



Più tutele per i lavoratori migranti. E' quanto prevede il "Protocollo di collaborazione" siglato da Cisl con Cgil e Uil, e le sigle sindacali ucraine e moldave Cftuu, Ftuu, Vost e Csnm e reso pubblico a Chisenu, capitale della Moldavia nel corso di un workshop internazionale organizzato nei giorni 15 e 16 maggio dall'Ilo in collaborazione con l'Oim (l'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni), nell'ambito di un progetto finanziato dall'Unione Europea sul tema della governance delle migrazioni. Ne dà notizia una nota diffusa del Dipartimento Politiche Migratorie Donne e Giovani della Cisl.

Il Protocollo impegna i firmatari a promuovere e a proteggere i diritti dei lavoratori migranti coerentemente con le convenzioni delle Nazioni Unite e dell'Ilo. L'Italia ha ratificato le convenzioni Ilo n. 97 e 143 sui lavoratori migranti e la 189 sui lavoratori domestici, la Moldavia ha ratificato solo la Convenzione n.97 e l'Ucraina deve ancora ratificare tutte e tre le norme internazionali.

A rappresentare la Cisl nella tavola rotonda svolta nell'ambito dell'incontro - precisa la nota - è stato Giuseppe Iuliano del Dipartimento Internazionale. La Tavola rotonda, coordinata da Luc Demaret dell'Ilo, ha consentito ai rappresentanti di Cgil, Cisl e Uil di fare il punto sui risultati dell'azione sindacale e sugli importanti obiettivi raggiunti per consentire l'estensione delle tutele riconosciute dalla legge italiana anche ai lavoratori stranieri. Iuliano, che è anche membro del Comitato Economico e Sociale dell'Unione Europea, ha fatto cenno agli avanzamenti dell'armonizzazione della legislazione europea al ri-

Un protocollo siglato da sindacati italiani, ucraini e moldavi promuove il rispetto delle convenzioni Ilo

Più garanzie per i diritti dei lavoratori migranti

Per la Cisl si tratta di uno strumento che può favorire la coesione sociale nei paesi firmatari



guardo, ha sottolineato l'aggancio delle problematiche dei lavoratori migranti alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, che con la ratifica del trattato di Lisbona rende vincolanti i diritti riconosciuti dalla Carta, presupponendo quindi anche l'intervento della Corte di Giustizia di Lussemburgo nel caso in cui gli Stati Membri non si adeguino ai principi riconosciuti.

Il Protocollo firmato dai segretari generali Bonanni, Camusso e Angeletti, nasce dalla volontà delle parti di avviare un confronto serio e costruttivo

sui temi dell'immigrazione legale e del lavoro regolare anche a fronte del fatto che l'Ucraina e la Moldavia sono due Paesi che ormai si affacciano all'Europa e che stanno compiendo il proprio iter di ingresso tra gli Stati membri.

Il Protocollo, di natura sperimentale e di durata biennale e rinnovabile, si muove dunque nella logica della legalità, della reciprocità e del rispetto dei diritti umani e nella convinzione che la presenza regolare delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, sia moldavi sia ucraini sia italiani nei Paesi di par-

tenza e destinazione sia un valore aggiunto da tutelare.

Il protocollo sottolinea, altresì, come la situazione dei lavoratori migranti, italiani, moldavi e ucraini nello specifico, debba essere affrontata secondo i principi della solidarietà internazionale, nel pieno rispetto dei diritti sindacali, della giustizia sociale, delle pari opportunità e della parità di genere. Su questi temi proprio il sindacato, per il ruolo che gli è proprio può svolgere una funzione centrale nel processo di integrazione non solo nel lavoro, ma nell'intero tessuto socia-

le del Paese di destinazione, favorendo così la presenza e la partecipazione attiva alla comunità del lavoratore e della lavoratrice migrante nonché delle loro famiglie.

Si tratta pertanto di salvaguardare la protezione dei diritti e dei doveri dei lavoratori reciprocamente immigrati nei Paesi afferenti ai sindacati firmatari, attraverso una serie di misure e azioni già ratificate in molte convenzioni internazionali dell'Ilo e delle Nazioni Unite, centrate proprio sul rispetto dei diritti umani fondamentali e di diritti dei lavoratori migranti.

I rappresentanti dei sindacati russi presenti al workshop hanno annunciato la loro intenzione di sviluppare accordi di questo tipo con i sindacati moldavi e ucraini.

I sindacati firmatari attraverso il Protocollo si impegneranno a promuovere il rispetto dei principi sanciti nelle convenzioni internazionali, sostenendo il dialogo bilaterale in tema di lavoro, condividendo le buone prassi nazionali e contrattuali al fine di favorire percorsi reciproci di tutela lavorativa, di integrazione e di sicurezza sociale. Nell'ambito delle azioni sono previste anche campagne informative a favore dei lavoratori migranti in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, progetti congiunti per facilitare la conoscenza reciproca delle normative nazionali di soggiorno e occupazione con l'obiettivo di prevenire e contrastare fenomeni di sfruttamento lavorativo dumping sociale ed economico, nonché di illegalità.

