

materiali

Giovanni Mottura Silvia Cozzi Matteo Rinaldini

Uscire da Babele

PERCORSI E PROBLEMI DEL RAPPORTO
TRA SINDACATO E LAVORATORI IMMIGRATI

prefazione di
Cesare Minghini



IRE ISTITUTO
RICERCHE
ECONOMICHE
SOCIALI

EDIESSE

A metà della strada. CGIL e questione migratoria nel territorio bolognese

di Silvia Cozzi e Giovanni Mottura

Se l'obiettivo principale di tale progetto di ricerca è stato quello di analizzare il rapporto tra la CGIL bolognese ed i lavoratori migranti presenti nel territorio, così come le trasformazioni avvenute nei modelli organizzativi, nelle procedure e nelle pratiche che connotano l'azione sindacale, prima di addentrarci nel merito delle risultanze conviene ripercorrere molto velocemente i primi passi compiuti nel corso degli ultimi decenni dall'organizzazione in questione al mutare delle caratteristiche e dell'importanza del fenomeno migratorio.

In un'analisi, infatti, delle complesse e svariate trasformazioni che hanno interessato i processi migratori ed il lavoro nel territorio bolognese, a fianco del ruolo di testimone privilegiato assunto dalla CGIL, emerge fin da subito anche il suo essere un soggetto faticosamente partecipante tali processi. I funzionari e gli attivisti direttamente coinvolti hanno vissuto quei passaggi, ed i cambiamenti che ne seguivano, come momenti critici che comportavano per loro stessi nuove necessità: di aggiornamento delle informazioni, di formazione, di innovazioni sul terreno organizzativo e contrattuale. Si evidenziavano per il sindacato difficoltà di varia natura, ma soprattutto erano avvertite la debolezza di elaborazione *ad hoc* e la scarsità di risorse appropriate per far fronte positivamente a quelle necessità. Tutto questo, poi, vissuto in un clima sociale non facile soprattutto nei contesti locali più coinvolti, dove le prevedibili reazioni di diffidenza, imbarazzo e disagio di ampi settori della popolazione erano accentuate ed amplificate dalla quasi unanime impostazione emergenziale ed allarmistica con cui i media trattavano l'argomento. Clima che – particolare per certi versi più grave – trova-

va riscontri di riserbo o vera e propria reticenza all'interno delle stesse organizzazioni della sinistra politica, nelle quali era diffusa – ricorda uno dei sindacalisti bolognesi intervistati – «la convinzione che se si parlava di immigrati come risorsa e di politiche d'integrazione si rischiava di perdere consenso e, in soldoni, voti». In tale contesto non potevano non presentarsi difficoltà ed ostacoli per qualsiasi iniziativa pubblica che andasse oltre le semplici dichiarazioni di principio ed enunciazioni di valori universalistici. Difficoltà che diventavano tanto più pesanti, tali da essere percepite dai protagonisti come vere contraddizioni e talora fonti di disorientamento, là dove si presentavano nella forma di possibili tensioni nei rapporti quotidiani dei sindacalisti con lavoratori o pensionati, iscritti o no al sindacato.

Nelle fasi iniziali dei processi migratori tali difficoltà hanno determinato nel sindacato lentezze – simili, entro certi limiti, a vera e propria reticenza – a prendere atto della vera natura dei processi in corso.

Prima degli anni '90 – testimonia un dirigente della CdLM di Bologna – l'immigrazione era vissuta come fenomeno abbastanza marginale e transitorio. Non si considerava come un fenomeno destinato a cambiare strutturalmente il mercato del lavoro e il panorama sociale. [Coll. 1]

Nel periodo iniziato nell'86 – con la promulgazione della prima legge sull'immigrazione – e che abbraccia i primi anni '90 – ovvero in una fase in cui la rilevanza strutturale dei processi migratori non soltanto era già avvertita da diversi studiosi, ma cominciava ad essere dichiarata anche in discorsi e scritti di dirigenti sindacali nazionali¹ – l'impegno della CGIL bolognese appare dunque sostanzial-

¹ Nel 1989, partecipando ad una tavola rotonda sui risultati di una ricerca dell'IRES Toscana che documentava l'insorgere di atteggiamenti di intolleranza nei confronti dei lavoratori stranieri, Bruno Trentin – allora segretario generale della CGIL – critica esplicitamente la tendenza dell'azione sindacale europea «ad affrontare e gestire il problema volta per volta, sempre in chiave della difesa delle compatibilità che avevano reso possibile la convivenza di un certo tasso di immigrazione e l'asserito bisogno di occupazione dei lavoratori residenti nei singoli paesi». La scelta che Trentin invece propone è quella di «un'Europa pluriethnica [...] che non vuole invecchiare ed essere marginalizzata dal resto del mondo [...]». Una società pluriethnica che anche all'interno delle singole nazioni deve essere concepita come un processo voluto, pensato, progettato, e non subito, per non dire temuto». Ragionando sui vincoli che

mente influenzato dal clima emergenziale determinatosi in città e provincia di fronte all'intensificarsi degli arrivi di soggetti stranieri per lo più già presenti in altre regioni del paese, ai quali la legge citata e la legge Martelli presto succeduta a quella avevano concesso di acquisire il permesso di soggiorno per ragioni di lavoro:

Dunque – continua il dirigente già citato – la struttura aveva reagito fino a quel momento come una struttura di tutela e assistenza, che era poi la funzione tipica del Centro stranieri. L'approccio emergenziale, non solo nostro, tradiva il fatto che si considerava il fenomeno come qualcosa non destinato a immettere un qualcosa di strutturale. [*Ibidem*]

Si noti l'inciso «non solo nostro» riferito alla percezione, al tempo prevalente, dell'intensificarsi degli arrivi di stranieri come emergenza: esso allude ad un atteggiamento e ad una prassi definibile di sostanziale collateralismo del sindacato rispetto alle impostazioni via via adottate dall'amministrazione comunale bolognese in tema di accoglienza dei cittadini stranieri. Prassi che, con varie connotazioni (e nonostante le non trascurabili divergenze emerse in fase iniziale, ad esempio in tema di abitazioni, mai però dichiarata politicamente fino a tempi assai recenti)², caratterizzerà la Camera del Lavoro bolognese e in particolare il suo Centro lavoratori stranieri

una tale scelta strategica impone al sindacato, nel seguito dell'intervento Trentin avverte che «occorrerà forzare barriere culturali, politiche e di lingua che rallentano certamente una azione promozionale di questo genere», ed individua come azioni necessarie: la formazione («Si partecipa alla vita democratica di una organizzazione potendo decidere con cognizione di causa. Se manca questa cognizione la democrazia è una mera finzione»); la possibilità «per tutti i lavoratori immigrati [...] di partecipare alla formazione dei gruppi dirigenti a pieno titolo»; una politica rivendicativa «che inserisca in ogni momento dell'attività negoziale del sindacato il problema della legittimazione del lavoro degli immigrati». E questo – sottolinea – «riguarda tutte le forme di contrattazione, anche quelle di tipo extracontrattuale. Occorre una attività coraggiosa del sindacato per riportare gradualmente alla luce, anche con la contrattazione, tutto il lavoro sommerso e il lavoro nero». Il testo integrale di questo intervento di Trentin si può leggere in Treves, C., *op. cit.*, pp. 32-41.

² Bernardotti, M.A. e Mottura, G. (1999), *Il gioco delle tre case. Immigrazione e politiche abitative a Bologna dal 1990 al 1999*, L'Harmattan Italia, Torino; Bernardotti, M.A. (2001), *Con la valigia accanto al letto. Immigrati e casa a Bologna*, Istituto per il lavoro/Franco Angeli, Milano. Si veda anche: CGIL zona Bassa Reggiana, *Migranti a Luzzara: lavoro e abitazione, quali prospettive, quale sviluppo?*, Rapporto di ricerca a cura di C. Maiocchi, responsabile della CdL di Guastalla.

come uno dei protagonisti più efficienti ed attivi della politica di prima accoglienza nel territorio provinciale e nel suo capoluogo³. Superata la fase delle «emergenze», tuttavia, questa particolarità in seguito sembra aver comportato qualche lentezza, in particolare nella presa d'atto dei nuovi fenomeni che indicavano la tendenza al consolidamento relativamente rapido della struttura occupazionale dei nuovi venuti e di quelli che li avrebbero seguiti: prospettiva che avrebbe richiesto – accanto al proseguimento delle già rodete attività del Centro lavoratori stranieri – una più sollecita preparazione del passaggio all'esercizio di funzioni più propriamente sindacali, ovvero una più rapida e decisa assunzione di responsabilità soprattutto da parte delle federazioni di categoria.

Ecco che però alla metà degli anni '90 si cominciò a capire che l'immigrazione era destinata a cambiare per sempre il panorama sociale del territorio, e dunque cominciammo a proporci di trovare il modo di rapportarsi a questi elementi in maniera diversa. [*Ibidem*]

Oggi sembra essere chiaro alla maggioranza degli intervistati che il buon esito della riflessione di cui si parla in questo passaggio d'intervista continua ad apparire una necessità ineludibile e vitale, ma che attende ancora di essere formalizzata e tradotta in competenze incorporate nel bagaglio culturale e professionale dei sindacalisti, poi nello svolgersi della loro prassi quotidiana. In quella direzione indirizzano sia il proseguire degli arrivi di lavoratori stranieri (in buona misura anche in barba agli ostacoli escogitati dai legislatori), sia – probabilmente soprattutto – il dispiegarsi dei processi di cambiamento degli assetti e degli equilibri del mercato del lavoro, percorso da intense correnti di deregolazione delle norme, delle procedure, dei modelli contrattuali e relazionali in genere.

³ Non è stata rilevata a sufficienza la differenza che ciò ha comportato rispetto a molte situazioni locali che – soprattutto nelle regioni settentrionali del paese – hanno visto le confederazioni sindacali impegnate su tale terreno. Nel Bolognese, le strutture di servizio confederali hanno svolto funzioni per alcuni versi decisive di stimolo, supporto e integrazione dell'intervento degli enti locali, anziché in prevalenza vicarie, di supplenza rispetto a inadempienze o latitanze dei medesimi, com'è accaduto in altre aree del Nord-Est. Sulla questione si veda Mottura, G. e Rinaldini, M. (2003), *Governance locale e immigrazione straniera: i casi di Modena, Reggio Emilia e Treviso*, in *Rapporto dell'Associazione Mario del Monte*, Modena.

Nel corso della ricerca è stato interessante rilevare come una delle molle che hanno determinato la crescente consapevolezza di ciò sia stata l'esperienza ricorrente e frustrante delle difficoltà che hanno ostacolato e reso arduo lo sviluppo di iniziative coerenti e continuative di contrattazione aziendale e territoriale in contesti nei quali a ciò si oppongono la compresenza e gli intrecci di lavoro regolare, lavoro grigio e lavoro nero che in larga misura coinvolgono – spesso a condizioni salariali differenti – lavoratori italiani, stranieri in possesso di regolare titolo di soggiorno o stranieri irregolari.

Nel concludere questa parte introduttiva, è opportuno accennare all'importanza che nel corso dell'indagine è andata assumendo la sottolineatura della necessità di favorire, stimolare, accelerare tra i lavoratori stranieri il passaggio da un'iscrizione che ancora in larga parte si connota come rapporto utente/servizio (anche nel caso in cui si tratti di una federazione di categoria) ad una che si consolidi in partecipazione consapevole al sindacato come collettività organizzata di donne e uomini, uniti nella pratica di democrazia partecipativa e di solidarietà attiva fondata sulla condivisione del valore del lavoro considerato come base e criterio orientativo della società. Nelle testimonianze di diversi intervistati ciò è concepito come il vero e proprio salto di qualità di cui si avverte il bisogno; un bisogno che oggi non si presenta più come semplice esigenza di coerenza teorica o politica generale, ma come necessità operativa, pratica, verificata nel corso del lavoro sindacale quotidiano; e che implica cambiamenti di rilievo nella formazione stessa dei sindacalisti, oltre che nei modelli organizzativi, nelle procedure e nelle pratiche che connotano la democrazia sindacale. Secondo alcuni, qualche premessa in tal senso, seppure di ordine ancora generale, sembra essere stata già posta. Osserva ad esempio il dirigente già citato:

I cambiamenti del rapporto sindacato/immigrazione li individuo intanto dal fatto che oggi nella nostra agenda politica il tema immigrazione è sempre presente e questa è già la prima novità. Se solo vado indietro di qualche anno l'immigrazione era un tema del tutto marginale [...] non un tema trasversale come invece oggi è diventato. Appariva più un punto preciso: i migranti come soggetto tra i tanti, come un soggetto debole accanto alla disoccupazione giovanile, alla questione di genere, ecc. ecc. Il cambiamento è stato il fatto che questo tema ha cominciato a riguardare l'insieme delle politiche sindacali. [*Ibidem*]

Se si confronta questo passaggio relativo all'oggi con quello citato e brevemente commentato sopra (nel quale si datava a metà degli anni '90 la presa d'atto che «l'immigrazione era destinata a cambiare il panorama sociale del territorio» e dunque l'avvio di una riflessione sul «modo di rapportarci a questi elementi in maniera diversa») non è difficile distinguere tracce di una maturazione in corso. Essa d'altronde ha trovato, come si vedrà meglio, diverse e puntuali conferme proprio là dove gli interrogativi di fondo sono stati espressi dagli intervistati non in termini generali, ma in stretta connessione con esperienze pratiche di gestione e di contrattazione in precisi contesti sociali e territoriali. Ma a parte le discontinuità registrate anche a tali livelli, l'impressione che permane al riguardo è che per ora quel processo di maturazione non sia comunque andato oltre la fase dell'analisi e della percezione sempre più acuta e precisa di una serie di carenze e necessità; tutte interne al sindacato, ma troppo spesso ancora vissute – proprio da molti dei soggetti che ne appaiono più consapevoli – come insicurezze personali, anche quando espresse in tono perentorio.

In sostanza, in materia di immigrazione e comunque nell'ambito proprio di un centro servizi (anche se in più d'una occasione – come si approfondirà – questo confine nella pratica quotidiana sembra essersi fatto un poco incerto), soltanto dal Centro lavoratori stranieri si ricava oggi l'impressione d'un organismo operativo dotato di un patrimonio ormai consolidato di conoscenze, competenze, strumenti e metodologie appropriate, contatti e relazioni, in grado dunque anche di alimentarsi e modificarsi attraverso l'esercizio delle proprie funzioni. Ma, come si vedrà, questa stessa efficienza (universalmente e senza riserve riconosciuta nel sindacato e in diverse occasioni anche fuori di esso), a partire da una certa fase dei processi a grandi linee richiamati, sembra poter diventare occasione di contraddizioni e ambiguità non trascurabili, soprattutto se perdurano le ragioni di lentezza che sembrano ancora ritardare nel corpo dell'organizzazione l'assunzione piena e condivisa di responsabilità organizzative e operative coerenti con la consapevolezza, comunque cresciuta, del potenziale strategico della questione migratoria. Per inquadrare meglio l'insieme dei temi anticipati in questa introduzione conviene entrare più analiticamente nel merito dei risultati della ricerca.

1. Livelli di informazione sui diversi aspetti della questione migratoria

Già una ricerca curata dall'IRES Emilia-Romagna agli inizi degli anni '90 aveva messo in luce come principali ragioni di disagio dichiarate dai sindacalisti intervistati nelle tre maggiori confederazioni la scarsità di occasioni di confronto e scambio di esperienze sull'argomento in ambito sindacale e la difficoltà di informarsi e documentarsi adeguatamente e tempestivamente sugli sviluppi del fenomeno migratorio in atto e sugli aspetti normativi e regolativi che lo concernevano⁴. Il campione sul quale si era svolta quell'indagine era composto esclusivamente da «addetti ai lavori», ovvero da 240 sindacalisti di CGIL, CISL e UIL segnalati formalmente come impegnati sul fronte dell'immigrazione straniera nel corso di un'esplorazione preliminare compiuta presso le Camere del Lavoro provinciali di tutte le regioni del paese. Si trattava per lo più di soggetti italiani oppure – se di origine straniera – di immigrazione relativamente antica; tutti comunque sindacalmente coinvolti, a partire almeno dalla seconda metà del decennio '80, nell'ambito dei processi di accelerazione e mobilitazione dei flussi seguiti al varo delle prime due leggi italiane concernenti l'ingresso, lo *status* giuridico e i diritti/doveri dei soggetti migranti. Se la ricerca di cui si illustrano oggi i risultati si fosse rivolta al medesimo tipo di soggetti, è praticamente certo che ambedue le ragioni di disagio dichiarate allora risulterebbero in buona misura superate. Sicuramente lo sarebbe comunque la seconda, relativa alla difficoltà di informazione: sia perché oggi – in generale – si presenta assai arricchito il catalogo di fonti informative (statistiche, giuridiche, socioeconomiche, ecc.) a disposizione di chi sia motivato ad attingervi; sia perché – in particolare – sulla base di quelle prime iniziative di impegno si è successivamente sviluppato un processo, per così dire, di formazione *on the job* di operatori le cui competenze in divenire si sono via via con-

⁴ Mottura, G. e Pinto, P. (1996), *Immigrazione e cambiamento sociale. Strategie sindacali e lavoro straniero in Italia*, Roma, IRES E.R./Ediesse. Si vedano anche: Mottura, G. (2000), *Immigrati e sindacato*, in Pugliese, E. (a cura di), *Immigrazione, lavoro, sindacato, società*, Primo rapporto dell'Osservatorio sull'Immigrazione dell'IRES Nazionale, Roma, Ediesse; D'Aloia, G. e Leonardi, S. (2002), *Il lavoro degli immigrati nella contrattazione collettiva*, in Leonardi, S. e Mottura, G. (a cura di) (2002), *Immigrazione e sindacato. Lavoro, rappresentanza, contrattazione*, Secondo Rapporto dell'Osservatorio sull'Immigrazione dell'IRES Nazionale, Roma, Ediesse.

solidate anche istituzionalmente con la creazione, tra i servizi offerti ai lavoratori presso le Camere del Lavoro Territoriali, di «sportelli» per gli stranieri⁵.

Oggi, a più di dieci anni di distanza, lavorare su un campione di sindacalisti nella composizione del quale è praticamente trascurabile l'incidenza di funzionari addetti specificatamente alla gestione di servizi per i lavoratori stranieri, ha condotto invece a rilevare un livello medio di informazione sull'argomento che non sembra discostarsi sensibilmente da quello della popolazione del territorio in cui gli intervistati operano. Analoga conclusione sembra potersi trarre in merito alle fonti di informazione utilizzate dagli intervistati: poiché si tratta di un dato che riguarda l'informazione sia sugli aspetti quantitativi e qualitativi del processo migratorio, sia su quello che abbiamo chiamato «modello italiano» di regolazione e gestione dello stesso (argomenti che nell'ambito di questo capitolo si tratteranno separatamente), conviene soffermarsi rapidamente su questo ultimo punto.

1.1. La qualità delle fonti

L'elaborazione delle risposte ottenute alla domanda del questionario «Quali delle seguenti fonti d'informazione sull'argomento utilizza?», che sottoponeva all'intervistato un elenco di fonti possibili e prevedeva la possibilità di due risposte, ha evidenziato un quadro nel quale – anche volendo accettare come scontato che la base informativa di gran lunga più diffusa siano risultati i quotidiani (45% circa delle risposte) – non può non attirare l'attenzione il fatto che la televisione (16% delle risposte) quasi eguagli come frequenza documenti e stampa politica (18% circa delle risposte), e che i periodici generici (5,3% delle risposte) siano citati come fonti più di frequente delle riviste specializzate (4% delle risposte); anche se in quest'ultimo caso si può ipotizzare che almeno parte delle risposte che si riferiscono ad Internet indichino un interesse specifico forse assimilabile alla consultazione di pubblicazioni specializzate.

⁵ Successivamente le attività di quegli sportelli sono andate acquistando un'ampiezza e un'articolazione che ne hanno fatto altrettanti punti di osservazione privilegiati, più complessi di semplici supporti informativi. Tale è il caso della CGIL bolognese, il cui Centro stranieri offre un esempio di rilievo che ha accompagnato via via la crescita della presenza di migranti e la loro distribuzione nel territorio provinciale.

Il quadro che ne emerge sembra dunque indicare una situazione di scarso interesse a procurarsi informazioni e conoscenze articolate e di sostanza che permettano di interpretare i processi in corso al di là dei pressappochismi e dei sensazionalismi della stampa quotidiana o della diceria diffusa che essi alimentano nella società. Come si vedrà nelle pagine seguenti, i risultati ottenuti nelle domande volte a verificare i contenuti dell'informazione media sembrano confermare decisamente quella impressione. È però opportuno chiarire subito – anticipando in parte ciò che si cercherà di argomentare in modo meno sintetico nel corso del capitolo – che il vero problema che su questo punto si è posto ai ricercatori, alla luce dell'insieme di elementi fornito dall'elaborazione dei questionari e dei contenuti dei colloqui registrati, non è stato dover documentare le carenze di informazione e le imprecisioni che ne emergevano (in se stesse abbastanza agevolmente superabili in termini organizzativi, attivando occasioni formative e di aggiornamento *ad hoc*). Il vero problema è nato dalla presa d'atto di dover ricercare (o elaborare) categorie esplicative che permettessero di individuare le ragioni all'origine di quella situazione, dovendo a tale scopo ripercorrere un quindicennio almeno di rapporti tra sindacato e migranti sul decorso del quale gli intervistati mostravano di sapere ben poco di preciso, al di là di qualche immagine più o meno stereotipata e atemporale o di qualche enunciazione di valore. La riflessione sviluppata in quella direzione ha in pratica dovuto prendere in esame una serie di ipotesi interpretative e di spiegazioni incontrate nel corso di interviste e colloqui, via via constatandone l'insufficienza rispetto allo scopo. Qualche esempio concreto: mancanza di curiosità per il diverso; provincialismo; imbarazzo; resistenza più o meno consapevole a prendere seriamente atto di un fenomeno che potrebbe comportare aggravii dei carichi di lavoro oppure modifiche di procedure e di *routine* operative sperimentate; volontà di evitare alterazioni di equilibri consolidati nei rapporti con i lavoratori italiani (iscritti e no) o in quelli con istituzioni e amministrazioni locali, o semplicemente nei contesti relazionali della quotidianità lavorativa e no.

Per meglio dire: nel corso di interviste e colloqui, tutti questi atteggiamenti si sono incontrati, come si vedrà nelle pagine che seguono, come posizioni individuali presenti nel sindacato e in qualche caso anche esplicitamente segnalate (il più delle volte riferendoli ad altri non precisati piuttosto che a se stessi). Ma considerati

nel quadro di un'analisi più attenta dell'insieme dei risultati prodotti dalla ricerca, si presentano piuttosto come elementi di contraddizione vissuti come tali, o come reazioni difensive di fronte alla complessità di situazioni relazionali che, oltre tutto, sembrano a volte rimettere in discussione valori condivisi e i mandati che ne derivano. Non in tale direzione, dunque, era da ricercare la ragione (o le ragioni) dell'apparente diffuso disinteresse e della reticenza a documentarsi adeguatamente sul fenomeno migratorio, che sembravano emergere dalle interviste ed essere confermati con maggiore o minore enfasi nel corso dei colloqui guidati. Prima di concludere su questo argomento, per maggiore chiarezza è opportuno considerare i dati forniti dalla elaborazione delle interviste. I paragrafi che seguono riguardano dunque, nell'ordine, il livello dell'informazione sull'immigrazione straniera in territorio bolognese, sulla normativa nazionale che regola il fenomeno e infine sulle posizioni assunte in proposito dalla CGIL.

1.2. L'informazione sul processo migratorio in atto

La consapevolezza espressa nei passaggi di interviste sotto riportati non è un dato eccezionale: riflette, anzi, un dato d'esperienza risultato assai diffuso nel corpo del sindacato.

La conoscenza delle tematiche che riguardano l'immigrazione non è molto diffusa all'interno del sindacato. Può essere patrimonio di chi se ne occupa direttamente [...] C'è comunque una ritrosia culturale e anche organizzativa, nel senso che se non ne hai bisogno per l'attività quotidiana che devi svolgere non ti vai a informare più di tanto. [Coll. 19]

Secondo la mia esperienza la gamma di opinioni e livelli d'informazione degli iscritti alla CGIL bolognese non si differenzia molto da quelle della media dei cittadini. [Coll. 3]

Eppure tra 10-15 anni la metà dei lavoratori della CGIL sarà fatta da lavoratori immigrati. Se non si fa nulla per conoscerli meglio, allora ci saranno grossi problemi. [Coll. 5]

Come meglio si vedrà, dai colloqui guidati con dirigenti confederali e di categoria è possibile trarre informazioni e considerazioni utili e interessanti nel merito del problema e delle sue implicazioni, ma non valutazioni precise sull'entità e la natura delle lacune in-

formative avvertite, che risultano invece con relativa chiarezza dai dati offerti dai questionari. Significative in tal senso le risposte relative alla presenza di stranieri nel territorio bolognese. Alla domanda «Sa quanti sono gli immigrati (regolari) presenti nella provincia?» (dove la precisazione «regolari» aveva lo scopo di evitare risposte non riconducibili alle fonti disponibili di dati e dunque non utili per valutare i livelli d'informazione fondati su effettiva documentazione), la metà esatta degli intervistati risponde in modo deciso negativamente (22 su 44), mentre l'altra metà si ripartisce tra 15 «non con precisione» e soltanto sette sono le risposte affermative. Questo dato – già di per sé eloquente – è poi ulteriormente precisato dalle risposte alla richiesta (ovviamente riservata a coloro che hanno risposto affermativamente alla domanda precedente) di precisare il numero di presenze straniere. Qui si possono infatti sottolineare due fatti significativi. In primo luogo rispondono soltanto i sette che avevano dichiarato di conoscere il numero di stranieri presenti: si evidenzerebbe così il fatto che le risposte dubitative alla domanda precedente vanno considerate dei «no» riluttanti. In secondo luogo – particolare più interessante – in nessuna delle sette risposte ottenute si ritrova la cifra esatta di stranieri presenti.

