



Le sfide affrontate dalle autorità italiane nel monitoraggio delle pratiche di distacco transnazionale dei lavoratori*

Rossana Cillo & Fabio Perocco

Introduzione

*Rossana Cillo e Fabio Perocco sono borsista di ricerca e professore associato presso l'Università Ca' Foscari Venezia
rossana.cillo@unive.it
fabio.perocco@unive.it*

L'Italia ha un doppio ruolo nel distacco transnazionale dei lavoratori, in quanto è uno dei Paesi che riceve annualmente tra i 50.000 e i 100.000 distacchi e, recentemente, è divenuta uno dei principali Paesi di invio. Questo doppio ruolo è strettamente legato alle trasformazioni indotte dalla crisi economica del 2008, che ha reso il mercato italiano meno appetibile per gli investimenti esteri e ha spinto le imprese italiane verso un processo di crescente internazionalizzazione, che ha incluso anche un maggior ricorso al distacco transnazionale come strumento per fornire servizi nell'ambito del mercato unico dell'Unione Europea (UE).

Keywords: distacco transnazionale di lavoratori, Italia, mandato delle autorità pubbliche, applicazione della normativa sul distacco

Anche se l'Italia non è uno dei principali paesi di ricezione, la diffusione del distacco transnazionale, in particolare in alcuni settori e in alcune regioni, ha posto numerose sfide alle autorità pubbliche, in particolare nelle attività di monitoraggio e controllo e nella tutela dei lavoratori distaccati. Questo policy brief si concentra sulle principali difficoltà incontrate dalle autorità pubbliche italiane sui luoghi di lavoro e a livello settoriale, nazionale e transnazionale, utilizzando le informazioni e i dati raccolti nell'ambito del progetto POW-BRIDGE (2020-2021) per individuare il divario tra normativa e prassi in materia di distacco dei lavoratori. Il brief si basa su approfondimenti raccolti attraverso dieci interviste condotte con rappresentanti delle autorità pubbliche e delle parti sociali tra giugno e ottobre 2020.

Dopo aver presentato le principali tendenze relative alle migrazioni per lavoro e al distacco transnazionale in Italia, questo policy brief identifica le criticità affrontate dalle autorità pubbliche italiane quando si occupano di distacco dei lavoratori e fornisce raccomandazioni per migliorare l'efficacia delle attività di monitoraggio e il supporto fornito ai lavoratori distaccati.

* Questo policy brief è basato sullo studio di Rossana Cillo e Fabio Perocco Bridging the gap between legislation and practice in the posting of workers: Italy Country Report (2021), preparato nell'ambito del progetto 'POW-BRIDGE. Bridging the gap between legislation and practice in the posting of workers' (<https://www.euro.centre.org/projects/detail/3633>). Questa pubblicazione ha ricevuto il sostegno finanziario del Programma dell'Unione Europea per l'Occupazione e l'Innovazione Sociale "EaSI" (2014-2020), Accordo n. VS/2019/0396. Per ulteriori informazioni consultare: <http://ec.europa.eu/social/easi>. Le informazioni contenute in questa pubblicazione non riflettono necessariamente la posizione ufficiale della Commissione Europea. Siamo grati per i commenti ricevuti da Eszter Zólyomi e Sonila Danaj. Ringraziamo anche Amália Solymosi per l'editing e l'impaginazione.

Migrazioni per lavoro e distacchi: il caso italiano

Secondo i dati sui documenti portatili A1 (PDs A1), l'Italia è tra i paesi che ricevono tra i 50.000 e 100.000 distacchi ogni anno (tabella 1). Nel corso degli anni, il numero totale di lavoratori distaccati ricevuti è variato e ha risentito dell'impatto della crisi sull'economia italiana, raggiungendo il suo picco nel 2018, con 73.927 distacchi in entrata (De Wispelaere & Pacolet, 2019). I più importanti paesi di provenienza di lavoratori distaccati sono quelli limitrofi, come Germania, Francia e Austria, e i principali paesi di invio a livello comunitario, come Romania e Spagna.

