione (articolo 11). (4) Gli Stati membri garantiscono alle vittime l'accesso all'assistenza legale conformemente al loro ruolo di vittime nel sistema giudiziario nazionale (articolo 12). (5) Le vittime minorenni riceveranno assistenza e sostegno supplementari e saranno trattate avendo riguardo anzitutto all'interesse superiore del minore (articoli 13-16). (6) Gli Stati membri provvedono affinché le vittime della tratta di esseri umani abbiano accesso ai sistemi vigenti di risarcimento delle vittime di reati dolosi violenti (articolo 17). La Strategia dell'UE per la lotta alla tratta degli esseri umani 2021-2025 invita i governi dell'UE a creare ambienti sicuri in cui le vittime possano denunciare il reato senza temere di essere perseguite per atti che sono state costrette a compiere o di essere esposte a vittimizzazione secondaria, intimidazione o ritorsione. Sul punto, la strategia fa anche riferimento alla strategia sulle vittime (vedi sopra).

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
“Direttiva sull’insolvenza del datore di lavoro” direttiva 2008/94/CE	Questa direttiva conferisce diritti ai dipendenti in caso di insolvenza del datore di lavoro. La direttiva rinvia alla definizione di ‘dipendente’ secondo il diritto nazionale, ma chiarisce che comunque alcuni gruppi (i lavoratori a tempo parziale, interinali e a tempo determinato) non possono essere esclusi dall’ambito di applicazione della direttiva (articolo 2). La CGUE ha stabilito che anche i lavoratori senza permesso di soggiorno non possono essere esclusi (Tümer C-311/13, 2014). I diritti includono quanto segue: (1) Gli Stati membri adottano le misure necessarie per assicurare che gli organismi di garanzia si facciano carico dei crediti in sospeso risultanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro in caso di insolvenza del datore di lavoro (articolo 3). (2) Sebbene la responsabilità degli organismi di garanzia può essere limitata nel tempo e nell’importo totale da pagare, gli Stati membri devono coprire almeno la retribuzione degli ultimi tre mesi (entro un periodo di riferimento di almeno sei mesi) o otto settimane (entro un periodo di riferimento di almeno diciotto mesi) (articolo 4).

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
“Direttiva quadro sulla salute e la sicurezza sul lavoro” direttiva 89/391/CEE	Questa direttiva si occupa della salute e della sicurezza dei lavoratori all’interno dell’UE. Si applica a tutti i settori, eccetto alcune attività nel pubblico impiego e nella protezione civile, come le forze armate o la polizia. Ai sensi della direttiva, un ‘lavoratore’ è una «qualsiasi persona impiegata da un datore di lavoro, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, ad esclusione dei domestici» (articolo 3). Gli obblighi a carico dei datori di lavoro includono: (1) Garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche facendo ricorso a persone o servizi esterni (articolo 5); (2) Prendere le misure necessarie per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori, compresa la prevenzione dei rischi e la fornitura di formazione, organizzazione e mezzi (articolo 6); (3) Designare uno o più lavoratori per svolgere attività relative alla protezione e alla prevenzione dei rischi professionali (articolo 7); (4) Prendere le misure necessarie e organizzare i contatti per i servizi di pronto soccorso, antincendio e ed evacuazione dei lavoratori (articolo 8); (5) Adottare misure adeguate affinché i lavoratori ricevano tutte le informazioni necessarie riguardo ai rischi per la sicurezza e la salute e alle misure adottate per far fronte a tali rischi (articolo 10); (6) Consultare i lavoratori riguardo alle misure di salute e sicurezza (articolo 11); (7) Garantire che tutti i lavoratori ricevano una formazione adeguata a salvaguardare la loro salute e sicurezza (articolo 12). (8) I gruppi a rischio particolarmente esposti devono essere protetti dagli specifici pericoli che li riguardano (articolo 15).¹⁰

10 Secondo l'EU-OSHA, evidenza empirica suggerisce che i lavoratori migranti sono un gruppo di lavoratori a maggior rischio e che le loro condizioni di lavoro richiedono un'attenzione speciale. I lavoratori senza permesso di soggiorno sono menzionati anche nella sezione sui lavoratori migranti (Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, [La diversità della forza lavoro e la valutazione dei rischi: garantire che tutti siano inclusi](#) [rapporto in inglese], p.16)

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
“Direttiva sulle lavoratrici in gravidanza” direttiva 92/85/EEC	Questa direttiva stabilisce misure volte a migliorare la sicurezza e la salute sull'ambiente di lavoro delle lavoratrici in gravidanza e delle lavoratrici che hanno partorito di recente o che stanno allattando. La direttiva non prevede una definizione di "lavoratore", ma la ricava dalla "Direttiva quadro sulla salute e sicurezza sul lavoro", che definisce lavoratore una "qualsiasi persona impiegata". Ciò considerato, questa direttiva si applica ai lavoratori senza documenti. Questa direttiva si applica alle lavoratrici in gravidanza, alle lavoratrici che hanno partorito di recente come inteso dalla normativa e/o dalla prassi nazionale, e alle lavoratrici che stanno allattando come inteso dalla normativa e/o dalla prassi nazionale. In ciascuno di questi casi, la lavoratrice deve informare il suo datore di lavoro riguardo la sua condizione in conformità con la normativa e/o la prassi nazionale. I diritti previsti per queste categorie di lavoratrici sono: (1) Se le mansioni previste possono implicare un particolare rischio per la loro salute e sicurezza (un elenco non esaustivo di tali situazioni è fornito in allegato), sarebbe opportuno prevedere e realizzare una specifica valutazione dei rischi e una decisione sulle misure da adottare e il lavoratore dovrebbe essere informato dei relativi risultati. Se dalla valutazione emerge la possibilità di un rischio effettivo per la lavoratrice, spetta al datore di lavoro adeguare le condizioni e/o l'orario di lavoro di conseguenza, o se ciò non è possibile, trasferire la lavoratrice ad un lavoro diverso o concederle un congedo (articoli 4 e 5). (2) Un'esenzione dal lavoro notturno, dietro presentazione di un certificato medico che ne attesti la necessità, durante la gravidanza e per il periodo successivo al parto (articolo 7). (3) Un periodo continuo di congedo di maternità di almeno 14 settimane, di cui almeno due settimane sono obbligatorie (articolo 8) (4) Permessi, senza perdita di retribuzione, per effettuare esami prenatali se questi devono essere effettuati durante l'orario di lavoro (articolo 9) (5) La tutela dal rischio di licenziamento durante il periodo che va dall'inizio della gravidanza sino al termine del congedo di maternità, salvo in casi eccezionali non legati alla loro condizione e a condizioni specifiche (articolo 10) >>>>>

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
“Direttiva sulle lavoratrici in gravidanza” direttiva 92/85/EEC	(6) Se è stato concesso un congedo per evitare rischi specifici per la salute e la sicurezza come descritto ai punti 1 e 2, (deve essere garantita) la continuazione dei rapporti di lavoro e della retribuzione o un'indennità adeguata. La continuazione dei rapporti di lavoro e la compensazione del reddito durante il congedo di maternità almeno al livello dell'indennità nazionale di malattia. Gli Stati membri possono stabilire le condizioni di ammissibilità per l'indennità ma non possono estromettere un lavoratore che ha lavorato per più di 12 mesi prima dell'inizio del lavoro (articolo 11). (7) Ricorso giudiziario, secondo le leggi e/o le prassi nazionali, per le violazioni dei diritti previsti dalla direttiva (articolo 12).

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
“Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione” <u>direttiva 2000/78/CE</u>	Questa direttiva proibisce la discriminazione nell'impiego, nel settore privato e pubblico, basata su religione o credo, disabilità, età o orientamento sessuale. Non ha ad oggetto la discriminazione o il trattamento differenziale basato sulla nazionalità o sullo status migratorio. Si applica ai cittadini di paesi terzi nella misura in cui non riguarda l'ingresso, la residenza e l'accesso al mercato del lavoro (articolo 3). La ‘discriminazione’ si verifica quando una persona viene trattata meno favorevolmente di un'altra o quando una pratica o una disposizione neutra mette una persona in una posizione particolare di svantaggio. Si applica quando la differenza di trattamento o di risultato è collegata ad uno dei motivi di discriminazione proibiti, a meno che non sia obiettivamente giustificata per il perseguimento di una finalità legittima, attraverso mezzi appropriati e necessari. La discriminazione include anche le molestie e l'ordine di discriminare (articolo 2). I diritti conferiti includono quanto segue: (1) Non ci saranno discriminazioni per motivi di religione o credo, disabilità, età e orientamento sessuale (articolo 2). (2) Gli Stati membri garantiscono procedure giurisdizionali e/o amministrative di denuncia per le persone che si ritengono lese (articolo 9). (3) Gli Stati membri provvedono affinché, quando le persone si ritengono vittime della mancata applicazione della parità di trattamento, e sono in grado di esporre fatti da cui si possa presumere la discriminazione, l'onere della prova spetti alla parte convenuta (articolo 10)¹¹. (4) Gli Stati membri introducono le disposizioni necessarie per proteggere i dipendenti da trattamenti sfavorevoli quali reazione a un reclamo volto a ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento (articolo 11).

11 Ciò non si applica ai procedimenti penali (articolo 10.3)

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
“Direttiva sull’uguaglianza razziale” <u>direttiva 2000/43/CE</u>	Questa direttiva proibisce la discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica. Non ha ad oggetto la discriminazione o il trattamento differenziale basato sulla nazionalità o sullo status migratorio. Si applica ai cittadini di paesi terzi nella misura in cui la questione non riguarda l'ingresso o il soggiorno (articolo 2). Si applica nel settore privato e pubblico, per quanto attiene alle questioni relative all'occupazione, la protezione sociale, le prestazioni sociali, l'istruzione e i beni e servizi (articolo 3). I diritti conferiti includono quanto segue: (1) Non è permessa la discriminazione per motivi di razza o etnia (articolo 2). (2) Gli Stati membri garantiscono procedure giurisdizionali e/o amministrative di denuncia per le persone che si ritengono lese (articolo 7). (3) Gli Stati membri provvedono affinché, quando le persone si ritengono vittime della mancata applicazione della parità di trattamento, e sono in grado di esporre fatti da cui si possa presumere la discriminazione, l'onere della prova spetti alla parte convenuta (articolo 8).¹² (4) Gli Stati membri introducono le disposizioni necessarie per proteggere i dipendenti da trattamenti sfavorevoli quali reazione a un reclamo volto a ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento (articolo 9).

12 Ciò non si applica ai procedimenti penali (articolo 8.3)

Direttive che dovrebbero applicarsi ai lavoratori senza documenti.

Queste direttive si riferiscono al "lavoratore" senza alcuna definizione o si applicano a chiunque abbia un rapporto di lavoro secondo il diritto nazionale.

Le direttive più recenti fanno anche riferimento alla giurisprudenza pertinente della CGUE. Lette insieme ad altre leggi sul lavoro e alla giurisprudenza della CGUE (in particolare *Tümer*), i lavoratori senza documenti dovrebbero essere inclusi per lo stesso ragionamento, ma non c'è ancora una specifica giurisprudenza della CGUE che lo confermi (vedere di più nelle conclusioni derivanti dalla giurisprudenza).

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
"Direttiva sull'orario di lavoro" direttiva 2003/88/CE	Questa direttiva stabilisce standard minimi per l'orario di lavoro nell'UE. La direttiva non include una definizione di lavoratore. Si riferisce alla "Direttiva quadro sulla salute e la sicurezza sul lavoro" relativamente alla sua applicazione settoriale, escludendo inoltre i lavoratori marittimi e permettendo deroghe ad alcuni diritti per vari tipi di attività e lavoratori. Poiché la "Direttiva quadro sulla salute e la sicurezza sul lavoro" si riferisce a «qualsiasi persona impiegata», e considerando il diritto internazionale del lavoro e la giurisprudenza della CGUE, in particolare la constatazione in <i>Tümer</i> che i lavoratori senza permesso di soggiorno non possono essere esclusi dalla definizione di dipendente poiché ciò minerebbe alla base lo scopo stesso di fissare standard minimi in tutta l'UE, questa direttiva dovrebbe applicarsi anche ai lavoratori senza permesso di soggiorno. I diritti concessi includono quanto segue: (1) Ogni lavoratore ha diritto a un riposo giornaliero di 11 ore consecutive per periodo di 24 ore (articolo 3). (2) Se l'orario di lavoro giornaliero supera le sei ore, ogni lavoratore ha diritto a una pausa di riposo (articolo 4). (3) Ogni lavoratore ha diritto a un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore alla settimana (articolo 5). (4) La durata media del lavoro settimanale non deve superare le 48 ore (articolo 6). (5) Ogni lavoratore ha diritto a ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane (articolo 7). >>>>>

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
	(6) Ai lavoratori notturni non deve essere richiesto di lavorare più di una media di otto ore per ogni periodo di 24 ore (articolo 8). (7) I lavoratori notturni devono avere accesso a valutazioni regolari della salute (articolo 9). (8) I lavoratori notturni e a turni devono beneficiare di un'adeguata protezione della sicurezza e della salute (articolo 12). Si noti che esistono anche direttive settoriali sull'orario di lavoro, con disposizioni specifiche per i lavoratori dell'aviazione civile (2000/79/CE), del settore ferroviario (2005/47/CE), della pesca e del settore marittimo (1999/63/CE) e del trasporto su strada (2002/15/CE).
"Direttiva sulla dichiarazione scritta" direttiva 91/533/CEE (Sarà abrogata il 1° agosto 2022)	Questa direttiva stabilisce obblighi per i datori di lavoro di informare i loro dipendenti sulle loro condizioni di lavoro. Si applica a ogni dipendente retribuito che abbia un contratto o un rapporto di lavoro come definito dalla legislazione vigente in uno Stato membro e/o disciplinato dal diritto vigente in uno Stato membro. Questa direttiva sarà sostituita dalla direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (vedi sotto) il 1° agosto 2022. Considerando il diritto internazionale del lavoro e la giurisprudenza della CGUE, in particolare la conclusione in <i>Tümer</i> che i lavoratori senza permesso di soggiorno non possono essere esclusi dalla definizione di dipendente, questa direttiva dovrebbe applicarsi anche ai lavoratori senza permesso di soggiorno. La direttiva stabilisce i seguenti requisiti: (1) Il datore di lavoro è obbligato a comunicare al dipendente gli elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro. Ciò include, ad esempio, il luogo di lavoro, l'orario di lavoro e la retribuzione (articolo 2). (2) Le informazioni di cui sopra devono essere fornite per iscritto entro due mesi dall'inizio del lavoro (articolo 3). (3) Il dipendente deve essere informato per iscritto delle modifiche di elementi del contratto o del rapporto di lavoro entro un mese (articolo 5).

