



RPS

la Rivista delle
**Politiche
Sociali**

ITALIAN JOURNAL OF SOCIAL POLICY

N.2
2010
APRILE
GIUGNO

I diritti alla prova
dell'immigrazione

Criteri e definizioni della cittadinanza



EDIESSE

Italia. La lunga marcia nel sindacato. Dall'iscrizione come immigrati alla partecipazione come lavoratori

Giovanni Mottura

In Italia i lavoratori immigrati iscritti ai sindacati sono oggi un milione circa. In proposito diversi studiosi e osservatori europei hanno parlato di peculiarità italiana dovuta all'impegno particolare delle strutture confederali di servizio nel supportare e accompagnare gli immigrati nei percorsi d'inserimento in un contesto sociale, amministrativo e politico nel quale risulta spesso difficile anche esercitare i diritti loro

formalmente riconosciuti. Nell'articolo si mette in evidenza come proprio tale successo, in un quadro di cambiamenti profondi degli assetti del mercato del lavoro e della struttura dell'occupazione, oggi ponga all'ordine del giorno del sindacato, con particolare urgenza, il problema di corrispondere alla crescente richiesta di partecipazione che emerge dalla componente immigrata dei lavoratori italiani.

1. Introduzione

L'aumento di lavoratori di origine straniera occupati nelle imprese e presso le famiglie italiane si presenta da almeno due decenni¹ come una tendenza di carattere strutturale della quale neppure la crisi economica in corso sembra finora determinare l'arresto, nonostante i pesanti effetti negativi sui livelli di occupazione e sugli equilibri del mercato del lavoro che ne sono derivati soprattutto nell'ultimo biennio (Papademetriou e al., 2009; Rogers e al., 2009; Mottura, 2010).

Parallelamente a quella, un'altra tendenza è andata negli anni prendendo corpo e affermandosi agli occhi degli osservatori italiani e di altri paesi come un aspetto peculiare della «nuova immigrazione» che interessava appunto l'Italia: l'aumento costante di iscrizioni ai sinda-

¹ In realtà tali presenze in imprese agricole, industriali e di servizi erano già visibili negli anni '80, nonostante il termine più diffuso per indicare gli immigrati fosse al tempo «*viù cumprà*». Ma l'alto grado di mobilità territoriale che ancora li caratterizzava, ostacolava la comprensione piena del rilievo che il fenomeno avrebbe assunto successivamente (Mottura e Pugliese, 1992).

RPS

ITALIA. LA LUNGA MARCIA DEGLI IMMIGRATI NEL SINDACATO

cati confederali di lavoratori stranieri, via via che nuovi flussi d'ingresso per ragioni di lavoro si succedevano e i protagonisti si distribuivano sul territorio nazionale, seguendo itinerari che ben presto evidenziarono l'esistenza di una domanda di forza lavoro in larga misura non sostitutiva, da parte di settori, comparti e fasce di aziende delle diverse regioni, e più tardi anche di famiglie.

Contemporaneamente al venire alla luce di una realtà che nel corso degli anni '90 sarebbe maturata anche come dato di consapevolezza tra gli imprenditori (il generarsi attraverso l'immigrazione di un bacino diversificato di offerta di forza lavoro in grado di corrispondere a necessità già in precedenza espresse dal tessuto produttivo e di servizi del paese), i sindacati confederali hanno mostrato dunque la capacità di intercettare i nuovi lavoratori. Già nella seconda parte degli anni '80 le prime esperienze di contatto con soggetti o gruppi immigrati da parte di strutture sindacali in aree territoriali dove si registrava una quantità di nuove presenze e nelle città maggiori sedi di aeroporti e/o porti, avevano già nutrito dibattiti nelle Confederazioni e generato esigenze di miglior conoscenza del fenomeno in atto. Ma come ha mostrato una ricerca promossa dall'Ires Cgil nel 1991 (Mottura e Pinto, 1996), in quella fase l'ampio respiro strategico delle riflessioni e delle analisi politiche dedicate dalle dirigenze delle tre maggiori Confederazioni alla questione migratoria travalicava di gran lunga i limiti concreti dei rapporti già in atto con lavoratori immigrati. Si trattava infatti di esperienze in assoluta prevalenza di servizio e di risposta a bisogni primari; per di più – come s'è detto – limitate ai territori nei quali le presenze immigrate erano di qualche rilievo e sostanzialmente descrivibili come iniziative in misura determinante di supplenza, rese necessarie dai ritardi delle istituzioni pubbliche ad elaborare e mettere in atto le linee di una politica migratoria.

2. Lo strutturarsi dell'iniziativa sindacale

Cambiamenti assai rilevanti si sono succeduti nell'arco del ventennio seguente, su molteplici livelli: nell'entità numerica delle presenze immigrate; nella loro composizione in termini demografici, di provenienza, di nazionalità, di diritti formali (diversi tra cittadini o non di paesi appartenenti all'Ue, ad esempio), nonché di possesso o meno di regolare permesso di soggiorno; e soprattutto – per l'influenza che esercitano sui percorsi e le opportunità degli immigrati – nella normativa italiana in materia e nelle politiche via via messe in atto.

Di tutti questi cambiamenti i sindacati sono stati non soltanto testimoni privilegiati, ma per molti aspetti attori e coprotagonisti.

Il loro intervento ha rappresentato per molti immigrati un supporto importante nei processi (mai agevoli, spesso resi ancor più faticosi dalle regole stesse che dovrebbero garantirne il decorso) di inserimento nel nuovo contesto sociale.