Uno dei fattori che ha influito sul numero dei distacchi in entrata in Italia, contribuendo a mantenerlo più basso rispetto ai vecchi Stati membri del Centro e Nord Europa, è la forte presenza di lavoratori immigrati. Negli ultimi decenni, infatti, i fenomeni migratori verso l'Italia sono diventati sempre più rilevanti per il loro impatto economico e sociale e per la loro importanza nell'ambito del dibattito pubblico. Una delle principali aree di origine della popolazione immigrata è l'Europa orientale, in particolare i nuovi Stati membri dell'UE (come la Romania) e i paesi candidati dei Balcani occidentali (come l'Albania). Le politiche migratorie restrittive adottate dopo la crisi economica del 2008 e le sollevazioni nei paesi nordafricani del 2011 hanno portato a una riduzione dell'immigrazione per lavoro proveniente da Paesi Terzi e, allo stesso tempo, hanno spinto i nuovi immigrati ad entrare regolarmente in Italia principalmente attraverso ricongiungimenti familiari, richieste di asilo e ingressi per studenti, lavoratori stagionali e lavoratori altamente qualificati (Centro Studi e Ricerche IDOS, 2019; Cillo, 2021; Della Puppa & Salvador, 2015). Nel 2018 in Italia erano presenti 5.255.000 cittadini stranieri e 1.500.000 cittadini italiani di origine straniera su una popolazione totale di 60.360.000 abitanti (Centro Studi e Ricerche IDOS, 2019). Altri fattori che stanno contribuendo a limitare il fenomeno dei distacchi in entrata sono l'impatto della crisi economica del 2008 sull'economia italiana, che ha reso il mercato nazionale meno appetibile per gli investimenti esteri, e l'esistenza di contratti altamente flessibili e la presenza strutturale del lavoro sommerso, che consentono alle aziende italiane di assumere forza lavoro in base alle esigenze immediate del ciclo produttivo senza ricorrere al mercato del lavoro transnazionale dei distacchi (Cillo, Forthcoming).

Per quanto riguarda l'emigrazione, l'impatto della crisi sull'economia italiana e l'aumento della disoccupazione stanno spingendo un numero crescente di lavoratori ad emigrare stabilmente o temporaneamente verso il Centro e Nord Europa. Questo fenomeno sta riproponendo in un certo senso i movimenti migratori che si sono sviluppati nel secondo dopoguerra, anche se con caratteristiche diverse, come una composizione sociale più diversificata, un livello di istruzione superiore, un background prevalentemente urbano, una composizione di genere più equilibrata e la presenza di un numero crescente di immigrati che scelgono di emigrare dall'Italia verso altri paesi dell'UE (Gjergji, 2015; Idos, 2019).

Le forme temporanee di emigrazione per lavoro dall'Italia includono anche il distacco transnazionale, che è quasi sestuplicato tra il 2009 e il 2018 (De Wispelaere & Pacolet, 2017, 2019). Nel 2018 l'Italia è stato il quarto Paese di invio con 169.774 distacchi, ricevuti in primis da Francia, Svizzera, Germania, Spagna e Austria (Pacolet e De Wispelaere, 2019). Anche se non sono disponibili dati sui settori che impiegano lavoratori distaccati in uscita, recenti studi evidenziano che l'edilizia è uno dei settori in cui l'Italia si sta specializzando come paese di invio. Questo fenomeno è legato agli effetti della crisi economica del 2008 sul mercato interno, che hanno spinto le imprese del settore edile italiano a orientarsi sempre più verso l'export e ad investire nel mercato delle costruzioni dell'UE (Cillo, 2021; Federcostruzioni, 2019).

