

LAVORO E DIRITTI

Le frontiere dell'immigrazione

Conferenza nazionale Cgil

ROMA, 17-18 MAGGIO 2005

SUPPLEMENTO AL NUMERO 27/2005 DI RASSEGNA SINDACALE - POSTE ITALIANE SPA - SPEDIZIONE IN A.P. D.L. 3503/03 (CONV. L. 46/04) ART. 1, COMMA 1, DCE - ROMA - EURO 3,00



PRESENTAZIONE

Il terzo rapporto Ires sull'immigrazione

AGOSTINO MEGALE

Presidente Ires Cgil

Mi pare utile nell'approcciare alla presentazione di questo nostro lavoro intanto ricordare che parliamo del terzo rapporto sull'immigrazione per il quale negli ultimi tre anni, grazie ad una decisione nostra e della segreteria della Cgil, abbiamo attrezzato un'area di lavoro, di ricerca sul tema dell'immigrazione che vede come direttore scientifico il Professor Mottura che insegna all'università di Modena, e Reggio Emilia e che dovremmo essere, come dire, tutti quanti capaci di poter utilizzare meglio il frutto del nostro lavoro.

Se, come è vero, il lavoro dei nostri compagni e delle nostre compagne immigrate rappresenta una risorsa un valore aggiunto un di più, non solo per l'economia, non solo per le imprese, per soddisfare un bisogno di manodopera, ma un di più ed una ricchezza come combinazione di quella società multietnica, di valori, di pluralità, di civiltà, noi dobbiamo essere capaci di comprendere che la nostra azione, la nostra battaglia, è una battaglia caratterizzata dal lavoro quotidiano di ogni sindacalista, di ogni delegato, di ogni nostro compagno e compagna immigrata e dei nostri delegati italiani, ma è anche soprattutto quotidianamen-

te una grande vigorosa tenace campagna culturale contro quella cultura xenofoba, razzista di cui il paese, soprattutto in alcuni momenti è stato impregnato e che ha visto il centrodestra e la lega nord protagonisti e noi di questa battaglia culturale dobbiamo essere i protagonisti nel paese. In parte lo siamo, in parte permangono timidezze, non andiamo a guardare le timidezze degli altri, nostri coabitatori vicini a sinistra o nel centrosinistra, abbiamo avuto timidezze ed incertezze. Le abbiamo avute tutti, su questo fronte. Ma queste timidezze e incertezze non potranno mai essere superate con un atteggiamento culturale che pensa che è indifferente la politica, che è indifferente da quale parte si sta, che è indifferente se c'è la Turco-Napolitano pur criticabile o la Bossi-Fini che è xenofoba e razzista.

La battaglia politica è un avanzamento costante, acquisizione pezzo dopo pezzo, giorno dopo giorno, posizione su posizione. Così, come ricordava Giorgio Cremaschi, ai lavoratori immigrati del mezzogiorno nulla è stato regalato e nulla è stato conquistato come rivolta, ma come movimento di lotta duro, organizzato, quotidiano, costante. Capace sempre di organizzarsi per un obiettivo successivo. Dico, dobbiamo essere protagonisti di questa battaglia ed in questo sen-

so il libro che presentiamo ha valore, perché tende ad analizzare assieme molti aspetti; inoltre sarebbe utile conoscerlo per i molti lavori che in esso sono presenti che vanno dall'azione della camera del lavoro di Milano, all'azione del sindacato marchigiano, al rapporto con la formazione dei delegati immigrati.

Abbiamo voluto focalizzare innanzi tutto il problema delle discriminazioni e sul versante delle discriminazioni noi presenteremo un rapporto, come abbiamo deciso assieme a Fulvio Fammoni e al dipartimento sulle discriminazioni istituzionali nel mese di settembre-ottobre, e affronteremo il tema anche guardando all'universo politico più generale, a cosa ci deve essere oltre e dopo il superamento della Bossi-Fini, se auspicabilmente la politica comporterà un bisogno di un'alternativa programmatica a questo governo. Presenteremo un dossier sulle discriminazioni istituzionali, già insite e previste nella legge e nelle leggi così come sono; abbiamo voluto focalizzare ad oggi rispetto agli obiettivi che qui Piero ricordava questa mattina nella sua relazione, quando parlava della necessità di aprire una vertenza generale, non una rivolta generale, una vertenza generale, una piattaforma con degli obiettivi che guardino all'iniziativa contrattuale generale ed alla contrattazione territoriale diffusa che immagini di costruire osservatori nazionali contro le discriminazioni, pratiche di buona negoziazione per norme di pari opportunità e norme antidiscriminatorie.

