



Immigrati e sindacato tra protezione e rappresentanza

*Maurizio Ambrosini, Deborah De Luca,
Sonia Pozzi**

In tempi di prevalenti restrizioni nelle politiche migratorie, in cui sono tornate in primo piano le questioni dei confini, della sovranità nazionale, della sicurezza contro i nemici esterni, i diritti degli immigrati sono difesi soprattutto da diversi attori della società civile. Questa tendenza appare più marcata nell'Europa meridionale, dove l'accoglienza e l'integrazione degli immigrati sono state promosse in larga misura da soggetti non governativi. Questi hanno anticipato l'azione dei governi e organizzato vari servizi sociali a beneficio dei nuovi residenti, favorendone in primo luogo la regolarizzazione. In una posizione di rilievo si trovano i sindacati dei lavoratori (Ambrosini, 2013). Le istanze internazionaliste e solidariste, le preoccupazioni egualitarie, l'esigenza di lottare contro economia sommersa e lavoro nero, la vocazione ad assumere ruoli politici, hanno alimentato un impegno nei confronti degli immigrati che investe varie questioni sociali, non soltanto lavorative (Marino, 2012; Mottura, Cozzi, Rinaldini, 2010).

1. Dalla diffidenza alla tutela allargata: l'evoluzione dei rapporti tra immigrati e sindacati

Il rapporto tra sindacati dei lavoratori e immigrati, da un punto di vista storico, non è sempre stato facile. Nel Nord Europa, fin dalla nascita del

* Maurizio Ambrosini è docente di Sociologia delle migrazioni nel Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università di Milano.

Deborah De Luca è collaboratrice di ricerca e didattica nel Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università di Milano.

Sonia Pozzi è dottore di ricerca in Sociologia e cultrice della materia in Sociologia delle migrazioni nel Dipartimento di Studi sociali e politici dell'Università di Milano.

movimento operaio nel XIX secolo, l'arrivo di nuovi lavoratori che ingrossavano l'offerta di lavoro è stato visto con diffidenza, se non con ostilità (Castles, Kosack, 1973; Penninx, Roosblad, 2000; Pajares, 2008; Hyland, 2012). Il timore era quello di indebolire le posizioni della classe operaia.

Anche nel dopoguerra, alla ripresa delle migrazioni per lavoro, i sindacati del Nord Europa hanno sostenuto misure di limitazione degli ingressi e affermato la priorità dei lavoratori nazionali, pur richiedendo eguaglianza di trattamento e pari diritti per i lavoratori provenienti dall'estero e ammessi sul territorio. In tal modo promuovevano la compattezza della classe lavoratrice, contrastando forme di dumping sociale. Sul fronte delle politiche migratorie erano quindi generalmente favorevoli a misure restrittive, mentre si rivelavano più aperti sul piano delle politiche per gli immigrati una volta stabiliti sul territorio ed entrati a far parte della classe lavoratrice. Con il tempo, acquisito che la segmentazione del mercato del lavoro riduceva di molto la competizione tra immigrati e lavoratori nazionali, hanno assunto posizioni più incisive sui diritti dei migranti, sulla lotta alle discriminazioni, sulla regolarizzazione degli immigrati non autorizzati.

Si possono distinguere in proposito tre funzioni svolte dai sindacati nei confronti degli immigrati: la rappresentanza dei loro interessi come lavoratori; la funzione di partecipazione politica per l'integrazione; l'offerta di servizi (Marino, 2007). A queste si può aggiungere la possibilità di mobilità sociale tramite percorsi di carriera sindacali.

Il versante della tutela degli immigrati nella società è decisamente cresciuto di importanza negli ultimi decenni, in relazione all'accresciuta politicizzazione del tema e all'aumento delle restrizioni all'ingresso e al lavoro di stranieri «extracomunitari». Ora i sindacati si propongono, più che in passato, come attori della società civile impegnati nell'estensione dei diritti di cittadinanza, anche al di là della sfera economica (Penninx, 2011). Con questo impegno hanno l'opportunità di ampliare la loro base sociale, aggregando nuove fasce di lavoratori precari, marginali, poco visibili (come quelli domestici), fino ai lavoratori non riconosciuti in quanto irregolari (Anderson, 2010). Differenze nazionali e andamenti economici hanno tuttavia continuato a pesare, e l'apertura verso la nuova immigrazione per lavoro rimane un tema difficile da trattare dal punto di vista sindacale (Pajares, 2008).

2. Sindacati e immigrati: il caso italiano

I sindacati dell'Europa meridionale sono arrivati più tardi a confrontarsi con l'immigrazione straniera. Guardando all'esperienza italiana, due funzioni hanno prevalso nella prima fase del rapporto con i nuovi soggetti da tutelare. La prima ha riguardato l'azione politica, particolarmente incisiva sul piano della promozione di misure di regolarizzazione per il cospicuo numero di immigrati irregolari. La seconda si è espressa mediante l'istituzione a livello territoriale di servizi a domanda individuale: informazione, orientamento, assistenza nelle procedure burocratiche. Queste due funzioni caratterizzano ancora oggi l'attività sindacale nel settore. Grazie a esse, i sindacati si pongono come un importante punto di riferimento sia per gli immigrati sia per vari soggetti e gruppi di *advocacy* attivi nella società civile.

