

RES

IMMIGRAZIONE E SINDACATO

Lavoro, discriminazione, rappresentanza

III RAPPORTO IRES

a cura di

Maria Adriana Bernardotti e Giovanni Mottura

presentazione di

Agostino Megale

S T U D I & R I C E R C H E



EDIESSE

Un'esperienza di formazione per delegati sindacali stranieri *di Giovanni Mottura*

1. Premessa

Il Gruppo di lavoro che ha progettato il corso è partito dalla constatazione che i progressi registrati nella sindacalizzazione dei lavoratori immigrati hanno acquistato sempre più chiaramente, soprattutto a partire dalla seconda metà degli anni novanta, il valore di indicatori significativi non soltanto del carattere non residuale di questa componente dell'offerta sul mercato del lavoro, ma anche del consolidarsi di una parte crescente di questi inserimenti in posizioni occupazionali relativamente stabili.

In termini quantitativi, nel 2003 il numero complessivo degli iscritti alle tre maggiori confederazioni sindacali italiane risulta ormai prossimo alle 250.000 unità. La metà circa di tale cifra risulta dalla somma degli iscritti in tre regioni (Emilia Romagna, Lombardia e Veneto). Per ciò che riguarda i lavoratori attivi, il tasso di sindacalizzazione degli immigrati risulterebbe dunque già più alto di quello degli italiani anche nelle aree più industrializzate del paese.

In termini qualitativi, poi, si può rilevare come significativo il fatto che si tratti ormai di iscrizioni a federazioni di categoria. Anche in questo caso la distribuzione non è omogenea.

Considerando i dati nazionali riguardanti la sola Cgil, si constata infatti che prevalgono le iscrizioni nei settori edile e metalmeccanico (41% circa, secondo le fonti disponibili); sono significative anche le presenze nell'agro-alimentare e nel commercio/servizio alle imprese (26% circa); il residuo 33% in prevalenza appare distribuito fra chimici, tessili, marittimi, addetti ai trasporti, servizi/lavori di cura.

Un'ultima osservazione: ovviamente l'importanza relativa delle iscrizioni alle categorie segnalate (e in alcuni casi anche ad altre) va-

ria dalle diverse aree territoriali del paese: è però interessante notare che non sempre tale distribuzione riflette fedelmente le proporzioni secondo le quali l'insieme dei lavoratori immigrati presenti risulta distribuito tra i diversi settori e comparti presenti nel tessuto produttivo e di servizi di ciascuna area.

Si riprenderà e si svilupperà questa osservazione in seguito, anche in vista di future iniziative di formazione. Qui ci si può limitare ad una considerazione: poiché soltanto in una parte dei casi osservati quella discrepanza sembra spiegabile riferendosi a caratteristiche note degli inserimenti lavorativi degli stranieri (ad esempio, che nell'industria manifatturiera la loro frequenza risulti nettamente superiore nelle imprese di piccola e media dimensione) è possibile supporre che essa in alcuni casi indichi, a livello locale, debolezze e scarsa attenzione dell'intervento sindacale.

Comunque, di là dalle diverse informazioni e considerazioni interessanti che si possono trarre dalla lettura dei dati disponibili (Rapporti immigrazione curati nel 2000 e nel 2002 dall'Osservatorio sull'Immigrazione dell'Ires nazionale e pubblicati presso l'Ediesse), il prevalere ormai assoluto delle iscrizioni a federazioni di categoria segnala un passaggio di fase ormai compiuto, e contestualmente propone come urgenti, alla Cgil nel suo complesso, almeno due ordini di problemi di crescita, così sintetizzabili:

- ♦ appare necessario che le conoscenze, le informazioni e il saper fare, accumulati nel corso del precedente quindicennio dai Centri servizi delle Camere del Lavoro che si sono occupati dei problemi e dei contatti con i soggetti migranti, siano per così dire capitalizzati appieno dalle federazioni di categoria nel concreto delle proprie azioni organizzative e di contrattazione;
- ♦ le dimensioni già raggiunte dal tesseramento nonché le esperienze positive di partecipazione e attivismo già registrate nei luoghi di lavoro, indicano l'opportunità di allargare – promuovendo significativi aumenti delle candidature – il numero di membri delle Rsu di origine/nazionalità straniera. In proposito, è opportuno sottolineare che quella del delegato è una figura che evidenzia chiaramente (anche agli occhi dei diretti interessati, sia italiani che stranieri) la profonda differenza della concezione che il sindacato ha (e pratica) del tema della rappresentanza, rispetto ai modi in cui esso è stato trattato sino ad oggi nelle sedi amministrative e politiche. Qui, infatti, esso si presenta come problema di allargamento delle capacità degli orga-

nismi di rappresentare e tutelare gli interessi di *tutti* i lavoratori su *tutta* la tematica che concerne direttamente le relazioni di lavoro o che ne può influenzare la qualità; assolutamente non – invece – come esigenza di tutelare una serie più o meno chiaramente definita di «differenze» che caratterizzerebbe una parte (minoritaria) dei lavoratori stessi.

Il grado e la misura in cui si riuscirà a soddisfare ambedue le suddette esigenze (che sono fortemente sentite dagli stessi protagonisti stranieri e da non pochi italiani) appaiono comunque in larga misura condizionati dal modo più o meno pronto e soddisfacente in cui si saprà dar seguito a quella che ormai si presenta come una urgenza: dare corpo, sostanza e significato più strutturati e solidi all'adesione dei lavoratori immigrati al sindacato, stimolando e assecondando (in primo luogo tra i soggetti già più attivi) processi collettivi e individuali di crescita che vadano oltre le motivazioni e le occasioni contingenti che hanno condizionato e/o determinato l'atto di iscrizione.

In altri termini appare giunto il momento di dare l'avvio a percorsi di formazione nello svolgimento dei quali la trasmissione delle esperienze e delle conoscenze (tecniche, istituzionali, economiche, giuridiche, procedurali...) che costituiscono la base del lavoro del sindacalista si intrecci *da un lato* con una riflessione comune sulle esperienze e i percorsi concreti di inserimento dei lavoratori migranti nei contesti lavorativi e sociali locali; *dall'altro* con un'informazione essenziale sulla storia del sindacato, le strutture confederali, le istituzioni economiche e del mondo imprenditoriale, considerati nel quadro dell'evoluzione della società italiana.