In generale la loro azione si è svolta su diversi terreni:

- quello dell'elaborazione giuridica e dell'attività legislativa in materia di immigrazione negli ambiti nazionali e regionali, esercitando per quanto possibile funzioni di orientamento, di pressione e di proposta a favore di una normativa che privilegiasse un approccio promozionale, anziché assistenziale o, peggio, custodialistico/difensivo nell'azione dei poteri pubblici in tale materia (Ambrosini e Colasanto, 1993);
- quello della mobilitazione antirazzista e dell'organizzazione di manifestazioni di protesta e di solidarietà con gli immigrati in casi particolarmente gravi e clamorosi di esercizio di violenza o misure repressive nei loro confronti, oppure di impedimento nell'esercizio di diritti loro formalmente riconosciuti;
- quello dell'erogazione di servizi di orientamento, informazione, formazione, patrocinio legale, ecc.;
- quello delle azioni di tutela e contrattazione sia a livello territoriale, ovvero nelle sedi della governance locale delle aree di residenza, sia nei luoghi di lavoro.

È chiaro che l'esercizio di queste molteplici funzioni ha implicato competenze e responsabilità differenziate. In termini generali, ciò è dovuto alla duplicità di problematiche che la *questione migratoria* presenta alle confederazioni sindacali italiane e che consiste nel proporsi di due livelli distinti di analisi, di riflessione, di elaborazione e di compiti operativi, i quali però costituiscono le parti inseparabili dell'insieme di problemi e di vincoli che definiscono in misura decisiva le identità dei soggetti sociali concreti.

Più semplicemente: i lavoratori immigrati dei quali stiamo parlando non possono essere considerati – secondo un approccio che si ritrova nei lavori di alcuni economisti – semplicemente come una componente (aggiuntiva o sostitutiva che la si voglia considerare) delle forze di lavoro italiane occupate nei medesimi settori, comparti o imprese².

² Ciò che si intende non è, ovviamente, che tale approccio non abbia senso, ma che è fortemente limitante e in sostanza sviante ai fini di un'analisi che miri ad

RPS

ITALIA. LA LUNGA MARCIA DEGLI IMMIGRATI NEL SINDACATO

Nonostante le analogie che si riscontrano tra i percorsi e le difficoltà di inserimento nei nuovi contesti sociali e lavorativi dei lavoratori immigrati di oggi e quelli dei protagonisti della migrazione di massa di lavoratori italiani verso il cosiddetto triangolo industriale a metà del secolo scorso (Fofi, 1964; Virgilio, 1991), oppure della recente ripresa dei flussi di forza lavoro dal Mezzogiorno verso il nord del paese, l'esser stranieri presenta una netta differenza di qualità³.

In altre parole, farsi carico dei problemi e rappresentare gli interessi di quella nuova componente della forza lavoro attiva implica sin dall'inizio per i sindacati italiani attrezzarsi per affrontare due nodi di questioni: quelle attinenti al lavoro degli immigrati in ogni suo aspetto e all'insieme di diritti che vi è connesso, e quelle attinenti allo status di immigrato e all'insieme di diritti e doveri, oltre che di bisogni, che vi è connesso. Tale impostazione rispecchia aspetti importanti del processo migratorio quale si è sviluppato in Italia.

In breve, da un lato si tratta della necessità di tenere in debito conto l'influenza decisiva – spesso sottovalutata dai sociologi che si occupano di migrazioni, come hanno notato diversi autori (Galossi, 2003; Piccirilli, 2003; Rinaldini, 2010) – esercitata dal complesso di norme, regolamenti, vincoli procedurali che costituisce la politica migratoria, sulla determinazione di percorsi dei migranti, sulle opportunità di stabilizzazione occupazionale e sulle probabilità di successo (o di scacco) dei loro progetti (Carchedi, Mottura e Pugliese, 2003; Mottura e Rinaldini, 2009).

Sotto un secondo aspetto, quell'impostazione ha trovato un'occasione di verifica nella fase in cui il crescere di ricongiungimenti familiari è intervenuto ad evidenziare che una parte considerevole dei lavoratori immigrati aveva progetti di lunga (quando non definitiva) permanenza nel paese; ciò ha comportato aumento delle presenze, modificarsi

inquadrate l'immigrazione per lavoro nell'insieme delle trasformazioni in atto da almeno un trentennio nelle economie e nelle società europee di cui l'Italia è parte. Per un approfondimento in proposito si rimanda ad Ambrosini (2001); Mottura e Rinaldini (2004; 2009); Mottura (2006).

³ In uno studio sui nuovi flussi di migrazione interna di lavoratori verso le regioni più industrializzate si scrive – con riferimento specifico all'Emilia-Romagna – che «se da un lato i flussi provenienti dall'estero rivestono un interesse preminente, non è d'altra parte trascurabile il dato dei flussi migratori interni [...]. Si tratta con ogni probabilità di due segmenti di offerta di lavoro di consistenza non molto dissimile, anche se dalle caratteristiche qualitative totalmente differenti» (Bubbico, 2005).

della composizione della parte immigrata della popolazione, incrementi della domanda di beni e servizi e ampliamento del ventaglio di relazioni sociali e di rapporti con le istituzioni nelle aree di residenza. Si avviano così processi di ulteriore cambiamento che si assommano a quelli già da tempo in corso nella società di approdo dei migranti, mostrando l'impossibilità di confinarne la presenza nella sola sfera della produzione. Anche nell'esperienza quotidiana frequenti sono le occasioni nelle quali si evidenziano gli stretti legami intercorrenti fra diritti dei *lavoratori* immigrati e diritti di cittadinanza esigibili dagli immigrati. È su questo terreno che si va precisando nei sindacati, con il crescere delle presenze e del numero di lavoratori di origine e/o nazionalità straniera iscritti, la problematica della rappresentanza come partecipazione piena a tutte le istanze e ad ogni livello della vita e dell'attività del sindacato al quale si aderisce.

Ma prima di entrare nel merito di questo aspetto, che probabilmente è una delle questioni politicamente rilevanti nella fase che le Confederazioni stanno attraversando, conviene dedicare ancora un po' di attenzione alle strutture di cui esse si sono dotate nel tempo per sviluppare i rapporti con i lavoratori immigrati e le iniziative che li riguardano.

