

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 1° luglio 2024, n. 26

La drammatica, inaccettabile morte di Satnam Singh, a seguito di un gravissimo infortunio sul lavoro nel mondo agricolo dell'Agro Pontino, ha scosso la coscienza dell'intero Paese.

Mentre è facile profetizzare che i riflettori mediatici sulle tragiche, scandalose e intollerabili condizioni in cui si trovano troppi lavoratori immigrati in Italia, non solo in quel settore e in quell'area geografica, le organizzazioni sindacali hanno il preciso dovere di mantenere alta l'attenzione e provare a costruire e a proporre contromisure efficaci e praticabili.

In questa sede non si intende discutere la necessità di un aumento dei controlli ispettivi e di sanzioni più incisive per il lavoro nero, lo sfruttamento e il caporalato: di questi temi, di assoluto rilievo, le organizzazioni sindacali possono essere portatrici e promotrici, ma la loro messa a terra dipende, pur sempre, da un intervento legislativo che renda norma effettiva la decisione.

Diverso è il caso nel quale le parti sociali hanno la possibilità di contribuire direttamente attraverso la contrattazione alla costruzione di canali di immigrazione legale e qualificata: infatti, ad esempio, nelle ultime settimane le parti sociali del settore della somministrazione di lavoro hanno cominciato a cimentarsi con l'applicazione pratica di un'opportunità offerta dal d.l. 20/2023, il cosiddetto "Decreto Cutro".

L'art. 3 del suddetto testo legislativo, infatti, ha previsto la possibilità di ingresso, al di fuori delle quote dei decreti flussi, per i cittadini extracomunitari che completino un percorso formativo all'estero e siano, ovviamente, in possesso di un regolare contratto di lavoro.

Sulla scorta di tale disposizione relativa alla formazione, le parti sociali del settore della somministrazione di lavoro hanno sottoscritto i primi accordi relativi a percorsi formativi e professionali.

Le intese, che al momento riguardano lavoratori provenienti da Egitto e Filippine, si caratterizzano per alcuni punti qualificanti, nel tentativo di costruire un modello che porti benefici ai lavoratori, alle agenzie per il lavoro e all'intero sistema economico del nostro Paese.

In particolare, viene previsto il raggiungimento del livello A2 precedentemente all'ingresso in Italia, condizione migliorativa rispetto al livello A1 richiesto dalle linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (la diversa classificazione si riferisce al grado di apprendimento della lingua italiana).

Per quanto possa apparire quasi ovvio, di fronte all'ennesima morte sul lavoro in condizioni disumane, occorre ribadire ancora una volta che una comprensione accettabile della nostra lingua è presupposto indispensabile ed efficacissimo anticorpo nel costruire condizioni di lavoro dignitose e civili, con il pieno rispetto degli standard di sicurezza.

Proprio su questo aspetto, peraltro, gli accordi prevedono un preciso impegno, in seguito all'ingresso dei lavoratori sul suolo italiano, ad effettuare la formazione specifica con la massima celerità, certificandone successivamente l'effettivo svolgimento.

Inoltre, durante il percorso formativo precedente al trasferimento in Italia, sarà sempre assicurata la presenza di un mediatore culturale, nei casi in cui il team formativo appartenga ad una cultura differente rispetto a quella dei partecipanti.

Le agenzie per il lavoro si assumeranno, poi, l'intero costo del viaggio verso il nostro Paese e assicureranno ai lavoratori alloggi dignitosi, che saranno gratuiti per alcuni mesi.

Nei testi viene affrontato anche il fondamentale tema della continuità occupazionale: sarebbe paradossale, infatti, se persone coinvolte in questo percorso si trovassero, alla scadenza del proprio contratto o per qualunque altro motivo, ad aver perso il proprio titolo di residenza in Italia.

In questo senso, le agenzie per il lavoro coinvolte si sono impegnate a garantire una congrua durata dei contratti offerti e, soprattutto, a ricollocare i lavoratori altrove, nel caso in cui l'azienda utilizzatrice originaria non procedesse, al termine della somministrazione, all'assunzione diretta.

Tale ricollocazione potrà avvenire anche utilizzando gli strumenti offerti dal CCNL di settore e, in particolare, dagli articoli 25 e 32, che prevedono una indennità economica per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato in somministrazione posti in una condizione di nuova disponibilità al lavoro e la definizione di una procedura per mancanza di occasioni di lavoro, ovvero una serie di azioni e di politiche attive finalizzate a ricollocare i lavoratori.

Nella stessa direzione è stato previsto l'obbligo di dare notizia alle organizzazioni sindacali di tutte le situazioni (scadenza contrattuale, dimissioni, licenziamento ecc.) che possano portare al termine dell'esperienza professionale e possa mettere a rischio la permanenza legale del lavoratore in Italia.

Tutti gli accordi prevedono monitoraggi, effettuati congiuntamente dalle agenzie per il lavoro e dalle parti sindacali, in modo da verificare l'andamento dei progetti e i relativi risultati.

Di fronte al caporalato, allo sfruttamento e a morti come quella di Satnam Singh, il sindacato ha il dovere di alzare la voce, di denunciare e chiedere condizioni di lavoro degne.

Noi crediamo, però, che al sindacato competa anche il gravoso compito di provare a costruire, per mezzo della contrattazione e del dialogo sociale, un modello partecipativo che lo veda pienamente protagonista.

Daniel Zanda

Segretario Generale FeLSA CISL

 [@daniel_zanda](#)