In proposito è però opportuna una precisazione che mostra come la questione di cui si sta parlando sia in realtà più complessa di quanto possa apparire a prima vista. Essa nasce come dubbio da due considerazioni:

- la prima è che sembra ragionevole pensare che i pochi che hanno risposto in modo decisamente affermativo (invece che riluttante) alla domanda precedente fossero convinti di conoscere una risposta, se non esattissima, realistica, il che fa pensare ad un interesse per il fenomeno;
- la seconda è che le risposte si distribuiscono su un arco assai ampio di quantificazione, che va da «meno di 5.000 presenze straniere», per gradi, a «da 55.000 a 60.000» (cifra quest'ultima, molto vicina a quella di 63.000 presenze «regolari» in territorio provinciale bolognese effettivamente registrate nei mesi in cui si è svolto il lavoro di campo della ricerca).

Se alla luce di queste considerazioni si confrontano i sei livelli quantitativi indicati nelle risposte con la serie storica dei dati sulla

graduale crescita delle presenze straniere nella provincia tra il 1986 e il 2005, risulta possibile ipotizzare che le risposte stesse, piuttosto che indici di disinformazione, siano in realtà i risultati di sforzi di approssimazione compiuti dagli intervistati fondandosi su conoscenze acquisite in diverse occasioni che richiedevano di documentarsi sull'argomento, e successivamente non più aggiornate. Questa ipotesi, se convalidata, segnala il semplicismo d'una impostazione analitica fondata sulla contrapposizione «informazione/disinformazione», poiché rende necessaria l'introduzione di ulteriori distinzioni – quale ad esempio, quella tra informazione datata e obsoleta – che nel concreto dell'organizzazione configurano tessuti relazionali ben più complessi.

L'esito della domanda sulla composizione dei migranti in termini di nazionalità (domanda alla quale era possibile dare sino a tre risposte) indirizza verso una conclusione analoga. Il quadro che se ne ricava (tenendo conto che in questo caso ha risposto la totalità degli intervistati) è infatti chiaramente invecchiato, soprattutto per l'evidente sottovalutazione degli incrementi assai consistenti di soggetti provenienti dall'Est europeo che già nei primi anni del nuovo secolo erano individuati anche in Emilia-Romagna come fattore di trasformazione della composizione degli stranieri per paesi d'origine. Sebbene, a quanto risulta dai dati ufficiali, Bologna sia a tutt'oggi la provincia emiliana nella quale tale composizione ha registrato alterazioni meno marcate in quel senso rispetto agli ultimi anni '90 (mantenendo la maggioranza afro-asiatica), il fatto che le nazionalità est-europee siano nominate soltanto in 28 risposte su 129 registrate appare infatti come sottovalutazione d'un fenomeno che tra l'altro negli anni più recenti è stato l'occasione di non lievi polemiche anche a livello locale. Ma ciò che configura complessivamente queste risposte piuttosto come indici di informazione datata è la constatazione che in diciassette casi (sui ventotto che segnalano presenze est-europee) esse riguardino un gruppo nazionale – gli albanesi – la cui immigrazione ha comunque caratterizzato una fase precedente – e in buona misura diversa da quella in cui si è svolta la ricerca – dei processi migratori in atto da un quarto di secolo.

L'insieme di considerazioni sin qui sviluppate rende a questo punto interessante aggiungere qualche ulteriore notizia all'identikit – già sommariamente tratteggiato – del campione al quale è stato

sottoposto il questionario, nell'intento di evidenziare alcuni elementi che possono essere citati a sostegno dell'ipotesi proposta sopra. A tal fine soccorrono le risposte ad alcune domande volte a stabilire in quale misura e in quali occasioni i soggetti intervistati, nel corso dell'attività sindacale quotidiana, si fossero trovati a contatto con qualche aspetto della questione migratoria.

Alla domanda sull'esperienza di incarichi sindacali che comportassero contatti anche con lavoratori di origine straniera (alla quale tutti i soggetti hanno risposto), delle 32 risposte affermative 5 riguardano incarichi del passato, 27 incarichi attuali. Ciò che sembra potersene ricavare è dunque che non ha mai avuto rapporti professionali diretti con migranti a tutt'oggi il 27% circa del campione; e che gli addetti a funzioni che comprendessero tali rapporti come aspetto non occasionale del lavoro erano, in passato (che presumibilmente equivale a dire nel corso degli anni '90), assai meno che nel periodo in cui si sono svolte le interviste. Se poi si passa dalla considerazione dei rapporti diretti a quella dello svolgimento di incarichi sindacali che comportassero attenzione anche ad aspetti concernenti la presenza di migranti nei luoghi di lavoro («Ha fatto esperienze di contrattazione aziendale riguardante anche o soltanto lavoratori non italiani?»), le risposte positive calano – rispetto alla domanda precedente – a 28 (sei delle quali si riferiscono a contrattazione riguardante soltanto lavoratori stranieri) e contestualmente crescono a 16 i no (36% circa). Per contro, da una successiva domanda si rileva che il numero di intervistati che ricorda di aver partecipato a riunioni o assemblee sindacali nelle quali erano presenti anche lavoratori migranti tocca il 91% del campione.

In altri termini, nei percorsi professionali di un numero non esiguo dei soggetti intervistati non sono mancate le occasioni di incontrare (o almeno di incrociare in qualche forma) la questione migratoria. Questa constatazione sembra supportare l'ipotesi che non si sia di fronte ad una situazione nella quale coesistono una maggioranza disinformata e una minoranza di «addetti ai lavori» informata, bensì alla compresenza di livelli variamente diseguali di informazione, frutto di contatti ed esperienze assai differenti quanto a tipo, continuità, durata, intensità di coinvolgimento professionale, periodo a cui risalgono. E soprattutto – va sottolineato – di contatti ed esperienze fissatisi attraverso il tempo come vissuti individuali, o almeno in scarsa misura socializzati, se alla domanda che nel questionario

seguiva quella sulle esperienze di contrattazione (e che suonava: «Le è capitato di parlare di esperienze del genere con colleghi che le avevano fatte?») la maggioranza delle risposte si ripartisce tra «qualche volta» (32%) e «non ne ho avuto occasione» (46% circa).

Sembra dunque avere ragione l'intervistato citato all'inizio di questo paragrafo («se non ne hai bisogno per l'attività quotidiana che devi svolgere non ti vai a informare più di tanto»): un numero non trascurabile di funzionari può aver avuto occasioni, nell'attività quotidiana, di contatto più a meno approfondito e duraturo con aspetti della questione migratoria, ma l'informazione che ne ha tratto non sembra essersi tradotta – salvo pochi casi – in interesse a mantenersi aggiornati al riguardo. Di conseguenza, i frammenti di conoscenza acquisiti in tali contatti non sono stati sufficienti a fornire alla maggior parte degli interessati – per così dire – un filtro «forte», tale cioè da metterli in grado di discernere l'informazione degna d'attenzione (positivi, problematici o negativi che ne fossero i contenuti) dalla diceria diffusa a livello sociale; constatazione che aggrava ciò che si è rilevato sulle fonti informative maggiormente utilizzate.

Nel paragrafo che segue si vedrà che sugli aspetti normativi e regolativi finalizzati al controllo e alla «gestione» di flussi e *stock* migratori l'informazione appare altrettanto carente, ma con dislivelli più marcati su alcuni argomenti di rilievo. Questo condurrà, in chiusura del paragrafo, ad affrontare – riferendoci questa volta soprattutto a contenuti di alcuni colloqui – un preciso interrogativo: qual è l'oggetto della «ritrosia culturale e anche organizzativa» alla quale nel brano d'intervista citato si allude come fattore che sta all'origine della scarsa diffusione di conoscenze sul tema all'interno del sindacato?

1.3. L'informazione sugli aspetti normativi e regolativi del «modello italiano di accoglienza»

La decisione di inserire nel questionario una batteria di domande riguardanti la legislazione italiana in materia di immigrazione non aveva lo scopo di misurare i livelli di conoscenza degli aspetti tecnici d'una materia legittimamente definibile – a differenza di quella considerata nel precedente paragrafo – come specialistica. Ci si è proposti piuttosto di rilevare i gradi di attenzione e sensibilità pre-

senti nel corpo del sindacato nei confronti di alcuni nodi dell'insieme di norme, vincoli, procedure che abbiamo definito «modello italiano di accoglienza». Nodi che nel corso dell'ultimo quindicennio sono stati più volte oggetto e occasione di discussioni, di ripetute revisioni, spesso di polemiche e contestazioni pubbliche; che si presentano, dunque, particolarmente carichi di significati e implicazioni politiche complesse e tutt'altro che risolte. In altri termini ci si è mossi sull'ipotesi che un livello di attenzione dei soggetti per questi nodi, sufficiente a indurli ad aggiornarsi periodicamente – almeno a grandi linee – anche in merito ad aspetti apparentemente tecnici della materia, potesse essere considerato una delle condizioni necessarie al sindacato per poter svolgere efficacemente una funzione di orientamento a livello sociale nel territorio di sua competenza, oltre che – ovviamente – i compiti di organizzazione, tutela e contrattazione che costituiscono il suo specifico mandato tra i lavoratori.

Entrando nel merito, consideriamo in primo luogo i gradi di informazione su alcuni aspetti delle norme riguardanti le condizioni di legittimità della presenza in Italia. Dall'elaborazione delle risposte alle domande relative al titolo di soggiorno (ufficialmente denominato, nel periodo in cui si è svolta la ricerca, «contratto di soggiorno») è risultato il seguente quadro. Alla richiesta di citare almeno altri due tipi di permesso oltre a quello per motivi di lavoro, nel 16% circa dei casi l'intervistato non è in grado di citarne neppure uno; in un ulteriore 23% circa non si va oltre l'uno. Ma la constatazione che più si impone all'attenzione, come implicita conferma della scarsità di informazione sull'evoluzione dei processi nel quindicennio successivo al '90, riguarda le risposte nelle quali si cita almeno un altro tipo di permesso di soggiorno oltre a quello per lavoro. In queste, il permesso di gran lunga più ricordato è – paradossalmente – quello per turismo, seguito con notevole distacco da quello per ragioni di studio e con pesantissimo distacco da quello per ricongiungimento familiare. Tale rapporto numerico risulta parzialmente riequilibrato considerando soltanto le risposte che citano più di due tipi di permessi: in tali casi la maggior frequenza dopo le ragioni di lavoro è delle ragioni di studio, ma i ricongiungimenti continuano ad essere meno ricordati del turismo⁶. Un qua-

⁶ Considerati però alcuni accenni a flussi di ingresso «mascherati» da viaggi turistici, ricorrenti in diversi colloqui, si può ipotizzare che questo dato sia almeno in parte

dro nel complesso lontanissimo dal riflettere fedelmente l'evoluzione di un processo migratorio che dalla metà degli anni '90 in poi ha avuto nel costante aumento delle pratiche di ricongiungimento familiare uno dei più importanti fattori di cambiamento, tanto in termini di composizione quanto di relazioni con la società dei territori d'approdo. E contemporaneamente, per altro verso, un quadro che non dà adeguato rilievo ad un altro aspetto critico del «modello italiano»: la più debole capacità attrattiva che il sistema formativo italiano – rispetto a quelli di altri paesi europei – sembra in grado di sviluppare nei confronti di studenti stranieri.

Proseguendo, analoga imprecisione si incontra nelle risposte relative alla condizione di soggiorno «regolare» (ad esempio nei casi di sopravvenuta disoccupazione, di scadenza del permesso, ed altri) o relative ai meccanismi decisionali attraverso i quali si stabiliscono le quote di ingresso in Italia. Su 44 risposte alla domanda «Chi decide l'ammontare delle quote d'ingresso per lavoro?», quattro soltanto sono esatte, e si incontra persino, in un caso, la convinzione che le quote siano composte esclusivamente da cittadini di paesi con i quali una «commissione speciale» dello Stato italiano ha concluso accordi in tal senso. Un livello di informazione più elevato sembra invece delinearsi quando si passa a questioni più legate al contesto locale e ad eventuali azioni di tutela o di contrattazione che il sindacato può essere stato chiamato a svilupparvi. Ad esempio le risposte alle domande se i lavoratori stranieri abbiano trattenute particolari in busta paga e (se sì) quali, risultano in media più esatte, o comunque – anche quando imprecise – sembrano piuttosto catalogabili tra le informazioni «datate o obsolete», ma comunque derivanti da esperienze compiute in qualche occasione dai soggetti intervistati. Così come l'informazione particolarmente precisa che si constata sulla possibilità dei lavoratori stranieri di ottenere l'assegnazione di appartamenti di edilizia popolare, a parità con gli italiani: questioni sulle quali si raggiunge, nell'ordine, il 100% e il 90% circa di risposte esatte.

Sulla base delle osservazioni sin qui riferite, dunque, sembra possibile concludere che in tema di informazione sul «modello italiano»

interpretabile come eco ingrandita – per così dire – del fenomeno «badanti», tenendo conto delle ricadute particolarmente impegnative e fonte di difficoltà che esso ha avuto negli anni più recenti, come si vedrà meglio, nell'esperienza quotidiana di lavoro di molti sindacalisti intervistati.

occorre distinguere gli aspetti che attengono agli orientamenti e alle decisioni politiche nazionali (sui quali – in assenza di iniziative specifiche di documentazione – è difficile acquisire informazione circostanziata fondandosi soltanto sugli effetti e le conseguenze che se ne incontrano nel corso di esperienze svolte a livello locale, delle quali l'incontro con la questione migratoria è per lo più uno solo dei risvolti), dagli aspetti che possono invece comportare occasioni di coinvolgimento diretto, anche quando di durata limitata, in processi di interazione (sia positiva sia conflittuale) in atto in settori del tessuto relazionale locale. Anche a questo riguardo, però, procedendo nell'elaborazione dei risultati delle interviste con questionario emergono dati che, pur non contraddicendo in modo assoluto le conclusioni sinora proposte, tornano a indirizzare verso una più attenta considerazione degli indizi di maggiore complessità ed ambiguità dell'argomento informazione e del quadro entro il quale lo si sta indagando. Decisamente problematico sarebbe infatti interpretare alla luce della distinzione appena proposta i dati di fatto che si impongono all'attenzione elaborando le risposte alle seguenti domande dirette: «Che cos'è un Centro di Permanenza Temporanea? (CPT)»; «Che cos'è la carta di soggiorno?»; «La presenza in Italia di uno straniero senza permesso di soggiorno è un reato?».

Si tratta, in tutti e tre i casi, di questioni controverse che attengono alla politica migratoria nazionale, ma che per l'ampiezza e l'asprezza delle reazioni che hanno suscitato, oltre che per la risonanza che hanno trovato nei *mass media* le iniziative di contestazione e le manifestazioni pubbliche di diversa ispirazione che ne sono sorte anche localmente, non sembrano poter essere state ignorate o sottovalutate nella loro valenza politica soprattutto da operatori che nel sociale hanno il loro specifico campo d'attività. Si ripropone dunque il problema interpretativo già incontrato nelle pagine precedenti di questo capitolo: quello della «ritrosia culturale e anche organizzativa» a cui si alludeva nel brano di intervista là citato. Come spiegare, infatti, che nel 2006 il 45% dei funzionari sindacali intervistati ha mostrato di sapere quali sono le funzioni di un CPT, e che le risposte dell'altra metà (il 50% esatto) si è ripartito tra il ritenerlo «una struttura di accoglienza provvisoria per nuovi venuti» oppure «una struttura di sorveglianza per soggetti che hanno commesso reati»? La percentuale di «informati» cala poi ulteriormente (34%) sulla definizione della carta di soggiorno, dove tra le varie ri-

sposte per così dire presuntive fa addirittura di nuovo capolino anche il turismo e i «non so» sono comunque il 18%. Infine notevole – probabilmente non dissimile (e forse superiore) a quella che si troverebbe su un campione correttamente stratificato di popolazione bolognese – la percentuale che sfiora l'82% di intervistati convinti che essere in Italia senza permesso di soggiorno fosse un reato invece che una infrazione amministrativa⁷.

1.4. Aspetti e implicazioni del tema «informazione»

Sebbene parziale, il panorama sin qui delineato sulla base dei risultati dei questionari somministrati ha permesso dunque di porre in evidenza alcuni punti, così sintetizzabili:

- la conoscenza ed il livello medio d'informazione – tanto sui processi migratori che da almeno un ventennio interessano il paese (e in specie il territorio bolognese), quanto sugli aspetti politici, giuridici e amministrativi della loro «gestione» – si presentano decisamente limitati;
- i frammenti di conoscenza e d'informazione che si sono comunque registrati risultano nella maggior parte dei casi derivanti da esperienze operative specifiche di durata limitata, alle quali non ha corrisposto un impegno di approfondimento della materia oltre le necessità pratiche dei casi trattati né, soprattutto, un interesse a mantenere una continuità di aggiornamento sui suoi sviluppi successivi. Evidente risulta la loro natura, appunto, di frammenti di conoscenza datati e circoscritti, dunque del tutto o in parte obsoleti, sebbene – entro tali limiti – non sempre superficiali;
- anche nei casi – poi – in cui le suddette esperienze siano state oggetto di riflessione personale da parte di chi le ha fatte, raramente c'è stato uno scambio di notizie o di opinioni in proposito tra colleghi, né d'altra parte dalle risposte ai questionari risultano mai occasioni partecipate di discussione, organizzate allo scopo di sollecitare tale pratica.

⁷ Durante la realizzazione della ricerca era in vigore la legge 189 del 2002, la cosiddetta Bossi-Fini, ma non si era ancora arrivati a definire reato la presenza di irregolari.

L'immagine dell'immigrazione che appare coerente con tutto ciò è quella di un fenomeno settoriale, che per quel che concerne l'attività propriamente sindacale (la contrattazione e le azioni di tutela) si suppone scomponibile in una serie – per così dire – di elementi noti, ovvero che non richiedono cambiamenti né innovazioni di sostanza di una prassi consolidata quanto a procedure, metodo, contenuti e modelli contrattuali. Il solo dato nuovo di un certo rilievo – in quella particolare luce – sarebbe il doversi relazionare, quando appare realmente necessario, con soggetti che a livello individuale pongono difficoltà di comprensione linguistica; alle quali si possono aggiungere (sebbene a fil di regola non sembrino essere percepite come attinenti alla dimensione delle relazioni sindacali in senso stretto, ma piuttosto di quelle genericamente sociali) alcune difficoltà che possono insorgere in corso d'opera nei rapporti con lavoratori o colleghi sindacalisti italiani.

Largamente sottovalutato dai più, quando non ignorato, risulta invece ad esempio un aspetto non secondario della condizione del lavoratore migrante, soprattutto di più recente ingresso nel paese: la stretta interconnessione (su più d'un punto, per altro, espressamente definita per legge) tra problemi e questioni che attengono alla sfera lavorativa e alle relazioni che in essa si stabiliscono, e problemi con i quali i soggetti in questione e i loro familiari si devono quotidianamente misurare sul territorio, tanto nella vita sociale quanto nei rapporti con le istituzioni. Interconnessione che le esperienze quotidiane del Centro stranieri della Camera del Lavoro metropolitana e delle sue strutture decentrate sul territorio mostravano invece come dato da considerare cruciale sia ai fini di stabilire rapporti non effimeri con i lavoratori migranti tesserati o no, sia per impostare azioni efficienti di tutela e di contrattazione anche in ambito aziendale e/o di settore.

Nel complesso si sarebbe dunque ancora in presenza d'un approccio che non conduce a vedere l'immigrazione per ciò che essa in sostanza è: un processo che interagisce con le strutture economiche e sociali del territorio contribuendo ad avviare anche nel breve e medio periodo modificazioni di rilievo, destinate a loro volta ad innescare successivi processi di cambiamento. Un approccio, in altri termini, che non presta attenzione sufficiente alla dialettica tra continuità e cambiamento all'interno sia dei soggetti migranti sia – contestualmente – dei contesti sociali, economici e culturali locali nei

quali essi si inseriscono (e dei quali il sindacato stesso è una struttura di rilievo).

La lettura analitica delle registrazioni dei colloqui sulle medesime tematiche, pur confermando le diffuse carenze conoscitive e di informazione rilevate, sembra tuttavia dar conto di alcune sfumature potenzialmente foriere di cambiamenti più netti e largamente condivisi nel sindacato: si tratta di quei particolari, soltanto intravisti sulla base delle risposte ai questionari, ma interpretabili come contraddizioni vissute come tali o come reazioni difensive in alcuni casi al limite di vera e propria rimozione. di fronte a situazioni relazionali complesse. Tale analisi ha infatti mostrato che quelle carenze non si presentavano più unicamente come dato «oggettivo» prodotto dall'analisi condotta da osservatori esterni, ma potessero essere già considerate oggetto di consapevolezza relativamente diffusa – con diverse gradazioni di preoccupazione e di impegno progettuale – in settori non esigui del sindacato bolognese. Qui la ricerca ha anzi registrato in diversi casi valutazioni e interpretazioni che travalicano i confini stessi della questione migratoria. Sembra significativo che esse si siano presentate per lo più nella forma di riflessioni sul sindacato stesso, sulla scorta di esperienze compiute nell'ambito di categorie di lavoratori nelle quali la presenza di stranieri è particolarmente rilevante di norma corrispondendo anche ad una maggior presenza degli stessi come iscritti al sindacato, e nell'ambito delle attività sviluppate a livello di territorio dalle Camere del Lavoro intercomunali. Occorre però segnalare che in tutti i casi, anche in quelli di maggiore lucidità, ciò che si è incontrato appare come il ricorrere di momenti individuali d'una riflessione non ancora tradottasi in comunicazione e discussione collettiva che coinvolgano l'intero corpo dell'organizzazione. Di conseguenza, il quadro che si ottiene sezionando per argomenti i testi dei colloqui appare magmatico.

Il tentativo di enucleare più chiaramente quelli che pur si intravedevano come nodi di un futuro confronto aperto sul «che fare» di fronte alla crescita di lavoratori occupati e di iscritti stranieri, ha infatti dato qualche risultato in termini di distinzione di atteggiamenti diversi, ipotizzabili come embrioni di differenze di approccio alla questione. Nel contempo ha però mostrato che allo stadio attuale di elaborazione da parte dei singoli tale distinzione non può ancora funzionare come criterio che permetta di individuare e successivamente classificare (in modo esauriente) posizioni diverse, do-

tate di coerenza interna e completezza propositiva. Qualche riferimento testuale a contenuti dei colloqui può aiutare a chiarire meglio queste ultime considerazioni. Come si è detto, essi non soltanto confermano le carenze di informazione rilevate dal questionario, ma mostrano che ne esiste consapevolezza diffusa tra gli intervistati. In un solo caso si è infatti incontrata la convinzione che si tratti d'un problema in sostanza superato:

Adesso non ci sono più momenti formativi. È da circa otto anni che non ci sono più [...] Adesso c'è un'autoformazione sulle questioni dell'immigrazione [...] All'inizio degli anni '90 c'era una necessità più forte di diffondere e conoscere queste tematiche, adesso molto meno, perché il fenomeno si è normalizzato. [Coll. 6]

È interessante vedere che cosa in questo discorso si intenda per normalizzato:

Quando la tematica diventa norma non c'è più bisogno di accendere i fari su di essa. Sì, qualche aggiornamento, ma nulla di più. Arrivano le direttive del Ministero degli Interni attraverso Internet: uno le guarda e le osserva, ma nulla di più. [*Ibidem*]

Nonostante l'apparenza, a ben vedere non si tratta di una posizione rubricabile come ottimistica **relativamente** all'argomento specifico che è oggetto di questo capitolo. L'interlocutore in questione (membro della struttura confederale) sembra singolarmente prescindere da qualsiasi considerazione delle specificità del processo di immigrazione in atto, dei problemi nuovi di elaborazione e delle possibili ricadute che essi comportano a molteplici livelli per il sindacato in quanto tale. Sulle implicazioni di questo atteggiamento varrà dunque la pena di tornare in modo puntuale parlando dei gradi riscontrati di conoscenza della linea della CGIL. A questo stadio dell'analisi si è ritenuto opportuno segnalarlo come unico esempio, per così dire, di consapevole e tetragona convinzione della perdurante validità, anche in materia di immigrazione, degli sperimentati standard procedurali ed operativi dell'organizzazione, una volta che sia giuridicamente definito l'ambito di legittimità delle azioni sviluppabili al riguardo. Si tratta comunque – come detto – di una convinzione che non trova conferma in alcuna delle altre interviste, contrassegnate anzi da testimonianze esplicite di inquietudine, di

senso di inadeguatezza addirittura personale, dovuta a ritardi di comprensione o di interesse.

Nel discorso di molti, infatti, è ad atteggiamenti e comportamenti individuali distratti (non sempre involontariamente) che si deve risalire per spiegare le difficoltà e i rischi, ormai fattisi evidenti, legati alla condizione di scarsa conoscenza e preparazione diffusa nel sindacato:

Ovviamente quanto ti si modifica la popolazione rimani spiazzato, per cui la tendenza è quella di non guardare il fenomeno, fare finta di niente e quando esplodono le contraddizioni ti trovi con la bomba in mano, perché questi hanno una difficoltà con il lavoro, con la lingua italiana e con una società che fanno veramente fatica ad accettare.... [Coll. 9]

E ancora:

Anch'io probabilmente ho qualche lacuna. Bisogna produrre anche da questo punto di vista uno sforzo. Se c'è un seminario sull'immigrazione e allo stesso tempo un seminario su un'altra cosa, probabilmente vado al secondo e non al primo; questo è un modo di fare che bisogna cambiare. Tante volte poi ci sono proposte di incontri o di iniziative [...] e io per primo non ci dedico attenzione. Devo dire che occasioni di studio e formazione politica da parte della CGIL ci sono e circolano. Sono io che ci dedico poca attenzione e come me tanti altri qui dentro. Sono convinto che ci voglia più attenzione ma al tempo stesso ti dico onestamente che io per primo non li metto al primo posto e probabilmente questo è diffuso in tutta la struttura. [Coll. 24]

In alcuni casi, sempre nel filone delle spiegazioni «individualistiche» delle carenze riconosciute, piuttosto che su atteggiamenti si pone l'accento su inadeguatezze culturali quali la non conoscenza di altre lingue (già evidenziata dalle risposte ai questionari e frequentemente segnalata, più in generale, dai migranti stessi come peculiarità particolarmente italiana, che rende difficoltosi i rapporti con le istituzioni e gli uffici di ogni tipo).