Questa mobilitazione si può spiegare in vario modo: la tradizione di impegno politico a vocazione solidaristica, allargata a diverse fasce sociali deboli, anche al di fuori dei luoghi e delle questioni di lavoro; la scarsa incorporazione dei sindacati in processi di concertazione delle scelte di politica economica, che incentiva l'assunzione di posizioni antagonistiche; la preoccupazione di restringere gli spazi dell'economia sommersa e del lavoro nero; l'individuazione degli immigrati come un potenziale bacino di nuovi iscritti e militanti (Marino, Roosblad, 2008). Oggi in Italia i sindacati sono uno dei principali soggetti che parlano a nome degli immigrati, e hanno acquisito un largo seguito di iscritti tra i lavoratori stranieri: 1.156.000 alla fine del 2012, pari a circa il 15 per cento degli iscritti fra i lavoratori in attività (Idos-Unar, 2013). Si può dire che se i sindacati sono certamente una risorsa per gli immigrati, anche gli immigrati stanno diventando una risorsa per i sindacati.

Il tema del rapporto tra immigrati e sindacati intreccia funzioni, livelli, istanze diverse:

- livello politico-strategico: cosa pensano i sindacati dell'immigrazione e degli immigrati, come ne trattano nei propri documenti ufficiali, come ritengono debbano essere impostate le politiche migratorie, cosa affermano di voler fare come organizzazioni dei lavoratori;
- livello della sindacalizzazione: come i sindacati raggiungono gli immigrati, come ne conquistano l'adesione, con quanto successo, in risposta a quali domande;

- livello dei servizi che i sindacati offrono agli immigrati, che fa da cerniera tra posizioni politiche e adesione individuale;
- livello della tutela dei diritti sul piano individuale, agendo contro trattamenti ingiusti e contro le discriminazioni di natura etnica e religiosa, tramite gli uffici vertenze;
- livello della tutela collettiva, agendo per la rappresentanza e la promozione degli interessi e delle istanze tipiche degli immigrati, come ad esempio cibo nelle mense, spazi e momenti per la preghiera, accorpamento delle ferie, tramite i Ccnl e gli accordi territoriali e aziendali;
- livello della partecipazione, riguardante il posto degli immigrati nelle diverse articolazioni delle organizzazioni sindacali, la loro presenza in ruoli di importanza e responsabilità.

Nella nostra ricerca su Cgil e Cisl, svolta in Lombardia tra il 2011 e il 2013, abbiamo affrontato la questione del rapporto tra immigrati e sindacati scandagliando tali ambiti, intervistando 37 operatori italiani e stranieri, 15 delegati stranieri e partecipando a due incontri dei Coordinamenti migranti. Inoltre, per ciascun sindacato abbiamo dedicato sette giorni di osservazioni presso gli uffici immigrati.

3. La funzione di tutela e l'offerta di servizi

La prima funzione svolta dai sindacati nei confronti degli immigrati consiste nell'essere punto di riferimento per la soluzione di problemi connessi con il loro status di stranieri soggiornanti sul territorio: regolarizzazione, rinnovo del permesso di soggiorno, ricongiungimento familiare, accesso alla cittadinanza. È un'attività di «lavoro sociale implicito», organizzato al di fuori delle istituzioni pubbliche, che nasce dal basso, con il concorso di rappresentanti, operatori di altri servizi sindacali, volontari, leader delle minoranze immigrate, e in relazione con i servizi e le iniziative di altri attori della società civile. Non ha contorni rigidamente definiti e codificati da norme, ma si adatta alle domande degli interessati (ad esempio, la transizione dall'immigrazione per lavoro a quella familiare), ai vincoli e alle opportunità derivanti dai cambiamenti legislativi (come le leggi di sanatoria), alla storia, alle risorse e alle scelte strategiche delle organizzazioni sindacali stesse.

Dell'offerta di servizi, in entrambi i sindacati da noi studiati si fanno

carico oggi prevalentemente i patronati, in collaborazione con gli uffici immigrati. La loro organizzazione interna, però, è differente. In Cgil, l'ufficio immigrati si occupa dell'accoglienza degli utenti e di controllare che siano in possesso dei documenti necessari, prima di fissare un appuntamento con l'operatore del patronato che prenderà in carico la pratica. In Cisl, l'ufficio immigrati si occupa sia dell'accoglienza sia della compilazione delle pratiche (quest'ultimo compito è svolto con l'ausilio di un dipendente del patronato). Il controllo dei documenti e la compilazione delle pratiche non avvengono lo stesso giorno, ma l'appuntamento viene fissato per un altro giorno, a volte anche a distanza di una settimana o più, con il rischio che l'utente non si presenti all'appuntamento o che si dimentichi dei documenti necessari. In questo modo, però, si riescono a prendere più appuntamenti e a ottimizzare l'uso delle risorse umane disponibili.