Riassumendo: l'evidente discrepanza tra la crescente presenza di immigrati nei luoghi di lavoro e nella Cgil come iscritti, e il ruolo limitato che essi allo stato attuale concretamente giocano nella vita del sindacato, comincia ad assumere il peso di una contraddizione avvertita e non marginale, soprattutto se si tiene conto che i flussi di immigrazione (sia dall'esterno che dall'interno della Ue) continueranno, così come gli inserimenti lavorativi che ne conseguono. Si tratta di una contraddizione che richiede appunto un impegno consapevole di tutta l'organizzazione, che ribadisca definitivamente un punto: per il sindacato non si tratta di tutelare in modo appropriato ed efficace un gruppo di «diversi», che in tal caso rischia di rimanere (anche nell'immaginario collettivo del sindacato stesso) una entità di fatto separata, quand'anche la sua presenza sia proclamata positiva

per il sistema economico e risulti nei fatti in crescita. Si tratta, al contrario, di valorizzare esplicitamente come *propria risorsa in quanto sindacato* la partecipazione attiva di un gran numero di lavoratori immigrati alla propria vita e alle proprie iniziative.

È evidente che ciò comporta anche saper fare i conti con specifici aspetti della diversità: diverse esperienze culturali e politiche; diverse motivazioni e aspettative nell'incontro con il sindacato; non conoscenza della sua storia e del dibattito passato e attuale al suo interno; e simili.

A ciò si aggiungono (nel seguito del discorso si ritornerà a parlarne) la difficoltà ad ottenere riconoscimento come rappresentanti *di tutti* da parte dei colleghi italiani (e a volte anche stranieri, per ragioni diverse); soprattutto le difficoltà linguistiche, che nel caso dei delegati in particolare non nascono tanto da scarsa padronanza dell'italiano scritto e parlato (o del dialetto locale), quanto piuttosto dal non possedere quel retroterra storico e politico che permette di *comprendere* veramente o *interpretare* appropriatamente i significati e i riferimenti di espressioni o parole «chiave» ricorrenti nel lessico e nel dibattito sindacale.

2. Obiettivi e modalità organizzative del corso

Sulla base di tutte queste premesse è stato progettato il momento formativo di cui si dà conto nelle pagine seguenti, con l'intento particolare di trarre da questo primo momento di sperimentazione criteri e indicazioni operative utili per la messa a punto di un modello flessibile di percorso formativo, utilizzabile nel quadro delle attività del sindacato in territorio regionale, con i necessari ritocchi resi eventualmente volta a volta opportuni da caratteristiche del fenomeno migratorio nell'area specifica di riferimento.

In generale il criterio programmatico a cui ci si è riferiti (e che occorre tenere sempre presente) è che l'obiettivo al quale la formazione in questione mira (almeno in questa fase) non è rendere i lavoratori immigrati uguali agli italiani, ma porre le condizioni perché le diversità che continuano a sussistere (in larga parte per effetto di una legislazione che mira a mantenerle, come aspetto particolare delle politiche in atto di frantumazione del lavoro) stiano comunque dentro il percorso di solidarietà e uguaglianza che è la natura stessa (e la pietra fondante) del sindacato.

Sotto il profilo del metodo, la modalità più coerente con l'esigenza di sperimentazione già ricordata è sembrata quella di puntare su una articolazione del percorso in moduli formativi flessibili, nei quali si intrecciassero e si alternassero momenti di «lezione» frontale e momenti «pilotati» di riflessione/scambio/discussione di gruppo.

In sintesi, il principale intento era quello di integrare i percorsi di formazione e di esperienza sindacale che i delegati e i lavoratori immigrati iscritti alla Cgil seguono nell'attività concreta quotidiana, nei luoghi di lavoro e nelle occasioni di riunione, allo scopo di formare dirigenti che possano interloquire e ricoprire incarichi in ogni settore dell'organizzazione. In quella luce – come si è già accennato – il problema di metodo più rilevante era (ed è) come declinare gli obiettivi di aggiornamento tecnico sulla normativa esistente, le procedure, gli strumenti e le tematiche della contrattazione, eccetera, con quelli di fornire conoscenze sul movimento sindacale, la sua storia, il dibattito che lo attraversa, la sua dimensione organizzativa.

Centrale, questo secondo obiettivo, per arrivare – come anche s'è detto – a condividere un linguaggio e un'idea di sindacato, con tutte le implicazioni in termini di identità, senso di appartenenza, valori, scopi. Ma soprattutto perché si apra e si alimenti il processo di *interazione consapevole* dal quale soltanto può scaturire la conoscenza chiara dei temi e dei problemi che occorre affrontare per accelerare l'inserimento effettivo dei lavoratori immigrati nel sindacato. A questo proposito, nel progetto originario si ipotizzava la partecipazione al corso anche di giovani delegati italiani: la cosa non si è verificata per ragioni contingenti di varia natura, e va considerata forse la principale manchevolezza di questa prima esperienza.

In termini organizzativi: il corso si è articolato in sei sedute, cinque delle quali nel mese di luglio e una nel mese di settembre 2003. A queste va aggiunta una riunione conclusiva di valutazione, al termine della quale i delegati presenti (18 su 20 che hanno effettivamente frequentato) hanno compilato un breve questionario, in parte volto a raccogliere elementi utili per costruire un identikit dei partecipanti, in parte volto a registrare le loro valutazioni sulle esperienze relative al sindacato e al corso.

Gli argomenti trattati sono stati i seguenti:

1ª giornata: Che cos'è il sindacato. Leghe di mestiere, Società operaie, Camere del Lavoro. Definizione di sindacato confederale e di categoria; come si è formato storicamente; differenze dalle altre confederazioni.

2ª giornata: La contrattazione collettiva (definizione e fasi storiche); la situazione attuale. La concertazione. Il contratto decentrato aziendale. Il rapporto tra contratto collettivo e contrattazione come processo.

3ª giornata: La rappresentanza. Le diverse fasi e forme di rappresentanza democratica nei luoghi di lavoro dal dopoguerra al '68. Commissione interna e Sezione sindacale aziendale. Consiglio di fabbrica e attribuzione di compiti negoziali. Rsu. Problemi aperti: democrazia interna/democrazia esterna.

4ª giornata: Che cos'è il diritto del lavoro. Rapporto di lavoro. Costituzione e lavoro. Tutela nei rapporti di lavoro. Discussione di esperienze individuali.

5ª giornata: Il salario e il rapporto capitale/lavoro. Definizioni e ideologie connesse. La professionalità. Qualifiche e mansioni.

6ª giornata: La previdenza. Elementi di storia. Definizioni di solidarietà sociale. Istituti previdenziali e sindacato.