Non è un caso che il nucleo di questa ricerca (che pure ha investito una quantità non grandissima, sotto i 500, di delegati italiani e di delegati immigrati assieme ad una certa quantità di lavoratori

immigrati) metta in evidenza un livello di percezione diversa sulle discriminazioni: i delegati italiani percepiscono che esistono delle discriminazioni verso i lavoratori immigrati ma la loro percezione è il 10% della percezione che realizzano i delegati immigrati e in modo particolare i lavoratori immigrati. È come se ci fosse una scala che va da un primo gradino ad un secondo ed ad un terzo in cui il livello di percezione finale dei delegati immigrati e dei lavoratori immigrati vede la denuncia di una condizione per il 25% dei delegati stranieri e solo il 10% di quelli italiani di utilizzo dei lavoratori immigrati in turni notturni e disagiati, per una percentuale di circa il 39% dei delegati stranieri e solo il 15% di quelli italiani nell'affidamento dei lavori più pesanti, più faticosi, più gravosi.

In modo particolare notiamo sul tema dell'inquadramento professionale una logica discriminatoria, certo non prevista da nessun contratto, non prevista da nessuna contrattazione, anzi, i contratti nazionali e la contrattazione decentrata come abbiamo ricordato realizzano quella conferma dell'universalità dei diritti e non approcciano a forme di discriminazione. L'elemento della discriminazione subentra nella pratica quotidiana nella quale per esempio sugli inquadramenti professionali abbiamo un 10% di delegati italiani che denunciano una situazione di discriminazione verso il lavoratore immigrato, e un 40-50% di delegati immigrati, percentuale che poi sale al 60% se ci rivolgiamo ai lavoratori. Ora questo elemento viene coadiuvato anche da un giudizio sulle forme di discriminazione all'interno dell'azienda che individua da una parte i colleghi di lavoro italiani e dall'altra gli imprenditori,

elementi di discriminazione che sono all'incirca paritari, leggermente prevalgono le discriminazioni dell'impresa. In questo caso parliamo di elementi di discriminazione che non sono necessariamente quelli evidenti, ma noi conosciamo che la forma della discriminazione può avere diverse tonalità ma sempre si realizza anche con l'uso di parole oltre che di fatti, di atteggiamenti, comportamenti, ed a volte le parole riescono a far male ed a produrre un effetto discriminatorio ben più pesante di alcuni elementi fattuali.

In questo senso è utile rammentare che di fronte a questo elemento della discriminazione si vive una doppia discriminazione di immigrato e donna poiché è per la donna immigrata che si realizzano il 54% di discriminazioni da parte del datore di lavoro, è per la donna immigrata che si evidenzia un 10% di avanzamento professionale rispetto al 40% dei propri compagni maschi, è per la donna immigrata che si realizza l'11% di assunzioni a tempo indeterminato rispetto al 36,9%-37% dei propri compagni maschi.

Questi elementi vanno accompagnati con un ultimo dato, che mette in evidenza come il rapporto tra livello di istruzione, titolo di studio, laurea e diploma vede solo un 28% di lavoratori immigrati laureati avere un avanzamento di carriera in rapporto a questo. Non è stata possibile una correlazione con i propri colleghi italiani per la diversità del campione, comunque presenta diciamo un livello di riflessione poiché analoga percentuale di scarso utilizzo delle competenze acquisite con la laurea la registriamo non solo nell'impresa ma anche a livello del nostro sindacato.

Abbiamo fatto una verifica di come ne-

gli iscritti attivi viene valorizzata diciamo, nella partecipazione sindacale, il possesso di titoli di studio di diploma e laurea; ci accorgiamo che tanto più è alto questo livello di istruzione tanto più sarebbe la voglia da parte del lavoratore immigrato di una partecipazione di una militanza attiva che si esprime nelle diverse forme, assemblee, riunioni e così via, parallelamente questo non produce un esplicito ingresso nei gruppi dirigenti del sindacato che dovrebbero raccogliere questo elemento diciamo di competenza di qualità, di titoli di studio molto alti che, come qui è stato ricordato anche prima, aiuterebbero ad arricchire l'insieme del sindacato italiano e della Cgil.

