

*Alberto Guariso**

Il lavoro degli stranieri nella logistica

Non è facile reperire dati sulla presenza dei lavoratori stranieri nella logistica. L'esperienza di chi opera nel settore ci dice comunque che il numero è elevatissimo, tanto che non è raro incontrare intere cooperative, con decine e talora centinaia di soci-lavoratori, composte da soli stranieri e dove talvolta gli stessi fondatori o lo stesso gruppo dirigente (talora effettivo, talora fittizio) è di cittadinanza straniera.

Una presenza così numerosa è in realtà solo l'ennesimo tassello di una «divisione etnica» del mercato del lavoro che colloca i lavoratori stranieri nelle fasce povere del mercato e che risente ancor più fortemente di quella scarsissima mobilità verso settori più qualificati e remunerativi che affligge anche i lavoratori italiani.

A fronte di norme che garantiscono in modo inderogabile una parità formale tra italiani e stranieri (art. 10 convenzione OIL 143/75; art. 2, comma 3 Tu immigrazione, direttive Ue 2003/109 e 2011/98 ecc.) i dati evidenziano una fortissima disuguaglianza sostanziale (si vedano ad esempio quelli forniti dal dossier statistico immigrazione 2017): così la retribuzione netta mensile media degli stranieri è inferiore del 27% rispetto a quella dei lavoratori italiani; la presenza di lavoratori stranieri rispetto al totale di ciascun settore è del 2% nei settori del credito, istruzione e comunicazione, ma del 73,5% nel settore del lavoro domestico; il tasso di attività degli stranieri è più alto rispetto agli italiani (70% contro 64%, quindi gli stranieri «vorrebbero» lavorare di più, anche per ovvi motivi anagrafici) ma il tasso di disoccupazione è anch'esso più elevato (15,4% contro 11,2%) come pure è più elevato il tasso di sovraistruzione cioè di competenze e titoli di

* Avvocato in Milano, ASGI.

studio posseduti rispetto a quanto richiesto dalle mansioni svolte (37,4% dei lavoratori stranieri sono «sovraistruiti» contro il 22,2% degli italiani).

Dunque un mercato del lavoro straniero in condizioni decisamente patologiche: con grave danno non solo per gli interessati, ma prima ancora per la coesione sociale, posto che la ghettizzazione degli stranieri nei settori poveri non può che ridurre le possibilità di integrazione, di scambio reciproco, di accettazione del migrante non come ospite tollerato, ma come «cittadino» pienamente partecipe del sistema produttivo.

Il tema rimanda alla mai risolta questione dell'inesistenza nel nostro Paese di adeguati «ascensori sociali» che sono, prima di tutto – per gli italiani come per gli stranieri – ascensori nel sistema produttivo, fatti di formazione professionale, riqualificazione, ricollocazione in settori più solidi e tecnologicamente avanzati ecc.

Per quanto riguarda più specificamente gli stranieri, il problema ha alcune componenti specifiche; se ne ricordano qui, tra le molte, solo due.

In primo luogo la questione dell'ingresso dei lavoratori altamente qualificati (i cosiddetti titolari di «carta blu» ai sensi della direttiva 2009/50) che costituiscono l'unica categoria generale attualmente sottratta al vincolo delle quote, ma che è bloccata da innumerevoli ostacoli burocratici (primo fra tutti quello del difficile riconoscimento dei titoli di studio) che riducono ancor oggi il numero di permessi per «carta blu» a poche centinaia su tutto il territorio nazionale.

