

BlogDUE

La nuova “Carta blu”: una disciplina più dettagliata e maggiori (ma non troppi) diritti basteranno ad attrarre nuovi talenti nell’Unione?

Alessia Voinich (Dottore di ricerca in Scienze giuridiche – Dottorato interateneo delle Università di Trieste e Udine) – 18 febbraio 2022

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. Armonizzazione e competenze riservate agli Stati membri. - 3. Una Carta blu più inclusiva: i requisiti soggettivi e oggettivi di ammissione – 4. Procedure, motivi di rifiuto e di revoca – 5. I maggiori diritti riguardanti il soggiorno e la mobilità. – 6. Conclusioni.

1. I cittadini di Paesi terzi che intendano raggiungere l’Unione per svolgervi un lavoro altamente qualificato potranno presto avvalersi del nuovo quadro regolatorio introdotto dalla [direttiva \(UE\) 2021/1883](#) (in GU, n. L 382 del 28 ottobre 2021, p. 1 ss.) che abroga la [direttiva 2009/50/CE](#). Come è noto, quest’ultima ha istituito a favore dei lavoratori stranieri in possesso di qualifiche professionali avanzate uno speciale permesso di soggiorno temporaneo per motivi di lavoro, denominato “Carta blu UE”, dalla cui titolarità derivano una serie di diritti in materia di accesso al lavoro nello Stato ospitante, parità di trattamento, ricongiungimento familiare e, entro certi limiti, libertà di circolazione.

La riforma della Carta blu, già prospettata nell’[Agenda europea sulla migrazione](#), costituisce la prima delle iniziative in materia di immigrazione legale, annunciate nel [Nuovo Patto sull’Immigrazione e l’Asilo](#) a essere attuata (per un’analisi delle misure previste dal Patto in tale ambito, v. A. DI PASCALE, *L’immigrazione “legale” nel nuovo Patto sulla migrazione e l’asilo*, in *I Post di AISDUE*, III, 2021, p. 141 ss.). Oggi, come nel 2009, l’intervento si fonda sulla necessità di attrarre competenze per far fronte alla mancanza di manodopera interna in alcuni settori e per accrescere la competitività dell’Unione su scala globale (si tratta di obiettivi strategici che la direttiva 2009/50 ha dimostrato di non saper conseguire, come testimonia anche l’esiguo [numero di permessi sinora rilasciati](#)).

Già nella [comunicazione sull’attuazione della direttiva 2009/50](#), pubblicata nel 2014, la Commissione prendeva atto di carenze strutturali nell’impianto normativo, tra cui lo scarso livello di armonizzazione, condizioni di ammissione soggettive e oggettive troppo restrittive, nonché vantaggi insufficienti a favorire l’immissione e l’integrazione del titolare di Carta blu nel mercato del lavoro europeo.

In effetti, la direttiva 2009/50 lascia ampie facoltà agli Stati membri, inclusa quella di istituire o mantenere permessi di soggiorno per i lavoratori altamente qualificati disciplinati dal diritto nazionale (cc.dd. regimi nazionali paralleli). Gli Stati possono poi fissare discrezionalmente la validità della Carta blu (tra 1 e 4 anni); rifiutarne il rilascio o, entro certi limiti, revocare la Carta blu sulla base di analisi del mercato del lavoro; prevedere che la domanda possa essere presentata unicamente dall'interessato che si trova fuori dal territorio nazionale. Le condizioni soggettive di ammissione escludono molte categorie di cittadini di Stati terzi già regolarmente presenti nell'Unione. I requisiti oggettivi prevedono una durata contrattuale e una soglia retributiva piuttosto elevate. Il mutamento d'impiego, il ricongiungimento familiare, i viaggi professionali o il trasferimento in altri Stati membri sono disincentivati da ostacoli di natura procedurale, amministrativa e sostanziale.