Riguardo alle risorse impiegate, si riscontrano differenze tra Cgil e Cisl. In Cgil, gli operatori dell'ufficio stranieri sono tre uomini nordafricani impiegati a tempo pieno, più una donna cinese e un'italiana che lavorano nell'ufficio part time. In Cisl, gli operatori sono quattro ragazze italiane, una cinese part time e un uomo del Burundi; in passato era presente un'operatrice salvadoregna. Al di là del tentativo – poco riuscito in entrambi i casi – di attrarre l'utenza cinese tramite l'utilizzo di un'operatrice di quella nazionalità, i due sindacati hanno adottato strategie diverse. L'utilizzo di operatori stranieri, da un lato, è rassicurante per gli utenti perché si relazionano con qualcuno che ha sperimentato in prima persona il percorso migratorio. Si dimostra così l'attenzione del sindacato nei confronti dell'utenza straniera e l'importanza data alla non-discriminazione. Dall'altro lato, l'utilizzo di operatori stranieri favorisce un'auto-selezione dell'utenza, che tende a privilegiare rapporti di co-etnicità. Inoltre, la presenza di operatori italiani può dare un'impressione di maggiore autorevolezza nel trattare con le autorità locali, quindi essere preferita da una parte degli utenti.

Il lavoro sociale implicito promosso dalle organizzazioni sindacali ha prodotto risultati molto significativi in termini di membership, rappresentando un motivo saliente del successo dei sindacati nella raccolta di adesioni tra gli immigrati. L'istituzione di uffici specifici, strettamente collegati ai patronati, permette al sindacato di risolvere alcune criticità, come il contrasto tra la scelta di fornire servizi individuali e/o di dedicar-

si a una fascia di utenza particolare e la vocazione tradizionale di rappresentanza collettiva dei lavoratori. Sorge altresì l'esigenza di interessarsi di diritti sociali in senso ampio, ad esempio i ricongiungimenti familiari, e non solo di questioni connesse alla condizione di lavoratori: qui l'intermediazione dei patronati aiuta a distinguere funzioni e competenze.

Il lavoro sociale nell'ambito dei servizi sindacali rivela poi nodi organizzativi che indicano diversità di visione e di approccio che possono essere precisate con delle alternative. La prima è la tensione tra approccio tecnico e approccio olistico e personalizzato. Nel primo, l'operatore si sforza di dare risposte precise a domande ben definite e pertinenti, cerca di non farsi coinvolgere nella storia personale e nei problemi del richiedente, rimanendo nell'ambito delle proprie competenze e della missione istituzionale del servizio. Nel secondo, tende invece a instaurare un rapporto personale, si interessa delle vicende dell'immigrato, si rende disponibile a farsi carico di questioni che non sarebbero di sua stretta pertinenza.

Una seconda alternativa è la differenza tra un servizio svolto da operatori professionali, con orari e mansioni ben definite, e un servizio svolto anche da personale volontario. Nel secondo caso, oltre a una certa discontinuità e a una preparazione meno aggiornata, aumenta la probabilità di una presa in carico di singoli casi che eccede i compiti istituzionali del servizio. Queste prime due alternative sono riscontrabili in particolare nell'ufficio immigrati della Cisl di Milano, dove le procedure di accoglienza sono svolte da alcuni volontari che mostrano un diverso grado di professionalità e di coinvolgimento nelle vicende personali dell'utente.

La terza alternativa, pur riguardando gli addetti ai servizi, chiama in causa il background etnico e culturale. Diversi servizi sindacali – come abbiamo visto – impiegano anche operatori provenienti dalle minoranze immigrate, per agevolare la comunicazione e l'interazione con gli utenti. Anche se non è detto che un immigrato preferisca interagire con un altro immigrato, e subentri la possibilità, per ragioni politiche o religiose, che si nutra diffidenza verso un operatore di altra provenienza, i nostri risultati mostrano che gli utenti immigrati appaiono fiduciosi nei confronti degli operatori che incontrano agli sportelli, richiedono risposte tecnicamente competenti, si organizzano autonomamente per risolvere eventuali problemi linguistici. Si verifica, semmai, una certa preselezione dei servizi, derivante dal funzionamento dei meccanismi informali dei net-

work e dai canali privilegiati di contatto con operatori co-etnici o linguisticamente affini: gli immigrati di una determinata provenienza tendono a rivolgersi ai servizi in cui sanno di trovare un connazionale, o un operatore che parla la loro lingua.

La quarta alternativa inerisce al rapporto tra utenti e servizio come una prestazione con contenuti e confini chiari, o al suo raccordo con altre offerte di integrazione sociale: ciò anzitutto porta a interrogarsi sul rapporto tra accesso al servizio e adesione al sindacato. La ricerca mostra che l'utente non è obbligato a iscriversi per ricevere un'informazione sul rinnovo del permesso di soggiorno, ma si cerca di assicurare priorità o un pacchetto di servizi più ampio agli iscritti. Nel complesso, il lavoro sociale implicito può essere visto come una strategia di promozione della sindacalizzazione. Dal contatto instaurato con gli utenti possono sorgere altre proposte di aggregazione e partecipazione, come nel caso della Cisl con la costituzione di un'associazione para-sindacale come l'Associazione nazionale Oltre le frontiere (Anolf).

Un'ultima alternativa è tra servizi formali e modalità informali di risposta alle domande sociali. I servizi sindacali di fatto favoriscono l'incontro tra gli utenti, gli scambi di informazioni, la mediazione linguistica, il mutuo-aiuto nella produzione della documentazione richiesta per l'accesso a diritti e benefici. Non sempre queste modalità informali di risposta sono efficienti e prive di effetti negativi, ma tendono a mettere in discussione una distinzione rigida tra operatori e utenti, e a dare una maggiore connotazione di co-produzione al lavoro sociale implicito, favorendo un ruolo attivo dei diretti interessati.

