

A metà della strada. Un'indagine sul rapporto tra sindacato e immigrazione

Silvia Cozzi, Giovanni Mottura, Matteo Rinaldini

Via via che i processi nei quali si è articolata la nuova immigrazione si sono imposti all'attenzione come aspetti non secondari del panorama di cambiamenti strutturali in atto in Italia, un particolare fenomeno – per nulla scontato, se si guarda alle esperienze dei paesi europei da più tempo meta di immigrazione – è cresciuto e diventato evidente, acquistando la dignità di uno dei più significativi indicatori di inserimento e stabilizzazione – occupazionali e territoriali – dei nuovi venuti: l'aumento costante delle adesioni di lavoratori stranieri ai sindacati confederali.

A partire dalla metà degli anni ottanta le organizzazioni sindacali hanno svolto, insieme al volontariato – in una situazione di sostanziale latitanza dell'amministrazione pubblica – un ruolo di primaria importanza nel predisporre le prime elementari misure di accoglienza e di tutela delle nuove presenze sul territorio e nei luoghi di lavoro. A tale proposito, la letteratura internazionale in materia individuò ben presto alcune peculiarità *virtuose* del rapporto sindacato-immigrazione che andava sviluppandosi in Italia, sia sottolineando via via come l'alto numero di iscritti stranieri alle organizzazioni sindacali italiane costituisse sicuramente un aspetto distintivo rispetto al panorama europeo, sia mettendo da più parti in evidenza il ruolo svolto dai sindacati italiani in difesa dei diritti dei migranti e la capacità da parte degli stessi sindacati italiani di ideare e realizzare strategie di coalizione con altri tipi di organizzazioni laiche e religiose, con il fine di esercitare una pressione il più possibile efficace sulla costruzione delle politiche migratorie nazionali verso una maggiore aper-

* Silvia Cozzi è dottoressa di ricerca in Sociologia e borsista postdottorato al Dipartimento di Sociologia dell'Università di Bologna.

Giovanni Mottura è docente di Sociologia del lavoro nell'Università di Modena e Reggio Emilia; cura il rapporto periodico *Immigrazione e Sindacato* dell'Ires nazionale.

Matteo Rinaldini è dottorando in Scienze sociali teoriche e applicate nell'Università di Modena e Reggio Emilia.

tura¹. Tutto ciò continua a essere riscontrabile nell'attività quotidiana svolta dalle tre confederazioni sia a livello locale sia a livello nazionale. In particolare, il numero di iscritti stranieri continua ad aumentare di anno in anno e il flusso di immigrati che per i più diversi motivi si reca presso le strutture territoriali delle confederazioni assume sempre di più dimensioni importanti².

La Cgil è parte attiva di questo scenario e fin dall'inizio ha svolto funzioni di rilievo nel processo di integrazione dei lavoratori stranieri e nel rappresentare le loro istanze. Il rapporto che si è instaurato tra i cittadini migranti e la Cgil non è dunque recente. La periodizzazione più diffusa in letteratura è quella che individua una cesura netta nei primi anni novanta del secolo scorso che trovano un riscontro nelle linee politico-organizzative adottate nel Congresso della Cgil del 1996³. La fase precedente a questa data sarebbe

¹ Ci si riferisce in questo caso a quella che è stata definita l'*advocacy coalition*. Vedi Zincone G. (2006), *The Making of Policies: Immigration and Immigrants in Italy*, in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 32, n. 3, pp. 347-375.

² È emblematica, a tale proposito, la crescita degli iscritti immigrati alle tre confederazioni sindacali registratasi proprio nell'arco del biennio durante il quale è stata svolta la ricerca. Dal 2005 al 2006 gli stranieri iscritti alla Cgil sono aumentati del 18 per cento, arrivando a contare 240.729 iscritti, con una percentuale sul totale pari al 10; contemporaneamente alla Cisl sono aumentati del 16,8 per cento e alla Uil del 19, registrando rispettivamente a fine 2006 248.866 e 136.997 iscritti.

³ La cesura temporale di inizio anni novanta è già individuata da Giovanni Mottura e Pietro Pinto in un loro volume del 1996. Gli autori suddividono – analiticamente – in due livelli l'impegno del sindacato nei confronti degli immigrati: il *livello organizzativo* e il *livello operativo*. Per quel che riguarda il primo livello, *quello organizzativo*, il momento in cui la Cgil sviluppa uno sforzo sistematico di tesseramento dei lavoratori immigrati e in cui ciascuna confederazione territoriale comincia a favorire il costituirsi di organismi di coordinamento e di elaborazione sarebbe proprio la fine degli anni ottanta. Per quel che riguarda invece il *livello operativo*, i primi anni novanta vedono apparire timidamente le prime esperienze di contrattazione specifica a livello territoriale, settoriale e persino aziendale. Tale cesura temporale del rapporto tra Cgil e immigrati sta all'interno di una periodizzazione di più ampio respiro temporale che gli stessi autori propongono e che vede le prime due fasi (rispettivamente da metà anni settanta al 1986, e dal 1986 al 1990) essere caratterizzate dalla messa a punto da parte del sindacato di nuove prospettive e nuove metodologie di intervento; la terza fase (dal 1990 al 1992) essere caratterizzata da un balzo in avanti sul piano organizzativo, sul piano delle iniziative costruite e sul piano del numero degli immigrati iscritti; la quarta fase (dal 1992 al periodo in cui è stato svolto lo studio in questione, il 1995) essere caratterizzata dal consolidamento delle iniziative intraprese nella fase precedente; vedi Mottura G., Pinto P. (1996), *Immigrazione e cambiamento sociale. Strategie sindacali e lavoro straniero in Italia*, Roma, Ediesse. Diversi anni dopo, in un saggio sugli immigrati e i

quella in cui la Cgil instaura un rapporto solidaristico con gli immigrati, caratterizzato dall'offerta di assistenza e servizi. Le attività rivolte ai soggetti migranti portate avanti dalle diverse Camere del lavoro in questa fase riguardavano infatti prevalentemente questioni inerenti la ricerca dell'alloggio, la regolarizzazione dello status di soggiorno, i problemi legati alla prima accoglienza ecc.; in misura molto minore le questioni legate al lavoro come la formazione professionale, il collocamento e la tutela individuale sul luogo di lavoro⁴. Il coinvolgimento degli immigrati nelle azioni e nelle iniziative sindacali nei luoghi di lavoro era piuttosto limitato e molto raramente nell'attività di contrattazione (a tutti i livelli) erano comprese questioni specifiche riconducibili alla presenza dei lavoratori stranieri⁵.

In un primo momento, a livello organizzativo, erano prevalentemente i Cid (Comitati d'informazione per i disoccupati) di ciascuna Camera del lavoro che si occupavano dei problemi degli immigrati; dettaglio che mette in luce la diffusa tendenza da parte dell'organizzazione ad assimilare gli immigrati alle figure più *marginali* del mercato del lavoro e della società in generale. In un secondo momento, all'inizio degli anni novanta, vennero istituiti i Centri lavoratori stranieri – spesso chiamati Ufficio immigrati o Centro stranieri – la cui nascita tuttavia non ebbe la capacità di ricalibrare l'approccio del sindacato agli immigrati, favorendo il passaggio da una dimensione prevalentemente assistenziale e di servizio a una più propriamente sindacale e di tutela collettiva contrattuale, passaggio che in tutta evidenza presupponeva una decisa assunzione di responsabilità, politicamente motivata da parte delle federazioni di categoria.

È necessario tuttavia specificare che tutto ciò era anche un riflesso dell'idea diffusa, non solo all'interno del sindacato (e in parte vera, ma solo in parte), che gli immigrati fossero collocati, per così dire strutturalmente, nei

sindacati italiani, anche Pietro Basso riconduce alla prima metà degli anni novanta lo spartiacque del rapporto tra i sindacati e gli immigrati. In questo caso l'autore individua nel 1993 l'inizio di un'autocritica interna che porta gradualmente la Cgil a uscire dalla prima fase (dalla metà degli anni settanta al 1995) del rapporto tra sindacato e immigrati e a proiettarsi in una seconda fase (dal 1995 in poi); vedi Basso P. (2004), *Sul rapporto tra immigrati e sindacati*, in Mauri L., Visconti L. (a cura di), *Diversity management e società multiculturali. Teorie e prassi*, Milano, Franco Angeli.