In secondo luogo la questione dell'accesso al pubblico impiego, che è di grande rilevanza per l'incidenza sulla stessa nozione di cittadinanza (uno straniero che, in quanto pubblico dipendente, opera «al servizio esclusivo della nazione» ai sensi dell'art. 98 Cost. impone di ripensare la nozione stessa di cittadinanza) e, ancora una volta, sulle possibilità di integrazione, giacché la percezione pubblica dell'immigrato, una volta che questi diventi parte attiva nella gestione della «cosa pubblica», è destinata inevitabilmente a cambiare. Qui la parziale apertura ai titolari di permesso di lungo periodo nel 2013 soffre ancora oggi di innumerevoli resistenze da parte delle amministrazioni pubbliche, che insistono nell'emanare bandi riservati a italiani e cittadini Ue, o addirittura riservati ai soli italiani, a dispetto delle aperture mostrate dal Consiglio di Stato nella nota vicenda dei direttori dei musei (CdS Ad.plen. 25.6.18 n.9) e dalla giurisprudenza di merito in quelle meno note dei bandi per dipendenti del Ministero di giustizia (Trib. Milano 11.6.18, est. Perillo, ASGI e altri c. Min. giustizia).

Se si affrontassero questi e altri nodi, probabilmente la presenza straniera del mercato del lavoro potrebbe cominciare a cambiare volto e il processo di integrazione prenderebbe una strada più scorrevole.

Ma oggi la realtà è quella indicata all'inizio e con essa bisogna fare i conti.

Venendo quindi più specificamente al settore di cui ci occupiamo, occorre tener conto che gran parte del lavoro straniero nella logistica opera tramite cooperative e, anche in relazione a questo dato, sembra possibile segnalare alcune specificità sia sul piano della politica sindacale sia su quello normativo.

Quanto al primo è di tutta evidenza l'esigenza di forme più specifiche di assistenza e di aggregazione.

Si consideri, in primo luogo, che il socio-lavoratore passa, più spesso del dipendente «ordinario», sotto le forche caudine di complessi problemi giuridici di difficile comprensione anche per il lavoratore italiano e a maggior ragione per chi ha una modesta conoscenza della lingua italiana e dei propri diritti: si pensi alle assemblee dei soci e al rilascio di deleghe in bianco dalle quali nascono spesso decisioni fortemente pregiudizievoli per i lavoratori; o alla frequenza con la quale i soci lavoratori vengono sottoposti a pressione per la sottoscrizione di verbali di conciliazione nei quali si scambia l'assunzione presso il nuovo appaltatore (ora già dovuta in forza della clausola sociale di cui all'art. 42 Ccnl Logistica) con somme minime «a saldo e stralcio» di qualsiasi diritto.

Ma si consideri anche il diverso modo di atteggiarsi delle relazioni tra dipendenti, dove spesso contano molto i vincoli di nazionalità e di provenienza, con conseguente emersione di piccoli «leader» del gruppo di concittadini capaci di catalizzarne l'azione sindacale: una forma di collegamento che non va certo demonizzata quasi fosse una forma di «caporalato sindacale», ma che è certamente diversa da quella a noi più nota e con la quale quindi è necessario entrare in relazione.

È dunque necessario che il sindacato si attrezzi con veri e propri operatori specializzati nel settore e con iniziative specifiche, quali ad esempio corsi di lingua di secondo livello, corsi di formazione sui diritti, «sportelli» di consulenza collocati a stretto contatto con la realtà produttiva per evitare che lo straniero, anche solo nel passaggio tra il delegato e l'ufficio vertenze o l'operatore del patronato, si perda per strada, perdendo per strada anche i suoi diritti. Solo a titolo esemplificativo si pensi alla questione, molto sentita dai migranti, del diritto a computare nel nucleo familiare (ai fini dei relativi assegni) i familiari residenti

all'estero, diritto che la legge nazionale riconosce ai soli cittadini italiani, che tutte le sentenze attribuiscono invece anche agli stranieri, ma che, a causa della carenza di adeguate informazioni, pochissimi azionano davanti ai giudici.

Sul piano normativo occorre innanzitutto tener conto che il lavoratore straniero cumula una duplice precarietà: in primo luogo quella propria anche degli italiani (minor tutela del socio lavoratore, se pure ora fortemente ridimensionata dalla nota sentenza delle sezioni unite 27436/17); periodica e spesso fittizia successione tra cooperative con i conseguenti rischi per la continuità occupazionale e con la decorrenza dei termini decadenziali per i crediti nei confronti dell'appaltante e così via; in secondo luogo, e parallelamente, quella propria del lavoratore straniero e connessa alla esigenza di rinnovo del permesso di soggiorno.