Tabella 1: Tendenze generali della migrazione per lavoro e del distacco in Italia (dati relativi agli ultimi tre anni disponibili)

	2016	2017	2018
Popolazione emigrata ^a	157.065	155.110	156.960
Popolazione immigrata ^a	300.823	343.440	332.324
Popolazione immigrata da Paesi UE ^a	62.693 (+37.894 IT)	61.096 (+42.369 IT)	57.369 (+46.824 IT)
Popolazione immigrata da Paesi terzi ^a	200.217	239.953	228.117
Popolazione immigrata in età lavorativa (20-64 anni) (%) ^a	74,7%	73,6%	72,5%
Distacchi in uscita (PDs A1)	114.515 ^b	152.528 ^c	169.774 ^d
Distacchi in entrata (PDs A1)	61.321 ^b	64.669 ^c	73.927 ^d
Quota di lavoratori distaccati in entrata sul totale della forza lavoro	0,27% ^{ab}	0,28% ^{ac}	0,32% ^{ad}
Principali paesi di destinazione dei lavoratori distaccati in uscita	Svizzera, Francia, Germania, Belgio, Austria ^b	Svizzera, Francia, Germania, Austria, Belgio ^c	Francia, Svizzera, Germania, Spagna, Austria ^d
Principali paesi di invio dei lavoratori distaccati in entrata	Germania, Francia, Spagna, Slovenia, Romania ^b	Germania, Francia, Spagna, Slovenia, Romania ^c	Germania, Spagna, Francia, Romania, Austria ^d

Fonti: a) Eurostat Database, 2020; b) De Wispelaere & Pacolet, 2017; c) De Wispelaere & Pacolet, 2018 ; d) De Wispelaere & Pacolet, 2019.



Come emerso dal progetto Pow-Bridge, anche se l'Italia non è una delle principali destinazioni per i lavoratori distaccati, non è esente dalla tendenza affermatasi a livello europeo di utilizzare il distacco transnazionale come uno strumento per fronteggiare la competizione al ribasso tra imprese e come una leva per ridurre il costo del lavoro e ottenere una maggiore flessibilità nell'organizzazione della produzione. Analogamente a quanto avvenuto nell'Europa centrale e settentrionale, questa tendenza si è manifestata principalmente nei settori dell'edilizia e dei trasporti, ponendo numerose sfide alle autorità pubbliche preposte a vigilare sull'applicazione della normativa vigente, in particolare per la tutela delle condizioni dei lavoratori distaccati.

Il mandato delle autorità pubbliche italiane e le sue sfide

Le Direttive comunitarie sul distacco transnazionale dei lavoratori sono state recepite in Italia attraverso le seguenti leggi:

- il Decreto Legislativo n. 72/2000, che recepisce la Direttiva 96/71/CE;
- il Decreto Legislativo n. 136/2016, che recepisce la Direttiva 2014/67/UE e abroga il Decreto Legislativo n. 72/2000;
- il Decreto Legislativo n. 122/2020, che recepisce la Direttiva 2018/957/UE e integra il Decreto Legislativo n. 136/2016.

Le autorità pubbliche hanno il compito di individuare casi di possibile frode, abuso ed elusione in caso di distacco transnazionale

In base al Decreto Legislativo n. 136/2016 spetta alle pubbliche autorità individuare situazioni di possibile frode, abuso ed elusione in caso di distacco. Le ispezioni volte a determinare l'autenticità del distacco si basano sugli elementi di controllo relativi alle imprese distaccanti e sugli elementi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati¹. Tali controlli possono essere effettuati unilateralmente o in collaborazione con le autorità competenti dei paesi di invio. Le autorità di controllo possono elevare una sanzione amministrativa alle imprese distaccanti e distaccatarie se la normativa relativa all'impresa di invio e alle condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati non viene applicata. Inoltre, ai sensi del Decreto legislativo n. 136/2016, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro può richiedere alle autorità competenti dello Stato di invio la notifica di provvedimenti amministrativi o giudiziari e può chiedere il recupero di sanzioni amministrative pecuniarie.