4. La difesa dei diritti dei lavoratori immigrati

Il principale compito del sindacato è la tutela dei diritti dei lavoratori. Questa difesa può assumere forme diverse e si distingue principalmente tra difesa individuale e difesa collettiva.

4.1. La difesa individuale

Le richieste di difesa individuale da parte degli immigrati che arrivano agli uffici vertenze dei sindacati sono legate all'affermazione dei diritti e

al rispetto delle norme contrattuali da parte dei datori di lavoro. Tuttavia, molti intervistati percepiscono la difficoltà da parte dei lavoratori immigrati a far valere i propri diritti mentre stanno ancora lavorando presso un determinato datore. I loro permessi di soggiorno sono strettamente connessi al mantenimento del lavoro: per questo motivo sono facilmente ricattabili e temono ritorsioni.

Per questo, spesso gli immigrati vanno al sindacato per chiedere aiuto quando hanno già perso il lavoro. Il problema è ancora più grande nel caso delle assistenti familiari che vivono con i datori di lavoro, perché perdono insieme lavoro e casa. Qui si nota chiaramente che una debolezza a livello collettivo (il Ccnl per le assistenti familiari non impone alcun preavviso ai datori di lavoro prima del licenziamento effettivo) ha conseguenze pesanti sul piano individuale: a questo livello, il sindacato può solo attivare reti informali per aiutarle. In generale, i lavoratori licenziati vanno al sindacato in cerca di aiuto legale per ottenere stipendi non pagati, vacanze, straordinari: queste azioni coprono il 60 per cento delle controversie di lavoro (intervista Cgil). Ma questa azione individuale ha un effetto solo indiretto a livello collettivo, sotto forma di consapevolezza che i lavoratori possono trovare qualcuno in grado di assisterli nel far valere i loro diritti.

Altri tipi di azione individuale, soprattutto se ripetuti e molto simili, possono avere un effetto collettivo più diretto. Un esempio si è verificato durante la regolarizzazione del 2002. In alcuni casi, in attesa del perfezionamento della procedura, il datore di lavoro è morto (non raro nel caso delle assistenti familiari) o ha cambiato idea e interrotto il rapporto di lavoro con l'immigrato. La somma dei singoli casi è stata discussa dai sindacati con la Prefettura e, successivamente, a livello nazionale. Il ministero degli Interni ha emesso una norma che ha permesso a questi immigrati di avere un permesso di sei mesi per disoccupazione.

Un altro settore in cui il livello individuale ha conseguenze a livello collettivo sono le azioni legali che i sindacati avviano per i lavoratori stranieri discriminati dai bandi regionali o nazionali per i posti di lavoro nel pubblico impiego. Dopo che numerose cause legali, soprattutto in ambito sanitario, negli ultimi anni hanno dato ragione ai sindacati e ai loro assistiti, nel settembre 2013 è stata recepita dalla legge italiana una normativa europea che permette agli stranieri in possesso di carta di soggiorno di lunga durata di partecipare a tali bandi. Queste azioni legali e la

recente normativa, tuttavia, possono provocare problemi con gli iscritti italiani. I funzionari sindacali hanno quindi spiegato in assemblee pubbliche le ragioni della loro azione, collegata all'importanza dell'obiettivo della lotta contro la discriminazione.

4.2. La difesa collettiva

La difesa collettiva dei diritti degli immigrati può essere distinta in due livelli: i contratti nazionali di lavoro e gli accordi territoriali o aziendali. Benché gli immigrati siano presenti da tempo nel mercato del lavoro, i contratti collettivi nazionali che contengono indicazioni a favore dei lavoratori immigrati sono pochi. In particolare, c'è un ritardo nei confronti di alcune loro esigenze specifiche: vacanze più lunghe, possibilità di pregare, cibo specifico in mensa e frequenza di corsi di lingua italiana.

A queste materie si aggiungono, anche se in termini più generali e non specificatamente rivolti agli stranieri, i temi della prevenzione contro gli incidenti industriali e della lotta contro la discriminazione sul posto di lavoro. Il ritardo nel promuovere queste istanze a livello di contrattazione nazionale – istanze ancora oggetto di attenzione politica e, in alcuni casi, anche di contrattazione territoriale e aziendale – è chiaro agli operatori, consapevoli di come la contrattazione nazionale sia incentrata sulle questioni più generali (come salari e ore di lavoro). La minore attenzione in alcune aree e categorie alle esigenze specifiche dei lavoratori non deriva dalla difficoltà nel riconoscere i problemi e le esigenze di alcune minoranze o di gruppi, piuttosto dalla mancanza o dallo scarso numero di lavoratori stranieri o dal loro recente ingresso in quei settori specifici, un aspetto non ancora recepito da una contrattazione collettiva nazionale bisognosa di aggiornamento.