È assurdo che io vada in un'azienda dove sono quasi tutti pakistani e non so una parola di inglese [...]. A volte io mi trovo in difficoltà perché loro oltre alla loro un'altra lingua la conoscono, io no. [Coll. 13]

Da questa circostanza possono nascere frustrazioni e tensioni; constatazione che però l'intervistata appena citata (responsabile di

una Camera del Lavoro intercomunale dell'*hinterland* bolognese) risolve in positivo, come esigenza di arricchimento della propria casetta degli attrezzi.

Poi loro sono persone che forse nell'approccio a volte ti possono disturbare e io penso che nella loro condizione sarei anche peggio. A volte sono diffidenti. Ma grazie, prova tu a stare in un paese straniero dove nessuno parla la tua lingua! Quindi insomma è difficile e credo che guardando in prospettiva anche una come me che fa l'attività sindacale anche con cittadini stranieri avrà sempre più bisogno di strumenti. [*Ibidem*]

Occorre però notare che il medesimo problema è dichiarato e deprecato da altri soprattutto come elemento che aggrava i carichi di lavoro dei sindacalisti, senza che in apparenza ciò sembri aver condotto gli interessati a riflettere sull'opportunità di riesaminare modelli organizzativi, operativi o di stile di lavoro. Anche in questi casi, comunque, la spiegazione dei ritardi e della scarsa informazione sui processi migratori in atto – pur limitandosi agli aspetti che toccano più da vicino il sindacato – privilegia come criterio interpretativo quello della molteplicità di sensibilità individuali all'interno dell'organizzazione.

Io ho sempre visto diverse reazioni quando uno si trova di fronte una persona diversa. Le reazioni sono infinite, non sono tutte uguali [...] Ad esempio il mio centralista tutte le volte che arriva un immigrato ha un approccio che... no, nel senso che lui è molto tranquillo, non fa mica discriminazioni, però lo vive come un peso, come una fatica in più, perché non capisce cosa dice, ecc. Allora viene in ufficio tutto agitato e mi dice che c'è un lavoratore extracomunitario e che non capisce cosa vuole. [Coll. 15]

Numerosi sono i testi di colloqui nei quali si incontrano esempi di questo genere; e non soltanto, come in questo caso, riguardanti le attività di ufficio o di sportello. Ma nonostante l'apparente relativa monotonia delle argomentazioni al riguardo ad un'analisi più attenta emergono differenze che nelle testimonianze di alcuni – analogamente alle osservazioni già fatte nelle pagine precedenti – lasciano intravedere elementi di inquietudine alla luce dei quali anche le considerazioni a prima vista più legate agli aspetti pratici, quotidiani, dei rapporti con lavoratori migranti presentano a tratti connes-

sioni che rimandano al più ampio dibattito sulla democrazia sindacale. Gli esempi più evidenti del passaggio a considerazioni che con varie gradazioni di consapevolezza (e pur rimanendo ancora espresse in forma più o meno accentuatamente individualistica) si distaccano dalle affermazioni di carattere genericamente culturale o psicologizzante introducendo, invece, dati d'esperienza ed elementi di riflessione che chiamano in causa l'organizzazione, si ritrovano soprattutto nelle interviste a funzionari impegnati negli organismi decentralizzati operanti in aree del territorio provinciale. È tra questi operatori, infatti, che pur ribadendo che esistono sensibilità individuali diverse il discorso tende a spostarsi, per interrogarsi sulle condizioni che il sindacato deve soddisfare per sviluppare e consolidare le relazioni con i lavoratori migranti; non come questione a sé stante, ma come momento specifico della messa a punto di un intervento organico e coerente del sindacato nel territorio in cui è presente. Pur non negando l'esistenza di sensibilità e atteggiamenti individuali diversi, tali soggetti ritengono che i problemi veri, che pesano in misura decisiva sulla quantità e la qualità della conoscenza e delle iniziative concernenti i processi migratori, vadano ricercati nell'esperienza concreta di rapporti, che alcuni hanno ed altri no.

Non credo ci sia un problema di come l'organizzazione si propone. Dipende con chi parli, dal tipo di sensibilità che questo ha. L'organizzazione nel suo complesso è solidaristica, c'è gente qui dentro che ha dedicato al sindacato la sua vita. Se però prendi le persone singolarmente allora non so, perché ognuno è diverso. Da questo punto di vista il dentro è come il fuori. L'approccio culturale è spesso un approccio che marca queste differenze. La discriminante secondo me continua ad essere tra chi li conosce e chi no, tra chi ci ha lavorato insieme e chi non lo ha mai fatto [...] Chi ha lavorato fianco a fianco con una persona di un altro paese non fa problemi, chi li vede invece come una fatica, una complicazione... [...] Ci sono invece compagni che lavorano in prima linea (io dico così: sul pezzo) in fabbrica che invece hanno relazioni e approcci positivi. [*Ibidem*]

Ed ancora:

Da un punto di vista umano e relazionale penso che in CGIL siamo pronti ad affrontare una situazione di questo tipo. Non so se è diffuso sufficientemente un bagaglio di conoscenze su questioni che riguardano l'immigrazione da un punto di vista culturale e sociale. Questo non te lo

so dire. Secondo me la conoscenza è determinata più che altro dalla frequentazione che si ha degli immigrati. [Coll. 32]

Alla luce di ciò che si è visto nelle pagine precedenti analizzando le risposte al questionario, attribuire un così deciso valore di discriminante alle esperienze dirette di rapporti con lavoratori migranti (che possono essere state esperienze limitate nel tempo, e nella maggior parte dei casi – come si è visto – non aver innescato una continuità d'interesse per la materia) può apparire eccessivo. Così come poco convincente può apparire la distinzione tra «sensibilità» e «conoscenza», se assunte come termini astratti e soprattutto riferite – come sembra essere il caso in queste citazioni – la prima all'«organizzazione» (quasi fosse un'implicazione ovviamente deducibile dalla tradizione solidaristica del sindacato) e la seconda – ancora – all'esperienza (e alla responsabilità) individuale.

Proseguendo nell'esame delle registrazioni dei colloqui, però, risulta abbastanza chiaro il significato che gli intervistati in questione attribuiscono al valore di discriminare del «lavorare insieme», come reazione allo scarto tra le analisi e le formulazioni generali sulla questione migratoria che di frequente ritrovano anche nella stampa e nei documenti sindacali (dalle quali appare difficile trarre indicazioni e indirizzi precisi sul che fare e soprattutto come farlo) e gli ostacoli o le vere contraddizioni (ma anche le opportunità intraviste o sperimentate) che si incontrano nel corso del lavoro sindacale nei contesti locali. In effetti è proprio dal richiamo al valore delle esperienze di contatto diretto, di responsabilizzazione reciproca nello sviluppo di relazioni tra sindacalisti e lavoratori migranti iscritti al sindacato, di impegno comune nelle imprese e nelle aree territoriali, che comunque prendono l'avvio le stesse testimonianze nel corso delle quali si va oltre quella che viene anzi vista come una eccessiva semplificazione. Il contatto e la collaborazione, sottolineano alcuni, non sono di per sé risolutivi. La conoscenza reciproca diretta non comporta la soluzione dei molteplici problemi (relazionali e operativi) che accompagnano i cambiamenti nella composizione dei lavoratori, prima ancora che degli iscritti. Essa evidenzia, anzi, tali problemi, ne mostra la complessità e contestualmente mette in luce le carenze non degli individui ma dell'organizzazione della quale essi sono parte in duplice veste: come sensori dei processi in atto nella società e come operatori impegnati a costruire il sindacato in conte-

sti sociali e territoriali definiti e ad assicurarne lo sviluppo e la continuità di impegno concreto. In varie parti di questo rapporto tali tematiche emergeranno con chiarezza come momenti cruciali di una riflessione che si sta facendo strada – pur con lentezze che alcuni intervistati giudicano eccessive – all'interno del sindacato bolognese. Ma già nello sviluppo delle riflessioni riguardanti il problema dell'informazione esse si presentano come accenni di un bilancio che non soltanto chiama in causa responsabilità individuali, ma comincia a porre la questione in termini più decisi, di organizzazione. Così un responsabile di Camera del Lavoro intercomunale:

Quando ho cominciato a parlare di queste cose, io mi sono fatto l'esperienza sul campo. Questo però deve essere accompagnato da altre cose, da momenti formativi. Insomma, il problema della formazione esiste. [Coll. 10]

E con accenti analoghi un segretario di una categoria che pure non ha frequenti contatti diretti con migranti:

Io penso che alla fine diventa inevitabile e comunque sarebbe utile che coloro i quali hanno avuto a che fare spesso con lavoratori stranieri, che quindi esprimono una domanda che va oltre, che ti chiedono una conoscenza specifica, ecco quella conoscenza va costruita. Credo che ci sia anche una domanda da parte dei compagni e delle compagne in generale, di avere degli strumenti a disposizione per quella conoscenza. [Coll. 21]

Dunque, in altri termini, è vero che l'informazione sui vari aspetti della questione migratoria risulta ancora insufficiente come livello medio e distribuita in modo discontinuo, apparentemente casuale, nell'ambito dell'organizzazione. E appare altrettanto confermato – cosa per certi versi più grave, come si è già annotato – che a tutt'oggi risultano scarse le occasioni di discussione e riflessione collettiva sulle esperienze che pure esistono da tempo e sono evidentemente in crescita, impegnando non marginalmente i funzionari confederali e delle categorie operanti sul territorio. Ma dalle testimonianze – come s'è visto, diverse e spesso ancora dominate da incertezza, senso di inadeguatezza, esigenze di autogiustificazione – emerge comunque la crescente consapevolezza di una situazione contraddittoria che va affrontata collettivamente. Una situazione – questo è sembrato essere allo stato attuale il dato più interessante –

nella quale la contraddizione percepita come centrale non è più quella (di natura più etica e/o ideologica) tra condivisione dei valori di solidarietà e giustizia sociale da un lato e scarsa comprensione delle valenze strutturali del nuovo fenomeno dall'altro.

Oggi, la contraddizione alla quale gli intervistati si riferiscono in forma più o meno esplicita, più o meno coerente e sistematica, appare invece sostanzialmente fondata sulla constatazione dell'ormai decisamente avvenuto passaggio – nella pratica dell'organizzazione – da una lunga fase di impegno limitato alla costruzione di servizi efficienti e solidali per i migranti, ad una fase (ormai nei fatti individuata come processo da almeno un decennio) nella quale si sono via via moltiplicate le occasioni di coinvolgimento delle federazioni di categoria degli organismi decentrati sul territorio. Sviluppo che ha visto crescere con ritmi sostenuti il numero delle adesioni di lavoratori stranieri al sindacato, ma nel corso del quale non si è verificato con adeguata regolarità e velocità un processo di trasmissione, di socializzazione, che estendesse all'intero corpo del sindacato – attraverso iniziative di formazione politicamente motivate – il patrimonio di informazione, di conoscenza e di saper fare che le attività di servizio hanno accumulato nel tempo, grazie all'evoluzione ormai quindicennale del Centro stranieri. La presa d'atto di quella contraddizione sembra generare, tra gli intervistati che ne hanno esplicitato con passione i diversi aspetti, due atteggiamenti diversi, di cui sono esempio i due brani che seguono. Da una parte, c'è chi ne trae considerazioni tendenzialmente pessimistiche:

Io per esempio sento nei nostri discorsi all'interno del sindacato che siamo un po' restii ad accettare la diversità. L'apparato politico naturalmente non può esprimere fino in fondo il suo disagio anche per un retroterra culturale che continua a pesare, ma le difficoltà di rapporto secondo me ci sono. L'apparato tecnico sono persone che non hanno più le motivazioni che c'erano una volta. Fanno il loro lavoro e poi se ne vanno come se fossero in qualsiasi altro ufficio. Apparato completamente estraniato dalle vicende politiche e sindacali, che non viene mai in piazza [...] La gente quindi non è preparata a ricevere e trattare queste persone, perché da una parte non sono i lavoratori militanti a cui una volta ti rivolgevi [...] e dall'altra sono lavoratori che pongono delle questioni che sono indubbiamente faticose da trattare, su cui ci si deve spendere, su cui se mai ci passi sopra una mattina intera. Il sindacato reagisce delegando: vai a quell'ufficio, vai a quel servizio... è una questione anche culturale.

Non è che noi non abbiamo visto i cambiamenti, è che siamo rimasti impermeabili ai cambiamenti. Se tu poi hai una struttura frantumata per cui il tuo apparato tecnico diventa qualcosa a parte, si produce questa situazione. [Coll. 11]

Dall'altra parte, c'è invece chi – pur riconoscendo senza reticenze i limiti della situazione – preferisce sottolineare il bisogno di cambiamento e cominciare a individuare alcune condizioni concrete da affrontare, per mettersi in grado di «elaborare proposte» anche – viene precisato – «in altri ambiti»:

Io penso che una conoscenza del fenomeno migratorio all'interno del sindacato non si è diffusa a sufficienza. C'è proprio un bisogno di formazione sulle questioni che riguardano l'immigrazione. Bisogna conoscerle. Se non le conosci, a volte non puoi elaborare proposte nemmeno in altri ambiti. Anche il Centro stranieri funziona come un organismo a cui si delega il peso della questione di turno piuttosto che funzionare come una struttura in grado di diffondere conoscenze sull'argomento. Certo che c'è diffusione di conoscenza, ma non è proporzionata con il bisogno. Non si deve correre il rischio però di affrontare le specificità e di fossilizzarsi su quelle. [Coll. 20]

Il filo d'interesse che ha preso le mosse dall'interrogarsi sui livelli e la qualità dell'informazione sull'immigrazione tra i quadri della CGIL bolognese ha dunque guidato la ricerca – con il succedersi di livelli più complessi di argomentazioni – ad incontrare alcuni nodi essenziali, attorno ai quali va sviluppandosi una riflessione non priva di contraddizioni e comunque di varianti, ma dalla quale è possibile intravedere già – almeno in una parte delle interviste – la tensione a individuare le implicazioni operative. Su questi nodi, nella misura in cui il materiale prodotto dal lavoro di campo lo permette, si tenterà di approfondire il discorso. A tal fine sembra opportuno completare questo capitolo considerando il livello di informazione degli intervistati sulle posizioni espresse dalla Confederazione riguardo alla questione migratoria e ai relativi commenti.

1.5. L'informazione sulle posizioni della CGIL

I giudizi registrati nelle pagine precedenti sull'insufficiente livello medio dell'informazione non riguardano soltanto il grado e la quantità delle conoscenze sui processi migratori e sulla normativa in

materia. Come si è visto, infatti, buona parte degli intervistati che testimoniano la scarsa diffusione della conoscenza all'interno del sindacato, pur insistendo nel ricondurre il fenomeno a responsabilità individuali (scarsa sensibilità, «ritrosia culturale e anche organizzativa», ecc.), giunge infine a dichiarare la necessità di momenti formativi sul fenomeno migratorio, ma anche sulle posizioni e le linee politiche elaborate e portate avanti dalla CGIL, che coinvolgono non soltanto la parte del sindacato delegata a tale materia (si tratti dei servizi *ad hoc* oppure di sindacalisti di particolari categorie), ma l'intero corpo dell'organizzazione.

I dati forniti dalle interviste giustificano tale preoccupazione: di fronte ad una forte maggioranza di intervistati con questionario (81,8%) che ritiene rilevante essere costantemente aggiornato sulla linea politica della CGIL in merito all'immigrazione, soltanto il 31,8% si dichiara pienamente soddisfatto delle opportunità fornite in merito dal sindacato stesso, mentre più della metà ne è «soddisfatto in parte». In effetti, alla domanda diretta sul proprio grado di informazione al riguardo, meno di un quarto si giudica «informato a sufficienza», contro un 60% circa e un 18% circa che si dichiarano, rispettivamente, «informati così così» e «non informati». Estendendo l'osservazione alla qualità delle fonti d'informazione sull'argomento, colpisce constatare la forte analogia che le risposte relative a questo tema presentano con quelle già viste che riguardavano la conoscenza del processo migratorio e della legislazione. Anche a questo proposito, infatti, la prima fonte di informazione utilizzata da quasi la metà degli intervistati sono i quotidiani, seguiti con un certo distacco dalla «stampa politica» (19% circa), dalla televisione (16%) e da Internet. Significativo, nella medesima direzione, che il numero di coloro che dichiarano di aver partecipato, in ambito locale o nazionale, a seminari, incontri o convegni sulla sindacalizzazione dei lavoratori migranti rappresenti meno d'un quinto degli intervistati. Quanto all'attenzione portata alla produzione di analisi, di rapporti o di documentazione su problemi o su esperienze sindacali considerate rilevanti, si può segnalare a titolo di esempio che soltanto sedici dei quarantaquattro funzionari intervistati con questionario hanno dichiarato di sapere dell'esistenza di Rapporti periodici dell'Osservatorio sull'Immigrazione dell'IRES nazionale, editi dall'Ediesse con il titolo *Immigrazione e Sindacato*; soltanto cinque, poi hanno avuto occasione di leggerli o consultarli. Apparentemente più eclatante,

ma in realtà interpretabile come conferma della «settorializzazione» della questione migratoria a cui si è già più volte accennato – e sulla quale si avrà ancora occasione di ritornare in seguito – è infine la constatazione che soltanto un quarto degli intervistati dichiara di conoscere le osservazioni avanzate da CGIL, CISL e UIL sul documento programmatico 2004-2006 del governo in materia di politica dell'immigrazione. In proposito si può ritornare su un'intervista già citata.

Non è che c'è diffidenza in giro, ma alla fine nessuno ne parla se non deve occuparsi proprio di immigrazione, nessuno ne parla o, se ne parla, ne parla come la sfiga delle sfighe. [...] Però credo che al nostro interno abbiamo sensibilità differenti. Se vado a parlare di questo problemi con uno della Funzione Pubblica penso che non avendo una esperienza diretta di queste cose ne sappia poco e le idee che ha possono essere di tutti i tipi. Se vado a parlare con la FIOM o con la FILLEA allora avranno qualcosa da dirmi e probabilmente avranno sviluppato anche una certa sensibilità e una consapevolezza. Io dico penso perché delle grandi discussioni non è che ne abbiamo fatte. [...] All'interno di una organizzazione così grande e complessa com'è la Camera del Lavoro di Bologna è inevitabile che ci siano alcuni addetti ai servizi che sono più attenti a una questione come può essere l'immigrazione rispetto ad alcune strutture. Ci sono livelli di sensibilità differenti. Quando dico che bisogna crescere mi riferisco anche alla diffusione di queste sensibilità a tutti. [Coll. 14]

Un limite – che fa di questo passaggio del colloquio con il responsabile di una Camera del Lavoro intercomunale un fedele esempio della fase che la CGIL bolognese sta vivendo rispetto al nostro tema – consiste nello squilibrio che ancora sembra sussistere tra la concretezza e l'assoluta mancanza di reticenza nella descrizione del quadro attuale nelle sue linee essenziali da un lato, e dall'altro la relativa vaghezza di una conclusione consistente nell'enunciare un dover essere («bisogna crescere») definito poi esclusivamente in termini di «sensibilità»; quasi suggerendo che la natura in realtà politica (in tutte le accezioni del termine) della crescita che si auspica richieda – prima di poter essere definita nei suoi aspetti operativi concreti – il realizzarsi di una condizione per così dire immateriale, di ordine etico (più «sensibilità» oppure più informazione e discussione?).

Maggiore praticità si incontra, invece, entrando nel merito degli obiettivi di carattere generale definiti dalla CGIL in tema di politica nazionale sull'immigrazione. Richiesti di indicare quali obiettivi ri-

tenessero prioritari tra quelli elencati nel questionario, un terzo degli intervistati ha sottolineato la concessione del diritto di voto amministrativo, seguito – nell'ordine – dal superamento delle quote flussi, dalla chiusura dei Centri di Permanenza Temporanea (CPT), dal passaggio delle competenze relative al rinnovo del permesso di soggiorno dalle questure ai comuni. In particolare viene segnalata l'importanza di battersi per la conquista del diritto di voto amministrativo; a questo proposito, tuttavia, anche le difficoltà e le lentezze con cui tale obiettivo è stato recepito e tradotto in pratica rivendicativa ricorrono frequentemente nel corso delle interviste in profondità, con diversi accenti autocritici:

Il diritto di voto agli immigrati devo dire che non è una delle questioni che è stata portata avanti con molta forza dal sindacato, almeno qui a Bologna. Nemmeno con la nuova amministrazione mi pare abbia avuto una accelerazione. Però questa è una di quelle cose che secondo me può innescare dei meccanismi virtuosi, se la cosa viene messa in moto forse ha un effetto domino. [Coll. 25]

Sul diritto di voto per gli immigrati non è che la CGIL a Bologna si è data un gran da fare. Si è mossa con quella forza della trasversalità sindacale. Il Centro stranieri sicuramente si è mosso. [Coll. 6]

In diverse interviste si sostiene però che queste debolezze d'iniziativa non siano da ricondurre a scarsa convinzione rispetto alla sostanza dell'obiettivo. Esse possono addirittura essere lette – suggerisce un funzionario di una federazione di categoria – come una conseguenza del respiro strategico per così dire, dell'obiettivo stesso, che nel lavoro quotidiano lo fanno apparire meno impellente di altri:

A me pare scontato che un immigrato abbia diritto d'accesso al voto. D'altra parte la quotidianità ci impone altre questioni e questo ci sembra un problema talmente complesso e grande, quasi irraggiungibile. [Coll. 11]

In un'altra intervista, però, l'osservazione (in apparenza quasi banale) che il diritto di voto non sembra essere percepito come una priorità rispetto a bisogni più impellenti, neppure dalla maggioranza dei lavoratori migranti, presenta invece – nello svolgersi del discorso – un risvolto inaspettato:

Sul diritto di voto ti dirò che quando ne parlo con gli immigrati non è che loro siano molto spinti ad andare a votare. Non mi pare che lo sentano come una delle cose importanti da conquistare. Il mio amico Richard dice una cosa bellissima: io sono nigeriano, lavoro qui, i miei figli sono qua sono tutti di qua, io ho studiato, sono laureato lavoro tutti i giorni e tu vai a votare e io no. Lui la vive proprio come una forma di violenza ma non ho trovato questo sentimento molto diffuso. [Coll. 5]

Per la prima volta qui, rispetto alle interviste sinora citate, si rivolge l'attenzione ad una implicazione di notevole importanza politica e operativa per il sindacato: la rivendicazione del diritto di voto non trae la propria validità dall'essere una risposta ad un bisogno espresso consapevolmente dall'insieme dei migranti, ma dall'essere uno strumento d'intervento che permette di evidenziare come tutti i bisogni espressi, anche i più immediatamente materiali, rimandino al problema di fondo del riconoscimento di diritti di cittadinanza. E non sembra casuale che il sindacalista in questione prenda atto di questa valenza citando l'esperienza di collaborazione con un lavoratore straniero, implicitamente in tal modo presentando un'ipotesi di forte valore operativo: che i rapporti del sindacato con i lavoratori migranti, anche tenendo conto del numero crescente di iscrizioni, debbano configurarsi, oltre che come azioni di tutela (individuali e/o collettive) per così dire a senso unico, come un processo di formazione (insieme specificamente sindacale e civile) fondato sull'interazione a diversi livelli tra i diversi soggetti in campo. In altre parole, dall'esperienza di questo intervistato (e di altri, come si vedrà) sembra emergere, seppure ancora implicita, una indicazione: il sindacato ha l'opportunità di entrare davvero nel merito dei processi che coinvolgono i migranti se in primo luogo si riconosce e si progetta esplicitamente come agente di cambiamento su due fronti: al proprio interno (inteso non soltanto come apparato, ma come insieme anche di delegati di attivisti e di iscritti italiani e stranieri) e tra tutti i lavoratori che contatta nel corso della propria attività.