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
“Direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili” direttiva 2019/1152	Questa direttiva mira a migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti in situazioni di lavoro precario. I governi hanno fino al 1° agosto 2022 per adempiere agli obblighi imposti dalla direttiva. Si applica a ogni lavoratore che ha un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro come definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ogni Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia. Tenuto conto dell'esplicito riferimento alla giurisprudenza della CGUE, la direttiva dovrebbe applicarsi anche ai lavoratori senza permesso di soggiorno, in particolare alla luce della sentenza <i>Tümer</i> (C-311/13, 2014). Le disposizioni includono quanto segue: (1) I datori di lavoro sono tenuti ad informare i lavoratori degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, tra cui la descrizione del lavoro, la retribuzione e l'orario di lavoro (articolo 4). (2) I periodi di prova non devono superare i sei mesi (articolo 8). (3) I lavoratori con orari di lavoro imprevedibili non devono essere obbligati a lavorare a meno che il lavoro si svolga entro orari e giorni di riferimento prestabiliti e il lavoratore sia informato degli incarichi dal suo datore di lavoro con un preavviso ragionevole (articolo 10). (4) Gli Stati membri devono adottare misure per prevenire pratiche abusive associate a contratti a chiamata e simili (articolo 11). (5) Un lavoratore con almeno sei mesi di servizio presso lo stesso datore di lavoro può richiedere una forma di lavoro con condizioni di lavoro più prevedibili e sicure e il datore è tenuto a fornire una risposta motivata (articolo 12). (6) Quando un datore di lavoro è tenuto, a norma di legge o dei contratti collettivi, a fornire formazione a un lavoratore, tale formazione deve essere gratuita e deve essere considerata come orario di lavoro e svolgersi durante l'orario di lavoro (articolo 13). (7) Un lavoratore che non ha ricevuto informazioni sulle sue condizioni di lavoro in tempo utile deve avere la possibilità di presentare denuncia e ricevere un'adeguata riparazione in modo tempestivo ed efficace (articolo 15). >>>>>

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
	(8) I lavoratori, compresi gli ex lavoratori, devono avere accesso a un meccanismo di risoluzione efficace e imparziale delle controversie e beneficiare di un diritto di ricorso in caso di violazioni dei loro diritti derivanti dalla direttiva (articolo 16). (9) I lavoratori che presentano un reclamo contro il loro datore di lavoro devono essere protetti da qualsiasi trattamento sfavorevole (articolo 17). (10) Sono vietati i licenziamenti per aver esercitato i diritti di cui alla presente direttiva. Spetta al datore di lavoro provare che il licenziamento si è basato su motivi diversi da tale esercizio (articolo 18).
“Direttiva sul congedo parentale” direttiva 2010/18/UE (Sarà abrogata il 2 agosto 2022)	Questa direttiva attua l'accordo quadro riveduto tra le parti sociali dell'UE che stabilisce i requisiti minimi sul congedo parentale. Si applica a tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro come definiti dalle leggi, dai contratti collettivi e/o dalle prassi vigenti in ogni Stato membro. Questa direttiva sarà sostituita dalla direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare (c.d. work-life balance) (vedi sotto) il 2 agosto 2022. Considerando il diritto internazionale del lavoro e la giurisprudenza della CGUE, in particolare la conclusione in <i>Tümer</i> che i lavoratori senza permesso di soggiorno non possono essere esclusi dalla definizione di dipendenti, questa direttiva dovrebbe applicarsi anche ai lavoratori senza permesso di soggiorno. I principali diritti previsti includono quanto segue: (1) Il diritto individuale ad almeno quattro mesi di congedo parentale, per prendersi cura del figlio fino a una determinata età definita a livello nazionale, fino a 8 anni. Gli Stati membri possono subordinare questo diritto a una determinata anzianità lavorativa o di servizio, comunque non superiore a un anno (clausola 2 e 3). (2) Il diritto a mantenere i diritti acquisiti fino alla fine del congedo parentale (clausola 5.2). (3) Protezione contro un trattamento meno favorevole o un licenziamento causati dalla domanda o dall'esercizio del congedo parentale (clausola 5.4). (4) Il diritto di richiedere modifiche all'orario lavorativo e/o dell'organizzazione della vita professionale per un determinato periodo di tempo quando si ritorna al lavoro dal congedo parentale (clausola 6). (5) Il diritto di prendere ferie per cause di forza maggiore derivanti da motivi familiari urgenti connessi a malattia o infortuni che rendono indispensabile la presenza immediata del lavoratore (clausola 7).

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
“Direttiva sull’equilibrio tra attività professionale e vita familiare” direttiva 2019/1158	Questa direttiva stabilisce prescrizioni minime relative al congedo di paternità, al congedo parentale e al congedo per prestatori di assistenza e alle modalità di lavoro flessibili per i lavoratori che sono genitori o i prestatori di assistenza. I governi hanno fino al 2 agosto 2022 per adempiere agli obblighi imposti dalla direttiva.¹³ Lo scopo della direttiva è raggiungere la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e il trattamento sul posto di lavoro, facilitando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per i lavoratori che sono genitori o prestatori di assistenza. La direttiva si applica a tutti i lavoratori che hanno un contratto o un rapporto di lavoro come definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore in ogni Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia. Tenuto conto dell'esplicito riferimento alla giurisprudenza della CGUE, la direttiva dovrebbe applicarsi anche ai lavoratori senza permesso di soggiorno che sono genitori o prestatori di assistenza, in particolare alla luce della sentenza <i>Tümer</i> (C-311/13, 2014). I diritti conferiti includono i seguenti: (1) Il diritto al congedo di paternità di 10 giorni lavorativi per il padre o secondo genitore equivalente riconosciuto dal diritto nazionale (articolo 4). (2) Il diritto individuale ad almeno quattro mesi di congedo parentale, per prendersi cura del figlio fino a una determinata età definita a livello nazionale, fino a 8 anni. Gli Stati membri possono subordinare il diritto al congedo parentale a una determinata anzianità lavorativa o di servizio, comunque non superiore a un anno (articolo 5). (3) Il diritto al congedo per prestatori di servizio di cinque giorni lavorativi all'anno per ogni lavoratore (articolo 6). (4) Il diritto di assentarsi dal lavoro per cause di forza maggiore derivanti da ragioni familiari urgenti (articolo 7). (5) Il diritto a un livello adeguato di retribuzione o indennità durante il periodo minimo di congedo parentale. La retribuzione o l'indennità durante il congedo per prestatori di assistenza sono incoraggiate ma non obbligatorie (articolo 8). (6) Il diritto di richiedere orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza ai lavoratori con figli di un'età specifica e ai prestatori di assistenza (articolo 9). (7) Il diritto dei lavoratori e prestatori di assistenza di mantenere i diritti acquisiti fino alla fine del congedo o dell'assenza dal lavoro (articolo 10). (8) Il diritto dei lavoratori di richiedere al datore di lavoro motivi debitamente giustificati per il loro licenziamento, in caso di presunzione di licenziamento basata sui motivi che hanno richiesto un congedo di cui agli articoli 4, 5 o 6, o l'attuazione di orari flessibili in base all'articolo 9, oppure comunque in caso di licenziamento seguito a congedi o messa in atto di orari flessibili.

13 Fino a questa data si applicherà la direttiva sul congedo parentale.

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
Direttiva “giovani sul lavoro” direttiva 94/33/CE (da ultimo modificata il 26 luglio 2009)	Questa direttiva mira a garantire un livello minimo di protezione dei giovani sul lavoro. La direttiva si applica a «tutte le persone di età inferiore a 18 anni» che abbiano un contratto o un rapporto di lavoro come definito dalla vigente legislazione di uno Stato membro. La direttiva protegge i giovani dallo sfruttamento economico e da ogni lavoro suscettibile di nuocere alla loro sicurezza, salute o sviluppo fisico, psicologico, morale o sociale o di compromettere la loro istruzione (articoli 1 e 2). (1) In ogni circostanza si devono considerare la loro vulnerabilità e i rischi specifici dovuti alla loro mancanza di piena maturità (articolo 7). (2) Esiste un obbligo generale per i datori di lavoro di proteggere la salute e la sicurezza dei giovani (articolo 6). (3) Gli Stati membri devono vietare il lavoro esercitato da bambini al di sotto dei 15 anni, ma sono possibili eccezioni per bambini di almeno 14 anni a condizioni rigorose che riguardano l'orario di lavoro, il lavoro notturno, il periodo di riposo e il riposo annuale (articoli 8, 9, 10 e 11). (4) Il lavoro esercitato da adolescenti, giovani tra i 15 e i 18 anni, deve essere strettamente regolamentato e protetto (articolo 13).

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
“Direttiva sul lavoro interinale” <u>direttiva 2008/104/CE</u>	Questa direttiva mira a garantire un livello minimo di protezione effettiva dei lavoratori interinali, ad assicurare che il principio della parità di trattamento sia applicato anche ad essi e a riconoscere le agenzie di lavoro interinale come datori di lavoro (contribuendo allo stesso tempo allo sviluppo del settore del lavoro interinale). Si applica ai lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un’agenzia interinale e che sono assegnati a imprese utilizzatrici per lavorare temporaneamente e sotto il controllo e la direzione delle stesse. Seconda la definizione, un ‘lavoratore’ è qualsiasi persona che, nello Stato membro interessato, è protetta in qualità di lavoratore ai sensi del locale diritto del lavoro. Tenendo conto del diritto internazionale del lavoro e della giurisprudenza della CGUE, in particolare la conclusione in <i>Tümer</i> che i lavoratori senza permesso di soggiorno non possono essere esclusi dalla definizione di lavoratore, questa direttiva dovrebbe applicarsi anche a tali lavoratori impiegati dalle agenzie interinali. La direttiva stabilisce i seguenti diritti dei lavoratori interinali: (1) Parità di trattamento/non discriminazione per quanto riguarda le condizioni essenziali di lavoro e di impiego, tra lavoratori interinali e lavoratori assunti dall’impresa utilizzatrice (articolo 5). (2) Essere informati di qualsiasi posto vacante nell’impresa utilizzatrice per dar loro la stessa opportunità degli altri lavoratori di quell’impresa di trovare un impiego a tempo indeterminato (articolo 6). (3) Non dover pagare alcun importo come corrispettivo dell’assunzione presso l’impresa utilizzatrice (articolo 6.3). (4) Parità di accesso alle strutture o attrezzature collettive sul lavoro (articolo 6.4) (5) Gli Stati membri devono anche cercare di migliorare l’accesso alla formazione e alle infrastrutture d’accoglienza dell’infanzia nelle agenzie di lavoro interinale per i lavoratori interinali (articolo 6.5).

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
“Direttiva sul lavoro a tempo parziale” <u>direttiva 97/81/CE</u>	La direttiva stabilisce un accordo quadro sul lavoro a tempo parziale tra i datori di lavoro dell’UE e i sindacati (UNICE, CEEP e CES). Si applica ai lavoratori a tempo parziale che hanno un contratto o un rapporto di lavoro come definiti per legge, contratto collettivo o in base alle prassi in vigore in ogni Stato membro. Le disposizioni pertinenti prevedono quanto segue: (1) Per quanto riguarda le condizioni di lavoro, i lavoratori a tempo parziale non saranno trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo pieno a loro comparabili solo perché lavorano a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive (clausola 4). Condizioni di impiego particolari possono essere soggette a un periodo di anzianità, ad una durata del lavoro o condizioni salariali, previa consultazione tra le parti sociali dell’UE. (2) Il rifiuto di un lavoratore di essere trasferito da un lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale, o viceversa, non dovrebbe di per sé costituire motivo valido per il licenziamento (clausola 5.2).