Un impegno dunque a 360 gradi - conclude la nota della Cisl - da monitorare nel corso di questo primo biennio, con l'obiettivo di consolidare i rapporti con i sindacati esteri, attivare una proficua collaborazione, contribuire anche attraverso questo tipo di strumenti a favorire la coesione sociale, in Italia e nei Paesi di provenienza degli immigrati.

Tra gli interventi che il Governo potrebbe promuovere a correzione delle disposizioni introdotte dalla Riforma Fornero in tema di contratto a tempo determinato, particolare attenzione è stata rivolta alla proposta di modificare la disciplina dello stop and go, riducendo gli intervalli temporali in caso di stipula di più contratti a termine successivi. Come è noto, la Riforma Fornero aveva notevolmente dilatato tali intervalli modificando l'art 5, comma 3, del d. lgs. 368/2001. Pertanto, al fine di evitare le conseguenze sanzionatorie previste dalla legge (ovvero la conversione a tempo indeterminato del secondo contratto) tra un primo contratto a termine ed il successivo, devono ora trascorrere 60 giorni di stop (in luogo dei 10 precedentemente previsti) in caso di primo contratto di durata inferiore a 6 mesi, oppure 90 (in luogo di 20) in caso di primo contratto a termine di durata superiore. La stessa norma prevede la facoltà in capo ai contratti collettivi, di prevedere, le condizioni secondo cui i predetti periodi possono subire una riduzione, (fino a 20 e 30 giorni, a seconda della durata del primo contratto), in determinate ipotesi stabilite dalla legge stessa. A seguito della modifica operata dalla l.n. 134/2012, i termini ridotti trovano altresì applicazione per determinate attività (le attività stagionali) e, comunque, in ogni altro caso previsto dai contratti col-

CSMB Centro Studi
www.csmb.unimore.it Marco Biagi

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



ADAPT
www.adapt.it

Filo diretto con il Centro
Marco Biagi / 251

Contratto a termine e disciplina dello "stop and go"

lettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. L'intervento sulla disciplina dello "stop and go" è la disposizione che, forse (insieme alla previsione dell'aumento del costo contributivo a carico del datore di lavoro), più riflette l'irrigidimento sulla disciplina del contratto a tempo determinato operato dalla Riforma Fornero. A seguito della scadenza del primo contratto le parti si trovano ora a dover attendere un lasso di tempo troppo lungo prima di potere procedere ad una nuova stipula. Le aziende ne risultano penalizzate ed il turn over aumenta, cosicché la norma produce effetti opposti rispetto a quelli desiderati. Al fine di verificare l'impatto delle modifiche alla disciplina dello "stop and go" nel mercato del lavoro, si è proceduto ad un esame dei testi dei rinnovi contrattuali siglati successivamente all'entrata in vigore della l. n. 92/2012. I risulta-

ti rilevati dimostrano essenzialmente che la contrattazione collettiva è intervenuta in materia, sfruttando la delega concessa dalla legge. A titolo esemplificativo, citiamo il CCNL per i dipendenti dell'industria alimentare, rinnovato il 27 ottobre 2012, che all'art. 18 dispone che i termini ridotti di intervallo temporale siano applicabili in tutte le tipologie di assunzioni a termine effettuate per le ragioni di cui all'art. 1 del d. lgs. n. 368/2001. (Le parti convengono inoltre l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo). Similmente disciplinano la fattispecie anche il CCNL per i dipendenti dell'industria metalmeccanica, rinnovato il 5 dicembre 2012 (il quale all'art. 4, stabilisce che i termini ridotti di intervallo nella successione di contratti a termine con il medesimo lavoratore si applichino nei casi di assunzione di lavoratori assenti nonché nei casi di assunzione dei la-

voratori posti in cassa integrazione iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'ASPI ed in ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla RSU d'intesa con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale), il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione, rinnovato il 1° febbraio 2013, ed il CCNL per i dipendenti delle aziende del settore elettrico. Le disposizioni contrattuali citate, volte a restringere l'ambito di operatività delle nuove norme, dimostrano come queste ultime non abbiano incontrato né il favore delle aziende, né dei lavoratori. Certo la norma in commento non è l'unica, in tema di contratto a termine, a meritare un intervento correttivo, ed è stata parzialmente superata grazie all'operato delle parti sociali, ma si ritiene, alla luce delle considerazioni esposte, che la modifica di questa disposizione possa essere un buon punto di partenza.

(Giulia Tolve)

Per approfondimenti si veda G. Tolve, *Contratto a tempo determinato: considerazioni sull'opportunità di intervenire a modifica della disciplina dello "stop and go"*, in *Bollettino Ordinario ADAPT n. 18 del 13 maggio 2013*, [<http://bollettinoadapt.it>]