Ritornando sul terreno propriamente sindacale, è interessante registrare che sebbene il 60% circa degli intervistati mediante questionario ritenga necessario che le proposte avanzate dalla Confederazione a livello nazionale siano integrate nei contesti locali tenendo conto delle specificità di ciascun territorio e dei tipi di immigrazione che esso accoglie, tuttavia soltanto il 13% di essi considera la struttura in cui lavora adeguatamente attrezzata a tale compito, con-

tro un 60% delle risposte che si distribuisce tra «non del tutto» e «non ancora», e un 16% di «no» secchi. Alla richiesta, inoltre, di indicare in quale area di attività si registrino particolare carenze, il 60% che ha risposto «non del tutto» o «non ancora» si è articolato in tre gruppi di entità pressoché equivalente che hanno indicato, nell'ordine, lacune nella contrattazione nei luoghi di lavoro, nella contrattazione territoriale o di natura organizzativa. Nelle interviste in profondità, invece, ricorre con frequenza la constatazione di una distanza tra la linea politica della CGIL in tema di immigrazione e dall'altra i sindacalisti, gli iscritti e più in generale la cittadinanza. L'indicatore per lo più usato nel ragionare di tale fenomeno è la scarsa partecipazione alle manifestazioni sull'argomento:

Ecco, il limite di una manifestazione come quella fatta a dicembre dello scorso anno è proprio la partecipazione italiana. Quella fu una manifestazione riuscita sia come partecipazione dei migranti sia come presenza di alcune strutture sindacali. Il commento che facevamo però dopo quella manifestazione era proprio che i cittadini bolognesi non avevano partecipato. Non era stata in grado di rompere il muro. Quando dico cittadini italiani a Bologna intendo anche gli iscritti alla CGIL. Se loro ci fossero stati sarebbero stati indicatori di una sensibilità diffusa ma la loro presenza era veramente minima. Fino a questo momento non siamo riusciti a coinvolgere i nostri iscritti italiani su queste tematiche, a coinvolgere politicamente. Questo è senz'altro un altro limite che abbiamo. Perché altrimenti anche una manifestazione come quella finisce per essere vissuta come un esercizio di direzione politica un po' dall'alto che poi non incrocia i problemi e disagi dell'altra parte. [Coll. 1]

Disagio riecheggiato – per citare uno dei molti interventi analoghi – nelle parole di un segretario di categoria:

Nelle manifestazioni sulle tematiche dell'immigrazione la partecipazione degli immigrati c'è sicuramente ma si fa fatica a coinvolgere gli italiani, al di là del gruppo dirigente. Io contatto i miei attivisti quando ci sono le manifestazioni, ma tra la manifestazione che riguarda una cosa e quella che riguarda questioni migratorie la risposta è nettamente diversa. Se devo fare una scala di quando c'è partecipazione degli italiani, allora la prima è lo sciopero generale, che ne so, contro il governo Berlusconi, poi c'è la manifestazione contro il terrorismo poi altro e la manifestazione per gli immigrati all'ultimo posto. Della *** a Milano io ero l'unico. Io mi sono divertito, era molto bella ma ero da solo. [Coll. 30]

2. Il sindacato di fronte alle nuove presenze

Tema centrale di questo capitolo è l'impatto che l'immigrazione ha avuto sulle pratiche e sulla struttura operativa della CGIL bolognese, ovvero il complesso dei limiti e delle potenzialità, delle misure di riorganizzazione o – per contro – di conservazione adottate di fronte alle trasformazioni che, in concomitanza con l'intensificarsi dei flussi in entrata di lavoratori stranieri, hanno interessato e stanno interessando il mercato e i rapporti di lavoro in provincia di Bologna. Conviene partire acquisendo un dato: alla domanda del questionario «la crescente presenza di lavoratori stranieri nel mercato del lavoro, nelle imprese e presso le famiglie ha determinato cambiamenti di rilievo nella vita, nella prassi e nei rapporti del sindacato?», la risposta del 60% circa degli intervistati è stata «potenzialmente sì, ma non ancora avvertiti dai più». A quelli si può aggiungere il 16% che risponde «non molto evidenti» mentre, per contro, un 13% circoscrive i cambiamenti ai soli servizi e poco più del 9% esclude che ve ne siano stati.

2.1. Gli iscritti stranieri e le ragioni dell'adesione alla CGIL

La presenza di lavoratori stranieri nel mercato del lavoro provinciale si è riflessa in una incidenza sempre più significativa di iscritti stranieri alla CGIL, così come nelle altre organizzazioni sindacali. A questo proposito tuttavia, a conferma delle considerazioni sviluppate nel capitolo precedente in merito alla scarsa conoscenza/informazione del/sul fenomeno, il 93,2% dei soggetti cui è stato somministrato il questionario dichiara di ignorare il numero degli iscritti stranieri alla CGIL dell'Emilia-Romagna e di Bologna, sebbene – com'è stato rilevato in una precedente ricerca condotta dall'IRES regionale sull'argomento⁸ – la CGIL di questa regione si sia distinta da almeno una quindicina di anni per l'elaborazione e diffusione di dati statistici articolati e completi sul progredire del fenomeno nelle diverse Camere del Lavoro provinciali⁹. Ciò su cui tutti gli intervi-

⁸ Mottura, G. (2002), *Non solo braccia. Condizioni di lavoro e percorsi di inserimento sociale degli immigrati in un'area di economia diffusa*, Dipartimento di Economia Politica dell'Università di Modena e Reggio Emilia, cap. IV.

⁹ Tali documenti, curati dalla CGIL regionale, fornivano con cadenza annuale (e in alcuni anni e province con aggiornamenti semestrali) dati precisi sul totale degli iscritti stranieri in ciascuna delle Camere del Lavoro provinciali della Regione, suddivisi per categorie.

stati sono concordi, tuttavia, è nel rilevare un aumento costante e molto forte degli iscritti stranieri alla CGIL avvenuto negli ultimi anni, che gradualmente – seppur in maniera differenziata – è andato a toccare tutte le categorie:

C'è stata una inevitabile *escalation* del sindacato in rapporto a queste situazioni. Magari se nel settore metalmeccanico c'erano già questi sviluppi dei rapporti, magari negli altri settori le cose non erano ancora così chiare, sentite. Poi però col passare del tempo man mano che il numero aumentava si può dire che nessuna categoria della CGIL è stata immune dall'entrare in contatto coi lavoratori immigrati. Quindi il fatto che la società stia diventando una società multietnica questo si riversa anche nel mondo del lavoro e lo si vede quotidianamente. [Coll. 26]

Ecco, poi ho visto con il passare degli anni un aumento esponenziale di iscritti alla CGIL. Almeno nel mio settore c'è stato un aumento enorme. Il mio settore era la FLAI, io ero segretario fino a poco tempo fa e ho visto proprio il cambiamento, tutti gli anni raddoppiano. [Coll. 18]

Come si è già visto, l'incidenza percentuale del numero di iscritti varia notevolmente a seconda delle categorie; di conseguenza, la possibilità/capacità di intercettare o meno soggetti migranti – e quella di attivare percorsi di sindacalizzazione assieme a loro – viene fortemente collegata da un lato ai tipi di progetti migratori e inserimenti lavorativi dei migranti stessi, dall'altro a caratteristiche più generali dei settori e delle aziende di inserimento, quali: il tasso di irregolarità, i processi di esternalizzazione del lavoro, il grado e le forme di sindacalizzazione già in essere, oltre che le dimensioni dell'impresa, la presenza e la concentrazione o meno in essa di altri lavoratori migranti. Questi sembrano essere i principali fattori che incidono sulla possibilità del sindacato di stabilire contatti con i soggetti migranti, mentre le categorie indicate come quelle che ospitano il maggior numero di iscritti sono, nell'ordine, la FILLEA, la FILCAMS, la FIOM e la FLAI. Da parte di alcuni viene aggiunto il settore dei trasporti:

le categorie più a contatto con gli immigrati sono il commercio, l'agricoltura, i trasporti, gli edili e i meccanici. [Coll. 1]

Al di là della maggior presenza di lavoratori migranti in quei settori, un interrogativo sul quale numerosi intervistati si sono soffer-

mati è quello relativo alle ragioni della scelta di aderire alla CGIL, che in questo territorio (e in generale nelle diverse province della regione, con tassi diversi peraltro non sempre – va precisato – riferibili alle differenze tra i tessuti produttivi e di servizi locali) risulta numericamente prevalente tra quei lavoratori. Dalle opinioni degli intervistati si possono individuare, in proposito, tre ordini principali di ragioni. Due di essi appaiono connessi a specificità dell'area: il primo rimanda al maggior radicamento della CGIL sul territorio e quindi anche nelle imprese; il secondo al ruolo esercitato da ormai un quindicennio dal Centro lavoratori stranieri della CGIL a favore dei migranti, e quindi alla credibilità che in questi anni il Centro è riuscito a costruirsi. Una credibilità che – grazie anche al meccanismo del passaparola – ha reso tale struttura uno dei punti di riferimento per i lavoratori migranti nel territorio bolognese:

Io credo che gli immigrati vengano da noi per differenti ragioni. Prevalentemente territoriale perché noi siamo radicati nel territorio. Perché siamo radicati nelle aziende più di altri soggetti sindacali e infine perché il Centro stranieri si è costruito una credibilità da ormai venti anni e questa credibilità deriva dal fatto che dei nostri compagni si sono fatti carico di impegni, di costruire momenti di tutela e di contrattazione con le imprese. A questa credibilità si aggiunge poi che si sono portati a casa dei risultati. La voce poi tra i lavoratori stranieri si diffonde e si viene a sapere che la CGIL e nello specifico chi nella CGIL è conosciuto dagli stranieri, Morgantini¹⁰, svolge la tal funzione. [Coll. 19]

Di fatto per un cittadino straniero la CGIL è l'unico riferimento. Per questo la CGIL ha tanti iscritti. Perché, per quanto io possa essere critica, comunque in CGIL viene ascoltato. Poi non so se gli si risolve sempre il problema, ma almeno nelle nostre sedi lo si ascolta. Anche rispetto alla CISL noi siamo sicuramente più organizzati con il radicamento sul territorio delle leghe dello SPI. In ogni comune c'è presenza. [Coll. 13]

Il terzo ordine di ragioni che mettono in evidenza alcuni intervistati è invece più generale e ideologico: la logica maggiormente rivendicativa che caratterizzerebbe la CGIL, legata al riconoscimento dei diritti, rispetto ad un approccio maggiormente «caritatevole» ed

¹⁰ Roberto Morgantini, più volte richiamato nei testi delle interviste, è il funzionario che dirige il Centro lavoratori stranieri della Camera del Lavoro Metropolitana di Bologna sin dalla creazione.

«assistenzialista» portato avanti dalla CISL. Così il responsabile di una Camera del Lavoro decentrata argomenta questo punto:

Ci sono tanti immigrati iscritti per quello che è e quello che fa la CGIL. La difesa dei diritti fa parte del nostro patrimonio genetico. La CISL ha più un rapporto caritatevole. In CISL tu trovi sintonia quando devi costruire dei servizi. In questo sono bravissimi ed efficienti. Le differenze però sono sul piano intellettuale. Per noi diventa un dovere fare un servizio, per loro assume un aspetto caritatevole. Poi ad esempio la battaglia sull'art. 18 è stata una battaglia su principi e lì gli immigrati furono coinvolti. Quello fu un momento in cui si stabilì un rapporto. Mi ricordo anche una manifestazione che avevamo fatto a Pianoro, c'era uno striscione con dietro tutti cinesi. Era una lavanderia che era scesa tutta in piazza! Insomma se tu ti occupi dei diritti è indifferente se tu sei bianco, giallo, rosso o blu. I diritti sono uguali per tutti e forse è per questo che gli immigrati sentono la CGIL come qualsiasi vicino alle loro esigenze. [Coll. 7]

Ed un altro, che già nelle pagine precedenti abbiamo visto porre l'accento sull'esigenza di coinvolgere i nuovi venuti nell'attività rivendicativa:

la CGIL ha tanti iscritti perché loro hanno la consapevolezza che se loro hanno bisogno la CGIL è una struttura in grado di stargli dietro. Io so che la CISL ci lavora molto ma con canali diversi come la Caritas ad esempio. Tramite delle reti ci lavora più che altro. Sono enti di informazioni, tutela e appoggio. Mentre noi proviamo anche a vedere se riusciamo a coinvolgerli e a rivendicare. [Coll. 11]

Questo, sottolinea un dirigente confederale, anche a partire dalle differenti linee politiche portate avanti dalle due organizzazioni a livello nazionale e dal loro impatto mediatico:

Negli ultimi anni poi la CGIL si è distinta e caratterizzata per la battaglia per i diritti e questo ha dato alla CGIL una riconoscibilità anche nei confronti dei cittadini immigrati perché alla fin fine gli immigrati sono persone informatissime, seguono con attenzione dibattiti e quindi io trovo anche questo motivo. Esempio: per l'articolo 18 il Centro stranieri mise in scena il voto degli stranieri su quel referendum e fece in modo che anche gli immigrati quel giorno potessero votare. Quel giorno centinaia di persone hanno votato, ovviamente simbolicamente, ed è stato un successo. Ecco, l'effetto di quell'iniziativa è stato un effetto di credibilità e di riconoscibilità sul territorio. [Coll. 1]

Nel concludere questa sezione relativa agli iscritti stranieri, non è superfluo infine rilevare – come esempio della complessità del fenomeno sulla quale si è già posto l'accento – che la sindacalizzazione dei soggetti migranti (nel caso specifico delle lavoratrici migranti iscritte alla FILCAMS in qualità di collaboratrici domestiche ed assistenti agli anziani) ha prodotto anche casi non sporadici di conflittualità nel sindacato stesso. L'espansione del fenomeno «badanti» – legato alla destrutturazione del sistema di *welfare* ed al contempo ad una domanda di servizi alla persona che si fa sempre più pressante – pare aver suscitato ed alimentato problemi di non facile soluzione all'interno del sindacato, che spesso si è ritrovato a dover gestire le contraddizioni che sorgono tra la famiglia – e quindi il pensionato da una vita iscritto alla CGIL ed oggi iscritto allo SPI – e la lavoratrice migrante che si rivolgeva alla FILCAMS per avviare una vertenza sul mancato rispetto delle condizioni contrattuali.

Ci capita abbastanza spesso di esser cuscinetto tra la famiglia dell'anziano e la badante. Ci troviamo in mezzo tra il pensionato iscritto allo SPI e la badante della FILCAMS che fa la vertenza al pensionato iscritto allo SPI. Perché i pensionati chiedono di essere difesi dallo SPI e la lavoratrice dalla FILCAMS. Noi ci troviamo spesso in mezzo a questo paradosso e ovviamente nascono problemi. [Coll. 25]

Noi FILCAMS abbiamo sempre fatto il nostro lavoro perché abbiamo sempre rappresentato la lavoratrice. Tant'è che spesso ci siamo trovati a discutere con lo SPI o con qualche iscritto dello SPI che veniva a lamentarsi. Ci sono anche iscritti allo SPI che hanno restituito la tessera perché dicevano che dal sindacato non potevano essere trattati così o roba del genere. Lì si cerca di agire sul piano della informazione. Cerchiamo di fare informazione per evitare contenziosi perché se incorriamo in contenziosi noi difendiamo la lavoratrice. [Coll. 19]

Per risolvere tali contenziosi – o per lo meno per renderli meno frequenti in futuro – la CGIL di Bologna ha creato un'agenzia esterna volta ad occuparsi della stipula dei contratti; un provvedimento, tuttavia, non sufficiente a risolvere i problemi. Come afferma una sindacalista intervistata, infatti, si tratta di un conflitto tra due parti deboli, entrambe bisognose di essere protette, laddove il discorso dovrebbe essere ricondotto al livello più generale di una battaglia per una necessaria riorganizzazione del sistema di *welfare*.

Noi abbiamo sempre cercato di non assumere questo ruolo e abbiamo sempre detto che il sindacato è un sindacato dei lavoratori e che se una lavoratrice si rivolge ad una categoria per una vertenza contrattuale anche se il datore di lavoro è iscritto allo SPI la cosa non cambia. È giusto che la categoria faccia le sue vertenze e porti avanti la sua conflittualità. Naturalmente facciamo in modo di far sì che il conflitto non si determini. Abbiamo fatto una convenzione con una agenzia della CGIL perché segua il contratto di lavoro tra anziani e badanti e quindi una cosa che facciamo è suggerire ai nostri anziani di andare alla MODEM perché lì i contratti sono corrispondenti alla regola. Ci abbiamo rimesso anche diverse tessere. [Coll. 25]

E ancora, ma con una maggiore insistenza sulla necessità di costruire una piattaforma unitaria come corretta soluzione della contrattazione ed implicitamente, forse, come alternativa all'esercizio di un ruolo di mediazione considerato non soltanto poco efficace, ma contrario al dovere del sindacato di tutelare i lavoratori come modo per portare chiarezza:

Sì, c'è la contraddizione delle badanti, tra datore di lavoro nello stesso tempo assistito e lavoratrice immigrata, tutte due figure deboli che hanno bisogno di tutela. La contraddizione si è riversata anche all'interno del sindacato. [...] Discussioni ci sono eccome. Da una parte con lo SPI perché loro vedono solo la tutela degli anziani e dall'altra con le istituzioni perché ti dicono di non rompere le scatole perché non hanno i soldi. La Camera del Lavoro di Bologna con i suoi protocolli che dicono tutto e non dicono nulla allo stesso tempo, sta tentando di dire che c'è un problema e che bisogna risolverlo. Si deve tenere conto dell'anziano che ha bisogno di tutele e poi ci sono le badanti. Lavoratrici che hanno il diritto di essere tutelate e noi sindacato il dovere di farlo. Però quello che possiamo fare è che la tariffa è questa, che i diritti sono questi ma più in là non ci vai. Si deve cercare di unire l'anziano con la badante e fare fronte comune contro la destrutturazione dello Stato sociale a cui le nostre istituzioni hanno partecipato. [Coll. 12]

2.2. *Le difficoltà ad intercettare i lavoratori migranti*

Nonostante l'alto numero di iscritti stranieri, nel sindacato sembrano comunque permanere delle difficoltà ad intercettare i lavoratori stranieri nel territorio provinciale. Da una analisi delle interviste qualitative, le maggiori difficoltà nel raggiungere i lavoratori e le lavoratrici stranieri per aumentare il loro grado di sindacalizzazione

rimandano a tre grandi ordini di problemi. Anzitutto il problema linguistico. Come spiega un intervistato, il migrante non deve imparare solo l'italiano:

La questione della lingua è un problema. La maggior parte di questi lavoratori parla tre lingue più di noi. Però noi abbiamo un difetto in più: che non devono solo imparare l'italiano per ascoltarci ma devono imparare anche il sindacalese. [Coll. 17]

Anche la pratica di tradurre comporta difficoltà e non è ancora diventata abituale:

Qualcosa si fa. Ad esempio quello di stampare il contratto in più lingue. Ma quanta difficoltà nel fare queste cose, non ti immagini nemmeno i problemi che abbiamo a trovare un traduttore, a decidere in quali lingue tradurre, ad estendere una esperienza di questo tipo a tutti [...] Poi comunque non diventa mai strutturale, è sempre un rapporto spot, *una tantum*. [Coll. 5]

Diversi sono i soggetti intervistati, inoltre, che sottolineano come il problema relazionale non riguardi soltanto i migranti:

Il *gap* comunicativo è vero però che noi ce lo abbiamo anche con i ragazzi della nuova generazione. Io sto facendo questa esperienza nelle piccole aziende. Quando arrivi nelle piccole aziende poi ti trovi due filippini che non ti capiscono, ti spieghi a gesti poi gliela dai su. Il problema del politichese e sindacalese è un problema che noi dobbiamo affrontare. Perché quando io mi trovo di fronte ad un giovane italiano che non mi capisce, figurati un filippino. [Coll. 9]

La difficoltà di intercettare lavoratori migranti si lega anche al fatto che sono in prevalenza assunti in piccole aziende, o comunque in settori e comparti meno protetti sindacalmente, caratterizzati da un maggior utilizzo di lavoro irregolare e/o da forti processi di esternalizzazione del lavoro. Settori come i trasporti privati e l'edilizia, dove i lavoratori vengono spesso reclutati attraverso forme di caporalato, di giorno in giorno, e dove comunque il livello di *turn-over* è molto elevato.

Perché nelle aziende strutturate in linea di massima sono quasi tutti regolari, però nell'attività di facchinaggio non ne parliamo, assoldati all'ul-

tima ora come il caporalato di una volta, al mercato, all'interporto. [...] In edilizia invece hai proprio il lavoro nero. Arrivano con i camion e poi vengono riportati a casa la sera. Sono lavoratori che non sono nemmeno noti. Quindi tu fai fatica ad incrociarli, non sai da dove vengono, sono legati all'azienda in tutto. Insomma lì c'è caporalato vero, autentico. Nel commercio io invece penso che siano più inseriti e tutelati. Insomma le situazioni sono tantissime e diverse. [Coll. 15]

Vi sono comparti, infatti, nei quali lavoro nero e precariato estremo coincidono con immigrazione:

Questo settore ha avuto un cambiamento strutturale che ha teso a terziizzare tutta la movimentazione delle merci e del trasporto. Si è passati da aziende strutturate con tanti dipendenti ad aziende che hanno dato a terzi le fasi e i settori della movimentazione e trasporto. Se non che c'è stato un incremento delle fasi più pesanti e peggio remunerate. I lavori più pesanti e meno retribuiti sono diventati da un lato un bacino di utilizzo di lavoratori immigrati, dall'altro sono strutture che in sostanza fanno caporalato e cioè raccolgono manovalanza e la distribuiscono all'interno delle aziende per fare movimentazione. Quindi è un bacino che ha attratto questi lavoratori. Mentre nell'edilizia ci sono immigrati dell'Europa dell'Est, nel nostro settore abbiamo marocchini, tunisini, ultimamente pakistani che fanno le notti, orari disagiati, ecc. Anche nell'autotrasporto in un primo tempo avevamo lavoratori africani, neri, mentre adesso si sta espandendo anche a lavoratori del Nord Africa. Magari questi dormono anche sul camion, le condizioni lavorative sono molto peggiorate rispetto al passato. Man mano che diminuivano le condizioni di lavoro e le tutele aumentavano i lavoratori extracomunitari. Questo non vuol dire che il lavoratore italiano è scomparso ma è sicuramente molto diminuito [...] Chiaramente sono tutti posti precari e c'è un alto tasso di *turn-over*. Di solito comunque periodi brevi che durano quanto dura l'appalto. [Coll. 26]

La situazione appare altrettanto poco praticabile nelle cooperative, dove è difficile organizzare momenti assembleari attraverso i quali tentare il passaggio dalla gestione delle problematiche individuali a forme di rivendicazione collettiva, anche a partire dal rapporto differente che le cooperative instaurano con i lavoratori, non come dipendenti ma come soci.

Il sindacato dentro quelle cooperative non ci riesce ad entrare. Non c'è possibilità perché sono soci, il gioco è basato sul fatto che il socio non ha

bisogno del sindacato. Nella stragrande maggioranza dei casi inculcano nella testa dei soci lavoratori che il sindacato non farebbe i loro interessi. Poi fanno presente che non sarebbero in grado di pagare quei premi che loro danno, che ci sarebbero i costi per pagare le assemblee, per pagare i permessi sindacali, ecc. [...] Cosa succede in sostanza? Queste cooperative obbligano il lavoratore migrante a diventare socio. Nel momento in cui diventa socio i trattamenti retributivi, l'orario di lavoro, gli aspetti di organizzazione del lavoro, ecc. vengono confezionati in un rapporto tra socio e cooperativa dove la figura lavoratore scompare. [*Ibidem*]

Il fatto è che nelle cooperative di facchinaggio non è così facile fare assemblee dove parli di problemi e regole che il sindacato vorrebbe utilizzare con i soci perché noi gestiamo quotidianamente i problemi individuali, ad esempio tu socio non ti pagano le ore che hai fatto [...] Non siamo riusciti ancora oggi ad instaurare un rapporto assembleare con questi lavoratori. Stiamo cercando invece di fare un lavoro di questo tipo, in maniera molto corposa, coinvolgendo i presidenti di cooperativa, imponendo loro di applicare questo accordo che citavo prima di carattere nazionale, di fare diventare il socio di cooperativa un socio lavoratore e quindi devono applicare il contratto. Quindi pur non avendo all'interno dei regolamenti delle cooperative tutti gli articoli della legge 300 come i diritti sindacali per i soci, utilizzando questo strumento si potrà riuscire a parlare di cose diverse per i soci ma fino a quando non l'abbiamo segnato non riusciamo a raccogliere... Quindi il rapporto non c'è. Curi il problema individuale, mi hanno licenziato, non mi hanno pagato, ecc. [*Ibidem*]

In terzo luogo, la ricerca delle ragioni per cui è difficile intercettare lavoratori migranti e coinvolgerli nell'attività sindacale rimanda secondo i soggetti intervistati al differente significato che gli stranieri attribuiscono al sindacato, ed alla complessità di comprenderne il ruolo e l'utilità – soprattutto in termini politici e collettivi – ed il funzionamento. Diversi sono i soggetti intervistati, infatti, che insistono sulla difficoltà per i lavoratori migranti di capire i meccanismi e la struttura del sindacato.