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
“Direttiva su salute e sicurezza nel lavoro a tempo determinato e interinale” direttiva 91/383/CEE	Questa direttiva assicura che i lavoratori a tempo determinato¹⁴ e interinali abbiano lo stesso livello di protezione relativamente a sicurezza e salute sul lavoro degli altri dipendenti. La direttiva non include una definizione di ‘dipendente’. Si applica ai rapporti di lavoro disciplinati da contratti a tempo determinato e ai rapporti di lavoro interinali. Un contratto a tempo determinato è un contratto di lavoro stipulato direttamente tra un datore di lavoro e un lavoratore in cui il termine del contratto di lavoro è determinato da condizioni oggettive come il raggiungimento di una data specifica, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico. I rapporti di lavoro interinale sono quelli in cui le agenzie interinali sono il datore di lavoro e in cui il lavoratore è assegnato a lavorare per e sotto il controllo di un’impresa e/o stabilimento che si avvale dei suoi servizi. Quando i lavoratori senza permesso di soggiorno hanno un contratto a tempo determinato legalmente riconosciuto o sono impiegati da agenzie interinali, la presente direttiva dovrebbe applicarsi. La direttiva stabilisce i seguenti diritti: (1) Prima che un dipendente inizi a lavorare, deve essere informato di tutti i rischi connessi al lavoro (articolo 3). (2) Ogni lavoratore deve ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche particolari del suo lavoro (articolo 4). (3) I lavoratori devono poter beneficiare di una sorveglianza medica speciale quando necessaria (articolo 5).

14 La direttiva sul lavoro a tempo determinato ([direttiva 1999/70/CE](#)) attua un accordo quadro tra le parti sociali a livello UE simile, quale la ‘direttiva sul lavoro a tempo parziale’. Si applica ai «ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro» e vieta ai datori di lavoro di trattare i lavoratori a tempo determinato in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili solo perché hanno un contratto o un rapporto a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive.

Direttiva UE	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
“Direttiva indennizzo vittime” direttiva 2004/80/CE	Questa direttiva permette alle persone vittime di reati dolosi violenti in un paese diverso da quello in cui risiedono abitualmente di richiedere un indennizzo statale nello Stato membro in cui risiedono. Richiede inoltre che tutti gli Stati membri dell’UE istituiscano sistemi di indennizzo che garantiscano un indennizzo equo ed adeguato delle vittime di reati intenzionali violenti. Non c’è alcun riferimento ai cittadini di paesi terzi o allo status in materia di soggiorno, quindi la direttiva dovrebbe applicarsi anche alle vittime di reati intenzionali violenti che non hanno un permesso di soggiorno, se letta insieme al diritto e alle politiche comunitarie più recenti riguardanti le vittime di reato (come descritti sopra).¹⁵ I diritti della vittima includono quanto segue: (1) La vittima deve avere il diritto di richiedere un indennizzo nello Stato membro in cui risiede (articolo 1). (2) La vittima, e le vittime potenziali, devono ricevere informazioni e indicazioni su come fare domanda per tale indennizzo (articoli 4 e 5). (3) Il richiedente deve ricevere la decisione dall’autorità competente (c.d. autorità di decisione) al più presto dopo che la decisione è stata presa; quest’ultima deve essere inviata, inoltre, all’autorità che gestisce le domande di indennizzo (c.d. autorità di assistenza) (articolo 10).

15 Nel rapporto del 2019 [Strengthening victims’ rights: from compensation to reparation](#) [Rafforzamento dei diritti delle vittime: dal risarcimento alla riparazione, in inglese], il consigliere speciale del presidente Juncker sul risarcimento delle vittime di reato, Joëlle Milquet, raccomanda una modifica legislativa per estendere la definizione di ‘vittime ammissibili al risarcimento’ alle vittime di atti violenti intenzionali commessi nell’UE, indipendentemente dalla loro nazionalità o dal loro status in materia di soggiorno, in modo che siano pienamente coperte dalla direttiva sul risarcimento del 2004, segnalando la variazione arbitraria dell’ammissibilità delle persone in base al loro status di soggiorno nell’UE (raccomandazione 19, pagina 50)

Trattati e Carte

Questi sono testi giuridici fondamentali dell'UE che confermano la competenza dell'UE in tali questioni e nei diritti fondamentali.

Trattati e Carte	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea	La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea si applica a tutte le istituzioni dell'UE e agli Stati membri quando legiferano, e quando applicano il diritto comunitario (articolo 51). La Carta si applica ai migranti irregolari, a meno che non sia indicato diversamente (si veda, per esempio, l'articolo 34, comma 2). Laddove la Carta contenga diritti corrispondenti a quelli garantiti dalla CEDU, la disposizione contenuta nella Carta deve avere almeno lo stesso significato e portata del corrispondente diritto sancito dalla CEDU (articolo 52, comma 3).
	Articolo 12: Libertà di riunione e di associazione «Ogni individuo ha diritto alla libertà di riunione pacifica e alla libertà di associazione a tutti i livelli, segnatamente in campo politico, sindacale e civico, il che implica il diritto di ogni individuo di fondare sindacati insieme con altri e di aderirvi per la difesa dei propri interessi.»
	Articolo 21: Non discriminazione «È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.»
	Articolo 27: Diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa «Ai lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto comunitario e dalle legislazioni e prassi nazionali.»
	Articolo 28: Diritto di negoziazione e di azioni collettive «I lavoratori e i datori di lavoro, o le rispettive organizzazioni, hanno, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali, il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi, ai livelli appropriati, e di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive per la difesa dei loro interessi, compreso lo sciopero.»
>>>>>	

Trattati e Carte	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
	Articolo 30: Tutela in caso di licenziamento ingiustificato «Ogni lavoratore ha il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali.»
	Articolo 31: Condizioni di lavoro giuste ed eque (1) «Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.» (2) «Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite.»
	Articolo 47: Diritto a un ricorso effettivo e a un giudice imparziale «Ogni individuo i cui diritti e le cui libertà garantiti dal diritto dell'Unione siano stati violati ha diritto a un ricorso effettivo dinanzi a un giudice, nel rispetto delle condizioni previste nel presente articolo.» «Ogni individuo ha diritto a che la sua causa sia esaminata equamente, pubblicamente ed entro un termine ragionevole da un giudice indipendente e imparziale, precostituito per legge. Ogni individuo ha la facoltà di farsi consigliare, difendere e rappresentare.» «A coloro che non dispongono di mezzi sufficienti è concesso il patrocinio a spese dello Stato qualora ciò sia necessario per assicurare un accesso effettivo alla giustizia.»

Trattati e Carte	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE)	Il TFUE fa parte della “costituzione” dell'UE. Divide la competenza a disciplinare determinate materie tra l'UE e i suoi Stati membri. Di seguito, si evidenzia come l'UE abbia la competenza di adottare leggi e politiche in materia di migrazione e lavoro che hanno un impatto sui diritti attinenti alla sfera lavorativa dei lavoratori senza permesso di soggiorno. Articolo 79: (1) Richiede al Parlamento europeo e al Consiglio di adottare misure per un sistema comune europeo di immigrazione, con riferimento alle seguenti materie: - condizioni di ingresso e soggiorno e norme sul rilascio da parte degli Stati membri di visti e titoli d i soggiorno di lunga durata; - definizione dei diritti dei cittadini di paesi terzi regolarmente soggiornanti in uno Stato membro, comprese le condizioni che disciplinano la libertà di circolazione e di soggiorno negli altri Stati membri; - immigrazione clandestina e soggiorno irregolare, compresi l'allontanamento e il rimpatrio; - lotta contro la tratta degli esseri umani. (2) L'UE può concludere accordi con paesi terzi per la riammissione nel paese d'origine di cittadini di paesi terzi che non soddisfano o non soddisfano più le condizioni di ingresso, presenza o residenza nello Stato membro. (3) Il Parlamento europeo e il Consiglio possono stabilire misure per incentivare gli Stati membri a promuovere l'integrazione dei cittadini di paesi terzi che risiedono legalmente negli Stati membri. (4) Ciò non pregiudica la facoltà degli Stati membri di determinare il numero di ammissioni di cittadini di paesi terzi che entrano nel paese per cercare lavoro. Titolo X: Politica sociale uniforme: (1) Gli Stati membri mettono in atto misure che tengono conto della diversità delle prassi nazionali e della necessità di mantenere la competitività economica e hanno come obiettivo la promozione dell'occupazione e di buone condizioni di vita e di lavoro (articolo 151).
	>>>>>

Trattati e Carte	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
	(2) L'UE sostiene l'azione degli Stati membri nei seguenti settori: miglioramento dell'ambiente e delle condizioni di lavoro, sicurezza sociale e protezione dei lavoratori, protezione dei lavoratori in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, informazione e consultazione dei lavoratori, rappresentanza e difesa degli interessi dei lavoratori, condizioni di impiego per i cittadini di paesi terzi, integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro, parità tra uomini e donne sul mercato del lavoro, lotta all'esclusione sociale e modernizzazione dei sistemi di protezione sociale. L'UE può adottare direttive per realizzare tali fini (articolo 153). (3) Gli Stati membri assicurano la parità di retribuzione tra uomini e donne. Il Parlamento europeo e il Consiglio (dopo aver consultato il Comitato economico e sociale) adottano misure per assicurare la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e lavoro, compresa la parità di retribuzione (articolo 157). Pur essendo una linea politica non vincolante, il Pilastro europeo dei diritti sociali (2017) può essere un riferimento utile per un'interpretazione contestuale degli strumenti giuridicamente vincolanti che cercano di rafforzare l'applicazione dei diritti sociali nel contesto giuridico dell'UE.¹⁶ La strategia stabilisce 20 principi guida per un'Europa sociale forte che sia equa, inclusiva e piena di opportunità. Questi principi includono quanto segue: Principio 2: Parità di genere (anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di impiego, l'avanzamento di carriera e la retribuzione) (rif.: direttive sulla parità di trattamento in materia di occupazione e sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare). Principio 3: Ogni persona ha diritto alla parità di trattamento e di opportunità in materia di occupazione e protezione sociale (tra le altre), a prescindere da sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale (rif.: direttive sulla parità di trattamento in materia di occupazione e sull'uguaglianza razziale). Principio 6: I lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso. Devono essere garantite retribuzioni minime adeguate (rif.: proposta di direttiva sui salari minimi).
	>>>>>

16 Sebbene il Preambolo del Pilastro europeo sui diritti sociali si riferisca ai cittadini dell'Unione e ai cittadini di paesi terzi che vi risiedono regolarmente, chiarisce che i riferimenti ai lavoratori riguardano tutte le persone che lavorano, indipendentemente dal loro status occupazionale, dalla modalità e dalla durata. Inoltre, letti insieme ai diritti internazionale in materia di diritti umani, alla Carta dei diritti fondamentali e alla giurisprudenza della CGUE, diversi principi del Pilastro devono essere considerati applicabili anche alle persone in situazione di soggiorno irregolare.

Trattati e Carte	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
	Principio 7: Informazioni sulle condizioni di lavoro e protezione in caso di licenziamenti (rif.: direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili). Principio 9: Equilibrio tra attività professionale e vita familiare (rif.: direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare). Principio 10: Ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato e protezione dei dati (rif.: direttiva quadro sulla salute e sicurezza sul lavoro e direttiva sull'orario di lavoro). Il Piano d'Azione del Pilastro europeo sui diritti sociali sviluppa gli obiettivi primari per il 2030 e azioni specifiche per mettere in atto i principi.

Nota sull'Autorità europea del lavoro

L'Autorità europea del lavoro (ELA) è un'agenzia dell'Unione europea che ha il compito di coordinare e sostenere l'applicazione del diritto comunitario sulla mobilità del lavoro e il coordinamento della sicurezza sociale. Le sue attività sono iniziate nell'ottobre 2019, con l'apertura ufficiale a Bratislava, Slovacchia, il 9 novembre 2021.

Il [Regolamento](#) che istituisce l'ELA (2019/1149/UE) fa riferimento a un ambito di attività dell'Autorità che si limita alle «persone soggette al diritto dell'Unione nell'ambito di applicazione del presente regolamento, quali lavoratori dipendenti e autonomi e persone in cerca di occupazione. Tali persone dovrebbero comprendere sia i cittadini dell'Unione sia quelli di paesi terzi che risiedono legalmente nell'Unione».

Ciononostante, i cittadini di paesi terzi che risiedono legalmente in uno Stato membro dell'UE potrebbero avere una situazione di impiego irregolare in un altro Stato membro dell'UE e, pertanto, rientrano direttamente nell'ambito del mandato dell'ELA. Infatti, il [programma di lavoro 2022-2024](#) dell'ELA riconosce che i lavoratori migranti possono trovarsi in situazioni di vulnerabilità e afferma che «sebbene la legislazione riguardante lo status e le procedure relative ai cittadini di paesi terzi non sia di competenza dell'ELA, le attività dell'Autorità possono anche riguardare questioni come il distacco intra-UE di cittadini di paesi terzi». Il piano include uno studio sulla mobilità intra-UE dei cittadini di paesi terzi, su cui il lavoro è già avviato. Inoltre, la maggior parte delle attività dell'ELA – in particolare la fornitura di informazioni a lavoratori e datori di lavoro, il sostegno e il coordinamento di ispezioni congiunte, le analisi e le valutazioni dei rischi e il sostegno agli Stati membri nel contrasto al lavoro sommerso (grazie alla [Piattaforma europea contro il lavoro sommerso](#)¹⁷) – nella pratica saranno inevitabilmente relative anche ai lavoratori senza permesso di soggiorno.

I sindacati europei sottolineano che tutte le attività dell'Autorità europea del lavoro devono promuovere la piena applicazione dell'acquis comunitario in materia occupazionale e sociale a tutti i lavoratori, a prescindere dallo status di soggiorno, in conformità con il diritto e la giurisprudenza internazionale e comunitaria in materia di lavoro.