Nel giugno del 2016, la Commissione ha presentato una [proposta](#) per rendere la disciplina della Carta blu più efficace e inclusiva. Tale iniziativa ha peraltro raccolto diverse critiche. Da un lato, è stata giudicata non sufficientemente ambiziosa rispetto alle carenze del quadro previgente (si v., tra gli altri contributi, S. KALANTARYAN, *Revisions in the Blue Card Directive: Reforms, Constraints and Gaps*, *EUI Working Paper RSCAS*, 2017/59), nonché rispetto alle recenti sfide della politica migratoria, intesa anche in rapporto a mutamenti e obiettivi di dimensione globale legati allo sviluppo sostenibile (si v. T. DE LANGE, *A New Narrative for European Migration Policy: Sustainability and the Blue Card Recast*, in *European Law Journal*, 2020, p. 274 ss.). Dall'altro, gli Stati membri vi hanno letto un'inaccettabile intromissione nelle loro prerogative, scarsamente funzionale al conseguimento degli scopi perseguiti e sorda alle necessità legate alla naturale fluttuazione (settoriale e geografica) dei mercati del lavoro nazionali (in questo senso, si v. anche il [parere del Comitato economico e sociale europeo](#), in particolare punti 1.5, 4.2 e 4.3).

Al termine dei lunghi negoziati, il testo finale risente del compromesso tra le esigenze appena evidenziate e rinuncia a innovazioni rilevanti presenti nella proposta originaria. Nondimeno, la nuova disciplina sembra andare, nel suo complesso, nella direzione auspicata (tra i primi commenti, si v. S. PEERS, *The Revised Blue Card Directive: the EU's Search for More Highly Skilled non-EU Migrants*, in *EU Law Analysis*, 2021).

2. È utile ricordare che la competenza dell'Unione in materia di immigrazione legale per motivi di lavoro ([art. 79, par. 2, lett. a e b TFUE](#)) trova un limite nel potere degli Stati membri di determinare i volumi d'ingresso degli stranieri nei rispettivi territori ([art. 79, par. 5 TFUE](#)). Questo vincolo si riflette sull'impostazione complessiva degli atti di diritto derivato sino ad ora adottati, i quali danno vita a un quadro normativo parcellizzato, settoriale, con ampi spazi regolatori lasciati agli Stati membri. La direttiva 2021/1883 si inserisce in questo contesto.

La proposta del 2016 andava nella direzione di una più intensa armonizzazione, anzitutto abolendo la possibilità di istituire regimi nazionali paralleli (in questi termini si era peraltro espresso anche il Parlamento europeo: v. la [proposta di risoluzione sulla situazione nel Mediterraneo e la necessità di un approccio globale dell'UE in materia di immigrazione](#), punti 131 ss.). Di pari passo, s'intendeva limitare la disciplina più favorevole derivante da accordi internazionali degli Stati membri con paesi terzi, facendo salvi soltanto a quelli già conclusi all'entrata in vigore della direttiva (cfr. art. 4, lett. *b*, della già citata proposta). Tali modifiche non sono tuttavia state recepite nel testo finale, il quale lascia sopravvivere il carattere composito e frammentato del quadro normativo.

La nuova direttiva prevede però un importante correttivo a questa frammentazione consistente nell'obbligo degli Stati membri di allineare il regime di attuazione della Carta blu negli ordinamenti interni alle garanzie più elevate connesse ai permessi nazionali per lo svolgimento di lavoro altamente qualificato: sul piano delle garanzie procedurali (art. 11, par. 6); in materia di parità di trattamento (art.16, par. 7), di accesso al mercato del lavoro e, in particolare ad attività autonome (art. 15, par. 6); di ricongiungimento familiare (art. 17, par. 10). La stessa regola generale si applica inoltre in materia di "tasse" che gli Stati membri potranno ora imporre per il trattamento delle domande (art. 12); alle procedure di riconoscimento dei datori di lavoro (v. *infra*, punto 4); e, infine in materia di accesso alle informazioni riguardanti i permessi (art. 24, par. 2). Per questi aspetti, pertanto, qualsiasi elevazione del livello di tutela operata con riferimento ai permessi nazionali per lavoratori altamente qualificati riverbera sul regime della Carta blu.