3. Le scelte organizzative: esiti positivi e contraddizioni

I dati più recenti di cui si dispone, relativi all'anno 2009, sulle iscrizioni di lavoratori immigrati (regolarmente soggiornanti) alle tre maggiori confederazioni sindacali italiane, forniscono una cifra complessiva ormai vicinissima al milione, soglia che risulta poi superata se si aggiungono gli iscritti all'Ugl e alle varie organizzazioni sindacali autonome.

Si tratta di un dato di assoluto rilievo, se si pensa che tale cifra equivale ad un quarto abbondante del totale generale degli immigrati regolarmente presenti nel paese (lavoratori e non, di tutte le fasce di età), evidenziando dunque un tasso di sindacalizzazione della popolazione di origine straniera assai superiore a quello degli italiani. A conferma di ciò va osservato che si tratta di iscrizioni in assoluta prevalenza a federazioni di categoria, cioè di *soggetti* appartenenti alla popolazione attiva, considerando anche che l'età media degli immigrati per ragioni di lavoro è inferiore a quella dei lavoratori italiani.

Senza addentrarci oltre negli aspetti quantitativi del fenomeno, ai fini del discorso che stiamo conducendo sembra dunque utile considerare

RPS

ITALIA. LA LUNGA MARCIA DEGLI IMMIGRATI NEL SINDACATO

le strutture il cui funzionamento e le cui iniziative hanno garantito alle confederazioni l'avvio e uno sviluppo di tali dimensioni delle relazioni con il composito mondo dell'immigrazione.

Superata la fase delle prime iniziative spontanee, nella pratica analoghe e non di rado collegate a quelle di gruppi di volontariato nei territori a già sensibile presenza di immigrati, già nella seconda metà degli anni '80 del secolo scorso, come si è ricordato, le confederazioni si sono dotate di strutture la cui azione incrementasse e desse continuità a quelle relazioni. Lo schema organizzativo adottato risulta bipartito, coerentemente con la volontà e la necessità di corrispondere alle esigenze, ai bisogni e ai problemi che si presentano sui due livelli di cui s'è detto.

Da un lato si sono attivate nei territori strutture specificamente dedicate a fornire assistenza, consulenza, orientamento e tutela ad una utenza immigrata in generale, a tal fine giovandosi anche delle competenze degli istituti assistenziali e di patronato nonché degli uffici legali, collegati a ciascuna confederazione.

Sotto questo profilo si rileva una differenza di scelte organizzative tra Cgil e Uil da un lato e Cisl dall'altro. Nelle prime, quelle strutture sono state create come organi operanti nell'ambito dei Centri servizi delle Camere del lavoro territoriali, ovvero come parte integrante degli organismi confederali operanti nel territorio. La Cisl invece ha scelto di creare un'associazione di volontariato dotata di statuto proprio e con proprio tesseramento (l'Associazione nazionale «Oltre i confini» – Anolf), collegata alla Cisl, in ciascun territorio provinciale, mediante la partecipazione del proprio presidente al Comitato direttivo della Confederazione.

Dall'altro lato, tutti i compiti che attengono alla contrattazione e alla tutela individuale e collettiva degli interessi degli immigrati in quanto lavoratori sono in tutte e tre le confederazioni affidati alle federazioni di categoria⁴.

Nel corso del ventennio trascorso da quando tale disegno organizzativo fu tracciato e posto in atto, è però gradualmente venuta alla luce una contraddizione di rilievo, la quale – sebbene sia stata in più occasioni e scadenze presa in considerazione e discussa anche in sedi con-

⁴ Le considerazioni che seguono fanno riferimento all'esperienza della Cgil in questa materia. È però mia convinzione che nella sostanza i problemi che si individuano riguardino in egual misura tutte le organizzazioni sindacali italiane, anche se si manifestano in forme differenti.

gressuali – non sembra a tutt'oggi aver trovato la via di una conclusione risolutiva né sul piano di una analisi condivisa, né su quello della prassi organizzativa e politica quotidiana.

Si tratta della contraddizione – già segnalata nelle conclusioni d'un rapporto di ricerca del 2002 – fra «il crescente numero di lavoratori immigrati iscritti alle federazioni di categoria e il perdurare di una delega di fatto alle strutture di servizio della funzione di sede privilegiata dei rapporti fra sindacato e immigrati» (Mottura, 2002).

In altre parole, nella prassi quotidiana delle strutture territoriali del sindacato quella «delega di fatto» ha favorito il generarsi all'interno del sindacato stesso di una serie di distorsioni di prospettiva sulla questione migratoria. In generale, il concentrarsi delle conoscenze in merito (e di conseguenza del saper fare) nelle *sole* strutture di servizio ha rallentato e in certa misura ostacolato la comprensione del valore strategico della questione, ovvero la diffusione nell'intera organizzazione – come elemento condiviso di cultura sindacale, oltre che come dato politico – della consapevolezza di essere chiamati a confrontarsi con l'estendersi anche all'Italia di un processo di carattere e dimensioni strutturali che veniva a incrociarsi e a interagire con quelli che già andavano modificando da tempo gli assetti e gli equilibri del mercato del lavoro, dell'economia e della società.

Nella dimensione del lavoro quotidiano dei sindacalisti, ciò ha spesso significato rinuncia a riflettere sui nessi concreti (che non sono semplici analogie) tra le difficoltà e i problemi pratici che incontrano nel corso di interventi in contesti territoriali o d'impresa a forte presenza di immigrati e quelli che incontrano in situazioni apparentemente più note nelle quali si percepiscono (come accade sempre più di frequente) segnali di inadeguatezza di ipotesi o di procedure e tecniche di contrattazione già sperimentate, ma oggi messe in forza dai corposi cambiamenti intervenuti tanto nelle condizioni e nelle relazioni di lavoro quanto, in specie, nei regimi contrattuali⁵.