17 La Piattaforma europea contro il lavoro sommerso ha pubblicato nel 2021 uno [studio](#) (in inglese) sullo sfruttamento dei lavoratori cittadini di paesi terzi nell'ambito del lavoro nero. Lo studio è stato discusso nella riunione plenaria del 24-25 marzo, che ha portato alla creazione di un sottogruppo di lavoro della piattaforma sullo scambio delle sfide incontrate e delle relative soluzioni politiche da adottare. Questo studio include specificamente i lavoratori migranti in situazione di soggiorno regolare, quelli che lavorano in modo irregolare e quelli con status irregolare. Lo studio contempla anche le sfide relative al conflitto tra i ruoli degli ispettorati del lavoro quando sono coinvolti nell'applicazione delle norme in materia di immigrazione e le buone prassi per garantire l'effettiva attuazione dei diritti sindacali, i meccanismi di denuncia e la regolarizzazione.

Corte di giustizia dell'Unione europea:
conclusioni derivanti dalla giurisprudenza

I lavoratori migranti senza permesso di soggiorno devono essere considerati dipendenti ai fini della direttiva del Consiglio 80/987/CEE e possono far valere il diritto alla retribuzione arretrata in caso di insolvenza del datore di lavoro.

- In [Tümer v. Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen](#), un lavoratore migrante privo di documenti di soggiorno (Tümer) nei Paesi Bassi ha fatto domanda per ricevere la retribuzione arretrata a seguito della dichiarazione di fallimento del suo datore di lavoro, in base alla legge olandese che attua le disposizioni della Direttiva 80/987/CEE del Consiglio (ora sostituita dalla Direttiva 2008/94/CE del Consiglio). Questa direttiva dà diritti ai dipendenti in caso di insolvenza del datore di lavoro. Ai sensi di questa direttiva, la nozione di “dipendente” è definita dal diritto nazionale di ciascuno Stato, sebbene alcuni gruppi (cioè i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori interinali,¹⁸ e i lavoratori a tempo determinato) non possano comunque essere esclusi. La direttiva non menziona lo status in materia di immigrazione o di soggiorno o i migranti irregolari. Le autorità olandesi sostenevano che, siccome i lavoratori senza permesso di soggiorno erano espressamente esclusi nella definizione olandese di dipendente, Tümer non aveva diritto agli arretrati. La CGUE ha stabilito che gli Stati membri non possono escludere i lavoratori migranti irregolari dalla definizione di dipendente ai fini delle leggi emanate in base a questa direttiva. Pertanto, Tümer aveva diritto alla corresponsione degli arretrati.
- In *Tümer*, questo diritto è stato ritenuto applicabile anche quando altre protezioni equivalenti potrebbero essere disponibili per i lavoratori migranti senza documenti, compresi i rimedi di diritto civile.

Anche se non esiste un caso specifico della CGUE che lo confermi per le altre direttive UE che fanno riferimento alla definizione di lavoratore nel diritto nazionale, i lavoratori senza permesso di soggiorno dovrebbero, per lo stesso ragionamento, poter rivendicare i diritti previsti da tutte le direttive UE che stabiliscono standard minimi per chiunque abbia un contratto o sia in un rapporto di lavoro.

- Sebbene non esista una definizione comunitaria di ‘dipendente’, diverse sentenze della CGUE indicano un concetto ampio per definire il termine ‘lavoratore’ ai sensi della libera circolazione dei lavoratori di cui all’articolo 45 del TFUE. In particolare, in *Lawrie-Blum*, la CGUE ha stabilito che «la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza

18 Per quanto riguarda i lavoratori interinali, si veda anche C-216/15 *Ruhrlandklinik*, ECLI:EU:C:2016:883, in cui la CGUE ha fornito un’interpretazione di ‘lavoratore interinale’ molto ampia e gli ha assegnato lo stesso significato di ‘lavoratore subordinato’ in *Lawrie-Blum*).

che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un’altra e sotto la direzione di quest’ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione».¹⁹

- Inoltre, la CGUE ha stabilito che Tümer non poteva essere escluso dalla definizione di ‘dipendente’ perché lo scopo della direttiva è di fornire protezioni minime in tutta l’UE in caso di insolvenza del datore di lavoro e gli Stati membri non potevano definire il ‘dipendente’ in modo da aggirare questo scopo. La CGUE ha quindi limitato la discrezionalità degli Stati membri nel fornire una definizione di ‘dipendente’, richiedendo la dovuta considerazione degli obiettivi e dell’efficacia della legislazione.²⁰
- **Potenziali aree di contenzioso:**
 - » Non ci sono sentenze della CGUE sull’inclusione o l’esclusione dei lavoratori senza permesso di soggiorno in relazione ad altre leggi dell’UE sull’occupazione, ma questo ragionamento sembra parimenti applicabile ad alcune altre leggi. Controversie mirate, per esempio rispetto ad altre direttive che disciplinano gli standard minimi per i lavoratori nell’UE, dovrebbero confermare che i lavoratori migranti senza permesso di soggiorno possono contare su altri tipi di tutele per i lavoratori, secondo il diritto comunitario. Anche se la concreta attuazione di queste normative rimarrà una sfida, la conferma della loro applicabilità ai lavoratori migranti irregolari potrebbe rafforzare la comprensione dei diritti lavoristici dei lavoratori senza permesso di soggiorno e i rimedi legali degli stessi. La tabella precedente (Direttive UE che dovrebbero applicarsi ai migranti irregolari in base alla giurisprudenza, ma non ancora confermate in nessun caso relativo alla specifica direttiva) indica alcuni diritti che i migranti senza permesso di soggiorno potrebbero far valere se il principio di cui alla sentenza *Tümer* venisse esteso.
 - » Dinanzi ai giudici nazionali, i lavoratori migranti senza permesso di soggiorno possono rivendicare diritti in base a tutte queste direttive UE, anche se l’attuazione nazionale nel loro Stato membro non fa riferimento al fatto che la direttiva sia applicabile a loro e non esiste una giurisprudenza specifica della CGUE in tal senso. In caso di dubbio, i giudici nazionali devono avviare una procedura di pronuncia pregiudiziale presso la CGUE per fare chiarezza sulla pertinenza delle direttive UE nei confronti dei lavoratori migranti senza permesso di soggiorno, come hanno fatto i tribunali olandesi prima della sentenza *Tümer*.²¹

19 C-66/85 *Lawrie-Blum*, ECLI:EU:C:1986:284. Questi criteri sono stati ripetuti e applicati a diverse circostanze in sentenze successive (cfr. ad esempio C-94/07 *Raccanelli*; C-456/02 *Trojani*; C-692/19 *Yodel*).

20 C-393/10 *O’Brien*, ECLI:EU:C:2012:110.

21 Come previsto dall’articolo 267 del trattato sul funzionamento dell’Unione europea (TFUE), se i giudici nazionali si rifiutano di farlo, devono fornirne i motivi. Un’omissione in tal senso da parte delle corti nazionali di ultima istanza rappresenta una violazione dell’articolo 6, comma 1, della CEDU, Corte EDU, 13 febbraio 2020, *Sanofi Pasteur*, <https://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-200818>.

Sebbene la direttiva sulle sanzioni ai datori di lavoro (direttiva 2009/52) conceda esplicitamente diritti ai lavoratori migranti privi di permesso di soggiorno, tali diritti sono raramente rivendicati nella pratica.

- **Potenziali aree di contenzioso:**
 - » Si può fare maggiore uso delle disposizioni della direttiva, specialmente (1) quelle che spostano l'onere della prova sul datore di lavoro – sussiste una presunzione legale di un rapporto di lavoro di almeno tre mesi (articolo 6, comma 3²² – e (2) quelle che stabiliscono esplicitamente la responsabilità dell'appaltatore di cui il datore di lavoro è subappaltatore (oltre o al posto dello stesso datore di lavoro) di pagare i salari dovuti ai dipendenti del subappaltatore, a meno che l'appaltatore non possa dimostrare di aver adempiuto ai propri obblighi di due diligence, come definiti dal diritto nazionale. L'appaltatore principale e altri appaltatori intermedi possono anche essere ritenuti responsabili se erano a conoscenza dell'impiego del lavoratore senza documenti da parte di un subappaltatore (articolo 8).
 - » In caso di assenza di meccanismi di denuncia efficaci, compresi firewall tra questi meccanismi di denuncia e l'applicazione delle norme sull'immigrazione, si potrebbe eventualmente sostenere che il termine di prescrizione per i reclami salariali debba essere sospeso o ampliato per consentire di presentare tali reclami in base a questa direttiva.
 - » Si potrebbero portare in tribunale i casi in cui un lavoratore senza permesso di soggiorno ha subito l'applicazione delle norme sull'immigrazione in seguito a un'ispezione del lavoro e non ha potuto presentare un reclamo e ricevere la paga dovuta, così come previsto dalla direttiva, per chiarire ulteriormente la necessità di garantire che i meccanismi di reclamo e le procedure legali siano effettivamente accessibili ed efficaci quando i lavoratori non hanno un permesso di soggiorno²³ (vedasi anche il riquadro a pagina 68).

22 In base all'esperienza pratica, per esempio di FAIRWORK Belgium in Belgio e di FairWork nei Paesi Bassi, la presunzione legale viene usata con successo per negoziare accordi extragiudiziali e garantire un livello minimo di recupero del salario attraverso meccanismi di denuncia amministrativi o giudiziali, anche se spesso rimane molto inferiore ai salari dovuti. Nei Paesi Bassi, questa presunzione legale è stata estesa a 6 mesi. Ciononostante, rimane la difficoltà di provare l'esistenza del rapporto di lavoro e sono necessarie ulteriori misure per riequilibrare l'onere della prova. Un'altra presunzione legale è presente nelle direttive sulla parità di trattamento, in cui si afferma che, quando si possono esporre fatti da cui possa presumersi una discriminazione, si può presumere che ci sia stata una discriminazione diretta o indiretta e sarebbe il convenuto – in entrambi i casi un datore di lavoro – a dover provare il contrario.

23 Per maggiori informazioni sui meccanismi di reclamo efficaci e sulla direttiva sulle sanzioni per i datori di lavoro, vedasi la comunicazione CE 2009/52/CE (COM (2021) 592 finale, 29 settembre 2021); Agenzia dei diritti fondamentali dell'UE (FRA), [Protecting migrants in an irregular situation from labour exploitation: Role of the Employers' Sanctions Directive](#), 2021; il blog di PICUM e la [presentazione](#) alla consultazione sulla direttiva sulle sanzioni per i datori di lavoro, aprile 2021 (prima della pubblicazione della comunicazione della CE); PICUM, [A Worker is a Worker: How to ensure that undocumented migrant workers can access justice](#)2020; e PICUM, [Undocumented Migrant Workers: Guidelines for Developing an Effective Complaints Mechanism in Cases of Labour Exploitation or Abuse](#) [Lavoratori migranti senza permesso di soggiorno: linee guida per lo sviluppo di meccanismi efficaci di denuncia in casi di sfruttamento lavorativo o abuso, in inglese] 2017. Lo studio della Piattaforma europea contro il lavoro sommerso sullo sfruttamento dei cittadini di paesi terzi nel lavoro nero (2021) discute anche come l'applicazione delle norme sull'immigrazione derivante dall'interazione con gli ispettorati del lavoro sia in conflitto con il loro ruolo e i loro doveri primari di applicazione delle norme in materia di lavoro, con riferimento, tra l'altro, alla Convenzione 81 dell'OIL.

Convenzione europea sui diritti umani

Questa sezione si concentra sulla rilevanza e sull'applicazione dell'articolo 4 della Convenzione europea dei diritti umani ai diritti dei lavoratori senza permesso di soggiorno, anche attraverso la giurisprudenza della Corte europea dei diritti umani.²⁴

Convenzione europea sui diritti umani (CEDU)	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
Articolo 1	La CEDU è concepita per tutelare i diritti di chiunque si trovi nella giurisdizione di uno Stato, indipendentemente dallo status migratoria. Sebbene non menzioni specificamente la residenza, lo status migratorio o i migranti senza permesso di soggiorno, l'articolo 1 chiarisce che i diritti ai sensi del Titolo primo si applicano a ogni persona, e i migranti irregolari hanno invocato con successo la CEDU presso alla Corte europea dei diritti umani (Corte EDU) (vedasi, per esempio, <i>C.N. contro il Regno Unito</i>; <i>C.N. e V. contro la Francia</i>). Le sentenze della Corte EDU sono giuridicamente vincolanti per ogni Stato membro dell'UE.
Articolo 4	(1) «Nessuno può essere tenuto in condizioni di schiavitù o di servitù.» (2) «Nessuno può essere costretto a compiere un lavoro forzato od obbligatorio.»

24 Esistono diverse altre convenzioni del Consiglio d'Europa, e relativi meccanismi e organismi di monitoraggio, che sono attinenti ai lavoratori senza permesso di soggiorno, ma che non sono presentanti in questa sede. Tali convenzioni includono la [Carta sociale europea \(riveduta\)](#) (STE no. 163), [La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro la tratta di esseri umani](#) (STCE no. 197), [la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica](#) (STCE no. 210), [la Convenzione europea relativa al risarcimento delle vittime di reati violenti](#) (CETS no. 116), così come il lavoro della Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI).