Tanto è che concludiamo questo elemento di valutazione proprio con un giudizio ed una valutazione legata agli iscritti alla formazione sindacale su cui Giovanni Mottura dirà adesso alcune cose, io ricordo solo concludendo che com'era presente anche nella relazione di questa mattina il peso specifico dei lavoratori immigrati iscritti alla Cgil è notevole nel suo 7-8 % ma è destinato a salire. Dobbiamo avere un'idea chiara di come affermare questa partecipazione e questa rappresentanza; assieme agli obiettivi che ci diamo è giusto ricorrere allo slogan che qualche volta abbiamo usato: "se per esserci serve sgomitare compagne e compagni immigrati sgomitare ancora di più".

GIOVANNI MOTTURA

Università di Modena e Reggio Emilia

Intervengo per sottolineare due aspetti che fanno riferimento a delle cose che in questo terzo rapporto ci sono ma che in qualche modo sono stimulate proprio

dall'andamento di questa nostra assemblea. Io credo che questa assemblea sia un'occasione di enorme importanza politica, credo che all'interno del sindacato questa occasione fosse attesa da molti e non da pochissimo tempo, però contemporaneamente sono convinto che le cose che si dicono qui hanno bisogno poi di avere una verifica, cioè di avere dei piedi dentro l'organizzazione e sono convinto che questi piedi siano in larga misura ancora da costruire, che questa occasione sia importantissima per dare l'avvio deciso e possibilmente rapido a questo processo di costruzione.

Volevo sottolineare due cose: in primo luogo da tempo anche altri come me vanno sostenendo una tesi, purtroppo siamo vecchi e lavoriamo insieme al sindacato perlomeno da 40 anni con alterne vicende. Abbiamo sempre sostenuto che il sindacato come ogni grande organizzazione è un produttore di conoscenza. Ma è un produttore di conoscenza particolare ovviamente il produrre conoscenza non è il suo fine primario, per cui produce conoscenza ma in qualche modo non la consuma, oppure non struttura la conoscenza che produce e per questo molte volte va persa. Io credo che in un'occasione in cui si fanno delle grosse proposte complessive relative all'organizzazione del sindacato come quella che è stata presentata qui, c'è una questione politicamente decisiva. Io perlomeno su una cosa certamente sono d'accordo non solo con Cremaschi ma anche con molti altri compagni: oggi parlare di immigrazione, (non solo in Italia, ma in Europa e probabilmente nel mondo), significa parlare del punto centrale e strategico con il quale sono confrontati non solo i lavoratori ma tutti co-

loro che in qualche modo hanno voce in capitolo nella costruzione di questa società. Io credo che sia uno dei punti, non c'è da vergognarsi a dirlo, che tagliano trasversalmente non solo le organizzazioni dei lavoratori ma tutte le organizzazioni dei produttori esistenti in Italia. Questo è un punto che credo valga la pena di sottolineare. In un momento così importante la Cgil si è fatta carico, sulla base dell'esperienza che ha fatto fino ad oggi, di intervento prima, di supplenza poi di fronte alle inadempienze o addirittura alla latitanza dello Stato di fronte ad un fenomeno così grosso e poi via, via anche quando lo Stato in qualche modo ha iniziato ad attrezzarsi per fare fronte ai bisogni strutturando sempre di più la sua azione alle trasformazioni, ai processi che andavano avanti. Tuttavia è successo che ad un certo punto il sindacato si sia trovato in qualche modo spiazzato di fronte ad una domanda fondamentale: quale è il mio ruolo specifico di sindacato nei confronti di queste cose? Che mi faccia uscire dal rischio di avere semplicemente un ruolo di supplenza di fronte a compiti che sarebbero, in un paese civile, dello stato, dell'amministrazione pubblica, ecc. Per questo è estremamente importante questa occasione come tutto il lavoro preparatorio che è stato fatto nel sindacato.

