IL LAVORATORE EXTRACOMUNITARIO ALLA LUCE DELLA RECESSIONE ECONOMICA

di Andrea Villa
11 dicembre 2008

La crisi recessiva già in atto e le sue conseguenze in termini di tenuta occupazionale dei mercati rendono indispensabile un approfondimento sulla condizione giuridica dei lavoratori extracomunitari, cercando di mettere in evidenza quei tratti distintivi della normativa attualmente in vigore che incidono profondamente sulla possibilità di queste persone di riuscire a rimanere all'interno di un contesto di inclusione giuridica e sociale.

Da questa prospettiva, infatti, la perdita del posto di lavoro da parte dell'immigrato non comunitario, non si inserisce soltanto nel rilevante dibattito sulla necessità di estendere il regime degli ammortizzatori sociali, bensì, riguarda in primo luogo il rischio di precipitare alcune decine di migliaia di lavoratori in una inappellabile condizione di clandestinità.
Con la l. n. 189/02, infatti, veniva profondamente rivista la disciplina sul lavoratore immigrato contenuta nel d. lgs. n. 286/98 (la cosiddetta Turco-Napolitano), cercando, il più possibile, di far coincidere la legittimità del soggiorno per lavoro subordinato - e la relativa validità del permesso - alla effettiva esecuzione della prestazione lavorativa. Tale intento veniva quindi perseguito attraverso l'introduzione di un istituto di natura privatistica, fino a quel momento sconosciuto al nostro ordinamento, ovvero, il cosiddetto contratto di soggiorno con funzione di legittimazione della durata della permanenza e, contestualmente, attraverso l'abrogazione, sia del permesso di soggiorno per inserimento nel mercato del lavoro, sia della figura giuridica del garante. In sostanza, il legislatore del 2002 cercava di "evitare il rischio che a fronte di un permesso di soggiorno in corso di validità potesse corrispondere una situazione, anche solo temporanea, di non occupazione da parte del titolare dello stesso", (Terracciano, 2005).
Tuttavia, non potendo intervenire sull'extracomunitario che medio tempore la vigenza del permesso di soggiorno veniva a perdere il posto di lavoro, si delimitava fortemente la disciplina dei rilasci e dei rinnovi del permesso di soggiorno. Infatti, laddove l'originaria formulazione del d. lgs. n. 286/98 prevedeva che il documento potesse essere rinnovato per un periodo "non superiore al doppio di quello stabilito con il rilascio iniziale", rendendo più agevole quel percorso di integrazione sociale che porta all'acquisizione della carta di soggiorno (che, lo ricordiamo, da luogo ad un soggiorno a tempo indeterminato successivamente a cinque anni di permanenza regolare), la l. n. 189/02, attualmente in vigore, affermava la rigorosa delimitazione della durata del documento stesso, a prescindere dalla durata del contratto di soggiorno e che, in sede di rilascio e rinnovo, non doveva e non deve mai superare:

1 - in relazione ad uno o più contratti di lavoro stagionale, la durata complessiva di nove mesi;
2 - in relazione ad un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, la durata di un anno;
3 - in relazione ad un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato la durata di due anni.

Inoltre, tratto importante, in virtù di quanto previsto dall'art. 22, comma 1 del d. lgs n. 286/98, si interveniva modificando dai "non meno di 12 mesi" al "massimo di sei mesi" il periodo di diritto dello straniero all'iscrizione nelle liste di disoccupazione, una volta terminata la vigenza del permesso di soggiorno, diminuendo i costi degli eventuali ammortizzatori sociali e catapultando i lavoratori stranieri nel contesto di una incontrovertibile situazione di alegalità. Infatti, nonostante il vincolo al datore di lavoro, contenuto nel contratto di soggiorno, di pagare le spese per il rientro nel proprio paese dell'extracomunitario in conclusione di rapporto, credo appaia a tutti quantomeno virtuale l'effettività di tale rimpatrio, rimanendo comunque inalterata quella concezione del lavoratore straniero che, lungi dall'aderire ad alcune delle più nobili intenzioni del legislatore costituente, si concretizza quasi esclusivamente in termini utilitaristici.
Così, se da un lato, sembra opportuno rivedere l'ingresso ex novo di lavoratori extracomunitari - prevalentemente attraverso una revisione delle quote all'interno dei decreti flussi ed una maggiore percezione della necessità di incentivare l'emersione di quegli irregolari/clandestini impiegati nel sommerso - dall'altro, sembra quanto mai evidente la necessità di reintrodurre alcuni di quei meccanismi virtuosi a tutela del subordinato extracomunitario che vive e produce in Italia. In tal senso, potrebbe essere una scelta realistica quella di reintrodurre lo sponsor, italiano o straniero con carta di soggiorno, quale ponte per una possibile acquisizione di un permesso di soggiorno per motivi di lavoro, così come la rinnovata previsione del diritto agli almeno dodici mesi di iscrizione alle liste di disoccupazione, per consentire a questi lavoratori di tentare una, altrimenti irrealistica, ricollocazione nel mercato del lavoro.
Se, in sociologia, risulta utile distinguere tre distinti meccanismi di integrazione, in contrapposizione al rischio

di povertà ed esclusione sociale, ovvero il lavoro, il sistema di protezione sociale o welfare state e la famiglia, è ragionevole pensare che, nel caso dei lavoratori extracomunitari (1.730.848, fonte archivio Inail), non solo siamo in assenza di una famiglia che sia in grado di sobbarcarsi il peso della precarietà e dell'incertezza, producendo di fatto ammortizzatori sociali, in assenza dei primi due fattori - come nel caso dei moltissimi e più o meno giovani precari italiani - ma siamo altresì di fronte ad un meccanismo che produce clandestinità eliminando, non solo i regimi di tutela e di protezione sociale, ma anche, di fatto, la dignità stessa della persona umana. Questa dinamica non deve essere corrisposta solo ed esclusivamente nei confronti di quella porzione di lavoratori stranieri che è assunta con contratti stagionali (il cui contratto di soggiorno è auto concludente) o a tempo determinato, con riferimento ai quali la suddetta normativa era stata già ampiamente discussa, ma anche, in considerazione della situazione economica che stiamo vivendo, nei confronti della stragrande maggioranza (70%) di coloro i quali sono assunti con contratto a tempo indeterminato.