Convenzione europea sui diritti umani (CEDU)	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
Definizioni in base all'articolo 4: • Schiavitù: definita dalla Convenzione sulla schiavitù del 1926. La schiavitù è «lo stato o la condizione di un individuo sul quale si esercitano gli attributi del diritto di proprietà o taluni di essi». Questa definizione è stata riconfermata dalla recente giurisprudenza (cfr. <i>Siliadin contro la Francia</i>, paragrafo 122). • Servitù: un obbligo di fornire i propri servizi che è imposto dall'uso della coercizione ed è da collegare al concetto di schiavitù (<i>Siliadin contro France</i>, paragrafo 124). Inoltre la vittima deve sentire che la sua condizione è permanente e che è improbabile che la situazione cambi (<i>Chowdury e Altri contro la Grecia</i>, paragrafo 99; vedi anche <i>C.N. e V. contro la Francia</i>, paragrafo 91). • Lavoro forzato od obbligatorio: ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente (<i>Van der Mussele contro il Belgio</i>, paragrafo 32). • Tratta di esseri umani: sebbene l' articolo 4 non faccia riferimento esplicito alla 'tratta di esseri umani', la Corte ha stabilito, in <i>Rantsev contro Cipro e Russia</i> (paragrafo 282), che la tratta, come definita dall'articolo 3(a) del Protocollo di Palermo e dall'articolo 4(a) della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro la tratta di esseri umani ("Convenzione anti-tratta", che adotta la definizione del Protocollo di Palermo), rientra nell'ambito dell'articolo 4, (vedi <i>Rantsev contro Cipro e Russia</i>, paragrafi 150 e 164): - La 'tratta di persone' è «il reclutamento, trasporto, trasferimento, l'ospitare o accogliere persone, tramite l'impiego o la minaccia di impiego della forza o di altre forme di coercizione, di rapimento, frode, inganno, abuso di potere o di una posizione di vulnerabilità o tramite il dare o ricevere somme di denaro o vantaggi per ottenere il consenso di una persona che ha autorità su un'altra a scopo di sfruttamento. Lo sfruttamento comprende, come minimo, lo sfruttamento della prostituzione altrui o altre forme di sfruttamento sessuale, il lavoro forzato o prestazioni forzate, schiavitù o pratiche analoghe, l'asservimento o il prelievo di organi». Nota: la giurisprudenza non sempre delinea chiaramente quali situazioni siano 'lavoro forzato' e quali 'tratta' o se vi è una generale sovrapposizione. La Corte ha riconosciuto che, adottando la definizione di tratta del Protocollo di Palermo, esiste una «relazione intrinseca tra lavoro forzato o obbligatorio e tratta di esseri umani» (<i>Chowdury</i>, para 93). In <i>Chowdury</i>, la Corte ha stabilito che i lavoratori di una fragolaia erano vittime sia di lavoro forzato che di tratta (paragrafo 101). Inoltre, la Corte si riferisce allo 'sfruttamento' senza definirlo. Questa mancanza di chiarezza perpetua l'incertezza sulla «soglia minima di gravità ai sensi dell'articolo 4».²⁵	

25 Vladislava Stoyanova, *Irregular Migrants and the Prohibition of Slavery, Servitude, Forced Labour & Human Trafficking under Article 4 of the ECHR* [Migranti irregolari e la proibizione della schiavitù, della servitù, del lavoro forzato e della tratta di esseri umani ai sensi dell'articolo 4 della CEDU] (26 aprile 2017), disponibile in inglese [qui](#); si veda anche Conny Rijken, *When Bad Labour Conditions Become Exploitation: Lessons Learnt from the Chowdury Case* [Quando condizioni di lavoro malsane diventano sfruttamento. Lezioni apprese dal caso *Chowdury*], in *Towards a Decent Labour Market for Low-Waged Migrant Workers* 189 (Conny Rijken & Tesseltje de Lange eds., 2018), disponibile in inglese [qui](#).

Convenzione europea sui diritti umani (CEDU)	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
Articolo 11	«Ogni persona ha diritto alla libertà di riunione pacifica e alla libertà d'associazione, ivi compreso il diritto di partecipare alla costituzione di sindacati e di aderire a essi per la difesa dei propri interessi.»
Articolo 13	«Ogni persona i cui diritti e le cui libertà riconosciuti nella presente Convenzione siano stati violati, ha diritto a un ricorso effettivo davanti a un'istanza nazionale, anche quando la violazione sia stata commessa da persone che agiscono nell'esercizio delle loro funzioni ufficiali.»
Protocollo 12 Articolo 1 [Verificare qui se il proprio paese ha ratificato il protocollo]	(1) «Il godimento di ogni diritto previsto dalla legge deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita o ogni altra condizione.» (2) «Nessuno potrà essere oggetto di discriminazione da parte di una qualsivoglia autorità pubblica per i motivi menzionati al paragrafo 1.»

Corte europea dei diritti umani (Corte EDU): conclusioni derivanti dalla giurisprudenza

Gli Stati membri devono considerare come la normativa sull'immigrazione può contrastare o favorire la tratta e lo sfruttamento di esseri umani.

- In *Chowdury*, la Corte ha osservato che, oltre a obbligare gli Stati ad adottare leggi soddisfacenti in materia di diritto penale, la «legislazione nazionale in materia di immigrazione deve affrontare le questioni relative all'istigazione o al favoreggiamento della tratta di esseri umani o la tolleranza nei confronti della stessa» (paragrafo 87).
- **Potenziali aree di contenzioso:** Anche se non è del tutto chiaro cosa intenda la Corte, questa osservazione indirizza gli Stati membri ad adottare leggi sull'immigrazione che contrastino la tratta di esseri umani e le pratiche di sfruttamento lavorativo. Se si interpreta nel senso di richiedere a gli Stati membri di riferirsi in modo specifico e intenzionale al contrasto alla tratta di esseri umani nella normativa nazionale sull'immigrazione, ne potrebbe derivare un aumento della vigilanza e delle restrizioni sui migranti. Tuttavia, si può anche pensare che la sentenza implichi la necessità di riformare aspetti della normativa sull'immigrazione che possono inavvertitamente facilitare o tollerare la tratta e lo sfruttamento di esseri umani, quali, ad esempio, una maggiore sorveglianza delle frontiere e l'espulsione dei lavoratori sfruttati. Ulteriori casi potrebbero aiutare a capire meglio cosa può comportare questo obbligo aggiuntivo riguardante la normativa sull'immigrazione.

Gli Stati membri devono perseguire efficacemente le azioni che violano l'articolo 4 (divieto di schiavitù e lavoro forzato).

- In *C.N. e V. contro la Francia*, ha stabilito l'inefficacia dell'azione penale osservando che il Pubblico Ministero non ha fatto ricorso contro l'assoluzione dei responsabili da parte della Corte d'Appello; il ricorso del Pubblico Ministero riguardava infatti solo gli aspetti civili del caso (paragrafo 107). Ciò ha portato la Corte a concludere che la Francia non aveva rispettato i suoi obblighi positivi ai sensi dell'articolo 4 (paragrafo 108).
- In *Siliadin contro la Francia*, la Corte ha ritenuto che il Codice Penale francese, che punisce lo sfruttamento lavorativo e le condizioni di lavoro e di vita «incompatibili con la dignità umana» (articoli 225-13 e 225-14), non proteggeva adeguatamente o esplicitamente i diritti di cui all'articolo 4, comma 142, e si prestava a diverse interpretazioni giurisprudenziali, rendendo l'azione penale meno efficace (paragrafo 147). Di conseguenza, la ricorrente, una minore senza permesso di soggiorno, non aveva accesso ad alcuna forma di tutela giuridica (paragrafo 148). La Corte ha concluso che lo Stato non ha adempiuto ai suoi obblighi positivi ai sensi dell'articolo 4 (paragrafo 149).
- In *Zoletic e altri contro l'Azerbaijan*, la Corte ha chiarito che l'articolo 4, nel complesso, deve includere nel suo campo di applicazione il concetto di tratta di esseri umani in tutte le sue possibili forme, sebbene solo la schiavitù, la servitù e il lavoro forzato o obbligatorio siano menzionati nel primo e secondo paragrafo dell'articolo 4 (paragrafo 154).
- La Corte sottolinea l'importanza di un'interpretazione armonizzata della definizione internazionale di tratta di esseri umani e dei suoi elementi costitutivi (azione, mezzi, scopo) al momento dell'applicazione dell'articolo 4 (paragrafo 155).

Gli Stati membri devono adottare una serie di misure specifiche («misure operative») per proteggere le potenziali vittime se le autorità sono a conoscenza di circostanze in cui qualcuno, compreso un migrante irregolare, è a rischio di essere vittima di tratta o di sfruttamento.

- Queste misure operative devono essere attuate in determinate circostanze: «le autorità erano a conoscenza, o avrebbero dovuto essere a conoscenza, di circostanze che davano luogo a un sospetto credibile che un individuo identificato fosse stato, o fosse a rischio reale e immediato di essere, oggetto di tratta o sfruttamento ai sensi dell'articolo 3(a) del protocollo di Palermo e dell'articolo 4(a) della Convenzione anti-tratta del Consiglio d'Europa» (*Chowdury*, paragrafo 88).
- Queste misure operative comprendono: rimuovere l'individuo dalla situazione o dal rischio, facilitare l'identificazione delle vittime da parte di persone qualificate e assistere le vittime nel loro recupero fisico, psicologico e sociale (dalla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro la tratta di esseri umani (Convenzione anti-tratta del Consiglio d'Europa) (*Chowdury*, paragrafi 88 e 110).
- Uno Stato le cui autorità non attuino queste misure compie una violazione dell'articolo 4, purché l'attuazione rientri nell'ambito dei suoi poteri e non imponga un onere sproporzionato alle autorità (*Chowdury*, paragrafo 88; *Rantsev*, paragrafo 287). Le misure della Convenzione sulla tratta di esseri umani rientrano nell'ambito dell'articolo 4 (*Chowdury*, paragrafo 67; *Rantsev*, paragrafo 282).
- **Degno di nota:** in *Chowdury*, la Corte sottintende che le autorità statali, una volta a conoscenza di un potenziale episodio di tratta, devono adottare le misure specificate dalla Convenzione anti-tratta del Consiglio d'Europa (paragrafo 110). Ciò comporta che l'onere imposto dalle misure operative richieste dalla Convenzione anti-tratta del Consiglio d'Europa non debbano considerarsi sproporzionate.²⁶

²⁶ Vladislava Stoyanova, *Chowdury and Others v. Greece: Further Integration of the Positive Obligations under Article 4 of the ECHR and the CoE Convention on Action against Human Trafficking* [*Chowdury e altri contro la Grecia: ulteriore integrazione degli obblighi positivi ai sensi dell'articolo 4 della CEDU e della Convenzione della CoE sull'azione contro la tratta di esseri umani*] (28 aprile 2017), disponibile in inglese [qui](#).

Gli Stati membri devono indagare sulle situazioni di potenziale sfruttamento che giungono all'attenzione delle autorità.

- Questo obbligo di indagine non deve necessariamente dipendere da una denuncia formale da parte della vittima o di un parente stretto della vittima (*Chowdury*, paragrafo 89; *Zoletic*, paragrafo 156 e 169).
- L'obbligo di indagine scatta da una circostanza che dà origine a un «sospetto credibile» che la vittima sia stata oggetto di tratta, tenuta in servitù domestica o vittima di simili condotte (*C.N. contro il Regno Unito*, paragrafo 71).
- Gli Stati membri sono obbligati a condurre indagini efficaci, cioè indagini effettivamente in grado di portare all'identificazione e alla punizione dei responsabili (*C.N. contro il Regno Unito*, paragrafo 69; *Zoletic* paragrafi 132 e 133).

Una situazione di soggiorno irregolare è considerata un fattore importante nello stabilire la coercizione e il potenziale lavoro forzato.

- In *Van der Musselle contro il Belgio*, la Corte ha definito il 'lavoro forzato od obbligatorio' ai sensi dell'articolo 4, come «ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente» (paragrafo 32). La “punizione” non deve necessariamente arrivare alla violenza fisica, bensì può assumere forme più sottili di natura psicologica, come minacciare di denunciare le vittime migranti irregolari alle autorità preposte all'immigrazione (*C.N. e V. contro la Francia*, paragrafo 77).
- In *Chowdury*, la Corte ha sottolineato il fatto che i lavoratori erano privi di permesso di soggiorno nel constatare la presenza dei reati di lavoro forzato e tratta, osservando che essi «erano consapevoli che la loro situazione irregolare li esponeva al rischio di essere arrestati e detenuti con lo scopo di allontanarli dalla Grecia. Qualsiasi tentativo di abbandonare il lavoro avrebbe senza dubbio reso questo scenario più probabile e avrebbe comportato la perdita di qualsiasi speranza di ricevere la retribuzione che spettava loro o anche solo parte della stessa» (paragrafi 95 e 101). Ragionamenti e considerazioni simili si ritrovano nella successiva sentenza sul caso *Zoletic*, in cui la Corte considerò potenziali minacce di arresto dei richiedenti da parte della polizia locale a causa del loro soggiorno irregolare tra gli indicatori di possibile coercizione fisica e mentale e lavoro estorto sotto la minaccia di una punizione. Essere migranti irregolari senza risorse (a causa del mancato pagamento e delle trattenute sul salario) era un altro fattore di potenziale vulnerabilità (paragrafo 166).
- A differenza di *Chowdury*, la Corte, in un caso successivo, *Tibet Montes e altri contro la Turchia*, constatò che i lavoratori (che non erano privi di permesso di soggiorno) non erano soggetti a nessuna “minaccia di punizione”, perché la semplice possibilità che potessero essere licenziati non equivaleva a una coercizione (paragrafo 68). La Corte non ha constatato alcuna violazione dell'articolo 4 (*Tibet Montes*, paragrafi 68-69).