Le principali criticità affrontate dalle autorità pubbliche italiane nel corso dell'attuazione della normativa sul distacco transnazionale dei lavoratori sono rilevabili sul luogo di lavoro e a livello settoriale, nazionale e transnazionale.

¹ Gli elementi che devono essere monitorati sono quelli stabiliti dalla Direttiva 2014/67/UE.

- *Criticità sul luogo di lavoro e a livello settoriale*

Una delle principali difficoltà incontrate dagli ispettori del lavoro è legata alle barriere linguistiche che incidono sulle attività di monitoraggio concernenti sia le aziende distaccanti, che i lavoratori distaccati (es. il referente non parla italiano/l'ispettore del lavoro non parla inglese)². Per quanto riguarda i colloqui di ispezione con i lavoratori, gli ispettori del lavoro hanno riferito che, quando l'interazione è molto difficoltosa, talvolta è possibile chiedere l'assistenza di altre istituzioni che possono fornire servizi di interpretariato effettuati da mediatori linguistici, anche se non in maniera continuativa.

Altre criticità possono derivare dal ritardo con cui i lavoratori distaccati segnalano il mancato rispetto della normativa in materia di retribuzione e condizioni di lavoro, impedendo così le indagini necessarie e rendendo più difficile la raccolta di elementi probatori relativi a pratiche illecite o fraudolente dei datori di lavoro, soprattutto se l'impresa distaccante ha già concluso il contratto di fornitura del servizio. Questo ritardo nella segnalazione delle violazioni è dovuto al fatto che i lavoratori distaccati non sono adeguatamente informati sui loro diritti e si trovano in una posizione di dipendenza, poiché temono di perdere il lavoro se iniziano una vertenza.

Inoltre, le autorità pubbliche possono incontrare difficoltà nell'accertare la legislazione relativa alle condizioni di lavoro applicabile nei vari paesi. Ad esempio, secondo la normativa vigente e il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicati nel settore edile in Italia, una parte della retribuzione e alcuni servizi relativi alla formazione e alla salute e sicurezza sul lavoro sono erogati attraverso la Cassa Edile³. Nel caso di distacchi provenienti da Austria, Francia e Germania, l'Italia ha sottoscritto accordi bilaterali per il mutuo riconoscimento dell'iscrizione ai fondi paritetici dell'edilizia, semplificando così l'attività di controllo delle pubbliche amministrazioni. Tuttavia, in molti casi le imprese distaccanti con sede in paesi senza accordi bilaterali non si iscrivono alla cassa edilizia della provincia in cui inviano i propri lavoratori e, quindi, il monitoraggio è reso più complicato. Criticità simili possono emergere quando non c'è corrispondenza tra le voci stipendiali della busta paga del paese di invio e del paese di destinazione e le aziende utilizzano questa differenza per abbassare il costo del lavoro o per evitare di versare l'importo corretto per quanto riguarda la contribuzione e la tassazione nel paese di invio.

2 Questo dato è stato confermato anche da precedenti ricerche sull'impatto delle barriere linguistiche nell'applicazione degli standard di SSL e dei diritti del lavoro per i lavoratori distaccati (Zólyomi e Danaj, 2019).

3 Il CCNL del settore edile italiano ha istituito un ente paritetico ("Cassa Edile") gestito dalle parti sociali, che svolge un ruolo complementare allo Stato negli istituti contrattuali relativi alla formazione professionale, alla salute e sicurezza sul lavoro, all'erogazione di indennità in caso di morte o invalidità permanente per infortunio extraprofessionale, all'erogazione di assegni sociali per malattia irreversibile di lunga durata, ecc.