Nel corso di una ricerca di campo può capitare così di incontrare in un medesimo territorio funzionari responsabili di strutture decentrate, impegnati in iniziative organizzative e di contrattazione in imprese a

⁵ Nel corso di una recente ricerca diversi sindacalisti interessati hanno riferito di analogie tra le difficoltà di comunicazione che incontrano nei rapporti con lavoratori immigrati e con giovani italiani. Sembra significativo che le spiegazioni che ne danno si limitino a considerazioni linguistiche o lessicali (il «sindacale»), oppure genericamente culturali e di «gap generazionale» (Cozzi e Mottura, 2010).

RPS

ITALIA. LA LUNGA MARCIA DEGLI IMMIGRATI NEL SINDACATO

forte presenza di lavoratori stranieri, che lamentano carenze di informazione e di formazione al riguardo e Centri servizi per lavoratori immigrati i cui operatori, nell'esercizio dei loro compiti, hanno maturato patrimoni di conoscenze e saper fare in materia⁶.

Verosimilmente non si tratta di un'ostruzione casuale della comunicazione ma del frutto di una sfasatura del grado di impegno e di interesse dedicato dai due tipi di strutture in questione, nel corso di un ventennio, ad un processo sempre più chiaramente rilevante sia come nuovo apporto di nuove energie attivabili (a condizione di non sottovalutare i problemi e le esigenze dei soggetti) dal sindacato stesso in una fase delicata della propria evoluzione (Baglioni e Garibaldo, 2010), sia per le interferenze che può sviluppare nel corso dei cambiamenti degli assetti e degli equilibri del mercato del lavoro a cui si è già alluso.

Quella sfasatura che la recente ricerca già citata ha mostrato essere in certi casi anche foriera di malintesi e contrasti sull'attribuzione dei compiti, sembra comunque destinata, se perdura, a generare – nel campo di un'organizzazione complessa qual è il sindacato – disfunzioni e tensioni tra strutture destinate invece a collaborare.

L'elemento in grado, per così dire, di produrre (direttamente o indirettamente) degli anticorpi rispetto a quel rischio e di favorire l'instaurarsi di modalità relazionali che facilitino il dispiegamento pieno delle opportunità che la sindacalizzazione dei nuovi lavoratori può comportare per la Confederazione, sembra rappresentato oggi dal cospicuo numero di collaboratori immigrati nelle strutture di servizio delle Camere del lavoro, dall'aumento dei delegati di origine straniera eletti nelle imprese e dai rapporti di interazione che essi stabiliscono con i funzionari sindacali con cui hanno contatti, e infine dall'auspicato – ma ancora modesto rispetto al costante incremento delle iscrizioni di lavoratori – aumento di funzionari e di dirigenti di origine straniera ad ogni livello dell'organizzazione. Su questi specifici aspetti, le cui potenzialità (anche oltre il nesso immediato con la questione migratoria) risultano ancora in larga misura inesplorate, la ricerca finora è stata scarsa.

Alla luce delle considerazioni svolte, nelle pagine che seguono si prenderanno in esame alcuni aspetti connessi alla questione «rappre-

⁶ Significativamente Megale nella presentazione del *Rapporto Immigrazione e Sindacato 2002* dell'Osservatorio sull'immigrazione dell'Ires, elenca tra i compiti urgenti della Confederazione in tema di questione migratoria, «migliorare l'inter-scambio di saper fare tra le strutture e gli operatori dei centri di servizio e le federazioni di categoria» (Megale, 2002).

sentanza» che richiedono di essere più attentamente considerati sia in termini di approfondimenti di ricerca sia – probabilmente – nel dibattito tra le confederazioni sindacali e all'interno di ciascuna di esse.

4. *La precarietà come condizione diffusa*

Si può considerare opinione corrente che l'immigrazione verso i paesi dell'Europa occidentale (ivi comprese l'Italia e la Spagna, prima esportatrici di braccia) dagli anni '70 del secolo scorso abbia giocato un ruolo importante, ma per molti versi differente da quello del cinquantennio precedente, come offerta di forza lavoro ad una domanda originata da settori dell'economia e della società; domanda non di rado – almeno per ciò che concerne l'Italia – espressa come necessità inevasa già prima che l'immigrazione dall'estero si avviasse e fosse avvertita la sua portata potenziale. Per altro verso, sembra non essere più dubbio che uno degli effetti della fase critica, alcune delle cui lontane radici si possono rintracciare già nella crisi petrolifera dei primi anni '70⁷, sia stato l'espandersi della fascia dell'occupazione precaria in un mercato del lavoro caratterizzato da un crescente dualismo (Böhning, 1974).

Quel fenomeno di crescente precarizzazione del lavoro, che nel decennio successivo fu registrato e sistematizzato anche in termini formali da riforme dei regimi contrattuali, corrisponde a precise esigenze delle imprese e del sistema produttivo nel suo complesso: fronteggiare le incertezze di una congiuntura economica sempre meno stabile e più imprevedibile; ridurre e/o rendere variabili i costi del lavoro e quelli degli investimenti; adottare le misure necessarie di adeguamento in un contesto di rapidi mutamenti economici e tecnici. Gli sforzi per ottenere una maggiore flessibilità del lavoro e del sistema organizzativo sono stati un modo di rispondere a tali esigenze⁸.

⁷ Non bisogna dimenticare che quelli sono anche gli anni nei quali si determinano forti modificazioni nelle politiche migratorie dei paesi con più vecchia e consolidata esperienza come mete di immigrazione; si mira ad ottenere drastiche contrazioni di flussi d'ingresso e, laddove possibile, incrementare flussi in uscita. La coincidenza di datazione non è casuale. Va però detto che gli effetti di quei cambiamenti delle politiche ebbero esiti più di modificazione delle direzioni dei flussi che di riduzione effettiva degli stessi, visti a qualche anno di distanza.