⁴ Basso P. (2004), *op.cit.*

⁵ Vedi D'Aloia G., Leonardi S. (2002), *Il lavoro degli immigrati nella contrattazione collettiva e nella concertazione territoriale*, in Leonardi S., Mottura G. (a cura di), *Immigrazione e sindacato. Lavoro, rappresentanza, contrattazione*, Roma, Ediesse.

segmenti più marginali del mercato del lavoro, meno tutelati e tradizionalmente non sindacalizzati. Un tale approccio, caratterizzato da una fuorviante visione statica di una realtà estremamente complessa e dinamica sia per quel che riguarda i processi migratori sia per quel che riguarda il mercato del lavoro, ben presto mostrò i propri limiti. Infatti, a partire dagli anni novanta, iniziò un periodo di auto-riflessione da parte della Cgil che si concluse, in occasione del XIII Congresso del 1996, con la dichiarazione della necessità di chiudere la fase del rapporto tra organizzazione sindacale e immigrati caratterizzata da una rigida divisione dei compiti tra categorie e Centri stranieri e dalla netta prevalenza dell'attività di supporto assistenziale, di servizio e di supplenza, resa necessaria dalle perduranti mancanze in tal senso da parte degli enti pubblici locali e centrali⁶. Nei fatti, anche durante la seconda metà degli anni novanta e nel primo decennio (ormai lo si può dire) del secolo successivo, l'attività di servizio e assistenza da parte della Cgil è non solo proseguita, ma se possibile anche aumentata (parallelamente all'incremento del numero di immigrati presenti sul territorio e alla necessità di questi di espletare pratiche burocratiche sempre più complesse e numerose); inoltre i Centri lavoratori stranieri delle Camere del lavoro non sembrano avere effettuato quell'auspicata transizione da pura struttura di servizio a soggetto istituzionale in grado – grazie alle conoscenze e al saper fare accumulato negli anni – di stimolare e nutrire processi di elaborazione politico-sindacale in materia di immigrazione, e di conseguente sviluppo di iniziative di informazione e formazione nell'ambito delle strutture confederali e di categoria. Iniziative che di giorno in giorno, con il procedere – appunto – delle iscrizioni di lavoratori stranieri e il moltiplicarsi dei compiti di tutela, di contrattazione e rivendicativi che vi sono connessi, appaiono sempre più come un presupposto necessario di qualsiasi azione.

Per periodi frequenti e prolungati dell'anno l'attività dei Centri stranieri continua in realtà a essere dedicata ad attività di servizio e di segretariato sotto il peso delle emergenze e delle deficienze degli enti centrali e locali dello

⁶ Pietro Basso (2004) sottolinea come nel XIII Congresso la Cgil abbia preso atto della nuova realtà e riporta al riguardo una citazione del documento congressuale: «Il riconoscimento dei diritti degli immigrati sui luoghi di lavoro è condizione imprescindibile dell'unità del mondo del lavoro fondata sulla solidarietà tra diversi. Proprio per ciò è da evitare ogni separatezza dei coordinamenti degli immigrati dal corpo, dalle responsabilità e dalle politiche contrattuali dell'organizzazione». Basso P. (2004), *op.cit.*, pp. 121-122.

Stato. Allo stesso tempo, indagini e ricerche svoltesi a cavallo del nuovo secolo fanno emergere che le categorie sindacali non sembrerebbero essersi attrezzate per rispondere adeguatamente alla crescente presenza dei lavoratori immigrati nei rispettivi settori: la tendenza alla compartimentazione dei compiti e la delega delle questioni legate all'immigrazione (o addirittura del rapporto con il lavoratore immigrato) ai Centri stranieri delle Camere del lavoro sono pratiche che sembrerebbero in molte situazioni locali perdurare nonostante i propositi formulati nelle conclusioni del Congresso del 1996.

Al di là del fatto che abbia effettivamente compiuto la transizione che si era proposta, non vi è dubbio, in ogni caso, che la Cgil sia diventata durante gli ultimi venti anni un punto di riferimento importante per i lavoratori (e i cittadini) migranti. Altrettanto evidente è il fatto che l'acquisizione da parte della Cgil di un tale ruolo di riferimento non sia dovuto solo ai servizi e all'assistenza che essa è ed è stata in grado di offrire, ma anche al fatto che la Cgil e alcune federazioni di categoria sono risultate essere finora tra i pochi luoghi in Italia in cui è stata fornita ai migranti la possibilità di svolgere un ruolo decisionale (alla pari dei e insieme ai cittadini italiani) e di incidere sulla realtà attraverso azioni e procedure collettive (il che non significa necessariamente, come si vedrà più avanti, che questa possibilità si sia pienamente dispiegata, anche laddove più frequente risulta l'elezione di delegati stranieri nelle imprese).

1. Il sindacato di fronte alle nuove presenze: considerazioni, cambiamenti e difficoltà⁷

L'Emilia Romagna ha registrato la presenza di lavoratori migranti fin dall'inizio dei processi migratori rivolti verso l'Italia, risultando a tutt'oggi tra le regioni italiane che possiedono capacità attrattive più forti nei confronti di tali flussi. Le Camere del lavoro della regione sono state tra le prime in Italia

⁷ La ricerca della quale si parla si è sviluppata nell'inverno-primavera 2005-2006, coinvolgendo complessivamente 76 soggetti a vario titolo attivi nella Cgil. In particolare, in una prima fase sono state condotte, sulla base di un questionario semi-strutturato, 44 interviste a funzionari di federazioni provinciali di categoria e dei servizi della Camera del lavoro bolognese; nella seconda fase sono state condotte 32 interviste, con la tecnica del colloquio guidato, a membri della segreteria e della struttura confederale, responsabili di Camere del lavoro intercomunali, segretari provinciali di federazioni di categoria, dirigenti Inca e del sistema

ad attrezzarsi per fare fronte alla presenza di migranti. Più in particolare, la presenza di iscritti stranieri nelle diverse categorie risale ai primi anni novanta e da allora appare in continua crescita. Con il nuovo secolo, inoltre, si è registrato l'inizio di un lento ma progressivo processo di inserimento dei migranti nell'organizzazione anche come delegati e (in misura assai minore) funzionari. I dati regionali riguardanti il tesseramento dei lavoratori stranieri di questi ultimi anni sembrano confermare il consolidamento del rapporto tra migranti e Cgil in regione: soltanto tra la fine del 2004 e la fine del 2007 gli stranieri iscritti attivi alla Cgil passano da 38.483 a 51.799 unità, arrivando a rappresentare il 14,87 per cento della totalità degli iscritti attivi (51.799 su 348.277). Per dare l'idea dell'importanza del fenomeno si pensi che nel 1997 gli stranieri iscritti alla Cgil ammontavano a 9.708. Di fronte a dati che mettono in evidenza, dunque, un consolidamento della presenza di lavoratori e cittadini migranti all'interno della Cgil e delle diverse categorie sindacali, la domanda cui la ricerca si è proposta di rispondere non ha riguardato la presenza o meno di rapporti tra l'organizzazione sindacale in questione o le rispettive federazioni di categoria e i migranti, quanto il tipo di relazioni instauratesi, le modalità attraverso le quali esse si sviluppano e i punti critici del rapporto.

Entrando nel merito, tutti gli intervistati sono stati concordi nel rilevare un aumento costante e molto forte degli iscritti stranieri negli ultimi anni, che gradualmente – seppur in maniera assai differenziata e in molti casi indiretta – ha riguardato tutte le categorie. Come meglio verrà messo in evidenza nel seguito del discorso, la possibilità/capacità di intercettare o meno soggetti migranti – e quella di attivare percorsi di sindacalizzazione assieme a loro – viene fortemente collegata, da un lato, ai tipi di progetti migratori e inserimenti lavorativi dei migranti stessi, dall'altro, a caratteristiche più generali dei settori e delle aziende di inserimento, quali il tasso di irregolarità, i processi di esternalizzazione del lavoro, il grado e le forme di sindacalizzazione già in essere, oltre che le dimensioni dell'impresa, la presenza e la concentrazione o meno in essa di altri lavoratori migranti.

dei servizi. Nelle pagine seguenti si riferisce su alcuni dei risultati di maggior rilievo e di portata più generale. Il testo integrale del rapporto è scaricabile dal sito dell'Ires Emilia-Romagna [www.ireser.it; vedi Mottura G., Cozzi S., Minghini C., Rinaldini M. (2008), *A metà della strada. Sindacato e immigrazione nel territorio bolognese*, Ires Emilia Romagna]. Nel medesimo sito è di prossima pubblicazione il rapporto della ricerca sullo stesso tema commissionata dalla Cgil regionale e da quattro federazioni di categoria (Fiom, Filcams, Flai e Fillea).