Il lavoro forzato e la tratta di esseri umani si possono riscontrare anche quando la vittima può circolare liberamente.

- In *Chowdury*, la Corte ha respinto l'argomentazione della Grecia che sosteneva che la situazione non costituisse lavoro forzato o tratta di esseri umani poiché i lavoratori potevano circolare liberamente, andarsene, andare a fare acquisti e cercare altri lavori (paragrafi 73 e 123).
- **Potenziali aree di contenzioso:** Il caso *Chowdury* è diverso dalla maggior parte dei casi precedenti relativi alle violazioni dell'articolo 4, che riguardavano «minori costretti a lavorare per parenti e persone indotte con l'inganno a lavorare in situazioni di prostituzione». ²⁷ Sebbene le vittime in *Chowdury* avessero maggiore mobilità e libertà d'azione rispetto alle vittime in altri casi della Corte EDU (vedasi, per esempio, *C.N. e V. contro la Francia*), la Corte ha sottolineato che, in concreto, il loro status irregolare impediva loro di andarsene e smettere di lavorare a causa del rischio di essere detenute o espulse (paragrafi 95-97). Tuttavia, nonostante la vulnerabilità delle vittime, la Corte non ha riscontrato la presenza di una situazione di 'servitù', perché i lavoratori erano stagionali e quindi sapevano che le loro condizioni di lavoro sub-standard non sarebbero state «permanenti e che era improbabile che la loro situazione cambiasse» (paragrafo 99; vedasi anche *C.N. e V. contro la Francia*, paragrafo 91). *Chowdury* dimostra che le violazioni dell'articolo 4 si possono riscontrare in una gamma più ampia di situazioni di sfruttamento che coinvolgono i lavoratori senza permesso di soggiorno.

Il lavoro forzato e la tratta di esseri umani possono essere riscontrati anche quando, inizialmente, il rapporto di lavoro è consensuale.

- La Corte in *Chowdury* ha osservato che quando «un datore di lavoro abusa del suo potere o approfitta della vulnerabilità dei suoi lavoratori per sfruttarli, questi non si prestano volontariamente al lavoro. Il consenso preventivo della vittima non è sufficiente per poter escludere la caratterizzazione del lavoro come 'lavoro forzato' (paragrafo 96).
- Lo status di soggiorno irregolare, e quindi la vulnerabilità dei lavoratori, ha rappresentato un'importante considerazione nel determinare che le circostanze equivalevano ancora al lavoro forzato, malgrado il consenso previo dei lavoratori (*Chowdury*, paragrafo 96; *Zoletic*, paragrafi 166 e 167).

²⁷ European Court of Human Rights Rules in Favor of Bangladeshi Migrant Workers in Greek Abuse [La Corte europea dei diritti umani si pronuncia a favore dei lavoratori migranti del Bangladesh in seguito ad abusi in Grecia, in inglese], Open Society Foundation (30 marzo 2017), disponibile [qui](#).

Quadro giuridico internazionale rilevante per i diritti dei lavoratori migranti privi di documenti

Trattati sui diritti umani delle Nazioni Unite

Questa sezione elenca i trattati delle Nazioni Unite che più attengono ai diritti dei lavoratori migranti, anche quando vivono e/o lavorano irregolarmente.

Gli strumenti principali dell'ONU per i diritti umani sono costituiti dalla Dichiarazione universale dei diritti umani (DUDU) e da nove convenzioni sui diritti umani che danno forma giuridica ai diritti sanciti nella DUDU: Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale ([ICERD](#)), Patto internazionale sui diritti civili e politici ([ICCPR](#)), Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali ([ICESCR](#)), Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne ([CEDAW](#)), Convenzione per l'abolizione della tortura e dei trattamenti o delle punizioni crudeli, inumani o degradanti ([CAT](#)), Convenzione sui diritti dell'infanzia ([CRC](#)), Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie ([ICMW](#)), Convenzione internazionale per la protezione di tutte le persone dalla sparizione forzata ([CPED](#)), Convenzione sui diritti delle persone con disabilità ([CRPD](#)).

Si noti che la Convenzione sui lavoratori migranti delle Nazioni Unite consolida in gran parte i diritti dei lavoratori migranti che provengono da altre convenzioni sui diritti umani. Pertanto, il fatto che un particolare Stato non abbia firmato o ratificato la convenzione non è di per sé un'argomentazione valida per sostenere che lo Stato non è vincolato dall'obbligo di rispettare i diritti umani dei lavoratori migranti qualora lo Stato sia vincolato da altre convenzioni fondamentali delle Nazioni Unite sui diritti umani.²⁸

In termini di politica, il [Patto mondiale per una migrazione sicura, ordinata e regolare](#) dell'ONU è il primo accordo negoziato a livello intergovernativo, preparato sotto gli auspici delle Nazioni Unite, per comprendere tutte le dimensioni della migrazione internazionale. Si pone come obiettivo quello di garantire «in ogni momento la sicurezza, la dignità e i diritti umani di tutti i migranti, indipendentemente dal loro status migratorio».

28 Elspeth Guild, Stefanie Grant e Kees Groenendijk (a cura di), Human Rights of Migrants in the 21st Century, Routledge, 2018.

Convenzioni ONU sui diritti umani	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
ICERD	Articolo 5: «[...] gli Stati contraenti si impegnano a vietare e ad eliminare la discriminazione razziale in tutte le forme ed a garantire a ciascuno il diritto alla eguaglianza dinanzi alla legge senza distinzione di razza, colore od origine nazionale o etnica, nel pieno godimento, in particolare, dei seguenti diritti: (e) i diritti economici, sociali e culturali, ed in particolare: (i) diritti al lavoro, alla libera scelta del proprio lavoro, a condizioni di lavoro eque e soddisfacenti, alla protezione dalla disoccupazione, ad un salario uguale a parità di lavoro uguale, ad una remunerazione equa e favorevole; (ii) il diritto di fondare dei sindacati e di iscriversi a sindacati.
ICCPR	Articolo 8: La proibizione della schiavitù, della servitù e del lavoro forzato o obbligatorio. Articolo 22: Il diritto alla libertà di associazione e di costituire sindacati e di aderirvi. Articolo 26: Tutte le persone sono uguali dinanzi alla legge e hanno diritto, senza alcuna discriminazione, ad una eguale tutela da parte della legge.
ICESCR	Articolo 6: Il diritto al lavoro, che implica il diritto di ogni individuo di ottenere la possibilità di guadagnarsi da vivere con un lavoro scelto o accettato liberamente. Articolo 7: Il diritto di ogni individuo di godere di condizioni di lavoro giuste e favorevoli, che garantiscano in particolare: (a) una remunerazione che assicuri a tutti i lavoratori, come minimo, (i) un equo salario ed una eguale remunerazione per un lavoro di eguale valore e (ii) un'esistenza dignitosa per sé stessi e per le loro famiglie; (b) condizioni di lavoro sicure e sane; (c) la stessa possibilità per tutti di essere promossi; (d) riposo, svago, ragionevole limitazione delle ore di lavoro e ferie periodiche retribuite, nonché la remunerazione per i giorni festivi. Articolo 8: Il diritto di costituire dei sindacati e aderirvi. Articolo 9: Il diritto alla sicurezza sociale, ivi comprese le assicurazioni sociali.

Convenzioni ONU sui diritti umani	Importanti diritti concessi in materia di lavoro
CEDAW	Articolo 11: 1. «Gli Stati parti si impegnano a prendere ogni misura adeguata al fine di eliminare la discriminazione nei confronti della donna nel campo dell'impiego [...] in particolare: (a) il diritto al lavoro, che è diritto inalienabile di ogni essere umano; (b) il diritto ad usufruire delle medesime opportunità di impiego [...]; (c) il diritto alla libera scelta della professione e dell'impiego, il diritto alla promozione, alla stabilità dell'impiego ed a tutte le prestazioni e condizioni di lavoro, il diritto alla formazione professionale ed all'aggiornamento professionale e alla formazione permanente; (d) il diritto alla parità di remunerazione, comprese le prestazioni, ed all'uguaglianza di trattamento per un lavoro di eguale valore, nonché il diritto all'uguaglianza di trattamento nel campo della valutazione della qualità del lavoro; (e) il diritto alla sicurezza sociale alle prestazioni di pensionamento, di disoccupazione, di malattia, di invalidità e di vecchiaia e per ogni altra perdita di capacità lavorativa, nonché il diritto alle ferie pagate; (f) il diritto alla tutela della salute ed alla sicurezza delle condizioni di lavoro, inclusa la tutela della funzione riproduttiva. 2. Per prevenire la discriminazione nei confronti delle donne a causa del loro matrimonio o della loro maternità e garantire il loro diritto effettivo al lavoro, gli Stati parti si impegnano a prendere misure appropriate tendenti a: (a) proibire, sotto pena di sanzione, il licenziamento per causa di gravidanza o di congedo di maternità e la discriminazione nei licenziamenti fondata sullo stato matrimoniale; (b) istituire la concessione di congedi di maternità pagati o che diano diritto a prestazioni sociali corrispondenti, con la garanzia di mantenimento dell'impiego precedente, dei diritti di anzianità e dei vantaggi sociali; (c) incoraggiare l'istituzione di servizi sociali di sostegno necessari affinché i genitori possano conciliare i loro obblighi familiari con le responsabilità professionali e la partecipazione alla vita pubblica, in particolare favorendo l'istituzione e lo sviluppo di una rete di asili nido; (d) assicurare una protezione speciale alle donne incinte per le quali è stato dimostrato che il lavoro è nocivo.

Nota sulla non discriminazione e i lavoratori senza permesso di soggiorno

I trattati sui diritti umani delle Nazioni Unite si applicano generalmente a tutte le persone, indipendentemente dalla loro cittadinanza e dal loro status in materia di migrazione o soggiorno. L'inquadramento dei diritti umani a livello delle Nazioni Unite si basa sull'idea che i diritti umani esistono per garantire che ogni individuo possa condurre una vita dignitosa. L'uguaglianza e la non discriminazione sono mezzi legali attraverso i quali garantire la dignità a tutte le persone.

L'elenco dei motivi di discriminazione che sono proibiti comprende 'l'origine nazionale', che non è stata interpretata alla stregua della 'nazionalità'. Tuttavia, l'elenco comprende anche 'altro status' (per esempio l'art. 2 dell'ICCPR e dell'ICESCR), che viene generalmente inteso²⁹ come inclusivo dello status migratorio o di soggiorno, quando la discriminazione ha come risultato la negazione dell'uguaglianza in materia di diritti umani. Pertanto, il trattamento differenziato tra cittadini e i non cittadini, anche quelli irregolari, è una discriminazione, a meno che non sia sufficientemente giustificato, e proporzionato al raggiungimento di uno scopo legittimo.

La discriminazione sulla base dell'origine nazionale e dello status migratorio o di soggiorno è anche strettamente legata alla discriminazione razziale. Oltre alle forti disposizioni sulla non discriminazione nella CERD (vedi sopra), la Raccomandazione generale 30 della CERD (2004) avanza una serie di raccomandazioni sul modo in cui gli Stati devono adempiere ai loro obblighi in relazione, tra le altre cose, ai diritti sociali, economici e culturali. Tali obblighi comprendono quanto segue:

- Adottare misure per eliminare la discriminazione contro i non cittadini in relazione ai requisiti per accedere al lavoro e alle condizioni di lavoro, incluse le norme e le prassi di impiego con scopi o effetti discriminatori

29 Numerosi organismi delle Nazioni Unite lo hanno chiarito nei loro orientamenti sull'interpretazione e l'attuazione delle convenzioni (es. Risoluzioni, Commenti generali e Raccomandazioni generali) e sul monitoraggio regolare degli Stati firmatari (es. Osservazioni conclusive). Il Commento generale 20 dell'ICESCR sulla 'Non discriminazione nei diritti economici, sociali e culturali' adottato nel 2009 stabilisce che la nozione di 'origine nazionale' usata nell'ICESCR si riferisce allo «stato, nazione o luogo di origine della persona». Si veda anche, per esempio, Guild, Grant & Groenendijk, "Introduzione", in Elspeth Guild, Stefanie Grant and Kees Groenendijk (editors), 2018, Human Rights of Migrants in the 21st Century, Routledge.

- Adottare misure efficaci per prevenire e risolvere i gravi problemi comunemente affrontati dai lavoratori non cittadini, in particolare dai lavoratori domestici non cittadini, tra cui la servitù per debiti, la detenzione del passaporto, il sequestro di persona, lo stupro e l'aggressione fisica.
- Riconoscere che, anche se gli Stati firmatari possono rifiutarsi di offrire un impiego a non cittadini senza un permesso di lavoro, tutti gli individui hanno il diritto di godere dei diritti sindacali e occupazionali, inclusa la libertà di riunione e associazione, dall'avvio di un rapporto di lavoro fino al suo termine.

Una sentenza del 2019 del **Tribunale del lavoro di Parigi** ([Conseil de Prud'Hommes de Paris](#)) del 17 dicembre 2019 (n° RG F 17/10051) rappresenta uno sviluppo giuridico particolarmente interessante su come le norme antidiscriminazione possono essere utilizzate per far valere i diritti dei lavoratori senza permesso di soggiorno.