Non sono pochi i casi che anziché parlare direttamente con il loro rappresentante sul luogo di lavoro, alcuni perché fanno confusione perché pensano che sia una figura messa dall'azienda invece che dai lavoratori o perché non lo conoscono, vengono direttamente nei nostri uffici. In questi casi noi cerchiamo di spiegare come funziona il modello e di rimmetterli in contatto con la RSU. [*Ibidem*]

Soltanto alcuni dei sindacalisti al contrario mettono in evidenza l'accresciuta consapevolezza e capacità di orientamento dei migranti all'interno del sindacato, soprattutto per ciò che concerne la distinzione tra i compiti spettanti al Centro stranieri e quelli spettanti alle categorie – quindi tra le funzioni di servizio e quelle di tutela e contrattazione:

Io devo dire che salvo la soluzione di continuità. Sul piano quantitativo, io non ho visto picchi. Il processo però è sicuramente di grande rilevanza. Noi stiamo cercando di testare il tipo di utenza nostra per quel che riguarda gli stranieri. Ecco negli ultimi anni abbiamo sicuramente visto incrementarsi una sistematicità di domande dirette ai nostri servizi. Non c'è più il passaggio per il Centro stranieri come poteva essere una volta. Non è dovuto solo al fatto che siamo già alle seconde e terze generazioni ma anche al fatto che si sta diffondendo una conoscenza e una capacità di orientarsi nel sindacato. C'è una abitudine ad utilizzare gli strumenti che il sindacato offre. Questo secondo me è la punta dell'iceberg. Perché vuol dire che c'è una realtà sociale che si sta formando al di là del piano quantitativo e che il sindacato continua ad essere un punto di riferimento in tutte le sue parti. [Coll. 32]

Ben diversa è però la situazione secondo altri intervistati, che descrivono un tipo di rapporto della maggior parte dei migranti con il sindacato che difficilmente va al di là della immagine del sindacato come servizio. Da questo punto di vista, non solo le domande rivolte al sindacato vanno ben oltre i limiti di questioni concernenti il lavoro (anzi spaziano su una gamma assai ampia di bisogni, dalla casa al permesso di soggiorno e così via), ma il più delle volte sembrano presupporre un rapporto di totale delega:

Poi rimane sempre la parte che loro vedono un rapporto di delega con il sindacato. Tipo: vengono da me e mi chiedono di aiutarli a trovare una casa ma io non sono un immobiliare. Perché si affidano e delegano a te completamente. Da una parte c'è una vera e propria crescita, una maturazione del rapporto ma contemporaneamente c'è anche un forte aspetto di delega, cioè andare al sindacato non per rivendicare insieme dei diritti ma per farsi aiutare. [Coll. 11]

Delega, precisano altri, volta a garantire per lo più azioni di tutela individuale:

Li incroci solo nel momento in cui c'è il problema. Anche perché almeno la percezione che ho io è che il messaggio che il sindacato è un soggetto

che ti tutela quando si presentano questi momenti di difficoltà è un messaggio che è passato in qualche misura, ma più a livello di tutela individuale. [Coll. 2]

Ma non manca chi riflette invece in termini di analogie suggestive con esperienze sindacali del passato, che conducono il discorso in tutt'altra direzione:

Loro però hanno bisogno di una risposta che non è più quella classica. Questi hanno bisogno di informazioni su tutta una serie di problematiche che vanno dalla Bossi Fini al contratto di lavoro. È un po' simile alla situazione che si poteva avere con i braccianti degli anni Sessanta in cui la Federbraccianti svolgeva una attività molto più ampia che una semplice tutela sul lavoro. Oggi il rapporto tra immigrazione e sindacato agricolo assomiglia molto a quel tipo di rapporto. In più c'è un discorso tra dialogo interculturale e integrazione, salvaguardia delle particolarità e processo di integrazione vero e proprio. Insomma la categoria si trova nella situazione di dare una risposta globale, un po' come succedeva per la Federbraccianti tanti anni fa. [Coll. 5]

2.3. L'approccio del sindacato ed il «doppio effetto» del Centro stranieri

Per ciò che concerne le trasformazioni che hanno interessato il sindacato in maniera più generale, quello che emerge dalle interviste qualitative è anzitutto un dibattito attorno all'importanza che la questione immigrazione riveste nell'organizzazione, e quindi da un lato sul carattere strutturale oppure emergenziale dei processi migratori in corso, dall'altro sull'alternativa specializzazione *versus* trasversalità, in merito alle modalità con cui vengono affrontate le problematiche che di volta in volta si presentano. Rispetto al primo punto, diversi sono gli intervistati che sottolineano l'importanza di considerare l'immigrazione come un fenomeno strutturale, che inevitabilmente dovrà condurre ad un ripensamento dell'intera struttura organizzativa e, come meglio verrà approfondito, anche ad una ridefinizione della sua composizione, al fine di renderla maggiormente rappresentativa delle trasformazioni avvenute nel corpo degli iscritti:

Perché è evidente che o tu hai dentro l'organizzazione un elemento che ti sospinge continuamente e ti obbliga a fare i conti con qualcosa che non è più un'emergenza ma un dato strutturale, oppure ricadi sempre nel li-

mite di chi forse anche a livello inconscio riproduce uno schema che considera quello dell'immigrazione come un contributo, come un elemento tra i tanti che uno deve trattare e dunque non lo gestisce con la continuità che è l'unica che ti permette di portare a casa dei risultati. [Coll. 1]

In questa direzione viene dunque sottolineata la necessità di andare decisamente oltre la pura azione di supporto propria dei servizi:

Io penso che per l'emergenza, come per il servizio di assistenza, ci sia già il Centro stranieri a cui dobbiamo appoggiarci e con cui si deve collaborare. Proprio perché noi dobbiamo fare in modo di eliminare la difficoltà che gli immigrati hanno sul luogo di lavoro e sul mercato del lavoro e in generale nella società e non di fossilizzare questa difficoltà, io credo che anche la struttura debba trovare un modo di organizzarsi che faccia capire a me chi è che mi sta davanti e a lui cos'è il sindacato. Pensiamo che loro sappiano cos'è il sindacato, come funziona, come è stato costruito, come si è arrivati qui? Non penso. E quindi bisogna pur dare gli strumenti per dare questo. Se tu invece li fai occupare solo di problemi che loro hanno, e l'organizzazione non se ne fa mai carico, il passo in avanti non lo fai mai tu e non lo fanno mai nemmeno loro. [Coll. 12]

Al contempo, tuttavia, diversi intervistati mettono in evidenza piuttosto la fatica di compiere questo passaggio, il carattere emergenziale e discontinuo con cui vengono portati avanti la maggior parte degli interventi a tale riguardo, come per una coazione a ripetere modalità che l'esperienza ha già mostrato infelici se non controproducenti:

Insomma diciamo che non c'è un approccio strutturato, se non quello dell'Ufficio stranieri che è comunque esterno rispetto alle CdLT. Tutto il resto è un po' così, a spot, a campagna. [Coll. 15]

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

Persino nelle più classiche manifestazioni politiche su temi generali risulta difficile, infatti, presentarsi uniti:

Degli immigrati ti occupi in occasione della legge Bossi-Fini e poi basta. Ma anche lì, quando abbiamo fatto manifestazioni la realtà è che le persone che hanno partecipato erano in gran parte immigrati. Qualche funzionario e pochi iscritti italiani. [Coll. 25]

Di fatto, dunque, alla maggior parte dei soggetti intervistati la questione dell'immigrazione pare essere affrontata dal sindacato «come un compartimento a parte» anche se malgrado tutto ciò – come vedremo – vengono poste in evidenza delle evoluzioni nel rapporto tra migranti e sindacato e soprattutto nel rapporto tra migranti, Centro lavoratori stranieri e federazioni di categoria.

Il Centro stranieri fa un buon lavoro ma forse, ecco, il sindacato affronta l'immigrazione come un compartimento a parte. Spesso tra l'altro si affronta la cosa quando emerge negativamente. Non so, l'episodio di cronaca, la questione della casa, quando c'è qualcosa di negativo su cui parlare dell'immigrazione. [Coll. 10]

Del Centro lavoratori stranieri, anzitutto, tutti i soggetti riconoscono l'ottimo lavoro svolto in questi anni ed il suo essere divenuto un vero punto di riferimento non solo per i migranti a livello provinciale, ma anche per i funzionari sindacali che necessitano di informazioni e di aggiornamenti. Ben l'84% dei soggetti cui è stato somministrato il questionario dichiara che nell'esercizio delle sue funzioni ha avuto occasione o bisogno di contattare il Centro lavoratori stranieri. A questi si aggiunge un 9% che lo ha contattato raramente e solo un 6,8% non lo ha mai contattato. Tra coloro che lo hanno contattato, il 60% giudica «positivi» i risultati ottenuti, il 21% «efficaci» ed il 17% «soddisfacenti». Significativo che nessuno ritenga il contatto avvenuto inutile o inefficace, tanto è vero che in più di due terzi dei casi si è stabilita una continuità di rapporti tra la struttura in cui lavora l'intervistato e il Centro lavoratori stranieri.

Al di là di questo, però, ciò che sembra emergere da diverse interviste è un *doppio effetto* a cui il Centro stranieri ha dato luogo in questi anni: da un lato l'attivismo del centro ha permesso di instaurare un rapporto forte con i migranti, corrispondendo ad esigenze e bisogni di primaria rilevanza e dando vita ad un importante punto

di riferimento; dall'altro, la presenza del Centro ha però oggettivamente «permesso» al resto della struttura di occuparsi solo marginalmente della questione immigrazione.

Rispetto al fenomeno migratorio posso dire che c'è stato un aumento consistente dei flussi sul nostro territorio. Se lo guardo rispetto al sindacato, al di là dei convegni e della discussione di carattere politico generale la problematica degli immigrati è stata delegata soprattutto al Centro stranieri. Da una parte abbiamo avuto una grande fortuna ad avere Morgantini, che è riconosciuto da tutti come un punto di riferimento per queste cose. Questa situazione molto positiva ha però avuto un'altra faccia, nel senso che essendoci Morgantini gli altri avevano la libertà di occuparsi meno degli immigrati e così in effetti è stato. Questo ancora oggi, anche se negli ultimi anni abbiamo cominciato a cambiare anche perché l'aumento delle problematiche e degli immigrati stessi ci ha portato a non potere più delegare la questione al Centro stranieri. A parte qualche eccezione in giro non si sono però create delle premesse per fare fronte ai cambiamenti. Insomma al di là delle dichiarazioni politiche io percepisco nei comportamenti quotidiani di molta gente una sorta di problema ad affrontare la questione. [Coll. 31]

Non vi è dubbio infatti che a parere della maggior parte dei soggetti intervistati le categorie siano a tutt'oggi poco attrezzate per affrontare i problemi dei lavoratori migranti laddove questi esulino dal rapporto di lavoro inteso in senso stretto: limite tanto più grave in quanto, come è già stato evidenziato da una precedente ricerca dell'IRES emiliana, nel loro caso risulta veramente arduo tracciare nettamente il confine tra condizioni di lavoro e condizioni di vita sociale¹¹. La difficoltà di aggiornarsi e soprattutto il fatto di limitare l'attenzione agli aspetti normativi legati all'inserimento lavorativo fanno sì che spesso ai funzionari di categoria la delega ed il rinvio al Centro stranieri o ad altri servizi sul territorio continuino a presentarsi come la strada più semplice; il che però, come si diceva in uno dei brani testé citati, equivale per i più a «rimanere nell'ignoranza», rischiando di riprodurre all'infinito molte delle *impasse* attuali.

Le categorie sono relativamente attrezzate. Dovrebbero fare i conti in modo più adeguato con quella che è la cultura del tuo interlocutore, i bi-

¹¹ Mottura, G., *Non solo braccia...*, cit.; Bruni, M. (1994), *Attratti, sospinti, respinti. I lavoratori immigrati nelle aziende bolognesi*, IRES E.R./Franco Angeli, Milano.

sogni del tuo interlocutore, sia per quello che riguarda la contrattazione sia per quello che riguarda la vita sociale. Probabilmente potremmo capirli meglio se conoscessimo meglio sia i problemi che hanno ma anche le culture da cui provengono. Però devi fare i conti col fatto che sono strutture che sono sottoposte ad una forte pressione nella loro attività. Non hanno tanto tempo per fermarsi e riflettere su come strutturare meglio la loro attività. Avendo delle priorità e dei tempi stretti si lavora cercando di dare risposte in tutte le direzioni. Sarebbe bello strutturarci in modo adeguato. [Coll. 22]

Ma è poi vero che all'origine di quelle lacune ci sono i ritmi di lavoro a cui sono sottoposte le strutture di categoria? A quella spiegazione reagisce ad esempio, una intervista già citata nel capitolo precedente.

Sono lavoratori che pongono delle questioni indubbiamente faticose da trattare, su cui ci si deve spendere, su cui se mai ci passi sopra una mattina intera. Il sindacato reagisce delegando, vai a quell'ufficio, vai a quel servizio... è una questione anche culturale. Non è che noi non abbiamo visto i cambiamenti, è che siamo rimasti impermeabili ai cambiamenti. [Coll. 8]

Ed un altro, analogamente:

Chi opera nelle categorie si ferma al rapporto di lavoro, si ferma fisicamente, perché per tutto il resto ti manda da altre parti. Si fermano proprio. Non è che una prova a telefonare, a sentire, si informa. No, si ferma proprio e manda l'immigrato all'ufficio tale... C'è proprio una separazione su questo. [Coll. 11]

Dunque un processo continuo di delega, di rimandi a vere o supposte competenze specialistiche, che viene fortemente criticato da diversi soggetti intervistati, laddove appare diffusa la consapevolezza – proprio a partire dal carattere strutturale dell'immigrazione più volte sottolineato – che la questione dell'immigrazione toccherà in maniera sempre più coinvolgente tutte le categorie, richiedendo sensibili trasformazioni nel ruolo e nella formazione del sindacalista. Particolarmente lucido, in tale direzione, il discorso di un dirigente confederale:

Oggi si sa che l'obiettivo dovrebbe essere quello che ciascuno sia preparato a rispondere a questioni particolari che riguardano gli stranieri. Il processo dovrebbe essere tale da definire un profilo nuovo del sindacali-

ione
o ca-
nche
sono
ività.
e me-
a cer-
rci in

sta. Dovrebbe produrre un sindacalista nuovo da questo punto di vista. Bisogna essere in grado di sapere ricevere e analizzare i lavoratori immigrati in un approccio nuovo. Tutti devono fare degli sforzi: sia quelli che fino ad oggi hanno affrontato la questione delegando al Centro e dunque adesso si devono fare carico di quelle problematiche di cui si sono disinteressati fino ad ora, ma anche chi fino ad ora ha affrontato la questione immigrati in maniera ghezzizzata, staccata da tutto il resto. [Coll. 31]

lavo-
zione
ite.

se da
attina
servi-
visto i
. 8]

Alcuni intervistati, a tale proposito, ritengono invece che siano già stati fatti decisi passi in avanti nel rapporto migranti/sindacato: da un lato si riconfermerebbe la competenza del Centro lavoratori stranieri come punto di prima accoglienza e come organismo in grado di rispondere ad alcune esigenze specifiche delle Federazioni di categoria, dall'altra comincerebbe ad instaurarsi un rapporto più diretto tra lavoratori migranti e categorie. Un passaggio, dunque, da un rapporto di servizio a quello più prettamente sindacale e rivendicativo, che però viene per lo più presentato – con toni volta a volta più assertivi o più cauti soprattutto riguardo ai tempi di maturazione – non come il risultato di una iniziativa a ciò politicamente orientata, ma come una evoluzione spontanea, inevitabile.

fisica-
o pro-
si fer-
sepa-

o sup-
ato da
volez-
azione
ccherà
dendo
dacali-
n diri-

All'inizio del '90 il problema era l'esclusione. C'era bisogno di creare dei momenti di integrazione degli immigrati nel sindacato e nelle strutture del sindacato, nelle categorie. Adesso non è più così. Io condivido la valenza, la necessità che esista il Centro stranieri, però che si occupa delle situazioni ai limiti dell'esclusione. Mentre tutto il resto delle categorie oggi ha assunto una cultura ampia e alta del mondo del lavoro che considera anche questo tipo di lavoratore. Quindi è molto migliorata. Mentre prima l'immigrato andava sempre al Centro stranieri, adesso gli stranieri sono molto più diramati in tutta la struttura. [Coll. 6]

prepa-
nieri. Il
ndacali-

Secondo me c'è stato anche un cambiamento nel rapporto tra immigrati e sindacato nel senso che è vero che da un rapporto di assistenza all'immigrato gradualmente si è passati ad un rapporto sindacato - lavoratore immigrato. Io questo l'ho visto una decina di anni fa al Macello. Nel senso che i lavoratori avevano ben presente che Morgantini e il Centro stranieri era una cosa e il sindacato della fabbrica era un'altra cosa. Sempre lo stesso sindacato, in collegamento, ma due cose differenti. Là avevano dei problemi in fabbrica e la necessità di avere risposte da un punto di vista contrattuale ha imposto la comprensione di cosa era il sindacato in tutte le sue parti. La necessità viene anche per cose del tipo della gestione del periodo di ferie o dei momenti di preghiera o religiosi.

Oggi in alcuni settori hai i lavoratori che vengono in ufficio e vengono da te per chiederti questioni di tipo contrattuale. [Coll. 5]

Ovviamente – precisano ancora alcuni – è un'evoluzione che ha tempi e modalità diversi a seconda delle categorie:

Che ci sia un approccio di pigrizia culturale, del tipo di delegare al Centro stranieri, o al funzionario che si occupa di immigrati, questo sì. Però io vedo che la situazione si sta modificando. Io penso che siamo proprio in evoluzione, bisogna dargli i tempi giusti e la cosa sta venendo spontaneamente. Poi dipende anche dalle categorie e da quanto queste sono abituate a lavorare con gli immigrati. Se vai nel settore del gas, chi li ha mai visti gli immigrati. [Coll. 7]

Da questo punto di vista, a conferma delle risultanze dei questionari sopra riferiti, alcuni funzionari e dirigenti di federazioni di categoria particolarmente coinvolte dall'aumento di lavoratori stranieri nel proprio settore di riferimento e tra i propri iscritti segnalano come inizio di un vero salto di qualità proprio il profilarsi di un approccio più integrato tra il Centro stranieri e le singole categorie. Un salto di qualità – sembra leggersi tra le righe dell'intervista a un dirigente di categoria – probabilmente rilevatore anche della messa in moto di processi di maturazione politica in ambedue le parti coinvolte, che permettono il superamento di vecchie logiche all'interno dell'organizzazione:

allo stato attuale diciamo che stiamo strutturando un rapporto con il Centro stranieri. Noi abbiamo i nostri delegati, i nostri coordinamenti, diamo una assistenza ovviamente dove c'è un compagno, più compagni a dire la verità, che fanno tutela. Stiamo cercando allo stesso tempo di ricreare un rapporto con il centro immigrati in maniera corretta sia dal punto di vista dei servizi, sia dal punto di vista del rapporto politico, cosa che non era avvenuto perché era scattato un meccanismo di *lobby* e quindi di rapporti molto brutti. Poi giocheranno anche questioni caratteriali degli individui, però sta di fatto che si era creata una barriera mentre adesso si sta ricreando un giro, nel senso che noi abbiamo una nostra cultura, una nostra autonomia ma nello stesso tempo la si integra. [Coll. 17]

Un processo analogo di messa a punto di ruoli e funzioni viene segnalato in corso anche per ciò che riguarda l'insieme dei servizi confederali:

Noi abbiamo riorganizzato i servizi in modo che se uno straniero va al SUNIA e presenta un problema legato alla sua condizione di straniero, se quello del SUNIA lo sa, bene, altrimenti telefona al Centro. Tenzialmente chi è da poco in Italia prima passa al Centro stranieri che poi lo smista ai vari servizi. Nel tempo poi questi vanno direttamente ai servizi, perché lo imparano gradualmente. Questo sistema in parte funziona e in parte no, ma questo è normale perché dobbiamo affinare il meccanismo. Il meccanismo va oliato e deve ingranare ma l'obiettivo è quello. [Coll. 31]

Sembra dunque delinarsi un modello, che al momento appare evidentemente più come il frutto di esigenze di messa a punto organizzativa che di una riflessione sulle implicazioni sociali e politiche del carattere strutturale del fenomeno migratorio:

Sicuramente una differenza tra chi si rivolge al Centro stranieri e chi si rivolge in categoria è che chi arriva in Italia e non conosce il sindacato e ha bisogno di aiuto va al Centro stranieri, mentre chi già lavora, conosce il sindacato, è qui da anni allora viene in categoria se ha bisogno. Il Centro stranieri secondo me è un punto di riferimento essenziale per avviare un percorso. Man mano che passa il tempo poi uno inizia a conoscere la struttura sindacale e pian piano ci si comincia ad orientare e ad andare in categoria. I lavoratori stranieri poi hanno ancora più degli italiani un senso di orientamento nella struttura sindacale. Cioè loro capiscono presto quali sono i punti di riferimento di cui loro hanno bisogno all'interno del sindacato a seconda del bisogno che hanno. In questo devo dire che sono veloci, e non sbagliano. Poi quando allacciano un rapporto per loro diventa un rapporto stretto, strutturale. Lo fanno anche in modo ordinato, non vanno a caso, sanno bene dove andare. [Coll. 20]

Come si può vedere, riemerge così una volta di più la fiducia implicita in un processo di evoluzione spontanea, il cui punto di partenza sarebbe la presa di contatto con il Centro stranieri della Camera del Lavoro bolognese. Un quadro nel quale – però – sembra esserci ancora spazio per l'idea che i soli protagonisti destinati a cambiare siano i lavoratori migranti. Non è difficile rilevare la forte analogia tra questo modello e il significato che viene solitamente attribuito al termine «integrazione» nel lessico corrente dei *media*.

È proprio a partire, in ogni caso, dal riconoscimento della centralità e della riconoscibilità assunta dal Centro lavoratori stranieri di Bologna che la sua delocalizzazione a livello territoriale appare alla maggior parte dei soggetti coinvolti molto complicata, anche

quando giudicata positivamente. Il Centro, si argomenta da parte di molti, funzionando come momento di prima accoglienza e spesso non ignorando neppure i bisogni degli irregolari che lo contattano, funziona anche grazie al passa parola che si è creato attorno alla figura del responsabile, conosciuto da molti migranti e da tutte le associazioni ed istituzioni operanti sul territorio. Funziona, dunque, anche in virtù di un rapporto di fiducia creatosi nel tempo, difficilmente riproducibile in tempi brevi in altri territori mediante semplici operazioni organizzative di decentramento. La struttura del Centro che opera a Bologna, inoltre, si fonda sulla collaborazione di molti volontari, anche di nazionalità diverse. Permette così in molti casi ai soggetti che vi ricorrono di ricevere informazioni da connazionali, circostanza che soprattutto in un primo contatto produce un maggior grado di fiducia: fattori, anche questi, difficilmente ricreabili in altre realtà. D'altra parte, si osserva, anche quell'impostazione può creare difficoltà di approccio:

Noi per adesso abbiamo una grande fortuna. Abbiamo un compagno che se ne occupa. A Bologna abbiamo sempre avuto un Centro stranieri che è sempre stato un punto di riferimento. [...] Tutti gli immigrati lo conoscono. Se tu parli con l'immigrato di una frazione che è in culo al mondo, questo ti conosce Morgantini. Quella per loro è la CGIL. Spostare quel punto fuori non è come spostare l'INCA o i Servizi. È molto più complicato. O tu riesci ad avere le figure con le quali vieni riconosciuto dagli immigrati oppure è inefficace. Perché se tu hai il marocchino ti vengono i marocchini e i pakistani non vengono oppure il tunisino non ci viene. [Coll. 9]

Dagli elementi raccolti la discussione su questi argomenti risulta essere in pieno svolgimento e le conclusioni a cui perverrà essere affidate ai risultati delle esperienze sul campo già avviate. È opportuno dunque riferire in chiusura di capitolo l'opinione espressa in merito da un responsabile di Camera del Lavoro intercomunale, convinto proprio sulla scorta di una esperienza in atto, che il problema non sia semplicemente organizzativo ma politico:

Secondo me per fare funzionare questa cosa tu hai bisogno di avere un rapporto molto forte con loro, loro ci devono essere lì, e per fare questo loro si devono assumere qualche responsabilità diretta. Non perché è più giusto ma perché è l'unico modo per fare crescere qualcosa. Il decentramento secondo me è qualcosa di assolutamente positivo e deve essere

continuato. Però non si è riusciti a fare maturare una esperienza ma questo penso sia il problema che ha tutto il sindacato. Bisogna decidere se fai solo tutela o se fai anche politica. La mia opinione è che se non fai le due cose insieme non tieni botta. Insomma o ti riduci all'ufficio sfiga o fai quell'altra. Noi abbiamo provato a fare l'altra ma se non fai entrambe non tieni. [Coll. 11]

2.4. Lo stato della contrattazione

Gli elementi raccolti affrontando nelle interviste – sia attraverso il questionario che nei colloqui guidati – la tematica della contrattazione e delle esperienze di introduzione in tale attività di argomenti riguardanti specificamente i lavoratori migranti, pur non essendo molto copiosi in termini di varietà dei temi affrontati, appaiono per molti versi particolarmente significativi. In generale, come si vedrà, nelle risposte e nelle riflessioni dei sindacalisti sulla contrattazione – percepita come momento primario di verifica della qualità per così dire «professionale», oltre che politica, del loro impegno – non soltanto si ripropongono molti degli elementi problematici considerati nelle pagine precedenti; soprattutto si collegano con evidenza assai maggiore le strette connessioni che collegano tutti quegli elementi tra loro. Sintetizzando molto, si può forse affermare che l'attività di contrattazione – nei versanti sia aziendale sia territoriale – indirizza inevitabilmente gli attori verso una presa d'atto di un aspetto non ignorabile (se non a costo di scarsa efficacia delle azioni intraprese) della condizione di lavoratore migrante: la molteplicità di nessi e di collegamenti che intercorrono tra il suo essere lavoratore e il suo essere – appunto – un migrante. Tale presa d'atto si intravede come il possibile esito – in termini generali – di ripetute esperienze sul campo:

Se tu oggi vai dentro un'azienda metalmeccanica o in un cantiere, tu hai visto emergere nel tempo nelle piattaforme rivendicative il tema, evidentemente portate avanti dai lavoratori migranti che riguardano la sfera dei diritti individuali, la possibilità di raggruppare le ferie, rispettare le proprie credenze religiose, l'alfabetizzazione e la formazione come diritto individuale e di gruppo ecc. Però poi questo è un tema che è cominciato ad entrare anche nel campo delle politiche sociali. Man mano che si creavano sacche di marginalità o di disagio, si avanzavano anche nelle piattaforme confederali temi come quello della casa, dell'assistenza, ecc. [Coll. 1]

Anche in questo caso nelle considerazioni degli intervistati prevale l'idea di un'evoluzione positiva legata al perdurare dei fenomeni, mentre ancora rarissima è quella della necessità di innestare sulle esperienze pratiche un'attività organizzata di formazione e riflessione che ponga le condizioni di un vero e proprio salto collettivo di maturazione politica. Salto, afferma un intervistato, verso il:

capire che se questi sono ormai una parte stabile dei lavoratori italiani, i loro problemi devono fare parte organica delle piattaforme rivendicative come ad esempio quelli delle donne lavoratrici o in passato degli immigrati del Sud. [Coll. 12]

Inoltre, se quella consapevolezza generale è un obiettivo auspicato da diversi intervistati, alcuni ricordano con esempi concreti (riproponendo un problema già toccato riguardo alla tutela dei diritti delle «badanti») che si tratta di una prospettiva che richiederà da parte del sindacato volontà e capacità di affrontare in modo propositivo quelle che oggi spesso si presentano come contraddizioni e divergenze d'interessi tra settori diversi dei lavoratori stessi:

Sul piano della contrattazione in quell'azienda dove ci sono lavoratori immigrati, la loro presenza ha avuto delle ricadute perché abbiamo dovuto porre degli altri temi. Per essere chiari: mentre per i lavoratori bolognesi parlare di orari di lavoro e di ferie è una cosa, quando ragioniamo di una realtà con una forte presenza di lavoratori extracomunitari questa è decisamente un'altra cosa. Per quanto riguarda la nostra base femminile ad esempio, che è fortemente presente nelle nostre imprese, la questione che si è presentata è stata quella dei tempi, tempi di lavoro e di famiglia, conciliazione dei tempi e permessi. Per quanto riguarda gli immigrati invece la questione del tempo non è quella dei tempi giornalieri, dei permessi, ma invece quella di cumulare il più possibile ferie per tornare in Marocco e poterci stare quattro settimane invece che due. C'è un approccio diverso che a volte si scontra con altre istanze di altre parti. Con fatica però siamo riusciti a fare passare le esigenze degli immigrati. La questione degli orari però è importante perché ci ha costretto a porci delle domande in quelle aziende che noi non ci ponevamo. [Coll. 23]

Va poi considerato – al fine di una valutazione complessiva – che dalle interviste con questionario risulta un'effettiva partecipazione ad occasioni di contrattazione su temi connessi all'immigrazione (oppure ad occasioni di discussione con colleghi in ciò direttamente

impegnati) che riguarda poco più d'un terzo degli intervistati, suddiviso in una maggioranza (25%) con esperienza di contrattazione aziendale e una minoranza (11% circa) che ha partecipato a tavoli territoriali di concertazione, in prevalenza provinciali e regionali. Poiché questi dati riflettono tre facce della realtà di cui si sta ragionando (le disparità di coinvolgimento materiale nella questione migratoria tra categoria e categoria; i ritardi riconosciuti delle stesse categorie più coinvolte a farsene carico in modo adeguato; la carenza di iniziative di informazione e formazione volte a mettere in circolo in tutto il corpo sindacale esperienze via via maturate dalle categorie, dal Centro lavoratori stranieri e dal complesso dei servizi) appare difficile, come si è più volte osservato, pensare ad una evoluzione «spontanea» (anche se di media/lunga durata) che effettivamente giunga ad eliminare alla radice gli effetti di una visione della questione migratoria come ambito d'intervento separato e in ultima analisi specialistico.