Le sedute (durata 5 ore + una di interruzione per il pranzo) si sono tenute presso la Camera del Lavoro territoriale di Reggio Emilia.

I partecipanti hanno usufruito di permesso sindacale; originariamente, coloro che avevano risposto positivamente alla proposta erano 25, ridottisi poi a 20 (per motivi vari, non attinenti al corso; ad esempio: difficoltà ad ottenere il permesso; passaggio ad altra occupazione e simili).

Come si è detto, non si è riusciti a realizzare l'intenzione originaria di sollecitare anche la partecipazione di almeno alcuni delegati italiani: le nazionalità presenti sono dunque state 8.

In ordine di numero di presenza, la più rappresentata è quella del Ghana (7 partecipanti), seguita dal Marocco e Pakistan (4 ciascuno) e Burundi, Cile, Egitto, Iran, Tunisia (uno ciascuno).

3. Dove si è svolto il corso: cenni su territorio, lavoratori stranieri e sindacato

La provincia di Reggio Emilia è, nell'ambito regionale, il territorio che ospita il più vecchio insediamento di una certa consistenza di immigrati per ragioni di lavoro (il nucleo egiziano, presente qui dai primi anni '70).

Da tempo, inoltre, è anche la provincia che registra la percentuale

più consistente di stranieri sul totale della popolazione residente. Secondo il rapporto 2003 dell'Osservatorio provinciale sulla popolazione straniera, al 31.12.2002 questa ultima ammontava a 25.815 unità residenti, di cui 25.082 (il 5,4% della popolazione residente totale) di nazionalità non comunitaria.

L'incremento verificatosi in proposito rispetto all'anno precedente è di circa il 12%. Ma esso si presenta assai più consistente in alcuni comuni importanti, quali ad esempio Scandiano (+16,8%) e Guastalla (+14,8%).

In cifre assolute, la maggioranza di residenti stranieri abita nel comune di Reggio Emilia (48,6% degli stranieri che vivono nella provincia) ma la percentuale più alta sul totale dei residenti la si trova a Luzzara, dove gli immigrati sono l'11,4% della popolazione (e dove – riferisce il rapporto citato – tra i bambini e ragazzi di età inferiore ai 18 anni i non-comunitari sono il 23%, percentuale che cresce ulteriormente al 29% se si considerano soltanto i piccoli di età inferiore ai 3 anni).

È infine interessante ai nostri fini registrare che le fasce d'età in cui si concentra il 66% circa dei residenti stranieri sono quelle comprese tra i 18 e i 49 anni, contro il 28% circa di minori e l'11% circa di più anziani. In altri termini, se si tiene conto che negli ultimi anni si sono evidenziate le tendenze ad un graduale riequilibrio della composizione di genere (le donne risultano in costante aumento percentuale: oggi sono già più del 44%) e ad incrementi percentuali più alti di bambini e anziani, si tratta in tutta evidenza d'una immigrazione che ha saputo cogliere le occasioni di inserimento lavorativo offerte dal tessuto produttivo e di servizi dell'area, e che successivamente su tale base – avviando processi di ricongiungimento familiare – ha già in buona misura posto (e per una parte consolidato) la propria candidatura a componente «normale» della popolazione reggiana.

Un aspetto non secondario di tale percorso è messo in luce appunto – richiamando ciò che si diceva all'inizio – dai dati sulle iscrizioni ai sindacati e in particolare sulle adesioni alla Cgil reggiana. Limitandoci per brevità all'ultimo triennio, si possono seguire i ritmi di crescita del fenomeno: dai 3.952 immigrati tesserati nel 2001 (pari al 10,1% del totale degli iscritti Cgil reggiani) si è passati nel 2002 a 4.538 (11,35% del totale) e nel 2003 (dato di settembre) a 5.064 (12,72% del totale).

La tabella che segue permette di vedere come si distribuiscono oggi, nel reggiano, gli iscritti stranieri tra i diversi sindacati di categoria e quali percentuali rappresentino sia del totale complessivo degli iscritti alla Cgil provinciale sia di quelli parziali relativi appunto a ciascuna federazione di categoria.

Tab. 1 - Reggio Emilia. Iscritti stranieri alla Cgil e loro distribuzione tra le federazioni di categoria (settembre 2003)

	Tess. 9/03	Tess. 9/02	9/03 su 9/02 (%)	Diff. 9/03 - 9/02	Tess. tot. 9/03	Immigr. totale 9/03	Tess. tot. 9/02	Immigr. su totale 9/02	Tess. 12/02	9/03 su 12/02 (%)
Filcea	474	454	104,41	20	4.542	10,44	4.538	10,00	467	101,50
Fillea	742	565	131,33	177	3.510	21,14	3.306	17,09	635	116,85
Ffom	1.963	1.747	112,36	216	12.096	16,23	11.980	14,58	1.911	102,72
Filtea	129	116	111,21	13	1.747	7,38	1.760	6,59	148	87,16
Filcams	631	300	210,33	331	3.765	16,76	3.226	9,30	323	195,36
Filt	101	83	121,69	18	788	12,82	776	10,70	93	108,60
Fnlc	0	0	-	0	399	0,00	389	0,00	0	-
Fp	104	85	122,35	19	5.717	1,82	5.531	1,54	83	125,30
Fisac	1	1	100,00	0	474	0,21	497	0,20	1	100,00
Artisti	0	0	-	0	0	-	0	-	0	-
Flai	642	569	112,83	73	3.079	20,85	3.003	18,95	621	103,38
Scuola	2	1	200,00	1	1.962	0,10	1.777	0,06	2	100,00
Slc	32	20	160,00	12	1.065	3,00	1.083	1,85	24	133,33
Snur	0	0	-	0	0		0	-	0	-
Nidil	84	64	131,25	20	346	24,28	262	24,43	72	116,67
Dirig. coop	0	0	-	0	0	-	0	-	0	-
Affiliati	0	0	-	0	0	-	0	-	0	-
Disocc.	159	135	117,78	24	320	49,69	296	45,61	266	59,77
Totale attivi	5.064	4.140	122,32	924	39.810	12,72	38.424	10,77	4.646	109,00

Fonte: Camera del Lavoro territoriale di Reggio Emilia

Limitando l'attenzione agli aspetti che interessano più specificamente questo rapporto, se ne possono sottolineare due che si avrà occasione di richiamare successivamente:

- mentre come numero assoluto di iscritti i metalmeccanici (Fiom) risultano saldamente in testa, seguiti a distanza da edili, agro-alimentari, chimici e addetti ai servizi (per citare solo i gruppi più nutriti), è stato invece proprio quest'ultimo gruppo (Filcams) a registrare nell'ultimo anno il balzo in avanti più cospicuo (più di un raddoppio); tra gli altri citati – poi – anche gli edili presentano un incremento superiore a quello della Fiom, come percentuale sul totale degli iscritti alla Cgil;
- analogamente, per ciò che riguarda l'incidenza degli stranieri sui totali degli iscritti alle categorie: sebbene nel 2003 la Fiom abbia incrementato di più d'un punto la propria percentuale in tal senso (16,23%), essa continua ad essere inferiore a quelle totalizzate da Fillea e Flai (nelle quali sono stranieri – rispettivamente – il 21,4% e il 20,05% degli iscritti) e oggi è stata superata, sia pur di poco, anche dalla Filcams (16,76%).