Tre, in ogni caso, sono le principali ragioni individuate dai soggetti coinvolti nell'indagine, per ciò che concerne la scelta di aderire alla Cgil. Due di esse appaiono connesse alle specificità dell'area: la prima rimanda al maggior radicamento di questo sindacato nel territorio e nelle imprese; la seconda al ruolo esercitato da ormai un quindicennio dal Centro lavoratori stranieri della Cgil nella provincia, quindi alla credibilità che in questi anni la struttura è riuscita a costruirsi; una credibilità che – grazie anche al meccanismo del passaparola – l'ha resa uno dei punti di riferimento per i lavoratori immigrati nel territorio. Il terzo ordine di ragioni è invece più generale e ideologico: la logica maggiormente rivendicativa che caratterizzerebbe la Cgil, legata al riconoscimento dei diritti, rispetto a un approccio maggiormente «caritativo» e «assistenzialista» dalla Cisl. Così un responsabile di Camera del lavoro decentrata argomenta questa punto: «Ci sono tanti immigrati iscritti per quello che è e quello che fa la Cgil. La difesa dei diritti fa parte del nostro patrimonio genetico. La Cisl ha più un rapporto caritatevole. In Cisl trovi sintonia quando devi costruire dei servizi. In questo sono bravissimi ed efficienti. Le differenze però sono sul piano intellettuale. Per noi diventa un dovere fare un servizio, per loro assume un aspetto caritatevole. Poi, ad esempio, la battaglia sull'articolo 18 è stata una battaglia su principi e lì gli immigrati furono coinvolti. Quello fu un momento in cui si stabilì un rapporto. Mi ricordo anche una manifestazione che avevamo fatto a Pianoro, c'era uno striscione con dietro tutti cinesi. Era una lavanderia che era scesa tutta in piazza! Insomma, se ti occupi dei diritti è indifferente se sei bianco, giallo, rosso o blu. I diritti sono uguali per tutti e forse è per questo che gli immigrati sentono la Cgil come qualcosa vicino alle loro esigenze». [Coll. 7]

Nonostante l'alto numero di iscritti stranieri, nel sindacato sembrano tuttavia permanere difficoltà a intercettare lavoratori stranieri nel territorio provinciale; difficoltà che, a fianco della questione linguistica, rimandano a un loro inserimento prevalentemente in piccole aziende, o comunque in settori e comparti meno protetti sindacalmente, caratterizzati da un maggior utilizzo di lavoro irregolare e/o da forti processi di esternalizzazione del lavoro; settori come i trasporti privati e l'edilizia, dove i lavoratori vengono spesso reclutati attraverso forme di caporalato, di giorno in giorno, e dove comunque il livello di turn over è molto elevato. «Perché nelle aziende strutturate in linea di massima sono quasi tutti regolari, però nell'attività di facchinaggio non ne parliamo: assoldati all'ultima ora come il caporalato di una volta, al mercato, all'interporto [...]. In edilizia, invece, hai proprio il lavoro nero. Ar-

rivano con i camion e poi vengono riportati a casa la sera. Sono lavoratori che non sono nemmeno noti. Quindi fai fatica a incrociarli, non sai da dove vengono, sono legati all'azienda in tutto. Insomma, lì c'è caporalato vero, autentico. Nel commercio invece penso che siano più inseriti e tutelati. Insomma, le situazioni sono tantissime e diverse». [Coll. 15]

Se vi sono comparti, infatti, nei quali lavoro nero e precariato estremo coincidono con l'immigrazione, la situazione appare altrettanto poco praticabile nelle cooperative, dove è difficile organizzare momenti assembleari attraverso i quali tentare il passaggio dalla gestione delle problematiche individuali a forme di rivendicazione collettiva, anche a partire dal rapporto differente che le cooperative instaurano con i lavoratori, non come dipendenti, ma come soci. «Il sindacato dentro quelle cooperative non riesce a entrare. Non c'è possibilità perché sono soci, il gioco è basato sul fatto che il socio non ha bisogno del sindacato. Nella stragrande maggioranza dei casi inculcano nella testa dei soci lavoratori che il sindacato non farebbe i loro interessi. Poi fanno presente che non sarebbero in grado di pagare quei premi che loro danno, che ci sarebbero i costi per pagare le assemblee, per pagare i permessi sindacali... Cosa succede in sostanza? Queste cooperative obbligano il lavoratore migrante a diventare socio. Nel momento in cui diventa socio i trattamenti retributivi, l'orario di lavoro, gli aspetti di organizzazione del lavoro vengono confezionati in un rapporto tra socio e cooperativa dove la figura lavoratore scompare». [Coll. 26]

Ulteriori ragioni segnalate di difficoltà a intercettare lavoratori migranti e coinvolgerli nell'attività sindacale sono individuabili, secondo diversi soggetti, nel differente significato che quelli attribuiscono al sindacato e nella difficoltà di comprenderne il ruolo, l'utilità – soprattutto in termini politici e collettivi – e il funzionamento. Diversi sono gli intervistati, infatti, che insistono sulla difficoltà per i lavoratori migranti di capire i meccanismi e la struttura del sindacato, laddove soltanto alcuni sindacalisti, al contrario, mettono in evidenza l'accresciuta consapevolezza e capacità di orientamento dei migranti all'interno del sindacato, soprattutto per ciò che concerne la distinzione tra i compiti spettanti al Centro stranieri e quelli spettanti alle categorie – quindi tra le funzioni di servizio e quelle di tutela e contrattazione. Altri intervistati, invece, per lo più descrivono un tipo di rapporto della maggior parte dei migranti con il sindacato che difficilmente va al di là dell'immagine del sindacato come servizio. Da questo punto di vista, non solo le domande rivolte al sindacato vanno ben oltre i limiti di questioni concer-

nenti il lavoro (anzi spaziano su una gamma assai ampia di bisogni, dalla casa al permesso di soggiorno e così via), ma il più delle volte sembrano presupporre un rapporto di totale delega, volto a garantire per lo più azioni di tutela individuale: «Poi rimane sempre la parte in cui vedono un rapporto di delega con il sindacato. Tipo: vengono da me e mi chiedono di aiutarli a trovare una casa, ma io non sono un'immobiliare. Perché si affidano e delegano a te completamente. Da una parte c'è una vera e propria crescita, una maturazione del rapporto, contemporaneamente c'è anche un forte aspetto di delega, cioè andare al sindacato non per rivendicare insieme dei diritti ma per farsi aiutare». [Coll. 11]

Sull'altro versante – sindacale – quello che emerge dalle interviste è anzitutto un dibattito attorno all'importanza che la questione migratoria riveste nell'organizzazione, e quindi, da un lato, sul carattere strutturale oppure di emergenza dei processi migratori in corso, dall'altro, sull'alternativa specializzazione *versus* trasversalità, in merito alle modalità con cui vengono affrontate le problematiche che di volta in volta si presentano. A questo proposito, diversi sono gli intervistati che sottolineano l'importanza di considerare l'immigrazione come un fenomeno strutturale, che inevitabilmente dovrà condurre a un ripensamento dell'intera struttura organizzativa e, come meglio verrà approfondito di seguito, anche a una ridefinizione della sua composizione, al fine di renderla maggiormente rappresentativa delle trasformazioni avvenute nel corpo degli iscritti: «Perché è evidente che o hai dentro l'organizzazione un soggetto che ti stimola continuamente e ti obbliga a fare i conti con qualcosa che non è più un'emergenza ma un dato strutturale, oppure ricadi sempre nel limite di chi, forse anche a livello inconscio, riproduce uno schema che considera quello dell'immigrazione come un contributo, come un elemento tra i tanti che uno deve trattare, dunque non lo gestisce con la continuità che è l'unica che ti permette di portare a casa dei risultati». [Coll. 1]

Di fronte a tale consapevolezza, tuttavia, diversi sono coloro che mettono in evidenza la fatica di compiere questo passaggio, sottolineando il carattere emergenziale e discontinuo con cui vengono portati avanti la maggior parte degli interventi a tale riguardo, come per una coazione a ripetere modalità che l'esperienza ha già mostrato infeconde se non controproducenti: «Diciamo che non c'è un approccio strutturato, se non quello dell'Ufficio stranieri che è comunque esterno rispetto alle Camere del lavoro. Tutto il resto è un po' così, a spot, a campagna». [Coll. 15] E ancora: «La cultura all'interno del

sindacato sulle questioni che riguardano l'immigrazione è un vero scarabocchio. Fino a qualche anno fa se capitava un immigrato lo si mandava dal responsabile del Centro lavoratori stranieri, ma anche oggi io sento questo atteggiamento. Noi facciamo fatica a decidere che dobbiamo farci carico delle domande che ci fanno. Non c'è lo sforzo di andare nella direzione loro. Io penso che alcune risposte le possiamo dare noi. Che bisogno c'è di mandarlo sabato mattina dall'avvocato volontario che collabora con il Centro? C'è l'idea che tu devi sapere fare solo la contrattazione. Ma cosa vai a contrattare se non sai nemmeno quello di cui hanno bisogno? Che contrattazione vuoi fare...». [Coll. 9]