In linea con la riserva di competenza statale nella determinazione dei flussi d'ingresso, la direttiva 2021/1883 prevede la facoltà degli Stati membri di rifiutare la Carta blu (e non ammettere il lavoratore straniero sul territorio statale) a seguito di un'analisi del mercato del lavoro. Secondo la proposta del 2016, questa facoltà avrebbe dovuto essere condizionata alla sussistenza di situazioni di "gravi perturbazioni (...) come un alto livello di disoccupazione" in determinati settori o aree geografiche (così l'art. 6 della proposta del 2016). Il testo finale invece consente agli Stati membri di rigettare la domanda se, dopo aver condotto una "verifica della situazione del mercato del lavoro, ad esempio nel caso vi sia un livello elevato di disoccupazione" il posto vacante può essere ricoperto da forza lavoro interna all'Unione (più esattamente da uno dei soggetti di cui all'art. 7, par. 2, lett. *a*). La possibilità di condurre analisi del mercato del lavoro è in linea di principio esclusa nel caso in cui il richiedente sia titolare di un permesso nazionale nello stesso Stato membro (art. 5, par. 6); è poi limitata quando il titolare di Carta blu si sposta in un secondo Stato membro per svolgere un lavoro altamente qualificato (art. 21, par. 8); ed è ridotta (entro i primi 12 mesi anziché gli attuali 2 anni) nelle ipotesi di cambio di attività professionale (art. 15, par. 2, co. 2).

3. Una delle principali novità della direttiva 2021/1883 è rappresentata da un ampliamento della platea dei beneficiari, che viene realizzato rinunciando ad alcune delle esclusioni soggettive previste dalla direttiva del 2009 (art. 3, par. 2) e prevedendo requisiti oggettivi di ammissione più flessibili (art. 5).

A tal riguardo, va anzitutto sottolineato che la direttiva non reca più l'esclusione dei familiari (cittadini di Stati terzi) di cittadini dell'Unione. Questi ultimi possono avvalersi dei diritti previsti dalla direttiva 2021/1883 "a prescindere dal fatto che il cittadino dell'Unione di riferimento abbia esercitato il diritto fondamentale di circolare e di soggiornare liberamente ai sensi dell'[articolo 21 TFUE](#) e a prescindere dal fatto che il cittadino di paese terzo in questione sia diventato prima titolare di Carta blu UE o beneficiario del diritto di libera circolazione". In tal modo, la direttiva intende autorizzare questi soggetti "a svolgere un lavoro altamente qualificato, a compiere viaggi d'affari e a stabilire la residenza in Stati membri diversi, a prescindere dal fatto che il cittadino di paese terzo accompagni o meno il cittadino dell'Unione di riferimento" (considerando n. 18). La situazione degli interessati, sotto questo specifico profilo, può diventare quindi autonoma rispetto a quella del familiare cittadino dell'Unione. Per regolare la posizione di tali soggetti, sono previste alcune disposizioni di coordinamento con la [direttiva 2004/38/CE](#), in materia di ricongiungimento familiare, di soggiorno e di parità di trattamento.

Inoltre, la "nuova" Carta blu può essere richiesta anche dai titolari di protezione internazionale (non invece dai richiedenti protezione, dai titolari di protezione temporanea o dai beneficiari e richiedenti forme di protezione previste dal diritto nazionale). Al fine di conciliare la qualità di beneficiario di protezione con quella di titolare di Carta blu, le regole dettate dalla direttiva 2021/1883 realizzano un doppio binario, a seconda che la Carta blu sia ottenuta nello Stato membro in cui l'interessato gode di protezione o in un diverso Stato membro. Nel primo caso, la stessa direttiva prevede che l'esercizio di alcuni diritti, come la parità di trattamento (art. 16, par. 6) e il ricongiungimento familiare (artt. 17, par. 9, e 22, par. 6) continuino a essere disciplinati dall'*acquis* sull'asilo. Nel secondo caso, la posizione dei singoli e i diritti che possono vantare sono invece assimilati a quelli degli altri cittadini di paesi terzi che rientrano nel campo d'applicazione della direttiva (considerando n. 16 e n. 49).

Per i soggetti protetti che fruiscono della Carta blu in uno Stato membro diverso da quello della protezione, la direttiva 2021/1883 prevede garanzie rafforzate in caso di allontanamento, volte ad assicurare il rispetto del principio del non respingimento (artt. 4 e 19, par. 2, della Carta; art. 3 CEDU; art. 33 della Convenzione di Ginevra). Lo Stato membro che, intendendo revocare o non rinnovare la Carta blu, decida di allontanare tale persona (art. 23, par. 5) è tenuto a disporre l'allontanamento verso lo Stato membro di protezione, il quale "ne autorizza immediatamente il rientro insieme ai suoi familiari senza formalità". Tale regola fa "salvi il diritto applicabile dell'Unione o nazionale e il principio dell'unità familiare" (cfr.