È pur vero che ormai il 65% dei 3.500.000 cittadini extra UE sono titolari di permesso a tempo indeterminato e dunque non soggetto a revoca (il che la dice lunga su quanto sia assurdo continuare a utilizzare toni emergenziali quando si parla di migranti) e tuttavia è anche vero che, per il restante 35%, la «roulette» del rinnovo del permesso temporaneo determina inevitabilmente una maggiore precarietà (per non dire «ricattabilità») e dunque una maggiore difficoltà di azione sindacale; facilitare il processo di stabilizzazione dello straniero è dunque un passaggio decisivo non solo al fine di una effettiva integrazione, anche ai fini della tutela dei diritti e nello sviluppo dell'azione sindacale.

Da questo punto di vista viene in rilievo in primo luogo la necessità di mantenere la normativa attuale quanto a diritto al permesso dopo la cessazione del rapporto di lavoro, diritto che attualmente (dopo le modifiche introdotte dalla legge Fornero) è pari al periodo di diritto alla Naspi e comunque non inferiore a un anno, ma che anche al termine di detti periodi può prolungarsi se il nucleo familiare ha un reddito sufficiente: un assetto che garantisce quindi una tutela adeguata (specie se raffrontata alla tutela di soli 6 mesi prima garantita dalla Bossi-Fini) ma spesso soggetta ad attacchi, anche nella prassi delle questure.

Ma vengono in rilievo soprattutto norme che appaiono fatte *ad hoc* proprio per il settore qui in esame: si pensi all'art. 23 del d.l. 113/18 (il cosiddetto «decreto Salvini») che aggiunge ai reati ostativi al rinnovo del permesso di soggiorno anche quello di blocco stradale largamente inteso («*chiunque ostruisce o ingombra una strada ordinaria o ferrata*»). Ora, se consideriamo che gli altri reati ostativi sono di gravità enormemente superiore (reati con pena minima di 5 anni, omicidio, violenza sessuale, riduzione in schiavitù ecc.) ci rendiamo subito

conto di quanto una norma di questo genere sia funzionale esclusivamente a dissuadere i lavoratori stranieri da azioni di protesta che, pur non determinando un rilevante allarme sociale, potrebbero comunque esporli addirittura al rischio rientro in patria.

Dunque una politica dell'immigrazione scevra da disposizioni ideologiche e vagamente razziste e volta seriamente alla stabilizzazione dei lavoratori stranieri sarebbe certamente di aiuto alla creazione di legami solidali tra i lavoratori della logistica e allo sviluppo di una sana dialettica sindacale nel settore.

Resta poi la questione dei diritti rispetto ai quali appuntare l'azione sindacale, che sono ovviamente diritti di tutti, non certo dei soli stranieri.

La questione è affrontata anche in altri interventi del volume sicché basterà qui un mero richiamo a quella che potrebbe diventare una piattaforma dei lavoratori in appalto (e dunque normalmente in cooperativa) nella logistica.

- a) Giungere finalmente a una definizione condivisa della questione «flessibilità» che, soprattutto negli appalti del nord, è ormai il vero punto critico (forse più ancora di quello della sotto-retribuzione, ormai in via di lento superamento): continua a essere prassi ordinaria la retribuzione «per ore lavorate», rimettendo queste ultime alla scelta unilaterale del datore di lavoro, operata senza alcuna programmazione che garantisca al prestatore una gestione del proprio tempo e senza alcuna garanzia del compenso mensile, con conseguente esposizione dei lavoratori al rischio di retribuzioni non solo variabili, ma spesso inferiori al minimo vitale. Va in proposito riaffermato con chiarezza che il regime dei lavoratori «ordinari» (con l'orario multiperiodale previsto anche dal Ccnl logistica, con le clausole elastiche e flessibili del *part time* ecc.) è assolutamente idoneo a garantire una sufficiente tutela delle esigenze di flessibilità del datore di lavoro; sicché non vi è alcuna ragione perché la cooperativa, nata per fornire migliori e più tutelanti occasioni di lavoro per i soci, si trasformi in una sorta di datore di lavoro autorizzato sempre e comunque al lavoro a chiamata.
- b) Trasferire la clausola sociale dalla fonte contrattuale a quella legale, vincolando così anche i datori di lavoro non iscritti e garantendo un vero e proprio diritto di assunzione alle dipendenze del nuovo appaltatore, non mediato dalle clausole contenute nel capitolato di appalto.