La pandemia di Covid-19 ha influito negativamente sulla possibilità di fornire informazioni e supporto legale ai lavoratori distaccati da parte degli ispettorati del lavoro

Infine, negli ultimi mesi, la pandemia di Covid-19 ha influito negativamente sulla possibilità di fornire informazioni e supporto legale ai lavoratori distaccati da parte degli ispettorati del lavoro. Le misure di contenimento adottate contro la diffusione del contagio hanno, infatti, reso possibile l'interazione con i lavoratori solo nel corso di accertamenti nei luoghi di lavoro o nel corso di appuntamenti programmati negli uffici degli ispettorati del lavoro, mentre, nella fase pre-pandemica, gli incontri si svolgevano in modo più diretto e informale, soprattutto nelle fasi preliminari degli accertamenti.

- *Criticità a livello nazionale*

La ricerca Pow-Bridge ha evidenziato che l'applicazione della normativa vigente sul distacco transnazionale è condizionata dalle limitate risorse destinate al monitoraggio e ai controlli svolti dagli ispettorati del lavoro. Infatti, molti casi di pratiche fraudolente non vengono rilevati perché non c'è sufficiente personale per effettuare ispezioni sistematiche e perché la natura temporanea del distacco richiede un rapido intervento da parte delle autorità pubbliche. Inoltre, "la carenza di personale frena i controlli su casi complessi, poiché l'intero processo di indagine è reso più lento, a causa dei numerosi impegni che le autorità competenti devono gestire. La carenza di personale incide sui tempi di attesa per i controlli o per ottenere risposta dalle autorità pubbliche" (Danaj et al., 2021, p. 33).

La carenza di personale implica altresì che solamente a livello nazionale sia stata istituita una task force composta da membri con differenti competenze (es. guardia di finanza, ispettorati del lavoro) specializzati nell'applicazione della normativa sul distacco, mentre le autorità competenti a livello regionale/provinciale devono occuparsi di questi temi nell'ambito delle attività ispettive ordinarie. Inoltre, solo di recente, a seguito del recepimento della Direttiva 2014/67/UE, è stata avviata una specifica campagna di formazione relativa al distacco dei lavoratori, mentre in precedenza era presente personale con una formazione specifica solo nelle province del Nord e del Centro maggiormente interessate dai distacchi in entrata. Questo ritardo nella formazione ha, inoltre, influito anche sulla cooperazione transnazionale avviata nei casi di distacchi in uscita registrati in province solitamente non interessate da distacchi in entrata.

Il sistema utilizzato per stabilire le condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati contribuisce a rendere più difficoltose le attività ispettive

Le attività di contrasto delle autorità pubbliche risentono anche delle difficoltà che i lavoratori e le imprese coinvolti nel distacco incontrano nella consultazione del sito web nazionale sul distacco dei lavoratori, in quanto vengono fornite informazioni solo in italiano e inglese. Inoltre, il sistema utilizzato per stabilire le condizioni di lavoro e la retribuzione dei lavoratori distaccati contribuisce ad aggravare e rendere più difficoltosa l'attività di controllo delle autorità, in quanto tali condizioni si basano sui CCNL sottoscritti a livello settoriale, che nel caso



dell'Italia sono più di 800. Anche se il sito web nazionale fornisce informazioni sui CCNL negoziati dalle organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative e include una sezione relativa alla retribuzione minima per i tre principali settori di occupazione dei lavoratori distaccati (edilizia, metalmeccanica, trasporto), in molti casi le aziende distaccanti adottano i parametri dei contratti sottoscritti da organizzazioni non rappresentative per abbassare i salari e avere condizioni di lavoro più flessibili.

- *Criticità a livello transnazionale*

A livello transnazionale, le autorità pubbliche possono trovarsi a fronteggiare criticità nell'ambito del monitoraggio dell'applicazione delle norme sul distacco e la protezione dei diritti dei lavoratori distaccati. Per quanto riguarda le indagini, alcuni ispettori del lavoro hanno riferito di incontrare difficoltà nel ricevere informazioni dagli ispettorati del lavoro di alcuni paesi di invio, anche quando le richieste vengono effettuate tramite il sistema IMI. Tali difficoltà si acquiscono quando sono legate a distacchi tramite imprese fittizie (letterbox companies), che necessitano di un intervento immediato e di cooperazione transfrontaliera, poiché in questa circostanza è più difficile recuperare stipendi e contributi sociali non versati. Per questo motivo, quando già esistono dei precedenti contatti nell'ambito della cooperazione transnazionale, le informazioni necessarie vengono talora richieste direttamente alle autorità competenti del paese di invio.