So anche benissimo, come lo sa chiunque di voi, che la risposta, la consapevolezza di questo non è affatto omogenea in tutto il corpo del sindacato. Una cosa però c'è da dire: di fronte a queste nuove proposte organizzative, se queste nuove proposte organizzative e indicazioni di azioni, di intervento, di obiettivo da perseguire sono condivisibili e perciò vanno portate avanti dentro il sindacato e nei

rapporti del sindacato con la società in cui si muove, devono avere delle gambe. Devono avere delle gambe in ogni struttura del sindacato, in ogni territorio per cui non possono esaurirsi in formule applicabili così meccanicamente dovunque nello stesso modo.

Allora ci sono alcune necessità che vanno tenute presenti, che non sono sufficientemente valutate. Primo la necessità di conoscere articolatamente un fenomeno, che è un processo che cambia continuamente. Cambia in direzioni diverse, in modi diversi a seconda del territorio, a seconda della provincia. Io vivo in una regione in cui la percentuale di iscritti alla Cgil, non dico ai sindacati, ma alla Cgil varia dal 10% degli iscritti attivi al 17%, sono immigrati, da Bologna a Piacenza tanto per intenderci. Ho delle percentuali di iscrizione a questo livello, è chiaro in altre aree sono diverse e la diversità è vero che in parte corrisponde al tessuto produttivo e di servizi del territorio di cui sto parlando, però non del tutto perché i dati che ho a disposizione mi dicono che non è del tutto così. Che sicuramente c'entra anche la volontà e la capacità del sindacato di muoversi nei confronti di queste cose. Queste sono tutte cose da discutere, ma sono tutte cose su cui si può ragionare e si deve ragionare pensando all'immigrazione ed allo studio dell'immigrazione come qualcosa di articolato nel territorio che si presenta anche in modi diversi che presenta soggetti dello stesso paese, della stessa nazionalità, arrivati uguali diventare un po' diversi a seconda di dove decidono di abitare, a seconda del settore in cui decidono o riescono a lavorare, e così via. Ecco, questo è il problema. Allora, necessità di conoscenze strutturali, necessità che

tutte le strutture si facciano carico responsabilmente di fornire in tempo reale dati ed informazioni, dandoci delle scadenze, non è possibile che io lavori su questa partita da 5 anni almeno in modo continuo con l'Ires e non riesca mai ad avere tutti in tempo e con la stessa articolazione i dati delle iscrizioni di tutte le regioni, anzi in verità, veramente completi, provincia per provincia e categoria per categoria ce li ho in una regione sola, tanto per dire le cose come stanno. Allora bisogna che tutte le strutture si facciano carico di questo.

L'altro aspetto è l'aspetto formazione a cui accennava Agostino Megale prima. Io ho personalmente seguito da osservatore un'esperienza di formazione di delegati stranieri che è avvenuta l'estate passata a Reggio Emilia, molto interessante. Secondo me ha mostrato, ha evidenziato, (ho cercato anche di darne un rapporto da osservatore nel terzo rapporto dell'Ires) in positivo quanta strada si può fare e con quale livello di persone si ha a che fare e dall'altro lato ha mostrato anche delle carenze, dei buchi, delle cose a cui non si era pensato nell'organizzazione. E' essenziale che la formazione aumenti parallelamente all'aumento dell'elezione di delegati stranieri nelle imprese, che si moltiplichino anche le occasioni di confronto tra le varie esperienze. Ma soprattutto è importante che contemporaneamente si moltiplichino le occasioni di formazione sindacale congiunta di delegati stranieri e italiani, perché io non credo che alcune cose che sono state dette qua (come carenza anche di conoscenza da parte dei delegati stranieri o dei lavoratori stranieri) non esistano per i delegati e i lavoratori italiani. Vale la pena dire queste cose.

La terza cosa: io sono convinto che si deve lavorare a due livelli, un livello sono i compagni, i soggetti (chiamateli come volete) che hanno deciso loro di emigrare di venire, di lavorare ed in questo momento sono a tutti gli effetti giustamente lavoratori immigrati, un'altra cosa sono i loro figli, i quali o sono nati in Italia oppure sono venuti in Italia piccolissimi. Cominciamo a prendere l'abitudine di non chiamarli immigrati di seconda generazione perché parlare di immigrati di seconda generazione vuol dire fallimento di una politica di integrazione. Allora, io propongo già subito al sindacato nel suo lessico di chiamarli: uno e non piccolo dei tipi specifici di italiani da cui è abitato questo paese. E' uno dei tipi di italiani con cui ci troviamo a che fare in questo paese. La seconda generazione non c'entra nulla.