⁸ Sulla nozione di «flessibilità» esiste un'abbondante letteratura, la cui discussione esorbita dai limiti di questo scritto. Per i sommari cenni che seguono, il rife-

RPS

Giovanni Mortura

RPS

ITALIA. LA LUNGA MARCIA DEGLI IMMIGRATI NEL SINDACATO

Nel dibattito al quale ci si riferisce, particolare rilevanza si attribuisce alla distinzione tra *flessibilità quantitativa* e *flessibilità qualitativa*.

La prima forma di flessibilità si associa alla mobilità *esterna* dei lavoratori, dunque all'esternalizzazione dell'impiego e come conseguenza all'aumento del lavoro precario nel quadro del mercato secondario. La seconda invece, riguarda la mobilità *interna* del lavoro, dunque la stabilità di impiego nel quadro del mercato primario: «la prima è organizzazione di una flessibilità che concerne i rapporti dell'impresa con il mercato del lavoro esterno, ingressi e uscite dall'impresa [...]. L'altra è una flessibilità che non mette in discussione l'impiego e riguarda unicamente il *mercato interno*: trasferimenti di manodopera da un posto a un altro o modificazione dei contenuti dell'impiego».

Si noti come, in questa forma, le definizioni dei due tipi di flessibilità richiamino le categorie marxiane, rispettivamente, di sovrappopolazione relativa *stagnante* e *fluttuante* (così come, in altra parte dell'analisi citata, la sottolineatura del passaggio dal lavoro contadino nelle società di provenienza a quello salariato in società industrializzate come condizione comune a gran parte dei migranti ricorda la definizione marxiana della sovrappopolazione *latente*)¹⁰.

Se si ricordano – appunto – i nessi non soltanto cronologici che intercorrono tra ricerca di flessibilità e processi di precarizzazione del lavoro nelle economie delle società europee che nell'ultimo trentennio sono state meta di una immigrazione apparsa *nuova* anche nei paesi con vecchia esperienza al riguardo, l'interesse di quella particolare ottica risulta notevole, specie nella fase attuale che vede aggravarsi le ripercussioni della crisi economica globale sui mercati del lavoro. Qui infatti appare superato il concetto di segmentazione del mercato del lavoro come chiave per comprendere e definire il ruolo riservato agli immigrati, dal momento che la crescita della precarietà coinvolge pesantemente anche fasce (più numerose) della popolazione autoctona ancora occupate o almeno definibili come attive, senza peraltro che il criterio della nazionalità e dell'origine dei lavoratori risulti di alcuna

rimento è al numero speciale dei «Cahiers Français» (n. 231, 1987) ed a Verhaeren, 1988; Talha, 1989.

⁹ Per un'interessante riflessione analitica in proposito, che comprende tra l'altro un esame critico anche delle posizioni di Böhning, si veda il libro di Talha sul lavoro salariato immigrato (1989), dal quale sono tratte le citazioni che seguono (*nostra trad.*).

¹⁰ K. Marx, *Il Capitale*, libro I, sez. VII, cap. 23.

utilità al fine di distinguere nel concreto coloro il cui lavoro precario rientra nella casella «flessibilità qualitativa» da chi lavora in condizioni di flessibilità «quantitativa».

In altri termini, i lavoratori stranieri in aree nelle quali quei processi sono già in corso avanzato – tanto più se si tratta di un paese nel quale quote di disoccupazione si coniugano con la persistenza di accentuati squilibri tra le regioni che lo compongono (Ambrosini, 2001) e nel quale risulta particolarmente difficile distinguere una immigrazione «regolare» destinata al mercato «ufficiale» da un'altra, «irregolare», destinata all'economia sommersa (Mottura e Rinaldini, 2004) – si trovano a doversi fare strada in una società nella quale sono in corso trasformazioni che coinvolgono il mercato del lavoro, i livelli e la struttura dell'occupazione, la gamma e la gerarchizzazione delle professioni (ovvero i meccanismi che regolano anche i processi di inclusione/marginalizzazione/esclusione sociale) e in un mondo del lavoro nel quale le differenze di colore, nazionalità, lingua, cultura, ma anche di età, di genere, e altre, si presentano *contemporaneamente* come drammatiche e come irrilevanti (Mottura e Pinto, 1996).

Riflettere su tutto questo appare utile come promessa per un approfondimento adeguato della tematica della *rappresentanza* se il terreno di riflessione è quello della partecipazione di delegati degli immigrati ai tavoli della governance locale nei territori nei quali ne esiste ormai una presenza strutturata e consolidata (Mottura e Bernardotti, 2003). Ma è sufficiente quando si tratta invece di come il problema si presenta al sindacato? In altri termini: che significato si deve attribuire all'affermazione che concludeva il paragrafo precedente segnalando l'aumento di delegati stranieri nei luoghi di lavoro e di collaboratori e funzionari stranieri nel sindacato come «anticorpi» rispetto alla contraddizione individuata nello *squilibrio* di saperi e competenze creatosi nel tempo tra organi di servizio e federazioni di categoria?

5. La questione migratoria come occasione strategica

L'asprezza della crisi in atto e dell'impatto che ha sulle condizioni del mercato del lavoro e dell'occupazione, pur evidenziando differenze contingenti significative nei modi di fronteggiare le conseguenze immediate tra lavoratori italiani e lavoratori immigrati (Mottura, 2010), ha confermato come dato di realtà difficilmente controvertibile che la disponibilità di forza lavoro immigrata è ormai una caratteristica

RPS

ITALIA. LA LUNGA MARCIA DEGLI IMMIGRATI NEL SINDACATO

strutturale del sistema economico italiano¹¹, e in più ha messo in luce che probabilmente anche nel corso della fase di ripresa post-crisi sarà difficile riproporre la distinzione categorica tra lavoratori locali e stranieri in termini di opportunità di accesso al settore primario del mercato del lavoro (sia pure in posizioni «flessibilizzate») o, all'inverso, di destinazione al secondario.