Non sempre sono possibili indagini congiunte che coinvolgano le autorità pubbliche nei paesi di invio e ricezione

La cooperazione transnazionale può anche essere influenzata dal fatto che le autorità pubbliche degli Stati membri possono avere un mandato differente non solo in ambito transnazionale, ma anche per quanto riguarda le rispettive competenze nei singoli Stati membri. In questo caso sarebbe necessaria un'indagine congiunta che coinvolga differenti autorità pubbliche nei paesi di invio e di ricezione, tuttavia questo non è sempre fattibile a causa di svariati motivi, come la carenza di risorse, la mancanza di personale qualificato, ecc. Infatti, "le ispezioni congiunte a livello transnazionale sono relativamente rare, ma possono verificarsi; tuttavia, si tratta per lo più di indagini ad hoc o basate su progetti, e sono perciò poco sostenibili" (Danaj et al., 2021, p. 29).

Raccomandazioni

La ricerca Pow-Bridge ha evidenziato che l'applicazione della normativa sul distacco transnazionale dei lavoratori ha posto numerose sfide alle autorità pubbliche italiane sui luoghi di lavoro e a livello settoriale, nazionale e transnazionale.

Sul luogo di lavoro, le criticità derivanti dalle barriere linguistiche possono essere affrontate fornendo un servizio di interpretariato permanente disponibile su richiesta delle autorità competenti e introducendo un sistema di reclutamento di nuovo personale ispettivo in cui la conoscenza delle lingue straniere sia un prerequisito essenziale. In merito alle difficoltà che i lavoratori distaccati possono incontrare nell'accedere ai servizi di assistenza forniti dagli ispettorati del lavoro, si raccomanda di organizzare una campagna permanente di sensibilizzazione rivolta ai lavoratori distaccati e di introdurre delle misure specifiche di tutela per i lavoratori che segnalano violazioni sia nei paesi di invio, che in quelli di ricezione.

A livello nazionale, la misura più significativa da adottare è quella di investire maggiormente nei servizi ispettivi, incrementando il personale, aumentando i mezzi a disposizione per il monitoraggio e i controlli e predisponendo specifici corsi di formazione sul distacco transnazionale anche nelle province che non hanno ancora avuto a che fare con questo fenomeno. Si raccomanda, inoltre, di potenziare il sito web nazionale sul distacco fornendo le informazioni rivolte ai datori di lavoro e ai lavoratori in tutte le lingue dell'UE. Per quanto riguarda le pratiche fraudolente relative alle condizioni di lavoro e alla retribuzione da applicare in caso di distacchi in entrata, è necessario stabilire in modo chiaro e netto quali CCNL devono essere applicati in ciascun settore.

A livello transnazionale, si raccomanda alla Commissione Europea e a tutti gli Stati membri di estendere l'utilizzo del sistema IMI e di introdurre misure che impongano a tutti i paesi di garantire risposte rapide. Si raccomanda, inoltre, di rafforzare il ruolo dell'Autorità Europea del Lavoro (ELA) nell'organizzazione di ispezioni coordinate e congiunte, garantendo a questo ente il diritto di far rispettare la legislazione sul lavoro e sulla sicurezza sociale a livello transfrontaliero. Per quanto riguarda l'Italia, si raccomanda al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di estendere la collaborazione transfrontaliera istituendo specifiche task-force incaricate di seguire in maniera permanente casistiche relative alla mobilità transnazionale e organizzando, quando necessario, ispezioni congiunte.