- c) Estendere il regime di solidarietà a qualsiasi somma dovuta dall'appaltatore in relazione all'appalto, indipendentemente dalla natura retributiva o non retributiva dell'emolumento. Ciò consentirebbe:
- di garantire la responsabilità solidale per le somme dovute a titolo risarcitorio per quell'illecito utilizzo della flessibilità di cui si è appena detto: disposizione, quest'ultima, che appare particolarmente equa, posto che la flessibilità applicata dall'appaltatore è nella maggior parte dei casi, la flessibilità pretesa dall'appaltante;
 - di superare i residui dubbi della giurisprudenza in ordine alla responsabilità solidale per ferie, permessi, malattia;
 - di garantire la piena responsabilità solidale dell'appaltante per le somme dovute in relazione a infortunio sul lavoro, eliminando il limite costituito dai «*rischi specifici propri dell'attività dell'appaltatore*» ex art. 26 comma 4 d.lgs. 81/08;
 - di garantire la responsabilità solidale per le somme dovute a titolo di indennizzo per illegittimo licenziamento, quando il licenziamento sia conseguenza di una scelta dell'appaltante (come nel caso di cessazione o modifica dell'appalto).
- d) Limitare gli effetti della decadenza biennale per l'azione nei confronti dell'appaltante garantendo che, qualora permanga l'assegnazione del prestatore all'appalto, il biennio decorra dalla cessazione dell'assegnazione stessa: ciò consentirebbe di tener conto che, nella grande maggioranza dei casi, il *metus* effettivo (che scoraggia il dipendente dal far valere i suoi diritti) opera appunto nei confronti dell'appaltante rendendo estremamente difficile, per il prestatore, proporre un'azione nei confronti dell'imprenditore presso cui continua a lavorare, anche se con l'intermediazione di un nuovo soggetto.
- e) Consolidare in via normativa l'assetto che sembrerebbe ormai (quasi) raggiunto dalla giurisprudenza in punto di licenziamento: quindi con garanzia di una duplice verifica di legittimità dell'atto risolutivo (da un lato la verifica della esclusione, dall'altro la verifica del licenziamento) secondo le norme proprie di ciascun ambito normativo, con applicazione delle sanzioni meramente economiche anche in caso di mancata riammissione nella compagine societaria e con applicazione della reintegrazione/riammissione nei casi in cui è prevista anche per il lavoratore dipendente.

- f) Infine introdurre in via contrattuale alcuni istituti peculiari a tutela della identità e delle esigenze specifiche dei lavoratori stranieri: in particolare il diritto all'accorpamento delle ferie al fine di facilitare il rientro nel Paese di origine; il diritto ad un minimo di flessibilità rispetto alla data di rientro; il diritto alla riduzione di orario in periodi religiosamente connotati.

Si tratta di obiettivi di non facile realizzazione, ma che potrebbero essere connotati da un lato (quello da ultimo indicato) verso una condizione di «benessere aziendale» che può tradursi anche in una maggiore produttività e in una riduzione della conflittualità; dall'altro in una riduzione della concorrenza al ribasso che potrebbe andare a vantaggio dell'intero mercato della logistica, orientando verso un superamento della struttura basata sulla catena degli appalti. In questo senso, molte delle proposte potrebbero forse trovare condivisione anche al di fuori delle forze sindacali.