

CONVEGNO

“IL LAVORO STRANIERO REGOLARE: ESPERIENZE E BUONE PRASSI”

Assemblea Regionale Siciliana – Palermo – 6 luglio 2022

Relazione di **Alfonso Luzzi, consigliere CNEL**

Con molto piacere ho accolto l'invito che mi è stato rivolto dal dott. Paolo Ragusa di portare un mio contributo al convegno su “Il lavoro straniero regolare: esperienze e buone prassi”. Penso che non potrebbe esserci luogo più adeguato se non la terra di Sicilia per parlare di lavoro straniero. Personalmente, all'inizio della mia attività di dirigente di patronato, tra i primi incarichi che mi furono assegnati ci fu proprio quello di seguire le pratiche di regolarizzazione lavorativa (a quei tempi si chiamava “sanatoria”) in applicazione della legge 943 del 30 dicembre 1986, contenente norme in materia di collocamento e di trattamento dei lavoratori stranieri immigrati e contro le immigrazioni clandestine. E gli uffici siciliani del patronato SIAS furono in prima fila per far fronte alle notevoli richieste di regolarizzazione di lavoratori che provenivano prevalentemente dal nord Africa. Altri tempi, altri contesti.

Ho l'impressione che oggi, in generale, non sia ancora ben recepita la reale problematica rappresentata dalla carenza di lavoratori stranieri che nel corso dei prossimi anni assumerà una dimensione rilevantissima. E lo diventerà per la carenza di essi che si ripercuoterà negativamente nei paesi dell'UE. Infatti l'UE ha tentato negli ultimi due decenni di risolvere i propri fabbisogni di lavoro attingendo ai bacini dei nuovi paesi membri dell'Europa orientale. Questa soluzione è destinata a perdere efficacia nel tempo, in relazione allo sviluppo dei paesi di provenienza, alle tendenze demografiche negative che li caratterizzano, allo stesso drenaggio di popolazione giovane e attiva che stanno cercando di perseguire i paesi dell'Ovest.

I fabbisogni d'altronde non sono destinati ad esaurirsi, soprattutto nei mercati del lavoro come quelli dell'Europa meridionale. La domanda di lavoro infatti richiede ancora una componente non trascurabile di lavoratori a qualificazione medio-bassa, mentre sul versante dell'offerta quattro giovani su cinque arrivano al diploma di scuola media superiore.

Nel panorama internazionale d'altronde sono ricomparse ufficialmente politiche di reclutamento di manodopera all'estero in paesi importanti come la Germania. Ricorderete sicuramente il caso della disponibilità subito mostrata

dalla Germania un paio di anni fa a voler scegliere alcune nazionalità di lavoratori da accogliere piuttosto che altre, nel caso dei flussi migratori che provengono dal medio oriente.

In Italia come abbiamo ricordato il sistema delle quote annuali d'ingresso introdotto nel '98 è tuttora in vigore, ma è stato depotenziato nel tempo, disattendendo la prevista programmazione triennale e limitando gli ingressi a poche migliaia di unità all'anno, riferite prevalentemente al lavoro stagionale. Una proposta di rilancio non richiede quindi riforme profonde del quadro normativo. Si può agire all'interno del sistema vigente rilanciandolo e cercando di applicare al suo interno le esperienze e le buone prassi che sono richiamate nel titolo del convegno.

Una premessa di metodo è però necessaria. Nelle politiche migratorie, e anche nella regolazione dei nuovi ingressi, non bisognerebbe parlare di immigrazione in generale, ma di categorie specifiche. In Italia la legge prevede una ventina di tipi diversi di permesso di soggiorno. La distinzione delle causali per l'ingresso e il soggiorno dovrebbe essere una regola di base di ogni discussione argomentata sulle politiche migratorie. Se si segmenta la massa dell'immigrazione e si focalizza l'attenzione su gruppi e fabbisogni ben individuati, si può progredire verso un approccio pragmatico alla questione. Lo stesso decreto-flussi individui gruppi specifici di beneficiari.

Un primo punto su cui agire riguarda la programmazione triennale degli ingressi prevista dalle leggi in vigore. Una buona prassi, secondo me interessante perché basata su esperienze già attuate, potrebbe essere quella di rendere pienamente operativi gli organismi già previsti nel recente quadro normativo quali i gruppi di lavoro, le cabine di regia, a livello regionale. Sarebbe la dimensione territoriale più adeguata per omogeneità dei problemi e conoscenza delle questioni, composta dalle istituzioni e dalle parti sociali interessate, che potrebbe farsi promotore della raccolta delle richieste della categorie interessate, specificate per il tipo di figura necessario (lavoratori stagionali in agricoltura o nell'industria alberghiera, infermieri nella sanità, ecc.), elaborando una proposta di piano triennale.