Di fatto, nell'opinione della maggior degli intervistati la questione migratoria pare essere ancora affrontata dal sindacato «come un compartimento a parte», pur mettendo in evidenza significative evoluzioni nel rapporto tra migranti e sindacato e soprattutto nel rapporto tra migranti, Centro lavoratori stranieri e federazioni di categoria. Rispetto al Centro lavoratori stranieri, infatti, si riconosce il lavoro svolto in questi anni, tanto da essere divenuto un punto di riferimento non solo per gli immigrati nella provincia, ma anche per i funzionari sindacali che necessitano di informazioni e di aggiornamenti. Tuttavia – si osserva – se, da un lato, l'attivismo del Centro ha permesso di instaurare un rapporto forte con i lavoratori immigrati, corrispondendo a esigenze e bisogni di primaria rilevanza e dando vita a un importante punto di riferimento, dall'altro, la presenza del Centro ha però oggettivamente «permesso» al resto della struttura di occuparsi solo marginalmente della questione immigrazione. «Rispetto al fenomeno migratorio posso dire che c'è stato un aumento consistente dei flussi sul nostro territorio. Se lo guardo rispetto al sindacato, al di là dei convegni e della discussione di carattere politico generale, la problematica degli immigrati è stata delegata soprattutto al Centro stranieri. Da una parte abbiamo avuto una grande fortuna ad avere un responsabile del Centro lavoratori stranieri della Cgil riconosciuto da tutti come un punto di riferimento per queste cose. Questa situazione molto positiva ha però avuto un'altra faccia, nel senso che, essendoci lui, gli altri avevano la libertà di occuparsi meno degli immigrati, e così in effetti è stato. Questo ancora oggi, anche se negli ultimi anni abbiamo cominciato a cambiare perché l'aumento delle problematiche e degli immigrati stessi ci ha portato a non potere più delegare la questione al Centro stranieri. A parte qualche eccezione in giro non si sono però create le premesse per fare fronte ai cambiamenti. Insomma, al di là delle dichiarazioni politiche io percepisco

nei comportamenti quotidiani di molta gente una sorta di problema ad affrontare la questione». [Coll. 31]

Non vi è dubbio, infatti, che a parere della maggior parte degli intervistati le categorie siano a tutt'oggi poco attrezzate per affrontare i problemi dei lavoratori migranti, laddove questi esulino dal rapporto di lavoro inteso in senso stretto: limite tanto più grave in quanto (come è messo in luce anche da precedenti ricerche dell'Ires emiliana) nel loro caso risulta veramente arduo tracciare nettamente il confine tra condizioni di lavoro e condizioni di vita sociale⁸. La difficoltà di aggiornarsi e soprattutto il fatto di limitare l'attenzione agli aspetti normativi legati all'inserimento lavorativo fanno sì che spesso ai funzionari di categoria la delega e il rinvio al Centro stranieri o ad altri servizi sul territorio continui a presentarsi come la strada più semplice; il che però equivale per i più a «rimanere nell'ignoranza», rischiando di riprodurre all'infinito molte delle emparse attuali. «Le categorie sono relativamente attrezzate. Dovrebbero fare i conti in modo più adeguato con quella che è la cultura del tuo interlocutore, i bisogni del tuo interlocutore, sia per quello che riguarda la contrattazione sia per quello che riguarda la vita sociale. Probabilmente potremmo capirli meglio se conoscessimo meglio i problemi che hanno ma anche le culture da cui provengono. Però devi fare i conti col fatto che sono strutture sottoposte a una forte pressione nella loro attività. Non hanno tanto tempo per fermarsi e riflettere su come strutturare meglio la loro attività. Avendo priorità e tempi stretti si lavora cercando di dare risposte in tutte le direzioni. Sarebbe bello strutturarci in modo adeguato». [Coll. 22]

Un processo continuo di delega, di rimandi a vere o supposte competenze specialistiche, che viene dunque fortemente criticato da diversi soggetti intervistati, laddove appare diffusa la consapevolezza – proprio a partire dal carattere strutturale dell'immigrazione già sottolineato – che la questione dell'immigrazione toccherà in maniera sempre più coinvolgente tutte le categorie, richiedendo sensibili trasformazioni nel ruolo e nella formazione del sindacalista. Solo alcuni intervistati, a tale proposito, ritengono invece che siano già stati fatti decisi passi in avanti nel rapporto tra migranti e sindacato:

⁸ Mottura G. (2002), *Non solo braccia. Condizioni di lavoro e percorsi d'inserimento sociale degli immigrati in un'area ad economia diffusa*, rapporto di ricerca Ires Emilia Romagna, in *Materiali di Discussione*, Università di Modena, Dipartimento di Economia Politica, n. 416; Bruni M. (1994), *Attratti, sospinti, respinti. I lavoratori immigrati nelle aziende bolognesi*, Ires Emilia Romagna, Milano, Franco Angeli.

da un lato, si riconfermerebbe la competenza del Centro lavoratori stranieri come punto di prima accoglienza e come organismo in grado di rispondere ad alcune esigenze specifiche delle federazioni di categoria, dall'altro, comincerebbe a instaurarsi un rapporto più diretto tra lavoratori migranti e categorie. Un passaggio, dunque, da un rapporto di servizio a uno più prettamente sindacale e rivendicativo, che però viene per lo più presentato – con toni volta a volta più assertivi o più cauti soprattutto riguardo ai tempi di maturazione – non come il risultato di un'iniziativa a ciò politicamente orientata, ma come ipotetico risultato di un'evoluzione spontanea, inevitabile. «Secondo me c'è stato anche un cambiamento nel rapporto tra immigrati e sindacato, nel senso che è vero che da un rapporto di assistenza all'immigrato gradualmente si è passati a un rapporto sindacato-lavoratore immigrato. Io questo l'ho visto una decina di anni fa in azienda. Nel senso che i lavoratori avevano ben presente che il Centro stranieri era una cosa e il sindacato della fabbrica un'altra cosa. Sempre lo stesso sindacato, in collegamento, ma due cose differenti. Là avevano problemi in fabbrica e la necessità di avere risposte da un punto di vista contrattuale ha imposto la comprensione di cosa era il sindacato in tutte le sue parti. La necessità viene anche per cose come la gestione del periodo di ferie o i momenti di preghiera o religiosi. Oggi in alcuni settori hai lavoratori che vengono per chiederti questioni di tipo contrattuale». [Coll. 5]

Passando ad analizzare le risposte e le riflessioni dei sindacalisti in merito alla contrattazione – percepita come momento primario di verifica della qualità per così dire «professionale», oltre che politica, del loro impegno – si ripropongono molti degli elementi problematici considerati finora. Sintetizzando molto, si può forse affermare che l'attività di contrattazione – nei versanti sia aziendale sia territoriale – indirizza inevitabilmente gli attori verso una presa d'atto di un aspetto non ignorabile della condizione di «lavoratore immigrato»: la molteplicità di nessi e di collegamenti che intercorrono tra il suo essere lavoratore e il suo essere – appunto – un «immigrato». «Se tu oggi vai dentro un'azienda metalmeccanica o in un cantiere, tu hai visto emergere nel tempo nelle piattaforme rivendicative i temi, evidentemente portati avanti dai lavoratori migranti, che riguardano la sfera dei diritti individuali, la possibilità di raggruppare le ferie, rispettare le proprie credenze religiose, l'alfabetizzazione e la formazione come diritto individuale e di gruppo. Questi temi sono cominciati a entrare anche nel campo delle politiche sociali. Man mano che si creavano sacche di marginalità o di disagio, si avanzavano

anche nelle piattaforme confederali temi come quello della casa, dell'assistenza ecc...». [Coll. 1]