2.4.1. La contrattazione aziendale

Gli elementi che vengono più frequentemente indicati come temi già sperimentati di contrattazione aziendale sono di due tipi: quelli che riguardano il riconoscimento di caratteristiche culturali (permessi o pause legati a motivi religiosi, rispetto di abitudini o precetti alimentari nelle mense e così via) e quelli che riguardano la qualità degli inserimenti lavorativi e del rapporto di lavoro con i rispettivi diritti (corsi di «alfabetizzazione» come parti della formazione obbligatoria, stabilizzazione dal punto di vista contrattuale, possibilità di raggruppare le ferie, ed altri). Non si tratta di una distinzione puramente formale; a ben vedere, se si ripercorre l'esperienza complessiva delle confederazioni sindacali italiane al riguardo, essa riflette una successione temporale che ha probabilmente a che fare con la forte predominanza di gruppi nazionali di cultura e/o religione musulmana che ha caratterizzato la composizione dei lavoratori stranieri in una fase iniziale relativamente lunga dell'immigrazione in Italia. Soprattutto nel corso dei primi anni 2000 la situazione si è in generale sensibilmente modificata, soprattutto in virtù dell'intensificarsi degli ingressi da paesi dell'Est europeo. Nel territorio bolognese, però, a causa della maggiore consistenza dei flussi passati e del particolare peso nella loro composizione dei maghrebini e di altri gruppi di cultura islamica (ad es. i pakistani) ormai da

anni stabilmente occupati e insediati con le famiglie, quella presenza sembra continuare ad essere rilevante; lo è certamente ancora per la CGIL, se si guarda alla composizione degli iscritti di origine straniera e più in generale dei lavoratori che il sindacato incontra nelle imprese che compongono il tessuto produttivo manifatturiero di servizi della città e della provincia. Non può dunque essere considerato segnale di particolare ritardo il fatto che anche nelle testimonianze di intervistati dirigenti di federazioni di categoria particolarmente coinvolte dalla questione migratoria (ad esempio i metalmeccanici) si citino come esempi ancora attuali di particolare importanza in tema di contrattazione rivendicazioni di tipo «culturale»:

Perché gli elementi di conoscenza solo adesso sono entrati nella contrattazione ma spesso non c'erano. Entrano adesso nella contrattazione, capito? Cioè alcuni elementi di mensa, per i mussulmani soprattutto, o per le altre cose, alcuni elementi di formazione o di informazione, facendo il volantino in inglese o in marocchino, entrano adesso. Ci sono stati alcuni anni in cui c'era meno attenzione nella contrattazione su questi aspetti e in più tu vedevi l'immigrato a sedere nell'assemblea per conto suo e c'era poco contatto. Adesso si sta verificando sia per la quantità sia per la discussione che oggi, avviene, maggior integrazione. Come dire, maggiore possibilità e coraggio, se fai un'assemblea sulla contrattazione, a porre i problemi che hanno. Ad esempio, la questione del *ramadam* l'abbiamo affrontata in molte aziende, quella della mensa, quella del permesso di soggiorno anche collettivamente. [Coll. 17]

A riprova di ciò che s'è detto, può essere interessante osservare che nelle interviste di dirigenti e funzionari di altre categorie, altrettanto intensamente coinvolte dalla presenza di lavoratori migranti nei settori di riferimento, ma che negli anni più recenti hanno registrato aumenti crescenti di elementi provenienti dall'Europa orientale (ad esempio gli edili o gli addetti ai trasporti) si citino soprattutto temi rivendicativi del secondo tipo. Un esempio in proposito:

Dalle piccole alle grandi cose, tipo il fatto che uno deve fare più di 15 giorni di ferie. Le grandi cose invece sono la durata del contratto di lavoro. Queste sono le questioni su cui in qualche modo è cambiata la contrattazione nei suoi contenuti. I processi di cambiamento quindi ci sono. Poi ci sono altri aspetti che riguardano il rapporto di lavoro. Ad esempio in un lavoro come questo in cui il rapporto interpersonale è importantissimo, ma anche rispetto ad altri settori, il tema della lingua è centrale.

Come tu introduci nella contrattazione l'obbligo della lingua e la formazione è materiale di discussione quotidiana da noi. Ad esempio ieri è arrivata a Pianoro una squadra di rumeni che non spiccicano una parola di italiano. Possono applicare le norme di prevenzione delle persone che non spiccicano una parola di italiano? Assolutamente no! Siamo corsi ai ripari chiedendo alla scuola edile nostra di fare un corso di italiano. Abbiamo chiesto alla azienda di pagare una mediatrice culturale in modo da dare quel minimo di formazione, informazione. Insomma queste sono cose con cui tu sei obbligato a fare i conti. [Coll. 18]

Anche rispetto alla contrattazione aziendale, tuttavia, non mancano i soggetti che dichiarano forti ritardi da parte del sindacato nel riconoscere le differenti esigenze che caratterizzano i lavoratori stranieri. Questo, da un lato, perché anche nei settori dove le categorie hanno maggiore forza la diffusione di tali elementi nella contrattazione secondaria non è così generalizzata; dall'altro perché comunque tende ad essere limitata a questioni tipo le ferie e il *ramadam*, mentre non si riesce ad avviare un discorso serio, ad esempio sul riconoscimento dei titoli di studio o delle precedenti esperienze lavorative, né a frenare completamente gli effetti perversi della legge Bossi-Fini:

Sulle ricadute della presenza immigrata sulla contrattazione aziendale io credo che noi dobbiamo mettere ancora a segno una serie di questioni con una attenzione particolare. Facciamo un esempio del passato: cosa facevamo con le persone che arrivavano dal Mezzogiorno e che avevano una serie di problemi per scolarità minore, abitazione, ecc.? La lotta per la formazione permanente, le 150 ore, la 285, che sono state le due leggi che hanno dato una risposta forte; al di là che abbiano funzionato fino in fondo o meno è stata una azione importante. Oggi, con gli immigrati stranieri, non abbiamo costruito una azione paragonabile a quella. Questi arrivano da mondi che a volte non hanno una scolarizzazione alta: ma anche quelli che hanno una alta scolarizzazione, e sono in tanti, hanno diplomi e lauree che qui non possono sfruttare. Questo è già un punto su cui noi nella contrattazione dovremmo puntare per fare valere quella professionalità che loro hanno e che si portano dietro ma che qui nessuno considera. Poi bisognerebbe anche dare la possibilità di dare a loro gli strumenti e le occasioni di formazione e cultura che siamo stati capaci di dare in passato. Nella contrattazione l'unica cosa che siamo riusciti a mettere a segno, parlo della contrattazione di secondo livello ma anche dell'ultimo contratto del '99, è quella del riconoscimento dell'accumulo delle ferie, il riconoscimento della cultura e della religione. Questo è

quello che siamo riusciti a mettere a segno noi metalmeccanici. Però non è così generalizzata. Sono piccole cose. [Coll. 12]

Ancor più perentorio un responsabile di Camera del Lavoro decentrata:

Fra l'accogliere e fare della politica con gli immigrati c'è una bella differenza e su questo secondo aspetto noi siamo in difficoltà. Ad esempio nella contrattazione, noi dobbiamo dire che è vero che sono tutti uguali ma ci sono delle differenze su come vengono assunti, sul trattamento che hanno... Anche con le associazioni datoriali vale lo stesso discorso, con la Confindustria bisogna strappare delle garanzie, devono dare certe tutele... Questo non è presente per nulla, il sindacato sul tema dell'immigrazione non è presente abbastanza, non pone le questioni che dovrebbe porre, assolutamente. [Coll. 8]

Infine, pare opportuno riferire i pareri di due funzionari dirigenti di categoria ad alta presenza di migranti, che ragionando su quanto questa circostanza pesi nella contrattazione aziendale giungono ad una conclusione analoga: certamente giova il livello di concentrazione di lavoratori a livello di impresa, ma soprattutto se ciò si riflette in maggiore partecipazione capace di tradursi in rappresentanza formalizzata:

Il pulimento ha un contratto territoriale e noi qui lo abbiamo in provincia. L'ultimo contratto che abbiamo faticosamente fatto abbiamo messo qualche norma, con la contrarietà delle controparti, qualche piccola norma che tiene conto del fatto che ci sono lavoratori che ogni tanto tornano a casa e quindi hanno bisogno di tempo per tornare e stare nel loro paese. Però molto faticosamente. Il processo sta iniziando adesso. Siamo molto in ritardo sia nella percezione che nella rappresentanza perché abbiamo qualche delegato, ne abbiamo alcuni ma dovremmo averne di più... [Coll. 19]

Più analitico il secondo, che sviluppa la stessa tesi paragonando la situazione in settori diversi:

Ci sono delle differenze tra le categorie. Ci sono categorie che per il loro modello di attività, per la loro struttura, per la loro cultura, per propensione naturale riescono più facilmente ad ingranare un approccio e a dare vita ad esperienze significative; ci sono poi categorie che in que-

sto senso fanno più fatica. Dal mio punto di vista posso dire questo. Nel settore metalmeccanico tu prendi 10 aziende dell'indotto, aziende di seconda fila, di supporto, con professionalità bassa, dove ci stanno molti immigrati. Dove c'è una concentrazione di lavoratori immigrati, ecco lì c'è una consapevolezza di avere dei diritti molto forte fra di loro. Allora essendo che nel settore meccanico la presenza immigrata è molto marcata, la possibilità di svolgere attività di tutela e di rivendicazioni dei diritti del lavoro immigrato è molto presente e possibile. Non a caso il settore meccanico a livello di rappresentanza è sicuramente più avanti: delegati, persone che discutono, strutture, ecc. In un settore come quello agroalimentare, in cui di per sé il tessuto è più frammentato, l'integrazione è un casino. Perché se per integrazione si intende partecipazione allora questo diventa molto complicato. Infatti qui non ci sono delegati sindacali stranieri. Nei metalmeccanici a volte erano proprio i migranti a portare avanti le iniziative. Fra le categorie ci sono molte differenze. È vero poi che anche la FLAI ha un numero di iscritti stranieri molto alto ma spesso l'iscrizione è richiesta di protezione e non protagonismo o partecipazione. Lo è invece per quel che riguarda i metalmeccanici. Io avevo molti delegati metalmeccanici in grado di dare un contributo. [Coll. 20]

2.4.2. *La contrattazione territoriale*

Come si è già ricordato, nel corso degli anni '90 del secolo passato si è verificato il passaggio da una fase migratoria caratterizzata dal costante aumento di presenze singole prevalentemente maschili e da un'intensa mobilità di tali soggetti nel territorio, ad una successiva che ha visto moltiplicarsi a ritmi crescenti il fenomeno dei ricongiungimenti familiari e l'avvio rapido della conseguente tendenza alla stabilizzazione dei nuovi nuclei, con il suo corollario di bisogni (in primo luogo di casa e di servizi). Tale processo ha gradualmente posto all'ordine del giorno degli enti locali della provincia (a partire dai comuni, anche nelle aree più periferiche di collina e montagna) il problema di far fronte alla molteplicità di problemi connessi con gli imprevisti e relativamente rapidi incrementi di popolazione presente e sempre più residente. In merito agli impegni aggiuntivi che ne sono derivati per gli organi della *governance* locale hanno spesso contribuito in modo propositivo rappresentanti della CGIL. L'orientamento di tali interventi nei diversi tavoli di programmazione territoriale (relativi a questioni quali casa, scuola, trasporti, ecc.) che si ricava dalle interviste dei sindacalisti coinvolti, è costantemente stato di lavorare perché fosse mantenuto «uno

sguardo trasversale» che tenesse conto della forte presenza di migranti sul territorio. Così ne riferisce un membro della struttura confederale:

Sicuramente la contrattazione territoriale è da anni che ha delle piattaforme che pongono nel tema dello Stato sociale anche la questione degli immigrati. In uno di questi documenti tu trovi sempre il capitoletto immigrati, tra quello anziani e bambini. C'è sempre l'occhio acceso [...] C'è un grosso lavoro di trasversalità, ad esempio sulla casa, sulla formazione, ecc. però penso che ci sia bisogno di tenere un occhio acceso e di riguardo nei confronti degli immigrati. In una società che dimentica le donne, ti immagini come farebbe presto a dimenticarsi degli immigrati. [Coll. 6]

Posta in questi termini, la contrattazione territoriale si presenta piuttosto come un'azione di presidio che sembra dare per scontato – in contraddizione con la maggior parte delle posizioni sopra considerate – la riduzione della questione migratoria (ovvero, qui ed oggi, dell'incremento d'offerta di forza lavoro cui corrisponde una domanda sul mercato, e delle sue implicazioni sociologiche) a mero fenomeno di marginalità da tenere sotto controllo per evitare complicazioni a livello sociale. In altre parole, a pura e semplice voce tra i costi della politica sociale. La contraddizione non risolvibile nella quale si rischia costantemente di incorrere accettando più o meno consapevolmente quel mutamento di ruolo (da parte che contratta a presidio) è sinteticamente ma efficacemente illustrata da un dirigente dei lavoratori agroindustriali:

Tornando alle ricadute sulla contrattazione territoriale, il fatto è che l'impatto con queste difficoltà si è incrociato con i tagli della finanziaria. Per cui nei Piani di Zona non puoi non tenere conto delle nuove figure che ci sono, ma effettivamente a questi nuovi bisogni corrispondono meno finanziamenti. Tu oggi hai risorse che vengono tagliate, non puoi aumentare troppo la pressione fiscale, hai dei progetti che devi mantenere. Se no, è un casino. Non riesci a dare risposta. [Coll. 9]

È da una presa d'atto di quella contraddizione che si è fatta strada – secondo le testimonianze di parecchi intervistati – l'idea di privilegiare l'obiettivo della partecipazione come «rappresentanza sociale». In diverse piattaforme è stato infatti affrontato il tema della

cittadinanza e quindi della necessità di avere rappresentanti dei soggetti migranti ormai stabilizzati nel territorio, almeno negli organismi a livello locale. Da questo punto di vista, le esperienze portate avanti sono svariate (dalle consulte, ai consiglieri aggiunti, al coinvolgimento attivo di associazioni di migranti...): pur essendo definite «surrogati» dagli stessi intervistati, vengono presentate come tentativi di introdurre la questione della cittadinanza nel discorso pubblico e politico ai livelli locali. Sui risultati, comunque, non pare esservi molto ottimismo:

Un'altra cosa che mi viene in mente è la rappresentanza sociale. Noi stiamo facendo un lavoro per creare consulte, istituire consiglieri aggiunti, dei rappresentanti di comunità, nei vari territori fino ad arrivare al diritto al voto amministrativo. Perché a livello nazionale è un po' che si va avanti ad insistere ma a livello locale nelle nostre piattaforme è due o tre anni che ci confrontiamo con questo tema e non abbiamo portato a casa quasi niente. Secondo me c'è una resistenza a sviluppare queste cose. Io noto che sui territori piccoli, della periferia, della provincia si formano delle separatezze veramente poco belle, secondo me anche di più che sul territorio urbano. Poi tendono a difendersi e ad isolarsi all'interno delle comunità. La battaglia delle rappresentanze sociali anche per questo è importante. [Coll. 10]

Io nella contrattazione territoriale questa cosa qui l'ho sempre messa dentro. Però ti dirò che nessuno dei Comuni ti dice di no ma non mi risulta che nessuno si sia sbattuto per fare qualcosa veramente. Ci sono state altre forme di rappresentanza, il consigliere aggiunto, la consulta, ecc. con tutte le questioni e i problemi che queste esperienze si portano dietro e infatti vanno tutte a finire... non benissimo. Sono cose importanti anche queste ma sono surrogati. Però a livello di contrattazione territoriale la questione del voto è sempre stata posta. [Coll. 11]

Si ripresenta così la questione della rivendicazione del diritto di voto: oggetto – come si è già visto – di non pochi dubbi e controversie, ma anche banco di sperimentazione di rapporti con i lavoratori migranti, dai quali può trarre forza l'idea che la condivisione piena di responsabilità anche decisionali rappresenti per il sindacato la concreta opportunità di entrare senza contraddizioni nel merito dei processi che coinvolgono i lavoratori tanto stranieri quanto italiani, riconoscendo e progettando sé stesso sia come agente che come terreno di cambiamento.

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

La prospettiva dell'accesso di lavoratori migranti a funzioni e ruoli di rappresentanza e direzione sindacale, nei luoghi di lavoro come delegati e all'interno delle strutture confederali e di categoria come funzionari e dirigenti, è affiorata più volte nel corso delle interviste, in forma più o meno esplicita. Ripercorrendo le *deregistrazioni* dei colloqui è possibile anzi notare come quella prospettiva, nel filo delle riflessioni e delle argomentazioni di molti intervistati, sia intravista come sviluppo coerente (sebbene di rado esplicitato compiutamente) di due nodi di questioni considerate rilevanti: le difficoltà e le diverse modalità di approccio con i lavoratori migranti (iscritti e non); e le esperienze di contrattazione che li riguardano (in particolare – ma non soltanto – aziendale).

Considerando anzitutto i dati ottenuti con la raccolta dei questionari, è opportuno fare subito una distinzione. Le risposte alle domande contenenti la richiesta di quantificare le presenze nella CGIL bolognese – rispettivamente – di funzionari, membri dell'apparato tecnico stranieri e delegati, forniscono un quadro inutilizzabile: sia per le percentuali totalizzate dalla risposta «non so» (che oscillano praticamente tra il 60% e il 78%), sia per l'estrema dispersione delle risposte residue in termini di quantità indicate. Al contrario, le domande volte a registrare come gli intervistati considerino la prospettiva di un incremento di sindacalisti e operatori di nazionalità non italiana hanno evidentemente sollecitato gli interessati. Non soltanto tutti hanno risposto, ma i contenuti delle risposte hanno fornito elementi utili ad elaborare un primo quadro relativamente chiaro delle varianti in gioco sull'argomento nel sindacato bolognese.

Il quadro è il seguente: l'aumento di sindacalisti e operatori di nazionalità non italiana è definito dal 34% circa degli intervistati «misura urgente e opportuna»; il 23% circa condivide quella valutazione precisando che si tratta di un «passaggio necessario ma delicato»; il 20% circa si limita a definirlo «sviluppo in prospettiva inevitabile», mentre poco meno del 10% ritiene che «sarà maturo soltanto quando i migranti saranno più uniti e coscienti dei propri diritti». Infine, per il 7% circa si tratta di «un obiettivo più ideologico che praticamente necessario». Sulla base degli elementi forniti dai questionari si può dunque concludere che l'inserimento di lavoratori stranieri nel sin-

dacato non più soltanto come semplici iscritti, è una prospettiva considerata realistica da tutti gli intervistati. Sono però evidenti differenze non solo di sfumatura. Da entrambi i primi due tipi di risposte elencati («opportuno e necessario» e «necessario ma delicato») emerge la comune convinzione che si tratti di un obiettivo la cui realizzazione presuppone una decisione politica forte. L'accostamento, nel secondo tipo, del termine «delicato», sembra leggibile – più come cautela dilatoria o dubbio – come enunciazione di una seconda condizione necessaria, oltre la decisione politica: lo sviluppo di una iniziativa coerente e non episodica che ottenga la partecipazione dell'intera organizzazione. Nel terzo e quarto tipo di risposte («in prospettiva inevitabile» e «maturo solo quando gli immigrati acquisiranno livelli maggiori di coscienza dei propri diritti») la questione sembra spostarsi invece sul terreno – di cui si è già parlato – dell'evoluzione nel tempo di un processo i cui ritmi e le cui scansioni sono in ultima analisi affidati alla «maturazione» dei soggetti. La differenza di impostazione è evidente: qui, per «soggetti» si intendono dunque unicamente i lavoratori migranti, mentre nelle risposte precedenti il soggetto è – in sintesi – il sindacato che si misura con la questione migratoria. Meno evidente il significato da attribuire all'opinione che si tratti di «un obiettivo più ideologico che praticamente necessario» se non che probabilmente nasce da sottovalutazione o disattenzione rispetto ai termini e alle dimensioni reali della questione quali appaiono nella maggioranza delle interviste.

Le considerazioni fatte sulla scorta delle risposte ai questionari trovano ampi riscontri nelle deregistrazioni dei colloqui guidati. Ma non vi si ritrovano soltanto – maggiormente sviluppate ed argomentate – le posizioni emerse nelle interviste con questionari: l'arricchimento che ne risulta per l'analisi consiste in particolare nel poter andare oltre le rigidità inevitabilmente connesse all'uso esclusivo dello strumento questionario, individuando una quantità di sfumature, interconnessioni e ibridazioni là dove prima si erano individuate semplici distinzioni tra posizioni. Così, ad esempio, all'opinione che la presenza di delegati e funzionari migranti nella CGIL sia un passaggio necessario e opportuno si può aggiungere quella di una sua inevitabilità politica, fondata sull'esigenza non soltanto di adeguare le strutture e la «cassetta degli attrezzi» del sindacato alle trasformazioni socio-demografiche in atto nella società ed a quelle che ne derivano in termini di composizione degli iscritti al sindaca-

to, ma anche di mettere in pratica i valori fondativi del sindacato stesso, in modo adeguato a quei cambiamenti ma senza limitarsi al contingente, per quanto impegnativo esso appaia:

Noi dovremmo lavorare affinché anche con i limiti che incontreremo si crei una nuova leva di quadri stranieri. Se non si fanno crescere quadri di questo tipo diventa un cane che si morde la coda, cioè è solo se fai crescere la soggettività che allora puoi modificare il quadro di riferimento, cioè la realtà in cui ci troviamo. Altrimenti c'è sempre un rinvio ad altre cause, ad altri fattori. Poi è evidente che il tema riguarda anche le dinamiche di precarizzazione, la legge Bossi Fini, e così via però io credo che sia necessario fare una scelta differente e cioè avviare un percorso che selezioni un nuovo gruppo dirigente. [Coll. 1]

D'altra parte, quel passaggio non è una pura questione di principio, ma un adempimento opportuno anche come adeguamento dei servizi, del loro stile di lavoro, alle nuove realtà (che non è soltanto la contingenza quotidiana):

In un quadro dove è la realtà quotidiana che ti detta l'agenda si fa fatica a delineare il tuo sviluppo in prospettiva. Magari non vedi le conseguenze di una qualche azione perché lontane nel tempo e pensi di cavartela gestendo il contingente. Però pensare ad una leva di quadri stranieri è una cosa che noi dobbiamo pensare. Anche il patronato è costretto a pensarci perché la nostra utenza sarà sempre più multietnica e non si capisce il motivo per cui non dovrebbe essere così anche dall'altra parte dello sportello. In altri termini tu non puoi pensare di essere un italiano aperto agli stranieri finché non ti porti gli stranieri in casa. Devi essere quello che c'è dall'altra parte dello sportello, altrimenti rimani sempre a livello di tu che interpreti loro e i loro bisogni e le loro necessità e le loro richieste. Io sono convinto che se mettiamo insieme tutti, stranieri e italiani che lavorano da una parte dello sportello e facciamo una discussione su cosa secondo questi hanno bisogno gli stranieri quando si presentano allo sportello, io sono convinto che vengono fuori delle cose molto diverse e a cui noi da soli non riusciremmo a pensare. [Coll. 32]

Tuttavia, come già viene in evidenza in questi primi passi di interviste, si tratta di un passaggio non solo delicato, ma anche complicato da mettere in atto. Non può essere un puro caso che a fronte della crescente consapevolezza, registrata nelle interviste, dell'importanza di una presenza di lavoratori migranti a tutti i livelli della struttura, i delegati – e soprattutto i funzionari – stranieri risultino

così pochi sia in termini assoluti, sia soprattutto se si tiene conto dell'incidenza percentuale degli stranieri sul totale dei lavoratori iscritti. Il problema, infatti, non è esclusivamente quantitativo. È anche (e forse soprattutto) quello della formazione dei soggetti come sindacalisti. E in sostanza non riguarda soltanto i lavoratori stranieri, ma anche gli italiani. E non è, infine, solo una questione di «saper fare»: quella è una faccia importante del problema, ma come condizione necessaria perché anche chi è disponibile a impegnarsi regga, in termini di durata:

Ecco, se devo fare una critica al sindacato secondo me è proprio questa. A livello di sindacalisti a Bologna non c'è praticamente nessun straniero. Questo per me è una critica forte. Questa cosa si vede anche fisicamente. Delegati ce ne sono, ma contati; e sono soprattutto nelle aziende dove c'è una forte presenza loro: per esempio quello che vogliamo fare crescere alla nostra CdL Intercomunale è delegato in una azienda dove sono in molti ed è una di quelle aziende non sviluppate tecnologicamente. Però non sono tanti. Anche lì quello che manca è un problema anche nostro e lì bisogna intervenire. C'è un problema di formazione anche se poi c'è anche per gli italiani. Nel senso che oggi fare il sindacato senza un minimo di formazione significa che se una persona si rende disponibile, nel giro di poco tempo va via. Se non hai alcuni strumenti per fare sindacato difficilmente oggi reggi. Questa è proprio una cosa su cui lavorare. [Coll. 11]

A questo punto si riapre nei colloqui, anche in questa particolare sezione, una serie di riflessioni e considerazioni sulle ragioni della scarsa presenza di delegati e funzionari di origine straniera. Sembra utile tracciarne una panoramica cercando di mettere in rilievo, sulla scorta del materiale prodotto analizzando i contenuti delle interviste, le posizioni più frequentemente ricorrenti sull'argomento.