Tuttavia, in alcuni contratti nazionali settoriali delle categorie che da tempo hanno un cospicuo numero di immigrati al loro interno – costruzioni, lavoro domestico, trasporti e logistica, pulizie e multi-servizi in particolare – sono inclusi alcuni contenuti che soddisfano le richieste e le esigenze dei lavoratori migranti. Il contratto collettivo nazionale dei lavoratori domestici, ad esempio, prevede espressamente, in accordo con il datore di lavoro, la possibilità di «accumulare le vacanze per un massimo di due anni». Più restrittivi, anche se orientati nella stessa direzione, sono i contratti del settore metalmeccanico, di quello delle pulizie, del settore

parrucchiere, estetica, tatuaggio e piercing: qui viene fornita la possibilità di combinare vacanze accumulate in un biennio. Difficilmente queste regole contrattuali specificano esplicitamente che il destinatario è un lavoratore straniero: la norma è generale, aperta anche ai lavoratori italiani, anche se si scorge l'intenzione di andare incontro soprattutto alle esigenze degli immigrati.

Particolarmente interessanti sono poi le norme contrattuali relative alla religione e alla formazione. L'unico contratto che include una regola relativa alla questione religiosa è quello dei lavoratori domestici, in cui è prevista la possibilità, concordata con il datore di lavoro, di scegliere un giorno di riposo diverso dalla domenica, in base alla religione professata dal dipendente (ad esempio, il venerdì per i musulmani).

Importanti sono anche le disposizioni contrattuali incluse nei contratti collettivi nazionali che prevedono il diritto di utilizzare le ore di studio per i corsi di alfabetizzazione per i lavoratori immigrati (pulizie, servizi integrati e multi-servizi, metalmeccanici) e l'obbligo per le aziende operanti nel settore delle costruzioni di coinvolgere i propri lavoratori immigrati in corsi di formazione professionale «al fine di promuovere l'integrazione dei lavoratori immigrati». La comunicazione è, infatti, una forte preoccupazione per i sindacalisti che abbiamo intervistato, in particolare in quei settori dove la sicurezza sul lavoro è legata alla conoscenza della lingua. Questa è inoltre importante per evitare che il lavoratore sia ingannato dal datore di lavoro su contratti, salari e altre questioni. Alcune categorie, anche per sponsorizzare i loro servizi, hanno fornito opuscoli in diverse lingue: il contratto per i lavoratori domestici, ad esempio, è redatto in nove lingue.

Il Ccnl dei metalmeccanici, recentemente rinnovato, prevede la possibilità di concedere permessi in via prioritaria «alle richieste motivate [...] dalla necessità di svolgere le attività burocratiche legate alla condizione di migrante». A livello aziendale, soprattutto quando buona parte dei lavoratori sono immigrati, è di norma più facile ottenere ferie accorpate, attenzione alle esigenze alimentari, orario di lavoro diverso nel periodo di Ramadan, tempo per la preghiera (invece di pausa caffè). Un'importante società di ingegneria nella zona di Milano, ad esempio, ha incluso nel contratto aziendale la possibilità di avere pause per le preghiere, orari di lavoro speciali per i lavoratori durante il mese del Ramadan e pasti in mensa rispettosi delle esigenze religiose dei lavoratori; una ditta di mobili

ha fornito ai lavoratori immigrati un giorno di permesso retribuito in più per l'adempimento di pratiche burocratiche relative al permesso di soggiorno.

I sindacati, inoltre, sostengono anche iniziative che riguardano solo gli immigrati. Tra queste, recentemente, la campagna a favore dell'attribuzione della cittadinanza ai figli degli immigrati nati in Italia, «L'Italia sono anch'io», e la protesta contro l'elevato costo per il rinnovo dei permessi di soggiorno, aumentato dalla fine di gennaio 2012. I sindacati hanno recentemente chiesto almeno di ritardare il pagamento, considerando la grave crisi economica che sta interessando l'Italia.

5. La partecipazione attiva al sindacato

La maggior parte degli immigrati si limita a essere iscritto e a utilizzare i servizi, senza partecipare attivamente; tuttavia gli ultimi anni hanno visto la presenza, seppure ancora esigua, di lavoratori immigrati che intervengono in comitati, assemblee, manifestazioni, attivi (per lo più tematici), iniziando percorsi di carriera all'interno del sindacato, diventando delegati e, con maggiore difficoltà, funzionari/operatori e segretari di categoria.

Sia la Cgil sia la Cisl nell'ultimo decennio hanno promosso percorsi di inserimento degli immigrati nel proprio organico, come partecipanti attivi dei processi sindacali; al loro interno e all'interno delle diverse categorie si scorgono però differenze anche molto marcate sulle modalità di approccio ai temi dell'immigrazione e sul coinvolgimento dei lavoratori stranieri nei luoghi di lavoro e in sede più politica, di contrattazione.