Anche rispetto a tale tematica, tuttavia, sembra prevalere l'idea di un'evoluzione positiva legata al perdurare dei fenomeni, mentre ancora rarissima è quella della necessità di innestare sulle esperienze pratiche un'attività organizzata di formazione e riflessione che ponga le condizioni di un vero e proprio salto collettivo di maturazione politica. Infatti, se gli elementi che vengono più frequentemente indicati come temi già sperimentati di contrattazione aziendale riguardano sia il riconoscimento di caratteristiche «culturali» (permessi o pause legati a motivi religiosi, rispetto di abitudini o precetti alimentari nelle mense e così via) sia la qualità degli inserimenti lavorativi e del rapporto di lavoro con i rispettivi diritti (corsi di «alfabetizzazione» come parti della formazione obbligatoria, stabilizzazione dal punto di vista contrattuale, possibilità di raggruppare le ferie e altri), non pochi rilevano forti ritardi da parte del sindacato nel riconoscere le differenti esigenze che caratterizzano i lavoratori stranieri. Da un lato, perché anche nei settori dove le categorie hanno maggiore forza la diffusione di tali elementi nella contrattazione secondaria non è così generalizzata; dall'altro, perché comunque tende a essere limitata alle questioni sopra descritte, mentre non si riesce ad avviare un discorso serio, ad esempio sul riconoscimento dei titoli di studio o delle precedenti esperienze lavorative, né a frenare completamente gli effetti perversi della legge Bossi-Fini: «Fra l'accogliere e il fare politica con gli immigrati c'è una bella differenza e su questo secondo aspetto noi siamo in difficoltà. Ad esempio nella contrattazione, noi dobbiamo dire che è vero che sono tutti uguali ma ci sono differenze su come vengono assunti, sul trattamento che hanno... Anche con le associazioni datoriali vale lo stesso discorso, con la Confcooperative bisogna strappare delle garanzie, devono dare certe tutele... Questo non è presente per nulla, il sindacato sul tema dell'immigrazione non è presente abbastanza, non pone le questioni che dovrebbe porre, assolutamente». [Coll. 8]

Per ciò che concerne la contrattazione territoriale, nelle testimonianze la Cgil appare come soggetto attivo e propositivo nell'ambito della governance locale della questione migratoria. L'orientamento di tali interventi nei diversi tavoli di programmazione territoriale (relativi a questioni quali casa, scuola, trasporti ecc.), sembra essere stato costantemente di lavorare perché fosse mantenuto «uno sguardo trasversale» che tenesse conto della forte presenza di stranieri sul territorio, privilegiando al contempo l'obiettivo della partecipazione come «rappresentanza sociale».

2. L'accesso di lavoratori stranieri a funzioni e ruoli di direzione nel sindacato

Nel contesto sopra descritto, la questione forse più spinosa che il sindacato si trova ad affrontare concerne l'accesso di lavoratori migranti a funzioni e ruoli di rappresentanza e direzione sindacale, nei luoghi di lavoro come delegati e all'interno delle strutture confederali e di categoria come funzionari e dirigenti. Diversi, a questo proposito, sono i soggetti che leggono la presenza di delegati e funzionari stranieri nella Cgil come un passaggio necessario e opportuno, sottolineando la sua inevitabilità politica fondata sull'esigenza non soltanto di adeguare le strutture e la «cassetta degli attrezzi» del sindacato alle trasformazioni socio demografiche in atto nella società e a quelle che ne derivano in termini di composizione degli iscritti al sindacato, ma anche di mettere in pratica i valori fondativi del sindacato stesso in modo adeguato a quei cambiamenti senza limitarsi al contingente, per quanto impegnativo esso appaia. «Noi dovremmo lavorare affinché anche con i limiti che incontreremo si crei una nuova leva di quadri stranieri. Se non si fanno crescere quadri di questo tipo diventa un cane che si morde la coda. È solo se fai crescere la soggettività che allora puoi modificare il quadro di riferimento, cioè la realtà in cui ci troviamo. Altrimenti c'è sempre un rinvio ad altre cause, ad altri fattori. Poi è evidente che il tema riguarda anche le dinamiche di precarizzazione, la legge Bossi-Fini e così via, però io credo che sia necessario fare una scelta differente, cioè avviare un percorso che selezioni un nuovo gruppo dirigente». [Coll. 1]

Si tratta di un passaggio, tuttavia, non solo delicato, ma anche complicato da mettere in atto. Non è un puro caso che a fronte della crescente consapevolezza, registrata nelle interviste, dell'importanza di una presenza di lavoratori migranti a tutti i livelli della struttura, i delegati – ma soprattutto i funzionari – stranieri risultino così pochi sia in termini assoluti sia soprattutto se si tiene conto dell'incidenza percentuale dei migranti sul totale dei lavoratori iscritti. Uno dei concetti che più volte ritorna a galla in diverse interviste è il «ritardo culturale», usato in modo funzionale all'esigenza di evitare qualsiasi sospetto di una chiusura deliberata dovuta a pregiudizi. Come si è già avuto occasione di osservare, anche qui risulta evidente in alcuni la connessione tra l'uso di quel concetto e la dichiarazione di fiducia in un'evoluzione non evitabile, in sostanza determinata esclusivamente dalla «maturazione» dei nuovi venuti: «Non una chiusura voluta e pensata, probabil-

mente una difficoltà a interpretare un momento, un'evoluzione. Insomma, se non ci sono dentro tanti immigrati vuol dire che c'è qualcosa in campo che lo impedisce. Si comincia adesso a prendere coscienza dei problemi che ci sono a riguardo. Secondo me è un processo in ritardo. Non dobbiamo nascondere: c'è un ritardo culturale, in alcune categorie, di esperienza e di contatti con gli immigrati [...] non è meditata da nessuno, credo, nessuno vuole tenerli fuori. Non c'è una presenza adeguata, nel nostro direttivo ne ho visti veramente pochi. È culturale, ci saranno anche pregiudizi, piuttosto credo che sia una questione di autoreferenzialità. Io credo che nonostante tutto si sia pensato a questo problema, quindi sono ottimista, anche perché penso che prima o poi lo chiederanno loro di entrare e dovremo farci i conti per forza. Penso che sia inevitabile e penso che sia anche giusto. Ma anche se fosse sbagliato mi pare un processo veramente inevitabile». [Coll. 10]

Altri, che in generale condividono l'idea del ritardo culturale, lo ritengono invece legato alla persistente convinzione che si tratti di «gente che prima o poi sparisce», oppure sottolineano le esitazioni a candidarli che possono nascere negli stessi sindacalisti di fronte a posizioni ostili o di rifiuto preconcetto da parte dei compagni di lavoro iscritti al sindacato. La presenza o meno di imprese di grandi e medie dimensioni, il grado di concentrazione di lavoratori stranieri negli stabilimenti e i livelli di sindacalizzazione dei lavoratori dei settori in esame appaiono nel concreto come condizioni facilitanti oppure ostacolanti tali processi.

In tale contesto, il passaggio da delegato a funzionario sembra presentarsi – nell'opinione abbastanza diffusa tra gli intervistati – ancora più arduo. Sebbene per lo meno in alcune categorie vi siano ormai non pochi delegati, e comunque tutte le categorie sembrano cominciare a porsi il problema, il numero di funzionari e dirigenti stranieri continua a essere – usando un eufemismo – decisamente esiguo. La presa d'atto di questa situazione ha dunque condotto alcuni a domandarsi se nella fase attuale la via di selezionare tra i delegati i soggetti ai quali proporre il passaggio a funzionari sia davvero la più praticabile e soprattutto la più conveniente, considerata l'urgenza del problema. In effetti, nella prassi sinora prevalsa il percorso seguito da soggetti stranieri inseriti nelle strutture del sindacato non è stato quello che invece risulta prevalente tra i funzionari italiani. Si è trattato, infatti, di persone non passate attraverso un'esperienza di delegato in azienda, ma selezionate tra i collaboratori e i contatti più consolidati del Centro stranieri, in base alle capacità e agli interessi dimostrati e verificati in tale attività; questo – sottoli-

nea un dirigente confederale – dimenticando a volte che una seria esperienza di delegato favorisce e accelera di molto la soluzione di un problema fondamentale per la maturazione di un dirigente sindacale: quello di saper dimostrare di rappresentare tutti i lavoratori. «L’inserimento di immigrati all’interno della struttura sindacale spesso avviene con un po’ di superficialità. Si pensa spesso che per farsi carico della rappresentanza degli immigrati e per espandere la conoscenza del fenomeno immigrazione all’interno del sindacato basti inserire un senegalese e un marocchino in un qualche direttivo, qualche altro come funzionario e fare in modo che questi si occupino degli stranieri. Io penso che questo sia profondamente sbagliato. Se si vuole tirare su dei dirigenti sindacali che abbiano la capacità di rappresentare i lavoratori tutti si deve fare in modo che questi facciano dei percorsi e che si mettano alla prova. Di là dall’essere marocchino o nigeriano deve essere in grado di fare il sindacalista e lo deve dimostrare attraverso i percorsi. Questo avviene anche per gli italiani [...]. In effetti, spesso non c’è un percorso di selezione e questo è un problema. Un percorso per me comprende momenti di discussione, di formazione, di confronto. C’è molta difficoltà in questo. Dato che non c’è, allora si inseriscono dei ragazzi qui e là, dal Centro stranieri per quel che riguarda gli stranieri, e questo a lungo andare può dare dei problemi». [Coll. 31]