Il quadro che i dati generali fin qui considerati presentano è confermato abbastanza fedelmente da quello che possiamo ricavare considerando l'elenco dei 20 delegati partecipanti al corso di formazione.

Complessivamente, le imprese in cui essi lavorano sono 17.

Il gruppo più nutrito (7 imprese) è compreso nella fascia dimensionale 20-49 addetti. Seguono: 2 imprese tra 50 e 99 addetti; altre 2 tra 100 e 300; 4 nella fascia 300-350; e infine due con 850 addetti.

Dei 2.550 dipendenti complessivi di quelle imprese, 1.092 sono iscritti a federazioni di categoria della Cgil. Nelle imprese medesime sono attivi secondo le informazioni di cui disponiamo 84 delegati, di cui 74 Cgil, 8 Cisl, 2 Uil.

Le federazioni di categoria rappresentate nel gruppo dei delegati presenti al corso sono cinque: Fiom (7 presenze), Filcams (7 presenze), Filcea (3 presenze), Filtea, Flai e Fp (una presenza ciascuna).

Altre notizie sui soggetti possono essere tratte dai questionari che essi hanno completato al termine del corso: purtroppo di due partecipanti assenti dalla riunione conclusiva non è stato possibile recuperare per tempo questo elemento di valutazione.

4. I partecipanti al corso: percorsi di immigrazione

Come si è detto, i delegati che hanno seguito l'intero corso sono stati venti, diciotto dei quali hanno compilato il questionario finale. Le nazionalità rappresentate erano le seguenti: Burundi, Cile, Egitto, Ghana, Iran, Marocco, Pakistan, Tunisia, e nella composizione del gruppo prevalevano nettamente i ghanesi seguiti a parimerito da marocchini e pakistani.

Scarsa la partecipazione femminile (4 partecipanti).

In termini d'età, sui diciotto di cui si dispone di notizie più articolate: 7 sono trentenni, 9 quarantenni, 2 cinquantenni. Può essere interessante considerare anche le età che i soggetti avevano all'atto dell'ingresso in Italia: 1 tredicenne; 1 diciottenne; 8 tra venti e ventiquattro anni; 5 tra venticinque e ventotto anni; 3 tra trenta e trentacinque anni.

Dai questionari è possibile ricavare notizie sui percorsi seguiti dalla partenza dal paese d'origine ad oggi.

Quando hanno deciso di emigrare, 9 erano studenti. Degli altri, 5 erano operai o lavoratori salariati nei servizi (rispettivamente 3 e 2), due commercianti, due impiegati.

Soltanto cinque hanno avuto precedenti esperienze di emigrazione: tre (due marocchini e un egiziano) in altri paesi europei; due (ghanesi) in un paese africano confinante con il proprio.

Se si considerano poi le date di ingresso in Italia, di approdo a Reggio Emilia, di regolarizzazione e di assunzione nell'impresa in cui oggi lavorano ed esercitano la funzione di delegati, si ottiene il seguente quadro:

- Per i quattro soggetti di più antica presenza in Italia, o meglio, per i tre di loro arrivati già maggiorenni negli anni '70, non ha un significato preciso parlare di data di regolarizzazione: in senso proprio, la prima misura in tal senso è stata presa infatti nel 1986. In particolare si può però osservare che per due di essi gli scarti tra date di arrivo in Italia e a Reggio Emilia indicano anni (ovvero percorsi lunghi) di mobilità all'interno del paese: vicenda che accomuna le esperienze di molti dei protagonisti dei flussi in ingresso nella fase che intercorre tra la seconda metà del decennio '70 e il declinare di quello successivo. A conferma di ciò suonano sia le risposte di ambedue i soggetti sui molti e assai variati lavori fatti in Italia, sia la constatazione che ciò è per un certo periodo continuato anche dopo il loro approdo a

Reggio, come si può dedurre dallo scarto tra le date di arrivo in questa provincia e quelle di assunzione nel posto di lavoro attuale. Per il terzo dei soggetti di questo gruppo «antico» – al contrario – l'ingresso in Italia, l'arrivo a Reggio Emilia e l'assunzione in quello che è ancora il lavoro attuale risulterebbero essersi verificati nello stesso anno. Non essendo ipotizzabile (considerando che l'interessato è in Italia da quasi trent'anni) una difficoltà di comprensione linguistica, risulta dunque difficile interpretare il fatto che nelle sue risposte la «regolarizzazione» risulti invece post datata di tre anni rispetto a quello di arrivo e assunzione, e si dichiari di aver svolto vari altri lavori (cosa, quest'ultima, per altro non impensabile).

- Il gruppo decisamente più numeroso è quello formato da soggetti giunti in Italia tra il 1988 e il '90 e «regolarizzati» appunto in quest'ultimo anno in virtù della cosiddetta «sanatoria» seguita all'approvazione della legge 39/90 (la Martelli). Si tratta di 11 persone, due delle quali entrate nell'88, otto nell'89 e soltanto una nel '90. Fanno cioè parte del primo evidenziarsi in Italia di un fenomeno ben noto e ricorrente nella storia delle migrazioni internazionali, che anche qui si ripeterà più volte nel corso del decennio successivo fino alla recente regolarizzazione seguita al varo della legge Bossi-Fini, e che continua a deludere coloro che concepiscono le sanatorie come un modo per ridurre le quote di presenze irregolari o clandestine, invece che come uno strumento di controllo e gestione dei flussi: la moltiplicazione degli ingressi irregolari ogni volta che si profila come prossima una scadenza di regolarizzazione straordinaria. Questo gruppo può a sua volta essere diviso in due sottoinsiemi. Da un lato, quello composto da coloro per i quali le date della regolarizzazione e dell'assunzione nel posto di lavoro attuale praticamente coincidono. Poiché nella maggior parte di questi casi (6 in tutto) non coincide invece con quelle – seppure precedendole di non più di due anni – la data d'ingresso in Italia, è ipotizzabile che il periodo di irregolarità che ne risulta sia stato anche di lavoro «nero». Molti di questi infatti dichiarano di aver svolto in Italia diversi lavori, prima dell'attuale: alcuni in altre province (Napoli, Perugia, Bergamo, Modena), altri già a Reggio Emilia, lasciando cioè aperta l'eventualità che, almeno in parte, si trattasse di lavoro sommerso presso le medesime imprese nelle quali successivamente è venuta l'assunzione regolare. L'altro sottoin-