art. 7 della Carta e 8 CEDU). Residua poi la possibilità di allontanare l'interessato verso un "paese diverso" nei medesimi casi e limiti previsti dall'art. 21, par. 2 della [direttiva 2011/95/UE](#) e nel rispetto degli "obblighi internazionali". Si tratta delle ipotesi eccezionali in cui gli Stati possono respingere una persona che ha diritto al rifugio, quando dispongano di "ragionevoli motivi" per ritenere che questa costituisca un pericolo per la sicurezza dello Stato ovvero, essendo stata condannata in via definitiva "per un reato di particolare gravità, costituisce un pericolo per la comunità di tale Stato membro" (sulla necessità di interpretare restrittivamente questa possibilità di allontanamento v. sentenze della Corte del 24 giugno 2015, causa C-373/13, *H.T.* e del 14 maggio 2019, causa C-391/16, *M.* [*Revoca dello status di rifugiato*]).

Come sopra indicato, più inclusive sono anche le previsioni riguardanti le condizioni di ammissione obiettive, che presentano ora maggiore flessibilità rispetto alla disciplina del 2009.

Così, la durata contrattuale del rapporto di lavoro necessaria per richiedere la Carta blu scende dal minimo di un anno ai sei mesi ora previsti dall'art. 5, par. 1, lett. *a*). Anche la soglia retributiva necessaria per ottenere la Carta blu è stata abbassata. Mentre in precedenza la soglia era pari "ad almeno una volta e mezza lo stipendio medio annuale lordo nello Stato membro interessato" e poteva essere ulteriormente elevata dagli Stati membri senza limiti massimi, ora l'importo di riferimento può essere fissato dagli Stati membri ("previa consultazione delle parti sociali in conformità delle prassi nazionali") tra le "1,0 volte" e le "1,6 volte, la retribuzione media annuale lorda nello Stato membro interessato" (art. 5, par. 2). La soglia può essere ulteriormente abbassata (tra l'80% e 1 volta la retribuzione media annuale) per alcune attività in cui vi è carenza di manodopera (art. 5, par. 4) o se il richiedente ha conseguito un titolo di istruzione superiore al massimo tre anni prima della presentazione della domanda di Carta blu (art. 5, par. 5).

Diventa inoltre più ampia la possibilità di accedere alla Carta blu attestando le competenze acquisite mediante l'esperienza professionale, limitatamente ad alcuni settori chiave. L'elenco delle professioni – che finora comprende solo il settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Allegato 1 alla dir.) – potrà essere modificato in base a valutazioni biennali della Commissione "tenendo conto dell'evoluzione delle esigenze del mercato del lavoro", secondo la procedura stabilita dall'art. 26.

4. Quando sono rispettate le condizioni di ammissione e non sussistono ragioni di rifiuto, gli Stati rilasciano la Carta blu, la quale (salvo rapporti di lavoro di durata inferiore) ha ora una validità di almeno 24 mesi.

Le ipotesi in cui gli Stati membri devono o possono rifiutare la domanda di Carta blu sono previste dalla direttiva.

I primi due casi di rifiuto obbligatorio (art. 7, par. 1) ricalcano la disciplina del 2009 (mancato rispetto delle condizioni di ammissione obiettive, presentazione di documentazione falsa, ottenuta con la frode o

manomessa). Gli Stati membri devono poi rifiutare la Carta blu se il lavoratore straniero “è ritenuto una minaccia per l’ordine pubblico, la pubblica sicurezza o la sanità pubblica” (anche questa condizione, sia pure diversamente formulata, figurava già nella direttiva del 2009). Una nuova ipotesi obbligatoria di rifiuto riguarda il caso in cui “l’impresa del datore di lavoro è stata stabilita o opera principalmente allo scopo di facilitare l’ingresso di cittadini di paesi terzi”. Oltre a quanto si è già detto in tema di analisi del mercato del lavoro (v. *supra* al punto 2), nuovi motivi di rifiuto facoltativi (art. 7, par. 2) attengono a condotte, omissioni o negligenze anche penalmente rilevanti del datore di lavoro. Resta poi la facoltà di non concedere la Carta blu per “garantire assunzioni etiche in professioni con carenza di lavoratori qualificati nei paesi di origine, anche sulla base di un accordo che preveda elenchi di professioni” (art. 7, par. 2, lett. e). I casi descritti corrispondono, con qualche variazione, alle ipotesi in cui gli Stati possono o devono revocare o non rinnovare la Carta blu (art. 8).