Apparirebbe però illusoria l'idea che la raggiunta consapevolezza del comune stato di mancanza di garanzie e dell'allargarsi dell'area della precarietà possa di per sé rimettere in moto meccanismi di solidarietà e di unità fondati sul riconoscimento reciproco come lavoratori delle varie componenti delle forze di lavoro. Secondo molti osservatori, anzi, su tale considerazione si fonda l'allarme di una possibile «guerra tra poveri», e comunque l'opinione che proprio là abbiano origine tutte le odierne forme sociali di paura, di chiusura, di aggressività: in altri termini, non – come si sente dire – dal rifiuto delle «diversità», reali o inventate, ma da quello dell'analogia di condizione, nascerebbero quei fenomeni.

Per definire in forma sintetica le origini di questa particolare forma di disaggregazione sociale che mina l'unità solidale tra lavoratori, nel corso di una riflessione su diversi materiali di ricerca sfociata infine in un saggio (Mottura e Rinaldini, 2009) si è coniato al riguardo il termine *babelizzazione* (di reminiscenza biblica).

Nelle intenzioni iniziali, in verità, si trattava di una categoria impiegabile utilmente nello studio dei rapporti tra lavoratori italiani e stranieri nei luoghi di lavoro e negli spazi socio-territoriali di residenza nei quali le occasioni di incontro sono frequenti e possono articolarsi in forme relazionali comprensive di una maggiore varietà di interlocutori sociali e istituzionali.

Nello sviluppo del lavoro, però, la *babelizzazione* – intesa come risultato atteso di un complesso di decisioni e atti (comunicativi, politici, amministrativi, giuridici) che hanno avuto l'effetto di incrementare l'eterogeneità nella composizione delle forze di lavoro ostacolando (o rallentando) l'innescio di eventuali processi di presa d'atto di interessi comuni, dunque della convenienza ad aggregarsi in forme organizzate

¹¹ Sembra opportuno non dimenticare che tale caratteristica implica, nelle attuali condizioni – comuni ai paesi dell'Europa occidentale – aumento costante dell'indice di multiethnicità della società, e in prospettiva sviluppo di processi già in atto – per quanto contrastati (non soltanto da settori delle società di approdo) – di evoluzione in senso interculturale.

accrescendo la propria forza contrattuale – si è rivelata una categoria di portata più ampia.

Come si è più volte ripetuto, infatti, l'aumento di occupati stranieri in imprese (e presso famiglie) italiane è soltanto una delle correnti che hanno alimentato il processo, di dimensioni più complesse, che nel corso dell'ultimo trentennio ha determinato la crescita costante della quota di lavoro precario sul totale degli occupati, di pari passo con le profonde modificazioni intervenute nei regimi contrattuali e ferma restando una massa di lavoro sommerso che non ha paragoni nel resto dell'Europa occidentale.

I crescenti flussi stranieri di offerta sul mercato del lavoro italiano si precisano solo a partire dagli ultimi anni '80 come fenomeno che interviene a rendere più complesso un quadro le cui linee essenziali – in termini sociali, economici e giuridici – apparivano già definite. La *babelizzazione* della sfera del lavoro dipendente è già in atto nelle difficoltà di comunicazione, nei rapporti di crescente estraneità o addirittura di ostilità che molte ricerche hanno registrato nei luoghi di lavoro, ad esempio, tra lavoratori a tempo determinato e giovani assunti con contratti di svariata forma, contenuto e durata, oppure dipendenti di imprese esterne in subappalto, o collocati da agenzie di lavoro interinale, e così via.

Gli immigrati, che provengono da molte diverse parti del mondo, non fanno in realtà che apportare una certa quantità di ulteriori significati alla *babelizzazione* in corso. Contemporaneamente però, il particolare tipo e insieme di bisogni (materiali, di conoscenza e di affermazione/costruzione di identità in una società nuova) di cui sono portatori si traduce tra l'altro nell'avvio di un processo la cui direzione appare anomala e per molti versi contraddittoria rispetto a ciò che sta accadendo da tempo nel mondo del lavoro: il ritmo sostenuto di sindacalizzazione di cui nelle pagine precedenti si è visto il livello raggiunto.

In un incontro recente con osservatori di una agenzia dell'Europa comunitaria si è raccolta l'opinione che tale «fenomeno» vada in sostanza spiegato con l'attività di erogazione di servizi per gli immigrati dei sindacati italiani.

Come si è visto, tale opinione coglie senza dubbi un aspetto importante di ciò che è avvenuto, ma non fa cenno ad un aspetto oggi cruciale (e che forse costituirebbe un argomento interessante di dibattito anche nell'assise dei sindacati europei): l'importanza dei risultati quantitativi così ottenuti può rappresentare la base e l'opportunità per avviare un percorso di rinnovamento e rilancio del sindacalismo con-

federale come organizzazione – ovviamente – non dei soli lavoratori immigrati, ma del complesso mondo del lavoro dipendente del quale essi sono ormai una componente organica, come lo furono negli anni '60 del secolo scorso (in condizioni generali certo diverse) gli operai di terza categoria immigrati nell'allora «triangolo industriale» dal Mezzogiorno e dalle valli alpine del nord-est.

6. Conclusioni

È opportuno sottolineare, sebbene sia risultato probabilmente abbastanza chiaro, che l'uso proposto del concetto di *babelizzazione* conduce ad analizzare l'attuale stato di frantumazione del mondo del lavoro dipendente in termini di classe, ovvero di rapporti tra le classi. Questo non può però significare riproporre posizioni che in passato, in nome di una metafisica unità, hanno concretamente significato una rinuncia ad analizzare le complessità della composizione interna delle classi e la loro evoluzione.