Ciò non toglie – sottolineano altri – che di fronte al ritardo culturale del sindacato, alle resistenze a riconoscersi in un delegato straniero spesso manifestate dai lavoratori italiani, e alla serie non piccola di ostacoli «oggettivi» che tendono a rallentare il necessario processo di integrazione delle attuali strutture sindacali, si renda necessaria una forzatura che agevoli l’avvio di un cambiamento culturale (tipo le «quota rosa» per le donne). Dunque ben vengano, in tale direzione, anche le «forzature», ma a condizione che gli inserimenti in categoria siano concepiti e attuati come avvio di un’interazione a più livelli tra sindacalisti della categoria e i nuovi soggetti inseriti, che si proponga come obiettivo esplicito non la semplice trasmissione del know-how accumulato negli anni di attività dal Centro lavoratori stranieri, ma di portare un contributo alla graduale definizione – nel corso delle attività e della riflessione in comune – di un nuovo tipo di rappresentanza sindacale, corrispondente alla mutata composizione dei lavoratori e ai cambiamenti relazionali e di contenuti che ciò comporta.

Alle considerazioni sopra riportate – e alla difficoltà, ricordata da molti sindacalisti, di coinvolgere gli stessi giovani italiani all’interno di percorsi sin-

dacali, attribuita all'individualismo dilagante e alle crisi di valori che vi è connessa – occorre infine aggiungere le difficoltà incontrate dai soggetti immigrati disposti a intraprendere la professione sindacale; difficoltà «oggettive», che pur essendo comuni anche ad altre componenti dei lavoratori pesano però in modo particolare sulla loro specifica condizione lavorativa: l'essere ad esempio in prevalenza inseriti in imprese di piccole dimensioni, con minore presenza sindacale all'interno, meno diritti e soprattutto meno possibilità di esercitarli, minore disponibilità di tempo ed economica e così via. «Quindi c'è tanto da fare per coinvolgere di più i lavoratori nelle strutture; il problema è di tipo ancora prevalentemente economico, perché un conto è prendere un lavoratore da fuori, retribuirlo e questo si fa in base alle risorse che si hanno, un'altra è cercare di utilizzare i permessi sindacali, cosa che si potrebbe fare nelle ferrovie o in una azienda privata con un numero consistente di dipendenti, mentre nelle cooperative che non hanno la stessa agibilità sindacale, per cui non ci sono permessi sindacali, sono strutture piccole, diventa difficile iniziare un percorso con qualcuno, una formazione sindacale, farlo partecipare alle assemblee e alle iniziative della Cgil, utilizzando i permessi sindacali questo non è possibile. Per cui tutto quello che viene fatto, è sulla base della curiosità, volontarietà e sulla motivazione del singolo lavoratore, ed è molto difficile, considerando il fatto che sono persone con tutta una serie di problemi economici e condizionamenti giuridici. Lo si potrebbe fare solo in presenza di lavoratori in una azienda più grossa, con un lavoro più stabile e garantito». [Coll. 26]. E ancora: «La discriminante, non solo per gli immigrati, non è tanto la rappresentanza ma la disponibilità che hanno. Per gli immigrati non è semplice rendersi disponibili per fare il delegato. Devo dire che nel settore del pulimento non è un problema solo loro ma un po' di tutti, anche italiani. Trovare persone disponibili è un problema negli ultimi anni in quel settore. Se nella Coop Adriatica è meno difficile, nel settore del pulimento è molto difficile». [Coll. 19]

Rimane da rilevare, in ogni caso, un atteggiamento sostanzialmente difensivo che pare emergere dalla lettura di diverse interviste. Ne sono portatori, più o meno consapevoli, tanto soggetti il cui interesse scarso, o superficiale, o unicamente (se c'è) teorico verso la questione migratoria è dovuto alla presunzione che le sue implicazioni non avranno ricadute di rilievo nell'area sindacale in cui sono impegnati; quanto – al contrario – soggetti coinvolti in misura crescente nell'attività quotidiana da problemi connessi al dispiegarsi di quelle implicazioni, che cercano da un lato di giustificare quelle

che percepiscono come proprie lacune o inadeguatezze, dall'altro di rimuovere il più possibile la consapevolezza dell'intravista inevitabilità di cambiamenti radicali tanto nella sfera dei rapporti sociali quanto in quella dei rapporti più propriamente sindacali. Un'altra caratteristica di fondo che si ritrova in quei passaggi «pessimisti» è la tendenza, già rilevata, a sottovalutare la natura dinamica dell'immigrazione, come processo che determina incessantemente cambiamenti sia dei e tra i protagonisti sia dei contesti nei quali essi vivono, si inseriscono e si muovono. Tale dinamismo infatti vanifica qualsiasi velleità classificatoria fondata su definizioni di «identità/cultura» considerate come oggetti, invece che come – appunto – processi. Dal punto di vista del sindacato, prenderne atto significa dare un fondamento teorico a intuizioni e convinzioni che molti intervistati hanno tratto dalla riflessione su esperienze ed errori fatti, e che oggi possono essere usate come criteri per progettare e proporre nuove strade a tutto il sindacato: «La fatica è anche quella di pensare a un immigrato che possa diventare un dirigente sindacale su materie trasversali. Di norma quelli che fanno attività sindacale la fanno in funzione di essere immigrati, quindi al Centro stranieri, o si occupano sempre di immigrati anche in categoria. Insomma, noi lavoriamo per l'integrazione con le comunità e con la società in generale, ma facciamo fatica anche al nostro interno». [Coll. 25]. E ancora «Io penso che il fatto che il marocchino segua i marocchini, il senegalese i senegalesi, sia un errore. La prima sfida è che le persone siano in grado di dialogare con persone di etnia diversa. Allora la ragazza che sta giù alle colf, la filippina, lei segue le colf indipendentemente dal fatto che sia straniera o italiana, filippina o russa. Bisogna lavorare sul fatto che la rappresentanza sociale non sia attraversata da divisione etniche. Il far misurare lo straniero con una rappresentanza italiana è una cosa importante. Chiaro che hai un problema binario. La persona che sta facendo con noi un lavoro tra Centro stranieri e Inca, all'Inca vede persone di tutti i tipi. È una persona molto integrata e gli verrà anche più facile, ma questa è la strada. Avere la consapevolezza che il rischio esiste vuol dire essere già avanti». [Coll. 32]

Può essere interessante registrare a questo punto che oltre il 93 per cento degli intervistati mediante questionario ha risposto alla domanda sul ruolo che sindacalisti e operatori stranieri devono avere nell'organizzazione, dichiarando che si devono occupare di tutti i lavoratori, non soltanto di quelli stranieri. Si può ipotizzare che questo dato costituisca una buona premessa per l'avvio di iniziative nella direzione auspicata da un dirigente confede-

rale: «Io penso che l'entrata di immigrati nella struttura, ma anche in ruoli di delegato, non possa fare a meno di progetti di formazione per queste persone, bisogna dargli degli strumenti. Anche per quello che dicevo prima: questi immigrati non appartengono più a quel nocciolo duro di operai specializzati che hanno la conoscenza dell'impresa data dal loro lavoro e dalla loro esperienza. Queste figure erano centrali nella base che aveva la Cgil. Erano loro che ti facevano il delegato, che ti diventavano funzionario, che ti conoscevano la situazione. Adesso la Cgil non rappresenta più questi o almeno questi non sono più lo zoccolo duro della nostra base. Adesso la nostra base sono i livelli più bassi, gli operai generici, e qui ci sono gli immigrati. Ma questi se non gli dai gli strumenti, se non li formi non cresceranno mai più di tanto sindacalmente. Tu devi promuoverli e sostenerli anche con piani formativi». [Coll. 5]