La Cgil preferisce non cooptare i propri funzionari che, per lo più, hanno esperienze pregresse come delegati: alcune categorie, ad esempio quelle metalmeccanica, dei trasporti e del commercio e servizi, insistono molto su formazione, percorsi di sensibilizzazione verso la promozione delle cosiddette azioni positive al contrasto di discriminazioni di genere e razza sui luoghi di lavoro, costituzione di comitati di immigrati. In alcune categorie la quota dei dirigenti di origine straniera è fissata a priori: la Fiom, ad esempio, ha stabilito nel proprio statuto l'8 per cento. Sebbene i sindacalisti stranieri sostengano di rappresentare tutti i lavoratori e non solo quelli immigrati (intervista Cgil), c'è la consapevolezza che l'essere immigrato permette di relazionarsi in maniera privilegiata con i lavoratori

immigrati. Quest'opportunità sembra essere sfruttata di più dalle categorie dove c'è un numero consistente di lavoratori stranieri, anche se spesso esiste un problema di corrispondenza tra le nazionalità della maggioranza degli iscritti e quella del rappresentante. Va detto che dove il numero degli iscritti immigrati è notevole, come negli edili, ci sono maggiori opportunità per gli stranieri di fare carriera.

In Cisl, invece, la partecipazione degli immigrati alle diverse categorie non è tanto collegata al numero degli iscritti quanto a vincoli strutturali, concentrazione dei lavoratori stranieri in sottosettori specifici, nazionalità degli immigrati e atteggiamento della categoria locale verso il coinvolgimento degli immigrati nelle attività sindacali. Alcune categorie, come quelle dei trasporti e del commercio e servizi, che si mostrano in generale meno attente alle esigenze e alle richieste dei lavoratori stranieri, attribuiscono agli immigrati solo posizioni con funzioni consultive e non decisionali. Altre categorie, come quelle edile e metalmeccanica, si mostrano invece più attente ai processi di coinvolgimento degli stranieri, sia con la costituzione di comitati migranti sia con l'inserimento degli immigrati negli organi politici come operatori e segretari, oltre che come delegati nei luoghi di lavoro. Tuttavia, mentre nella categoria degli edili si riscontra una discrepanza tra operatori e segretari italiani e stranieri sulle priorità di intervento (gli italiani danno più importanza alla formazione del personale, gli immigrati agli interventi a favore dell'integrazione sociale ed economica), in quella dei metalmeccanici, che risulta la categoria più attiva nell'inserimento degli immigrati nelle diverse attività, a vari livelli, sul territorio, si ha una maggiore condivisione del *modus operandi* con gli immigrati.

5.1. I delegati stranieri

Un primo passo verso la partecipazione attiva e la rappresentanza del lavoratore immigrato consiste nel diventare delegato sindacale, ruolo centrale, di cerniera tra il luogo di lavoro e le categorie. Nonostante il numero dei lavoratori immigrati iscritti al sindacato sia ormai rilevante, non si può dire altrettanto della presenza di delegati stranieri sui posti di lavoro, carenza dovuta anche alla difficoltà dell'immigrato di proporsi come protagonista attivo di rivendicazioni sindacali sia specifiche dell'immigrazione sia relative alla collettività dei lavoratori in quanto tali.

I percorsi che portano i lavoratori immigrati a diventare delegati non presentano grandi differenze tra le confederazioni, mentre sono più evidenti all'interno delle categorie, secondo quanto evidenziato sopra. Per quasi tutti i delegati il primo contatto con il sindacato, e la conseguente iscrizione, avviene per ottenere informazioni e aiuto nella compilazione dei documenti per il permesso di soggiorno o per ottenere sostegno, anche legale, in seguito a problemi con il datore di lavoro. Alcuni si iscrivono perché convinti dai delegati in fabbrica o dai funzionari. Pochi sono coloro che lo fanno spontaneamente, avendo una «tradizione» sindacale alle spalle. Molti sono membri di direttivi di categoria, consulte immigrati, o collaborano con gli uffici immigrati.

Molteplici sono le motivazioni che spingono i lavoratori stranieri a impegnarsi direttamente nell'attività sindacale come delegati. Sia che lo diventino per cooptazione o per elezione, la maggior parte diventa delegato in seguito a un periodo di affiancamento informale a un funzionario/operatore o a un altro delegato, che permette di comprendere il ruolo di mediazione e le dinamiche sindacali in sede di contrattazione aziendale. Diversi sono i motivi di chi decide di candidarsi in sede di rinnovo dei delegati all'interno dei luoghi di lavoro. Per alcuni la scelta è dettata da una richiesta diretta da parte del funzionario/operatore di categoria, che ha individuato nel lavoratore straniero le caratteristiche di mediazione e perseveranza necessarie al ruolo di delegato. Per altri la volontà di impegnarsi in prima persona deriva da esperienze personali di problemi sul posto di lavoro e con il datore di lavoro, o dopo aver preso coscienza dei problemi esistenti in azienda e nella convinzione di poter essere utile, con la propria presenza e il proprio impegno, nella risoluzione di problemi dei colleghi stranieri e italiani. Solo alcuni hanno deciso di proporsi come delegati per sopperire alla mancanza di rappresentanti stranieri, sostenendo che un immigrato possa comprendere meglio le difficoltà e le istanze dei lavoratori immigrati.

Ciò che accomuna però tutti i delegati immigrati è il percepire il loro ruolo come importante e utile per tutti i colleghi, in particolare per quelli immigrati. Ritengono che il loro compito sia duplice: da una parte devono essere un sostegno per i colleghi nell'affrontare problemi e richieste che migliorino le condizioni di lavoro nel quotidiano, dall'altra devono fungere da ponte tra le posizioni dell'azienda, che non sempre accetta di buon grado la loro posizione di delegati e per di più stranieri, e quelle dei

lavoratori e del sindacato, mostrando capacità di mediazione delle istanze. Ritengono inoltre che un compito fondamentale sia il supporto ai lavoratori stranieri, aiutandoli nelle questioni burocratiche legate al soggiorno in Italia, nell'affermazione dei propri diritti in quanto lavoratori e in quanto stranieri, nel compito di promozione sul luogo di lavoro di un clima scevro da discriminazioni di sorta.