Entrando nel merito, una maggiore apertura verso il lavoro stagionale potrebbe rappresentare un primo prudente passo avanti. Come mostra l'esempio del Trentino-Alto Adige, migliaia di lavoratori sarebbero interessati a entrare e lavorare per qualche mese, rientrando poi al loro paese e ripresentandosi l'anno successivo. La possibilità di rientro legale è generalmente più attraente del soggiorno illegale.

Un'altra buona prassi, potrebbe consistere nell'ingresso sotto sponsor per un anno, nell'ambito di quote prefissate, già previsto dalla legge del 1998 ma abrogato dopo una breve esperienza. Una cospicua fidejussione garantiva il rientro se l'immigrato non trovava lavoro, mentre l'ospitalità con gli oneri relativi doveva essere assicurata dagli sponsor. Si potrebbe anche prevedere un doppio sponsor, un primo rappresentato dai parenti ospitanti ed un secondo composto di attori locali, pubblici o della società civile, per offrire corsi di italiano e accompagnamento nei percorsi d'integrazione. Il sistema dello sponsor è particolarmente adatto per il caso dei lavoratori a qualificazione medio-bassa: sono quelli che hanno più bisogno di qualcuno che li assista nel non facile processo di insediamento in un nuovo paese. Responsabilizzare i parenti e istituzionalizzarne il ruolo è una strategia che risponde alle dinamiche informali e poco controllate delle reti etniche: valorizza il rapporto con la rete familiare e nello stesso tempo lo rende più trasparente.

Una terza buona prassi potrebbe riguardare la conversione del permesso di soggiorno, già prevista dalle norme vigenti, come si è accennato, per esempio nel caso degli studenti che completano un corso di studi in Italia e di una quota di lavoratori stagionali. Soprattutto nell'ambito dei servizi domestici e di assistenza presso le famiglie un dispositivo del genere potrebbe consentire un incontro tra offerta immigrata e domanda di lavoro italiana nel caso di persone che entrano con permessi turistici, senza passare attraverso le trafilate del lavoro nero e delle sanatorie. Un tetto annuale disposto dalla programmazione triennale potrebbe calmierare il settore.

Nella programmazione degli ingressi è inoltre auspicabile tenere conto di due fattori. Il primo è la conoscenza previa della lingua italiana, opportunamente certificata. Il secondo è la frequentazione di corsi di formazione professionale nei paesi di origine promossi o riconosciuti dalle autorità italiane: finora gli investimenti in questo campo non sono stati adeguatamente raccordati con la politica degli ingressi, ossia non hanno avuto come sbocco l'autorizzazione a immigrare in Italia con un permesso di lavoro. Il possesso di questi requisiti dovrebbe fornire una preferenza in ordine all'ingresso in Italia.

I criteri accennati potrebbero essere organizzati in un sistema a punti, sempre riferendosi ad esperienze in corso, come quello sul modello canadese.

I candidati all'ingresso potrebbero ricevere, per esempio, un punteggio di 20 punti su 100 se conoscono la lingua italiana al livello considerato necessario; 30 su 100 se hanno frequentato un corso di formazione riconosciuto dalle

autorità italiane; 30 su 100 se hanno parenti stretti in Italia o uno sponsor in grado di ospitarli e di pagare la prescritta fidejussione; 20 se la loro qualifica rientra tra quelle richieste in sede di programmazione.

Queste sono alcune buone prassi che mi sono permesso di citare basate su esperienze di altri paesi o di altre Regioni che hanno dato degli ottimi risultati per rendere il lavoro straniero REGOLARE, parola che giustamente avete messo al centro del convegno e che rappresenta una termine molto pesante. Essa dovrebbe essere al centro del nostro modo di pensare quotidiano quando parliamo di lavoro. E purtroppo non è così. Quando si inizia un'attività imprenditoriale nel suo studio di fattibilità, nel suo business plan come si suole dire oggi, bisognerebbe inserire i costi del lavoro sulla base dei criteri della regolarità retributiva e contributiva, bisognerebbe inserire i costi della sicurezza del lavoro, etc. ma sappiamo bene che il più delle volte non è così, purtroppo. Pertanto spesso le buone prassi funzionano se le teste degli attori del rapporto di lavoro siano tarate sul termine REGOLARE e non su quello RISPARMIO DA LAVORO NON REGOLARE.

E questa situazione mi preoccupa ancora di più per i prossimi mesi quando il morso della crisi addenterà i portafogli delle famiglie e ci troveremo ad affrontare le ripercussioni di un'inflazione al 10%, dall'impennata degli aumenti dei beni necessari (energetici, alimentari, etc) a tutti gli altri aumenti che si ripercuoteranno con gravissimi disagi soprattutto nelle fasce meno abbienti della popolazione dove alloggiano stabilmente i lavoratori stranieri.

Il timore che invece che di lavoro REGOLARE ci troveremo a parlare di impennata del LAVORO IRREGOLARE penso sia molto probabile. Purtroppo.