Per rimanere al nostro tema, ciò che si è affermato nelle ultime righe del paragrafo precedente e che costituisce il filo che collega le varie parti di questo discorso non significa sottacere o ignorare l'esistenza e il peso anche di specifici problemi relazionali la cui origine – per usare un termine dal sapore antico – non risiede nell'uso capitalistico della questione migratoria (ovvero di quel tipo di differenza) ma nelle differenze stesse sperimentate concretamente nelle relazioni quotidiane. Neppure si può ignorare, però, che considerazioni del tutto analoghe si possono fare riguardo a diverse altre questioni: quella femminile, quella dei rapporti tra generazioni e altre ancora, meno evidenti, come quella delle differenze tra lavoratori di settori o addirittura di comparti diversi, oppure di provenienze regionali e così via¹².

In tutti questi casi, la distinzione tra differenze reali e uso strumentale delle stesse allo scopo di ostacolare lo stabilirsi e lo sviluppo di rap-

¹² A questo proposito vale la pena di richiamare – come esempio di concettualizzazione relativa al fenomeno della coesistenza di fasce differenti in termini di status all'interno della medesima classe e all'interno stesso dei gruppi diversi che compongono la stessa classe (ad esempio – appunto – dei lavoratori dipendenti immigrati) – la discussione del concetto di *stratificazione civica*, di cui si occupa il saggio di Matteo Rinaldini in questo stesso numero della «Rivista delle Politiche Sociali».

porti solidali tra lavoratori non sembra ipotizzabile come risultato di una evoluzione spontanea; al contrario, costituisce il primo passo di un percorso politico che punti programmaticamente a invertire il percorso di *babelizzazione* attraverso una valorizzazione delle differenze e la mobilitazione delle energie ad esse sottese.

In questa luce, e con riferimento alle considerazioni sin qui sviluppate, il rischio più grosso che può presentarsi per il sindacato è che la questione di avere una presenza più adeguata di lavoratori immigrati sia tra i delegati eletti nei luoghi di lavoro, sia negli organi dirigenti ad ogni livello dell'organizzazione, continui – nonostante le dichiarazioni e le decisioni espresse anche in sedi congressuali – ad essere considerato un problema meramente organizzativo invece che una scadenza di rilevante importanza politica, rimanendo in tal modo affidata, in ciascuna sede territoriale e di categoria, ai meccanismi decisionali e alle normali alchimie che ne regolano la vita interna e l'assolvimento dei compiti quotidiani ma che non garantiscono il grado di tempestività, trasparenza e coordinamento delle iniziative che la questione richiede. Due sembrano essere i danni principali che da ciò possono derivare: la tolleranza di fatto della presenza di un'opinione distorta e sostanzialmente deresponsabilizzante, che una ricerca recente ha mostrato circolare ancora in diverse parti del sindacato, consistente nel pensare che la soluzione del problema sia destinata a «maturare nel tempo come frutto di esigenze [...] di messa a punto organizzativa»¹³; e di conseguenza, la rinuncia di fatto a chiarire adeguatamente che l'argomento all'ordine del giorno anche in questo caso è l'entità e la qualità dell'investimento (in termini di riflessione, di elaborazione di nuovi modelli comunicativi e relazionali, di iniziative di formazione, di impostazione della contrattazione, di innovazione delle procedure e dei meccanismi di reclutamento e di valutazione dei risultati, e di quanto altro risulti necessario) che il sindacato è chiamato a fare, non allo scopo di «sistemare» organizzativamente i problemi relazionali e di altra natura connessi all'impatto con la questione migratoria nei

¹³ Cozzi e Mottura, 2010, p. 123. «Si noti come in tale quadro di pensiero (che nelle interviste solitamente si presenta come concretezza e buon senso) – commentano gli autori – sia implicita l'idea che i soli protagonisti destinati a cambiare davvero siano i lavoratori migranti, secondo una logica genericamente assimilazionista di adattamento unilaterale che, tra parentesi, ha dato e sta dando pessimi frutti in paesi europei di ben più antica esperienza di immigrazione» (*ibidem*).

RPS

Giovanni Mottura

RPS

ITALIA. LA LUNGA MARCIA DEGLI IMMIGRATI NEL SINDACATO

luoghi di lavoro e al proprio interno, ma come atto di responsabilità e di coerenza rispetto alla propria storia, nel corso della quale ogni passo sulla via dell'allargamento della democrazia sindacale si è tradotto in aumento delle energie e delle intelligenze impiegabili nella costruzione, nella difesa e nella continua attività di ricostruzione dell'unità dei lavoratori.

Vale la pena, in chiusura, di ricordare alcune considerazioni proposte da Bruno Trentin durante una tavola rotonda organizzata dalla Filcams nel 1988, che alla luce dell'oggi appaiono profetiche (non nel senso di prevedere il futuro, ma come testimonianza delle capacità di individuare con chiarezza le potenzialità essenziali di un fenomeno allo stato nascente e di trarne alcune indicazioni sui vincoli che le iniziative in proposito dovranno soddisfare)¹⁴.

«Essere microcosmo non razzista nella società civile: non si tratta di riconoscere dei diritti, ma di promuoverne la realizzazione; non [...] di affermare a parole l'uguaglianza, ma di fare delle politiche, di assumere dei comportamenti, affinché l'uguaglianza sia reale, non fittizia [...]. Un sindacato che costruisce già al proprio interno la premessa e la testimonianza di una politica di integrazione è un sindacato che può [...] assicurare ai propri aderenti la possibilità di utilizzare gli strumenti della vita democratica dell'organizzazione, [...] ma questo è impossibile senza una formazione di base che abbatta le barriere che rendono astratti o inservibili questi strumenti. Si partecipa alla vita democratica di un'organizzazione potendo decidere con cognizione di causa. Se manca questa cognizione in senso letterale la democrazia è una finzione».

A differenza di quanto avveniva quando queste parole furono pronunciate, oggi le esigenze allora enunciate sono diventate indicazioni e richieste esplicite di lavoratori immigrati che prendono la parola anche in sedi o nel corso di manifestazioni sindacali nelle quali sono sempre più numerosi.

¹⁴ La seguente citazione è tratta dagli atti di quella tavola rotonda pubblicati nel 1989 dall'Ediesse a cura di Claudio Treves.