La domanda per ottenere la Carta blu può essere inoltrata dal cittadino straniero o dal datore di lavoro. Al momento della richiesta, il lavoratore straniero può trovarsi al di fuori dello Stato membro o soggiornarvi in quanto titolare di un permesso di soggiorno o di un visto di lunga durata. A discrezionalità degli Stati membri, sono accettate anche domande di stranieri “legalmente presenti” sul territorio nazionale (art. 10). Non è invece più possibile per gli Stati accettare esclusivamente domande inoltrate dall’esterno del loro territorio (cfr. art. 10, par. 4, dir. 2009/50).

Il termine per l’adozione e la notifica della decisione è fissato in non oltre 90 giorni.

Le decisioni di rifiuto (come pure quelle di revoca o di mancato rinnovo) devono tenere in considerazione le “circostanze specifiche del caso” e devono essere proporzionate (art. 7, par. 3, e 8, par. 7). È inoltre espressamente sancito il diritto al ricorso giurisdizionale, che deve essere effettivo (art. 11, par. 3).

Va infine ricordato che la direttiva ha poi istituito un nuovo sistema di “datori di lavoro riconosciuti” (art. 13) che consente di trattare le domande di Carta blu in forma semplificata e accelerata (non oltre 30 giorni).

Gli Stati devono prevedere sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive a carico dei datori di lavoro che non osservano gli obblighi previsti dalla direttiva, nonché adottare misure per la prevenzione degli abusi, inclusi “il monitoraggio, la valutazione e, ove opportuno, l’ispezione conformemente al diritto o alle prassi amministrative nazionali” (art. 14).

5. Infine, la direttiva 2021/1883 attribuisce maggiori diritti al titolare di Carta blu ampliando la portata di alcune garanzie previste dalla disciplina del 2009.

In materia di accesso al lavoro (art. 15), la direttiva definisce in maniera più restrittiva le facoltà degli Stati di limitare il diritto al mutamento d’impiego (art. 15, parr. 1-3) abbreviandone anche i termini per l’esercizio (12 mesi a fronte dei precedenti 2 anni). È inoltre autorizzato lo svolgimento

di attività autonome parallele a quella subordinata per cui è stata rilasciata la Carta blu, purché in via sussidiaria (art. 15, par. 5 e 6).

La direttiva tutela la posizione del titolare di Carta blu in caso di difficoltà economiche o lavorative a seguito di malattia, disabilità o congedo parentale (art. 8, par. 4); situazioni temporanee di disoccupazione (art. 8, par. 5); cause di cessazione dei requisiti di ammissione indipendenti dalla sua volontà (art. 8, par. 6).

Per quanto riguarda il diritto del titolare di Carta blu (o del suo familiare) a ricevere lo stesso trattamento dei cittadini dello Stato membro ospitante (art. 16), sono eliminate alcune clausole di deroga. Così, il trattamento nazionale in materia di istruzione e formazione non può più essere subordinato alla residenza abituale o all'elezione di domicilio nel territorio nazionale. Inoltre, non è più prevista la facoltà di limitare la parità di trattamento nel caso in cui il lavoratore straniero sia in attesa di spostarsi a lungo termine in un altro Stato membro (cfr. art. 14, par. 2, lett. *b*, e par. 4, dir. 2009/50).

Il titolare di Carta blu può essere raggiunto più agevolmente dai propri familiari. Il termine per il ricongiungimento (art. 17) è abbreviato e addirittura azzerato se l'inoltro della domanda è contestuale alla richiesta di Carta blu. Il familiare ha altresì accesso a qualsiasi tipologia di lavoro nello Stato membro ospitante.

Altri vantaggi riguardano l'accesso al permesso per soggiornanti di lungo periodo. In particolare, al fine di raggiungere la soglia di 5 anni necessaria per ottenere questo permesso, il titolare di Carta blu può cumulare i periodi di soggiorno conseguiti con permessi diversi (permesso nazionale per lavoro altamente qualificato, o quale beneficiario di protezione internazionale, ricercatore e, a certe condizioni, studente; v. art. 18, par. 2, lett. *a*). È inoltre ampliata la facoltà di assentarsi dal territorio dell'Unione senza pregiudizio per l'ottenimento del titolo di soggiorno o, una volta ottenuto, senza incorrere in ipotesi di revoca. Gli Stati membri, infatti, non possono più limitare questi benefici ai casi in cui l'interessato "possa dimostrare che è stato assente dal territorio della Comunità per esercitare un'attività economica subordinata o autonoma, o per svolgere un servizio volontario, o per studiare nel paese di origine" (cfr. art. 16, par. 5, dir. 2009/50).

