





ASGI

Associazione Studi Giuridici sull'Immigrazione

Sede legale: via Gerdil 7, 10152, Torino
Tel. fax. 011 4369158
e-mail: segreteria@asgi.it www.asgi.it

Torino, 27 aprile 2011

Spett. Segreteria nazionale
CISL
Via Po, 21
00100 ROMA

Spett. Segreteria nazionale
FISASCAT-CISL
Via Livenza, 7
00198 ROMA

Spett. Segreteria nazionale
UIL
Via Lucullo, 6
00187 ROMA

Spett. Segreteria nazionale
UILTUCS
Via Nizza, 154
00198 Roma
ROMA

Spett.
Confcommercio
Piazza G. G. Belli, 2
00153 Roma

e p.c.
UNAR
Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni
Largo Chigi 19
00197 ROMA
A mezzo fax 06.677.92.272

La scrivente associazione – che è iscritta nel registro delle associazioni che operano nel campo della lotta alle discriminazioni previsto dal Dlgs 215/03 - ha avuto notizia che il recente accordo di rinnovo del CCNL Terziario, da voi sottoscritto in data 26 febbraio 2011, contiene, all'art. 55 la seguente previsione:

“Al fine di consentire l'apprendimento della lingua italiana, per i cittadini stranieri non facenti parte dell'UE le durate del periodo di apprendistato di cui al presente articolo saranno prolungate di ulteriori 12 mesi a condizione che nel piano formativo siano contenute iniziative volte all'apprendimento /perfezionamento della stessa.”

Detta previsione appare in contrasto con le previsioni di legge.

Come Vi e' noto infatti vige nel nostro ordinamento - e prima ancora nell'ordinamento internazionale, per effetto della convenzione OIL 143/75 – il divieto assoluto di qualsiasi differenza di trattamento tra lavoratori nazionali e lavoratori stranieri.

A tale principio - sancito dall'art. 2 comma 3 dlgs 286/98, dall'art. 43, lettera d) del medesimo dlgs, nonché dagli artt. 1 e 2 dlgs 215/03 - anche le parti collettive sono tenute a conformarsi.

Ovviamente il rispetto di tale principio non vieta affatto che vengano poste in essere “azioni positive” volte a riservare agli stranieri trattamenti "di vantaggio" per rispondere a loro specifiche esigenze, come quella dell'apprendimento della lingua italiana. Ma certamente non e' questo il caso della norma in esame che non ha nulla a che vedere con una azione positiva. E infatti:

- Il prolungamento dell'apprendistato risulta un effetto automatico della diversa nazionalità del prestatore, senza alcuna concreta correlazione, né con le esigenze del singolo lavoratore, né con l'effettiva necessità di conoscenza della lingua italiana nello svolgimento delle mansioni assegnate;
- Né vi è alcuna relazione tra il numero di ore di insegnamento della lingua che saranno previste nel piano e il prolungamento automatico di 12 mesi dell'apprendistato, che a sua volta è generalizzato, privo di qualsiasi nesso con la situazione concreta e comunque di entità elevatissima rispetto ai tempi ordinari previsti dalla norma contrattuale.
- La norma non prevede neppure che le ore di insegnamento di italiano debbano essere necessariamente ulteriori e aggiuntive rispetto al minimo di legge o a quanto previsto per gli apprendisti “italiani” in analoga posizione, sicché potrebbe accadere che le ore di insegnamento della lingua vadano semplicemente a sostituire altri insegnamenti, rendendo così il prolungamento ancora più ingiustificato.
- Neppure vengono esclusi i soggetti che per legge già hanno dovuto superare un esame di lingua (i lungo soggiornanti ex Direttiva CE 2003/109) per ottenere il titolo di soggiorno o i rifugiati politici che già godono di un diritto alla parità di trattamento ulteriormente rafforzato da specifiche previsioni (cfr. art. 8 Dlgs 251/07 attuativo della direttiva CE 2004/83)

L'effetto di una norma così strutturata sarà quindi, con tutta evidenza, quello di riservare ai lavoratori, **in ragione della loro nazionalità**, un prolungamento consistente dell'apprendistato e dunque un salario fortemente ridotto, a fronte della previsione di

qualche ora di lezione di italiano neppure necessaria (tra l'altro i giovani apprendisti saranno spesso stranieri "di seconda generazione").

A tutto concedere (e per usare i criteri di controllo previsti dalla normativa e dalla giurisprudenza comunitarie) la differenza da Voi introdotta in base alla nazionalità, se anche fosse determinata da una finalità legittima, non sarebbe perseguita attraverso mezzi "proporzionati e necessari", esponendosi agli effetti perversi di cui si è detto, sicchè la norma incorre manifestamente nel divieto di discriminazione previsto dalle norme citate.

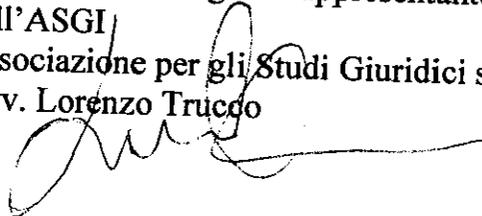
Vi invitiamo pertanto – in primo luogo al fine di rispettare principi fondamentali dell'ordinamento, ma anche al fine di garantire certezza del diritto ai datori di lavoro che in buona fede ritenessero di fare affidamento sulla legittimità di una simile previsione esponendosi così ad un sicuro contenzioso - a modificare detta norma prima che abbia attuazione, garantendo la parità di trattamento tra lavoratori in base alla nazionalità.

Restiamo a Vostra disposizione per ogni opportuno approfondimento e per considerare attentamente ogni eventuale argomentazione che vorrete sottoporci, segnalando tuttavia che, in mancanza di riscontro, non potremo che assumere ogni opportuna iniziativa, anche giudiziale, al fine di ottenere - ai sensi dell'art. 44 Dlgs 286/98 e 4 Dlgs 215/03 - l'accertamento del carattere discriminatorio della norma e l'ordine giudiziale di modifica del provvedimento in questione.

La presente viene inviata anche all'UNAR affinché, nell'ambito delle Sue competenze, possa valutare la fondatezza di quanto sopra esposto e assumere ogni opportuna iniziativa nei confronti delle parti sottoscrittrici dell'accordo.

Distinti saluti

Il Presidente e Legale Rappresentante
dell'ASGI
Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione
Avv. Lorenzo Trucchi



A. S. G. I.
Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione
Via Gerdil, 7 - 10152 TORINO
C.F. 97086880156 - P.IVA 07430560011