sieme è invece composto da cinque soggetti per i quali all'avvenuta regolarizzazione non è seguita a breve l'assunzione nell'impresa in cui oggi lavorano. Nella maggior parte si tratta di persone che hanno ottenuto il permesso di soggiorno essendo già a Reggio Emilia, e hanno lavorato successivamente (per lo più con contratti a tempo determinato) in diverse imprese del territorio reggiano. In un solo caso si tratta invece d'una persona arrivata in Italia nell'89, regolarizzata nel '90 in una provincia meridionale, ma trasferitasi soltanto quattro anni dopo a Reggio Emilia (dove ha subito trovato il lavoro che tuttora svolge) per consiglio d'un parente che già vi risiedeva.

- Infine, un ultimo gruppetto di tre soggetti, giunti in Italia rispettivamente nel '93, '94 e '95: i primi due regolarizzati a Reggio Emilia negli anni stessi d'ingresso, il terzo l'anno successivo, dopo un breve periodo di permanenza nel Mezzogiorno.

Riassumendo, dunque, i partecipanti al corso sono lavoratori immigrati in Italia in netta prevalenza tra il 1988 e il 1995; privi – salvo quattro casi – di precedenti esperienze migratorie; la maggioranza dei quali al momento dell'ingresso era costituita da maschi di età inferiore ai 28 anni e la metà dei quali all'atto dell'emigrazione ancora studiava, mentre per il resto soltanto quattro svolgevano lavori analoghi a quelli svolti dopo l'arrivo in Italia. Tutti, infine, risultano aver trascorso in Italia periodi più o meno lunghi di irregolarità dal punto di vista del titolo di presenze e del lavoro.

A queste informazioni possono aggiungersene altre, significative dei percorsi d'inserimento compiuti da questi soggetti sia nella sfera lavorativa che nel contesto sociale locale.

Vediamo rapidamente le principali.

5. I partecipanti al corso: la sfera lavorativa

Significativamente analoga a quella messa in luce dalla recente ricerca dell'Ires Emilia Romagna sul lavoro degli immigrati nella regione (Mottura, 2002) è la gamma delle modalità attraverso le quali i membri del nostro gruppo hanno trovato il lavoro attuale (e probabilmente gli altri svolti in precedenza). Otto presentandosi personalmente in azienda; sei tramite amici o conoscenti anch'essi immigrati oppure italiani; quattro in altri modi (concorso; partecipazione a progetto; sindacato).

Va notato che a queste modalità di ricerca del lavoro (dominanti in assoluto nella maggior parte del decennio '90) negli anni più recenti se ne sono aggiunte altre: ad esempio, è cresciuto il ricorso ad agenzie per il lavoro interinale, apparentemente in parziale sostituzione del «presentarsi personalmente» (Marra, 2002); inoltre, «tramite amici o conoscenti» si è rivelato essere in misura crescente la conseguenza del fatto che diversi imprenditori usano dipendenti stranieri come tramite per trovarne altri (Bruni, Mottura, Pinto, 2001). È comunque ipotizzabile che le novità introdotte più di recente in tema di contratti e mercato del lavoro produrranno ulteriori cambiamenti anche su questo terreno, soprattutto per le future assunzioni.

Alle considerazioni sviluppate nel rapporto della citata ricerca Ires rimandano anche le notizie relative ai tipi di contratto d'ingresso nell'attuale lavoro: soltanto cinque soggetti del gruppo sono stati assunti, inizialmente, con un contratto a tempo determinato. Di questi, peraltro, in un solo caso non si è ancora verificato il passaggio al tempo indeterminato: ma si tratta di un impiegato la cui assunzione è avvenuta meno di due anni or sono.

Maggiore di quella generalmente constatata nella suddetta ricerca risulta poi, dal confronto tra qualifiche riconosciute all'atto dell'assunzione e qualifiche attuali, la progressione media di carriere dei nostri soggetti. Apparirebbe così confermata la correlazione positiva già notata (sempre nel corso della ricerca Ires) tra più alta frequenza di avanzamenti di qualifica/migliore qualità delle mansioni e iscrizione al sindacato.

Infine, generalmente sono definiti «buoni» o «normali» i rapporti quotidiani con i colleghi di lavoro e – con qualche cautela in più – con i superiori gerarchici. Ma su questo argomento si avrà occasione di tornare.

6. I partecipanti al corso: i rapporti sociali extralavorativi

La maggioranza dei soggetti in esame vive con la famiglia o parte di essa. La vicenda migratoria dei più è iniziata come viaggio individuale; successivamente, entro un lasso di tempo che varia dai tre agli otto anni, è intervenuto il ricongiungimento familiare oppure l'unione con partner immigrati o italiani incontrati qui.

Meno frequenti i casi di immigrazione già in coppia. Rispetto a

questi occorre però tenere presente che raramente, in una fase iniziale (anche non breve) di presenza in Italia, si sono potuti tradurre in convivenza stabile, sia per le note difficoltà connesse al problema abitativo, sia perché era ancora in corso la ricerca (da parte di uno o di ambedue) d'un lavoro sufficientemente sicuro, rispetto alla cui localizzazione orientare per quanto possibile la ricerca della casa, la pratica per la residenza e così via.

Sta di fatto che il momento in cui si è concretata la presenza della famiglia, comunque ciò sia avvenuto, è ricordato come un momento di svolta: non soltanto in quanto fine dell'immigrazione come avventura solitaria, ma anche come inizio di una fase per molti versi nuova e più complessa.