Proprio perché consci della necessità di un maggiore coinvolgimento e di una rappresentanza diretta da parte dei lavoratori immigrati sui luoghi di lavoro e all'interno del sindacato, ritengono particolarmente importante la loro presenza nel sindacato e non escludono a priori la possibilità di carriera all'interno dell'organizzazione, pur essendo già soddisfatti del ruolo di delegato che ricoprono.

Conclusioni

È possibile sostenere che i sindacati italiani hanno investito principalmente sulla terza funzione tra quelle identificate da Marino (2007), ossia sull'offerta di servizi, ottenendo importanti risultati in termini di raccolta di adesioni tra i lavoratori immigrati. I sindacati italiani si sono anche impegnati a più riprese nella gestione delle procedure di regolarizzazione dei lavoratori sommersi. Questa attività consente ai lavoratori immigrati di entrare ufficialmente a far parte del mercato del lavoro e di essere tutelati più efficacemente in diversi altri ambiti.

Ai servizi possiamo collegare l'attività degli uffici vertenze, che combina la dimensione del servizio individuale con quella della tutela degli interessi degli immigrati sul mercato occupazionale: numerose vertenze condotte con successo diventano un deterrente contro pratiche illegali da parte dei datori di lavoro.

Meno soddisfacente risulta la dimensione collettiva della tutela mediante la contrattazione. Pochi contratti di lavoro, anche se in aumento rispetto al passato, contengono infatti clausole che rispecchino istanze peculiari degli immigrati. Probabilmente esiste una difficoltà dei sindacati a farsi carico delle domande di gruppi specifici di lavoratori, giacché l'attività istituzionale di contrattazione collettiva riguarda i lavoratori nel loro insieme e fatica a tenere conto di eventuali differenze. Ancor meno trattato è il tema delle discriminazioni a base etnica, che invece rappre-

senta un terreno di particolare impegno per i sindacati dell'Europa centro-settentrionale (Pajares, 2008). Qui il problema può derivare dal fatto che la discriminazione dei lavoratori stranieri ha come contropartita la priorità degli interessi di quelli italiani, soprattutto nell'accesso a posizioni migliori nelle carriere aziendali. Pur molto attivi sulla questione in termini politico-generalisti e in battaglie di merito nei confronti dei poteri pubblici (Ambrosini, 2013; Ambrosini, Caneva, 2012), i sindacati non sembrano molto propensi a ingaggiare lotte che contrappongano gli interessi dei lavoratori italiani e stranieri.

Parallelamente, l'interesse per gli immigrati dei sindacati di categoria risulta piuttosto disuguale, incidendovi non solo la densità della presenza di lavoratori immigrati, ma anche la tradizione politica della categoria, i legami con movimenti sociali e soggetti della società civile, le personalità dei leader, le loro strategie, il posizionamento politico-ideologico che intendono assumere o altri fattori interni ai sindacati.

Altre distinzioni riguardano le sigle confederali. Nella Cgil si nota il retaggio della tradizione di sindacato di classe: non prevede strutture organizzative ad hoc per gli immigrati, non sollecita uno scambio tra tesseramento e fornitura di servizi, ma fa confluire gli immigrati nella classe lavoratrice, promuovendo aggregazioni di immigrati a livello locale e appoggiando di volta in volta battaglie politiche sul tema immigrazione. La Cisl, anche in conseguenza di una tradizione ideologica più composita, ha invece trovato un punto di equilibrio nell'impegno sui servizi e su un'azione solidaristica diffusa, valorizzando l'iniziativa dal basso, a livello locale, in collegamento con soggetti esterni, e creando rapporti privilegiati con alcune componenti etniche, provenienti specialmente da paesi cattolici. Mediante la costituzione dell'Anolf, ha cercato di dare una risposta intermedia al dilemma tra inclusione degli immigrati nelle normali strutture sindacali e promozione di strutture organizzative specifiche all'interno del sindacato. In linea con una visione più associativa del sindacato, che vede l'adesione come un impegno da perseguire, pone maggiormente in rilievo il legame tra erogazione di servizi e tesseramento.

La funzione sindacale che appare nel complesso ancora da sviluppare è quella della partecipazione politica. I sindacati italiani sono indubbiamente attivi a livello politico a favore degli immigrati, attraverso la promozione di campagne di sensibilizzazione, o la pressione a favore di adeguamenti legislativi, come nel caso dell'attuazione della direttiva europea

per la concessione di speciali permessi di soggiorno ai lavoratori immigrati in condizione irregolare che denuncino i loro sfruttatori. I sindacati italiani dunque agiscono a livello politico a favore e per conto degli immigrati. Non hanno invece ancora molto investito, anche se si intravede un maggior impegno, sulla partecipazione attiva degli immigrati al loro interno, sulla formazione e progressione di quadri di origine immigrata, sulla visione del sindacato come canale di espressione politica secondaria per soggetti che non posseggono in Italia formali diritti politici.