Riferimenti bibliografici

- Ambrosini M. e Colasanto M., 1993, *L'integrazione invisibile*, Vita e Pensiero, Milano.
- Ambrosini M., 2001, *The Role of Immigrants in the Italian Labour Market*, «International Migration», vol. 39, n. 3, pp. 61-83.
- Baglioni G. e Garibaldo F., 2010, *Quale futuro per il sindacato?*, Socialmente, Granarolo nell'Emilia (Bo).
- Bernardotti M.A., 2003, *Discriminazione e ruolo del sindacato*, in Mottura G. e Bernardotti M.A. (a cura di), *Immigrazione e Sindacato. Lavoro, discriminazione, rappresentanza*, Ediesse, Roma.
- Bubbico D., 2005, *Da Sud a Nord: i nuovi flussi migratori interni*, Franco Angeli, Milano.
- Carchedi F. e Mottura G., 2010, *Produrre cittadinanza. Regioni e percorsi dell'associarsi tra immigrati*, Franco Angeli, Milano.
- Carchedi F., Carrera F. e Mottura G. (a cura di), 2010, *Immigrazione e Sindacato. Lavoro, cittadinanza, territori*, Ediesse, Roma.
- Carchedi F., Mottura G. e Pugliese E., 2003, *Il lavoro servile e le nuove schiavitù*, Franco Angeli, Milano.
- Cozzi S. e Mottura G., 2010, *A metà della strada. CGIL e questione migratoria in territorio bolognese*, in Mottura G., Cozzi S. e Rinaldini M., *Uscire da Babel. Percorsi e problemi del rapporto tra sindacato e lavoratori immigrati*, Ediesse, Roma.
- Fofi G., 1964, *L'immigrazione meridionale a Torino*, Feltrinelli, Milano.
- Galossi R., 2003, *Parità di trattamento e sicurezza sociale nelle convenzioni internazionali*, in Mottura G. e Bernardotti M.A. (a cura di), *Immigrazione e Sindacato. Lavoro, discriminazione, rappresentanza*, Ediesse, Roma.
- Megale A., 2002, *Presentazione*, in Leonardi S., Mottura G. (a cura di), *Immigrazione e Sindacato. Lavoro, rappresentanza, contrattazione*, Ediesse, Roma.
- Mottura G. e Bernardotti M.A. (a cura di), 2003, *Immigrazione e Sindacato. Lavoro, discriminazione, rappresentanza*, Ediesse, Roma.
- Mottura G. e Pinto P., 1996, *Immigrazione e cambiamento sociale*, Ediesse, Roma.
- Mottura G. e Pugliese E., 1992, *L'immigrazione nelle diverse Italie*, in Mottura G., *L'arcipelago immigrazione. Caratteristiche e modelli migratori dei lavoratori stranieri in Italia*, Ediesse, Roma.
- Mottura G. e Rinaldini M., 2004, *La precarietà organizzata e non. Lavoratori stranieri nel mercato italiano*, «Rivista delle Politiche Sociali», n. 3, pp. 217-236.
- Mottura G. e Rinaldini M., 2009, *Migrant's Paths in the Italian Labour Market and in the Migrant Regulatory Frameworks: Precariousness as a Constant Factor*, in Mc Kay S., *Refugees, Recent Migrants and Employment. Challenging Barriers and Exploring Pathways*, Routledge, New York.
- Mottura G., 2000, *Immigrati e Sindacato*, in Pugliese E. (a cura di), *Rapporto Immigrazione, lavoro, sindacato, società*, Ediesse, Roma.

RPS

Giovanni Mottura

- Mottura G., 2002, *Non solo braccia. Condizioni di lavoro e percorsi di inserimento sociale in un'area di economia diffusa*, Dipartimento di Economia Politica, Modena.
- Mottura G., 2006, *Sindacato e nuovi soggetti: la questione migratoria come occasione strategica*, in Megale A., Bernardotti M.A., Mottura G. (a cura di), *Immigrazione e Sindacato. Stesse opportunità stessi diritti*, Ediesse, Roma.
- Mottura G., 2010, *Immigrazione e crisi economica. Appunti per programmare una ricerca*, in Carchedi F., Carrera F. e Mottura G. (a cura di), 2010, *Immigrazione e Sindacato. Lavoro, cittadinanza, territori*, Ediesse, Roma.
- Mottura G., Cozzi S. e Rinaldini M., 2010, *Uscire da Babele. Percorsi e problemi del rapporto tra sindacato e lavoratori immigrati*, Ediesse, Roma.
- Papademetriou D.G., Sumption M. e Somerville W., 2009, *Migration and Economic Downturn. What to Expect in the EU*, Migration Policy Institute, Washington Dc.
- Piccirilli C., 2003, *La discriminazione verso i cittadini stranieri nei luoghi di lavoro: diritto comunitario e ordinamento interno*, in Mottura G. e Bernardotti M.A. (a cura di), *Immigrazione e Sindacato. Lavoro, discriminazione, rappresentanza*, Ediesse, Roma.
- Rinaldini M., 2010, *Aspetti problematici e potenzialità del rapporto tra confederazioni di categoria e lavoratori immigrati*, in Mottura G., Cozzi S. e Rinaldini M., *Uscire da Babele. Percorsi e problemi del rapporto tra sindacato e lavoratori immigrati*, Ediesse, Roma.
- Rogers A., Anderson B. e Clark N., 2009, *Recession, Vulnerable Workers and Immigration*, (Background Report), Compass, Oxford.
- Talha L., 1989, *Le salariat immigré dans la crise*, Editions du Cnrs, Parigi.
- Verhaeren R.E., 1988, *Le marché du travail en mutation*, comunicazione al convegno G.r.e.c.o., «Migrations internationales», Vaucresson, 28-30 janvier.
- Virciglio G., 1991, *Milocca al nord. Una comunità di immigrati siciliani ad Asti*, Franco Angeli, Milano.