Un dato che di solito viene citato come indicatore del grado di inserimento oppure come riprova della difficoltà per gli immigrati di trovare una casa decente in affitto, ma che in realtà risulta, se approfondito, una delle spie più fedeli di quella intervenuta complessità, riguarda appunto il tipo di abitazione e la sua distanza dal posto di lavoro (Bernardotti, 2001). Senza dilungarci, vale la pena di registrare in proposito che nove partecipanti al corso, su diciotto sui quali si dispone dell'informazione, sono proprietari della casa in cui abitano con la famiglia, mentre gli altri nove sono in affitto. Quanto alle distanze dal lavoro, nove abitano a meno di 5 km, sette tra i sei e i 15 km, gli ultimi rispettivamente a 22 e 38 km.

La presenza della famiglia e soprattutto di figli arrivati in età scolare o pre-scolare oppure nati in Italia, in effetti, come si è già ricordato, determina l'avvio e il deciso moltiplicarsi delle occasioni di contatto, di relazione e di interazione non occasionale con attori (istituzionali e non) dei contesti locali d'inserimento. Un insieme di rapporti che, articolandosi e sviluppandosi assieme nel tempo, danno alla migrazione il valore e il peso d'un processo di costruzione identitaria.

Pur tenendo conto di ciò, si può però osservare che anche ad uno stadio avanzato di tale processo e anche quando in esso è intervenuto un evento che evidenzia e per così dire suona a riconoscimento e convalida della strada percorsa e dei cambiamenti intervenuti (nei nostri casi il proporsi e l'essere scelti come rappresentanti sindacali sul luogo di lavoro), l'impressione che nel complesso permane è che la famiglia e la cerchia dei compatrioti residenti nel medesimo territorio (a volte costituita anche formalmente in associazione) continuino a rappresentare per i soggetti il terreno rela-

zionale privilegiato, in cui ci si sente più accolti e sicuri. È però opportuno, per evitare in proposito fraintendimenti o ambiguità, aggiungere almeno una osservazione e una precisazione.

L'osservazione – in breve – è che per i delegati di nazionalità straniera risulta ancora attuale un fenomeno di cui è stata invece da tempo constatata l'obsolescenza tra i lavoratori italiani: l'essere designati come rappresentanti sul luogo di lavoro comporta per loro un riconoscimento, un grado di notorietà e prestigio per così dire, anche fuori dalla sfera e dall'orario lavorativi, nell'ambito del gruppo di riferimento allargato. Molte osservazioni confermano questa peculiarità, e in più forniscono esempi di come su questo terreno relazionale il «gruppo di riferimento» di cui si parla possa travalicare di molto le definizioni connesse alla sola nazionalità.

Un esempio che è stato fatto da uno dei delegati presenti al corso sulla base della propria esperienza, a questo proposito, è quello dell'operaio pakistano residente in un comune del reggiano ed eletto delegato in un'azienda i cui dipendenti operai sono in maggioranza indiani (circostanza sulla quale l'imprenditore aveva cercato di fare leva per impedire l'elezione di quel soggetto). La precisazione, confortata da molte risposte in tal senso nei questionari conclusivi del corso, è dunque che constatare la perdurante importanza della famiglia e dei compatrioti residenti come ambito relazionale di riferimento non equivale a decretare una situazione di relativa chiusura.

Si tratta infatti di un ambito tutt'altro che impermeabile, esso stesso percorso dalle correnti di cambiamento che scaturiscono dalle molteplici interazioni col contesto sociale più ampio che impegnano i soggetti che ne fanno parte. Di conseguenza, più che essere vissuto come momento di separazione o diversità, esso sembra fornire ai soggetti – per così dire – una base di sicurezza che contribuisce a rendere possibile l'ampliamento ulteriore – senza limitazioni a priori – del tessuto relazionale di cui partecipano.

Per ciò che riguarda i soggetti di cui stiamo parlando, l'area principale nella quale si è verificato tale ampliamento è stata rappresentata fino ad oggi dal sindacato.

7. La partecipazione sindacale e le valutazioni espresse al riguardo

Tra i membri del nostro gruppo, sette erano già sindacalizzati in patria. Riferendosi alle professioni che svolgevano là, si tratta di: tre

operai ghanesi; due studenti (un marocchino e un egiziano); un commerciante marocchino; un impiegato iraniano. Oggi, in Italia, cinque hanno qualifiche operaie, due impiegatizie.

Uno soltanto invece dei cinque che hanno avuto precedenti esperienze di emigrazione dal loro paese ha avuto rapporti con il sindacato d'un paese di immigrazione, prima di quello italiano: si tratta d'un lavoratore ghanese già saldatore in patria e operaio metalmeccanico di 5ª oggi a Reggio Emilia.

Per concludere col passato, infine, si può aggiungere che anche dopo l'iscrizione alla Cgil, stando alle risposte date nei questionari conclusivi, nessuno dei partecipanti al corso ha svolto incarichi sindacali.

Dai colloqui sviluppatisi soprattutto negli intervalli del pasto è emersa in proposito una realtà molto meno netta: in sostanza, al termine «incarichi sindacali» è stato (giustamente) attribuito un significato assai più formale di quanto non intendesse l'estensore del questionario. Diversi di coloro che lo hanno compilato hanno però tralasciato di registrare aspetti della propria presenza ed esperienza quotidiana nei posti di lavoro che molto probabilmente sono stati rilevanti anche ai fini della loro designazione a rappresentanti. Per richiamare l'esempio del delegato pakistano riferito sopra, doveva ben esserci qualche ragione che spingeva quell'imprenditore a cercare di evitare *proprio* la sua elezione; e doveva ben esserci qualche ragione che riduceva a pura velleità la sua idea di far leva, a tal fine, sulle differenti nazionalità.

Passiamo a considerare l'anzianità di iscrizione dei partecipanti al corso. Come era prevedibile considerate le date di ingresso in Italia, la quasi totalità delle iscrizioni alla Cgil (13 su 18) risale al decennio '90, e in prevalenza alla prima metà di esso. A quelle poi si possono aggiungere senza forzature le due datate 1987 e 1989. Delle restanti tre, una risale addirittura al 1979, le altre sono degli anni 2000.

Scarso successo ha avuto la domanda del questionario conclusivo che puntava a far emergere se e in quale misura le iscrizioni ad una federazione di categoria fossero state precedute da adesioni formali di altro tipo al sindacato (ad esempio come disoccupati o altro). Soltanto tre soggetti hanno infatti risposto positivamente in tal senso (cioè distinguendo la data di iscrizione alla Cgil da quella al sindacato di categoria); ma ciò non permette di capire se – come nel caso precedente – ciò rispecchi la realtà oppure sia conseguenza del modo in cui era posta la domanda.