Bibliografia

- Centro Studi e Ricerche IDOS (2019). *Dossier statistico immigrazione 2019*. Roma: Idos.
- Cillo, R. (2019). *Poosh Country Report in Italy*. Project Poosh, Università Ca' Foscari Venezia.
- Cillo, R. (2021). "Mandatory to mobility? The case of immigrant workers posted from Italy to Belgium in the construction sector". *International Migration*, 59(6), 156-171.
- Cillo, Forthcoming. "L'Italia paese di invio e ricezione di lavoratori in distacco transnazionale". In: Cillo, R., & Perocco, F. (Eds.). *Posted workers*. Venezia: Edizioni Ca' Foscari.
- Danaj, S., Zólyomi, E., Kahlert, R., Prinz, N., & Sandu, V. (2021). *The gap between legal procedures and practices in posting rule enactment: a comparative working paper*. Vienna: European Centre.
- Della Puppa, F., & Salvador, O. (2015). "Ricongiungere la famiglia in tempo di crisi. Strategie per ricostruire e difendere l'unità familiare a inizio millennio". *Mondi Migranti*, 2, 169-196.
- De Wispelaere, F., & Pacolet, J. (2017). *Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2016*. Bruxelles: European Commission.
- De Wispelaere, F., & Pacolet, J. (2018). *Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2017*. Bruxelles: European Commission. https://www.mobilelabour.eu/wp-content/uploads/2019/02/rapport-Report-on-A1-PDs-issued-in-2017_FdW-Prof.-JP.pdf
- De Wispelaere, F., & Pacolet, J. (2019). *Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2018*. Bruxelles: European Commission.
- Eurostat (2020). *Eurostat database*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Federcostruzioni (2019). *Rapporto 2019. Il sistema delle costruzioni in Italia*. Federcostruzioni, Rome.
- Gjergji, I. (Ed.) (2015). *La nuova emigrazione italiana. Cause, mete e figure sociali*. Venezia: Edizioni Ca' Foscari.

About the European Centre for Social Welfare Policy and Research

The Policy Briefs series of the European Centre is edited by Sonila Danaj and Rahel Kahlert

The European Centre for Social Welfare Policy and Research is an intergovernmental organisation affiliated to the United Nations. Its purpose is to foster the collaboration between governments, research and other stakeholders in the field of social welfare.

Core Functions

- Providing applied social science and comparative empirical research on social policy in the UN-European Region
- Forging the evidence-base for social policy making and mutual learning on social welfare issues
- Initiating future-oriented public policy debates on social welfare issues by networking across the UN-European Region

Research Focus

The European Centre provides expertise in the fields of welfare and social policy development in a broad sense – in particular in areas where multi- or interdisciplinary approaches, integrated policies and inter-sectoral action are called for.

European Centre expertise includes issues of demographic development, work and employment, incomes, poverty and social exclusion, social security, migration and social integration, human security, care, health and well-being through the provision of public goods and personal services. The focus is on the interplay of socio-economic developments with institutions, public policies, monetary transfers and in-kind benefits, population needs and the balance of rights and obligations of all stakeholders involved.

European Centre Publications

- ‘Policy Briefs’ contain recent research and policy advice results
- ‘European Centre Reports’ expose results of studies or research carried out in the context of national or international projects
- ‘European Centre Working Papers’ comprise preliminary findings or innovative ideas to be shared with a wider public
- The European Centre Newsletter is published in English on a monthly basis and synthesizes the news published regularly on our website

Contact

Berggasse 17
A – 1090 Vienna
Tel: +43 / 1 / 319 45 05 - 0
Email: ec@euro.centre.org

Furthermore, scientific staff of the European Centre regularly publish books, peer-reviewed articles or contributions to books.

Please contact us (solymosi@euro.centre.org) if you want to get informed on a regular basis about our activities and publications.

More information:

<http://www.euro.centre.org>