A settembre 2016, venticinque uomini di nazionalità maliana privi di titolo di soggiorno stavano lavorando in un cantiere di demolizione quando uno dei lavoratori è caduto da un'impalcatura precaria. Quando il datore di lavoro si è rifiutato di chiamare aiuto, e ha invece allontanato dal cantiere i lavoratori che l'hanno fatto, gli altri lavoratori hanno deciso di iniziare uno sciopero e occupare il cantiere. L'ispettorato del lavoro ha documentato numerose violazioni degli standard lavorativi e condizioni di lavoro contrarie alla dignità umana. Con il sostegno dei sindacati locali, in particolare della CGT, i lavoratori hanno portato il caso dinanzi al tribunale del lavoro (Conseil de Prud'hommes), chiedendo la regolarizzazione della loro situazione amministrativa e il pagamento degli stipendi non corrisposti.

La CGT ha collaborato al caso con un sociologo specializzato e ha fatto sapere che ai lavoratori venivano assegnati compiti più difficili e pericolosi per via della loro origine del loro status irregolare. Anche il Défenseur des droits (il difensore civico francese) ha stilato un rapporto sul caso, accludendo le prove di questa sistematica discriminazione nell'organizzazione del lavoro. In seguito al caso, il tribunale del lavoro ha riconosciuto che il datore di lavoro era colpevole di «discriminazione sistematica» nei confronti dei lavoratori e gli ha ordinato di pagare loro un risarcimento danni.

Norme internazionali sul lavoro applicabili ai lavoratori migranti

Sebbene questa sintesi dei trattati dell'ONU sui diritti umani dimostri chiaramente che i diritti del lavoro sono diritti umani, le norme internazionali sul lavoro sviluppate dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) arricchiscono ulteriormente gli orientamenti in questo campo.³⁰ In linea generale, le norme internazionali sul lavoro si applicano a tutti i lavoratori, a meno che non sia indicato diversamente.

Tutti gli Stati membri dell'UE hanno ratificato le otto convenzioni fondamentali dell'OIL³¹ e la Convenzione sull'ispezione del lavoro (1947, n. 81), nonché una serie di altre convenzioni dell'OIL.³² Tutti gli stati membri dell'UE tranne la Romania hanno ratificato la Convenzione sull'uguaglianza di trattamento (indennizzo degli infortuni), 1925 (no. 19).³³

Con riguardo agli altri stati, è importante verificare prima se lo Stato ha ratificato la convenzione dell'OIL pertinente prima di imbastire un caso su di essa, sebbene possa comunque risultare utile qualche riferimento limitato, dato che le convenzioni fissano comunque degli standard globali in tema di lavoro dignitoso anche quando non sono direttamente applicabili nel contesto nazionale.

Qui di seguito sono ripotate due tabelle:³⁴

- Convenzioni e raccomandazioni dell'OIL direttamente o indirettamente applicabili ai lavoratori migranti in situazione di soggiorno irregolare.
- Una sintesi dei diritti fondamentali e delle questioni affrontate, unitamente agli strumenti dell'OIL che contengono le disposizioni in materia e che costituiscono il fondamento degli orientamenti provenienti dal relativo organismo di supervisione dell'OIL.

30 Una risorsa utile è il NORMALEX Information System on International Labour Standards disponibile qui: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0:NO::>

31 [Convenzione sul lavoro forzato, 1930 \(n. 29\)](#) [Convenzione sulla libertà di associazione e la protezione del diritto sindacale, 1948 \(n. 87\)](#) [Convenzione sul diritto di organizzazione e negoziazione collettiva, 1949 \(n. 98\)](#) [Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 \(n. 100\)](#) [Convenzione per l'abolizione del lavoro forzato, 1957 \(n. 105\)](#) [Convenzione sulla discriminazione \(impiego e professione\), 1958 \(n. 111\)](#) [Convenzione sull'età minima, 1973 \(n. 138\)](#) [Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999 \(n. 182\).](#)

32 Si veda, ad esempio, OIL, [The ILO and the EU, partners for decent work and social justice: Impact of ten years of cooperation](#) [L'ILO e l'UE, partner per il lavoro dignitoso e la giustizia sociale. L'impatto di dieci anni di cooperazione, in inglese], ufficio dell'OIL, novembre 2012.

33 Per saperne di più sulle iniziative dell'OIL in tema di protezione sociale, si veda OIL, [Intervention Model: For extending social protection to migrant workers in an irregular situation](#) [Modello d'intervento: per estendere la protezione sociale ai lavoratori migranti in situazione irregolare, in inglese], dicembre 2021. Il briefing illustra in che misura i migranti privi di titoli di soggiorno hanno diritto alla protezione sociale secondo il quadro normativo internazionale in materia di diritti umani, in particolare in termini di diritti derivanti dall'occupazione passata, risarcimento e benefici in caso di infortuni sul lavoro e diritto alla salute. Il documento sottolinea l'importanza di estendere la protezione sociale ai lavoratori migranti in situazione irregolare, attraverso varie opzioni politiche, tra cui la regolarizzazione, l'estensione unilaterale della protezione sociale di base ai migranti irregolari, la conclusione e l'applicazione di accordi bilaterali/multilaterali di sicurezza sociale o l'inclusione di disposizioni di sicurezza sociale negli accordi bilaterali sul lavoro (Bilateral Labour Agreements, BLA) e ulteriori misure complementari. Si veda anche: OIL, [Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees, and their Families: Guide for Policymakers and Practitioners](#) [Estendere la protezione sociale ai lavoratori migranti, ai rifugiati e alle loro famiglie: guida per decisori politici e praticanti, in inglese], 2021.

34 Le tabelle sono state riprese da OIL, Protecting the rights of migrant workers in irregular situations and preventing irregular labour migration: A compendium [Tutelare i diritti dei lavoratori migranti irregolari e prevenire la migrazione irregolare per lavoro. Un compendio, in inglese], 2021.

Convenzioni e raccomandazioni dell'OIL
direttamente o indirettamente applicabili ai
lavoratori migranti senza permesso di soggiorno

Categoria tematica specifica	Convenzione o raccomandazione, protocollo o dichiarazione
Lavoratori migranti	• Convenzione sui lavoratori migranti (riveduta), 1949 (n. 97) • Raccomandazione sui lavoratori migranti (riveduta), 1949 (n. 86) • Convenzione sui lavoratori migranti (disposizioni complementari), 1975 (n. 143) • Raccomandazione sui lavoratori migranti, 1975 (n. 151)
Strumenti con disposizioni specifiche sui lavoratori migranti	• Convenzione sull'uguaglianza di trattamento (incidenti sul lavoro), 1925 (n. 19) • Convenzione sulle prestazioni in caso di infortuni sul lavoro, 1964 [Allegato I emendato nel 1980] (n. 121) • Raccomandazione sui sistemi nazionali di protezione sociale di base, 2012 (n. 202) • Convenzione sulle agenzie per l'impiego private, 1997 (No. 181) • Raccomandazione sulle agenzie per l'impiego private, 1997 (No. 188) • Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011 (n. 189) • Raccomandazione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011 (n. 201) • Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019 (n. 190) • Raccomandazione sulla violenza e sulle molestie, 2019 (n. 206) • Raccomandazione sulla transizione dall'economia informale verso quella formale, 2015 (n. 204) • Raccomandazione sull'occupazione e lavoro dignitoso per la pace e la resilienza, 2017 (n. 205)
Principi e diritti fondamentali sul lavoro	• Convenzione sul lavoro forzato, 1930 (n. 29) • Protocollo del 2014 relativo alla Convenzione sul lavoro forzato, 1930 • Convenzione per l'abolizione del lavoro forzato, 1957 (n. 105) • Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948 (n. 87) • Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, 1949 (n. 98) • Convenzione sull'età minima, 1973 (n. 138) • Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999 (n. 182) • Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111) • Raccomandazione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111) • <i>Dichiarazione dell'organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e suoi seguiti, 1998</i>

Categoria tematica specifica	Convenzione o raccomandazione, protocollo o dichiarazione
Strumenti di governance	• Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 (n. 81) • Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969 (n. 129) • Convenzione sulla politica dell'impiego, 1964 (n. 122) • Raccomandazione sulla politica dell'impiego (disposizioni complementari), 1984 (n.169) • Convenzione sulle consultazioni tripartite relative alle norme internazionali del lavoro, 1976 (n. 144)
Strumenti di applicazione generale	• Convenzione sulla protezione del salario, 1949 (n. 95) • Convenzione sulla fissazione del salario minimo, 1970 (n. 131) • Convenzione sulle piantagioni, 1958 (n. 110) • Convenzione per la protezione della maternità, 2000 (n. 183) • Convenzione sul lavoro nel settore della pesca, 2007 (n. 188) • Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, 1981 (n. 155) • Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro, 2006 (n. 187) • Convenzione sulla sicurezza e la salute nell'edilizia, 1988 (n. 167)
Fonte: OIL, <i>Protecting the rights of migrant workers in irregular situations and preventing irregular labour migration: A compendium</i> , 2021.	

Questioni cruciali per i lavoratori migranti in situazione di soggiorno irregolare affrontate dalle norme dell'OIL

[illegible]

Questione cruciale	Protezione e diritti	Norma OIL
Protezione dei salari Fissazione del salario minimo	• Pagamento regolare dei salari; liquidazione rapida e totale dei salari entro un tempo ragionevole, al termine del lavoro, anche per i lavoratori domestici. • Indipendentemente dallo status, al momento di lasciare il paese, diritto alla retribuzione in sospeso per il lavoro svolto, inclusa l'indennità di fine lavoro dovuta. • La fissazione del salario minimo deve tenere conto del principio della parità di trattamento, anche per i lavoratori domestici, per i quali la retribuzione deve essere stabilita senza discriminazioni basate sul genere.	C95/C189 C151 C131/C189
Infortunio sul lavoro e accesso all'assistenza sanitaria	• Parità di trattamento con riguardo al risarcimento degli infortuni sul lavoro, senza condizioni legate alla residenza, tra i cittadini e i lavoratori stranieri (e le loro famiglie) di qualsiasi Stato membro ratificante. • Parità di trattamento tra cittadini e stranieri per quanto riguarda le indennità per gli infortuni sul lavoro. • Indipendentemente dallo status, diritto a ricevere le indennità per infortunio sul lavoro dovute nel momento in cui si lascia il paese in cui si lavora. • Tutti coloro che ne hanno bisogno devono avere accesso all'assistenza sanitaria essenziale. Le strategie di estensione della sicurezza sociale devono garantire sostegno ai gruppi svantaggiati e alle persone con esigenze particolari. • Estendere la protezione sociale ai lavoratori migranti impiegati nell'economia informale.	C19/C121 R151 R202 R204
Salute e sicurezza sul lavoro	• Diritto di tutti i lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro e sano. • Ogni lavoratore domestico ha diritto a un ambiente di lavoro sicuro e sano. • Adottare tutte le misure appropriate per prevenire i rischi per la salute a cui i lavoratori migranti possano essere esposti.	C155 C189 R151

Questione cruciale	Protezione e diritti	Norma OIL
Assunzioni eque	Protezione dei lavoratori domestici migranti da pratiche di assunzione fraudolente e abusive da parte di agenzie per l'impiego private.	C189
	Protezione dei lavoratori migranti da pratiche fraudolente e abusive da parte delle agenzie per l'impiego private - compensi e altri costi relativi all'assunzione non devono essere direttamente o indirettamente a carico del lavoratore.	C181
	Le tariffe addebitate dalle agenzie private per l'impiego non devono essere detratte dalla retribuzione dei lavoratori domestici.	C189
Ispezioni del lavoro	Il compito principale delle ispezioni del lavoro è far applicare le disposizioni sulle condizioni di lavoro e la protezione dei lavoratori (firewall tra ispettorato del lavoro e uffici competenti in tema di immigrazione).	C81/C129
Accesso alla giustizia	Ricorso all'organismo competente e parità di trattamento per quanto riguarda l'assistenza legale.	C143/R151
	Accesso efficace a corti, tribunali o altri meccanismi di risoluzione delle controversie a condizioni che non siano meno favorevoli di quelle disponibili ai lavoratori in generale. Meccanismi di reclamo efficaci e accessibili.	C189
	Tutte le vittime del lavoro forzato o obbligatorio, indipendentemente dalla loro presenza o dallo status di soggiorno nel territorio nazionale, devono avere accesso a mezzi di ricorso adeguati ed efficaci, come gli indennizzi	C29/R203
	L'esercizio legittimo dei diritti goduti come residente non può essere un motivo per il mancato rinnovo del permesso di soggiorno o per l'espulsione, e non può essere inibito dalla minaccia di applicare tali misure.	R151
Protezione in caso di espulsione	Rinuncia alle spese di espulsione - diritto di ricorso (che deve sospendere l'esecuzione dell'ordine di espulsione); assistenza legale.	C143/R151

Questione cruciale	Protezione e diritti	Norma OIL
Irregolarità e perdita del lavoro	- La perdita del lavoro non deve comportare la perdita automatica della residenza, con parità di trattamento per quanto riguarda l'impiego alternativo, il ristoro e la riqualificazione; ricorso contro il licenziamento. - Deve essere concesso il tempo sufficiente per trovare un impiego alternativo o per attendere la decisione finale, in caso di ricorso contro il licenziamento. - Astenersi dall'allontanare dal loro territorio, per mancanza di mezzi o per lo stato del mercato del lavoro, un lavoratore migrante regolarmente ammesso.	C143/R151
Fonte: OIL, <i>Protecting the rights of migrant workers in irregular situations and preventing irregular labour migration: A compendium</i> , 2021		

Nota su firewall, meccanismi di reclamo efficaci e denuncia sicura³⁵

La **Convenzione dell'OIL sull'ispezione del lavoro (C81)** stabilisce all'articolo 3 che le funzioni del sistema di ispezione del lavoro sono:

- garantire l'applicazione delle disposizioni di legge relative alle condizioni di lavoro ed alla protezione dei lavoratori sul posto di lavoro, quali le disposizioni relative alla durata del lavoro, ai salari, alla sicurezza, all'igiene ed al benessere, all'impiego dei fanciulli e degli adolescenti, e ad altre materie connesse, nella misura in cui gli ispettori del lavoro sono incaricati di garantire l'applicazione di dette disposizioni;
- fornire informazioni e consigli tecnici ai datori di lavoro ed ai lavoratori sui mezzi più efficaci per osservare le disposizioni di legge;
- sottoporre all'attenzione dell'autorità competente le insufficienze o gli abusi che non sono specificamente coperti dalle disposizioni di legge esistenti.