Qualche informazione nuova si può invece ricavare confrontando le date di iscrizione al sindacato con quelle d'ingresso in Italia, di approdo in territorio reggiano e di assunzione nel posto di lavoro attuale.

Tenendo conto che, stando alle risposte ottenute, per iscrizione si deve intendere l'adesione ad una federazione di categoria o genericamente alla Cgil nel senso detto, è interessante osservare che, salvo un caso, tutti risultano aver aderito al sindacato dopo l'arrivo nel reggiano, indipendentemente dalla durata del soggiorno precedente in Italia, dalle esperienze lavorative fatte in tale lasso di tempo e dai percorsi compiuti. Di passaggio vale la pena di appuntare, perché può essere significativo, che l'unico caso che si discosta è appunto uno dei tre che hanno colto la distinzione tra iscrizione alla confederazione e alla categoria: ha infatti riferito di aver fatto la prima nel '90 a Roma, pochi mesi dopo l'ingresso in Italia, la seconda nel '94 a Reggio.

Un'ulteriore informazione si può poi avere distinguendo coloro la cui data di adesione al sindacato risulta essere successiva a quella dell'assunzione nell'impresa in cui lavorano (dieci soggetti), e coloro, invece, che avendo lavorato in altre imprese del territorio provinciale prima di essere assunti nell'attuale, si sono iscritti a Reggio prima che questo avvenisse (otto soggetti).

Riguardo ai primi occorre però notare che ciò non equivale a dire che le date dell'assunzione nel posto attuale e quelle di iscrizione al sindacato coincidano: infatti accanto a cinque che risultano iscritti nel giro di non più d'un anno dall'assunzione, se ne contano altri quattro nei percorsi dei quali l'adesione al sindacato sopraggiunge da due a quattro anni dopo l'assunzione, e infine uno per il quale tra le due date intercorrono ben 9 anni.

Ritornando, per concludere, sulla questione del tipo d'iscrizione, è interessante riferire un punto di vista emerso in una discussione informale durante un intervallo, e in quell'occasione condiviso da diversi delegati presenti.

In sostanza, l'opinione espressa sottolineava la distinzione netta tra due momenti dei percorsi migratori dei presenti. Una cosa è stato il ricorso al sindacato nella prima fase della presenza in Italia, motivato dalla esigenza di trovare risposte a bisogni primari quali l'informazione sulla normativa, l'aiuto per districarsi nel disbrigo delle pratiche burocratiche, la ricerca d'una prima abitazione e simili; e che dunque – tenendo conto anche del pesante handicap lingui-

stico – sostanzialmente non comportava agli occhi dei migranti distinzioni chiare tra il sindacato, le varie iniziative del volontariato e persino gli sportelli attivati ad hoc da qualche Comune (in verità assai pochi negli anni ai quali si riferisce l'esperienza della maggioranza del gruppo).

Completamente diversa da quella come occasione e significato, è stata la decisione di iscriversi «come lavoratori», ovvero – per usare l'espressione di un interessato – «di voler tutelare i propri diritti, non più soltanto in senso individuale, in un ambiente di lavoro». Diversa, anche se nella maggioranza dei casi questa decisione è stata in sostanza presa su indicazione o consiglio di lavoratori connazionali già aderenti ad un sindacato, oppure orientandosi verso il sindacato al quale aderiva la maggioranza dei colleghi di lavoro.

Quella distinzione in sostanza richiamava ancora una volta le osservazioni emerse dalla ricerca Ires Emilia Romagna già citata, relative a quelle che là venivano definite «le due aree d'intervento del sindacato», quali risultavano dalle risposte dei lavoratori intervistati.

Ciò che dall'esperienza di questo corso di formazione è emerso in più sull'argomento merita però qualche riga di commento.

In primo luogo, si può osservare che nel rapporto Ires Emilia Romagna l'individuazione delle due «aree d'intervento» non era il risultato d'una semplice registrazione di risposte degli intervistati, bensì il risultato d'una elaborazione dei dati prodotti, volta a raggruppare separatamente per analogia (senza che a priori si fosse deciso quanti gruppi ne potessero scaturire) gli elementi che ricorrevano con maggior frequenza nell'insieme delle risposte alle domande su «a cosa le è servito il sindacato nel corso della sua esperienza migratoria in Italia» e «quali sono secondo lei i compiti principali del sindacato».

Il passo avanti registrato al riguardo durante il corso consiste nel fatto che la distinzione tra le due «aree d'intervento» del sindacato – come s'è detto – è emersa invece come dato di consapevolezza condivisa nel corso di una riflessione in comune.

Ma c'è di più. Nei discorsi di alcuni, infatti, tale distinzione è andata oltre il semplice riferimento alla propria esperienza personale, per presentarsi – per così dire – come una specie di schema organizzativo che contempera i «compiti nei confronti dei nuovi arrivati» e quelli «del sindacato vero e proprio». Vale la pena di soffermarci, sia pure velocemente, su alcune implicazioni di quello schema.

In primo luogo: cosa s'intende per «compiti verso i nuovi arrivati?». È ormai frequente la constatazione che nell'esperienza degli

anni '80 e in parte anche negli anni '90 si è trattato di funzioni vicarie esercitate da volontariato e sindacati in una fase di latitanza e inadempienza dell'amministrazione pubblica, ma che venendo meno tale condizione sono già – o sono destinare ben presto a diventare – definitivamente obsolete. Anzi, si è fatto strada il timore che continuando ad esercitarle si rischi appunto di autorizzare implicitamente il protrarsi o il ripresentarsi delle suddette inadempienze; o, peggio, che così facendo si finisca per praticare una forma mascherata di paternalismo, che rischia di ritardare l'acquisizione piena, da parte dell'immigrato, degli elementi necessari a maturare una propria concreta autonomia (a cominciare dalle conoscenze linguistiche e dalla capacità di relazionarsi con le istituzioni locali).

L'idea espressa durante il corso e condivisa da diversi altri delegati presenti è in parte differente: giusto che sia lo Stato ad organizzare ed erogare i servizi di accoglienza; ma è preferibile che continui ad essere il sindacato a indicare e spiegare ai nuovi arrivati quali sono e cosa sono tenuti a fare tali servizi per loro, nonché a tutelare gli immigrati anche in quelle sedi quando necessario. In altri termini, soltanto l'esaurirsi dei flussi migratori renderà davvero obsoleta questa funzione del sindacato. L'importante è che non sia l'unica praticata davvero. E questo introduce un secondo interrogativo: a quali funzioni si pensa dicendo «il sindacato vero e proprio?».