Un certo numero di immigrati hanno trovato spazio negli sportelli dei servizi e nei patronati, ma la loro partecipazione attiva e il loro accesso alle carriere sindacali è ancora modesto in proporzione al numero degli iscritti. Su questo aspetto incidono le barriere linguistiche, la precarietà occupazionale e di vita di molti immigrati, l'attrazione del lavoro autonomo, ma probabilmente anche la riluttanza del sindacato a farsi veicolo di rivendicazioni e istanze di gruppi specifici. Come già per le donne, ci si può però domandare se non sia venuto il tempo di immaginare azioni positive per promuovere una maggiore partecipazione delle minoranze immigrate nelle strutture e nelle scelte strategiche dei sindacati, e se queste possano produrre esiti concreti. Ciò che sembra chiaro è che il passo che attende i sindacati nel prossimo futuro è quello dell'evoluzione dall'azione *per* gli immigrati all'azione *con* gli immigrati e *da parte* degli immigrati per la promozione della loro integrazione paritaria nel mondo del lavoro e nella società italiana.

Bibliografia

- Ambrosini M. (2013), «*We Are Against a Multi-ethnic Society*»: *Policies of Exclusion at the Urban Level in Italy*, in *Ethnic and Racial Studies*, XXXVI, 1, pp. 136-ss.
- Ambrosini M., Caneva E. (2012), *Local Policies of Exclusion. The Italian Case*, *Accept-Pluralism*, 2012/07, 4, *National Case Studies - Political Life*, Final Country Reports (in <http://cadmus.eui.eu/handle/1814/22317>).
- Anderson B. (2010), *Mobilizing Migrants, Making Citizens: Migrant Domestic Workers as Political Agents*, in *Ethnic and Racial Studies*, XXXIII, 1, pp. 60-74.
- Castles S., Kosack G. (1973), *Immigrant Workers and Class Structures in Western Europe*, Londra, Oxford University Press.
- Hyland M. (2012), *Trade Unions and Their Relationships with Migrant Workers*, position paper alla conferenza *Labour Rights As Human Rights? Migration, Labour*

- Market Restructuring and the Role of Civil Society in Global Governance*, Unesco-Most, Norrköping (Svezia), 30 maggio-1 giugno.
- Idos-Unar (2013), *Dossier statistico immigrazione 2013*, Roma, Idos.
- Marino S. (2012), *Trade Union Inclusion of Migrant and Ethnic Minority Workers: Comparing Italy and the Netherlands*, in *European Journal of Industrial Relations*, XVIII, 1, pp. 5-20.
- Marino S. (2007), *Union Representation of Immigrant Workers: A Framework for Analysis*, paper presentato al XIX Annual Meeting on Socio-Economics, Copenhagen, 28-30 giugno.
- Marino S., Roosblad J. (2008), *Migration and Trade Unions. A Comparison Between Dutch and Italian Trade Union Actions and Strategies*, in *Transfer*, XIV, 4, pp. 625-638.
- Mottura G., Cozzi S., Rinaldini M. (2010), *Uscire da babele. Percorsi e problemi del rapporto tra sindacato e lavoratori immigrati*, Roma, Ediesse.
- Pajares M. (2008), *Foreign Workers and Trade Unions: The Challenges Posed*, in *Transfer*, XIV, 4, pp. 607-624.
- Penninx R. (2011), *Il ruolo dei sindacati nei processi di integrazione degli immigrati e nelle politiche di immigrazione locale*, in *Mondi Migranti*, 1, pp. 7-ss.
- Penninx R., Roosblad J. (a cura di) (2000), *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe, 1960-1993: A Comparative Study of the Actions of Trade Unions in Seven West European Countries*, Oxford, Berghahn.

ABSTRACT

La nostra ricerca sul rapporto tra sindacati e lavoratori immigrati mostra che, al di là di qualche differenza sulle modalità operative, le due principali organizzazioni sindacali condividono funzioni, strategie, obiettivi e difficoltà. Pur dedicando molto spazio alla fornitura di servizi agli immigrati, i sindacati si impegnano sempre di più anche nella difesa dei diritti individuali e collettivi, nella lotta alla discriminazione e nella promozione della partecipazione attiva degli immigrati all'attività sindacale, favorendo percorsi di mobilità interni al sindacato, nonché la creazione di organi consultivi che incentivano il coinvolgimento della componente straniera. Tuttavia, mentre i servizi e la tutela individuale rappresentano prassi da tempo consolidate nell'ambito dell'attività sindacale, la partecipazione attiva degli immigrati può e deve essere ulteriormente incentivata.

Our research on the relationship between trade unions and immigrant workers shows that, beyond some differences in the procedures, the two main trade unions share common functions, strategies, objectives and difficulties. While devoting much space to the

provision of services to immigrants, unions also engage more and more the defence of individual and collective rights, the fight against discrimination and the promotion of the active participation of immigrants in trade union activity. The latter is implemented favouring mobility paths internal to the union and the creation of advisory bodies that encourage the involvement of the foreign rank-and-file. However, while the services and individual protection represent long-established practices in the context of union activity, the active participation of immigrants can and should be further promoted.