Più ampi sono infine i diritti di circolare e soggiornare in Stati membri diversi da quello che ha rilasciato la Carta blu. In base al nuovo art. 20, gli spostamenti brevi (al massimo 90 giorni in un arco di 180) per svolgere "attività professionali" (come definite dall'art. 2, n. 13) possono avvenire senza ulteriori autorizzazioni. Eventuali prove in ordine alla finalità del soggiorno possono essere richieste soltanto in caso di spostamenti in uno Stato che applica integralmente l'acquis di Schengen, qualora la Carta blu sia stata rilasciata da uno Stato che non lo applica integralmente. Per lo svolgimento di un lavoro altamente qualificato in un altro Stato membro (art. 21) l'interessato deve invece ancora ottenere una nuova Carta blu. La richiesta può però essere inoltrata dopo 12 mesi, anziché i 18 fissati dalla

direttiva 2009/50, ed è reso più agevole il ricongiungimento familiare (art. 22).

L'ampliamento dei diritti di libera circolazione si riflette anche sui beneficiari di protezione internazionale, i quali – come si è visto sopra – possono ora accedere alla Carta blu. Qualora soddisfino i requisiti previsti, questi ultimi potranno circolare e soggiornare in Stati membri diversi da quello che ha concesso la protezione alle condizioni previste dalla direttiva 2021/1883.

6. La direttiva 2021/1883 dovrà essere trasposta dagli Stati membri negli ordinamenti interni entro il 18 novembre 2023.

Le innovazioni qui sinteticamente riportate possono senz'altro contribuire ad aumentare il numero dei lavoratori stranieri altamente qualificati presenti nell'Unione. Il regime è infatti più inclusivo e flessibile, per adattarsi meglio alle esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro. Le procedure amministrative sono più spedite. Le facoltà statali, sebbene ancora di una certa ampiezza, appaiono ridotte rispetto alla disciplina precedente. Esse andranno inoltre bilanciate con le maggiori prerogative, anche di carattere fondamentale, esplicitamente attribuite ai singoli dalla direttiva.

C'è un altro aspetto della “nuova Carta blu” che merita di essere sottolineato. Come si accennava, la direttiva va contestualizzata in un quadro, quello dell'immigrazione legale per motivi di lavoro, ancora estremamente frammentato (in argomento, v. S. AMADEO, F. SPITALERI, *Il diritto dell'immigrazione e dell'asilo dell'Unione europea*, Torino, 2019, p. 187 ss.). Le ragioni di questa frammentazione hanno natura strutturale e non possono essere risolte definitivamente dal diritto derivato.

Il legislatore dell'Unione può però contribuire alla coesione del quadro complessivo, sia riducendo i margini di discrezionalità e le facoltà di deroga degli Stati membri sia coordinando i regimi previsti dalle diverse direttive che riguardano gli stranieri in condizione di soggiorno regolare.

Un contributo alla coerenza del quadro complessivo potrà giungere anche dalla Corte di giustizia, la quale però sulla Carta blu è stata finora chiamata a pronunciarsi in un solo caso (v. sentenza del 21 ottobre 2021, causa C-462/20, *ASGI e a.*, in cui la Corte ha chiarito che la regola del trattamento nazionale nell'accesso ed erogazione di beni e servizi a disposizione del pubblico posta dalla dir. 2009/50 osta alla normativa italiana che esclude l'accesso dei titolari di Carta blu alla c.d. “carta della famiglia”).

La direttiva 2021/1883 spinge verso questa maggiore coerenza di sistema, che sta alla base dell' “approccio globale” del Nuovo Patto sull'Immigrazione e l'Asilo. Essa armonizza vari punti della disciplina e obbliga gli Stati membri ad allineare in molti aspetti le eventuali migliori tutele riservate ai permessi nazionali. Inoltre, la direttiva include nel suo campo di applicazione i familiari di cittadini dell'Unione e i titolari di protezione internazionale, cercando di coordinare le previsioni relative alla

Carta blu con la normativa, contenuta in altri atti, che riguarda queste due specifiche categorie di soggetti.