3. Riassumendo. Alcune note conclusive di riflessione

Proprio perché questa ricerca non è stata voluta né progettata come indagine puramente conoscitiva, ma come produzione di materiale utile a stimolare e ad alimentare lo sviluppo ulteriore di una riflessione e di una discussione, i cui termini la ricerca stessa ha permesso di constatare per molti versi maturi, è forse utile precisare in queste brevi note conclusive che l'ipotesi generale che ha orientato il lavoro è quella dell'immigrazione come opportunità di crescita del sindacato, non soltanto quantitativa, in una fase di accentuato e per molti versi drammatico cambiamento che questa società (e il sindacato stesso, come attore non secondario di essa) sta attraversando. Scopo della ricerca, dunque, non è stato individuare e decretare carenze o difficoltà delle quali per altro i protagonisti stessi sono risultati consapevoli, ma piuttosto contribuire a portare qualche elemento di ulteriore chiarezza – sulla base appunto delle esperienze pratiche maturate dai protagonisti di parte sindacale – su un punto interrogativo preciso: a quali condizioni la suddetta ipotesi può essere verificata? Questo valga anche a spiegare la ragione per cui più volte è stata richiamata la strutturalità assunta dal fenomeno migratorio. Come dovrebbe essere risultato chiaro dalla lettura, con tale termine non s'intende soltanto il costante e cospicuo incremento quantitativo della componente straniera della popolazione (che è in larga misura aumento di lavoratori), il suo graduale inserimento nel tessuto relazionale locale e la sua stabilizzazio-

ne nei territori d'approdo. Piuttosto si è inteso evidenziare che, dal punto di vista dell'efficacia sia conoscitiva sia operativa, l'immigrazione esige di essere descritta con attenzione e precisione nei suoi vari aspetti e tenendo conto che si tratta d'un fenomeno in movimento; ma ancor più di essere letta e compresa come un complesso insieme di interazioni a molteplici livelli, che coinvolge tanto i nuovi arrivati quanto le strutture istituzionali, sociali, culturali, economiche dei territori d'approdo. Dal momento in cui si attivano i flussi in entrata, infatti, il processo che si avvia appare in ogni suo aspetto destinato a generare cambiamenti di rilievo su ambedue i versanti in gioco, coinvolgendo in varie forme tutti i soggetti (gli attori sociali) presenti in questi territori.

Le organizzazioni sindacali sono inevitabilmente chiamate in causa da tali processi. Esse si trovano a confrontarsi tanto nel lavoro quotidiano quanto nell'elaborazione di strategie rivendicative o nello sviluppo della contrattazione, con una composizione dei lavoratori e del corpo degli iscritti che sta subendo forti trasformazioni, laddove proprio la presa d'atto della strutturabilità del fenomeno, del suo impatto e delle sue conseguenze, appare sempre più come un necessario punto di partenza per pensare e attivare nuove ed efficaci forme di rappresentanza e di tutela dei lavoratori. Considerazioni che appaiono ancora più urgenti, considerando la specificità del caso italiano del rapporto migranti-sindacato già evidenziata da precedenti ricerche⁹: il numero di iscritti – per così dire di nuovo tipo – superiore rispetto ad altri paesi europei, è infatti un fenomeno che se da un lato richiede di essere monitorato e indagato in maniera più sistematica e approfondita, dall'altro già pone il sindacato in una condizione in cui il confronto con i lavoratori migranti – che presentano esigenze e richieste di tutela molto diversificate – si fa sempre più frequente.

Nello sviluppo della ricerca di cui sono riferiti alcuni risultati, dunque, il primo obiettivo è stato capire in che modo all'interno dell'organizzazione sindacale, nelle sue prassi e nella sua cultura, siano state recepite le trasformazioni già in atto su questo piano, in tutte le sfaccettature implicite ed esplicite che ne derivano in termini relazionali. Come s'è detto in apertura di discorso, l'analisi dei rapporti intercorsi e sviluppati dalla Camera del lavoro con i lavoratori migranti – e quindi dei passi in avanti, ma al contempo dei

⁹ Mottura G., Rinaldini M. (2004), *La precarietà autorizzata e non. Lavoratori stranieri nel mercato italiano*, in *Rivista delle Politiche Sociali*, n. 3, luglio-settembre.

limiti, delle resistenze, delle lentezze che ne caratterizzano il decorso – non va dunque letta, in realtà, come un'indagine sulle specificità d'una situazione locale: bensì come un'offerta all'organizzazione nel suo complesso (e a tutti coloro che si interessano di tale tematica ritenendola argomento di valenza generale in questa fase di forte cambiamento sociale) di qualche informazione, riflessione e (forse) strumento in più, utili per fare i conti – appunto – con i cambiamenti in corso, a partire dalla complessità che li caratterizza. Diversi a questo proposito sono i passaggi del rapporto nei quali emerge l'importanza, ma anche la difficoltà, di mettere in atto un reale processo di partecipazione e rappresentanza dei soggetti migranti nel sindacato. L'incremento del numero degli iscritti, quello dei delegati stranieri (anch'esso significativo soprattutto all'interno di alcune categorie), sono senza dubbio dati molto positivi da registrare. La stessa iscrizione dei migranti al sindacato, nell'attuale contesto, si presenta a ben vedere come un atto tutt'altro che banale o scontato, considerato l'onere economico che essa comporta, nonché il minor potere contrattuale e il forte grado di ricattabilità – legato soprattutto alle condizioni di rinnovo del contratto di soggiorno – che caratterizzano la condizione di lavoratori migranti.

D'altra parte, se dalla ricerca emerge la chiarezza con cui alcuni sindacalisti sostengono la necessità di coinvolgere maggiormente i lavoratori immigrati in tutti i livelli dell'organizzazione sindacale, instaurando rapporti che vadano oltre la logica assistenzialista e di servizio, diversi sono tuttavia anche i passaggi che mettono in evidenza come, di fronte alla crescita significativa del numero degli iscritti stranieri e dei contatti con lavoratori stranieri, nella Cgil non sia ancora registrabile una consapevolezza diffusa delle inevitabili e più ampie trasformazioni che tale fenomeno comporta a livello organizzativo e operativo; e come, di conseguenza, non si sia ancora avviata una discussione partecipata e impegnativa sull'opportunità di riesaminare modelli organizzativi, operativi o di stile di lavoro. Così come non risulta sia stata impostata con convinzione adeguatamente coinvolgente, negli organi dirigenti, una riflessione sulle condizioni che il sindacato deve soddisfare per sviluppare e consolidare le relazioni con i lavoratori migranti: non come questione da affrontare a sé stante, piuttosto come momento specifico della messa a punto di un intervento organico e coerente del sindacato rispetto alle profonde novità che si presentano nella composizione e nelle condizioni contrattuali del lavoro dipendente nei territori di riferimento. Interessanti, ad esempio, i non pochi parallelismi che nel corso delle interviste sono stati rile-

vati tra i problemi di comunicazione che si pongono ai sindacalisti nei rapporti tanto con lavoratori migranti quanto con giovani italiani sui luoghi di lavoro. Importante è stato anche registrare il malessere dichiarato da diversi intervistati riguardo i ritardi nell'organizzazione di processi formativi in grado di fornire all'intero corpo sindacale – attraverso iniziative politicamente motivate – un patrimonio di informazioni, conoscenze e saper fare, necessari per affrontare tale tematica e i compiti a essa connessi.

Come si è sottolineato sembra invece essersi fatta strada in molti una sorta di fiducia nell'inevitabile affermarsi – col tempo – di un'evoluzione spontanea, in virtù della quale le necessarie trasformazioni nella cultura e nella prassi del sindacato matureranno come frutto dell'acuirsi di esigenze di messa a punto organizzativa, piuttosto che come prodotto di un impegno di sistematica riflessione politica sulle implicazioni più ampie del carattere strutturale del fenomeno. Si noti come, in tale quadro di pensiero (che di solito si presenta come concretezza e «buon senso»), sia implicita l'idea che i soli protagonisti destinati a cambiare siano i lavoratori migranti, secondo una logica genericamente assimilazionista di adattamento unilaterale che – tra parentesi – ha dato e sta dando pessimi frutti in paesi di ben più antica esperienza come mete di immigrazione. Ribadendo il ruolo fondamentale sul territorio svolto dal Centro lavoratori stranieri in qualità di servizio solidale, dunque, il rapporto tra le federazioni di categoria e l'immigrazione appare oggi in prevalenza come un puzzle di esperienze e vissuti personali, dove raramente i singoli pezzi vengono accostati in modo da far emergere un disegno definito e coerente. La ricerca sul campo, in tale direzione, ha messo infatti in evidenza una mancata socializzazione di tali vissuti individuali, per lo più non ricercata né dai singoli soggetti né in qualche modo sollecitata dall'organizzazione sindacale. A fronte di livelli variamente diseguali di informazione – frutto soprattutto di contatti ed esperienze fissatisi attraverso il tempo come vissuti individuali – la delega delle questioni migratorie al Centro lavoratori stranieri da parte della struttura sindacale, sia confederale sia di categoria, spesso risulta ancora come la strada più praticata, con tutte le ambiguità che tale processo comporta: le competenze e l'attivismo caratterizzanti il Centro stranieri, infatti, sembrano in un certo modo aver «permesso» al resto della struttura di occuparsi solo marginalmente della questione immigrazione, così relegata di fatto nella rubrica «compartimento a parte», specialistico, o più semplicemente vista come causa di aggravamento dei carichi di lavoro dei sindacalisti. Spesso, infatti, sono gli stessi operatori e fun-

zionari a riconoscere ed esplicitare i limiti del proprio livello di informazione sull'argomento, nonché della propria capacità di rispondere in maniera adeguata alle questioni poste dai lavoratori migranti, direttamente o per il solo fatto di esistere come realtà in aumento nelle imprese e nel territorio. Più in generale, si registra un netto scarto tra conoscenze del fenomeno, da un lato, e la necessità di portare avanti le esigenze dei migranti, tanto in termini di tutela individuale quanto nella contrattazione aziendale e territoriale, dall'altro.