3.1. Fattori di ritardo e sperimentazioni

Uno dei concetti che ritorna a galla in diverse interviste è il «ritardo culturale», usato in modo funzionale all'esigenza di evitare qualsiasi sospetto di una chiusura deliberata dovuta a pregiudizi. Come si è già avuto occasione di osservare, anche qui risulta evidente in alcuni la connessione tra l'uso di quel concetto e la dichiarazione di fiducia in un'evoluzione non evitabile, in sostanza determinata esclusivamente dalla «maturazione» dei nuovi venuti:

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

Altri, che in generale condividono l'idea del ritardo culturale, lo ritengono invece legato alla persistente convinzione che si tratti di «gente che prima o poi sparisce»:

Direi che manca ancora da parte nostra la consapevolezza di avere una rappresentanza di quella parte di lavoratori. Manca la consapevolezza dell'esigenza fondamentale di ricercare una rappresentanza dei migranti. Non siamo abbastanza efficaci in quella ricerca lì. Io penso sia una questione culturale. Nel senso che ci sono i migranti, ci sono tutti i presupposti, ma non ne tieni conto. Ad esempio in imprese di pulizia dove c'è la maggioranza di migranti, ecco lì non ci si pone il problema del fatto che non c'è una rappresentanza composta anche di migranti. Non si tengono in conto nemmeno i problemi relativi a loro. Si pensa ancora che quella è gente che prima o poi sparisce. Questa è una tendenza di tutti i settori. [Coll. 19]

Ed è in tale luce che alcuni ribadiscono – anche in quest'ambito – le difficoltà del sindacato a superare nel rapporto con i lavoratori migranti una logica prevalente di servizio, tutela e assistenza individuale; da cui la riluttanza ad attribuire loro il ruolo di protagonisti nel sistema di rappresentanza:

Il sindacato si sta accorgendo dei processi migratori, ma fa ancora fatica. È vero, rivendica l'integrazione, ha un'idea precisa della necessità di promuovere l'integrazione nel nostro paese ma il sindacato allo stesso tempo ha ancora un rapporto di servizio. Il sindacato in qualche modo si adopera ma fa ancora fatica a vedere il lavoratore immigrato non solo

con una stessa dignità civile e sociale, ma anche con una stessa dignità sindacale, diciamo. Una prova di questo è che sia nella confederazione che nelle categorie la presenza di immigrati è molto bassa. I dirigenti sindacali nel territorio sono un numero ancora assolutamente inadeguato soprattutto in relazione agli iscritti. Questo testimonia il fatto che l'integrazione vera ancora non c'è. Credo in questo senso che ci sia ancora molto da fare. Che come sindacato ci sia da aprire di più verso persone che vengono da altri paesi. [Coll. 25]

Di conseguenza – si argomenta in diverse interviste soprattutto di responsabili di strutture confederali decentrate – proprio quelle ragioni che hanno fatto del sindacato uno dei soggetti di primo piano dell'accoglienza in una prima fase di quasi totale assenza delle istituzioni pubbliche, hanno successivamente funzionato come fattori ritardanti nella presa d'atto dei cambiamenti via via intervenuti negli sviluppi successivi del processo migratorio:

Sto parlando dello spazio che i lavoratori immigrati non riescono ad ottenere nel sindacato. La prima questione è successa. La seconda invece fa fatica ad accadere. Io vengo da una categoria che ha scelto molti anni fa di rappresentare al suo interno il lavoro immigrato. Però un processo di integrazione non è affatto completato e anzi è ancora indietro. Per integrazione intendo una acquisizione di un ruolo e di una rappresentanza all'interno del sindacato. Nella rappresentanza siamo ancora molto indietro. Il cambiamento potrebbe essere riassunto così: primo momento di conoscenza reciproca, di tutela e di assistenza ma a questo momento non è corrisposto un momento di trasformazione della struttura e un cambiamento della rappresentanza. C'è un tentativo ma fa ancora molta fatica. Il rapporto tra immigrazione e sindacato è un rapporto che si è sviluppato nel tempo e sicuramente delle trasformazioni ce ne sono state. Io do un giudizio non del tutto positivo sulla capacità che il sindacato ha avuto nell'accompagnare lo sviluppo di questa integrazione. Certo, ci sono state esperienze molto importanti. Se io dovessi riassumere il percorso direi questo: da un primo approccio tra immigrati e sindacato si è passati successivamente ad una richiesta consapevole di una assunzione di ruolo, di un protagonismo in un sindacato che nonostante la sua voglia di lasciare spazio, alla fin fine non riesce a rispondere. [Coll. 20]

All'interno del sindacato si sarebbero così addirittura formate, secondo alcuni, sacche di «prevenzione», di «istinto conservativo» di fronte ai cambiamenti che si impongono – nonostante tutto – al-

l'attenzione. In proposito in qualche colloquio affiora addirittura il termine «ipocrisia»:

Faccio fatica a dare un giudizio sull'esperienza dei delegati stranieri perché non ne abbiamo. Ogni tanto mi arrivano e-mail su immigrati iscritti, la percentuale, il tasso di sindacalizzazione, il numero di delegati ecc. la cosa che noto è che c'è una forte discrepanza tra iscritti e delegati. Io credo che il tema della partecipazione oltre che dichiararla vada anche praticata. Qui c'è un po' di ipocrisia. Sai, una organizzazione come la nostra ha anche un po' di istinto conservativo e in una certa misura è bene che continui ad averlo, ma è chiaro che per questo a volte c'è un po' di rigidità verso un cambiamento. Io credo che la nostra rappresentanza debba essere legata anche alla effettiva composizione della nostra organizzazione. Questa deve essere una scelta. A volte c'è una punta di ipocrisia, ma credo che vada superata. Altra cosa, ed è un problema anche questo, sono le difficoltà strutturali nostre, di come è organizzata la struttura, e della presenza immigrata, come ad esempio il fatto che chi si trova in una posizione più debole ha meno voglia e possibilità di esporsi. [Coll. 24]

Poi forse c'è un problema che è quello della difficoltà di rapportarsi con gli immigrati. Non so se è una questione culturale, se in ognuno di noi c'è una sorta di prevenzione. Però nonostante la Camera del Lavoro di Bologna abbia fatto alcuni passaggi formali e ci siamo dati anche delle quote, in un paio di direttivi abbiamo detto che almeno un 10% del Direttivo doveva essere immigrato, abbiamo verificato che però si fa una grossa fatica. [Coll. 25]

È però opportuno chiarire che nella maggior parte dei casi non ci si limita a considerazioni di quel tipo, che in realtà sembrano riguardare soprattutto le difficoltà e le contraddizioni proprie del passaggio (o del salto) alla condizione di funzionario e/o dirigente. A monte di ciò si sviluppa con notevole impegno un argomento che riprende vari fili già affiorati più volte, con una frequenza che ne attesta la rilevanza rispetto a tutti i principali temi toccati nel corso delle interviste: i delegati eletti nei luoghi di lavoro. È infatti soprattutto tra questi, nell'opinione di molti, che andranno selezionati e formati i nuovi sindacalisti di cui si auspica un aumento adeguato alla crescita di peso dei migranti tra i lavoratori di molti settori e tra gli iscritti. Come si è già avuto occasione di osservare, pur essendo ormai notevole in diversi settori la presenza di stranieri e di iscritti, assai differente da settore a settore è quella di delegati non italiani.

Esempio citato di frequente nei colloqui è quello del numero relativamente elevato di delegati tra i metalmeccanici messo in rapporto all'assenza di questi ultimi nei settori agroalimentare e delle comunicazioni. Differenza, secondo diversi intervistati, dovuta solo parzialmente al numero assoluto dei lavoratori stranieri presenti nei settori, e relazionata invece soprattutto a tre aspetti (per altro fortemente connessi tra loro): la presenza o meno di imprese di grandi e medie dimensioni; il grado di concentrazione di lavoratori stranieri negli stabilimenti; i livelli di sindacalizzazione dei lavoratori dei settori in esame. Dicono in proposito rispettivamente il dirigente di una Camera del Lavoro intercomunale ed un segretario di categoria:

Guarda, a livello di Bologna, di Camera del Lavoro provinciale ce ne sono di delegati stranieri e sono tanti. Chiaramente sono più presenti in quelle categorie dove ci sono fabbriche grandi, dove è più facile avere permessi sindacali. Questo è un discorso che è vero anche per i delegati italiani. Quindi la presenza di delegati stranieri nel nostro territorio c'è ma è più vicina alla città. Più ti allontani, siccome ci sono meno fabbriche grandi, molte aziende artigiane (da noi per esempio tu hai solo due grandi fabbriche) è più difficile che ci siano delegati stranieri e in generale anche delegati italiani. [Coll. 16]

Da un punto di vista contrattuale/rivendicativo [...] tieni presente che è anche una questione di numeri e di presenza. Se prendi la FIOM, lì ci sono delegati che partecipano... se un immigrato diventa delegato, questo partecipa e rappresenta tutti. In altre categorie siamo ancora ad esperienze primarie, a esperimenti. Tre mesi prima che venissi via dalla FILT siamo riusciti ad eleggere nel direttivo, un organo dirigente quindi, una delegata dell'aeroporto che veniva dalla Moldavia. Lei con noi partecipa alla costruzione della piattaforma dell'aeroporto. [Coll. 26]

In ultima analisi, dunque, le caratteristiche del settore e delle imprese appaiono nel concreto come condizioni (facilitanti oppure ostacolanti); ma il fattore decisivo è l'iniziativa sindacale:

Quando io sono arrivata in FIOM ci siamo dati un programma che era quello di riuscire ad avere una rappresentanza del mondo dell'immigrazione, cioè di avere dei delegati immigrati, perché in queste fabbriche ora mai sono tanti. Quando io sono arrivata c'erano 8 delegati stranieri. Adesso sono 19. Abbiamo messo in piedi un coordinamento immigrati. Siamo riu-

sciti a metterne cinque nel consiglio generale, tre nel consiglio regionale. Nessuno nel comitato centrale. Avevamo un funzionario che seguiva i migranti insieme a me, era M., che adesso è stato chiamato a fare un altro lavoro all'INCA. Dal 1° giugno uscirà un altro compagno immigrato. [Coll. 12]

È interessante – a proposito di iniziativa sindacale appunto – il nesso che questa intervistata suggerisce tra l'aumento dei delegati stranieri e la costruzione di un «coordinamento migranti», una formula organizzativa che nella storia recente della CGIL negli anni '90 è stata sperimentata ma poi messa in discussione come proposta che rischiava di «ghettizzare» i lavoratori migranti nel sindacato, e soprattutto di rallentare un'adeguata assunzione di responsabilità delle federazioni di categoria nei loro confronti. Nel seguito del colloquio, è la intervistata stessa a fornire alcuni elementi di chiarimento in proposito: il «coordinamento» non è ipotizzato esclusivamente come sede in cui si definiscono le questioni da inserire nella contrattazione di secondo livello, ma come luogo socializzante nel quale l'esercizio di tale funzione diventa un'occasione concreta di informazione e formazione sul ruolo, l'identità e i valori portanti del sindacato:

Il coordinamento dei migranti qui sta andando abbastanza bene. L'obiettivo del coordinamento è intanto quello di segnare una presenza. Il primo appuntamento che ci siamo dati riguarda le cose che vengono affrontate nella contrattazione di secondo livello, quindi cultura, religione, lingua, formazione professionale, tutele in generale, ecc. Poi ha la funzione di trasmettitore di informazione su cosa è il sindacato CGIL. Può essere considerato anche un percorso formativo. Abbiamo fatto discussioni lunghissime su cosa è la CGIL, su perché tu hai incontrato la FIOM in fabbrica, su che cosa ti ha dato. Non so se in altre categorie ci sono esperienze analoghe. Forse quella del commercio. [*Ibidem*]

L'importanza di fare del mandato a delegati stranieri un'occasione di formazione che ne ampli e ne rafforzi le capacità, ne supporti la decisione e insieme accresca la loro conoscenza del sindacato, sembra essere chiara a diversi intervistati. Secondo alcuni, soprattutto per supportarne la credibilità nei luoghi di lavoro come rappresentante di tutti:

Il delegato deve essere un lavoratore che appartiene al nocciolo, che è conosciuto dai lavoratori e questo è estendibile a tutte le categorie. C'è l'idea che tu devi essere un gran lavoratore per fare il delegato, per potere rap-

presentare tutti. Se mai hai dei ragazzi a mano, bravi ragazzi, svegli ma se per vari motivi non conoscono l'azienda, hai un problema. Gli ultimi livelli non erano mai rappresentati. Oppure era il giovane che era entrato e che aveva un passato politico e te lo trovavi tra i tuoi. Questo secondo me è uno dei fattori che frena i lavoratori stranieri a diventare delegati. Anche nel settore industriale ci sono gli stessi problemi. [Coll. 5]

Secondo altri, anche per vincere le esitazioni a candidarli che possono nascere negli stessi sindacalisti di fronte a posizioni ostili o di rifiuto preconcepito da parte dei compagni di lavoro iscritti al sindacato:

Io penso che non gliela spieghiamo in modo adeguato, perché secondo me non ne siamo capaci. Poi io penso che noi abbiamo anche un po' di paura. Se io mi metto in un percorso in cui individuo in una azienda due delegati, sono sicura che quei due delegati immigrati i miei iscritti me li accettano e me li votano? Perché mi ricordo che un compagno mi raccontava che in una azienda delle pulizie lui aveva individuato un immigrato che era bravissimo, ma che gli iscritti alla CGIL gli avevano detto che non lo volevano. Adesso, noi non siamo puri. Qui abbiamo un grosso ritardo però cerchiamo di ragionarci. [Coll. 9]

Ma se quelle sin qui registrate sono le difficoltà che più frequentemente si incontrano nel perseguire l'obiettivo di un aumento consistente di delegati, il passaggio da delegato a funzionario sembra presentarsi – nell'opinione abbastanza diffusa tra gli intervistati – ancor più arduo. Sebbene per lo meno in alcune categorie, come s'è detto, vi siano ormai diversi delegati, e comunque tutte le categorie sembrino cominciare a porsi il problema, il numero di funzionari e dirigenti stranieri nella CGIL bolognese continua ad essere – usando un eufemismo – decisamente esiguo.

Il fatto però importante da dire è che il processo va avanti fino ad un certo punto poi si raffredda. Si arriva ad un punto in cui lo scambio si ferma. Oltre ad un punto non vai. Questo per questioni culturali anche legate a loro. Da delegato a funzionario non c'è passaggio. I lavoratori sono tanti, i contatti sono aperti, i delegati sono pochi, i funzionari sono quasi assenti. Non c'è un passaggio. [Coll. 20]

La presa d'atto di questa situazione ha dunque condotto alcuni a domandarsi se nella fase attuale la via di selezionare tra i delegati i

soggetti migranti ai quali proporre il passaggio a funzionari sia davvero la più praticabile e soprattutto la più conveniente, considerata l'urgenza del problema. In effetti, nella prassi sinora prevalsa il percorso seguito da soggetti stranieri inseriti nelle strutture del sindacato non è stato quello (che invece risulta prevalente tra i funzionari italiani). Si è trattato infatti di persone non passate attraverso un'esperienza di delegato in azienda, ma selezionate tra i collaboratori e i contatti più consolidati del Centro stranieri, in base alle capacità ed agli interessi dimostrati e verificati in tale attività. Molte e argomentate sono però le obiezioni verso quella modalità di cooptazione. Un esempio:

I pochi funzionari che ci sono spesso non vengono dalle categorie. Passano dall'ufficio stranieri e finiscono in categoria. Di fondo il percorso vero, quello che ti dà esperienza e forza è quello che tu passi da delegato dentro l'azienda. Poi ci sono tutti i problemi delle etnie e dei conflitti che hanno tra loro, le diffidenze reciproche e tutte queste cose ma un modo per limitare queste diffidenze è proprio quello di guadagnarsi la fiducia sul luogo di lavoro, dimostrare lì a tutti che sei in grado di rappresentare tutti e farti eleggere da tutti. In modo che quando quello arriva nella struttura si è già conquistato l'autorevolezza di rappresentare indipendentemente dalla nazionalità o dall'appartenenza etnica. Se invece uno viene smistato dal Centro stranieri e messo dall'alto in categorie quello può essere il più bravo ragazzo del mondo, ma avrà già in partenza vita difficile. Questo vale per tutti, figurarsi per un immigrato per cui un ghanese non va da un senegalese, un marocchino non va da un nigeriano, ecc. [Coll. 6]

Il punto – insiste un dirigente confederale – è capire e far capire che una seria esperienza come delegato aiuta soprattutto a risolvere un problema fondamentale per la maturazione di un dirigente sindacale: quello di saper dimostrare di rappresentare tutti i lavoratori:

L'inserimento di immigrati all'interno della struttura sindacale spesso avviene con un po' di superficialità. Si pensa spesso che per farsi carico della rappresentanza degli immigrati e per espandere la conoscenza del fenomeno immigrazione all'interno del sindacati basti inserire un senegalese e un marocchino in un qualche direttivo, qualche altro come funzionario e fare in modo che questi si occupino degli stranieri. Io penso che questo sia profondamente sbagliato. Se si vuole tirare su dei dirigenti sindacali che abbiano la capacità di rappresentare i lavoratori tutti si deve fare in

modo che questi facciano dei percorsi e che si mettano alla prova. Oltre ad essere un marocchino o un nigeriano deve essere anche in grado di fare il sindacalista e lo deve dimostrare attraverso i percorsi. Questo avviene anche per gli italiani [...] In effetti spesso non c'è un percorso di selezione e questo è un problema. Percorso è per me un percorso che comprenda momenti di discussione, di formazione, momenti di confronto. C'è molta difficoltà in questo. Dato che non c'è, allora si inseriscono dei ragazzi qui e là, dal Centro stranieri per quel che riguarda gli stranieri, e questo a lungo andare può dare dei problemi io penso. [Coll. 31]

Ciò non toglie – si controbatte da altri – che di fronte al ritardo culturale del sindacato, alle resistenze a riconoscersi in un delegato straniero spesso manifestate dai lavoratori italiani, e alla serie non piccola di ostacoli «oggettivi» che tendono a rallentare il necessario processo di integrazione delle attuali strutture sindacali, si renda necessaria una forzatura che agevoli l'avvio di un cambiamento culturale, tipo le «quota rosa» per le donne.

Quando è l'organizzazione che coopta il lavoratore immigrato per metterlo dentro l'organizzazione, questo non può dare che problemi. È meglio la prima strada: quella da delegato comincia ad avere una legittimazione dal basso ed entra nell'organizzazione non con una cooptazione ma inserendosi attraverso un riconoscimento dei colleghi di lavoro, degli altri delegati, dei funzionari, ecc. Dall'altra parte è difficile che questo avvenga in un primo momento. Se aspettiamo che per avere dirigenti immigrati questi vengano eletti, riconosciuti ecc. non arriviamo mai più; anche perché ci sarebbe lo stesso lavoro da fare prima sugli italiani e quindi diventa un lavoro veramente eterno e incerto. Quindi noi abbiamo bisogno di promuovere utilizzando gli strumenti che abbiamo. Avendo, certo, come obiettivo che ad un certo punto questi vengano eletti dal basso. È la stessa cosa delle donne. Dei malumori da parte maschile a volte li crea il fatto che ci siano delle quote assegnate però bisogna farlo. [Coll. 29]

Obiezione che sembra nella fase attuale essere supportata da qualche dato di esperienza, se lo stesso dirigente testé citato come convinto sostenitore del ruolo di delegato come percorso formativo ottimale riconosce, citando un caso concreto, la possibilità di esito positivo anche di un passaggio diretto da operatore del Centro lavoratori stranieri a funzionari di categoria. Positivo – sottolinea – non soltanto perché il soggetto in questione non si è limitato a rappresentare i soli lavoratori stranieri, ma anche per gli scambi profi-

cui instaurati con i sindacalisti italiani: mentre questi ultimi gli insegnavano il mestiere di sindacalista, lo straniero trasmetteva loro le sue conoscenze e la sua sensibilità sulla questione migratoria.

La cosa nuova è proprio questa. Una volta che questi vanno in categoria, questi ragazzi che lavoravano al Centro stranieri imparano a fare il sindacalista a tutto tondo, per tutti non solo per gli stranieri. In categoria, F. il ragazzo del Centro che è andato alla FILCAMS, ha imparato a fare il sindacalista per tutti e non si doveva occupare degli stranieri. Di sicuro è positivo perché lui sta ricevendo dagli altri funzionari esperienza e insegnamenti sul mestiere e allo stesso tempo contamina gli altri con le sue conoscenze specifiche sugli immigrati. Questo anche perché è andato in un settore, quello degli appalti delle pulizie, in cui gli stranieri sono molti. Se debbo fare un bilancio delle cose fatte è positivo perché il processo è iniziato e questo settore non tende più a delegare al Centro le questioni sugli immigrati. [Coll. 31]

Dunque ben vengano in conclusione anche le «forzature», ma a condizione che gli inserimenti in categoria siano concepiti ed attuati come avvio di un'interazione a più livelli, che si proponga come obiettivo esplicito non la semplice trasmissione del *know-how* accumulato negli anni di attività dal Centro lavoratori stranieri, ma di portare un contributo alla graduale definizione – nel corso delle attività e della riflessione in comune – di un nuovo tipo di rappresentanza sindacale, corrispondente alla mutata composizione dei lavoratori ed ai cambiamenti relazionali e di contenuti che ciò comporta (non soltanto attinenti ai processi di immigrazione, come si dirà).

3.2. *La difficile transizione dal «dover essere» al «che fare»*

Ripercorrendo analiticamente, come si è cercato di fare, l'intreccio delle testimonianze e delle riflessioni sviluppate nelle interviste, con l'obiettivo di ricavarne un quadro dinamico delle posizioni e delle ipotesi operative in gioco nella CGIL bolognese e delle esperienze connesse, si giunge ad un punto in cui si ha la netta percezione che il filo dei discorsi (anzi, i molteplici fili che si intrecciano nei discorsi), più che troncarsi o esaurirsi tendano a diventare ripetitivi, ad aggrovigliarsi su sé stessi senza realmente procedere, e non di rado anzi retrocedendo rispetto a passi che, almeno come intuizioni e spesso qualcosa di più, sembravano compiuti. Riappaiono cautele

legate a concetti quali ad esempio «le identità» alle quali sarebbero da ricondursi diversità motivazionali, culturali, di concezione del sindacato e così via.