Qualsiasi altro compito che venga affidato agli ispettori del lavoro non dovrà ostacolare l'esercizio delle loro principali funzioni né pregiudicare, in qualsiasi modo, l'autorità o l'imparzialità necessarie agli ispettori nelle loro relazioni con i datori di lavoro e i lavoratori.

Inoltre, sebbene possano esistere eccezioni stabilite dalle leggi e dai regolamenti nazionali, gli ispettori del lavoro «dovranno considerare assolutamente confidenziale l'origine di qualsiasi reclamo che segnali loro un difetto nelle installazioni o un'infrazione alle disposizioni di legge» (articolo 15).

Il Comitato di esperti dell'OIL sull'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni ha sottolineato che dare agli ispettori del lavoro il compito di applicare la normativa in materia di immigrazione interferisce con i loro doveri primari di garantire l'applicazione delle disposizioni relative alle condizioni di

35 In gran parte ripreso, con aggiornamenti, da: PICUM (2020) *A Worker is a Worker: How to ensure that undocumented migrant workers can access justice* [Un lavoratore rimane un lavoratore: come garantire l'accesso alla giustizia ai migranti irregolari, in inglese].

lavoro e alla protezione dei lavoratori, e mina la loro relazione con i lavoratori.³⁶

Diversi altri organismi internazionali e regionali, orientamenti e studi riconoscono sempre di più questa problematica e raccomandano di mettere in atto le necessarie salvaguardie.³⁷ Per esempio, la [Dichiarazione politica](#) del 2021 sull'attuazione del [Piano d'azione globale contro la tratta di persone](#) delle Nazioni Unite, adottato dall'Assemblea generale dell'ONU il 22 e 23 novembre, prevede la necessità di «stabilire dei firewall tra i controlli sull'immigrazione e le ispezioni sul lavoro, e/o di garantire che le ispezioni sul lavoro siano condotte in modo tale che le potenziali vittime di tratta di esseri umani non abbiano paure delle autorità preposte all'immigrazione o di commettere reati di immigrazione» (paragrafo 28).

Come evidenziato in precedenza, il diritto a meccanismi di reclamo disponibili, accessibili ed efficaci e alla possibilità di sporgere denuncia in modo sicuro per i lavoratori irregolari viene anche sempre più riconosciuto come una priorità politica dell'UE per l'attuazione della direttiva sulle sanzioni per i datori di lavoro, della direttiva sulle vittime, della direttiva anti-tratta e dei regolamenti comunitari sul lavoro.³⁸

36 Articolo 3 [Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 \(n. 81\)](#). Si veda anche l'articolo 15. Si veda, ad esempio: Comitato di esperti dell'ILO, [Report on the Application of International Labour Standards \(Conventions and Recommendations\): General Report and observations concerning particular countries](#) [Rapporto sull'applicazione delle norme internazionali del lavoro (convenzioni e raccomandazioni): Rapporto generale e osservazioni su paesi particolari, in inglese], febbraio 2017; OIL, [Promoting Fair Migration](#). Indagine generale sugli strumenti dei lavoratori migranti, [Rapporto del Comitato di esperti sull'applicazione di convenzioni e raccomandazioni \(CEACR\), Rapporto III \(Parte 1B\) CIL 105a sessione](#) [in inglese], 2016; OIL, [Indagine generale sugli strumenti di salute e sicurezza sul lavoro riguardanti il quadro promozionale, l'edilizia, le miniere e l'agricoltura. CIL 106a sessione, 2017. Rapporto III \(Parte 1B\)](#) [in inglese]; [Risoluzione sulla governance giusta ed efficace dei lavoratori migranti, CIL 2017](#) [in inglese]; Conferenza internazionale del lavoro 2017 - [rapporto Affrontare le sfide della governance in un panorama mutevole di migrazione per motivi di lavoro](#) [in inglese], aprile 2017; Organizzazione internazionale del lavoro, non vincolante [Principi generali e linee guida operative per un'assunzione trasparente](#) [in inglese], 2016; Ufficio internazionale del lavoro - Ispezione del lavoro, [Indagine generale](#) [in inglese], 2006.

37 Una separazione tra le autorità del lavoro e i meccanismi che fanno valere le leggi sull'immigrazione è stata anche fortemente raccomandata da diversi organismi dell'ONU, dell'OIL, dell'OSCE e del Consiglio d'Europa, tra cui l'Assemblea generale delle Nazioni Unite, [Patto mondiale per una migrazione sicura, ordinata e regolare](#)73/195, 2020; Relatore Speciale delle Nazioni Unite sui migranti, nel suo [rapporto](#) per un'agenda 2035, tra gli altri); CEDAW [Raccomandazione generale n. 26](#) sulle lavoratrici migranti, 5 dicembre 2008. Ufficio del rappresentante speciale e coordinatore per la lotta al traffico di esseri umani presso l'OSCE, [An Agenda for Prevention: Trafficking for Labour Exploitation](#), 2011, p.12; [Raccomandazione di politica generale n. 16 dell'ECRI](#); nonché a livello UE dalla Comunicazione della Commissione sull'applicazione della direttiva 2009/52/CE ([COM \(2021\) 592 finale, 29 settembre 2021](#)); la [risoluzione](#) del Parlamento europeo del 14 gennaio 2014 su un'efficace ispezione del lavoro come strategia per migliorare le condizioni di lavoro in Europa (2013/2112(INI)); vedasi anche l'Agenzia dei diritti fondamentali dell'UE (FRA), [Protecting migrants in an irregular situation from labour exploitation: Role of the Employers' Sanctions Directive](#), 2021; FRA, [L'arresto dei migranti irregolari – considerazioni sui diritti fondamentali](#), 2014. Anche il lavoro del Gruppo di esperti sulla lotta contro la tratta di esseri umani relativo al monitoraggio della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro la tratta di esseri umani è estremamente rilevante; per esempio, il loro 3° turno di monitoraggio si è concentrato sull'accesso ai mezzi di ricorso anche per i lavoratori senza permesso di soggiorno. Si veda anche GRETA, [Compendium delle buone pratiche per affrontare la tratta di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo](#) [in inglese], 2020.

38 Si noti che un efficace meccanismo di reclamo è richiesto anche per i lavoratori stagionali regolari dall'articolo 25 della [direttiva sui lavoratori stagionali](#) (2014/36/UE).

Osservazioni conclusive

I lavoratori senza permesso di soggiorno godono di una serie di diritti individuali – come persone, come lavoratori e come vittime di reato – che derivano da diversi quadri normativi a diversi livelli.

In base all'analisi di cui sopra, questi diritti dovrebbero includere come minimo:

- parità di trattamento per quanto riguarda la retribuzione (almeno con riferimento ai salari minimi applicabili);
- condizioni di lavoro sane e sicure, comprese le limitazioni dell'orario di lavoro e il diritto a periodi di riposo giornaliero e settimanale;
- condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili;
- ferie pagate e congedo parentale;
- protezione dal licenziamento ingiusto;
- meccanismi di reclamo e procedure legali efficaci e accessibili;
- pagamento degli stipendi dovuti, anche attraverso la limitata copertura offerta da meccanismi di garanzia statale in caso di insolvenza del datore di lavoro;
- pagamento di indennizzi e prestazioni d'invalidità in caso di infortuni sul lavoro;
- non discriminazione nelle opportunità e condizioni di lavoro, almeno per motivi di genere, origine etnico-razziale o nazionale, orientamento sessuale, religione o convinzioni personali, età o disabilità.
- protezioni e limitazioni specifiche sul lavoro svolto da minori;
- protezioni specifiche, servizi e indennizzi per le vittime di violenza, di sfruttamento lavorativo penale, lavoro forzato e tratta di esseri umani, o altri reati.

Questi quadri normativi impongono anche numerosi obblighi agli Stati, ai datori di lavoro e agli appaltatori principali e intermedi, nonché meccanismi di responsabilità e di rendicontazione.

Rimangono enormi sfide nell'affermazione della responsabilità di datori di lavoro e aziende che violano i diritti dei lavoratori senza permesso di soggiorno, pratica che continua sistematicamente a rappresentare una parte integrante del modello di business di molti settori.

In molti Stati membri dell'UE, i tribunali civili e del lavoro controllano solo l'identità e non i permessi di lavoro, e, nella realtà dei fatti, non denunciano i lavoratori senza permesso di soggiorno agli uffici competenti in tema di immigrazione se lo status irregolare del lavoratore è noto.³⁹ Tuttavia, permangono barriere significative per i lavoratori irregolari al momento di sporgere denuncia, partecipare ai procedimenti giudiziari e ricevere la paga e gli indennizzi dovuti attraverso i tribunali.

39 Si veda, ad esempio, PICUM, [A Worker is a Worker: How to Ensure that Undocumented Migrant Workers Can Access Justice](#) [Un lavoratore rimane un lavoratore: come garantire l'accesso alla giustizia ai migranti irregolari, in inglese], 2020; Migrant Justice Institute, [Migrant Workers' Access to Justice for Wage Theft: A global study of promising initiatives](#) [Accesso alla giustizia per furto salariale nel caso dei lavoratori migranti: uno studio mondiale di iniziative promettenti, in inglese], 2021.

Oltre alle difficoltà incontrate da qualsiasi lavoratore nel far valere i propri diritti attraverso meccanismi formali di denuncia, le principali difficoltà per i lavoratori migranti includono l'onere della prova e la difficoltà di dimostrare un rapporto di lavoro non dichiarato e il livello di violazioni dei diritti, nonché la mancanza di garanzie per assicurare che l'esercizio dei diritti del lavoro non porti alla perdita dello status di soggiorno, all'applicazione delle leggi sull'immigrazione e ad altre forme di ritorsione e ripercussioni negative. Sono questioni particolarmente problematiche nel momento in cui i lavoratori migranti interagiscono con gli ispettorati del lavoro, e di conseguenza ad essi venga precluso un meccanismo fondamentale per provare l'esistenza di un rapporto di lavoro nel contesto di cause civili e l'accesso ai meccanismi di reclamo non giudiziari degli ispettorati del lavoro.

I quadri normativi internazionali e comunitari forniscono alcune potenziali soluzioni a questo problema, che viene sempre più riconosciuto come tale nelle linee guida e nel dibattito politico, ma, da un lato, scarseggiano gli esempi in cui le necessarie garanzie siano attuate nella pratica e, dall'altro, sono necessarie ulteriori garanzie.⁴⁰

Ciononostante, questa guida mira a far conoscere a tutte le parti interessate i quadri normativi applicabili che tutelano i diritti dei lavoratori senza permesso di soggiorno. Auspichiamo che questa conoscenza possa servire da sostegno all'organizzazione dei lavoratori, alle contrattazioni e alle attività di advocacy per ottenere una riforma delle leggi e delle procedure e, non da ultimo, alle controversie individuali e strategiche attraverso meccanismi formali di reclamo – compresi i tribunali del lavoro e civili – quando rappresentano una strada sicura che può essere intrapresa nell'interesse dei singoli lavoratori coinvolti.

40 Si veda, ad esempio, PICUM, [A Worker is a Worker: How to ensure that undocumented migrant workers can access justice](#), 2020; Migrant Justice Institute, [Migrant Workers' Access to Justice for Wage Theft: A global study of promising initiatives](#), 2021.

Indice delle direttive UE

Direttiva anti-tratta (2011/36/UE)21

Direttiva giovani sul lavoro (94/33/CE) 33

Direttiva indennizzo vittime (2004/80/CE)..... 37

Direttiva quadro sulla salute e la sicurezza sul lavoro (89/391/CEE) 23

Direttiva su lavoro interinale (2008/104/CE) 34

Direttiva sui permessi di soggiorno (2004/81/CE) 18

Direttiva sul congedo parentale (2010/18/UE).....31

Direttiva sul lavoro a tempo parziale (97/81/CE)..... 35

Direttiva sull'orario di lavoro (2003/88/CE)..... 28

Direttiva sulla dichiarazione scritta (91/533/CEE) 29

Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE) 26

Direttiva sulla salute e la sicurezza nel lavoro a tempo determinato
e interinale (91/383/CEE)..... 36

Direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (UE) (2019/1152) 30

Direttiva sulle lavoratrici in gravidanza (92/85/EEC)..... 24

Direttiva sulle sanzioni per i datori di lavoro (2009/52/CE) 16

Direttiva sulle vittime (2012/29/UE)..... 19

Direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare (UE) (2019/1158)..... 32

Direttiva sull'insolvenza del datore di lavoro (2008/94/CE)..... 22

Direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE) 27



PLATFORM FOR INTERNATIONAL COOPERATION ON
UNDOCUMENTED MIGRANTS

Rue du Congrès / Congresstraat 37-41, post box 5
1000 Brussels
Belgium
Tel: +32/2/210 17 80
Fax: +32/2/210 17 89
info@picum.org
www.picum.org