In questo contesto, anche la costruzione di percorsi sindacali per i lavoratori migranti che vadano aldilà dell'iscrizione appare ancora molto difficile da realizzare, sebbene indicazioni in tal senso comincino a emergere – almeno in forme sperimentali – all'interno di imprese o categorie caratterizzate da un'incidenza molto elevata di lavoratori e/o iscritti stranieri. Infatti, se da diverse voci viene ribadita l'importanza di compiere tale passaggio – sottolineando in particolare la necessità di creare figure di delegati e funzionari stranieri non confinate nella gestione delle sole problematiche degli «immigrati» – al contempo molteplici sono i fattori e le responsabilità che agiscono da freno. Anzitutto sembra emergere una difficoltà a comunicare ai lavoratori migranti, ma anche – come si ricordava – alle nuove generazioni di italiani, il significato e l'identità del sindacato. Dalle interviste emergono varie indicazioni sulle ragioni di ciò. Spesso l'iscrizione dei soggetti migranti a una federazione di categoria avviene solo dopo aver conquistato una relativa stabilità occupazionale; una stabilità che diviene sempre più difficile da raggiungere per tali soggetti, per i quali ai processi di precarizzazione che caratterizzano in generale il mondo del lavoro si aggiungono sia i limiti posti dal «contratto» di soggiorno sia un grado più elevato di mobilità che tende a caratterizzarne la condizione lavorativa soprattutto in edilizia e nel settore dei servizi, anche quando non si tratti di occupati in nero. Un insieme di elementi, dunque, che ritarda e rende ancor più difficoltoso il passaggio da iscritto a delegato o addirittura a funzionario sindacale. Tali considerazioni si intrecciano con la difficoltà per molti lavoratori italiani di accettare un rappresentante straniero, i problemi linguistici che evidentemente si riscontrano, quindi anche una reale difficoltà vissuta dal sindacato nel sostenere realmente tali percorsi.

È proprio a partire dalle considerazioni sopra riportate che, di fronte alle grandi trasformazioni che interessano il mercato del lavoro più in generale, le indicazioni che in conclusione sembrano emergere dalla ricerca ribadiscono la necessità da parte del sindacato di riconoscersi e progettarsi esplicita-

mente come agente di cambiamento, muovendosi contemporaneamente su due fronti: sia al suo interno (inteso non soltanto come apparato, ma anche come insieme di delegati, attivisti e iscritti), sia tra tutti i lavoratori – italiani e stranieri – con cui entra in contatto nel corso della sua attività. I cambiamenti che interessano il mercato del lavoro (locale e non), infatti, si riflettono e continueranno inevitabilmente a riflettersi nel cambiamento della composizione dei lavoratori e degli iscritti al sindacato, imponendo la necessità di pensare nuovi meccanismi di tutela e rappresentanza. Meccanismi che, in una logica di inclusione e partecipazione, non possono che essere pensati e progettati assieme a questi «nuovi» soggetti, al fine di avviare un percorso condiviso e di formazione reciproca – per così dire – che metta a valore le differenze e sia in grado di superare visioni semplicistiche e stereotipate della realtà sociale. Nella acquisita consapevolezza che il riconoscimento e l'inclusione delle differenze – non solo di nazionalità, ma anche di generazione, di genere, di professione religiosa e così via – in una logica di «contaminazione» reciproca che eviti di ricadere in politiche e pratiche «ghettizzanti», sembra rappresentare oggi uno dei passaggi fondamentali anche per definire nuove forme di rappresentanza maggiormente aderenti alle trasformazioni in corso nella società.

Bibliografia

- Ambrosini M. (2005), *Sociologia delle migrazioni*, Bologna, Il Mulino.
- Basso P. (2004), *Sul rapporto tra immigrati e sindacati*, in Mauri L., Visconti L. (a cura di), *Diversity management e società multiculturali. Teorie e prassi*, Milano, Franco Angeli.
- Basso P., Perocco F. (a cura di) (2003), *Gli immigrati in Europa. Diseguaglianze, razzismo, lotte*, Milano, Franco Angeli.
- Bruni M. (1994), *Attratti, sospinti, respinti. I lavoratori immigrati nelle aziende bolognesi*, Ires Emilia Romagna, Milano, Franco Angeli.
- Caritas/Migrantes, *Immigrazione. Dossier statistico 2005. XV rapporto*, Roma, Anterem.
- Caritas/Migrantes, *Immigrazione. Dossier statistico 2006. XVI rapporto*, Roma, Anterem.
- Caritas/Migrantes, *Immigrazione. Dossier statistico 2007. XVII rapporto*, Roma, Anterem.

- Castles S., Miller M.J. (1993), *The Age of Migration*, New York, Macmillan.
- D'Aloia G., Leonardi S. (2002), *Il lavoro degli immigrati nella contrattazione collettiva e nella concertazione territoriale*, in Leonardi S., Mottura G. (a cura di), *Immigrazione e sindacato. Lavoro, rappresentanza, contrattazione*, Roma, Ediesse.
- Einaudi L. (2007), *Le politiche dell'immigrazione in Italia dall'Unità ad oggi*, Bari, Laterza.
- Jordan B., Strath B., Triandafyllidou A. (2003), *Contextualising Immigration Policy Implementation in Europe*, in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 29, n. 2, pp. 195–224.
- Jordan B., Strath B., Triandafyllidou A. (2003), *Comparing Cultures of Discretion*, in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 29, n. 2, pp. 373–395.
- Morris L. (2001), *The Ambiguous Terrain of Rights: Civic Stratification in Italy's Emergent Immigration Regime*, in *International Journal of Urban and Regional Research*, vol. 25, n. 3, pp. 497–516.
- Mottura G. (2002), *Non solo braccia. Condizioni di lavoro e percorsi d'inserimento sociale degli immigrati in un'area ad economia diffusa*, rapporto di ricerca Ires Emilia Romagna, in *Materiali di Discussione*, Università di Modena, Dipartimento di Economia politica, n. 416.
- Mottura G. (2006), *Sindacato e nuovi soggetti: la questione migratoria come occasione strategica*, in Bernardotti A., Megale A., Mottura G., *Stesse opportunità, stessi diritti*, quarto rapporto Ires sull'immigrazione, Roma, Ediesse.
- Mottura G., Cozzi S., Minghini C., Rinaldini M. (2008), *A metà della strada. Sindacato e immigrazione nel territorio bolognese*, Ires Emilia Romagna.
- Mottura G., Pinto P. (1996), *Immigrazione e cambiamento sociale. Strategie sindacali e lavoro straniero in Italia*, Roma, Ediesse.
- Mottura G., Rinaldini M. (2004), *La precarietà autorizzata e non. Lavoratori stranieri nel mercato italiano*, in *Rivista delle Politiche Sociali*, n. 3, luglio-settembre.
- Pugliese E. (1996), *L'immigrazione*, in *Storia dell'Italia repubblicana. L'Italia nella crisi mondiale. L'ultimo ventennio*, vol. 3, tomo I, Torino, Einaudi.
- Pugliese E. (2002), *L'Italia tra immigrazioni internazionali e migrazioni interne*, Bologna, Il Mulino.
- Triandafyllidou A. (2003), *Immigration Policy Implementation in Italy: Organisational Culture, Identity Processes and Labour Market Control*, in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 29, n. 2, pp. 257–297.
- Zincone G. (2006), *The Making of Policies: Immigration and Immigrants in Italy*, in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 32, n. 3, pp. 347–375.