Essere protagonista di una struttura sindacale significa non soltanto capirne, ma metabolizzare, fare propri presupposti politici e culturali che non si possono saltare. Fare il sindacalista per me deriva da una forte spinta motivazionale. Puoi anche non avere queste motivazioni ma a quel punto fai l'impiegato. Fare il sindacalista richiede certe motivazioni. Questo è richiesto a tutti, a quello di Avellino, di Bologna, di Salerno, ecc. a tutti è richiesto, anche all'immigrato del Marocco o dell'Algeria. Arriviamo ad un punto che su 100 solo 10 riescono a portare avanti queste motivazioni. Quello indica che per loro c'è un passaggio in cui la diversità motivazionale, di cultura, politica, ecc. viene fuori e non si riesce a superare. Se ti blocca stati sì in un ambito di partecipazione, ma in un percorso bloccato. [Coll. 20]

Il senso più profondo e serio di questa impostazione (ovvero il rischio di scivolare senza esserne consapevoli nella logica «differenzialista» che proprio gli interventi sulla prospettiva di formare «rappresentanti di tutti» tendevano a contrastare radicalmente) non sembra attenuarsi nelle considerazioni di chi significativamente accomuna come casi di diversità identitaria «tutte le nuove generazioni», intendendo sia i lavoratori migranti sia i giovani italiani:

Questa cosa di che cosa è il sindacato però è una cosa molto complessa. Da una parte penso non sia ancora chiarissimo tra gli immigrati che cosa sia il sindacato, dall'altra penso che questa sia una cosa diffusa anche tra gli italiani, soprattutto tra i giovani. Questo di non sapere esattamente che cosa sia il sindacato riguarda tutte le nuove generazioni [...]. In generale l'idea è che tu vieni al sindacato per esigere dei diritti che ti sono dovuti, ma non c'è l'idea di mettersi insieme, di partecipazione. Questo vale per gli stranieri ma anche per i giovani e dipende dal fatto che l'identità e la costruzione identitaria sono state diverse [...]. Questa cosa di dare per scontata l'identità, per un immigrato soprattutto, mentre l'iscrizione può avere tanti motivi, legati al riconoscimento in un programma ma io penso di più allo scambio di servizi e al bisogno di tutela, e sono tutti motivi legittimi, la partecipazione più attiva presuppone non solo la condivisione di un programma ma soprattutto il riconoscimento in una identità. Su questo secondo aspetto secondo me siamo ancora indietro ed è per questo che secondo me ci sono molti iscritti a cui non corrispondono molti delegati. [Coll. 2]

E non mancano, come corollario, accenti moralistici che traspaiono apparenti prese d'atto oggettive di una situazione profondamente mutata:

Oggi non si trovano nemmeno quelli che vogliano fare il delegato. Oppure quelli che lo vogliono fare lo vogliono fare solo per stare meno in azienda. 30 o 40 anni fa fare il delegato era un luogo di prestigio. Oggi è una rottura di balle e basta. [Coll. 31]

Un altro modo, simile ma meno drastico, di esprimere dubbi sul fatto che i lavoratori migranti siano comunque disponibili ad impegnarsi sindacalmente, e sottolineare che vi sono, certo, mancanze o errori da parte del sindacato nei rapporti, ma sostanzialmente il problema è l'individualismo dilagante e nella crisi di valori che vi è connessa, che concerne anche i soggetti migranti:

Almeno nella mia categoria io non la vedo la cosa che un immigrato è disponibile ad investire la sua vita nel sindacato. Preferiscono pensare al lavoro che fanno. Sicuramente c'è un concorso di colpa. Ci sono delle mancanze nostre e loro. Io ho provato a fare riunioni con rappresentanze di comunità per vedere di mettere su dei progetti. Abbiamo provato quindi a percorrere percorsi diversi, che non siano lo straniero che viene al sindacato perché ha un bisogno sul momento ma abbiamo provato a cercarli in modo tale che fossimo percepiti come un soggetto che non si occupa solo del problema del lavoro ma anche di tanti altri aspetti della vita quotidiana, legati al lavoro ma non solo [...]. Niente. Io penso che il tema della solidarietà sia in fortissima crisi anche tra di loro. [Coll. 18]

Tale situazione appare d'altra parte aggravata, come si è già rilevato in altre parti dei colloqui, da difficoltà «oggettive» che pur essendo comuni anche ad altre componenti dei lavoratori pesano però in modo particolare sulla condizione lavorativa dei migranti: l'essere ad esempio in prevalenza inseriti in imprese di piccole dimensioni, con minore presenza sindacale all'interno, meno diritti e soprattutto meno possibilità di esercitarli, minore disponibilità di tempo ed economica, e così via:

Quindi c'è tanto ancora da fare per coinvolgere di più i lavoratori nelle strutture; il problema è di tipo ancora prevalentemente economico perché un conto è prendere un lavoratore da fuori, retribuirlo e questo si fa in base alle risorse che si hanno, un'altra cosa è cercare di utilizzare i

permessi sindacali, cosa che si potrebbe fare nelle ferrovie o in una azienda privata con un numero consistente di dipendenti mentre nelle cooperative che non hanno la stessa agibilità sindacale, per cui non ci sono permessi sindacali, sono strutture piccole, diventa difficile iniziare un percorso con qualcuno, una formazione sindacale, farlo partecipare alle assemblee e alle iniziative della CGIL utilizzando i permessi sindacali questo non è possibile. Per cui tutto quello che viene fatto, viene fatto sulla base della curiosità, volontarietà e sulla motivazione del singolo lavoratore ed è molto difficile considerando il fatto che sono persone con tutta una serie di problemi economici e condizionamenti giuridici. Lo si potrebbe fare solo in presenza di lavoratori in una azienda più grossa, con un lavoro più stabile e garantito. [Coll. 26]

La discriminante, non solo per gli immigrati, non è tanto la rappresentanza ma si comincia dalla disponibilità che hanno... Per gli immigrati non è semplice rendersi disponibili per fare il delegato. Devo dire che nel settore del pulimento non è un problema solo loro ma un po' di tutti, anche italiani. Trovare persone disponibili è un problema negli ultimi anni in quel settore. Se nella coop Adriatica è meno difficile nel settore del pulimento è molto difficile. [Coll. 19]

Secondo alcuni infine a condizionare la disponibilità per un impegno sindacale, nel caso dei migranti, interviene anche la natura del progetto migratorio che li impegna:

È evidente che il rapporto del lavoratore con il sindacato sia fortemente condizionato dal progetto migratorio. Se non c'è un'idea di costruirsi un progetto qui e quindi un radicamento nel territorio, il rapporto con il sindacato diventa un rapporto occasionale e di tutela individuale. [...] Diverso è invece l'immigrato che si stabilizza e ha un progetto di vita qui. Allora il rapporto con il sindacato è un rapporto che si consolida e se mai questo accetta anche di diventare un delegato. [Coll. 18]

Ciò che si rileva nell'insieme di questi ultimi passaggi citati è un atteggiamento sostanzialmente difensivo, che non sembra nascere da aggressività verso i nuovi venuti. Ne sono portatori più o meno consapevoli tanto soggetti il cui interesse scarso, o superficiale, o unicamente – se c'è – teorico verso la questione migratoria è dovuto alla presunzione che le sue implicazioni non avranno ricadute di rilievo nell'area sindacale in cui sono impegnati; quanto – al contrario – soggetti coinvolti in misura crescente nell'attività quotidiana da problemi connessi anche al dispiegarsi di quelle implicazioni, e che cer-

cano da un lato di giustificare quelle che percepiscono come proprie lacune o inadeguatezze, dall'altro di rimuovere il più possibile la consapevolezza dell'intravista inevitabilità di cambiamenti radicali tanto nella sfera dei rapporti sociali quanto in quella dei rapporti più propriamente sindacali. Un'altra caratteristica di fondo che si ritrova in quei passaggi «pessimisti» è la tendenza, già rilevata, a sottovalutare la natura dinamica dell'immigrazione come processo che determina incessantemente cambiamenti sia tra i e dei protagonisti, sia dei contesti nei quali essi vivono, si inseriscono e si muovono. Tale dinamismo infatti vanifica qualsiasi velleità classificatoria fondata su definizioni di «identità/cultura» considerate come oggetti invece che come – appunto – processi. Dal punto di vista del sindacato, prenderne atto significa dare un fondamento teorico a intuizioni e convinzioni che molti intervistati hanno tratto dalla riflessione su esperienze ed errori fatti, e che oggi possono essere usate come criteri per progettare e proporre nuove strade a tutto il sindacato:

Poi tu devi avere delle figure... insomma se le ragazze moldave vengono qui e trovano una funzionaria moldava è sicuramente più facile per loro. Però il sindacato in sé deve essere indipendente da queste logiche. L'errore che abbiamo fatto è stato quello. Quelli dell'Est ad esempio dal nostro funzionario immigrato marocchino non ci andavano. L'approccio era più complicato. [Coll. 17]

La fatica è anche quella di pensare ad un immigrato che possa diventare un dirigente sindacale su materie trasversali. Di norma quelli che fanno attività sindacale la fanno in funzione di essere immigrati, quindi al Centro stranieri o si occupano sempre di immigrati anche in categoria. Insomma noi lavoriamo per l'integrazione con le comunità e con la società in generale ma facciamo fatica anche noi al nostro interno. [Coll. 25]

Io penso che il fatto che il marocchino segua i marocchini, il senegalese i senegalesi, sia un errore. La prima sfida è che le persone siano in grado di dialogare con persone di etnia diversa. Allora la ragazza che sta giù alle colf, la filippina, lei segue le colf, indipendentemente dal fatto che sia straniera o italiana, filippina o russa. Bisogna lavorare sul fatto che la rappresentanza sociale non sia attraversata da divisioni etniche. Il far misurare lo straniero con una rappresentanza italiana è una cosa importante. Chiaro che hai un problema binario. La persona che sta facendo con noi un lavoro tra Centro stranieri e INCA, all'INCA vede persone di tutti i tipi. È una persona molto integrata e gli verrà anche più facile ma

questa è la strada. Avere la consapevolezza che il rischio esiste vuol dire essere già avanti. [Coll. 32]

Contestualmente, proprio nel seguente brano tratto dal un colloquio già più volte citato come particolarmente chiaro e propositivo rispetto all'urgenza di formare nuovi dirigenti sindacali complessivi che abbiano acquisito esperienza come delegati nelle imprese, si ritrova una serie di precisazioni critiche stimolanti, su questo nodo che appare decisivo per l'orientamento e lo sviluppo delle iniziative confederali e delle categorie:

Questa è una delle distorsioni che si possono creare: fare il «Centro stranieri» della FIOM. Questo lo trovo sbagliato. Avevamo qui una persona estremamente valida perché sapeva dare risposte a tutti perché aveva la conoscenza per dare risposte, però non andava in giro a fare la contrattazione, la sindacalizzazione. Non andava in giro ad allacciare un rapporto non solo con i lavoratori immigrati ma con tutti i lavoratori. Se tu fai così fai una cosa solo a metà [...] Io sono andata a fare una assemblea dove c'erano 22 lavoratori immigrati e 110 lavoratori italiani. Questi hanno eletto un delegato straniero perché evidentemente questo si è fatto carico dei problemi di tutti. Allo stesso modo se quello diventa funzionario e parte della struttura, quello deve occuparsi di tutti i lavoratori delle sue imprese. Una volta che passa dall'esperienza del delegato è chiaro e sottinteso che lui è il rappresentante di tutti i lavoratori. Se poi passa negli organismi dirigenti e viene eletto nel consiglio generale che è l'organismo dirigente territoriale, lui non si occuperà solo del pezzettino immigrati, forse avrà una sensibilità maggiore per le tematiche che riguardano i migranti come io la ho per quel che riguarda le donne ma nell'organizzazione lui deve rapportarsi a tutti. Questo oltre che a lui serve soprattutto all'organizzazione perché noi siamo ancora molto indietro su questo problema. Noi dobbiamo correre per fare in modo che diverse culture tra di loro dialoghino con un livello di democrazia forte. Io penso che questo sindacato debba lavorare con questa prospettiva anche per fronteggiare quello che sta succedendo in questa società che ragiona per tutele di piccoli gruppi, per divisioni e ingabbiando ogni singolo problema in una cultura di legalità. [Coll. 12]

Può essere interessante registrare a questo punto che oltre il 93% degli intervistati mediante questionario ha risposto alla domanda sul ruolo che sindacalisti e operatori stranieri devono avere nell'organizzazione dichiarando che si devono occupare di tutti i lavoro-

ri, non soltanto di quelli migranti. Si può ipotizzare che questo dato costituisca una buona premessa per l'avvio di iniziative nella direzione auspicata da un dirigente confederale nel seguente passaggio:

Io penso che l'entrata di immigrati nella struttura ma anche in ruoli di delegato non possa fare a meno di progetti di formazione per queste persone, bisogna dargli degli strumenti. Anche per quello che ti dicevo prima: questi immigrati non appartengono più a quel nocciolo duro di operai specializzati che hanno la conoscenza dell'impresa data dal loro lavoro e dalla loro esperienza. Queste figure erano centrali nella base che aveva la CGIL. Erano loro che ti facevano il delegato, che ti diventavano funzionario, che ti conoscevano la situazione. Adesso la CGIL non rappresenta più questi o almeno questi non sono più lo zoccolo duro della nostra base. Adesso la nostra base sono i livelli più bassi, gli operai generici e qui ci sono gli immigrati. Ma questi se non gli dai gli strumenti se non li formi non cresceranno mai più di tanto sindacalmente. Tu devi anche promuoverli e sostenerli anche con piani formativi. [Coll. 5]¹²

4. Alcune riflessioni conclusive

Proprio perché la ricerca non è stata voluta né progettata come indagine puramente conoscitiva, ma come produzione di materiale utile a stimolare e ad alimentare lo sviluppo di una riflessione e di una discussione che la ricerca stessa ha poi permesso di constatare

¹² Rimanendo nell'ambito regionale, si può segnalare l'esperienza di un corso di formazione sindacale rivolto a delegati stranieri, articolato in sei riunioni di quattro ore, svoltosi presso la Camera del Lavoro di Reggio Emilia nel 2003. Un resoconto particolareggiato si può trovare nel 3° Rapporto *Immigrazione e sindacato* dell'IRES Nazionale già citato (Mottura, G., 2003), «Un'esperienza di formazione per delegati sindacali stranieri». Successivamente, tra l'autunno 2005 e la primavera 2006, si è svolta una iniziativa nazionale di formazione sindacale dal significativo titolo «Se questa è anche la nostra casa», programmata dal Dipartimento Organizzazione della CGIL in collaborazione con l'Istituto Superiore per la Formazione. Essa è stata frequentata da una trentina di lavoratori stranieri – tra i quali inaspettatamente uno solo proveniente dall'Emilia-Romagna – segnalati dalle strutture sindacali dei territori in cui erano attivi: delegati eletti nei luoghi di lavoro; collaboratori in Centri stranieri di Camere del Lavoro o presso altri servizi della CGIL; in qualche caso anche membri di organismi dirigenti confederali o di categoria ai livelli locali. Vale la pena riportare la precisazione fatta da uno dei partecipanti, un giovane operaio senegalese residente a Brescia, nel corso del primo modulo, nell'ottobre 2005: «Siamo qui per formarci non come rappresentanti degli immigrati, ma come sindacalisti della CGIL».

urgenti per molti versi, nell'introduzione – come si ricorderà – si è precisato che il lavoro è stato orientato da un'ipotesi generale: l'immigrazione come opportunità di crescita non soltanto quantitativa del sindacato in una fase di accentuato e per molti versi drammatico cambiamento che questa società (e il sindacato stesso, come attore non secondario) stanno attraversando.

Da quella premessa discende com'è evidente che lo scopo della ricerca, dunque, non è stato individuare e decretare carenze o difficoltà delle quali per altro i protagonisti stessi sono risultati consapevoli, ma piuttosto contribuire a portare qualche elemento di ulteriore chiarezza – sulla base appunto delle esperienze pratiche maturate dai protagonisti di parte sindacale – su un punto interrogativo preciso: a quali condizioni quella ipotesi può essere verificata?

Questo valga anche a spiegare la ragione dell'insistenza con la quale nelle pagine precedenti si sono sottolineati il carattere e la portata strutturale dei processi migratori in corso. Come dovrebbe essere risultato chiaro, con tale termine non si è inteso designare soltanto il costante e cospicuo incremento quantitativo della componente straniera della popolazione (che è in larga misura aumento di lavoratori), il suo graduale inserimento nel tessuto relazionale locale e la sua stabilizzazione nei territori d'approdo. Si è inteso soprattutto evidenziare che, dal punto di vista dell'efficacia sia conoscitiva che operativa, i processi migratori esigono di essere descritti con attenzione e precisione nei loro vari aspetti e tenendo conto che si tratta d'un fenomeno in movimento; ma ancor più di essere letti e compresi come un complesso insieme di interazioni a molteplici livelli, che coinvolge tanto i nuovi soggetti quanto le strutture istituzionali, sociali, culturali, economiche dei territori nei quali approdano e scelgono di stabilirsi. Dal momento in cui si attivano i flussi in entrata, infatti, il processo che si avvia appare in ogni suo aspetto come un incontro destinato a generare cambiamenti di rilievo su ambedue i versanti in gioco, coinvolgendo in varie forme tutti gli attori sociali presenti in quei territori.

Le organizzazioni sindacali si trovano così a confrontarsi – tanto nel lavoro quotidiano quanto nell'elaborazione di strategie rivendicative o nello sviluppo della contrattazione – con una composizione dei lavoratori e del corpo degli iscritti che sta subendo forti trasformazioni, laddove proprio la presa d'atto della strutturalità del fenomeno, del suo impatto e delle sue conseguenze, appare sempre

più come un necessario punto di partenza per pensare ed attivare nuove ed efficaci forme di rappresentanza e di tutela dei lavoratori. Considerazioni che appaiono ancora più urgenti, considerando la specificità del tipo italiano di rapporto migranti-sindacato già evidenziata da precedenti ricerche¹³: il numero di iscritti ai sindacati superiore rispetto ad altri paesi europei, è infatti un fenomeno che se da un lato richiede di essere monitorato e indagato in maniera più sistematica e approfondita, dall'altro già pone il sindacato in una condizione in cui il confronto con i lavoratori migranti – che presentano esigenze e richieste di tutela molto diversificate – si fa sempre più frequente.

L'analisi dei rapporti intercorsi tra i sindacalisti della Camera del Lavoro bolognese e i lavoratori migranti – e quindi dei passi in avanti, ma al contempo dei limiti, delle resistenze, delle lentezze che ne caratterizzano il decorso – non va dunque letta come un'indagine sulle specificità d'una situazione locale: bensì come un'offerta all'organizzazione nel suo complesso (e a tutti coloro che si interessano di tale tematica ritenendola argomento di forte valenza generale in questa fase di forte cambiamento sociale) di qualche informazione, riflessione e (forse) strumento di analisi in più, utili per misurarsi – appunto – con i cambiamenti in corso, a partire dalla complessità che li caratterizza.

Diversi a questo proposito sono i passaggi della ricerca dai quali emerge l'importanza, ma anche la difficoltà, di mettere in atto un processo di reale partecipazione e rappresentanza dei soggetti migranti nel sindacato. L'incremento del numero di iscritti e di delegati stranieri soprattutto all'interno di alcune categorie, sono senza dubbio dati positivi da registrare. La stessa iscrizione dei migranti al sindacato, nell'attuale contesto, si presenta a ben vedere come un atto tutt'altro che banale o scontato, considerato l'onere economico che essa comporta e soprattutto il minor potere contrattuale ed il forte grado di ricattabilità – legato alle condizioni di rinnovo del contratto di soggiorno – che caratterizzano lo *status* di lavoratore migrante.

¹³ Mottura, G. (2002), *Non solo braccia. Condizioni di lavoro e percorsi di inserimento sociale degli immigrati in un'area ad economia diffusa*, Dipartimento di Economia Politica, Modena; Id. (2006), *Sindacato e nuovi soggetti: la questione migratoria come occasione strategica*, in *Immigrazione e Sindacato. Stesse opportunità, stessi diritti*, IV Rapporto dell'Osservatorio sull'immigrazione dell'IRES nazionale, Ediesse, Roma.

Al contempo, tuttavia, se dalla ricerca emerge un buon grado di consapevolezza relativamente alla necessità di coinvolgere maggiormente i migranti in tutti i livelli dell'organizzazione sindacale, iniziando dall'instaurare rapporti che vadano oltre la logica assistenzialista e di servizio, parecchi sono anche i passaggi che mettono in evidenza come, di fronte alla crescita significativa del numero di iscritti stranieri e di contatti con lavoratori migranti, nel corpo del sindacato non sia ancora registrabile una consapevolezza diffusa delle inevitabili trasformazioni che tale fenomeno comporta a livello organizzativo ed operativo; e soprattutto, di conseguenza, non si sia avviata una discussione partecipata ed impegnativa sull'opportunità di riesaminare modelli organizzativi, operativi o di stile di lavoro alla luce di tale prospettiva. Così come non risulta sia stata impostata con convinzione adeguatamente coinvolgente, negli organi dirigenti, una riflessione sulle condizioni che si dovranno soddisfare per sviluppare e consolidare le relazioni con i lavoratori migranti: non come questione settoriale a sé stante, ma piuttosto come momento specifico della messa a punto di un intervento organico e coerente del sindacato rispetto alle profonde novità che si presentano nella composizione e nelle condizioni contrattuali del lavoro dipendente nel territorio di riferimento. Interessanti, ad esempio, le analogie che nel corso delle interviste sono state rilevate tra le difficoltà di comunicazione che i sindacalisti incontrano nei rapporti con lavoratori migranti e con giovani italiani nei luoghi di lavoro. Altrettanto importante è stato registrare il malessere, dichiarato da diversi intervistati, per i ritardi nell'organizzazione di iniziative formative in grado di fornire all'intero corpo sindacale – attraverso iniziative politicamente motivate e non soltanto burocraticamente convocate – il patrimonio di informazioni, conoscenze e saper fare necessario per affrontare in modo appropriato quel complesso di problemi operativi.

Ribadendo il ruolo importante svolto sul territorio dal Centro lavoratori stranieri in qualità di servizio solidale, inoltre, il rapporto tra i migranti e le federazioni di categoria appare oggi invece come un *puzzle* di esperienze e vissuti personali, dove raramente tuttavia i singoli pezzi vengono posizionati gli uni vicino agli altri. La ricerca sul campo, infatti, ha messo in evidenza la mancata socializzazione di tali vissuti individuali, per lo più né ricercata dai singoli soggetti, né sollecitata dall'organizzazione sindacale. A fronte di livelli varia-

mente diseguali di informazione – frutto per lo più di contatti non continuativi fissatisi attraverso il tempo nella memoria dei singoli come vissuti individuali – la delega di fatto dei contatti con i migranti al Centro lavoratori stranieri da parte della struttura sindacale, sia confederale che di categoria, risulta ancora come la strada più praticata, con tutte le ambiguità che ciò comporta: le competenze e l'attivismo caratterizzanti il Centro stranieri, infatti, sembrano in un certo modo aver «permesso» al resto della struttura di occuparsi solo marginalmente della «questione immigrazione», così relegata di fatto nella rubrica «compartimento a parte», specialistico o più semplicemente vista come causa di aggravamento dei carichi di lavoro dei sindacalisti. Spesso sono gli stessi operatori e funzionari a riconoscere i limiti del proprio livello di informazione sull'argomento e della propria capacità di rispondere in maniera adeguata alle questioni che i lavoratori migranti, direttamente o per il solo fatto di esistere come realtà in aumento nelle imprese e nel territorio, pongono al sindacato. In altri termini, si registra un netto scarto tra conoscenze del fenomeno da un lato, e dall'altro la necessità di portare avanti le esigenze dei migranti, tanto in termini di tutela individuale, quanto nella contrattazione aziendale e territoriale.

In questo contesto, anche la costruzione di percorsi sindacali per i lavoratori migranti che conducano ad un loro coinvolgimento superiore alla semplice iscrizione appare ancora difficile da realizzare, sebbene indicazioni in tal senso comincino ad emergere ed a concretarsi almeno sperimentalmente all'interno di imprese o categorie caratterizzate da una incidenza molto elevata di lavoratori e iscritti stranieri. Infatti, se da diverse voci viene ribadita l'importanza di compiere tale passaggio – sottolineando in particolare la necessità di creare figure di delegati e funzionari stranieri non confinate nella gestione delle «problematiche degli immigrati» – al contempo molteplici sono i fattori che frenano i passi in avanti in quella direzione. Uno dei principali sembra essere la difficoltà a comunicare ai lavoratori migranti – ma anche, come si ricordava, alle nuove generazioni di italiani – il significato e l'identità del sindacato.

Dalle interviste emergono varie indicazioni sulle ragioni di ciò. Spesso, l'iscrizione dei soggetti migranti a una federazione di categoria avviene solo dopo aver conquistato una relativa stabilità occupazionale; condizione che diviene sempre più difficilmente realizzabile da soggetti per i quali ai processi di precarizzazione che ca-

non
goli
mi-
nda-
rada
ten-
cano
occu-
i re-
co o
ni di
ari a
rgo-
uata
solo
rito-
arto
à di
tela
per
o su-
are,
con-
orie
ritti
a di
ssità
ella
nol-
one.
avo-
era-
ciò.
ate-
ccu-
al-iz-
ca-

ratterizzano in generale il mondo del lavoro si aggiungono i limiti posti dal «contratto» di soggiorno e – soprattutto in edilizia, nel settore dei servizi e nell'agricoltura di raccolta – un grado più elevato di mobilità che ne caratterizza la condizione lavorativa anche quando non si tratti di occupati in nero. Un insieme di elementi, dunque, che ritarda e rende oggettivamente più difficoltoso il passaggio da iscritto a delegato o addirittura a funzionario sindacale, tanto più intrecciandosi con la difficoltà dichiarata di molti lavoratori italiani ad accettare un rappresentante straniero, con i problemi linguistici già ricordati e – non ultima – anche con la perdurante ed evidente difficoltà di parti del sindacato a sostenere in modo convinto lo sviluppo di tali percorsi.

In conclusione, sembra essersi fatta strada in molti una sorta di fede nell'inevitabile affermarsi – col tempo – di un'evoluzione spontanea, in virtù della quale le necessarie trasformazioni nella cultura e nelle prassi del sindacato maturerebbero come frutto dell'acuirsi di esigenze non più rimandabili di messa a punto organizzativa invece che di una decisione politica maturata attraverso una riflessione condivisa sulle implicazioni più ampie del carattere strutturale del fenomeno. Si noti come, in tale quadro di pensiero (che nelle interviste solitamente si presenta come concretezza e «buon senso») sia implicita l'idea che i soli protagonisti destinati a cambiare davvero siano i lavoratori migranti, secondo una logica genericamente assimilationista di adattamento unilaterale che – tra parentesi – ha dato e sta dando pessimi frutti in paesi di ben più antica esperienza di immigrazione.

Alla luce delle più volte ricordate trasformazioni intervenute nei mercati del lavoro, le indicazioni che in conclusione sembrano emergere dalla ricerca indicano la necessità da parte del sindacato di riconoscersi e progettarsi esplicitamente come agente di cambiamento contemporaneamente su due fronti: al proprio interno (inteso non soltanto come apparato, ma anche come insieme di delegati, attivisti e iscritti) e tra tutti i lavoratori – italiani e stranieri – con cui entra in contatto nel corso della propria attività.

I cambiamenti che interessano il mercato del lavoro (locale e non), infatti, si riflettono – e continueranno inevitabilmente a riflettersi – nel mutare della composizione dei lavoratori e degli iscritti al sindacato. Scaturirà dunque dalla realtà stessa dei processi in corso la necessità di nuovi meccanismi di tutela e rappresentanza che, in

una logica di inclusione e partecipazione ma anche di realismo ed efficienza, non potranno che essere pensati e progettati insieme a tutti i nuovi soggetti.

In altri termini il riconoscimento e l'inclusione delle differenze di nazionalità (ma anche di generazione, di genere, di tratti culturali e così via) e quindi il rifiuto attivo di qualsiasi tipo di politiche e pratiche ghettizzanti, si presenta al sindacato come condizione necessaria sia per la ricerca e la sperimentazione di nuove strategie praticabili di costruzione della solidarietà, sia, nell'immediato, per contrastare le pratiche in corso di chi mira a tradurre tutte quelle differenze in occasioni e strumenti per rendere irrealizzabile – o almeno per ritardare presentandola come indesiderabile – qualsiasi forma di riconoscimento reciproco e dunque di possibile ricomposizione di unità d'intenti tra lavoratori.