A questo proposito si può ritornare a fare riferimento ai questionari di fine corso, là dove i partecipanti si sono espressi – sia pur velocemente – sulla propria esperienza di partecipazione al sindacato, sui problemi e le eventuali difficoltà incontrate, sulle ragioni della scelta di aderire alla Cgil, sulle esigenze di consolidamento delle presenze straniere al suo interno e sui vincoli che il perseguimento di quell'obiettivo deve vedere soddisfatti.

Nella visione generale che se ne ricava, in sintesi, il cosiddetto «sindacato vero e proprio» è quello che da un lato tutela e rende meno vulnerabili i lavoratori organizzandoli, formando quadri in grado di rappresentarli nel luogo di lavoro come a tutti i livelli della contrattazione sui problemi che riguardano la qualità del loro vivere.

Da questo lato, si è potuto constatare tra i partecipanti al corso un livello discretamente alto di soddisfazione. Soltanto uno dei più anziani tra gli intervenuti esprime l'opinione che solo «in quest'ultima stagione» la «politica complessiva della Cgil» è tornata ad essere «reattiva e combattiva come anni fa», pur dichiarando positiva l'esperienza personale di partecipazione; e altri due, pur esprimendo «fiducia», al-

ludono a qualche problema «di culture diverse» ancora da risolvere. Ma il sindacato, in queste discussioni, non compare soltanto come organizzazione e contrattazione, per quanto l'apprendimento su questi terreni compaia frequentemente come uno degli effetti più positivi della propria partecipazione (anche – per alcuni – nell'ottica d'un ritorno in patria: «[mi sono] iscritto alla Cgil per saperne di più sui diritti dei lavoratori e imparare a dare al mio paese quello che ho imparato», risponde ad esempio un delegato ghanese).

Come si è detto, il sindacato è anche visto e praticato come principale possibilità, in quanto stranieri, di ampliare il tessuto relazionale cui si partecipa quotidianamente fuori del lavoro, che per i più è ancora in buona misura limitato alla famiglia, ai compatrioti e ai colleghi di lavoro anch'essi immigrati. Già nel *focus group* di delegati stranieri reggiani condotto dall'antropologo B. Riccio, nel quadro delle iniziative per il Centenario della Camera del Lavoro, quel limite era emerso con forza, un poco attenuato dalle dichiarazioni – per ciò che riguarda i rapporti con italiani – di una minore difficoltà a relazionarsi anche nel tempo libero con colleghi di lavoro meridionali, rispetto ai reggiani (B. Riccio, 2001).

«La Cgil mi ha fatto capire tante cose che quando vai in altri posti non capisci cosa dicono», scrive nel questionario conclusivo una giovane delegata ghanese.

Come in altri interventi, anche qui la solidarietà – che molti evocano – assume valenze e significati più vasti e comprensivi di quelli specificamente politico-sindacali. La solidarietà è in primo luogo là dove capisci cosa si dice, e dunque puoi farti capire. Il problema della lingua – cruciale per gli immigrati – non è soltanto un problema di apprendimento e comprensione di una sufficiente quantità di vocaboli ed espressioni: è in realtà un problema relazionale che, *in quanto tale*, ha esplicite attinenze con la questione del potere e dunque con la possibilità di far valere le proprie ragioni e rivendicare i propri diritti.

Ma dalla frase citata della delegata, insieme alla conferma di un atteggiamento positivo che nel corso è apparso pienamente condiviso, a ben vedere sopravvive ancora quello che può essere letto come il residuo di un'ambiguità non ancora totalmente risolta, che è assai più evidente tra i lavoratori immigrati meno partecipi – anche quando iscritti – della vita e dell'attività sindacale.

È significativo in proposito che in quel giudizio la Cgil venga raffrontata – sia pur positivamente – ad «altri posti», espressione che non si riferisce certamente ai luoghi ordinari della vita quotidiana,

teatro di interazioni alle quali si partecipa comunque come soggetti attivi (seppure spesso in qualche modo svantaggiati), bensì suona come termine generico che raggruppa tutti gli ambiti istituzionali di vario ordine e livello che l'interessata – come ogni immigrato – è costretta più o meno spesso a frequentare.

Non è questo rapporto la sede per approfondire la questione, che in qualche modo sembra assai significativa, del grado di maturazione al quale si trova oggi il processo – come si è visto, assai rilevante dal punto di vista quantitativo – di sindacalizzazione dei lavoratori immigrati. Ma è certamente la sede per affermare a ragion veduta che essa concerne uno dei nodi principali di cui si dovrà tener conto anche nella programmazione di percorsi formativi a cui partecipino lavoratori sia italiani sia di altre nazionalità.

In quest'ottica vale la pena registrare un dato d'esperienza riferito da un sindacalista Fiom: nelle riunioni con lavoratori stranieri è frequente la percezione di difficoltà di comprensione di ciò che si sta dicendo, anche quando si tratta di soggetti che mostrano di padroneggiare più che a sufficienza la lingua italiana. È questo certamente un problema che va affrontato tenendo presente che tale percezione è reciproca.

Per chiudere, un'ultima rapida rilevazione delle risposte ad una domanda del questionario che di fatto sintetizzano pareri e opinioni espressi frequentemente a voce nel corso delle sedute e negli intervalli del corso.

Tutti i partecipanti hanno dichiarato di considerare «utile», «necessario» o «indispensabile» un congruo aumento dei funzionari e dei dirigenti sindacali di origine o nazionalità straniera che tenga conto della crescita sia degli occupati sia degli iscritti immigrati (ovvero che venga esplicitamente assunto dalla Confederazione nel suo complesso come misura di valore strategico).

Cinque di loro hanno aggiunto che considerano tale prospettiva – oltre che utile, necessaria o indispensabile – «inevitabile anche se non si volesse».

Appaiono dunque confermati anche su questo argomento i risultati della ricerca dell'Ires Emilia Romagna più volte richiamata nelle pagine precedenti: è però forse opportuno ricordare che in quella circostanza l'85% circa dei 1.600 lavoratori stranieri intervistati aveva affermato che gli operatori sindacali di origine e/o di nazionalità straniera devono occuparsi di tutti i lavoratori, e soltanto il 15% aveva sostenuto che dovevano dedicarsi specificamente alla tutela e all'organizzazione degli immigrati.